

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Narva kolledž
Õppekava Ettevõtlus- ja projektijuhtimine

Alexander Lupin

**TÖÖLE NAASMISE TEENUSE TÄIUSTAMINE
TÖÖTUKASSA IDA-VIRUMAA OSAKONNA NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: lektor Jelena Rootamm-Valter

Narva 2025

AUTORLUSE DEKLARATSIOON

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

/allkirjastatud digitaalselt/

Alexander Lupin

19.05.2025

LIHTLITSENTS LÕPUTÖÖ REPRODUTSEERIMISEKS JA ÜLDSUSELE KÄTTESAADAVAKS TEGEMISEKS

Mina, Alexander Lupin

1. Annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Tööle naasmise teenuse täiustamine töötukassa Ida-Virumaa osakonna näitel“ mille juhendaja on Jelena Rootamm-Valter, 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 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

/allkirjastatud digitaalselt/

Alexander Lupin

19.05.2025

SUMMARY

This thesis, titled *“Enhancing the Return-to-Work Service: A Case Study of the Estonian Unemployment Insurance Fund in Ida-Virumaa”*, focuses on identifying and improving the support measures that help jobseekers reintegrate into the labour market more effectively.

As a jobseeker, the author encountered situations where many jobseekers felt they did not receive timely or sufficient support in finding employment, and that the process was unnecessarily complex. There have been cases where both a career counsellor and a Töötukassa consultant identified the need for a service, but the service administrator concluded that the jobseeker was not entitled to it. In addition, several of the author’s acquaintances experienced situations where Töötukassa refused to fund training necessary for obtaining employment. This issue may be more widespread and affect a broader group of jobseekers.

This thesis examined the possibilities for supporting labour market reintegration through the case of the Estonian Unemployment Insurance Fund (Töötukassa) in the Ida-Virumaa region. The aim of the research was to identify which services offered by Töötukassa are most effective in helping jobseekers return to work, and to determine areas in need of improvement.

The thesis includes an English summary, a concluding section, a list of references, appendices, and two main chapters: a theoretical chapter exploring labour market reintegration and the role of Töötukassa, and an empirical chapter analysing the effectiveness of Töötukassa’s services and proposing ways to improve the speed of returning to employment.

The first chapter provides a theoretical overview of the nature of work and the labour market, unemployment and return to work, supportive labour market measures, and international practices. The theoretical framework relied primarily on the works of Illeris (2006), Espenberg, Harjo and Täht (2014), Koik (2018), De Beer (2024), and Carcillo & Grubb (2021). Key concepts include the importance of lifelong learning, flexible work formats, and individualised counselling.

In the empirical part, a qualitative case study was conducted to examine how labour market measures could be improved in Ida-Virumaa. Data were collected through structured interviews. Two representatives from Töötukassa and selected jobseekers and employers were interviewed. The latter two groups were selected via convenience sampling. Interviews were

carried out between 04.04.2025 and 27.04.2025. The analysis was based on thematic content analysis using transcripts and initial summaries supported by ChatGPT 4.0.

The analysis showed that Töötukassa services such as work-focused counselling, training, and job placements are the most effective in supporting labour market reintegration. Work-focused counselling helps jobseekers identify their strengths, development needs, and potential directions in the labour market. However, the quality of the service varied significantly depending on the individual counsellor and the initiative of the jobseeker.

Training was found to be highly in demand and valuable for both updating existing skills and enabling career change. However, access to such training remains a challenge. Participants reported that even when they knew which training would support their employment goals, they were often unable to access it unless it fell under a specific framework approved by Töötukassa. More flexible access criteria could better reflect jobseekers' autonomy and motivation.

The job placement service received positive feedback from both experts and employers, as it allows jobseekers to experience the role and the work environment before signing a contract, while employers gain greater confidence in the suitability of the candidate. However, it was noted that this service is primarily marketed toward employers, making many jobseekers unaware of its availability. Improving communication and visibility would enhance its utilisation.

The results also highlighted a gap in the reintegration process caused by the discontinuation of the trial work service, which previously allowed mutual evaluation between jobseekers and employers. Although some employers still offer trial days independently, the lack of an official framework limits consistency. Reinstating this service, at least on a regional level, could increase job retention rates, especially in sectors requiring hands-on skills or teamwork.

Employers regarded wage subsidies as highly important, as they reduce hiring risks and encourage consideration of candidates who may not meet all standard criteria. Mentoring was also emphasised, particularly for individuals returning to the labour market after a long absence. Personalised guidance during the onboarding process improves adjustment and retention. Currently, mentoring subsidies are only available for hiring people with reduced work capacity, but employers expressed the need to extend this support to all jobseekers.

The study concludes that Töötukassa services should become more flexible, individualised, and structurally supportive to increase motivation and employment among jobseekers—especially in high-unemployment regions like Ida-Virumaa.

The author proposes several recommendations for improving Töötukassa services. First, updating the content of work counselling to include modern and flexible job formats such as remote, hybrid, and project-based work would better address the needs of today's diverse workforce. Second, access to training should be broadened, including courses not listed in Töötukassa's standard catalogue, if they align with labour market needs. Third, the visibility of the job placement service should be increased among jobseekers, not just employers. Fourth, the trial work service should be reinstated to support mutual evaluation before hiring. Finally, mentoring subsidies should be made available for all jobseekers, not only those with reduced work capacity.

These proposals align with internationally recognised approaches. Their implementation could help jobseekers return to employment more quickly and with better long-term outcomes.

SISUKORD

SISSEJUHATUS	8
1. TÖÖLE NAASMISE TEOREETILISED SEISUKOHAD.....	11
1.1 Töö ja tööturu olemus	11
1.2 Töötus ja tööle naasmine	13
1.3 Tööturule naasmist toetavad meetmed.....	16
1.4 Rahvusvahelised praktikad	18
2. EESTI TÖÖTUKASSA TÖÖLE NAASMISE MEETMETE TÄIUSTAMINE.....	21
2.1 Uurimismetodoloogia	23
2.2 Uuringu läbiviimine	26
2.3 Analüüs ja tulemused.....	28
2.4 Ettepanekud Töötukassa meetmete täiustamiseks	32
KOKKUVÕTE	34
KASUTATUD KIRJANDUS.....	37
LISAD.....	40
Lisa 2. Ekspertintervjuu 1 Eesti Töötukassa Jõhvi büroo juhatahaga	41
Lisa 3. Ekspertintervjuu 2 Eesti Töötukassa Ida-Virumaa osakonna juhatahaga.....	57
Lisa 4. Intervjuu esimese endise töötukassa arvel olnud isikuga A.....	73
Lisa 5. Intervjuu teise endise töötukassa arvel olnud isikuga B	78
Lisa 6. Intervjuu kolmanda endise töötukassa arvel olnud isikuga C.....	82
Lisa 7. Intervjuu neljanda endise töötukassa arvel olnud isikuga D.....	86
Lisa 8. Intervjuu viienda endise töötukassa arvel olnud isikuga E	91
Lisa 9. Intervjuu viienda endise töötukassa arvel olnud isikuga F	93
Lisa 10. Intervjuu kuuenda endise töötukassa arvel olnud isikuga G.....	95
Lisa 12. Intervjuu kaheksanda endise töötukassa arvel olnud isikuga I	97
Lisa 13. Intervjuu üheksanda endise töötukassa arvel olnud isikuga J.....	97
Lisa 14. Intervjuu esimese tööandjaga A.....	100
Lisa 15. Intervjuu teise tööandjaga B	104
Lisa 16. Andmed struktureeritult	106
Lisa 17. Ekspertide vastuste kokkuvõte.....	107
Lisa 18. Töötsijate vastuste kokkuvõte.....	111
Lisa 19. Tööandjate vastuste kokkuvõte.....	113

SISSEJUHATUS

Tööle naasmise kiirus on tööturupoliitika tõhususe üks olulisemaid näitajaid, kuna see aitab vähendada töötuse määra, ennetada pikaajalise töötuse mõjusid ning toetada ühiskonna majanduslikku ja sotsiaalset tasakaalu.

Tööle naasmine võib olla keeruline protsess, kui inimene on olnud pikemat aega ilma tööta. Tööle naasmine sõltub mitmetest teguritest, sealhulgas tööturu olukorrast, töötute oskustest, motivatsioonist ja pakutavatest tööle naasmise toetusmeetmetest. Eesti Töötukassa mitmeid teenuseid, mis on mõeldud töötajate toetamiseks, kuid nende tõhusus ja teenuste kättesaadavuse kiirus vajavad täiendamist.

Töötajana autor puutus kokku olukorraga, et töötajate hinnangul ei saa nad piisavas mahus ja kiiresti tuge töökoha leidmisel, protsessid on tehtud keeruliseks. On tekkinud olukordi, kus teenuse vajadus on määratud nii karjäärinõustaja kui ka töötukassa konsultandi poolt, ent teenuse haldur leiab, et töötajal pole selleks õigust, samuti puutusid mitmeid autori tuttavaid olukorraga, kus töötukassa ei võimaldanud tööle saamiseks vajalikke koolitusi. See probleem võib olla üldisem ning puudutada paljusid töötajaid.

Lõputöö eesmärk on selgitada välja võimalused töötute tööle naasmise kiirendamiseks, töötukassa tööprotsesside täiustamiseks ning muuta teenused tulemuslikumaks Eesti Töötukassa Ida-Virumaa osakonna näitel, et töötajad saavad kiiremini leida tööd.

Eesmärgi täitmiseks püstitab autor järgmised uurimisküsimused:

1. Milliseid Töökassa tööle naasmise teenuseid on võimalik muuta tulemuslikumaks Töötukassa, töötaja ja tööandja perspektiivist lähtuvalt?
2. Kuidas Töötukassa tööle naasmise teenuseid on võimalik muuta tulemuslikumaks Töötukassa, töötaja ja tööandja perspektiivist lähtuvalt?
3. Milliseid meetmeid saaks Töötukassa täiendavalt rakendada, et töötajad saaksid tööle naasta?

Eesti Töötukassa on avalik-õiguslik juriidiline isik, mis loodi 2001. aastal ja mille ülesanne on korraldada töötuskindlustust ning ellu viia tööpoliitikat. Töötukassa eesmärk on tagada tööealise elanikkonna kõrge tööhõive, toetada inimesi töö kaotuse korral ja ennetada pikaajalist töötust ning tööturult tõrjutust. Alates 2009. aastast täidab Töötukassa ka endise Tööturuameti ülesandeid ning tegutseb töötuskindlustuse seaduse alusel (Eesti Töötukassa, 2025).

Lõputöös esitatud teoreetilised seisukohad aitavad mõista töö olemust, töötuse olemust, tööturule naasmist ning rahvusvahelisi praktikaid.

Rakendusuuringu läbiviimiseks Ida-Virumaal kasutati kvalitatiivset lähenemist. Andmekogumisel kasutati poolstruktureeritud intervjuusid, mis viidi läbi Töötukassa esindajate, tööotsijate ja tööandjate seas. Andmete analüüsimiseks kasutati veebipõhist kõnetuvastusprogrammi ning seejärel tehti vastustest lühikokkuvõtted ja esmast struktureerimist ChatGPT 4.0 tasulise versiooni abil, mis võimaldas süstematiseerida sisulised teemad ja mustrid. Lõplik kodeerimine ja analüüs viidi läbi Exceli põhjal, kasutades temaatilise sisuanalüüsi lähenemist. Tulemuste põhjal tehakse ettepanekud, kuidas muuta Töötukassa teenused töötutele kiiremini kättesaadavaks ja tulemuslikumaks, mis aitavad kaasa tööotsijaid kiiremini tööle naasta.

Töö koosneb ingliskeelsest resümeeist, töö lõpus kokkuvõttest, kirjanduse loetelust ja lisadest ning kahest peatükist: teoreetilisest peatükist, mis käsitleb tööle naasmist ja Töötukassa rolli, ning empiirilise peatükist, kus analüüsitakse Eesti Töötukassa teenuste tõhusust ja pakutakse võimalikke lahendusi tööle naasmise protsessi kiirendamiseks.

Lõputöö esimene teoreetiline peatükk käsitleb töö ja tööturu olemust, töötust ja tööle naasmist, tööturule naasmist toetavaid meetmeid ning rahvusvahelisi praktikaid. Töös toetus autor peamiselt Illeris, (2006), Espenberg, Harjo ja Täht, (2014), Koik, (2018), De Beer, (2024), Carcillo & Grubb, (2021) teoreetilistele seisukohtadele ning nende autorite poolt läbi viidud uuringute tulemustele.

Lõputöö teises peatükis esitatakse läbi viidud rakendusuuringu tulemusi. Lõputöös läbiviidava uuringu ülesanne on leida võimalusi, töötute tööle naasmise kiirendamiseks, Töötukassa tööprotsesside täiustamiseks ning muuta teenused tulemuslikumaks. Lisaks uuritakse milliseid meetmeid saaks täiendavalt rakendada. Antakse ülevaade olemasolevatest meetmetest, mis aitavad kaasa tööturule tagasi naasmisele nii töötute vaates kui ka tööandjate vaates.

Rakendusuuringu läbiviimiseks Ida-Virumaal kasutatakse kvalitatiivset lähenemist. Andmekogumisel kasutatakse poolstruktureeritud intervjuusid, mis viidi läbi Töötukassa esindajate, tööotsijate ja tööandjate seas. Mõlemad intervjuud on intervjuud poolstruktureeritud ning intervjuueeritavad leitakse mugavusvalimi alusel. Eksperdid on Töötukassa Ida-Virumaa esinduse töötajad – neid on kaks. Intervjuud toimusid MS Teams keskkonnas ajavahemikus 04.04.2025 kuni 07.04.2025. Seejärel viidi läbi intervjuud viidi läbi tööandjate esindajate ja tööotsijatega, keda valiti kasutades suunatud mugavusvalimit. Intervjuueeriti kahte tööandja esindajat ja üheksat tööotsijat, neist 5 Ida-Virumaalt ja 4 muudest

piirkondadest? Kus kohast.? Intervjuud toimusid ajavahemikus 10.04.2025 - 28.04.2025. Töödeldud andmeid analüüsitakse temaatilise kvalitatiivse analüüsi meetodil. Andmete töötlemiseks kasutatakse veebipõhist kõnetuvastusprogrammi ning seejärel tehakse vastustest (9) lühikokkuvõtted ja esmast struktureerimist ChatGPT 4.0 tasulise versiooni abil, mis võimaldab süstematiseerida sisulised teemad ja mustrid. Lõplik kodeerimine ja analüüs viiakse läbi Excel põhjal, kasutades võrdleva temaatilise sisuanalüüsi lähenemist.

Tulemuste põhjal tehakse ettepanekud, kuidas muuta Töötukassa teenused töötutele kiiremini kättesaadavaks ja tulemuslikumaks, mis aitavad kaasa tööotsijaid kiiremini tööle naasta.

1. TÖÖLE NAASMISE TEOREETILISED SEISUKOHAD

1.1 Töö ja tööturu olemus

Töölle naasmist uurides kõigepealt on vaja defineerida töö ja tööturu olemust. Töö olemuse uurimine aitab mõista, kuidas erinevad majanduslikud ja sotsiaalsed tegurid mõjutavad tööturгу ja inimeste heaolu.

Töö on eesmärgipärane tegevus, mille käigus inividid kasutavad oma füüsilisi ja vaimseid võimeid, et toota kaupu või osutada teenuseid, rahuldades seeläbi isiklike ja ühiskondlike vajadusi ning panustades majanduslikku ja sotsiaalsesse heaolusse (International Labour Organization 2020). Töö on ühiskonna ja indiviidi jaoks keskse tähtsusega tegevus, mille kaudu rahuldakse majanduslike ja sotsiaalseid vajadusi ning tagatakse isiklik heaolu (International Labour Organization, 2020). Töö on inimeste jaoks eneseteostuse, sotsiaalse identiteedi ja kuuluvuse allikas (Illeris, 2006).

Tööturg on sotsiaal-majanduslik süsteem, kus kohtuvad tööjõu pakkujad ehk töötajad ja tööjõu vajajad ehk tööandjad, kes omakorda lepivad kokku töötingimused ja tasu. Tööturu toimimist mõjutavad mitmed tegurid nagu majanduskeskkond, tehnoloogilised arengud, demograafilised muutused ning haridussüsteemi ja tööturupoliitika efektiivsus (International Labour Organization, 2020).

Tööturu tingimused on pidevas muutuses nii töötajatele kui ka tööandjatele. Sellest lähtuvalt tänapäeva tööturul on eriti oluline elukestev õpe ja pidev oskuste arendamine, kuna tehnoloogia areng ja globaliseerumine muudavad töö sisu ning vajalike oskuste profiili (Beljajev & Vanari, 2005; Niklasson *et al.*, 2024). Uued töövormid nagu kaugtöö ja projektipõhine töö viivad selleni, et tööturgu iseloomustab järjest enam paindlikkus ning pidev muutumine (Smite *et al.*, 2022). Tööturu efektiivseks toimimiseks on oluline, et tööturupoliitika ja teenused toetaksid tööjõu liikumist vastavalt muutuvatele vajadustele, pakkudes inimestele võimalusi ümberõppeks ja kvalifikatsiooni täiendamiseks (Espenberg *et al.*, 2014).

Tänapäeva tööturu areng ja riiklikud strateegiad näitavad, et töö ei ole pelgalt majanduslik tegevus, vaid oluline osa inimese identiteedist ja eneseteostusest. Töö kaudu defineerivad inimesed end ühiskonnas ning see mõjutab oluliselt nende elukvaliteeti ja sotsiaalset staatust. Samuti võib töö kaudu saadav eneseteostus ja sotsiaalne kuuluvus mängida olulist rolli vaimse heaolu säilitamisel. Seega on töö olemus laiahaardeline mõiste, mis hõlmab tööturgu, haridust, elukestvat õpet ja sotsiaalset arengut (International Labour Organization, 2020).

Tööturu uued nõuded mõjutavad töö olemuse muutuseid. Tänapäeva tööturul on oskused üha olulisemaks muutunud, kuna tööülesanded muutuvad keerulisemaks ja nõuavad tehnoloogia, loovuse ning probleemide lahendamise oskusi. See muudab tööjõu koolitusvajadused ja tööandjate ootused töötajate pädevusele. Kõige enam on mõjutatud tehnoloogia valdkond, kus on uusi töökohti, mis nõuavad kõrgendatud digioskusi ja kohanemisvõimet uute tehnoloogiliste arengutega (Niklasson *et al.*, 2024).

Tehnoloogia rakendamine tööturul mitmekesistunud ja see on toonud kaasa keerulisema tööjõu struktuuri, kus oskused ja teadmised muutuvad pidevalt (Hötte *et al.*, 2022). Samuti tehnoloogia mõju ka töö kvaliteedi ja tööaja paindlikkuse suhtes on suurenenud, erinevad töövormid, näiteks kaugtöö ja paindlik tööaeg, on mõjutanud tööturгу (Smite *et al.*, 2022). Eriti märkimisväärselt on muutunud töö tähendus ja töö tegemise viisid pärast COVID-19 pandeemiat, mis andis tõuke kaugtöö ja tööpaindlikkuse laialdasemaks kasutusele võtmiseks. Pandeemia on võimaldanud ja kiirendanud kaugtöö ja paindlike töötingimuste aktsepteerimist ja edendanud arusaamu töö ja vaba aja tasakaalu olulisusest. Tuleviku töökohtade korraldamiseks on vaja paindlikkust, et tagada töötajate rahulolu ja tootlikkus, mis on muutunud üheks võtmeküsimuseks globaalsel tööturul. (Smite *et al.*, 2022)

Üks oluline küsimus on, kuidas tagada töötajate suutlikkus kohaneda uute töövormidega, kuid ka kaitsta oma tööõigusi ja turvatunnet, arvestades tehnoloogia kiiret arengut ja globaalse tööturu muutusi, mis tingivad mõne töö osas kas tööjõu ülepakkumist või puudujääki, ehk struktuurseid muutusi nii töökohtade pakkumises kui ka hõives ja töötuses (Smite *et al.*, 2022).

Üha olulisemaks on saanud elukestev õpe, kuna tööturu dünaamika eeldab pidevat oskuste arendamist ja ümberõpet (Beljajev ja Vanari, 2005). Uued tehnoloogiad ja digitaliseerimine nõuavad töötajatelt järjest keerukamaid teadmisi ja oskusi, sealhulgas loovust ja probleemilahenduse võimet (Niklasson *et al.*, 2024).

Töö olemuse tähtsaks osaks on ka tööohutus ja töötajate heaolu tagamine, kuna uued tehnoloogiad, nagu kaasaskantavad seadmed ja ühendatud töövõimalused, muudavad töökeskkondi ja ohutuspoliitikaid. Tööohutuse ja tervisega seotud uuendused on esile tõusnud, kuna tehnoloogia võimaldab töötajatel saada reaajas teavet ja tagasisidet oma töötingimuste kohta, vähendades sellega tööõnnetuste riski ja suurendades kaasaegne tööturg esitab tööle üha uuemaid nõudmisi, mis on olulised nii töö pakkujatele kui ka töö võtjatele, ehk töötajatele. (Patel *et al.*, 2022)

Töö olemus on pidevas muutumises, kuna seda mõjutavad tehnoloogia areng, globaliseerumine ja sotsiaal-majanduslikud muutused. Tänapäeva töö ei ole ainult elatise allikas, vaid ka oluline osa isiklikust identiteedist ja sotsiaalsest kaasatusest, pakkudes töötajatele eneseteostuse ja vaimse heaolu võimalusi. Tehnoloogia areng ja töövormide paindlikkus, näiteks kaugtöö, toovad kaasa uusi probleeme ja võimalusi tööturul, samas kui erinevad töösuhete vormid, nagu töölepingud ja võlaõiguslikud lepingud, määravad töötaja õigused ja töötingimused.

Kokkuvõttes selgub, et töö ja tööturu olemus ei piirdu majandusliku tegevusega, vaid hõlmab ka sotsiaalset kuuluvust, eneseteostust ning pidevalt muutuvaid töövorme, oskuste ja vajadusi. Need muutused mõjutavad otseselt tööturult eemale jäänud inimesi.

Selles alapaatükis käsitleti töö ja tööturu olemust ning neid mõjutavaid tegureid. Järgmises peatükis esitatakse töötuse ja tööle naasmise teoreetilisi seisukohti.

1.2 Töötus ja tööle naasmine

Tööle naasmise kontekstis on väga oluline mõista, mis on töötus. Töötus on majanduslik ja sotsiaalne nähtus, kus tööealine inimene soovib ja on võimeline töötama, kuid ei leia sobivat töökohta. See on oluline näitaja riigi majandusliku olukorra ja tööjõuturu toimimise hindamisel, mõjutades otseselt inimeste heaolu ja sotsiaalset sidusust. (De Beer, 2024) Töötu on isik, kellele pakutakse Töötukassa kaudu tööturumeetmeid eesmärgiga toetada tema naasmist tööle või tööturule sisenemist. Tööturuteenuste ja -toetuste seaduse kohaselt (TTTS § 13 lg 1) on töötul õigus saada kõiki § 13 lõikes 2 nimetatud tööturumeetmeid, sealhulgas tööotsingu nõustamist, koolitust, tööpraktikat, ettevõtluse alustamise toetust ja muid aktiivseid meetmeid. Töötukassa hindab individuaalselt iga isiku vajadusi ning määrab teenuste mahu ja liigi vastavalt tööhõiveprogrammis sätestatud tingimustele. Seadus rõhutab, et tööturumeetmete pakkumine toimub kooskõlas eesmärgiga suurendada isiku tööalast konkurentsivõimet ja hõivet (Tööturuteenuste ja -toetuste seadus, § 13 lg 1, 2, 4–5). Töötuid liigitatakse sageli töötuse kestuse järgi: lühiajaline ja pikaajaline töötus.

Eesti Statistikaameti andmetel loetakse pikaajaliseks töötuks isikut, kes on töötuna olnud vähemalt 12 järjestikust kuud. Vastavalt tööjõu-uuringu metoodikale on selline isik tööealine (15–74-aastane), kes ei tööta, otsib aktiivselt tööd ja on valmis tööle asuma kahe nädala jooksul. Lühiajalised töötud on kõik ülejäänud töötud, kelle töötuse kestus on olnud alla ühe aasta. (Statistikaamet, 2024) Sellisel perioodil töötu võimalused tööturule naasta on üldjuhul paremad, kuna tema oskused ja töökogemus pole oluliselt vähenenud (De Beer, 2024).

Pikaajaline töötus põhjustab sageli sotsiaalse tõrjutuse riski, oskuste kadumist ja psühholoogilisi raskusi ning vähendab oluliselt võimalusi tööturule naasta (De Beer, 2024).

International Labour Organization (2020) kohaselt tuleb lisaks töötuna arvel olevatele inimestele tähelepanu pöörata ka nendele, kes on tööturult täielikult eemaldunud ning kuuluvad tööturu suhtes mitteaktiivsesse elanikkonna gruppi. Need on isikud, kes ei tööta, ei otsi aktiivselt tööd ega ole valmis kohe tööle asuma – sageli seetõttu, et nad on kaotanud usu töö leidmise võimalikkusesse, hooldavad pereliiget, kannatavad pikaajaliste terviseprobleemide all või on jõudnud pensionieelsesse ikka. Selliseid inimesi ei kajastata töötuse ametlikus statistikas, kuid nende tööturule tagasi toomine on oluline nii sotsiaalsest kui ka majanduslikust vaatepunktist. Tööturupoliitika peaks hõlmama ka neid, kes on passiivsesse seisundisse jäänud, sest tööjõu ressursi maksimaalne rakendamine on kriitiline ühiskonna majandusliku arengu seisukohalt. (International Labour Organization, 2020) Samuti võib märkida, et tööturu käsitlemine pelgalt „turuna“ ei arvesta töötamise sotsiaalse tähenduse ega väljalangenute taasintegreerimise keerukusega, mis võib viia nende pikaajalise kõrvalejäämiseni tööturult (De Beer, 2024).

Eestis on oluline osa registreeritud töötutest tegelikult passiivsed – nad ei otsi aktiivselt tööd ning on arvel üksnes sotsiaalsete garantiide, näiteks ravikindlustuse, saamiseks. Tegu on „varjatud mitteaktiivsusega“, mis viitab laiemale probleemile tööturu poliitikate ja teenuste atraktiivsuses. (Espenberg *et al.*, 2014) Tööturult väljalangemise oht suureneb eriti pikaajalise töötuse korral, mil motivatsioon langeb, oskused hääbuvad ja sotsiaalne tõrjutus süveneb (Illeris, 2006). Statistikaameti viimaste aastate andmed kinnitavad, et osa registreeritud töötutest ei otsi aktiivselt tööd, vaid on töötuna arvel eelkõige sotsiaalsete garantiide, eriti ravikindlustuse säilitamise eesmärgil. Töötukassa on oma tegevusaruannetes osutanud, et sellised isikud ei pruugi osaleda aktiivselt tööturumeetmetes ega taotle tööle asumist lähitulevikus. Tegemist on nähtusega, mida nimetatakse varjatud mitteaktiivsuseks, mis viitab süsteemsele probleemile tööturupoliitika tõhususes ja teenuste atraktiivsuses. Selline olukord kujutab endast riski, et inimene jääb pikemaks ajaks tööturult kõrvale, eriti juhul, kui töötuse periood venib üle 12 kuu. Uuringud ja Töötukassa praktika kinnitavad, et just pikaajalise töötuse korral langeb motivatsioon, vähenevad tööoskused ja süveneb sotsiaalne tõrjutus. (Statistikaamet, 2024)

Tööturgu saab käsitleda tööjõu pakkumise seisukohalt, mille moodustavad majanduslikult aktiivne rahvastik – töötajad ja tööotsijad. Lisaks eksisteerib märkimisväärne osa

majanduslikult mitteaktiivsest elanikkonnast, kes ei osale tööturul, kuid omavad potentsiaali sinna naasta. Tööjõu hulga ja kvaliteedi kasv on iga riigi majanduse seisukohalt oluline, sest see suurendab sisemajanduse koguprodukti (SKP) ja elanike elatustaset (International Labour Organization, 2020). Seetõttu on mitteaktiivse elanikkonna tööturule naasmine majanduslikult ja sotsiaalselt prioriteetne, kuna see aitab vähendada sotsiaaltoetuste vajadust ning suurendada ühiskonna üldist heaolu.

Tööturule naasmise protsess sõltub tööjõu omadustest, haridusest ja oskustest. Pikaajalise töötuse korral kaasneb sageli oskuste hääbumine ja enesehinnangu langus, mis raskendab sobiva töö leidmist (Illeris, 2006). Selle ennetamiseks on oluline pakkuda töötutele võimalusi oma oskusi arendada ja ajakohastada. Haridus ja täiendkoolitus mängivad olulist rolli tööturule naasmisel. Ümberõpe ja täiendõpe on sageli hädavajalikud, et aidata inimestel omandada uusi oskusi ja kohanduda tööturu muutustega (Espenberg *et al.*, 2014). Eesti Töötukassa pakub mitmeid täienduskoolitusi ning tööturukoolitusi, mille eesmärk on aidata töötutel omandada tööturul nõutavaid oskusi ja leida sobiv töökoht (Harjo, 2018). Lisaks sellele on oluline, et töötud saaksid professionaalset karjäärinõustamist, mis aitab neil mõista oma tugevusi ja võimalusi ning leida sobivaid töökohti (Koik, 2018).

Täiendõpe ja ümberõpe on vajalikud, et inimesed suudaksid vastata muutuvatele tööturu nõuetele (Espenberg *et al.*, 2014). Lisaks koolitustele on oluline professionaalne karjäärinõustamine, mis aitab töötajatel mõista oma tugevusi ja võimalusi ning valida sobivaid töökohti (Koik, 2018). Näiteks Eesti Töötukassa pakub mitmeid programme ja koolitusi, mis aitavad töötutel omandada tööturul nõutud oskusi ja tõsta konkurentsivõimet (Harjo, 2018).

Tööturule naasmist mõjutavad ka psühholoogilised ja sotsiaalsed tegurid. Pikaajalise töötuse tõttu võivad inimestel väheneda motivatsioon ja usk oma võimalustesse. Sotsiaalne tugi ja nõustamine on olulised, et taastada enesekindlus ja suurendada tööotsingu aktiivsust (Illeris 2006). Töötukassa poolt pakutavad tööklubid ja grupinõustamised mängivad selles protsessis olulist rolli (Harjo, 2018). Mõned pikaajalised töötud eelistavad jääda sotsiaaltoetustele, kuna neil puudub kindlus töö leidmise suhtes või nad ei näe tööleminekus majanduslikku kasu. Selliste takistuste ületamiseks on oluline pakkuda individuaalselt kohandatud lahendusi, mis motiveerivad inimesi tööturule naasma, näiteks täiendkoolituste ja töötukassa toetuste kaudu (Espenberg *et al.*, 2014). Näiteks pakuvad tööklubid ja mentorprogrammid töötutele tuge tööotsingute planeerimisel, CV ja motivatsioonikirjade koostamisel ning tööintervjuudeks

valmistumisel (Harjo, 2018). Töötukassa ja teised institutsioonid mängivad olulist rolli, pakkudes koolitusi, karjäärinõustamist ja tuge, et aidata inimestel edukalt tööturule naasta ja tugevdada.

Kaasaegne tööturg pakub paindlikke töövorme, sealhulgas kaugtööd ja osalise tööajaga kohti, mis võivad lihtsustada inimeste sujuvat tööturule naasmist (Karu, 2009). Samuti on sotsiaalne võrgustik oluline tegur – tugevad kontaktid ja informeeritus võimaldavad kiiremini leida töövõimalusi ja suurendavad edukat naasmist tööturule (Espenberg *et al.*, 2014).

Tulevikus võivad tööturule naasmise probleemid suureneda seoses tehnoloogia arengu ja automatiseerimisega, mis muudavad töö sisu ja vajalikke oskusi. Seetõttu peavad riiklikud institutsioonid ja haridussüsteemid olema valmis paindlikult reageerima ja tagama inimestele võimalused vajalike kompetentside omandamiseks (Illeris, 2006). majanduslikult aktiivse rahvastiku osakaalu. Tööturule naasmist mõjutavad ka tööturu tingimused ja paindlikud töövormid. Kaasaegne tööturg pakub mitmeid uusi võimalusi, sealhulgas kaugtööd, osalise tööajaga töökohti ja ajutisi lepinguid, mis võivad aidata inimestel sujuvamalt tööturule naasta (Karu, 2009).

Kokkuvõttes on tööturule naasmine keeruline protsess, mis sõltub tööjõu omadustest, haridustasemest, tööturu olukorrast ning psühholoogilistest ja sotsiaalsetest teguritest. Tööle naasmine on mitmetahuline protsess, mis sõltub nii inimese haridusest ja oskustest kui ka tööturu tingimustest ja psühholoogilistest teguritest. Edukaks tööturule naasmiseks on vajalik integreeritud lähenemine, mis hõlmab haridust, karjäärinõustamist, psühholoogilist tuge ja paindlikke töötamise võimalusi. Järgmises peatükis käsitleb autor meetmeid, mis toetavad tööturule naasmist.

1.3 Tööturule naasmist toetavad meetmed

Autori arvates tööturule naasmise toetamiseks on loodud mitmeid meetmeid, mis aitavad inimesi tööotsingutel ning uute oskuste omandamisel. Tööturule naasmise toetamine on ühiskonna ja majanduse seisukohalt oluline, sest see vähendab sotsiaaltoetuste vajadust ja suurendab sisemajanduse koguprodukti. Efektive tugi hõlmab aktiivset tööturupoliitikat, koolitusi, paindlikke töövorme, psühholoogilist abi ja sotsiaalset tuge.

Tööturule naasmise toetamiseks rakendatakse mitmeid sihipäraseid meetmeid, mis aitavad tööotsijatel taastada oma konkurentsivõime ning soodustavad kiiremat ja stabiilsemat

tagasipöördumist tööturule. Alljärgnevalt on välja toodud peamised tööturumeetmed (Espenberg et al., 2014; Cross, 2021; Puig-Barrachina *et al.*, 2020; Harjo 2018):

- Aktiivne tööturupoliitika ja koolitused

Eestis rakendab aktiivset tööturupoliitikat Eesti Töötukassa, pakkudes laia teenuste spektrit. Täiend- ja ümberõppe programmid võimaldavad töötutel ja tööotsijatel omandada uued oskused ja kvalifikatsiooni, mis vastavad tööturu nõuetele (Espenberg et al., 2014). Töötukassa koolitusprogrammid võimaldavad õppida erialasid, mis suurendavad töö leidmise võimalusi. Samuti tööharjutus ja praktika on olulised sammud enesekindluse ja oskuste taastamisel (Harjo 2018). Uued uuringud rõhutavad, et individuaalselt kohandatud koolitusprogrammid ja praktilised tööharjutused on pikaajalise töötuse korral võtmetähtsusega, mis aitavad ennetada tööoskuste kadumist ja suurendada tööle naasmise võimalust (Cross, 2021; Puig-Barrachina *et al.*, 2020).

- Tööturuteenused ja -toetused

Lisaks koolitustele pakub Töötukassa karjäärinõustamist, tööklubisid, mentorprogramme ning tööpraktikat. Professionaalne karjäärinõustamine aitab töötutel mõista oma tugevusi ja kavandada tööotsinguid. Oluliseks peetakse ka rahalisi toetusi: töötutoetus, sõidutoetus ja koolitustoetus aitavad vältida töötusest tingitud majanduslikku langust (Koik 2018).

Uued digitaalsed tööriistad, näiteks töövahendusportaalid (nagu Eestis CvKeskus ja CV Online), LinkedIN jne ning tehisintellektil põhinevad sobitussüsteemid, võimaldavad töötajate ja tööandjate kiiremat kohtumist (Körtner & Bonoli, 2023).

- Paindlikud töövormid ja palgatoetus

Tänapäeva tööturg muutub järjest paindlikumaks – kaugtöö, osaline tööaeg ja ajutised töösuhted võimaldavad inimestel järk-järgult naasta tööturule (Karu, 2009). Töötukassa pakub tööandjatele palgatoetust vähenenud töövõimega või pikaajaliselt töötute palkamisel, mis soodustab nende tagasipöördumist tööellu. Samuti toetab töötukassa ettevõtteid läbi selle, et ettevõtetele, kes võtavad töötuid inimesi tööpraktikale makstakse toetust. Samuti pakub Eesti Töötukassa töötutele rahalisi toetusi, mis motiveerivad neid tööotsingut jätkama. Näiteks saavad töötud taotleda töötutoetust, mis aitab neil majanduslikult toime tulla kuni uue töökoha leidmiseni. Teatud juhtudel on võimalik saada ka sõidutoetust, mis katab kulutusi, mis on seotud tööintervjuudel või koolitustel osalemisega (Töötukassa, 2025).

- Psühholoogiline ja sotsiaalne tugi

Psühholoogiline tugi ja sotsiaalsed võrgustikud mängivad võtmerolli, aidates töötutel säilitada motivatsiooni ja enesekindlust (Barrachina *et al.*, 2020). Mentorlusprogrammid ja tugigrupid aitavad töötul taastada tööeluks vajalikud sotsiaalsed oskused ja vähendada isolatsiooni.

Eriti olulised on sellised meetmed emade, migrantide ja teiste haavatavate gruppide puhul (Gregory 2021). Samuti sotsiaaltoetuse ja tööturu teenuste koostoimel on oluline roll aktiivse tööjõu suurendamisel (Carcillo ja Grubb 2021).

- Paindlikud töötingimused

Kaasaegne tööturg pakub üha enam paindlikke töövõimalusi, mis aitavad inimestel kiiremini tööle naasta. Osalise tööajaga töötamine, ajutised lepingud ning kaugtöö võivad olla tõhusad meetmed, mis võimaldavad inimestel järk-järgult tööturule naasta. Need võimalused on eriti olulised neile, kellel on tervislikud või perekondlikud kohustused, mis ei luba täiskohaga töötamist (Karu 2009).

Selles alapeatükis andis autor ülevaate tööle naasmise toetavatest meetmetest, järgmises alapeatükis käsitleb autor rahvusvahelisi praktikaid selle kohta, kuidas teistes riikides toetatakse tööle naasmist.

1.4 Rahvusvahelised praktikad

Rahvusvahelised kogemused näitavad, et töötute kiire tööle naasmine sõltub mitmetest teguritest: aktiivsetest tööturupoliitikatest, individuaalsest nõustamisest, paindlikest töövõimalustest ja koolitusprogrammidest.

- Soome

Nagu Soomes, kehtib Eestis aktiivsusnõue – töötu peab olema tööotsingutel aktiivne ning osalema Töötukassa korraldatud koolitustel või programmidel ning regulaarselt tegema aruandlust oma tegevustest töötukassale (Harjo, 2018). Peamine erinevus seisneb selles, et Soome on tuntud "Nordic activation" mudeli poolest, kus aktiivsete tööturupoliitikate (ALMP) fookuses on tihe koostöö tööturuosapoolte vahel. Töötu peab aktiivselt osalema tööotsingutes või koolitustel, samal ajal pakutakse tuge karjäärinõustamise ja kohandatud koolitustega (Lauringson & Lüske, 2021). Soomes on oluline roll ka tööpraktikal, mille kaudu luuakse seos tööturu ja töötute vahel.

- Taani

Taaniga sarnaselt pakutakse Eestis tööpraktikat, et võimaldada sujuvamat üleminekut töötusest tööhõivesse ning taastada inimese tööskused ja enesekindlus (Espenberg *et al.*, 2014). Erinevalt Taani "flexicurity" mudelist ei paku Eesti samaväärselt tugevaid sotsiaalseid garantiisid ega ole töölepingu lõpetamine tööandjale nii lihtne. Taanis toimib "flexicurity" süsteem – tööturg on paindlik, kuid sotsiaalsed garantiid tugevad. Tööandjad saavad hõlpsasti töölepinguid muuta, samas töötud saavad heldet rahalist ja karjäärilist tuge (Andersen *et al.*, 2009). Taani panustab ka koolitusprogrammidesse ja mentorlussüsteemidesse, et vältida oskuste vananemist.

- Rootsi

Rootsi eeskujul on Eesti Töötukassas käivitatud noorte tööle aitamise programme ning pakub tuge pikaajalistele töötutele läbi personaalse nõustamise ja mentorprogrammide. Rootsis pööratakse erilist tähelepanu noorte ja väheharitud töötute tööle naasmisele. Rootsi "Job Guarantee" programm pakub personaalset juhendamist ja kohustuslikke tööpraktikaid pikaajalistele töötutele (Immervoll & Knotz, 2018). Täiendkoolitused on Rootsis tugevalt integreeritud tööturuteenustesse, et suurendada töövõimalusi.

- Läti

Läti praktikaga võrreldes rakendab Eesti samuti individuaalset lähenemist – tööotsija võimekust hinnatakse ja talle pakutakse sobivaid teenuseid: karjäärinõustamine, psühholoogiline tugi ja koolitused. Lätis rakendatakse "profiling" süsteemi, kus töötud jagatakse rühmadesse vastavalt tööle naasmise tõenäosusele, et pakkuda sihipäraseid teenuseid (OECD, 2021). Lisaks pakub Läti "Mobiliseerimistoetust", mis katab kulud töö leidmiseks teises piirkonnas (IZA Report, 2020).

- Saksamaa

Saksamaa palgatoetuse süsteemile sarnaselt on Eestis olemas palgatoetus vähenenud töövõimega ning töötutele, mis motiveerib tööandjaid eelmainitud inimesi tööle võtma (Töötukassa, 2024). Saksamaa "Hartz reformid" kujundasid uue süsteemi, kus töötule pakutakse lisaks rahalisele toetusele kohustuslikku osalemist tööotsingutes ja koolitustes. Saksamaa edukaks praktikaks on ka ettevõtetega loodud koostöömudelid, kus tööandjad saavad palgatoetust pikaajalise töötuse vähendamiseks (Eichhorst *et al.*, 2017).

Kokkuvõtteks Eesti tööturupoliitika tugineb palju Põhjamaade ja Saksamaa kogemusele ning on liikumas individuaalsema ja aktiivsema lähenemise suunas. Eesti tugevaimad küljed on

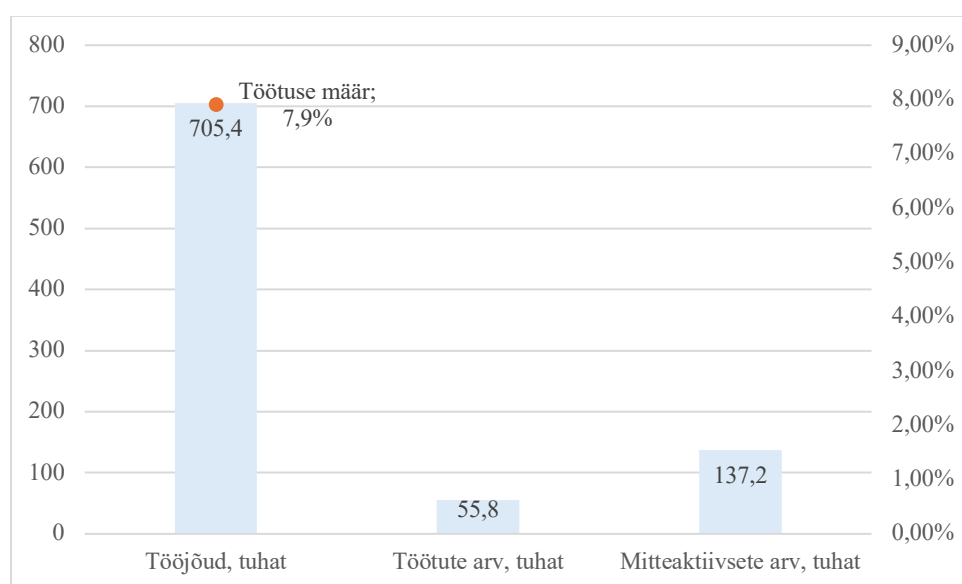
laialdased koolitusvõimalused, individuaalne nõustamine ja paindlikud tööturuteenused, kuid on ka arenguruumi töötute tööturule suunamiseks spetsialiseeritud programmides ja tööandjate kaasamises.

Selles peatükis teoreetilisest vaatenurgast on käsitletud töö ja tööturu olemust, töötuse olemust, tööturule naasmise teoreetilised seisukohad ning rahvusvahelisi praktikaid.

2. EESTI TÖÖTUKASSA TÖÖLE NAASMISE MEETMETE TÄIUSTAMINE

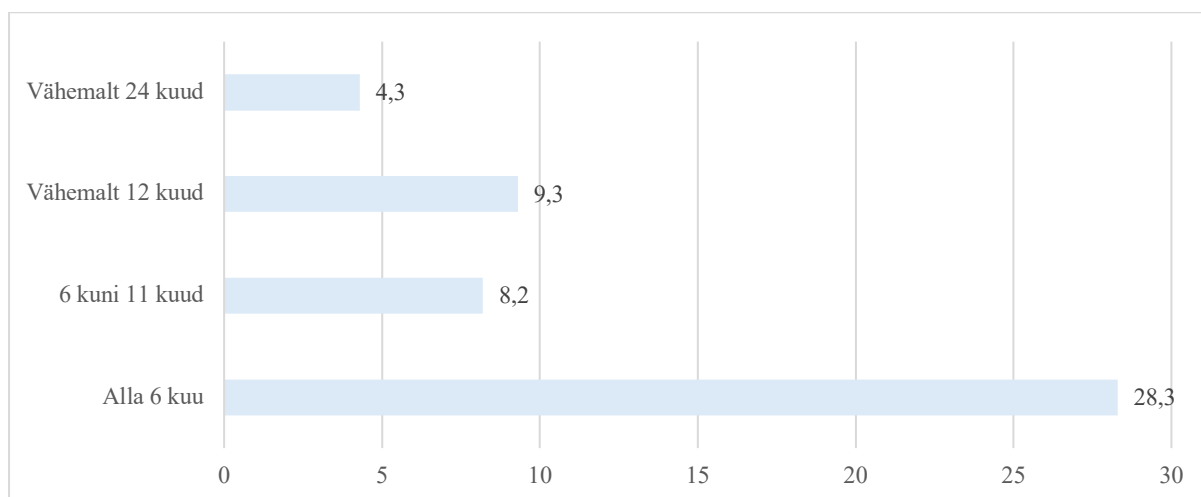
2.1 Töötuse näitajad ja Töötukassa tööturu meetmed

Eesti tööturu olukorra mõistmiseks on oluline analüüsida tööjõu struktuuri ja töötuse määra. Aastal 2024 oli Eestis Statistikaameti andmetel 705 400 tööjõus (vanuses 16 kuni pensionieani) inimest, kellest töötuid oli 55 800. Lisaks oli 137 200 inimest, kes olid tööturul mitteaktiivsed – s.o ei töötanud ega otsinud aktiivselt tööd. Töötuse määr ulatus 7,9 protsendini. (Statistikaamet, 2024)



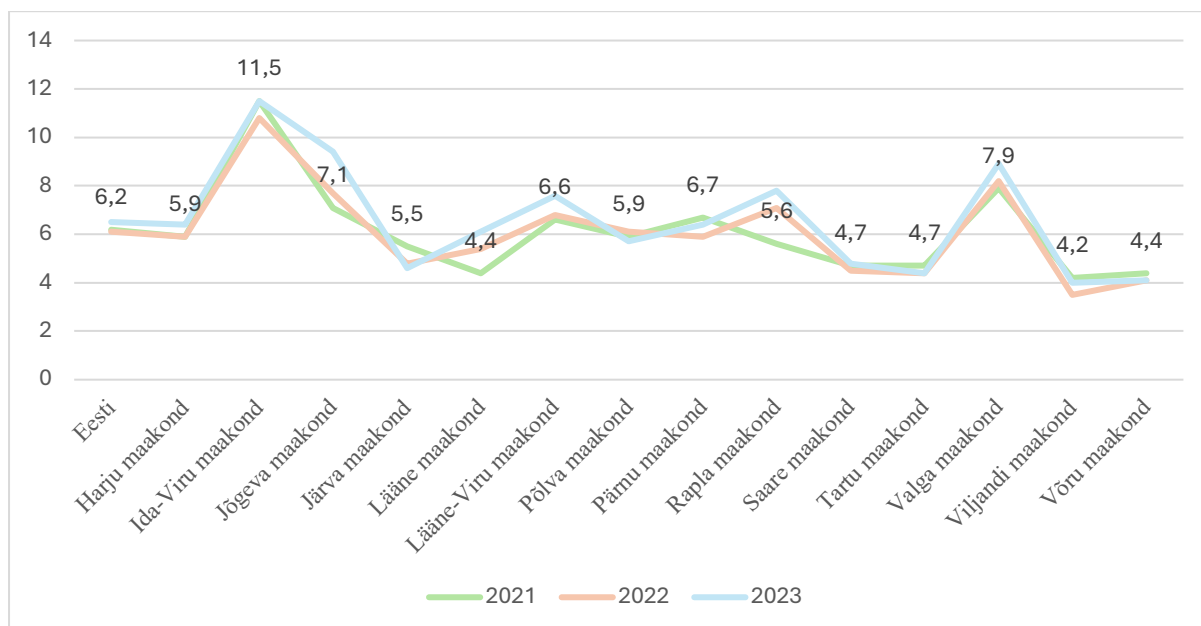
Joonis 1. Tööjõud ja töötuse määr. Andmed: Eesti Statistikaamet. Autori koostatud.

Töötuid isikuid jagatakse Eestis töötuse kestuse järgi lühiajalisteks ja pikaajalisteks (Statistikaamet, 2024). 2023. aasta Statistikaameti andmete põhjal oli suurim osa töötutest olnud töötuna alla kuue kuu, millele järgnesid töötuse kestused 12–24 kuud (Statistikaamet, 2024). Pikaajalise töötuse korral suureneb risk sotsiaalseks tõrjutuseks, motivatsiooni kadumiseks ning töösukste hääbumiseks, mis omakorda raskendab tööturule naasmist (De Beer, 2024).



Joonis 2. Töötute arv töötuse kestvuse järgi 2023. Andmed: Eesti Statistikaamet. Autori koostatud.

Eesti Statistikaameti andmetel oli 2023. aastal töötuse määr kogu riigis 6,5%, kuid piirkondlikult erinesid näitajad märkimisväärselt. Kõrgeim töötuse määr oli Ida-Virumaal (11,5%), järgnesid Jõgeva maakond (9,4%) ja Valga maakond (8,9%). (Statistikaamet, 2024)



Joonis 3. Töötuse määr Eestis aastatel 2021–2023. Andmed: Eesti Statistikaamet. Autori koostatud.

Kokku aastal 2023 oli töötuid vanuses 16 kuni pensioniealised 45 900 inimest (Eesti Statistikaamet, 2024). Selleks, et töötud inimesed suunduksid taas tööle, rakendab Eesti Töötukassa erinevaid tööturu meetmeid, mille kohta annab ülevaate alljärgnev töö osa.

Töötukassa pakub mitmekesiseid teenuseid, mille eesmärgiks on toetada töötajaid tööle naasmisel ning aidata tööandjatel leida sobivaid töötajaid ja arendada olemasolevat tööjõuressurssi. Selles alapeatükis käsitletakse peamisi teenuseid, mida Töötukassa osutab nii töötajatele kui ka tööandjatele. Töötukassa ja teised institutsioonid mängivad tööle naasmise protsessis olulist rolli, pakkudes vajalikku tuge ja vahendeid, et aidata inimestel edukalt tööturule naasta (Harjo, 2018).

Töötukassa meetmed töötajatele jagunevad kahte gruppi: hüvitised ja toetused ning teenused ja võimalused (Eesti Töötukassa, 2025).

Peamiseks töötukassa teenuseks on töökeskne nõustamine. See on Töötukassa poolt pakutav teenus, mille eesmärk on toetada inimesi sobiva töö leidmisel või töötamise jätkamisel muutunud oludes. Nõustamine toimub isikliku nõustaja toel, kes aitab analüüsida töötusolukorda, täiendada ametialaseid teadmisi, leida sobivaid tööturuteenuseid ja toetab kandideerimisprotsessis. Teenus on suunatud nii töötuna registreeritud kui ka töötavatele inimestele ning neile, kes ei ole töötuna arvel, kuid vajavad tuge tööalaste valikute tegemisel (Eesti Töötukassa, 2025).

Töötukassa pakub meetmeid ka tööandjatele ning nad jagunevad ka kahte gruppi: töötaja leidmine ning teenused ja töötaja koolitamine (Eesti Töötukassa, 2025).

Selles alapeatükis andis autor ülevaate töötuse statistikast, Töötukassa olemusest ning teenustest. Järgmises alapeatükis annab autor ülevaate töös kasutatud uurimismetodoloogist.

2.1 Uurimismetodoloogia

Lõputöös läbiviidava uuringu ülesanne on leida võimalusi, töötute tööle naasmise kiirendamiseks, Töötukassa tööprotsesside täiustamiseks ning muuta teenused tulemuslikumaks. Lisaks uuritakse milliseid meetmeid saaks täiendavalt rakendada. Antakse ülevaade olemasolevatest meetmetest, mis aitavad kaasa tööturule tagasi naasmisele nii töötute vaates kui ka tööandjate vaates.

Selles töös kasutas autor uurimisküsimustele vastamiseks kvalitatiivset uurimisviisi, mis võimaldab uurida sotsiaalseid probleeme nende loomulikus keskkonnas ning keskendub uuritavate tähenduste ja kogemuste mõistmisele. Kvalitatiivse uurimisviisi eesmärk on probleemi süvitsi mõistmine, mitte statistiline üldistamine. (Virkus, 2009) Selline lähenemine võimaldab käsitleda uurimisteemat paindlikult ning kohaneda vastavalt andmete kogumise tulemustele (Saks, 2012).

Töös kasutas autor juhtumiuuringu strateegiat. Juhtumiuuring on uurimisstrateegia, mille keskmes on üks konkreetne juhtum või piiratud hulk juhtumeid, mida uuritakse põhjalikult ja detailselt tuginedes reaalsele elule (Kalmus, 2003). Tegemist ei ole ainult konkreetse näite kirjeldamisega, vaid eesmärgiga mõista keerulist nähtust läbi ühe või mitme tüüpilise või erandliku juhtumi (Niglas, 2010).

Juhtumi valiku aluseks on selle otsene seos uurimisküsimuste kontekstiga ning võimalus saada tähenduslikku ja sisukat teavet valdkonna kohta. Autor viis uuringu läbi kolmes etapis: esimeses etapis intervjueris autor Töötukassa eksperte, teises töötusajaid ja kolmandas tööandjaid. Selles lõputöö uuringus on juhtumiks Töötukassa Ida-Virumaa osakonna näitel teenuste analüüs, et teha ettepanekuid nende täiustamiseks.

Andmete kogumiseks kasutas autor Töötukassa spetsialistidega ekspertintervjuud, mis on üks levinumaid kvalitatiivseid andmekogumise meetodeid. See intervjuu tüüp on uurimismeetod, mille käigus kogutakse teavet uuritava nähtuse kohta vestluse vormis, võimaldades uurijal süveneda vastaja seisukohtadesse ja kogemustesse (Vinkel, 2004). Ekspertintervjuu eripäraks on see, et intervjueeritav ei ole lihtsalt kogemustega inimene, vaid valdkondlik autoriteet, kes omab spetsiifilist teadmist või kogemust uuritavas küsimuses (Loogma, 2010). Ekspertid võivad olla teadlased, otsustajad, spetsialistid või praktikuid, kellel on sisuline kokkupuude uuritava teemaga ning võime esitada arutelule tähenduslikke seisukohti (Kalmus, 2003). Ekspertintervjuud rakendas autor uuringu esimesel etapil, mille ülesandeks oli välja selgitada ekspertide kogemust ja arvamust töötukassa teenuste efektiivsuse kohta.

Selle töö raames valiti eksperdid sihipäraselt, võttes arvesse nende professionaalset pädevust ja kokkupuudet uuritava valdkonnaga. Kuna intervjuu küsimused on seotud strateegiaga, valis autor ekspertideks Töötukassa Ida-Virumaa osakonnajahi ja Jõhvi büroo juhataja.

Vastavalt intervjuu kavale (Lisa 1), olid intervjuu küsimused poolstruktureeritud.

Intervjuuküsimuste koostamisel lähtus autor lõputöö teoreetilises osas käsitletud tööle naasmise protsessi teooriatest. Töö tähenduse ja töötuse psühhosotsiaalse mõju käsitlused (Illeris, 2006; De Beer, 2024) andsid aluse küsimustele töötajate motivatsiooni, enesehinnangu ja tugivajaduste kohta. Pikaajalise töötuse ja tööturu suhtes mitteaktiivseks muutumise riskide (Espenberg *et al.*, 2014) põhjal küsiti töötajatelt nende kogemuste ja takistuste kohta Töötukassa teenuste kasutamisel. Tööturule naasmist toetavate teenuste, nagu nõustamine, koolitused ja praktikad, olulisust rõhutasid mitmed autorid (Harjo, 2018; Cross, 2021), mistõttu sisaldasid intervjuud küsimusi nende teenuste kättesaadavuse ja efektiivsuse kohta. Lisaks andsid rahvusvahelised praktikad (Carcillo & Grubb, 2021; Eichhorst *et al.*, 2017) aluse tööandjatele suunatud küsimustele koostööst Töötukassaga ja töölevõtmise motivatsioonidest. Seega olid intervjuuküsimused tihedalt seotud töö teoreetilise raamistikuga ning toetasid uurimisküsimustele vastamist. Intervjuus on kasutatud kirjeldavaid küsimusi, et minna intervjuueeritavatega teemasse süvitsi, saada teada detaile, mis on olulised uurimisteema ja uurimisküsimuste seisukohalt. Samuti avatud küsimused võimaldavad esitada intervjuueerivale täpsustavaid küsimusi, mis on olulised uurimistöö küsimustele vastamiseks. (Lepik jt, 2014)

Intervjuude käigus kogutud andmed analüüsiti tavapärase sisuanalüüsi meetodil. Tavapärase sisuanalüüs on süsteemne tekstianalüüsi meetod, mille eesmärgiks on struktureerida ja tõlgendada tekstis sisalduvaid tähendusi, mustreid ja seoseid (Krull, 2002). Kvalitatiivne sisuanalüüs võimaldab süvitsi mõista uuritava probleemi eri tahke ja esile tuua korduvad teemad ja aspektid (Saks, 2012). Analüüsi käigus eristasin vastustes korduvad probleemid ning kategoriseerisin need uurimisküsimustega seostatavateks teemadeks.

Lisaks ekspertintervjuudele viis autor töö teises etapis läbi sihtgrupi intervjuud, mille eesmärgiks oli saada andmed töötutelt ja tööandjalt ehk Eesti Töötukassa klientidelt. Nii saab uurimistöö autor võrrelda eksperthinnanguid tegelike kasutuskogemustega ning tuua esile võimalikke erinevusi või kattuvusi ootustes ja reaalsuses. See lähenemine võimaldas käsitleda uurimisprobleemi mitmetahuliselt, ühendades süsteemse teadmise (eksperdid) ja praktilise kogemuse (töötud ja tööandjad, ehk kliendid). Mitme allika kasutamine suurendab uurimistulemuste usaldusväärsust ja sügavust, pakkudes mitmekülgset vaadet uuritavale nähtusele (Kalmus, 2003; Saks, 2012).

Poolstruktureeritud intervjuude vorm andis uurijale võimaluse järgida kindlat küsimuste raamistikku, kuid samas võimaldas paindlikkust vastuste süvitsi uurimisel (Vinkel, 2004).

Viimase aasta jooksul Töötukassas arvel olnud või olevad intervjueeritavad valiti suunatud mugavusvalimi põhimõttel, arvestades nende kokkupuudet uuritava Töötukassa teenustega. See tähendab, et tegemist oli töö autori tuttavatega. Valimisse sattusid mehed ja naised vanuses 21-65 aastat, kes omavad töökogemust ning kellel on omandatud kesk- või kõrgharidus. Intervjueeritavad tööandjad valiti samuti suunatud mugavusvalimi põhimõttel, keda töö autor leidis kasutades oma tutvusringkonda. Nii ekspertide kui ka klientide (töötukassas arvel olevad/olnud isikud ja tööandjad) intervjuud andsid aluse terviklikule kvalitatiivsele analüüsile, mis võimaldas tulemusi käsitleda eri vaatepunktidest. Mugavusvalimi intervjuude põhjal ei saa teha rangeid üldistusi, sest saadud vastused kajastavad vaid tutvusringi kuulujate ja uurijale kergemini kättesaadavate inimeste, tööandjate hinnanguid (Rämmer, 2014). Töös kasutab autor kvalitatiivset uurimismeetodit, milles on „võrdlemisi paindlikke protseduure uuritavate tekstide sisu kirjeldavate süstemaatiliste vaatluste ehk kodeerimisotsustuste tegemiseks“ (Kalmus jt, 2015).

Selles alapeatükis andis autor ülevaate uuringu metodoloogiast ja valimist, järgmises alapeatükis annab autor ülevaadet uuringu läbiviimisest.

2.2 Uuringu läbiviimine

Esimeses etapis viis autor läbi intervjuud Töötukassa ekspertidega. Töötukassa ekspertideks olid Ida-Virumaa Töötukassa osakonnajuhataja ning Jõhvi büroo juhataja. Ekspertintervjuud viidi läbi MS Teamsi vahendusel 04.04.2025 ja 04.07.2025. Vastavalt ekspertide soovile saadeti küsimused ekspertidele ette.

Teises etapis viis autor läbi intervjuud Töötukassas arvel olnud või olevate inimestega. Töötukassas arvel olnud või olevaid inimesi leidis autor mugavusvalimi moodustamise meetodil oma tutvusringkonnast ning neid oli kokku üheksa inimest, kellest neli olid töötukassas arvel väljaspool Ida-Virumaa osakonda ning viis Ida-Virumaa osakonnas arvel. Intervjuud olid eelnevalt kokku lepitud ning viidi läbi kas telefoni teel või MS Teams keskkonnas. Intervjuud toimusid perioodil 10.04.2025 kuni 27.04.2025. Intervjuud viidi läbi nii meeste kui ka naistega vanuses 21-65 aastat, kes omavad töökogemust ning on välja langenud tööturult erinevatel põhjustel – kas lähedase kaotamise tõttu, töökoha kadumise tõttu või tervislikel põhjustel. Ühel intervjueeritavatest puudub varasem töökogemus.

Kolmandas etapis viis autor läbi intervjuud tööandjatega. Tööandjaid, kes on palganud tööturult eemal olevaid inimesi õnnestus autoril intervjueerida kahte, need olid samuti valitud

mugavusvalimi moodustamise meetodil. Ühte tööandjat intervjueriti MS Teams keskkonnas 17.04.2025 ning teine tööandja andis intervjuu kirjalikult (e-postiga) 17.04.2025.

Läbiviidud intervjuud salvestati helifailidena ning andmete analüüsiks kõik intervjuu kõnesalvestused transkribeeriti läbi veebipõhise kõnetuvastusprogrammi (<http://bark.phon.ioc.ee/webtrans/>). Transkriptsioonid saadeti uurijale programmi poolt e-posti aadressile, mille järel uuringu läbiviija puhastas transkriptsioonid neid uuesti üle kuulates ning parandades transkribeeritud tekstis olevaid vigu. Samuti lisati transkriptsioonide juurde info selle kohta, kes mida ütles (INT – intervjuerija ehk töö autor ja INF – informaatore ehk intervjueritav). Andmed süstematiseeriti Excel tabelisse (Lisa 16).

Intervjuude analüüsimisel luges autor transkribeeritud tekste ja kuulas salvestatud intervjuusid korduvalt. Korduva kuulamise ja lugemise käigus tuvastati märksõnu, mustreid ja teemasid. Samal ajal kasutati OpenAI ChatGPT 4.0 versiooni andmetest kokkuvõtete tegemiseks. AI programmi kasutati nagu allpool selgitatud.

„Laen sulle Excel faili (Lisa 10: ekspertide vastused), kus on ekspertintervjuude sisu. Palun vasta kokkuvõtvalt tulbas A olevatele küsimustele. Tee seda Exceli kujul, tee see kokkuvõte 1E vastustele (tulp B) ja 2E vaatustele, lisa need vastused vastavalt tulpadena 1E vastuste kokkuvõte ja 2E vastuste kokkuvõte“.

Seejärel kasutas autor OpenAI ChatGPT 4.0 versiooni töötukassas arvel olnud või olevate inimeste intervjuude andmetest kokkuvõtte tegemiseks kasutades järgmist päringut:

„Laen sulle Excel faili (Lisa 11: töötute vastused), kus on ekspertintervjuude sisu. Palun vasta kokkuvõtvalt tulbas A olevatele küsimustele. Tee seda Exceli kujul, tee see kokkuvõte 1T vastustele (tulp B), 2T vaatustele, (tulp C), 3T vastustele (tulp d), 3T vastustele (tulp E) ja 4T vastustele (tulp F) lisa need vastused vastavalt tulpadena F, G, H, I vastuste kokkuvõte“.

Viimaks kasutas autor OpenAI ChatGPT 4.0 versiooni tööandjate intervjuude andmetest kokkuvõtte tegemiseks kasutades järgmist päringut:

„Laen sulle Excel faili (Lisa 12: tööandjate vastused), kus on ekspertintervjuude sisu. Palun vasta kokkuvõtvalt tulbas A olevatele küsimustele. Tee seda Exceli kujul, tee see kokkuvõte 1E vastustele (tulp B), 2E vaatustele, lisa need vastused vastavalt tulpadena C, D vastuste kokkuvõte“.

Seega tugines autor analüüsi vormistamisel võrdlevalt nii OpenAI kokkuvõtetele, kui kuulamise ja transkriptsioonide lugemise käigus tehtud sisuanalüüsile.

2.3 Analüüs ja tulemused

Uurimuse käigus viis töö autor läbi intervjuud töötukassa spetsialistide, tööotsijate ning tööandjatega, mille eesmärk oli välja selgitada tööturule naasmist toetavate meetmete toimivus ning arengukohad. Intervjuude analüüsimiseks kasutati veebipõhist kõnetuvastusprogrammi ning seejärel tehti vastustest lühikokkuvõtted ja esmast struktureerimist ChatGPT 4.0 tasuta versiooni abil, mis võimaldas süstematiseerida sisulised teemad ja mustrid. Lõplik kodeerimine ja analüüs viidi läbi Exceli põhjal, kasutades temaatilise sisuanalüüsi lähenemist (Lisa 16).

Analüüsi tulemused näitasid, et kõige efektiivsemateks tööturumeetmeteks peeti töökeskset nõustamist, koolitusi ning tööpraktikat. Ekspertide hinnangul on just töökeskne nõustamine oluline seetõttu, et see aitab töötul mõista oma tugevusi ja nõrkusi, mille põhjal saab kujundada realistlikke karjääriplaanid. Samas ilmnes tööotsijate kogemustest, et nõustamiste kvaliteet oli ebajärjekindel ja sageli sõltus inimese enda initsiatiivikusest. Selline järeldus viitab vajadusele kehtestada ühtne kvaliteedistandard üle Eesti, nagu on ka varem tuvastatud (Espenberg et al., 2014; Illeris, 2006).

Koolitused osutusid populaarseks ja vajalikuks, kuna need võimaldavad arendada oskusi vastavalt tööturu nõudmistele. Teoreetiliselt toetab seda käsitlus elukestvast õppimisest, mille kohaselt tööalased kompetentsid peavad ajas muutuma koos ühiskondlike ja tehnoloogiliste arengutega (Illerise 2006).

Tööpraktika on osutunud praktikas eriti tõhusaks, kuna see võimaldab tööandjal hinnata kandidaadi sobivust enne lõplikku tööle võtmist. Töökohapõhine õpe ning praktiline kogemus on ka kirjanduses oluline komponent ümberõppe ja integratsiooni juures (Espenberg et al., 2014). Tööpraktika kui siirdevorm võimaldab sotsiaalse kapitali taastamist ja tööharjumuste kujundamist.

Tööandjate hinnangul on palgatoetus oluline meede, mis vähendab uute töötajate palkamisega seotud riske. Seda toetab ka teooria: tööandja toetamine võtmetähtsusega haavatavate sihtrühmade naasmisel tööturule (Andersen jt 2009).

Analüüsisist ilmnes ka mitmeid kitsaskohti. Tööharjutus ja tööklubi on eksperthinnangutes saanud kriitikat, kuna nende tulemuslikkus tööle aitamisel on madal ning nad dubleerivad muid teenuseid. Samuti toodi välja, et teenuste kvaliteet kannatab madala hinna tõttu riigihangetel, mis viitab vajadusele kvaliteedipõhise hindamissüsteemi järele (Eesti töötukassa, 2025).

Lisaks esitati mitmeid ettepanekuid teenuste täiendamiseks, nagu mentorlustasu tööandjatele pikaajaliste töötute palkamisel ning tööleliikumise üldtoetuse rakendamine laiemale sihtrühmale. Selliste lisameetmete rakendamine võimaldaks suurendada tööturuteenuste paindlikkust ja individuaalsust, mida toetavad ka kaasaegsed tööturuaktiivsuse teooriad (ILO, 2020).

Uuring näitas, et kõige tõenäolisemalt naasevad tööturule inimesed, kellel on kutse- või kõrgharidus, kes oskavad eesti keelt ja valdavad arvutit. Vanus ei olnud määrav tegur, kui oskused ja motivatsioon olid olemas, mis kinnitab Beljajev ja Vanari (2005) rõhuasetust oskustel põhinevale tööhõivele.

Kokkuvõttes tõi empiiriline osa välja tööturumeetmete mitmekesise mõju, kinnitades teooriast teada seisukohta, et tööturupoliitika peab olema individuaalne, paindlik ja oskustel põhinev. Suurem tähelepanu kvaliteedile, sihtrühmade eripäradele ja tööandjate kaasamisele loob eeldused jätkusuutlikuks tööturule naasmiseks.

2.4 Järeldused

2.4.1 Teenuste tulemuslikkus.

Töötukassa eksperdid leiavad, et nende kõige efektiivsem teenus (meede) on töökeskne nõustamine. Töötud aga ei näe seda teenusena ning leiavad, et tegemist on pigem kohustusega aru anda Töötukassale. Lisaks sellele tõid intervjueeritavad välja ka seda, et töötukassa konsultandid ei ole arutanud töötutega ka tänapäevaseid paindlikke töövorme, ehk ei olnud soovitatud vaadata kaugtöö võimalusi, osalise tööajaga võimalusi. Selle asemele konsultandid jäid piirkonnakeskseteks ning keskendusid klassikalistele töövormidele. Selle olulisus selgub teoreetilisest peatükist. Uued töövormid nagu kaugtöö ja projektipõhine töö viivad selleni, et tööturгу iseloomustab järjest enam paindlikkus ning pidev muutumine (Smite *et al.*, 2022). Kaasaegne tööturg pakub paindlikke töövorme, sealhulgas kaugtööd ja osalise tööajaga kohti, mis võivad lihtsustada inimeste sujuvat tööturule naasmist. Tänapäeva tööturg muutub järjest

paindlikumaks – kaugtöö, osaline tööaeg ja ajutised töösuhted võimaldavad inimestel järkjärgult naasta tööturule (Karu, 2009).

2.4.2 Koolituste tulemuslikkus

Teiseks meetmeks, mida töötukassa eksperdid peavad efektiivseks on koolitused, töötud aga leiavad, et koolitusi ja muid teenuseid neile pakutud polnud. Mitmed intervjueeritud töötud tõid välja, et soovisid saada koolitusi, et täiendada oma oskusi, et kiiremini tööle saada. Samuti osad töötud leidsid vajaduse kas uute oskuste omandamist, näiteks auto, bussi või veoki juhtimine, ning seda võimaldati vaid ühele intervjueeritavale Ida-Virumaalt ning seda ta pidi väga põhjalikult põhjendama ja leidma tööandjat, kes pakuks talle sellisel juhul tööd. Üks intervjueeritav avaldas soovi uue eriala omandamiseks kuid seda talle ei võimaldatud. Kokkuvõtteks töötute intervjuudest selgub, koolituste kättesaamine on keeruline. Samas teooriast selgub, et tööturu efektiivseks toimimiseks on oluline, et tööturupoliitika ja teenused toetaksid tööjõu liikumist vastavalt muutuvatele vajadustele, pakkudes inimestele võimalusi ümberõppeks ja kvalifikatsiooni täiendamiseks (Espenberg *et al.*, 2014). Uued uuringud rõhutavad, et individuaalselt kohandatud koolitusprogrammid ja praktilised tööharjutused on pikaajalise töötuse korral võtmetähtsusega, mis aitavad ennetada tööoskuste kadumist ja suurendada tööle naasmise võimalust (Cross, 2021; Puig-Barrachina *et al.*, 2020).

2.4.3 Tööpraktika

Töötukassa eksperdid leiavad samuti, et tööpraktikale suunamine on otstarbekas, kui tööandjal on pakkuda töökohta, seda kinnitab ka teooria. Tööpraktika on Eestis tööturuteenuste hulgas üks efektiivsemaid meetmeid, mille eesmärk on toetada ümberõppes osalejate sujuvat üleminekut töötusest tööhõivesse. Praktika aitab taastada tööharjumusi, enesekindlust ja oskusi, mis võivad pikaajalisel töötusel kaduda. Praktika võimaldab töötul reaalselt kontakti töökeskkonnaga ning suurendab toole asumise tõenäosust – eriti juhul, kui tööandjal on olemas valmidus pakkuda hiljem ka töökohta. Oluline on, et teenust ei rakendataks formaalselt, vaid tulemuslikkust hinnatakse just selle järgi, kas inimene jõuab praktika kaudu realselt tööturule tagasi (Espenberg *et al.*, 2014).

2.4.4 Mentorlus

Nii Töötukassa eksperdid, kui ka tööandjad leiavad, et mentorlustasu võiks rakendada kõikidele töötutele kes suunduvad tööle läbi töötukassa. Teooria kinnitab, et mentorlustasu rakendamine tööandjatele on oluline stiimul, mis toetab uute töötajate edukat sisseelamist ning vähendab töölt lahkumise riski varajases faasis. Mentorlus aitab sotsialiseeruda, mõista töökultuuri ning tugevdada töötaja enesekindlust uues ametis. OECD raportites on toonitatud, et just rahaline kompensatsioon tööandjale, sh mentorlustasu, on üks võtmetegureid tööturupoliitika jätkusuutlikkuse ja tõhususe suurendamisel, eriti madalama haridustasemega või pikaajaliselt tööturult eemal olnud inimeste puhul (OECD, 2015).

2.4.5 Proovipäev

Nii töötukassa eksperdid, tööandjad kui ka töötud leiavad, et proovipäev on kasulik teenus ning tööandjad omaltpoolt siamaani pakuvad proovipäeva teenust töötajatele. Teooriast selgub, et proovipäev kui tööle asumise eelne hindamisvõimalus pakub töötajale võimaluse tunnetada töökeskkonda ja töö iseloomu enne püsiva töösuhte sõlmimist. Sellised lühiajalised katseperioodid on eriti väärtuslikud juhtudel, kus töö nõuab spetsiifilisi oskusi või töövõimekust, mille sobivust ei ole võimalik pelgalt vestluse põhjal hinnata. Samuti annab proovipäev tööandjale reaalse kogemuse kandidaadi tööharjumuste ja kohanemisvõime kohta. Kuigi proovipäev ei pruugi olla ametlikult vormistatud tööturumeede, toetab see siiski tööle asumise protsessi, vähendades eksimuste riski ning suurendades mõlema osapoolle rahulolu ja kindlustunnet töötuse tegemisel (Espenberg *et al.*, 2014).

2.4.6 Tööotsingute ulatus

Töötute tagasiside alusel, tööotsingute toetamisel lähtuvad töötukassa töötajad ainult kohalikest tööotsinguportaalidest, nagu CVkeskus ja CV Online. Teooriast selgub, et uued digitaalsed tööriistad, näiteks töövahendusportaalid, nagu LinkedIn jne ning tehisintellektil põhinevad sobitussüsteemid, võimaldavad töötajate ja tööandjate kiiremat kohtumist (Körtner & Bonoli, 2023).

2.4.7 Toetused

Ida-Virumaa osakonna Töötukassa ekspertide soovitus on laiendada õiglase ülemineku fondi raames pakutavat toetust, mis rakendub kui inimene asub kiiresti tööle asumisel kõikidele

töötuskindlustuse hüvitise saajatele. Teooriast selgub, et paljud töötuskindlustushüvituse saajad, poolt pakutaval kasutavad hüvitist maksimaalses ulatuses. See võib viidata sellele, nendel inimestel on üldiselt keerulisem tööd leida kas puudulikke oskuste tõttu või lähtuvalt ümberõppe vajadusest. Reeglina nad alustavad aktiivse kandideerimisega alles siis kui toetuse väljamaksmise periood hakkab lõppema. See suurendab riski, et sellised inimesed liiguvad pikaajaliste töötute gruppi (Ester jt, 2022).

Lähtuvalt nendest järeldustest, teeb autor järgmises alapeatükis ettepanekuid töötukassa teenuste täiustamiseks.

2.5 Ettepanekud Töötukassa meetmete täiustamiseks

Lähtuvalt intervjuude analüüsist ja teoreetilisest raamistikust pakub töö autor välja rea ettepanekuid, mis aitaksid parandada tööle naasmise toetust ning suurendada tööturuteenuste tulemuslikkust. Ettepanekud on jaotatud vastavalt sellele, kas need on suunatud peamiselt töötajatele või eeldavad ka tööandjate kaasamist.

Töötajatele suunatud ettepanekud

Esiteks tuleks täiustada töökeskse nõustamise sisu ja formaati, suunates rohkem tähelepanu paindlikele ja kaasaegsetele töövormidele, nagu kaugtöö, hübriid töö, osalise tööajaga töö ning rahvusvahelised projektid. Praegune praktika on valdavalt kohalikku tööturгу arvestav, kuid paljud tööotsijad on valmis tegema tööd väljaspool oma elukohta või laiemalt digitaalses keskkonnas. Taani ja Hollandi tööturupoliitika näitavad, et kaasaegsete töövormide tutvustamine ja soodustamine tõstab tööle asumise määra, eriti kõrgharidusega ja tehnilise profiiliga töötajate seas (Andersen et al., 2009).

Teiseks soovitatakse lihtsustada töötute ligipääsu sobivatele koolitustele. Paljud tööotsijad on teadlikud oma puudevatest oskustest ning motiveeritud end täiendama. Kui töötul on selge arusaam sellest, milline koolitus aitaks teda tööle naasta, võiks Töötukassa pakkuda paindlikumat juurdepääsu individuaalselt valitud koolitustele, mitte ainult pakkuda riigihankega koostatud nimekirja. Selline paindlikkus toetab elukestva õppe põhimõtteid (Illeris, 2006).

Kolmandaks tuleks tööpraktika teenust paremini kommunikeerida tööotsijatele. Hetkel on teenuse kirjeldus kodulehel suunatud eelkõige tööandjatele, mistõttu jääb tööotsijale mulje, et tegu pole tema jaoks mõeldud võimalusega. Tööpraktika on üks tulemuslikumaid

tööturuteenuseid (Espenberg et al., 2014), seetõttu tuleks selle kasutusala ja kasu tööotsija seisukohast rohkem esile tuua.

Neljandaks võiks Töötukassa laiendada oma tööotsingu toetust rahvusvahelisse keskkonda, tutvustades näiteks LinkedIni võimalusi ning pakkudes lühikoolitusi rahvusvahelistes tööportaalides kandideerimise kohta. See aitaks eriti neid tööotsijaid, kellel on kõrgem kvalifikatsioon või kes soovivad tööd, mida Eesti siseturul ei pakuta.

Viiendaks soovitatakse laiendada töötamise toetust ka töötuskindlustushüvitise saajatele. Praegu rakendub see meede kitsalt (nt õiglase ülemineku fondi kaudu Ida-Virumaal), kuid rahaline tugi tööotsingu perioodi lõpus võib motiveerida inimesi tööle asumata varem, mitte oodata hüvitise lõppemist.

Tööandjatele suunatud ettepanekud

Ettevõtjate tagasiside põhjal tõstatati vajadus taastada proovipäeva teenus, mis võimaldas tööandjal ja tööotsijal enne töölepingu sõlmimist hinnata vastastikust sobivust. Kuigi proovitöö lõpetati riiklikul tasandil, näitas see praktikas väga häid tulemusi. Paljud tööandjad jätkavad proovipäevade rakendamist omal algatusel. Seega oleks otstarbekas see teenus ametlikult taastada piirkondliku paindlikkusega.

Teiseks pakub autor välja, et Töötukassa võiks rakendada mentorlustasu tööandjatele mitte ainult vähenenud töövõimega inimeste puhul, vaid kõigile tööle suunatavatele töötutele. See aitaks tööandjatel pakkuda sisulist tuge tööleasumisel ja soodustaks tööle jäämist, mis on eriti oluline tööturult eemal olnud inimeste puhul. Sarnane praktika toimib edukalt Soomes ja Rootsis, kus tööandjad saavad kompensatsiooni tööalase kohanemise juhendamise eest (Carcillo & Grubb, 2021).

KOKKUVÕTE

Töötajana autor puutus kokku olukorraga, et töötajate hinnangul ei saa nad piisavas mahus ja kiiresti tuge töökoha leidmisel, protsessid on tehtud keeruliseks. On tekkinud olukordi, kus teenuse vajadus on määratud nii karjäärinõustaja kui ka töötukassa konsultandi poolt, ent teenuse haldur leiab, et töötajal pole selleks õigust, samuti puutusid mitmeid autori tuttavaid olukorraga, kus töötukassa ei võimaldanud tööle saamiseks vajalikke koolitusi. See probleem võib olla üldisem ning puudutada paljusid töötajaid.

Lõputöö käsitles tööturule naasmise toetamise võimalusi Eesti Töötukassa Ida-Virumaa osakonna näitel. Uurimistö eesmärgiks oli välja selgitada, millised töötukassa meetmed toetavad töötajaid kõige tõhusamalt tööle naasmisel ning millised valdkonnad vajavad täiendamist.

Töö koosneb ingliskeelsest resümeest, töö lõpus kokkuvõttest, kirjanduse loetelust ja lisadest ning kahest peatükist: teoreetilisest peatükist, mis käsitleb tööle naasmist ja Töötukassa rolli, ning empiirilise peatükist, kus analüüsitakse Eesti Töötukassa teenuste tõhusust ja pakutakse võimalikke lahendusi tööle naasmise protsessi kiirendamiseks.

Lõputöö esimene teoreetiline peatükk käsitleb töö ja tööturu olemust, töötust ja tööle naasmist, tööturule naasmist toetavaid meetmeid ning rahvusvahelisi praktikaid. Töös toetus autor peamiselt Illeris, (2006), Espenberg, Harjo ja Täht, (2014), Koik, (2018), De Beer, (2024), Carcillo, & Grubb, (2021) teoreetilistele seisukohtadele ning nende autorite poolt läbi viidud uuringute tulemustele. Teoorias rõhutati elukestva õppe, paindlike töövormide ja individuaalse nõustamise olulisust.

Töö empiirilises osas viidi läbi kvalitatiivne juhtumiuuring, Ida-Virumaa tööle naasmise meetmete täiustamise väljaselgitamiseks. Andmeid koguti struktureeritud intervjuude abil. Intervjuueeriti kahte Ida-Virumaa töötukassa esindajat ning töötajate ja tööandjate esindajaid. Kahe viimase valimid koostati mugavusvalimi meetodil. Intervjuud viidi läbi ajavahemikus 04.04.2025 kuni 27.04.2025. Intervjuude analüüs viidi läbi temaatilise sisuanalüüsi meetodil, tuginedes transkriptsioonidele ja ChatGPT 4.0 abil koostatud esmastel kokkuvõtetel.

Analüüsi tulemused näitasid, et tööturule naasmist toetavad kõige tulemuslikumalt Töötukassa teenused nagu töökeskne nõustamine, koolitused ja tööpraktika. Töökeskne nõustamine aitab töötajal selgelt kaardistada oma tugevused, arenguvajadused ja sobivad suunad tööturul, kuid

praktikas osutus teenuse kvaliteet tööotsijate hinnangul ebaühtlaseks ning tihti sõltus teenuse tõhusus konkreetsest nõustajast või inimese initsiatiivikusest.

Koolitused on tööotsijate seas väga nõutud ning toetavad nii olemasolevate oskuste ajakohastamist kui ka ümberõpet, kuid kitsaskohaks on ligipääs neile koolitustele. Uuringus osalenud tööotsijad väljendasid, et kuigi nad teavad, mida nad soovivad õppida, on iseseisvalt valitud koolitusele pääsemine sageli keeruline, kuna see eeldab Töötukassa heakskiitu ja sobivust hankelepingute raamides. Siinkohal oleks otstarbekas kaaluda paindlikumaid lahendusi, mis arvestavad tööotsija enesemääratlust ja kiiret tööturule tagasiliikumise motivatsiooni.

Tööpraktika teenus sai nii ekspertide kui tööandjate poolt positiivset tagasisidet – see loob võimaluse tööotsijal tutvuda töötingimuste ja töö sisuga enne lõplikku töölepingut ning annab tööandjale kindluse, et kandidaat sobib ametikohale. Samas toodi välja, et tööpraktika on Töötukassa veebis esitatud peamiselt tööandjatele suunatud teenusena, mistõttu tööotsijad ei teadvusta, et nad võiksid ise selle võimaluse kasutusele võtta. Selgem kommunikatsioon ja nähtavus suurendaks kindlasti teenuse kasutatavust.

Tulemused osutavad ka lüngale tööle naasmise protsessis – nimelt proovipäeva teenuse kaotamine on vähendanud võimalusi hinnata tööotsija ja tööandja sobivust enne lepingu sõlmimist. Paljud tööandjad jätkavad proovipäevade pakkumist omal algatusel, kuid ilma ametliku toetuseta jääb see ebastabiilseks praktikaks. Proovitöö teenuse taastamine, vähemalt piirkondlikul tasandil, võiks suurendada tööle jäämise määra, eriti oskustööde ja klienditeeninduse valdkonnas.

Tööandjad pidasid palgatoetust väga oluliseks, kuna see vähendab töölevõtmisega seotud riske ja motiveerib proovima ka kandidaate, kelle profiil ei vasta täielikult ootustele. Samuti toodi esile mentorluse väärtus – eriti pikaajaliselt tööturult eemal olnud inimeste puhul – kuna isiklik juhendamine uuel töökohal toetab tööle kohanemist ja suurendab tööle jäämise tõenäosust. Praegu on mentorlustasu piiratud vähenenud töövõimega inimeste puhul, kuid tööandjad näevad vajadust selle laiendamiseks.

Uurimistöö järeldus on, et Eesti Töötukassa teenused peaksid olema senisest veel paindlikumad, individuaalsed ning sisuliselt toetavad, et tõsta tööotsijate motivatsiooni ja suurendada tööle naasmise määra, eriti Ida-Virumaa piirkonnas, kus töötuse määr on Eesti kõrgeim.

Töö autor esitab rida ettepanekuid, mis on suunatud Eesti Töötukassa teenuste sisulisele ja struktuursele arendamisele, tuginedes empiirilistele tulemusele ning teoreetilistele ja rahvusvahelistele käsitlustele. Esiteks soovitatakse töökeskse nõustamise teenust ajakohastada, tuues senisest enam fookusesse paindlikud ja tänapäevased töövormid, sealhulgas kaugtöö, hübriidtöö ning projektipõhised rollid. See aitaks paremini kõnetada erinevate profiilidega töötajaid ning toetaks sobiva töö leidmist kiiresti muutuvast tööturuolukorras.

Teiseks rõhutab autor vajadust suurendada töötajate ligipääsu koolitustele, eelkõige võimaldades neil osaleda ka sellistel koolitustel, mis ei pruugi kuuluda Töötukassa koolituste nimekirja, kuid vastavad töötaja individuaalsetele vajadustele ja tööturu nõudmistele. Seejuures tuleks arvestada töötaja motivatsiooni ja eneseanalüüsi oskust, toetades elukestva õppe põhimõtteid.

Kolmandaks toob autor välja, et tööpraktika teenuse nähtavus töötajate jaoks on madal, kuigi tegemist on ühe tulemuslikuma tööturuteenusega. Seetõttu soovitatakse töötukassal tööpraktika võimalusi senisest aktiivsemalt tutvustada ka töötajatele, mitte ainult tööandjatele.

Neljanda ettepanekuna näeb autor vajadust taastada proovipäeva teenus, mis võimaldab töötajal ja tööandjal enne töölepingu sõlmimist hinnata vastastikust sobivust. Selle teenuse kaotamine on jätnud tühimiku tööle naasmise eelhindamise protsessi, eriti valdkondades, kus töö nõuab spetsiifilisi oskusi või meeskonnatööd.

Lisaks soovib autor laiendada mentorlustasu kättesaadavust kõigile tööle suunatavatele töötajatele, mitte ainult vähenenud töövõimega isikutele. See toetaks tööle naasmise protsessi, pakkudes tööandjatele lisamotivatsiooni ja struktuurset tuge uue töötaja kohanemiseks.

Kõik ettepanekud on seotud rahvusvaheliselt tunnustatud lähenemistega. Esitatud ettepanekute elluviimine aitab kaasa töötajaid kiiremini tööle naasta.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Andersen, T., Hansen, M. E., Moltesen, J., Feiler, L., & Götz, R. (2009). *The role of the Public Employment Services related to 'Flexicurity' in the European Labour Markets*. Policy and Business Analysis. European Commission. Vaadatud 12.05.2025. <chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpcgclefindmkaj/https://core.ac.uk/download/29018966.pdf>
- Beljajev, R., & Vanari, K. (2005). *Õppimine ja õppimisoskuste arendamine täiskasvanuna*. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.
- Carcillo, S., & Grubb, D. (2006). „From inactivity to work: the role of active labour market policies“. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 36. <https://doi.org/10.1787/687686456188>
- Cross, S. L. (2021). „Long term unemployed: barriers and strategies to optimise return to work outcomes“. *At Work Australia*. <https://www.atworkaustralia.com.au/wp-content/uploads/2021/08/atWork-Australia-LTU-Barrier-and-strategies-Final.pdf>
- De Beer, P. (2024). *The Labour Market Myth: How the Market Metaphor Hinders Our Understanding of Work*. Edward Elgar Publishing.
- Eichhorst, W., Marx, P., & Wehner, C. (2017). „Labor market reforms in Europe: Towards more flexicure labor markets?“ *Journal for Labour Market Research*, 51 (3). <https://doi.org/10.1186/s12651-017-0231-7>
- Eliasson, E., Teräs, M., & Osman, A. (2022). 'Back to work'—factors facilitating migrants' re-entry into their previous vocations. *Journal of Education and Work*, 35 (8): 828–842. <https://doi.org/10.1080/13639080.2022.2144168>
- Espenberg, K., Aksen, M., Lees, K., Tavits, G., & Vahaste-Pruul, S. (2014). *Tööd mitteotsivad registreeritud töötud ja nende töötuna arveloleku põhjused*. Tartu: Tartu Ülikool.
- Ester, J., Anniste, K., Öeren, M., Melesk, K., Koppel, K., & Laurimäe, M. (2022). *Töötuskindlustushüvitise saajate müksamine tööle*. Poliitikauuringute Keskus Praxis.
- European Commission. (2021). *European Network of Public Employment Services. PES Strategies in Support of an Ageing Workforce*. European Commission. <https://doi:10.2767/535792>
- Gregory, S. K. (2021). „Managing labour market re-entry following maternity leave among women in the Australian higher education sector“. *Journal of Sociology*, 57(4): 772–788. <https://doi.org/10.1177/1440783320927089>
- Harjo, A. (2018). „Uuenenud tööklubi Eesti Töötukassas“. *Euroopa Komisjon*. Vaadatud 12.05.2025. <https://epale.ec.europa.eu/nl/node/86390>
- Hötte, K., Somers, M., & Theodorakopoulos, A. (2023). „Technology and jobs: A systematic literature review“. *Technological Forecasting and Social Change*, 194. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122750>
- Illeris, K. (2006). „Lifelong learning and the low-skilled“. *International Journal of Lifelong Education*, 25 (1): 15–28. <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1080/02601370500309451>

Immervoll, H., & Knotz, C. (2018). „How demanding are activation requirements for job seekers?“ *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 215.
<https://dx.doi.org/10.1787/2bdfecca-en>

International Labour Organization. (2020). *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of job*. Geneva: International Labour Organization.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf

Kalmus, V., Masso, A., Merle, L. (2015). „Kvalitatiivne sisuanalüüs“. *Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas*. Tartu Ülikool. Vaadatud 12.05.2025.
<https://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys/>

Karu, M. (2009). „Töö- ja pereelu konflikt, töökorraldus ja tööandjate toetused töötajatele“. *Euroopa sotsiaaluuring 2008 analüüs*. Poliitikauuringute Keskus PRAXIS. Vaadatud 12.05.2025. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/too-ja_pereelu_konflikt_tookorraldus_ja_toandjate_toetused_tootajatele_2009_praxis.pdf

Koik, A. (2018). „Täiskasvanud õppijate hulk tõusis rekordilise 17,3 protsendini“. Haridus- ja Teadusministeerium. Vaadatud 12.05.2025. <https://www.hm.ee/uudised/taiskasvanud-oppijate-hulk-tousis-rekordilise-173-protsendini>

Körtner, J., & Bonoli, G. (2023). „Predictive algorithms in the delivery of public employment services“. *Handbook of Labour Market Policy in Europe*.
<https://doi.org/10.4337/9781800880887.00037>

Lauringson, A., & Lüske, M. (2021). „Institutional set-up of active labour market policy provision in OECD and EU countries. Organisational set-up, regulation and capacity“. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 262.
<https://dx.doi.org/10.1787/9f2cbaa5-en>

Lepik, K., Halliki, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M., Judit, S. (2014). „Intervjuu“. *Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas*. Tartu Ülikool. Vaadatud 12.05.2025. <https://samm.ut.ee/intervjuu/>

Niklasson, A., Rintel, S., Makri, S., & Taylor, A. (2024). „The Future of Skill: What Is It to Be Skilled at Work“. Cornell University. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2411.10488>

OECD (2015). *The Missing Entrepreneurs 2015: Policies for Self-employment and Entrepreneurship*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264226418-en>

Patel, V., Chesmore, A., Legner, C. M., & Pandey, S. (2022). „Trends in Workplace Wearable Technologies and Connected-Worker Solutions for Next-Generation Occupational Safety, Health, and Productivity“. *Advanced Systems*, 4 (1).
<https://doi.org/10.1002/aisy.202100099>

Puig-Barrachina, V., Giró, P., & Artazcoz, L. (2020). „The impact of active labour market policies on health outcomes: a scoping review“. *European Journal of Public Health*, 30 (1): 36-42. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckz145>

- Rinne, U., Eichhorst, W. (2015). *Promoting Youth Employment Through Activation Strategies*. IZA Institute of Labor Economics. Vaadatud 12.05. 2025. <https://www.iza.org/publications/r/173/promoting-youth-employment-through-activation-strategies>
- Rämmer, A. (2014). „Valimi moodustamine“. *Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas*. Tartu Ülikool. Vaadatud 12.05.2025. <https://samm.ut.ee/valimid/>
- Smite, D., Moe, N. B., Hildrum, J., Gonzalez Huerta, J., & Mendez, D. (2022). „Work-From-Home is Here to Stay: Call for Flexibility in Post-Pandemic Work Policies“. *Journal of Systems and Software*, 195. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2022.111552>
- Statistikaamet. (2024). *Eesti tööjõu-uuring 2024. Küsituleja juhend*. Eesti Vabariigi Statistikaamet. Vaadatud 12.05. 2025. https://www.stat.ee/sites/default/files/2024-01/ETU2024_juhend_EE.pdf
- Töötukassa. (2025a) „Töötukassast“. Vaadatud 12.05.2025. <https://www.tootukassa.ee/et/tootukassast>
- Töötukassa. (2025b). „Tööotsijale“. Vaadatud 12.05. 2025. <https://www.tootukassa.ee/et/tootsijale/too-kaotamine>
- „Tööturuteenuste ja -toetuste seadus“. *Riigi Teataja* I, 2005, 54, 430. <https://www.riigiteataja.ee/akt/131122013030>
- Ulku, H., & Georgieva, D. (2022). „Unemployment Benefits, Active Labor Market Policies and Labor Market Outcomes“. *Policy Research Working Paper*, 10027. World Bank Group. Vaadatud 12.05.2025. <chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpcglclefindmkaj/https://documents1.worldbank.org/curated/en/099724404272240061/pdf/IDU080c14fc304529047c70b51b07a61f4022029.pdf>
- Vörk, A., Leetmaa, R., & Nurmela, K. (2009). *Flexicurity pathways—building strategic approach of social partners organizations through mutual learning*. Praxis Center for Policy Studies. Vaadatud 12.05.2025. <https://www.praxis.ee/uploads/2014/03/2009-Flexicurity-pathways.pdf>

LISAD

Lisa 1. Intervjuu kava

Poolstruktureeritud intervjuud.

Esimene etapp – intervjuud Eesti töötukassa ekspertidega.

Teine etapp – intervjuud Töötukassas arvel olevate või viimase kahe aasta jooksul olnud inimestega, suuremas osas Ida-Virumaa osakonnas arvel olnud inimesed.

Kolmas etapp – intervjuud tööandjatega, kes on palganud töötukassas arvel olnud inimesi.

Intervjuude toimumise aeg 04.04.2025 – 27.04.2025.

Ekspertintervjuude küsimused:

- Millised meetmed toimivad hästi? Miks?
- Milliseid meetmeid oleks vaja muuta? Miks ja kuidas?
- Milliseid meetmeid peaks olema lisaks? Miks?
- Millistest meetmetest tuleks loobuda? Miks?
- Millised inimesed kõige rohkem naasevad tööturule? (Vanus, haridus, sugu, oskused)
- Miks nad on tööturult eemal olnud? Ja miks nad soovivad tööturule tagasi naasta?
- Millised meetmed toimivad ettevõtetele, kes palkavad töölenaasejaid? Miks?
- Millised meetmed ettevõtetele, kes palkavad tööle naasejaid võiks ära jätta? Miks?
- Millised meetmed ettevõtetele, kes palkavad tööle naasejaid peab olema lisaks olemasolevatele meetmetele? Miks?

Töötajate intervjuude küsimused:

- Miks jäid töötuks?
- Palun ava oma tausta ja räägi oma senistest töökogemustest ja hariduskäigust.
- Palun kirjelda oma teekonda töötukassas arvel oleku ajal?
- Töötukassa eksperdid väidavad, et nende kõige efektiivsem meede on töökeskne nõustamine, kuidas Sina hindad seda?
- Millist abi sul sellest oli?
- Mis võiks teisiti olla?
- Mis ettepanekut teeksid töötukassale töötajate toetamiseks uue töökoha leidmisel?

Tööandjate küsimused:

- Miks otsustasite värvata tööturult eemal olevat inimest?
- Kas see inimene tuli tööle kandideerima töötukassa suunamisega või kuidagi teisiti? Kui teisiti, siis kuidas?
- Millist abi on teie ettevõtte töötukassalt uute töötajate värbamiseks saanud? Kui pole, siis kas on pöördutud töötukassa poole abi saamiseks ning mis sellest sai?
- Milliseid ettepanekuid teeksite töötukassale uute töötajate saamiseks oma ettevõttesse?

Lisa 2. Ekspertintervjuu 1 Eesti Töötukassa Jõhvi büroo juhatahaga

Ekspertintervjuude osalejate soovil küsimused olid ette saadetud koos intervjuude kutsetega.

Intervjueerija - INT

Vastaja - INF

Toimumise koht: MS Teams

Toimumise aeg: 04.04.2025 kell 11:00 – 12:00

Kutse sisu oli järgmine:

“Tere Riina

Vastavalt kokkuleppele edastan intervjuu kutse ning lisan ka küsimusi.

Olen lõpetamas eksternina Tartu Ülikooli Narva Kolledži ettevõtluse- ja projektijuhtimise erialal.

Kirjutan lõputööd teemal: "Tööle naasmise teenuse täiustamine töötukassa Ida-Virumaa osakonna näitel"

Lõputöö eesmärk on leida võimalusi, kuidas kiirendada töötute tööle naasmist töötukassa tööprotsesside ning muuta teenused tulemuslikumaks Eesti Töötukassa näitel.

Töö peamised uurimisküsimused on:

Kuidas töötukassa toetab töötuid tööle naasmisel?

Milliseid teenuseid ja kui kiiresti töötukassa pakub tööotsijatele?

Rakendusuuringu peamine uurimisküsimus on:

Milliseid protsesse ja teenuseid on võimalik efektiivsemaks muuta? Kuidas?

Töötukassa Ida-Virumaa intervjuu küsimused - töötajate arvamused:

Millised meetmed toimivad hästi? Miks?

Milliseid meetmeid oleks vaja muuta? Miks ja kuidas?

Milliseid meetmeid peaks olema lisaks? Miks?

Millistest meetmetest tuleks loobuda? Miks?

Millised inimesed kõige rohkem naasevad tööturule? (Vanus, haridus, sugu, oskused)

Miks nad on tööturult eemal olnud? Ja miks nad soovivad tööturule tagasi naasta?

Millised meetmed toimivad ettevõtetele, kes palkavad töölenaasejaid? Miks?

Millised meetmed ettevõtetele, kes palkavad tööle naasejaid võiks ära jätta? Miks?

Millised meetmed ettevõtetele, kes palkavad tööle naasejaid peab olema lisaks olemasolevatele meetmetele? Miks?

Lisaks lõputöö juhendaja poolt tuli järgmine kommentaar:

"kas on teada mõned inimesed, kes on hiljuti edukalt tööturule naasnud.

Kas saaks nendega intervjuud läbi viia? 4-5 inimest, mehed j naised, erinevas vanuses, võivad olla erinevad töökohad."

Parimate soovidega

Alexander Lupin"

Toimumise aeg:

Toimumise koht:

SISSEJUHATUS

Tere, Riina mina olen Alexander, tänam kõigepealt, et leidsite aega ja nõustusite anda mulle intervjuud. Mina olen lõpetamas Tartu Ülikooli Narva kolledži, ettevõtluse- ja projektijuhtimise erialal eksternina ja kirjutan oma lõputööd just sel teemal, et kuidas täiustada ja parendada töötukassa teenuseid, et töötajad ja pigem just need sellises vaates, kes on olnud

tööturult eemal mõnda aega, et saaksid kiiremini tööle, võimalikult kiiremini tööle. Ja siis selleks mul ongi mõned küsimused intervjuu jaoks koostatud ja nendele ma paluksin siis teie vastuseid ja kommentaare. Mõtteid.

INTERVJUU

INF: Ja et siin on küsimus ka selline, et kuidas te jõudsite üldse selleni, et valisite sellist teemat?

INF: Tegelikult ma ise olin tükk aega tööturult eemal ja töötukassas arvel ja ma leidsin seda, et kuna mul on olnud mõningaid olukordi, kus töötukassa pigem aeglustas teenuste pakkumist, mis aitaksid mul kiiremini tööle saada. Näiteks, isiklik näide ongi see, et mulle nii karjäärinõustaja kui ka minu juhtumikorraldaja on kinnitanud, et Coachingu teenus oli soovitatud, lausa karjäärinõustaja poolt välja pakutud, siis kui ma juba Coachiga leppisin kokku ja teenu spidi algama siis teenusehalduri poolt tuli eitav vastus ja siis pidi jälle põhjendama ja see võttis jälle kuu aega aega kuni ma selle teenuse sain kätte. Teine näide on mul üks tuttav, kes on olnud kogu aeg riigiasutustes IT-juht ja oli ka töölt eemal. Tema tahtis saada AI koolitust endale, kuid tema ei saanud, kuid IT-juhile on see väga oluline tänapäeval. Sellised väiksed näiteid on olnud ja just tegelikult, et mul oligi kõne juhendajaga just sel hetkel, kui ma sain selle Coachingu keeldumise, mida ma lõpuks kätte sain, siis siit sündiski see teema mul.

INF: Aga kus osakonnast arvele?

INT: Ma olin Tallinnas arvel ja hetkel ma olen üldse Järvamaal osakonnas, tööpraktikal, tõenäoliselt nüüd nüüd kohe-kohe enam ei ole arvel.

INF: Just aga miks just Ida-Virumaad?

INT: Ida-Virumaa tuli jutuks just juhendajaga, kuna Ida-Virumaal on kõige kõrgem töötus Eestis. Ja minu juhendaja on tuttav Annekiga ja ta leidis seda, et võib-olla siis ongi mõistlik Ida-Virumaa osakonna näitel seda kirjutada.

INF: Siis võiksime alustada ka meie intervjuuga. Et esialgu, võib-olla mina ka räägin natuke endast, et mul on töötukassaga ka kogemus olemas, aga muidugi väga ammu, et ma olin töötuna arvel aastal kaks tuhat neli. Ja siis peale seda olen ka praktikal olnud töötukassa kaudu. Ja peale praktikat töötukassa märkas mind ja siis tähendab, et võib-olla valesi öelda, et töötukassa, sest tol ajal oli tööhõiveamet. Et siis need teenused, mis praegu osutab töötukassa, ei olnud siis nagu riigieelarves. Et need usutati pigem projektipõhiselt. Et siis noorteprojekti raamest mind

märgati, siis võeti tööle tööhõiveametisse. Et esialgu siis töötasin infospetsialistina ja pärast siis liikus tööhõiveamet tööturuasutuse koosseisu, siis muutused toimusid seal, klienditeenindus on muutunud kahetasandiliseks, et olid siis konsultandid ja siis juhtumikorraldajad, et seal projektide näitel algaski juhtumipõhine töö klientidega, et sealt sündisid need juhtumikorraldajad, mis Teil ka olid. Et siis edasi aastal kaks tuhat üheksa tööturuamet liikus juba töötukassa koosseisu, et kõik need muutused, tõi kaasa klienditeeninduses muutused, et nüüd seal vahepeal meil oli ka kolmetasandiline klienditeenindus, kus kliente teenindasid töövahenduskonsultandid nii-öelda töövahenduskonsultantide kliendid sellised konkurentsivõimelisemad, et kellel on alles töö lõppenud, et kellel on kogemused, oskused kõik olemas, et siis kiiremini tööturule naasta. Et juhtumikorraldajad ühed olid, et nemad siis tegelesid pikaajaliste töötutega, et kes on kaksteist kuud ja pluss tööturult eemal olnud ja aastal kaks tuhat kuusteist tekkis siis kolmas tase, et need juhtumikorraldajat kahed olid, et seoses töövõimereformiga, et töötukassa hakkas hindama töövõimet, see tuli sotsiaalkindlustusametilt meile ülesandeks. Ja siis aastal kaks tuhat kakskümmend üks või kaks, ma ei mäleta praegu, muutus jälle teenindus kahetasandiliseks, et nüüd meil ongi töövahenduskonsultandid. Nende sihtrühm on sama, mis oligi: aktiivsemad konkurentsivõimelisemad kliendid ja juhtumikorraldajatel nüüd on nii pikaajalised kliendid, töötusijad kui ka vähenenud töövõimega kliendid. Vot selline siis lühidalt süsteem meil hetkel on.

INT: Arusaadav

INF: Ma olen kõik need muutmised etapid ka ise läbi käinud ja siis tänaseks olen Jõhvi büroo juhataja. Et siis võib-olla tänu sellele kogemusele seestpoolt on mul kerge pidi aru saada, mis toimub ja mis suunas liigub koostöö kliendiga. Ja esimene küsimus oligi, et kuidas töötukassa toetab töötut tööle naasmisel?

INT: Jah, see oli tegelikult mul lõputöös juba selle info põhjal kodulehel oleva info põhjal välja kirjutatud. Et need meetmed ma pidin ise otsima, et pigem siis esimene küsimus mul oligi just see, et millised meetmed toimivad hästi ja miks?

INF: Nii millised meetmed toimivad hästi ja miks? Et aga millised meetmete siin üldse mõtete, aitäh selle küsimuse alt. Te olete meetmed juba uurinud ja siis selgeks teinud, mis need meetmed on?

INT: Ja et noh, et võib-olla ongi need nõustamised, koolitused, karjäärinõustamised, et, milliseid meetmeid on jah, sellised kõige efektiivsemad ja toimivad ja miks just?

INF: Et kui ma vaatasin statistikat ka, et meil on selline hea süsteem, mis taru, mis näitab meil kokkuvõtteid, statistilisi andmeid et siis näha, et kliendid liiguvad teenustele tegelikult kiiresti. Igasugused olukorrad võivad olla aga teenustele suunamise nii peamine alus või tööriist on siis töökeskne nõustamine, mis toimub igakuiselt koos oma nõustajaga. Töökestuse nõustamise käigus ongi vajalik välja selgitada, mis on inimese tugevused, et tänu millele ta on konkurentsivõimelisem ja mis on need arengukohad ja siis juba koostöös tōustega otsustatakse, mis teenused saaksid toetada, mis teenused Me ise osutame mis teenused siis ostame sisse või siis on võib-olla mingisugused koostööprojektid olemas, et siis teenuse partnerid viivad läbi igasuguseid projekte, et siis anname infot, jagame infot meie klientidele. Et mis võimalused on, et takistused arengukohad siis muuta tugevusteks. Kui ma vaatasin statistikat, meie tarust, ma vaatan, et kõige populaarsem teenus ongi koolitus. Et tavaliselt inimesed tulevad meile mitmel põhjustel, aga esimesed küsimused, mis nad esitavad, et millistele toetustele on õigus ja siis koolitustele. Et koolitusvajadused muidugi ka tulevad töökesksest nõustamisest, et vaadatakse, mis taust inimestel on, et kellena, millised töösoovid temal on, kellena ta tööd üldse otsib ja vastavalt siis tööturule, tööandja nõudmistele, et mis need puudujäägid võivad olla ja mis need puudujäägid, milliste koolitatud koolitustega on võimalik kõrvaldada. Et ei ole niimoodi, et inimene tuleb ja siis ütleb, et oh, ma olen terve elu unistanud, võib-olla seal saada mingisugust koolitust ja see võib-olla mulle kunagi võiks abiks olla, et see ei ole põhjendus, et see on koolitussoov, aga tegelikult peavad tulema koolitusvajadused, vajadused, mis tulenevadki inimeste taustast. Et siin ei olegi võimalik öelda, et ei ole tegelikult sellist kindlat stsenaariumi, et kõik kliendid tulevad ja kõik kliendid saavad seda teenust teist ja kolmandat ja niimoodi järjest. Et siin ongi, et individuaalne lähenemine vaadatakse inimese tausta ja vastavalt sellele siis otsustatakse, võib-olla mõni mõnel inimesel ei ole vaja üldse koolitust. Võib-olla inimene on alles koolist tulnud ja tal pole kogemust ja see takistab tööturule sisenemist siis ongi sellised teenused nagu tööpraktika. Et siis sellest alustame, vaatame, et kes meie piirkonnas või kus see inimene tööd otsib, me tavaliselt vaatame ikkagi meie piirkonda kes tööandjatest on siis valmis tööpraktikakoha võimaldama ja siis pärast, väga oluline, et sellel tööandjal oleks töökoht. Et ei ole niimoodi, et praktika praktika pärast, aga ikkagi igas valdkonnas ja igal tööandjal on oma spetsiifika. Et kui ta läbib selle tööandja juures praktika, et siis see on pigem selle asutuse sisene, selline võib-olla on ka sellised üldisemad erialad, aga ikkagi eelistame, et samal tööandjal oleks ka võimalus pärast ka tööle võtta inimest. Ja tegelikult tööpraktika tulemus meil on Eestis kõige kõrgem. Sest me võtsime selle lähenemise endale juba aastaid tagasi, et ma ei mäleta isegi, mis aastast et ikkagi me eelistame, et tööandjal oleks töökoht ka. Ja see tulemus oli kui ma ei eksi, praegu. Võin siin kiirelt ka vaadata., midagi

seitsekümmend ja pluss protsent seitsekümmend neli või kaheksa isegi ei mäleta praegu täpselt aga kõige kõrgem Eestis. Et jah, et on ka sellised teenused mis kahjuks ei olnud tulemuslikud, sest tavaliselt me vaatame tulemust ka. Teenust teenuse pärast me osutada ei soovi, sest see kõik maksab ja maksumaksja raha eest, rahakotist. Kui me vaatame, mis tulemused on: tulemus meie jaoks ongi, et inimene tööle saaks või liiguks tööturule lähemale. Eelmisel aastal näiteks väga pikalt terve aasta jooksul tegelesime tööharjutuse teenuse kvaliteediga. Et märkasime, et peale töö harjutus, kust inimesed eriti tööle ei ole liikunud ja seetõttu sellel aastal otsustasime, et tööharjutust me juurde ei hanki. Et ikkagi me vaatame tulemuslikkust, et kui teenused tulemust ei näita siis järelikult midagi seal on viltu. Aga samas me üritasime, me tegime koostööd teenuse osutajaga, me rääkisime meie ootustest, et me ootame, et see oleks see teenus, mida me ise ei saa osutada inimestele et kui me näeme, et seal dubleeritakse meie tööd või tehakse hoopis, midagi muud, mis ei vasta meie ootustele siis me alati koostööpartneritega teeme koostööd, üritame midagi paremaks teha, muuta sedaviisi. Aga kahjuks kõige meie teenuste, paljude meie teenust ei ole kõiki, aga paljud meie teenuste osutamise aluseks on riigihanke. Aga riigihanke alusel võidabki see teenuse osutaja, kes pakub madalama hinda. Et see on selline lõks.

INT: Nii on

INF: Ja, ja tavaliselt võidab üks ja sama teenuse osutaja, mille töö kvaliteediga tulemuslikkusega me rahul ei olnud, otsustasime, et antud teenust me võime asendada meie teenustega, et samamoodi töökeskne nõustamine, et meie nõustajad on välja koolitatud, me ka jälgime, et meie teenused, mis meie ise osutame, oleks oleksid kvaliteetsed. Et nõustajad, kes meil töötavad, on kõik kõrgharidusega, valdavad kahte või kolme keelt. Et saaks siis meie klientidega tööd teha. Samamoodi kui nõustajad asuvad tööle, siis neil on koolituspakett, need peamised teadmised, mis nad peavad omandama, omandavad töökohal, muidugi seal kõrgharidus on aluseks sellele kõigele. Et sest kahjuks me näeme või õnneks isegi, et töötukassas töötamiseks keegi koolita välja ei ole sellist eriala või ametit, töötukassa töötajad koolitame need vajalikud oskused ja teadmised ise meie töötajatele. Ja seetõttu võin väita, et see töökeskne nõustamine on väga hea teenus ja see on teenusena siis kirjas meie seaduses alates eelmisest aastast tööturumeetmete seaduses. Ja tegelikult märkasime ka, et näiteks tööklubi teenus on ka muutunud ajaga dubleerivaks teenuseks. Et eelmisel aastal me seda oleme veel tellinud. Sellest aastast klubi teenust me enam ei telli.

INT: Kuigi ta on, kuigi ta on kirjas tiel veel kodulehel?

INF: Ta ta on kirjas jah, aga ikkagi me uurime, vaatame meie vajadust meie piirkonnas ja kuna me näeme, et tööklubi teenust me saame katta meie teenustega, näiteks karjäärinõustamine, karjääriinfotuba et need teemad valdavalt seal ka on kõik esindatud, siis pigem suuname kliendid sellele meie enda teenusele teenustele. Karjäärinõustamise raames, mis toimuvad karjäärinõustamised, on ju võimalik saada nii grupis kui individuaalselt. Et tööklubi teenus toimub ikkagi gruppis, siis järelikult karjäärinõustamise grupiteenus, tegelikult seal on kõik need teemad ka olemas, võib-olla isegi rohkem. Ja kuna meil on ikkagi värskend andmed, mis meie enda töötajad jagavad ja siis arutavad klientidega, siis ikkagi me oskame väita, et meie grupinõustamise kvaliteet vastab meie ootustele. Et pigem me osutame neid ise. Vot sellised kaks teenust ma võingi öelda, et üle-eelmisel aastal oli vastu võetud töötukassal üldine selline otsus, et me enam ei osuta proovitööd. Kuigi meil Ida-Virumaal sellega läks hästi, ma ei tea, võib-olla meie kodulehelt te ei leidnudki enam sellist infot nagu proovitöö. Ja proovitöös oli selline teenus, kui töötuna registreeritud kliendil oli võimalus siis nõustaja abil või siis iseseisvalt kontakteeruda tööandjaga, kelle tööpakkumine oli meil avaldatud. Tööpakkumine on olemas. Tööotsija leiab, et see töö võiks talle sobida, aga võib-olla tal puudub töökogemus või ta ei ole selles valdkonnas eelnevalt töötanud, nagu ma eelnevalt ütlesin, igas organisatsioonis oma spetsiifika, et ikkagi oleks võimalik proovida, vaadata, milline töökeskkond on seal töökohal, et noh, mis meeskond seal töötab, kes ülemus on üldse. Et siis oligi võimalik eelnevalt kokku leppida, et ühe tööpäeva vältel ta saab tuttavaks antud tööandjaga töökeskkonnaga ja siis otsustada koostöös tööandjaga, et kas sobib või ei sobi. Et siis seal proovitöölehel oligi vaja tööandjale panna tagasiside meile, et kas võtab kohe tööle, selliseid olukordi ja oli ka väga palju või siis mis põhjusel hetkel ta ei ole valmista ta võtma. See oli väga hea sisend nõustajale ka, et mis ta siis edasi selle kliendiga planeerib, et kui ongi kirjas, et vähene töökogemus, siis oligi alus selleks et rääkida antud tööandjaga selles kliendi suhtes siis tööpraktikast. Või siis oli kirjas, et oskusi on vähe, siis koolitus või teised teenused, mis me osutame, aga kahjuks üle Eesti see ei olnud populaarne mingil põhjusel ja otsustati, et selle teenuse pakkumist lõpetame.

INT: Et ma saan aru, et Ida-Virumaa vaates, see teenus toimis hästi ja oleks hea, et see oleks ikkagi tagasi tulnud teile?

INF: Jah ja tegelikult tööandjate tagasiside ja üllatus oli väga suur, sest tööandjad on aastatega aru saanud, et niimoodi nad saavad tuttavaks selle potentsiaalse kliendiga, sest igasugused müüdid käivad meil töötukassast ei ole võimalik kedagi leida ja nii edasi, see on selline vananenud info, et võib-olla kunagi oligi olukord teistsugune, aga tänaseks meil on väga

erinevad kliendid arvel: on ka kvalifitseeritud tööjõud seoses võib-olla sellega, et seal muutused toimuvad ka tööandjate juures, organisatsioonides, tööstuses ja on võimalik erinevaid inimesi endale tööle saada, aga see proovitöö jah oli selline väga hea teenus ja me olime ka vastu, et see et lõpetatakse ja tööandjad andsid ka tagasisidet, et nad on pettunud selles selles osas. Aga ikkagi otsus oli tehtud selline, nagu ta on. Jah, ja proovitöö tegelikult ja oleks väga hea teenus meie piirkonnas. Ja samamoodi mõtlesime, arutasime, et mis teenused võiksid veel olla sellised, mis toetaksid võib-olla tööandjaid, aga võib olla ka töötajad tööle asumist veel, et näiteks selline teenus nagu mentorlustasu tööandjale, et kui ta võtab pikaajalist töötut ehk hetkel meil on selline teenus nagu tugiisik. Aga tugiisik on mõeldud vähenenud töövõimega inimestele. Et kui tervisest tulenevalt tal on vaja kõrvalisikut, kes töökohal võiks teda juhendada täiendavalt ja juures olla, kui seal mingisugused tervisemured tekivad, et vajab suurendatud tähelepanu tööandja poolt. Aga mentorlustasu tööandjale võib-olla võiks olla ka lihtsalt pikaajalistele töötutele, kellel ei ole vähenenud töövõimet. Aga kes samamoodi on väga pikalt tööturul eemal olnud, et meil on kliendid, kes viimati töötasid seal aastatel üheksakümmend, üheksakümmend viis ja peale seda ei olegi tööturul aktiivne aktiivselt olnud. Ja tegelikult neil tööturule sisenemiseks ka oleks vaja rohkem tuge ka tööandja poolt. Et see võikski kesta vastavalt nõustaja hinnangule, samamoodi nagu tugiisiku teenuses, hinnatakse, kui pikalt täiendav tugi oleks vajalik, aga muidugi mitte pikem kui katseaeg, et kuni neli kuud see teenus oleks ka väga hea. Samuti mis ma mõtlesin veel ka, et mis võiks olla, mis toetaks. Et tihti peale näeme, et inimestes mingil põhjustel tööle asumise motivatsioon ei ole väga kõrge. Et muidugi inimesed on väga erinevad, et aga ikkagi motivatsioon on selline asi, mis ajaga ikkagi madalamaks muutub, et seoses sellega ongi väga oluline, kui inimene meie juurde pöördub ja see tööle asumise motivatsioon võib-olla ongi kõige kõrgem hetkel, et võikski toetada tööle liikumist, et niikuinii inimene, kui näiteks tuleb meile töötuna arvele ja ta on eelnevalt enne seda töötanud. Tal on õigus töötuskindlustushüvitisele või töötutoetusele, ta saab meie teenuseid, aga võib-olla ta ongi konkurentsivõimeline ja oleks võimeline kohe edasi tööle liikuma. Aga mõned ütlevad niimoodi. Ma olen aastaid makse maksnud, nüüd ma tahan puhata ja mul on õigus toetustele või hüvitistele ja seni, kuni see ei lõpe, Ma ei liigu kuhugile, on selline tagasiside klientidelt tulnud. Siin ongi selline võimalus, et siis seni, kuni see motivatsioon on väga kõrge, toetada inimeste liikumisel uuele töökohale, et midagi sarnast praegu pakutakse õiglase üleminekufondi raames Ida-Virumaa klientidele et tööle liikumise toetuse näol. Et kui inimene praegu on see, et saja päevaga saab tööle, siis makstakse talle kolmkümmend protsenti tema eelnevast töötasust, sest tavaliselt põlevkivisektoris klientidel on töötasud olnud kõrged. Ja nende ootused uuele tööle on ka samamoodi kõrged, nad tahavadki

kõrget töötasu saada, aga teistes valdkondades töötasud on madalamad ja seetõttu nende motivatsioon kohe kiiresti tööle liikuda ja ei ole ka eriti selline kõrge. Ja siis selle meetme raames pakutakse tööle liikumise toetust, aga seal on hulk neid tingimusi ja kõik need põlevkivisektorist kliendid, kes meil hetkel arvel on, ei vasta nendele tingimustele, sest ta peab töötuna arvele tulema kuuekümne päeva jooksul peale töölepingu lõpetamist, mõned seal ootavad, puhkavad, tervist parandavad ja siis võib-olla pöörduvad meie poole on juba kuuskümmend päeva möödunud. Samamoodi seal töökogemus peab olema vähemalt kaksteist kuud, võib-olla seal olid mingisugused tööloigud ja siis ei tule see välja, et kõik ei vasta tingimustele, see ongi ainult põlevkivisektoris. Et klientidele aga see meede, mis mis võiks olla, võiks rakendada kõikide klientide puhul ja mitte ainult selles sihtrühma puhul. Et siis üldkokkuvõtlikult vaadates riigile, see oleks ka võib-olla odavam, soodsam ja et inimene ei ole seal kaksteist kuud arvel seni, kuni ta hüvitist saab. Ta võikski olla samamoodi kolme kuni kuue kuu jooksul, kui ta tööle saab, siis maksta talle võib-olla mingi lisatoetus mingil ajal mingi protsendi ulatuses, et seda võiks uurida, et mis võiks olla, aga mõttesuund on selline, see küll minu arust suurendaks või kiirendaks tööle naasmist. Sellised mõtted mul olid.

INT: Väga hea, päris paljudele küsimustele, sain juba vastaseid neid küsimata et väga-väga sisulised vastused ja aga võib-olla veel mõni olemasolev teenus, mis on suunatud tööandjale, et seda võiks kuidagi täiustada või kuidas?

INF: Kui ma vaatan, mis mul siin ka kirjas oli eelnevalt mõtlesin ikkagi, millest me räägime. Tööandjatest, kohe kohe. Üks meie klienditööst, et meie kliendid ei ole ju ainult tööotsijad, samamoodi tööandjad on meie kliendid. Tööandjatele on omakorda nõustajad olemas, need ei ole töövahenduskonsultandid ja juhtumikorraldajad. Meil on tööandjate konsultandid kes tegelevadki otseselt tööandjatega. Rääkisin ka nende juhiga, et mis prioriteedid fookused neil on, et nemad tahavadki tööandjatele pakkuda täielikku värbamisprotsessi, et kõik meie teenused on tasuta nii kõikidele meie klientidele, sealhulgas ka tööandjatele ja isegi tööpakkumise avaldamine on ka tasuta, kuigi CV-keskuses ja teistes allikates on tasuline teenus aga samamoodi, kui tööandja pöörub meie poole, sisestab oma tööpakkumist, siis meie jagame neid ka CVkeskuses. Nemad lähevad seal automaatselt meie portaalis.

INT: Ja CV-Online'i ka lähevad?

INF: CV-Online'i ka ja nii, et need teenused on tööandjatele tasuta. Ja kui näiteks tööandjale ei õnnestu seal kahe nädala jooksul ikkagi inimest endale valida Nende CV-de alustel, mis on laekunud temale siis juba TAK pakub talle värbamispäeva või personali otsingut.

Värbamispäev näeb nii, et kutsutakse tööandjat meie juurde meie ruumidesse, et meil on õppeklassid olemas ja samamoodi kutsutakse sinna ka sobivaid kandidaate, et meil on ju andmebaas olemas. Sealt nõustaja näeb, millised oskused on, kui ta vaatab, et need kliendid võiksid tööandjale sobida siis suunatakse värbamispäevale ja siis seal antud tööandja saab kokku potentsiaalsete tööotsijatega, siis saab tutvustada oma ettevõtet seal kohapeal samamoodi kandidaatidel on või tööotsijatel, on võimalik esitada täiendavaid küsimusi, et aru saada, mis töökeskkond, sest tööandjal on võimalus esitlust näidata selle, et pildid või midagi sellist, et tingimused arutada, et siis tööotsijad esitavad küsimused ja siis selle värbamispäeva tulemusel on võimalik jätta oma CV tööandjale, kokku leppida juba kuupäevast, millal nad konkreetselt saavad tulla sinna töökohale ja teha näiteks tööampsu. Et siis proovida seda tööd seal töökohal. Aga personaliotsing on siis natuke teistsugune suund, et seal siis TAK-i, osalus on kõrgem, et seal tööandjad, TAK on tööandjate konsultant. Et nemad siis meie andmebaasist saavad teha päringu, et kes need sobivad meie kliendid on vastavalt antud tööpakkumistele. Ja siis tehniliselt läheb ülesanne selle kliendinõustajale, kes juba vaatab, sest nõustaja teab tavaliselt mis plaan, selle kliendiga on, mis suunas nad liiguvad, kas inimene kandideeris eelnevalt antud tööandja juurde või siis võib-olla töötas seal või tahab sinna tööle saada. Sest töösoovid võivad klientidele muutuda ja erinevad takistused jooksvalt võivad ka olla. Ja siis nõustaja annab tagasisidet, süsteemis on see võimalik, et kas tööotsija vastab tööandja nõudmistele ja sobib või ei sobi. Ja siis pärast juba tööandja ise võtab ühendust antud sobivate kandidaatidega, niimoodi on võimalik. Ja siis edasi järgmine etapp, kuis on, siis tööandjad ja vestlevad, toimub töövestlus ja samamoodi selle töövestluse lõpus on ka oluline meile tagasiside. Et kas ta võtab kohe tööle või võib-olla on mingisugused takistused, et miks ta koheselt ei ole valmis ta seda kandidaati tööle võtma ja sealt võibki tulla jällegi meie täiendavad teenused, jällegi tööpraktika. Või siis pikaajalistele töötutele on selline teenus nagu palgatoetus on tööandjate seas ka väga populaarne. Et see on mõeldud pikaajalistele klientidele, seal on erinevad tingimused vastavalt sihtrühmale, et mis sihtrühma kuulub klient. Et seal näiteks noorte puhul on ühed tingimused, vanglast vabanenud teised ja siis vähenenud töövõimega inimeste suhtes hoopis, kolmandad et seal on erinevad tingimused, et need juba tavalised kliendid, isekad teavad, mis sihtrühmana kuuluvad. Et mis tingimustel on võimalik palgatoetusega ka neid tööle võtta, kuid nad on juba pikaajalised kliendid. Sest tavaliselt nõustajad rääkivat, kui hakkad kandideerima, et isegi CV-sse on võimalik kirjutada, et sind on võimalik võtta tööle palgatoetusega ja kuna meie tööandjate konsultandid töötavad meie piirkonna tööandjatega, siis tööandjad juba saavad ka tavaliselt aru, mis see tähendab. Et jah, et edasi kuigi inimene liigub tööle, siis vaadatakse jällegi nagu ma rääkisin, et mis sihtrühm

antud klient kuulub, mis kaasnevate teenustega on võimalik toetada nii klienti kui tööandjad, et ikkagi see inimene tööle saaks, et ongi see palgatoetus? No need tingimused, ma usun, te olete juba lugenud ja tutvunud ka, tugiisikust, me täna rääkisime ka juba tugiisikuteenusega on võimalik toetada, kui inimene tööle läheb, aga ainult juhul, kui ta kuulub, vähenenud töövõime sihtrühma. Sotsiaalmaksu soodustus on ka, et tegelikult meie piirkonna tööandjad on sellest teadlikud ja mõni klient on tagasisidestatud niimoodi, et tööandja ütles, et kui mul oleks vähenenud töövõime, siis ta võtaks mind tööle. Et see on võib-olla meie piirkonna eripära selline sest isegi meie juhatuse esimees on küsinud meie käest, kuidas vähenenud töövõimega inimesed nii hästi tööle saab. Just meie Ida-Virumaa piirkonna, et üle Eesti sellist tendentsi ei ole näha. Et meie piirkonnas see on meie töö tulemus, ma ütleksin, et see ei ole kõik nii lihtne, mis me oleme saavutanud. Täheleb, sotsiaalmaksu soodustus on ka teenus, mis tööandjad saavad vähenenud töövõimega klientide töölevõtmisel. Töötust ennetamist me siis toetame koolitustoetusega tööandjale värbamise muutmise olukorras, see on siis, kui näiteks, kas ettevõtte on mingi laienemine või ta on hankinud endale mingisugused uued seadmed millega tema töötajad ei oska tööd teha ja seoses sellega nad vajavad täiendkoolitamist, siis meie ka saame tööandjaid toetada siinjuures. Tavaliselt, kui tööandjatel tekivad mingisugused küsimused, nad võivad julgelt pöörduda meie poole, siis vaadatakse, et mis olukord hetkel on, et millega me saame Tööandjad toetada samamoodi nagu meie töötajad käivadki oma nõustaja juures ja nõustaja hindab juba, mis olukord on, et mis need tugevused on ja mis antud juhul võiks ikkagi, mis teenustega saaks ta kliendid toetada.

INT: Aga on mõni, mida võiks mis on just tööandjale suunatud kas muuta või üldse ära jätta?

INF: Sellest me rääkisime praegu, et mis võiks lisaks, et seal ongi mentorlustas tööandjale, kui ta võtab pikaajalist töötut, proovitöö teenust tahaksime väga tagasi anda aga kahjuks ei. See on Suunatud nii tööandjatele kui ka meie klientidele aga ülejäänud teenused, mis saavad, et ma usun, et nad on kõik vajalikud, sest tegelikult meil on personali või tähendab keskkontoris terve hulk inimesi, kes on analüüsivad neid. Samamoodi meie anname sisendit neile ja ootame tulemuslikkust. Et muidugi kõige olulisem, et need teenused kõik toetaksid inimese töölesaamist, ja lühendaksid töötuna arvelolekuaega. Sest jah, sest see riigile maksab väga- väga palju. Jah, ja siis kõige vähem mõelda, et mis need, mis võikski lühendada seda töötuna arvel olemist, et kiiremini inimene tööle saaks. Muidugi siin on igasugused lõksud. Miks inimesed ei ole motiveeritud tööle liikuma, , kas teie töösse on ka kajastatud või mitte. Aga noh, peamised põhjused, miks inimesed meile tulevad, natuke rääkisime, siis toetused ja teenused. Aga samamoodi on ka sellised lõksud nagu ravikindlustus. Üks põhjustest miks eriti

mõned tahavad arvel olla, aga peamine eesmärk, kuidas me toetame meie kliente, seal on kolm küsimust, tavaliselt nõustajad küsivad, kas te otsite tööd, olete valmis tööle asuma ja siis otse. Et tegelikult, kui klient või inimene ütleb, et ta tööd ei kavatse otsida või ei ole valmis tööle asuma või üldse tööd ei tahagi teha hinnang, siis me seaduse alusel ei saagi need arvele võtta. Aga kahjuks on niimoodi, et mõned teised asutused suunavad meie juurde mine töötukassasse, saad ravikindlustust või näiteks kohalikud omavalitsused selleks, et toimetulekutoetust arvestada inimestele peavad oma süsteemis linnukese panema, et mis seisund sellel kliendil on. Üks sellistest variantidest ongi, et on töötuna töötukassas arvel ja see on kõige lihtsam nende jaoks, et mine töötukassasse, otsi seal tööd ja siis saab toimetulekutoetust. Aga samas me oleme näinud, et niimoodi inimesed saavadki lõksu sedaviisi, et nad harjuvad sellega, et nad kohaliku omavalitsuse poolt saavad mingisugust oma kulude katmist. Töötukassalt saavad veel ravikindlustust Võib-olla teevad kuskil mustalt tööd ja milleks ma lähen selle miinimum, kuid natuke kõrgema palgaga tööle, et ma tegelikult saan sama sissetuleku on nagu praegugi saan. Ja siis nad jäävadki pikaajaliseks töötuks. Eriti nende puhul, kellel on madal kvalifikatsioon, võib-olla. Et oskusi ei ole ja nad ei kavatsegi neid omandama. Et need aga on ka teistsugused. Mustalt töötamine on endiselt kahjuks olemas. Et see on maksuameti rida et kuidas nemad kontrollivad, mis meetmed rakendavad seisule.

INT: Paraku nii on ja eriti just ilmselt ehituse valdkonnas on kõige rohkem.

INF: Ja mee juurde ütleb jah, otsin tööd, otsin tööd, aga endal tööriietus seljas, no sorry, et mis tööd sa otsid, sul on juba töö olemas, et siin ongi vaja, et ametlikult inimene tööle läheks. Et see on meie eesmärk ja et inimene ikkagi ametlikult töötuks.

INT: Ma sain enamusele küsimusele küsimustele vastuseid, et nüüd ma olen siin paar küsimust, millele tahaks vastuseid saada? Et võib-olla oskate öelda, et miks need inimesed on tööturult üldse eemal olnud, et mis need põhjused ja ja miks nad soovivad tööturule tagasi naasta ja võib-olla millised inimesed kõige rohkem naasevad tööturule ja kõige kiiremini, et kas vanus, haridus, sugu, oskused?

INF: Et tegelikult kui see töövõimereform, nagu ma rääkisin seal sellest algusest tuli meile siis sotsiaalkindlustusameti poolt hinnatud vähenenud töövõimega, kes olid seal vanasti, olid protsentid mingisugused ja selleks, et toetust saada riigi poolt, nemad ei pidanud midagi tegema, nad võisidki kodus olla ja tavaliselt ongi näha, et nad on lihtsalt kodus olnud. Põhjuseks ongi see tervisega mured olid, aga selleks, et toetust saada, nad ei pidanud midagi tegema tegelikult riigi jaoks lihtsalt kaotatud inimesed, et kust nad on, mis nendega toimub,

keegi teadnud, et selle reformiga oligi eesmärk, et need inimesed ka tööturule tuua. Meil elanikkond vananeb, et meil tööjõu puudus varsti on ka, et meil inimesi on vaja. Ja esialgu suur hulk inimestest olidki see, mis olid tööturult eemale just sellel põhjusel, et riik maksis neile invaliidsustoetuse või mis seal oli vanasti. Aga siis, kui seal reform tuli, siis üheks tingimuseks, et töövõimetoetust saada, ongi vaja täita aktiivsuspõuet. Et inimene kas peab töötama, võis siis tööd otsima õppima või siis teised tingimused on võimalik seal ka vaadata, et ikkagi ta peaks olema aktiivne, mingi tegevus peab olema temal. Ja hulk kliente, et kui ma vaatan praegu Jõhvi bürood vaadata tervisest tuleneva takistusega, meil on praegu arvel kokku üldse Jõhvi büroos on kolm tuhat viissada klienti, aga tervisest tuleneva takistusega on kuussada kaheksakümmend kaks. Et suur osa neist, et seal võivad olla erinevad põhjused, võib-olla hetkel juba terviseseisund on tasakaalus ja ta saab juba tööturule liikuda, aga kollasel on temale planeeritud mingisuguse mingisugune ravi, et seda tasakaalu saavutada. Et võib-olla ka tervis. Aga siinsamas, kui vaadata meie koduleheküljel, on näha, et meil on väga suur hulk teenused, mis me vähenenud töövõimega inimestele pakume. Aga inimestele, kellel ei ole vähenenud Nendele teenustele juba enam õigust ei ole. Et samas me toetame seda sihtrühma väga tugevalt. Et nad ikkagi saaksid tööturule ja samamoodi ennetame töötust, seal on ka teenused, mis on töötavad töötavatele inimestele, kellel on vähenenud töövõime. Ja ta eesti keele mitteoskajad on meil tuhat viissada üks. Peaaegu pooled, et see on nelikümmend kolm protsenti. Aga samas, kui vaadata, et kellel on A1 või A2 tase siis tuleb sinna veel poolteist tuhat.

INT: No siis on sisuliselt sada protsenti

INF: sada protsenti ei ole, aga no peaaegu.

Selles, et kliente, kes ei kuulu ühtegi riskirühma, on hetkel meil Jõhvi büroos kuussada kuuskümmend. Et need on need kliendid, kes, kellel on kogemus, kellel on oskused, kellel on haridus, kes oskab arvutit, kes oskab eesti keelt ja ei ole vähenenud töövõimet. Et sellised niioelda, kes meie silmis võiksid väga kiiresti tööle liikuda, on kuussada kuuskümmend. See on kuskil ütleks kaksikümmend protsenti. Aga ülejäänud kliendid võivad kuuluda erinevatesse sihtriskirühmadesse ja need on meil sellised nagu tervisest tulenev takistus, eesti keele mitteoskajad, pikaajaline töötü või siis üle viiekümne viie aastane või hoopis noor kuusteist kuni kaksikümmend neli. See ei tähenda, et tegelikult, et seetõttu ei saa kunagi tööle saanud, need on lihtsalt riskirühmad ja vastavalt sellele nõustajatel on võib-olla kergemini mõista, et mis suunas nad liiguvad, mis need takistused võiksid olla. Sest süsteem on meil ka nii tark, et oskab pakkuda teenus, et ise juba ette muidugi nõustaja vaatab siis siis sisuliselt, kas tõesti need

teenused on vajalikud või mitte, sest süsteem vaatab sarnaseid, sarnase taustaga kliendid, et mis need teekäik oli ja vastavalt sellele siis pakub. Et sellised kliendid, kelle hõivesse liikumised, tõenäosus esimese kuue kuu jooksul on väga kõrge, meil on viisteist protsenti, viissada kaksikümmend viis samamoodi süsteem vaatab sarnase taustaga kliendid, kui kiiresti on juba tööle liikunud ja selle alusel ta annab prognoose. Ja siis keskmise tõenäosusega on siis tööle liikumise tõenäosusega on siis kuussada kolmkümmend üheksa klienti on kaheksateist koma kolm protsenti ja kahjuks madala ja väga madala tõenäosusega nad kuue kuu jooksul tööle saavad, on kõige suurem osa. Madal, aga on siis kaksikümmend kaks koma kolm protsenti ja väga madal, aga on siis kolmkümmend koma viis. Et need ongi, et siin tegelikult on võimalik vaadata, kes need kliendid on, et kui sisse vaadata, siis siin ei saa välja tuua mingit vanust, sest seal kliendid kuuluvad erinevatesse vanusegruppidesse. Et haridus on ka väga erinev, et siin ei saa sellist prognoosi ka teha, et siis sest väga erilise taustaga klienti, et ma võin tegelikult isegi näidata. Ja saan jagada siin ka, sest tavaliselt meie kasutame MS Teamsi rakendust, et see on kuidagi veebi kaudu tulnud mullottena. Et võib-olla on kergemini mõista, et millest me üldse räägime?

INT: Nii võib-olla ma küsin vahele, et siin juhendajalt tuli kommentaar ka, et et võib-olla on mõni nii-öelda edulugu teil jagada, et kus inimene on saanud tööle ja tänu just töötukassa abile.

INF: Nii üks hetk on näha, praegu pilti.

INT: On näha jah.

INF: Et siin ongi näha, eduloos, me räägime natuke hiljem, et ongi näha, et see on jõhvi büroo ainult meil on Ida-Virus kaks bürood, Jõhvi ja Narva .Narva büroo juhatajaga ma tean, et teil tuleb ka vestlus, siis saate temaga rääkida ja et siin ongi näha, et meil praegu tänase päeva seisuga on kolm tuhat viissada klienti. Et kui niimoodi mõelda, et kolm tuhat viissada ja igakuiselt ma vaatan, võtan välja statistikat ka, et see number keskmiselt on üks ja sama, aga kui ma vaatasin eelmise aasta kokkuvõtet, tegin, siis meil eelmise aasta jooksul on tööle liikunud kolm tuhat kolmsada klienti, mis tähendab, et see portfelli on niimoodi peaaegu sada protsenti vahetunud, et need teised inimesed ei ole need muidugi on hulk, üks osa inimestest, kes on kaksteist kuud ja rohkem arvel, aga teised niimodi liiguvad. Et samamoodi me selgitamegi tööandjatele, et kui te näiteks pöördusite meie poole ja pool aastat tagasi ei leidnud meie kaudu inimest, võib niimoodi olla, et meil iga päev tuleb kuskil, ma ei tea keskmiselt vaadata kaksikümmend uut klienti ja samamoodi sama palju läheb ka tööle. Et need ei ole ühed ja samad inimesed. Ja kui praegu ma rääkisin, et need riskirühmad on siin näha. Et üldse ei

kuulu sihtrühm riskirühmadesse, kus ta kuskil ja ongi need kõrge tõenäosusega, et inimesed lähevad tööle. Et siin ongi näha, et vanus igas vanusegrupis on sellised inimesed isegi kuuskümmend pluss see on kakskümmend viis klienti, kes arvatavasti poole aasta jooksul lähevad tööle. Ja samamoodi on noored, kõik need vanusegrupid on noh, siin on tegelikult peaaegu kõik sellised igast vanusegrupist. Et aga mis tähendab, et tähendab seda, et neil on haridus olemas mingisugune kas kõrgharidus, kutseharidus või erialased koolitused on läbitud ja seetõttu nad ongi konkurentsivõimelised. Et siin on võimalik vaadatagi, mis valdkondades neil erialad on mis keeleoskused neil on, et tegelikult ei ole kõik üks ja kõrgema eesti keele oskusega on madalam aga ja arvuti kasutamise oskus. Ja kui vaadata juba, kes need siis väga madala tõenäosusega kliendid on, mis nende probleemid võivad olla, et siin tegelikult ka väga pilt selline, et kõrgharidusega, isegi inimesed on, aga tööle liikumise tõenäosus on väga madal. Et siin on väga keeruline esile tuua mingisugust konkreetset sihtrühma, sest selle taga ongi individuaalne nõustamine ja nõustaja töö väga oluline. Sest sellest koostööst vaadatakse sisse juba, et mis need siis reaalsed takistused konkreetset selle inimese puhul hetkel on. Ja vastavalt sellele, mis teenustega. Me saame teda toetada, sest siin on näha samamoodi, kuuskümmend pluss vanus on natuke kõrgem. Et neid on natuke rohkem, et need, kes tõenäoliselt poolaasta jooksul tööle ei lähe. Ja need on siis tegelikult alles töö arvele tulnud. No eelnev tausta tausta siin ei ole näha, kas nad töötasid või mitte, et siin ei ole teada ja kaksteist kuud ja rohkem, et need on siis need pikaajalised töötud, kes meil arvel on. Et nii, et siin mingit konkreetset sihtrühma esile tuua on väga keeruline. Ja selleks ongi individuaalne nõustamine. Nõustajaga koostöös selgitatakse välja, kuidas me saame toetada. Et see oleks minu vastus teie küsimustele küsimusele ja, aga mis tähendab, nii ma siis nüüd lõpetan jagamist. Et mis puudutab edulugusidlugusid, et siin on muidugi väga sellinne, kahtlane seis. Andmekaitse ei luba andmete jagamist. Ja me oleme küll kasutanud sellist võimalust, aga see oli pigem seotud sellega, kui me tahame meie teenuste tulemuslikkust näidata või midagi sellist ja see oli ikkagi kasutusel pigem siis kui mingi ajakirjanik või keegi meie poole siis pöördus ja siis pärast avaldati mingisugune artikkel. Samamoodi nagu õiglase üleminekufondi raames rahastus on saadud meie piirkonda suunatud ja meil on vaja tulemusi kajastada, siis me oleme need inimesed kaasanud sinna, sest tavaliselt nad väga vabatahtlikult siin sellistel üritustel ei osale. Meil oli isegi seoses õiglase üleminekuga ka endine president käinud intervjuud võtmas meie klientidel, no siis oli väga keeruline need nõusse ja rääkida, sest inimesed pigem sellised tagasihoidlikumad ja kui nad on juba tööle saanud, siis nad tegelikult ei tahagi midagi. Nad peavadki tööd tegema, et mina küll enda poolt ei annaks teile lubadust, et me saame kedagi kaasata.

Et minu enda kogemus võib-olla selle aluseks, et inimesed, me oleme endale tööle võtnud inimesi, kes on meie kliendid olnud, sest me vaatasime hariduse taust ja oskuste taust on väga erinev meie klientidel ja samamoodi ja mõni klient ongi tööd lõpetanud ühe tööandja juures ja siis tulnud meie juurde edasi tööd otsima ja siis oleme näinud ja kui oli selline hetk, et meil olid töötajat vaja, siis olemegi meie klientide seast ka tööle võtnud. Et nemad siis oskavad hinnata sellist olukorda nii kliendi vaatenurgast kui ka nõustaja vaatenurgast, et mis need teenused on nüüd selles, et üksikud meil on.

INT: Arusaadav arusaadav, nii, aga rohkem mul küsimusi ole. Aeg meil ka hakkab juba täis saama, siis teil on ka ju kohustused ja koosolek.

INF: Jah, et no kuna nagu alguses rääkisime, et kogemus on, mul on, et ma võin siin muidugi veel pikalt rääkida, aga see ei ole see eesmärk, et. Jah, et on veel midagi jäänud, mis jäi kahtluse alla, tahaksite täpsustada, võib olla.

INT: Momendil mitte, et, et võib-olla kui mingi täpsustav küsimus tuleb, siis ma juba kirjutan emaili peale, et.

INF: No ja samamoodi, et teil on veel paar intervjuud ees, et ma usun, et sealt te saate veel võib-olla vastused küsimustele ja teised küsimused tekivad.

INT: Ja just, et võib-olla kiire küsimus, lihtsalt selline sisuline, et Talleggi kirjutas nii teile kui ka Narva juhatajale, aga ta midagi mainis, Narva juhataja on puhkusel. Et tal on see nädal puhkusel jah, või?

INF: Sellel nädalal puhkusele, ta tuleb puhkuselt kohe ma ütlen kolmapäeval alles.

INT: Ahah, sest ma vaatasin, ta ei ole siia midagi reageerinud, aga jäigi kuskil melu, supp, pukused, siis.

INF: Kolmapäeval on tagasi, juba siis saab, ma usun, et ta ikkagi vaatab meile siis vastabki.

INT: Just nii, aga minu poolt suurimat tänud, et leidsite aega, et väga sisuline intervjuu oli. Ma ma olen kindel, et sellest on kasu ja veel kord suured tänud ja edu töös. Ja kõige paremat Tiele nägemist.

Lisa 3. Ekspertintervjuu 2 Eesti Töötukassa Ida-Virumaa osakonna juhatahaga
Ekspertintervjuude osalejate soovil küsimused olid ette saadetud koos intervjuude
kutsetega.

Intervjueerija - INT

Vastaja - INF

Toimumise koht: MS Teams

Toimumise aeg: 07.04.2025 kell 13:00 – 14:00

Kutse sisu oli järgmine:

“Tere Anneki

Vastavalt kokkuleppele edastan intervjuu kutse ning lisan ka küsimusi.

Olen lõpetamas eksternina Tartu Ülikooli Narva Kolledži ettevõtluse- ja projektijuhtimise erialal.

Kirjutan lõputööd teemal: "Tööle naasmise teenuse täiustamine töötukassa Ida-Virumaa osakonna näitel"

Lõputöö eesmärk on leida võimalusi, kuidas kiirendada töötute tööle naasmist töötukassa tööprotsesside ning muuta teenused tulemuslikumaks Eesti Töötukassa näitel.

Töö peamised uurimisküsimused on:

Kuidas töötukassa toetab töötuid tööle naasmisel?

Milliseid teenuseid ja kui kiiresti töötukassa pakub tööotsijatele?

Rakendusuringu peamine uurimisküsimus on:

Milliseid protsesse ja teenuseid on võimalik efektiivsemaks muuta? Kuidas?

Töötukassa Ida-Virumaa intervjuu küsimused - töötajate arvamused:

Millised meetmed toimivad hästi? Miks?

Milliseid meetmeid oleks vaja muuta? Miks ja kuidas?

Milliseid meetmeid peaks olema lisaks? Miks?

Millistest meetmetest tuleks loobuda? Miks?

Millised inimesed kõige rohkem naasevad tööturule? (Vanus, haridus, sugu, oskused)

Miks nad on tööturult eemal olnud? Ja miks nad soovivad tööturule tagasi naasta?

Millised meetmed toimivad ettevõtetele, kes palkavad töölenaasejaid? Miks?

Millised meetmed ettevõtetele, kes palkavad tööle naasejaid võiks ära jätta? Miks?

Millised meetmed ettevõtetele, kes palkavad tööle naasejaid peab olema lisaks olemasolevatele meetmetele? Miks?

Lisaks lõputöö juhendaja poolt tuli järgmine kommentaar:

"kas on teada mõned inimesed, kes on hiljuti edukalt tööturule naasnud.

Kas saaks nendega intervjuud läbi viia? 4-5 inimest, mehed j naised, erinevas vanuses, võivad olla erinevad töökohad."

Parimate soovidega

Alexander Lupin"

SISSEJUHATUS

Ma kõigepealt tutvustan ennast, olen Alexander Lupin lõpetamas Tartu Ülikooli Narva kolledži eksternina erialal ettevõtlus- ja projektijuhtimine. Ja kirjutan just lõputööd teemal, et kuidas täiustada Eesti töötukassa teenuseid Ida-Virumaa osakonna näitel ja siis lõputöös keskendun pigem siis pikaajalistele töötutele. Kuidas neid suunata tagasi tööturule. Ja selleks siis mõtlesime juhendaja Jelenaga välja, et läbi viia ekspertintervjuud. Ja siis mul on mõned küsimused, mida ma sooviksin teile esitada selleks, et koostad oma lõputöö empiirilist osa teha, järeldused ja ettepanekuid. Ja siis kõigepealt siis ma väga tänan, et leidsite aega üldse selle teemaga tegeleda ja aidata mind. Ja kuidas me siis liigume, et kas ma siis loen teile need küsimused ette või, või kuidas?

INTERVJUU

INF: Ei, no ma arvan, et ette pole vaja lugeda, et küsige küsimus ja ma siis vastan, et ma usun, et te olete Riinaga juba rääkisite. Oled temaga rääkinud, siis võib-olla on ka võib-olla mõned küsimused, mida te võib-olla ei soovigi küsida või mis võib olla viivad teid teiste küsimusteni et mingisugune pilt on teil võib-olla juba ees.

INT: Jah, kindlasti on ja siinkohal ma tahan väga kiita Riinat ja tänada, et ta oli väga hästi ette valmistatud väga sõbralik, positiivne oli ja väga-väga sisukas vestlus meil oli. Et siinkohal on jah, väga tore intervjuu, oli, aga jah, et võib-olla alustaks just sellest küsimus, et millised meetmed toimivad hästi ja miks nad toimivad hästi just et töötuid inimesi tööturule tagasi suunata. Ja sama küsimus ka tegelikult, et millised meetmed ettevõtetele mõjuvad väga hästi ja toiminud?

INF: Noh, ütleme niimoodi, et, et üldse töötukassas on selge printsiip Eestis üle Eesti. Et tegelikult kõige tähtsam on töökeskne nõustamine, individuaalne nõustamine. No ja, ja see on kõige olulisem, sellepärast et iga inimese lugu on erinev ja meie oleme panustanud väga sellesse, et see oleks tugev. Et meie nõustajad oleksid professionaalid. Et Ida-Virumaa võin sõja öelda küll, et meil on suhteliselt väike voolavus, kuigi võiks suurem olla, sest meie palgad ei ole kõige kõrgemad. Jah, siin paar aastat tagasi, kui koolides tõsteti palkasid, siis osa inimesi lahkusid õpetajateks ütlesid küll, et positiivne organisatsioon, aga kui makstakse mujal nagu ikkagi väga palju rohkem, siis siis sest meil on ka tõesti pedagooge. Et me oleme mina juhina olen panustanud väga sellesse, et organisatsioon on nii nõrk, kui nõrk on ta kõige nõrgem lüli. Ja ütleme niimoodi, et jah, meil on siin täna seitse tuhat kolmsada viiskümmend kolm klienti, oli hommikul. Et need kõik inimesed, iga inimese lugu on eriline ja sellepärast see individuaalne nõustamine hästi oluline kui ka üks nendest inimestest ei saa seda nõustamist nii või tema, tema professionaal, tema nõustaja ei ole professionaal. Ta ei, suhtu sellesse täie tõsidusega, siis juba me oleme kaotanud, et kui me räägime meetmetest, eks ole, et, et kõik see on kõige olulisem meede, sest tegelikult me leiame, et see nõustaja, tema on ka tööturuekspert, ta peab teadma, mis meil Ida-Virumaa tööturul toimub, kui ma võtan inimesi tööle, siis minu printsiip on selles, et kõikide inimestega, keda ma tööle võtan, tahan lõpuvestluses kindlasti kohtuda nendega, kes tulevad meile tööle, jah see on vahel keeruline, sest mu kalender on ka nagu täis, et ma tahan näha, et et kes tulevad ja ma alati küsida, et miks te tahate töötukassasse tulla. Selline trafaretne vastus on, et ma tahan inimesi aidata. Nii? Jah, see võib olla ka õpitud või, või noh, inimene tahabki, ma siis küsin, et kuidas te aitate, noh, ütleme, et inimene tuleb, ütleb, et siin midagi ei ole, tööd siin ei ole, kõik on halvasti, riik teeb kõik valesti, kuidas seda inimeste aitate? Et mis te teete, eks ju, et tegelikult meil on päris tihti on nagoonii-öelda võimatu missioon, tundub, eks ole. Et kuidas te aitate, Te, saate aru, et noh, et, et niimoodi ei saa aidata ja, ja siin ongi see, et, et tegelikult sa pead tundma tööturгу, mis meil siin vajatakse ja pead ka seda inimest nii-öelda selles mõttes saavutama selle usalduse, et ta saab teda aidata ainult siis, kui ta usaldab, et kui ta saab, ta saab aru, et see tegelikult konsultant usub minusse väga sageli

need edulood, mis on olnud ka pikaajaliste töötutega, kus meil on väga pikaajaline töötü ja lõpuks konsultant, tuleb, et teate minusse üks pikali klient sai täna tööle, ta on nii õnnelik, et oli, ma ei tea, kaks aastat, kolm aastat. Et ta sai tööle. Aga tänu sellele, et, et nad on läinud, võtnud nagu leppinud kokku, et me kahekesi hakkame seda teed minema, mina teid aitan. Aga te peate ise tegema, et saama ka selle kokkulepped, töid kokkuleppeid sõlmida. Et see on tegelikult selline läbirääkimiste protsess, kus tegelikult mõlemad pooled peavad võitma ja vot see on nüüd see, miks ma nii pikalt peatun sellele, et see on kõige olulisem teenus. Me võime mõelda igasuguseid ilusaid pealisehitusi, me teeme sellised teenused ja teised teenused, aga kui inimese enesekindlus ei ole tõusnud või ta ei, ta ei saagi aru, et mida tema peab tegema, selleks, et tööle saada. Et noh, näiteks inimene ütleb, et vot, et ma saan kogu aeg eitavaid vastuseid, et mulle mulle nagu keegi ei vasta, eks ju. Et kõik meil on ja kui ütleme näiteks konsultant võtab, et ja meie tööandjad ongi sellised siin jah, et kas see aitab edasi, ei aita. Ma toon näiteks näite, kus oli ka selline näide, meie, meie klient ei saa tööle, ei saa tööle. Konsultant, võtab tema CV ette ja teate, mis tema meiliaadress oli. Mis on Roman dramadol, üks oli Narvas oli näiteks Kõöbelsoni pandud, noh, hea, et Hitler ei olnud staalid mis iganes, vaadata kõik, need ütleme, saatan peitub detailides ja sellepärast ma ütlen, et kõige olulisem teenus on töökeskne nõustamine. Samamoodi meil on ka tööandjate konsultandid, kes tegelevad tööandjatega, et meil on, oleks vaja, et meil oleks rohkem töökohti saada, näiteks täna mul on juba rõõmusõnum, et hakanud töökohtade arv tõusma, talvel oli see madal, täna meil on kuussada üheksakümmend kuus töökohta Ida-Virumaal saada et, see tähendab seda, et, aga see tähendab seda, et tegelikult tööandjate konsultandid võtavad tööandjatega ühendust, küsivad, kuidas teil läheb, kas te soovite inimesi tööandjalt võib tulla vastused. Töötukassast me ei saa midagi, ma seal eelmine aasta küsisin, ei saa. Aga siis me jällegi selgitame, et vaadake, see on tööturg. Et meil, igal nädalal läheb kakssada inimest tööle, kaks tuleb kuskil arvele. Et võib-olla seda inimeste eile ei olnud, aga äkki ta jäi nüüd tööst ilma, et need on just vaja. Et ikkagi äkki meil on kedagi nii, et nad tegelikult otsivad meie kaudu töötajaid, et et see nii-öelda individuaalne nõustamine on hästi oluline, kõige tähtsam. See on kõige kallim muidugi, sest loomulikult selleks, heaks nõustajaks saada, see võtab aega, et me muidugi on selleks oma protseduur, meil on kõik inimesed, kes tulevad tööle kahjuks ülikoolides ja hõbe tuhat üheksa skeid nõustamisi nõustab me, me ei taha päris sotsiaaltöötajat, kes võtab nagu selle kliendi ja, ja arvab, et ta on nüüd nagu patsient, et oi-oi-oi, et ma tunnen sulle kaasa, et sul on õnnetu jaajaa, et aha, et sul on mees või naine, ka halb, lapsed halvad ja riik on halb, et me seda ei taha. Et me siis õpetame nad ise välja. Meil on mentorsüsteem ja tegelikult see toimib päris hästi. Nii et töökeskne nõustamine, see on esimene aga nüüd siis kui teisi teenuseid

vaadata, et teised teenused on kõik, nii et ütleme niimoodi, järgmine teenus on kindlasti koolitus koolitusvajaduse, me hindame ära koolitusvajaduse ja seda tõesti me pakume ka palju. Aga me tahame väga, et klient koos konsultandiga, konsultandi toel jõuaks selgusele, mida ta on tegelikult vaja on. Et mis puudutab Ida-Virumaad, et Ida-Virumaa on selline, kuidas öelda, siin on ikkagi selline kollektiivistlik kultuur: minu naabrinaine käis sellel koolitusel, miks mina seda ei saa? Konsultant räägib, et aga teie olete teile tema ema, et me ei tahaks, lõpetate selle koolituse ja te ikkagi tööle ei saa, et see ei aidanud teid, et, et siin on vaja see vajadus hästi hinnata ja koos analüüsida. Kui vaja ka karjäärinõusta võtta appi ja karjäärinõustamine, on oluline, et nad, koolitus on meil suur teenus, ta kindlasti on vajalik, sellepärast paljudel inimestel ikkagi puuduvad kas siis kaasaegsed oskused või puuduvad üldse oskused, et et on jäänud lihtsalt, kas kool pooleli, noh siin on jällegi see, et et miks me seda individuaalset nõustamist teeme. Et me töö töötukassas sageli nii-öelda probleemid on minevikus: koolis, inimese võib-olla kodus isegi et miks, miks on nii juhtunud, et täna siin on ja võib-olla ka töö juures inimene oli ühe tööandja juures pikalt see tööandja tegelikult ei võimaldanud nagu väga areneda, sest tal oli hea meel, et see inimene on tema juures. Ükskord sellel tööandjal läheb halvasti siis see inimene on meie juures. Ja ta ei olnud midagi üldse mõtlema kunagi sellele plaanile B. Et jällegi et koolitus on kindlasti oluline, aga, aga siis on ka teised teenused jällegi noh, neid on juba palju vähem vaja. Ütleme näiteks, et kui tõesti me räägime pikaajalist töötust, siis meil on tööpraktika ja palgatoetus. Et tööpraktika on siis see, kus tegelikult võib-olla inimesel sellist koolituste kursust ei olegi vaja. Tal on mingisugused baasharidus või oskused olemas, aga ta otsib tööd sinna, kus tegelikult tööandja praktika käigus õpetad välja. Et meie printsiip on see, et me lepime tööandjaga kokku, et see praktika ei oleks, et see praktika oleks nii lühike kui võimalik ja nii pikk kui tarvis, et maksimum võib-olla neli kuud, aga seda me võimaldame väga harva. Võib-olla sellisel juhul see peab olema põhjendatud, näiteks inimene on vähenenud töövõimega, tal võib-olla need oskused kinnistuma kaua aega. Miks me ei taha, et pikaajaline see oleks, sest tegelikult inimene tahab tööle minna, raha saada et praktika eest saab ainult selle, ütleme sõidu- ja majutustoetuse praktika eest me maksame tasu tööandjale, kes siis võtab praktikale?

INT: Päevas saab ka praktikant seal kolm kaheksakümmend neli või midagi sellist.

INF: No see ongi, Eesti ongi, see sõidab kuskile kodust kaugemale, see on, see on see sõidu- ja majutustoetus, aga see ei ole tema, tema töötasu. See on lihtsalt see, et ta saab sinna tööle sõita, see on tema kodust kaugemal. Et kui praktika lepime kokku, siis me lepime ainult selle tööandjaga, kes tegelikult avaldab ka selle pakkumise, et lase lihtsalt nii praktikale, aga

inimese, tegelikult tahetaksegi sellele ametikohale. Ja sageli, kui see ongi pikale töötü, siis tegelikult me räägime ka tööandjale, et on võimalik ka ja töötaja ise leiab, et tal on palgategelikult, tal on võimalik palgatoetust saada, kui teda tööle võetakse, et et need on ka sellised vajalikud teenused, aga nad ei ole nii massilised ja tegelikult ei olegi massiliselt vajavaid jällegi noh, mis me viimasel ajal oleme rohkem ka hakanud pakkuma, on psühholoogiline nõustamine. Et see on eriti siis, kui kui noh, klient ikkagi ütleb, et ma üldse ei tea, mis must saab ja ma üldse ei tea. Ja noh, ta ikkagi kordab seda tema peas nagu kõik. Tal on väga halvasti kõik ja et siis me soovitame seda psühholoogilist nõustamist ja seda ei tee meie konsultandid, vaid see on tõesti nagu väljaspool töötukassat ja see ongi hea, et me tegelikult ei sekku sellesse, me ei taha teada saada või mees tähendab, me ei jälita inimest, et ta peaks meile kõikidest asjadest rääkima, tema räägib niipalju kui, kui ja kui palju tööle minekuks vaja on. Samamoodi, ja siis siis mul on hea meel, et seda kasutatakse üha rohkem, et ütleme, üks kümme aastat tagasi, et kui me pakkusime siis tuli vastus stiilis kas ma olen hull või? Ma ei ole hull, et miks ta, seda aga täna ikkagi meil on ka sõltuvusnõustamine olemas võlanõustamine ka need on sellised teenused, et et noh, siin ongi, kui konsultandile ikkagi klient ausalt räägib, et ma tegelikult ei saagi tööle minna, mul on võlad. Ja kui ma tööle lähen, siis hakatakse kinni pidama, aga noh, siis me räägime sellest, et kuulge, et, aga, aga ega need võlad kusagil ei kao. Et noh, et kui te olete näiteks noor inimene, et noh, et, et tarvis on ilmselt ajatada need võlad ja hakata liikuma sennapoole, et lõpuks saate ikkagi korralikult, sest et ütleme, see mustalt töötamine, punkt üks on muidugi see, et see on seadusevastane. Teiseks, see on see, et teeni endale tegelikult ju ka pensioniraha. Sageli ütlevad kliendid, et noh, et ma ei elagi nii kaua ja pensionini, aga, aga no õnneks me ikkagi elame suurem osa ikkagi selle ja oli ka. Ja, ja siis me siis me lihtsalt siis on võimalik ka seda võlanõustamist ssaada või või siis ütleme, sõltuvusnõustamist need on sellised noh, selles mõttes keerulisemad lood, et, et inimene ise peab seda tunnistama, et noh, ei saa kuidagi kedagi vägisi saatad. Kuule mulle tundub näost on näha, et sul on võlad, et me saadame siis äkitsi, keda õitsema saada, mitte kedagi vägisi ühelegi teenusele minu alane rehabilitatsioon, noh eriti on see töötavatele inimestele. Et kes täna töötavad, aga nende tervis on sellises olukorras, et nad vajaksid seda rehabilitatsiooni säilitada oma töökoht, et noh, et, et seal on siis kompleksteenuse, mida neil siis vaja, kui vaja on, mis nende terviseprobleem on? Et meil on muidugi siin veel teenuseid, aga, aga ma mõtlengi, et kui need meetmetest rääkida, siis siis võib-olla just see individuaalne nõustamine muidugi me teeme väga palju koostööd, on ka see, et töötukassa teeb koostööd teiste institutsioonidega. Et kohalike omavalitsustega koostöö on hästi oluline. Sest kui klient annab nõusoleku, et me võime koos kohaliku omavalitsusega teda lõigata, siis on neid lugusid,

kus noh, ongi just nii-öelda inimese jaoks on teed lahti läinud siis kui me koos kohaliku omavalitsusega mõtleme, et need on nende inimesed, et sageli on näiteks kas on elukohaga probleemid, kas tal on, ütleme, näiteks keegi lähedane, keda ta peab hooldama ja ta sellepärast ei saa tööle minna. Kas tal on mingid mingid muud teemad, et tegelikult siin saab koos. Et et ja muidugi me teeme igasuguseid üritusi, noh, siin näiteks tasuta värbamisüritused, mis meil tulevad siin astri keskuses ja, ja jõhvis pargi keskuses, et need on need nagu meetmed, eks ju, mida. Et et aga jah, kõige tähtsam on nii individuaalne nõustamine

INT: Väga hea, et see tuli Ka Riina intervjuust ilusti välja aga siis küsin vahepeal, et milliseid meetmeid oleks võib-olla vaja muuta, et nad ei täna nii hästi toimi või siis millised üldse võib-olla ära jätta tasuks. Et nad on, aga et neid ei kasutata.

INF: Jah, no meil ma ei rääkinud paarist meetmest, noh siin ongi, meil on selline nagu tööharjutus ja tööklubi olnud. Et ja, ja siis ka individuaalne tööerakendamine on ikkagi sellise tööharjutuse moodi, see tööharjutus on väga vana teenus ja sinna läksid siis pikaajaliselt töötud ja ja noh, tulemus oli suhteliselt selline, et järgmine aasta jälle seesama inimene tööharjutusel, et otsime hankega hankepartner ju alati, noh me ei saa seda ette ennustada, kes ta on ja, ja kui sa hankepartner on hea, näed, siis seal on hea tulemus, et ikkagi saavad lõpuks tööle ja nii edasi. Aga kui see partner võtab seda asja niimoodi, et noh, et nii, et noh, meil on olnud siin, et me tahame seda tulemust, et sealt sealt grupist siis inimesed tööle läheks pikaajalised ja, jja kui me kohtume siis selle partneriga, siis ta ütleb, et nii, et grupp u nas horoshaja, vse pozitivnõje, Gena guljajet s sobakoj, Ljudmilla pechjot pirogi, vse polozõteljnõje, no kuulge, meie eesmärk on tööle saada. Me teame ise ka, kes meil on. Kes ma ei tea, kes nii positiivne, et me maksame selle raha sellele teenusele, kui ei ole, aga tema teeb seda nagu sellist jututuba, et kindlasti noh, vahel on vaja inimestega rääkida, kui me teeme ise grupinõustamisi, näiteks karjäärinõustamist, see on ka üks meie teenus ja see on väga vajalik karjääriinfo. Aga see on hoopis midagi muud. Me teeme infotunde näiteks enne koolitust. Inimesed on öelnud, nad tahavad eesti keelt õppida, me teeme ikkagi infotunni, ütleme, et teate, te tahtsite eesti keelt õppida. Nüüd, kui te koolitusel registreerite, siis palun punkt üks, käige seal koolitusel. Punkt kaks, tehke kõik, mis õpetaja ütleb, kolm kuulake raadiot, vaadake televiisorit või lugege midagi et te selle keele selgeks saada, et see tähendab ka õppimist. Et kui te praegu arvate, et praegu teil ei ole aega, ma ei tea, on pereprobleemid või operatsioon ootamas, siis lükake see koolitus edasi, meil on aasta aega on see koolitusvajadus sees, tegelikult noh, et ärge tehke niimoodi, et te lähete koolitusele Te raiskate enda aega maksumaksja raha ja tegelikult tulemus on ikka see ütlete nii, et meetodika oli vale aga tegelikult noh, võiks vaadata peeglisse, mis ma, kas ma ise sain minna, kui me

teeme selliseid grupi nagu selliseid infotunde ka Ida-Virumaal teiseta maakonnad ei tee, aga meie kuna meil on olukord, ütleme Ida-Virumaal alati olnud kriitiline tööturul, siis me püüame nagu teha rohkem, et vahel mõtleme, et mida me saame teha. Me teeme ka sellist asja nagu. Ma ei tea, kas Riina ilmselt rääkis juhtumi koosolekud. Et kui on niimoodi, et noh, kliendiga kliendil ongi nagu raske tööle saada, et tundub, et konsultant nagu on kõik ära teinud, et ta nagu on kõike pakkunud, nad on kõigest rääkinud, aga kuidagi ikkagi nagu ja kliendil nagu ei ole ka täiesti normaalne inimene, tundub, et tal ei ole mingisuguseid halbu harjumusi, midagi saadab ka CV sid ja no ei saa tööle. Et mis siis on siis me tegelikult teeme niimoodi, et me võtame kokku juhtumi koosoleku, seda me võime teha nii, et kas me kutsume kliendiga kuvale ta ise nõus olema. Et me ütleme talle, et teate, et me tahaks teid rohkem aidata, et kas te olete nõus, et tuleb veel nagu siin karjäärinõustaja juurde Tööandjate konsultant juurde, et kas te tahate, kui ta on nõus, siis me teeme koos temaga. Kui ta ei ole nõus, temaga ka ei taha siis me tegelikult teeme sellist kovichiooni, et see konsultant näitab ilma nimeta, näitab, et vot mul on selline klient näiteks ütleme, seal viiekümneaastane meesterahvas sellise haridusega. Nüüd on juba, noh, ma ei tea, poolteist aastat arvel, oleme seda, seda ja vot ei, ei saa, ei ole tulemust, siis teised konsultandid, kes kovichioonis on, nemad pakuvad, et kuule, kas sa seda oled proovinud, kas sa seda oled proovinud ilma keegi ei tea, kes see klient on, ju ei olegi oluline, egi ei tunne ära sellest seitsme tuhandest kliendist, kes võib-olla, eks ole põhiline on see, et me saks aidata, et me oleme teinud sellist kastist välja mõtlemist jällegi, et individuaalselt aidata inimestel. Et jah

INT: Väga hea, nii aga on mõni teenus näiteks mingi ideed, mis võiks olla lisaks olemasolevatele meetmetele, et mis võiks toimida ja aidata veel paremini.

INF: Mina arvan, et ei ole, sellepärast et noh, et jah, noh, kõik need, needsamad need tööharjutused ja individuaalne tööle rakendumine me teeme tegelikult meiega kohandame veel näiteks töökoha kohandamist, kui on mingisugune vaja ja me ostame teid ortoose ja kui on vaja noh ühesõnaga kohandamist, seda me teeme, me võime ka kodukontori ümber ehitada, et need on üksikud juhtumid, et me oleme proovinud nii palju asju lihtsalt praegu on nagu see, et meil on võib-olla neid teenuseid liiga palju, et noh, mida me väga palju ei kasuta ja mis ka sa tulemust ei too, et mina praegu ei oska küll öelda, et meil peaks veel mingi teenus olema. Sest et ikkagi tähtis on see, et me igat inimest aitame. Ja kui näiteks on mingisugune, mis tal on puudu. Ma ei kujuta isegi ette, mis asi see võiks olla. Võib-olla teil on mingi mõte, kui te olete ise ka olnud arvel, mida te ei oleks siis tahtnud veel?

INT: No mis Riina näiteks intervjuust välja tuli, just et ta oli selline proovipäeva teenus, mis Ida-Virumaal toimis väga hästi, et seda võiks Ida-Virumaale tagasi tuua. Et, et see oli nii-öelda selle kaudu tuli hästi palju tagasisidet nii töötukassa konsultantidele kui ka töötule endale. Ja ka tööandjatele. Et kui ma mõtlen selle peale, aga ise ma ka ei oska midagi välja pakkuda. Ma ka olin, et hetkel ma läbingi praktikateenust ja tõenäoliselt tuleb ka leping, et see on kuni kuusteist aprill mul. Ja et ma ma olengi seda tüüpi, et mul on kõik korras, CV on korras. Nii nõuste juhtumikorraldaja ütleb, kui ka karjäärinõustaja ütleb, et kõik on korras, aga no vot millegipärast ei tule kas üldse tagasisidet või siis eitavad vastused. Isegi intervjuule ei jõua. Aga no võib-olla minu puhul ongi see, et ma kandideerisin ikkagi nendele kohtadele, kus on suurem konkurents, lihtsalt. Minu miinuseks ongi see, et, et kõrgharidus on lõpetamata ja ja selle selle miinuse ma praegu just kõrvaldan. Ütleme.

INF: Ja see on oluline küll, et see haridus, et kui ta on lõpetamata, et paljudes kohtades on see hariduse nõue ja muidu, mis puudutab proovipäevi, ma olen ka seda meelt, aga see proovipäevad noh, meil nii-öelda keskset muudeti ära ja Ida-Virumaa oli siin nagu ainus, kes tegelikult tahtis seda, sest meil tegelikult Ida-Virumaal on ka tööandjatega väga tihe koostöö. Ma ise olen olnud enne äriettevõttes, panin personalijuht Eesti põlevkivipersonalijuht kaksteist aastat ja mul nagu selles mõttes kontaktid Tööandjatega olid juba siis väga head ja mõtlesin Meelis Paavel, et peame saama tööandjatega koostöö ja kui me saatsime sinna proovi-proovipäevale, siis me saime ka tagasisidet, tegelikult isegi kui see tööandja ei võtnud seda inimest, palusime, kirjutage, et miks ei võta, et siis me saame seda klienti aidata edasi, et mis tal puudu on, et mis on need takistused. Ja, ja sealt tuli ikka mõnikord see välja, et kirjutage see tööandja, et klient Ta ütles, et ta ei tahagi tööle minna, et kirjutage töötukassale, et ma ei sobinud teile, aga tegelikult me tahtsime teda tööle võtta, aga ta ei tahtnud ise. Ja vot siis oli nagu see, et siis me noh, et ta kasvõi mustalt töötas või mis tal seal oli, eks ole, siis me saime ka nagu edasi minna ja selle inimesega selgitama hakata. Et see oli küll, mis meil hästi toimis, on kahjuks see muudeti meil nii-öelda kõrgemalt poolt ära. Sest noh, ütleme Tallinn, Harjumaa ja teised piirkonnad ütlesid, et et nemad ei leia, et see nagu noh, on õige, et meil on praeguse tööampsud lubatud, mis on siis nagu ka selle asenda. Aga ta ei ole päris see tööamps on ikkagi töötamine on juba nagu et see proovipäev oli see et ütleme näiteks need tootmisettevõtet siin ma mäletan Narvast näiteks üks ettevõtte, et neil on väga spetsiifiline töö, et see mootori mähkimine käsitsi ja on niimoodi, et on inimesi, naised, kes teema seal väga hästi ja on neid, kellel see ei tule nagu kuidagi ja see proovipäeva juur, ta saab ise aru, et see ei ole tema töö, ta isegi ei solvu, et noh, et ütleme, et ta ei saanud sinna, siis ta saab aru, et see ei ole tema töö,

tema saab proovida ja tööandja saab vaadata ka, et kas see inimene vahel on nii, et tulla tööandja veel kahtleb, et, et kas ta nagu sobib, siis ta ütleb, et aga äkki teeksime veel kaks nädalat praktikat, et noh, vaatame, et äkki tuleb välja, et see oli meil niimoodi töötas, aga jah, seda meile ei ole lubatud nii-öelda, selles mõttes keelati ära, öeldi, et ei ole see teile, see sobib, aga meil on siin muu Eesti. Ida-Virumaa on natuke spetsiifiline jah, et selles mõttes see oli hea teenus küll.

INT: Väga hea. Niisiis ma vaatan, mis mul need küsimused on, nii et võib-olla siis küsiks ka seda, et, et miks inimesed üldiselt on tööturult eemal olnud ja miks nad soovivad tööturule tagasi naasta. Et on telliste teadmine olemas.

INF: Nii no igal inimesel on oma lugu, et kui räägita Ida-Virumaa spetsiifikat, siis jällegi noh, iga inimene mis on tema, mis oli enne mida töötukassasse tuli. Üks probleem on meil see, et meil on jällegi see kollektivistlikultuur väga palju noh, eriti vene perekondades on see, et noor inimene läheb õppima, mis talle ema või isa ütleb, alles täna kuulsin jälle. Karjäärinõustaja ütles, käis, käis tegelikult põhikoolis, nõustume, käime põhikoolides ka kaheksandas klassis. Noormees ühes siin Kohtla-Järve koolis ütles, et see on küll praegu veel, on ju need koolid niimoodi, et pool vene pool eesti nii-öelda vene koolis noormees kaheksandast klassist väga ilusasti räägib eesti keelt, tahaks gümnaasiumisse minna ja tahaks ülikooli minna. Aga isa ütles, et lähed kutsekooli ja õppida autoremondilukksepaks, sest mul on see autotöökoda. See on normaalne töö, mis ülikool ja nii edasi. Ja tegelikult noh, noor inimene nüüd siis oligi suhteliselt kurb, aga, aga peab minema kutsehariduskeskusesse. Et noh, ma muidugi ütlesin ka seda, et tegelikult, kui ta nüüd hästi kutsehariduskeskuses ka õpib, siis noh, siis ta saab kaheksateist täis ja TTÜ Virumaa kolledž võtab hea meelega kutsehariduse lõpetanud siia kolledžisse õppima. Või siis teine lugu, et ema ütleb oma tütrele, et mine õpikokaks, oled sa terve elu ja mina kutsehariduskeskusesse praegu sai seal ka vene keeles õppida, saad vene keeles õppida, pole sul vaja eesti keelt selgeks õppida. Lähed kokaks, oled ise söönud ja su pere söönud niimoodi. Ja nad läksidki kokaks. Ja need kokad lõpetavad selle kutsehariduskeskuse ja tulevad peale lõpetamist Peile töötukassasse arvele, sest ütlevad emad ei tahtnud kokaks saada, ema käskis. Mul üldse ei meeldi hommikul vara üles tõusta, ma tahan midagi muud. Ja noh, siis on juba nagu jällegi inimene on kolm aastat õppinud, mis teda pole huvitanud, eks ole. Riik on sinna raha pannud, aga noh, ema käskis, eks ole. Ja nüüd siis hakkame vaatama, et kus me siit edasi minema see on, need on ühed lood, mis võivad olla. Osa on ise läinud niimoodi õppima, noh, ma ei tea, kas lähen näiteks gümnaasiumi igaks juhuks, ma ei tea, mis madaan, lähen igaks juhuks lõpetasin ära, ei tea, mis edasi saab, või siis on kutsehariduskeskus hästi palju. Meil on

kutsehariduskeskuse lõpetajaid pooleli jätnud, läinud mingit vale eriala õppima. Et ma läksin kutsehariduskeskuses, et ükskõik mida õppida, need on noored tüdrukud, et noh, et unistus on abielluda oligarhhiga. No kahjuks neid väga palju ei ole, üks ole. No mõned on abiellunud kaevuriga võienergeetikuga, et sellel on nagu kõrgem palk nii abiellusid siis niisiis sündisid lapsed ja siis ta tuleb meile arvele siis ta on nagu noh, võib-olla siin kuskil kolmkümmend siiasinna. Nii väikesed lapsed eesti keelt ei oska. Haridus, mida ta õppis, seda tegelikult ei tahtnud, ta tahtis mehele minna. Ja nüüd ka ei tea, mida ta peab tegema. Vot näiteks selline siis kolmas on see, töötasin kuskil ütleme näiteks Enefit või, või VKG-s, töötasin kakskümmend aastat, üks ole. Ma ei tea üldse, mis asi see CV on, kuhu peab, kas üldse kuskil mujal, et mina tean, et on kaevandused kuskil mujal töö on, et siis me hakkame sealt edasi minema, vaatame, mis ta siis oskab ja nii edasi. Seal on ka sellised huvitavad lood, näiteks. Meie, noh siis kõigepealt ka karjäärinõustaja juurde, kui inimene ütleb, et ma midagi ei tea, üks ole. Et siis tuleb naine tuleb kaasa mehega, ütleb, et on nas sovsem Durak, ja sama gavarju siis meil ilusti konsultant selgitab, et meil on individuaalne nõustamine, palun, et olen, kas te saaksite seal väljas on diivanit, saate istuda, et noh, see on see nii-öelda perekond otsustab. Siis on järgmine lugu tõesti, väga kena naisterahvas. Selline tuleb meile siis on arvel, ütleb, et tema, et tema abiellus, tema sai endale lapsed, tema tegi kogu aeg iga päev sooja toitu, mees tuli töölt, ma tea, kaevur või kes ta seal oli, kõik oli hästi. Lapsed läksid ülikooli, tema kogu aeg toimetas, tema oli ise ka kogu aeg ilus, tegi ennast kenaks ja kõik. Ja kujutate nüüd mees ütles, et sa oled nii ebahuvitav inimene, sinuga pole millestki rääkida, ma leidsin endale uue naise, see käib tööl, sa oled, istud kodus, terveda, sa oled ebahuvitav. Mis nüüd teha? Millal see tehnikum lõpetati? Kunagi ma ei tea, kaheksakümne esimesel aastal vananenud oskused ja nii edasi keelt ka ei ole. No vot need on need lood, mis, kuidas nagu neid inimesi, selliseid inimesi ongi nagu raske, aga meie asi töötukassas ei ole näpuga näidata, et ahhaa näed, mis sa oled teinud minevikus? Meie ütleme, et nii pole midagi, et nüüd me hakkame siit minema, et hakkame vaatama, et mis on siis need oskused, kui te olite kodune, kindlasti on teil tugevused, mingid hobid, hakkame siit minema ja niimoodi me siis läheme. Et igaühe lugu on, aga muidugi noh, meie jaoks kõige kergem klient on see, kes öltame, on töötanud, siin on töötanud, seal on õppinud vahepeal omandanud mingi hariduse veel ja siis ta nüüd lõppes töö ära. Ma ei tea, koondati mida iganes, on kindlasti kurb, aga tal on juba erinevad kogemused. Siis need inimesed saavad kõige kiiremini tööle, nad on harjunud sellega, et nad on pidanud juba enne kui kandideerima. Ja mis on muidugi veel, et kui inimesel on jäänud pikk vahe kahe töötamise vahel, tööandja vaatab, aasta aega ei ole töö teinud. Huvitav, et siin on äkki mingi probleem, et mis ta siis tegi vahepeal, et siis jääb nagu aitama kliendil nagu kasvõi tõesti saada see

tööpraktika, et siis juba see on temal praktiline oskus, et ta saab sellest rääkida, et mida, mis ta on teinud, sest me väga sageli ma mäletan just eriti sellist meessoost klientidega, kes on nagu sellised, ütleme, kesk-eas ja, ja võib-olla natuke vanemad. Konsultant ütleb, et no täiesti nagu tangidega kisu tal välja neid sõnu, et ta läheb ka ju kandideerima niimoodi? Küsib, et noh, et, et rääkige endast, et noh, et missugune te olete. Muzõk kak muzõk, chto zdesj govoritj eks ole, aga, aga no vot ongi see, et sa pead ikkagi, me peame jõudma nii kaugele, et inimene ka tegelikult oma tugevustest oskaks rääkida, tema ütleme, temas võib peidus olla väga palju asju, mida me ei näe. Et mina olen ka kohtunud sellise kliendiga, vaatasime kolmekümne viie aastane naisterahvas, tema oli ka kodus olnud, lapsed olid olnud ja, ja, ja me leppisime konsultandiga kokku, see oli mitu aastat tagasi juba kutsutud, ma ei saa aru, miks ta tööle ei saa. Ta on lõpetanud kunagi cum laude finantsjuhtimise ja nüüd on lastega kodus olnud vist viis, kuus aastat ja, ja ei saa kuskile tööle. Ja et ja me leppisime kokku, et ma teen temaga sellise nädisintervjuu, mängin personalijuhti, Tõnise nõus. Ja siis ma ütlen, et vaatan teie CV'd, et noh, et, et kas teil on ka mingisuguseid muid, olete lõpetanud finantsjuhtimiseta, kas teil mingit muud kogemust ei ole? Muidugi, ma töötasin laos, raamatupidaja nagu, aga noh, see on selline nagu selline ei ole väga autoriteetne ametikoht, et seda ma nüüd küll siia kirja ei pane, mõtlesin, aga miks te töötasite seal ilmselt raamatupidamisprogrammidega, see on juba teile pluss. A mõtlete niimoodi, räägin, et mis teil veel on, et äkki autojuhiload. Ei no muidugi, mul load, mis on nagu, miks te siia kirja ei pannud, et vot see ongi see, et, et, et meie roll on inimnoh aidata inimestel näha iseendas seda, mis teil olemas on. Aga, aga noh, ega me ka ju ei tea, see on kõik tema sees peitus. Et, et nii on.

INT: Hästi nii nagu suuteline, järjekorras muudan need küsimusi, aga jah, et võib-olla korra mainisid Te juba, et aga küsiks võib-olla rohkem süvitsi, et millised inimesed kõige rohkem just naasevad tööturule tagasi, et, et kas on mingi vanus, haridus, sugu või siis mingit oskused konkreetsed olemas, et näiteks teie piirkonda näitel?

INF: Kõige paremini saavad tööle need väga laias laastus, alati on mingid erandid, mis kinnitavad reeglit, kõige paremini saavad tööle need, kes on motiveeritud, kes väga tahavad. Kes, kui nad tahavad, ütleme ja nad uurivad selle firma jaoks selle firma kohta ka midagi välja, mitte ei lähe niimoodi sinna kohale ja ütleb. No eks ole, et mina tulin. Et, et kindlasti tööandja ütleb, et ma tahan seda inimest, kes väga tahab tulla, et noh, küsitleb, et ma ise ka olen nii palju inimesi tööle võtnud. No näed, mõnele inimesele on natuke võib-olla puudu sellest, aga ta ütleb, et teate, ma, ma, minu eluunistus on teele saada, ma olen tahtnud kogu aeg, ma lugesin teie kodulehelt seda, ma uurisin, teekond, ma, ma, ma mäletan, et te ütlesite seal, andsite

intervjuus kunagisi, siis ma mõtlesin, et ma tahan teile tulla, et tegelikult nii nagu inimesed on huvitatud sellest, et melist ollakse huvitatud, liiga tööandja on huvitatud, et on motiveeritud. Et, et ja, ja, ja siis ta ütleb seda ka, et, et ja, ja teate, ma võib-olla ei oska kõike seda, aga ma olen nõus õppima. Ma tahan õppida, et näidata välja ka enda poolt väga palju seda, et ta tegelikult väga tahab, et ma tegelikult tahan, et, et see, see motivatsioon on niivõrd tähtis ja, ja muidugi mis väga paljud teevad ka selle vea, miks ei saa tööle, et Nad räägivad eelmisest tööandjast halvasti, seal võib olla ka mingi konflikt, aga, aga et võidan, räägib ka iseenda kohta. Meil oli üks selline lugu. Üks ehitusettevõtte otsis endale töötajaid ja tõesti ehitajaid otsis. Ja palk oli ka noh, alati me ju küsime palkade, tahame, et oleks võimalikult kõrgemad palgad Ida-Virumaal. Me oleme tööandjatega seda kogu aeg rääkinud, võtke pigem vähem, aga andke inimestele rohkem palka. Ja oli seal ka, et alla tuhande viiesaja ei olnud ühtegi palka ja olid seal edasi kõik need palgad. Ja meil oli värbamisüritus, kus me kutsusime neid kliente, kes me nägime meie andmebaasist, kes otsivad ehitajana tööd või nagu kes on kirjutanud, et sooviks ehitustööd. Ja, ja siis üks klient, kes ka seal siis oli, ütleb oma konsultandil, et mind ei võetud sellepärast et ma olen liiga vana viiskümmend pluss. Me võtsime tööandjaga ühendust, et, et noh, et see konsultant võttiski, et minu klient ütles, et te ütlesite talle, et ta on liiga vana. Tema tuli ja ütles, et ega ta mind nüüd küll ei taha, et ma olen ikka väga vana ja ega ma nüüd kõige tervem inimene ka ei ole ja et noh, ühesõnaga et inimene peaks nagu mõtlema, kuidas ta ikkagi nagu endast räägib, kui et, et võib-olla ta ei tahtnudki tööle minna ja pärast tööandja ütles, aga ta nagu võib-olla noh, see oli tal kaitsekilp, eks ole, et noh, et, et ta tahab, tahtis nagu tööandja kuulda, et noh, et ei, sinu vanus ei ole midagi, aga kui sa juba lähed, et ma ikkagi olen suhteliselt haige ja suhteliselt vana, et et et, et tegelikult kuidas öelda, inimene, see, kes inimest oma trumbid välja käib, eks ole, kui ta on vanem, siis et mul on kogemust. Ma olen lojaalne, ma ei ole selline, et täna siin, homme seal ja kui ma olin noorem, siis räägin netega. Mul on entusiasmi, ma tahan, et, et noh, kõik need asjad, et tegelikult need inimesed, kes tahavad tööd leida, saavad kõige paremini tööd. Et kui see motivatsioon on kõrge, see on ikka kõige olulisem ja muidugi loomulikult teadmised, oskused, et siin on ka Meie konsultandid ütlevadki, et väga keeruline on leida tööd, lihttöid, lihttöid ei ole enam. Ja meiega kliendid ütlevad ka, et, et noh, et mis, mis, mis jama see on, et keegi enam ei taha nagu labidameest, aga kui ei olegi neid labidamehe kohti. Ja siin ongi see, et me ikkagi motiveerime inimesi õppima. Et ikkagi need oskused, et vaadata, et mida, mida tööturul vaja on ja õppida, seda Ida-Virumaal on õnneks võimalik õppida tasuta. Praegu väga palju veel lisaks kõikidele meie koolitustele õiglase ülemineku raames, aga väga palju on võimalik õppida. Et see jah, ma ei tea, kas ma vastasin.

INT: Ja tuli vastas aga selle seoses selle õiglase üleminekuga, et just Riina intervjuust koorus välja just see küsimus, et, et see hetkel nii-öelda kehtib põlevkivisektori töötajatele, et kas seda võiks laiendada ka mõnedele teistele valdkondadele.

INF: No tegelikult seal ongi niimoodi, et nüüd ütleme need kursused, mis on tõesti põlevkivi tore inimestele, aga elamus neid koolitusi ka need mikrokraadid ja micro kvalifikatsioonid, mis kohe tulevad, sügisel on võimalik uusi erialasid mikrokraade micro kvalifikatsioone võtta. Nad on eelistatud põlevkivisektori inimesed, Ida-Virumaal elavad ja töötavad inimesed, Ida-Virumaal elavad ja töötavad inimesed. Ja kui grupp ei täitu, siis on võimalik ka mujalt Eestist ja tegelikult seda siin täna tehnikaülikooli kolledž ja nüüd, mis need uued mikroplaadid ka. Meil on nii, et grupid jäid näitu ja põhimõtteliselt kui inimene väga mujalt Eestist, siis ta leiab ka selle võimalusest. Neid ohtlikkus, grupid ei täitu, on küll ja veel, et selge, jah, meil oli nüüd neljapäeval oli ka see, see õiglase ülemine, kuhu siis juhtkomisjoni teaduse-haridusmeetme, juhtkomisjoni koosolek ja seal me oleme sellest rääkinud, jah, et kindlasti ei taha, et need grupid jäävad nagu tühjaks. Et siis noh, eelistame põlevkivisektori inimesi Ida-Virumaal töötavaid ja elavaid inimesi ja kui grupid ei täitu, siis ka teised saavad mujalt tulla.

INT: Ma pigem mõtlesin jah, selle õiglase ülemineku, nende toetuste vaatas, et triinaiust tõi näide sellest, et tulevad näiteks, et koondatakse ametikoht, et inimene saab töötuskindlustushüvitist ja tal ei olegi motivatsiooni koheselt võib-olla tööle asuda ja just põlevkivisektoris on see üle õiglase ülemineku, et ta saab mingi toetuse. Kuidas saab kiiremini tööle?

INF: See on see tööle asumise toetus ja no miks seal on praegu põlevkivisektoris, sellepärast et et. Me tegime ise selle ettepaneku aastaid tagasi töötukassa juhatusele, et tegelikult me näeme, et osa inimesi jäävad selle pika toetuse peale, et võiks nagu teha selliseid muudatusi. Meie keskkontor ei võtnud vedu, aga nüüd, kui tuli see õiglase üleminekurahad, siis ma tulin selle ettepaneku uuesti ministeeriumile, et proovime selle projekti raames. Ja kui see töötab, siis me saame ettepaneku teha, et seda laiendada mujale ka, et me peame nüüd selle projektiga, see projekt on lükatud kaks tuhat kaks tuhat üheksa lõpuga. Me peame tõestama, et inimesed tõesti sellega lähevad, siis, siis võib muuta ka seadust. Me oleme seda teinud muide, Ida-Virumaale viimased koondamised, kui meil olid suurkoondamised aastal kaks tuhat kuusteist, seitseteist olime, siis me tegime Euroopa globaliseerumise fondi raames, saime tasemeõpet, hakkasime pakkuma just põlevkivisektori inimestele, see läks väga hästi ja nüüd on üle Eesti üle töötukassa. Nüüd keegi enam ei mäleta, et see oli Ida-Virumaa piloot, et nüüd me teeme

selle ülemineku raames ka seda pilooti ja loodame, et see läheb hästi, praegu ta enam ei saa laiendada. Kuigi me näeme, et hea oleks laiendada kõigile, aga väga raske on nagu Tallinnast kaugetele inimestele. Nemad ütlevad mulle aneki, millest sa räägid, inimesed saavad nagunii lihtsalt tööle, ei ole probleemi, lihtsalt saavad, ma räägin Tallinnas ja võib-olla, aga meie peame ikkagi nagu, noh, nägema tegema nagu võib-olla topelt rohkem tööd inimese motivatsioon ja enesekindlus ka nagu leida seda tööd, et meie tüüp, too tööturg on ikkagi aeglasem kui Tallinnas või Tartus on aeglasem, midagi pole teha. Aga noh, et, et seepärast me tahtsimegi seda tõestada nüüd selle selle raames, et jah kahjuks ei saa nagu kõiki asju noh, meie silt muuta kohe, aga me tahame tõestada, et saaks.

INT: Ja kas no kusjuures see, et ma ise ka niimoodi kõrvalt kuulates jälgides. Mulle tundub, et see meede võiks toimida inimeste puhul ja no kindlasti, et just selle selle poole pealt maga oma lõputööst. Toon selle ettepaneku välja, kuna rinnal on sellesse usku. Teil on sellesse usku ja midagi kõrvalt, et see võiks toimida just nende inimeste puhul, kes saavad töötu töötuskindlustushüvitise.

INF: Just et noh, siis ta teab, et miks inimene on selle hüvitise perioodi lõpuni, siis ta mõtleb. Ma olen ju selle raha välja teeninud, malen maksu maksnud, et las ma siis olla, aga tegelikult ei ole hea, kui ta juba üle nelja kuu on arvel inimese, nagu selline vajaduste hierarhia juba langeb nagu mõtleb, et noh juba võib-olla ei olegi enam harjunud niimodi seda tööd otsima, mõtlen, no ma olen veel ja ma olen veel, aga siis ta ongi nagu selle aasta aega ja siis tööandja vaatab, et udu Aastaga pole töötanud. Vaata, mis mees see selline on, no niisugused, noh, võtame järgmise, kes ikka olles tuli töölt, et tegelikult see inimene, ta võibki jääda pikaajaliseks töötuks, et selles mõttes on väga hea meede, aga no ei ole praegu meil seda jõudu rohkemaks tõestada, sellepärast et su vastu on suur Tallin, kes nagu meil on suur Tallinn, Harjumaa osakond, kes räägib, et oo, inimesed lähevad niisamagi tööle, pole üldse midagi vaja, mingeid meetmeid. No teil võib-olla lähevad jah, sest et Tallinnas on lihtsalt sinna tuleb töökohad, on seal, seal on elu kiirem, meil on ikkagi noh, teistmoodi asi.

INT: Nii et väga hea, et Leena küll kirjutas kommentaari, et võib-olla mõningaid edulugusid nii-öelda juurde tuua ja neid inimesi Sorry intervjuuerida, aga no neid inimesi seoses GDPR-i ei saa neid andmeid kätte kuidagi. Aga mul korraks isegi tekkis mõte, et, et kuidas ma saan oma lõputööga liikuda edasi et kuna siis praegu just just nii-öelda tööle naasmise toetus on kuidagi üles kerkinud, et see võiks mõjuda siis ma arvan, et ma teen küsitluse just sellel teemal küsitule ning intrigeerin need inimesi, kes on olnud töötuskindlustushüvitise saajad. Et kas see

toetus oleks neid motiveerinud kiiremini tööle naasta ja miks, ja võib-olla siis jagan ka teiega pärast neid tulemusi. Et ma leian, et sellega ma saaks pigem sellises vaates liikuda ja teie saate ka kasu, võib olla mingit sisendit just inimest.

INF: just ja see oleks hea jah, et meie kodulehel on olemas ka selle kohta, et see on tõesti kulgenud protsent eelmisest palgast, et noh, et kui, kui inimene saabki selle ikkagi iga kuu ikkagi mingisuguse tasu, et ta ikkagi loomulikult eesmärk ei ole, see võtaks esimese ettejuhtuva töökoha vastu, aga ta ikkagi nagu oleks motiveeritud, sest ta saab mingisuguse boonuseid ka selle eest, et ta läks varem. See ongi see, et see on selline ikkagi ka stimulatsioon, et et kas sa saad midagi või ei saa, et sa ikkagi nagu tunned, et sa teenisid või noh, sa ütleme, kogusid seda raha, eks ole, ja nüüd sa saad, et noh, ütleme niimoodi tõesti, et meie leiame ka, et noh, näiteks praegu on see sada päeva saja päeva peaks liikuma tööle, et noh, kui me võtame, kes me iga päev käime tööl kui sa saad sada päeva nii-öelda puhkust eelmisest töökohast, siis ma arvan, et see piisab, et sa ikkagi tuled sellest eelmisest, olgugi, et seal oli koondamine või ma ei tea, mis seal oli midagi negatiivset, aga, aga siis võiks juba nagu noh, ikkagi minna edasi või ütleme, mitte või kuuskümmend päeva. Tavaliselt meie puhkus on siin kakskümmend kaheksa või kolmkümmend viis päeva, olen, kellel missugune see ikkagi, kui sa järjest näiteks kakskümmend kaheksa päeva puhkad, siis, siis nagu ikka juba pärast seda mõtled, et oleme ikka välja puhanud küll, eks ole, et et seda võiks küll teha. Ma täitsa toetan seda, et see oleks nagu selline reaalne ka, et, et, et inimesed saaksid vastata, kas nad tahaksid kiiremini tööle.

INT: Väga hea. Nii et jah, sündis idee, kuidas seda edasi liikuda, et see on väga kasulik, siis jutuaajamine veljed ära. Nii, ja kas siin minugi poolest siin küsimused on laias laastus vastatud, et me oleme küll siin rohkem küsimusi olnud, aga et mul ongi need küsimused formuleeritud eraldi töötaja vaates eraldi tööandja vaates, aga kuna, mis siin käsitles, käsitlesime mõlemat teemat ühe küsimuse raames, siis need küsimusi ongi tulnud vähem. Aga siis tänan teid väga põneva ja sisuka intervjuu eest. Et siis praegusel hetkel mul arvab büroo juhataja pole midagi vastanud, aga ta on puhkusel.

Ta puhkusel talvel, homme puhkusel, siis ta tuleb tagasi, et noh, ma arvan, et eks ta siis vastu Aga ma arvan, et, et ma Jelena vastas mulle, et võib-olla, et siis teda ei olegi vaja rohkem küsitleda, kuna siis juba teilt ma sain piisavalt sisendit, et lõputööga edasi liikuda, ja siis praegusel hetkel just sündis uus ideed. Et siis lähme sellega liikvele.

Väga hea siis jaksu.

Lisa 4. Intervjuu esimese endise töötukassa arvel olnud isikuga A

Intervjueerija - INT

Vastaja - INF

Toimumise koht: MS Teams

Toimumise aeg: 10.04.2025 kell 11:40 – 12:00

SISSEJUHATUS

Nii nagu Sa tead, siis olen Alexander Lupin ning olen lõpetamas Tartu Ülikooli Narva kolledži ettevõtluse- ja projektijuhtimise erialal. Kirjutan oma lõputööd teemal, kuidas täiustada Eesti töötukassa teenuseid küll Ida-Virumaa osakonna näitel, aga ma leian, et selleks intervjuuks sa sobid ka, kuna Sa olid töötukassas mujal arvel, aga teenused on laias laastus üle Eesti igal pool samad.

INTERVJUU

INT: Mul on mõningad küsimused sulle. Alustaks sellisest küsimusest, et miks jäid töötuks? Kirjelda oma olukorda.

INF: Hästi lihtne. Kui asutusele tuleb uus juht ja ta arvab, et kokkuhoiuks koondamine inimeste näol niimoodi suhteliselt valimatult automaadiga neid maha lastes, siis nii juhtub.

INT: Väga hea, räägi võib-olla oma taustast ka, et mis on sinu haridus, mis on sinu senine töökogemus laias laastus, millises valdkonnas? Et mis sinu taust on?

INF: Olen käinud kahes ülikoolis, esimene neist on Mainor ja seal oli rakenduspsühholoogia teenindusjuhtimises ja teine on Tallinna Ülikool organisatsioonikäitumine. Ja noh, ütleme niimoodi, aga töötan IT-s umbes 30 aastat. Elus igasuguseid asju teinud, aga kui CV-s midagi kirjutada, siis kõik asjad on IT-ga seotud alates kasutajatoest millest ma alustasin, siis rakenduse administraator, siis teenusehaldur, siis E-kanalite juht, siis tiimijuht, siis nüüd IT-arendusjuht, et kõik võimalik ja igasuguseid ametikohti mis IT valdkonnas on saadud peetud.

INT: Väga hea. Siis korra käime üle need meetmed, mida pakub töötukassa tööotsijatele. Ehk siis töötukassa pakub tööotsijatele töökeskne nõustamine ehk siis nõustamine erinevaid koolitusi, seminare, karjäärinõustamist, tööklubi ja tööpraktikat. Et milliseid meetmeid pakuti sulle arve arveloleku ajal?

INF: Et kui ise küsinud, siis mitte midagi.

INT: Tegelikult see töö keskne nõustamine on ju see kohustuslik kord kuus.

INF: Ja siis oli võimalik valida, et kas kirjalikult või suuliselt ja mina valisin suuliselt ja ainuke, mis mulle tehti kohustuseks on see, et ma pean kandideerima võimalikult palju erinevatesse kohtadesse. Ja siis öeldi, et kui mingisugune töö äraütlemine jääb sinu oskuste taha siis põhimõtteliselt saab mingisuguseid koolitusi endale juurde võtta, siis et oma töövõimekust siis tõsta. Selle peale ma ütlesin, et mitte ükski tagasiside ei tule mitte kunagi põhjusega, miks mina välja jäin, isegi kui ma seda küsin, et tööturul on jumalast hea, kui pooled vastavad seda, et ma isegi ei saanud nagu edasi või aitäh, aitäh, et te kandideerisite, et neid vastuseid ei tule, esiteks. Ja teiseks kui tulevad vastused, siis sellele kirjutada vastu, et vabandage, miks ma ei saanud, et mis minul puudu on siis, seda vastust ma nagu kindlasti ei saa, võib-olla sajast ühe aga, tavaliselt on see, et leidsime mingi sisemise kandidaadi, kes oli nagu parem või või siis et teie profiil või kellegi teise profiil vastas paremini meie ootustele ja see on nagu kogu põhjus. Nii et nagu põhimõtteliselt kasutada seda varianti, et kui te olete töötu, saate eitava vastuse, et siis selle põhjendusega koos saatega mingisuguse lisakoolituse endale midagi noh, seda varianti pakkuda on mõttetu, seda ei saa rakendada.

INT: Aga oled sa siis ise küsinud ka mõnda koolitust, näiteks?

INF: Ja olen. Esiteks, küsisin kõigepealt koolitust, et kui ma tahaksin oma profiili täiesti muuta, näiteks inimesel on siiber, ta on töötanud mingisugusel alal, näiteks mina IT sektoris. Aga nüüd ma ei taha enam töötada IT sektoris, siis ma saan aru, mu mõõt on täis siis saada mingit koolitust, mis mu profiili muudaks. No tundub ilmvõimatu, sellepärast et eeldus on see, et ma pean saama koolitusi, mis minu profiili täiendavad. Küll aga mitte täiesti muudavad, sest mina tõin lihtsad näited: tahtsin endale töötukassa kulul teha C-kategooria autojuhilubasid, ma ütlesin, ma olen elus töötanud taksojuhina, ma tahaks hakata töötama lihtsalt, mitte ajuga, et hakkaks autojuhiks. Mul on autojuhi staaži juba kakskümmend viis aastat ja avariisid ei ole, ja ma sobiks sinna, mulle meeldib autoga sõita, vastuseks tuli, et midagi sellist ei saa ja ei kuulu kompenseerimisele. Tore, olen töötu, raha ei ole, profiili muuta ei saanud nagu tahtsin siis mõtlesin, et okei, et kui ma liides edasi töötan, aga siis ma peaksin enda kahekümne esimese sajandi oskusi võib-olla tõstma. Mul koolitused on küll igasugused resümees juba ammu ja palju, aga mingeid uusi asju pole. Üks populaarne asi on näiteks AI, ilma selleta enam tänapäeva kahekümne esimesel sajandi midagi teha ei ole. Rääkides sellest oma töötukassanõustajale, ükskõik kas kirjalikult või mitte kirjalikult, sain aga jälle eitava vastuse ning toodi jälle põhjuseks, et kui AI teadmiste pärast öeldakse töökohti ära siis vaatame seda

uuesti, aga niisama lambist AI koolitust ei saa. Kuigi ma saatsin hästi palju põhjendusi, et kuna töötukassa spetsialist ilmselgelt IT tööst midagi ei tea, siis saatsin kirjalikult erinevaid variante, et mis on AI IT valdkonnaga seoses, kuidas seda kasutatakse, mida nõutakse tänapäeval IT töös ei juhtunud ka seda ei saanud ka seda koolitust. Siis ma tahtsin ka uuendada sertifikaate. Et IT-s on näiteks ITIL protsess on näiteks selline väga tunnustatud ja kasutusel olev protsess. Enamikkes asutustes lähtutakse ITIL protsessi raamistikust, selle sertifikaat mul põhimõtteliselt on, aga see on juba kümme aastat tagasi siis kui ITIL tuli, ehk siis oleks vaja selle uuendada ja saada uuemat sertifikaati. Sellele ma sain samamoodi eitava vastuse. Ja siis ma loobusin igasugustest asjade küsimisest, sest see energia, mis kulus sellele, et saada mingisugustki toetust töötukassast, et siis ma loobusin, ütleme niimoodi. Ja minu kõik need vestlused piirdusid sellega, et jah, ma otsin tööd, nägemist.

INT: Kas karjäärinõustamistuli oli sulle pakutud, kuna sa mainisid selliste ümberõpet täiesti kannapöörde karjääris või karjäärinõustamist ka ei olnud pakutud?

INF: Ütleme nii, et seda vist isegi pakuti karjäärinõustamist. Aga vaadates siis, mida karjäärinõustaja pakub, arvestades minu profiili. Et põhimõtteliselt olen lõpetanud personalijuhtimise, ma ei arvanud, et see mulle nagu mingit lisakasutegurit annaks

INT: Et siis sa loobusid ise sellest teenusest, jah?

INF: ise loobusin selles, jah.

INT: Väga hea. Et sisuliselt siis lei leiad seda, et sellest nõustamisest abi olnud, et see oli pigem nagu selline kohustused.

INF: Ja ma olen elus kolm korda olnud koondatud. Kolmel korral olen ma põhimõtteliselt samade asjade otsa põrganud välja arvatud näiteks ühel korral, kui ma töötukassalt küll mitte töötuna küsisin, mingisugust abi, siis ma isegi sain seda abi, ma ei mäleta, mis asi see täpselt oli, aga minu meelest oli see mingisugune konkurss, mis käis läbi töötukassa, seal oli täiskasvanud inimese ümberõpe profiil. Ehk siis said võta mingi eurorahade eest mingi kursuse. Ja ma läksin Kellu kooli ja õppisin maalriks tänu sellele kursusele ja see oli kuidagi nagu töötukassa lehel vist promotud või ma ei mäleta kuidagi nagu seos. Igatahes selle kaudu ma sain kuidagi selle väljaõppe. No aga see ei olnud töötukassa rahade eest kindlasti, et see oli mingi eurorahadest.

INT: Jah, ilmselt küll. Aga kuidas sa hindad oma kogemusi töötukassaga?

INF: Töötukassaga? Töötukassa on asutus, ma hindan kogemust inimestega, kes seal töötukassas on minuga suhelnud. Need inimesed on väga erinevad ja ütleme ka pädevuse aste on väga erinev, et ühe töötajaga on, ma olen palunud muide isegi nõustajat vahetada, sest ma lihtsalt jooksin vastu seinale ühe nõustajaga. Ükskõik, mida ma ei küsinud, sain ma lihtsalt nipsakaid vastuseid, mulle ei sobinud see teenindaja absoluutselt. Need teenindaja teenindaja tasemed tunduvad mulle väga erinevad, alates viisakuse astmest kuni lõpetades sellega, et nad professionaalselt oskavad midagi nõustama. Sest kuna ma pean rõhutama, et ma olen õppinud ka tehnikasuhtidist, siis oskan ma teenindajad väga hästi hinnata.

INT: Väga hea ja mis võiks siis arveloleku ajal olla teisiti, et mida sa leiad?

INF: No arveloleku ajal ma ei oskagi isegi niimoodi öelda, aga ma tean, et näiteks töötukassa seotud on mingi konkreetse CV-Online'iga äkki, või kui ma nüüd peast mäletan et nende tööpakkumiste seos, et kus ma oma tööprofiili saan kuhugi üldse laadida või kuvada või mis iganes, see võiks olla kahekümne esimese sajandile kohane ja seotud näiteks LinkedIn-iga või mis iganes. Ma kirjutan mingisuguse CV kuskile PDF formaadis nii-öelda vanal kujul. Noh, see ei ole enam see, millega ma tänapäeva turul saaks kuskil kandideerida, rääkimata siis rahvusvahelisel turul. Ja kui ma tahan nagu kandideerida rahvusvahelisel turul ja olla nii-öelda kahekümne esimeses sajandis, siis nende abi, töötukassa inimeste abi võiks olla ka töötukassa leheväliselt minu profiili vaatamine ja nõustamine. Aga mulle tundub, et kõik mis puudutab tavatööd võiks olla neil täitsa okei, näiteks, autojuht, kuidas ma siis ütlen, mingit saad aru, mis klassideletajad, aga kui me räägime professionaalidest ja kui me veel räägime IT-st, siis toetus sisuliselt on küll olematu, sellepärast et Need nõustajad ei tea sellest maailmast ikka mitte midagi. Et äkki peaks tegema mingisuguse ettepaneku, et need nõustajad, kes on, oleks ka erineva profiiliga, pole ju mõtet. Toon näite, et pole mõtet hankeosakonnale anda IT-hanget ja siis loota, et nad oskavad mõelda või kaasa rääkida. Ehk siis need, kes nõustavad inimesi, peaks olema ka natukene teadlikumad sellest mis maailmas tsee inimene pärineb, et nad võtavad kõiki ühe vitsaga. Vabandust, sama idiootlikud küsimused kui, nagu aednikule on ka IT-juhile, see tundub nagu niimoodi "halloo" ma olen teisest kohast. Ma ei taha neid aedniku küsimusi. Kui Sa süvened inimeste personaalsete vaadete profiili, siis käitu ka vastavalt sellele profiilile.

INT: Ehk siis tegelikult ongi see, et mul järgmine küsimus oligi, et mis ettepanekud teeksid töötukassale töötajate toetamiseks uue töökoha leidmisel. Võtan lühidalt kokku eelnevat juttu, et need ongi järgmised: aidata korrastada ja võib-olla toetada just oskust arendada oma LinkedIn profiili loomisel ja haldamisel, mis on IT vallas selline populaarne töö otsimise koht

ja siis profileerida need töötukassa nõustajaid, et vastavalt siis segmentidele või valdkondadele?

INF: No jah, et mina näiteks töötan, ma ei tea, Eesti lotos ja omal vabal ajal ostma kuskile lotopiletit. Et tore, et näed, ma tulen nüüd ostan teilt mingisugune kümme lotopiletit lihtsalt huvi pärast, et mismoodi siin süsteem toimib, mingit värki, onju siis mul ei ole vaja, et sa, kassiir hakkab mulle rääkima, kuidas lotopiletit kraapima pidin ma ju töötan Eestis Lotos. Et siis nagu IT inimesele ei ole vaja selgitada, et kuule enne seda, kui sa nüüd selle CV üles laadised, kas enne seda arvutile restarti tegid midagi natukene aju mõtleks kaasa, mitte nagu enamik klienditeenindajad loevad paberilt mingi standardi maha, mis neile on ette nähtud. See on nii kohutavalt tüütu nendele inimestele, kes on sellest standardist juba ammu kaugele jõudnud.

INT: Väga hea. Minu küsimused said otsa, et kas sooviksid veel midagi lisada, lisaks räägitule just oma kogemusest töötukassaga?

INF: Väga raske on, hüpotab muidugi oma tööst kohe täiesti teise teemasse. Ma ei tea, nende lehekülg on täiesti enam-vähem arusaadavaks läinud. Kunagi oli see päris õudne.

INT: Sellisel juhul ma tänan intervjuu eest!

P.S: sain hiljem tagasiside intervjueritavalt telefoni teel, et tal läks meelest ära intervjuu käigus mainida, et Töötukassa konsultant soovitas töökohti kandideerimiseks, kus palk oli oluliselt väiksem kui töötukindlustushüvitis mida intervjueritav sai.

Lisa 5. Intervjuu teise endise töötukassa arvel olnud isikuga B

Intervjueerija - INT

Vastaja - INF

Toimumise koht: Telefoni teel

Toimumise aeg: 10.04.2025 kell 17:00 – 17:30

SISSEJUHATUS

Nagu sa tead, et siis ma olen Alexander Lupin ja lõpetan Tartu Ülikooli Narva kolledži ettevõtluse- ja projektijuhtimise erialal. Kirjutan oma lõputööd teemal, kuidas täiustada töötukassa teenuseid, et töötud saaksid kiiremini tööle naasta. Ja kuna sina olid ka töötukassas arvel mõnda aega, siis ma tahaksin sinuga läbi viia intervjuud sinu kogemustest.

INTERVJUU

INT: Kõigepealt võib-olla ma küsin sellist asja, et räägi palun üldse oma senises tööalasest taustast, et mis mis valdkonnas sa oled tegutsenud või mis ametis sa oled laias laastus tegutsenud seni.

INF: Minu töökogemused on olnud valdavalt kõik seotud inimestega ja inimeste eestvedamisega. Olen olnud viisteist aastat erinevatel inimeste juhtimisega seonduvatel ametikohtadel, pluss teinud ka ise kõrval aktiivteenindust olles töötajatele eeskujuks. Minu kogemused on ka Elisa ettevõttest täpselt samas kategoorias ja valdkonnas. Olen saanud ka põhjaliku müügitöö kogemust elektroonikakaupluses.

INT: Experdis Sa olid kaupluse juhataja, siis jah?

INF: Jah

INT: Väga hea, räägi palun sellist asja, et miks sa töötuks jäid.

INF: Töötuks jäin sellisel elulisel või majandusliku muutuse tagajärjel, kui peale koroonapandeemiat algasid jaekaubanduses keerulised ajad ja ettevõtte lihtsalt ühel hetkel oli sunnitud tegema raske otsuse ja likvideerima oma kauplused ja tegevuse üleüldse.

INT: Ehk siis ettevõtte läks pankrotti ja Sind koondati?

INF: Jah, kokkuvõttes nii, lühidalt.

INT: Väga hea, aitäh! Liigume töötukassa teemadele. Sa olid töötukassas päris pikalt arvel. Töötukassa pakub töötutele inimestele erinevaid meetmeid. Ehk siis kui me räägime teenustest ja võimalustest, nad pakuvad töökeskset nõustamist, ehk siis lühidalt öeldes nõustamist, erinevaid koolitusi, seminare, karjäärinõustamist, tööklubi ja hüvitusi. Sina said töötuskindlustushüvitist nagu ma saan aru, ja kui me mõtleme nende meetmete peale, palun kirjelda oma teekonda töötukassas. Töökeskne nõustamine on töötukassa ekspertide väitel on kõige efektiivsem meede. Palun kirjelda oma kogemust töökesksest nõustamisest ehk siis töötukassa nõustamisest.

INF: Minu enda otsus oli esialgu täiesti ühene, et kuna mul on väga pikaajaline teenindusjuhtimise kogemus, olen võimeline üsna kiiresti tööturule ilma töötukassa abita tagasi naasma. Seetõttu ma ise loobusin nõustamishõustamisteenustest, mulle pakuti neid, aga olin täiesti veendunud, et läheb läheb sujuvamalt.

INT: Aga loobuda saab, sai vist esimeseks kolmeks kuuks või midagi sellist, on nii?

INF: No esimesel kolmel kuul olin ma lihtsalt ja virtuaalne ja aktiivne töötaja ise. Edaspidi leppisime kokku süsteemset töötuspuudumise täitmist, et oleks fikseeritud kuhu ja millal olend kandideerinud, kandsin sisse kõik oma kandideerimised ja kandideerimiste tulemused. Ja seda ma siis täitsin, kokkuleppel konsultandiga pool aastat iseseisvalt.

INT: Ja siis, mingil ajal sul siis algasid need nõustamised ka kas telefoni teel koha peal või e-teeninduses?

INF: Ja ühe nõustamise sain, kuna mulle tundus, et minu kandideerimis CV, et et kas kandideeritavatel ametikohtadele on äkki liiga tugev ehk, et et kardeti meeskonda võtta tugevaid kandidaate või ütleme töötajaid. Siin oli taustainfoks ka see, et ma teadlikult tahtsin uut valdkonda enda ellu tuua ja mitte enam jätkata juhtivas ametikohas vaid olla pigem spetsialist ja tugeva CV-ga mulle tundus, et tavaspetsialisti ametikohale on väga keeruline saada ja siis oli meil üks telefoninõustamine kus me siis koos vaatasime üle minu CV sisu.

INT: Nii ja kas seejärel oli ka mingit nõustamist? Ma just mõtlen, et kas, kuidas sekus töötukassa töötuspuudumisesse, kas ta pakkus sulle mingid teenused ja kas kui paljud tugi ta pakkus sulle just uue töökoha leidmisel? Et kuidas sa ise tunned?

INF: No sellist sellist pakkumise versioonis ei toimunud midagi.

INT: Ehk siis nagu ma aru saan, et sul ühtegi koolitust ei olnud soovitatud ja karjäärinõustamist oli sul soovitatud või pakutud?

INF: Koolitusega oli nii, et küsiti, et mida ma, mida ma soovin või mida ma tahaksin ise. Aga hästi keeruline oli ka see, et koolitused olid nii-öelda varjatud moel, ehk et need avati ainult ma isegi ei oska öelda, mis faasis see saadaolevate koolituste loetelu üldse seal aktiivseks läks. Kes, et kui ma soovisin saada personalijuhtimise spetsiifilisemat koolitust, siis öeldi, et see on neil nimekirjast maha võetud, kuna on toimunud üle koolitamine.

INT: Ehk siis oled ka küsinud, küsinud endale huvipakkuvad koolitused, aga ei ole seda saanud.

INF: Jah, valikus oli baas ja ega ma ju ei teadnud, mis neil seal valikus oli oleks siis leidnud sealt endale midagi meelepärast.

INT: Aga kui sa nüüd mõtled oma töötukassa kogemustele, et mis võiks teisiti olla, või siis mis abi sa oleksid lisaks töötukassalt oodanud, et sulle, kuid töötule ja tööotsijale oleks osutatud töötukassa poolt?

INF: Pean mõtlema, jätame praegu selle vahele, võtame järgmine.

INT: Nüüd see oligi mul eelviimane küsimus, et mõtle selle peale, et millest sa tundsid puudust, et mis võiks olla sulle lisaks töötukassa poolt pakutud. Aga järgmine küsimus on, viimane on, et mis ettepanekuid teeksid töötukassale tööotsijate toetamisel uue töökoha leidmisel.

INF: korda palun küsimust

INT: Et mis ettepanekud teeksid töötukassale tööotsijate toetamiseks uue töökoha leidmisel?

INF: Rohkem võib-olla sellist töötaja ära ärakuulamise oskust ja et ma ei räägi enda kogemusest, minu nõustaja oli väga mõistev, aga minu tutvursingkonnas on neid kogemusi, kus nõustaja ja selles mõttes sunniga suunas kandideerima ka ametitele, mis tööotsijatele ei olnud meelepärased, ehk et nad pidid täitma justkui oma oma tegevuste nimekirju, et neil on asjad tehtud aga jättes sealjuures tähelepanuta inimese olemuse, tema soovid ja vajadused tähelepanuta.

INT: Okei, hästi, ja siis tuleme tagasi eelmise küsimuse juurde, et korra mõtle selle peale, et enda kogemuse peale, et mis sa arvad, et mis võiks teisiti olla sul endal töötukassaga kogemustest?

INF: Ma räägin, et minul tegelikult sujus hästi, et mind ei survestatud, mulle anti rahulikult aega ise ise otsida, ise otsustada, otsida endale meelepäraseid ametikohti, lohutati, kuna ma vanuselise piirmääraga tundsin, et et ka see on üks takistus, siis tegelikult lohutati ja anti mulle mõista, et igal asjal on oma aeg olla olla pisut kannatlikum. Et selle koha pealt oli minul väga toetav nõustaja.

INT: Väga hästi, väga hästi. Aga tahad sa midagi veel lisada? Siia juurde?

INF: Ei taha

Lisa 6. Intervjuu kolmanda endise töötukassa arvel olnud isikuga C

Intervjueerija - INT

Vastaja - INF

Toimumise koht: Telefoni teel

Toimumise aeg: 12.04.2025 kell 16:30 – 17:00

SISSEJUHATUS

Nagu sa tead, siis olen Alexander Lupin ja olen lõpetamas Tartu Ülikooli Narva kolledži ettevõtluse ja projektijuhtimise erialal ning kirjutan oma lõputööd teemal, et kuidas täiustada töötukassa teenuseid, et töötud inimesed suunduksid kiiremini tööturule ja fookusesse ma võtan pigem sellised pikaajalised töötud. Selleks, mul on mõned küsimused.

INTERVJUU

INT: Esimene küsimus on selline, et miks see üldse jäid töötuks? Ja et miks või kuidas?

INF: Tööandja mind tegelikult kiusas ja siis mina enam ei saanud tööle minna. Võib-olla oleks isegi suutnud enam, sest ma teadsin, et nad võibolla mind seal kohapeal rohkem kiusama. Sest ma seal juba kaks kuud haiguslehel. Ja siis nad võtavad siis töölepingu ära, oligi kõik.

INT: Väga kahju tõesti. Aga räägi, mis alal sa ennem toimetasid, et mis valdkonnas tegutsesid?

INF: Et siis mul on siis sotsiaaltöö taust ja kõrgharidus on ka selles valdkonnas olemas.

INT: Väga hea. Ma tänan nende vastuste eest, siis räägime korra nendest töötukassa meetmetest, mida ta pakub töötutele. Ma lihtsalt kordan need kiiresti üle. Et need on erinevad hüvitised ja toetused siis põhimeede, mida rakendatakse kõikidele, on siis töökeskne nõustamine ehk nõustamine. Siis töötukassa pakub erinevaid koolitusi, seminare, karjäärinõustamist ja tööklubi. Ja ka tööpraktikat. Need on need meetmed, mis töötukassa rakendab just tööotsijate vaates. Et et milliseid meetmeid neist pakuti sulle.

INF: Täheleb, minul oli alguses üldse niimoodi, et kuna mul on traumajärgne kogu see lugu siis töötukassasse ja minul sattus kuidas, ütleme, ebakompetentne töötukassa töötaja, kellega mina ei saanudki aetud asju. Sellepärast et ta ei süvenenud kohe alguses minu asjadesse ta isegi vaadanud, kes ma olen ja miks ma seal töötukassale vaid ütles mulle kohe telefoni teel, et tutvustasin ennast, oligi kõik ja ütles, et aga kui te olete nüüd töötusega koha hakkama tööd otsima. Nii, aga mina tegin arsti ettekirjutusel taotluse töövõimega amiseks tähendab kas

osalise või puuduva töövõimesaamiseks ja mina tegin selle taotlusi ja sellel hetkel mul oli määratud puuduv tööhõive seosed laste surmaga. Et ja siis ma ütlesingi konsultandil, et ma ei pea praegu tööd otsima, et ma pean hoopis taastuma sellest kõigest, mis mul on juhtunud. Ja noh, ühesõnaga pole üldse ei sujunud selle konsultandiga asi absoluutselt nagu teda ei huvitanud üldse kellegile laps, sõrmus või midagi sellist. Hiljem määrati osaline siis kui määrati osaline, siis muidugi jah, et nad ka tööd otsima. Muidu usutavalt ütles, et hakata sotsiaaltöötajaks oskad ja sul on paberid ja kõik oled ammutatud palju teinud seda tööd, et mina ütlesin, et mina ei soovi enam sotsiaaltöötajaks hakata, sest et ma ei taha enam hakata teiste inimeste muresid, peame lahendama, kui mul endal on nagu asi nüüd juhtunud. Aga noh, see töötaja ei saanud aru, siis ma palusin vahetada konsultanti, tegin ka kirja, palun valu, soovin teist, otsustati endale. Ja siis ma ei tea, keegi, ülemus helistas mulle seal, ütles, mis teil juhtus ja ja siis ma palusin ära vahetada. Siis mul vahetati, teine konsultant. Ja noh, see oli ikkagi inimlik, tema ise töötavad omavalitsuses ja ta teab, mida sa töötad või käib. Ja kuidagi nagu üldse oli sihuke empaatiline ja, ja siiamaani oli ta ebamul, et temaga ma sain asju aetud. Esimene konsultant ei olnud nõus andma mingeid volitusi vaid ainult raius seda, et mingi hetk uuesti sotsiaaltöötajaks. Teine konsultant, kes oli nagu mõistlik ja inimlik, tema Temasitsi, küsis, et mida ma tahaks teha, mõtlesin, ma tahaks teha midagi omaette, mittegrupis enda, paljude inimestega, ma ei taha enam töötada ja mõtlesin, et ma tahaks midagi, ta helistab mulle enda, tulid need mõtted, et noh, et sooviks nagu, kuna mind on ka iseenda korteri ehitamine kunagi huvitanud, et sobikski nagu midagi sellist, nagu huvitas mind plaatimine nagu pottsepatööd kivinenud midagi põnevat ladumine. Ja nii edasi ja siis too konsultant kõigepealt ta võimaldas mulle plaatimiskoolituse selle ma sain töötukassa poolt, see oli mingi kaheksasada viiskümmend eurot nii palju, et see kompenseeriti siis juba hakati, aja möllad, teetseeviisid, konsultant ütles teda, aetakse ka tuhanded tema teda sünnitakse, et ühesõnaga ta peab tagant ajama. Et mina ütlesin, et, et et ei, ikka praegu veel ei suuda. Ma pean ikkagi natukene veel, et ma ei, ma ei saa tööle minna, ma ei ole veel nii pädev ja selles ja et ma pean harjutama ja õppima natuke seda veel juurde. Noh, ja siis mul tuligi see mõtet, soovik seda pottsepa juurde. Otse avaldus sai tehtud, konsultant aitas mul ära teha, aga selle vastuse andis töötukassa eitava. Arvatavasti sellepärast, et ma olen naisterahvad, et ütleme nii tabeli diskriminatriskiga diskrimineerimine. Et ei saanud ka see Tallinna ehituskool aru, miks mulle ei antud sellepärast, et kõik mehed, kes töötukassa kaudu käisid enamus pani allkirjad, sega töötukassa lehele töötukakstvamaksidel kinni. Mina maksin omast taskust terve selle pottsepakoolituse.

INT: Kas mingeid muid meetmeid on ka pakutud, näiteks? Kas psühholoogilist nõustamist, nagu näiteks? Või tööpraktikat hoopis, et kui sa ütlesid, et sa tahad kogemusi?

INF: Pikad tööpraktikat. Sellega oli mul niimoodi, et pottsepa kolmsada tundi käisin ära praktikal Rakveres. Täitsa see, mis mul oli, töövõime puudub osaline toetus, selle eest käisin, sõitsin, olin, tegin taotluse töötukassas, et las nad kompenseerivad midagi stuudios, praktikaga ja nii edasi. Jälle tuli eitav vastus. Ei kompenseeritud. Ja nii ma siis olin, elasid a- töötukassa kaudu, sain sedasi.

Töökoha poolt mulle selle lõpparve tegemist, aine töötuskindlustust ka? Töötuskindlustust jah. Et ja see lõppes ära, meil. Neljanda lõppes ära märtsis, veebruaris, nüüd lõppes ära, et nüüd mul ei ole seda töötuskindlustust raha pakuti ja, ja seda ma sain.

INT: Hästi, et isenesest töök, töötukassa eksperdid väidavad seda, et nende kõige efektiivsem meede on just töökeskne nõustamine ehk siis konsultandi nõustamine. Et kuidas sa ise hindad seda, et millist abi sul oli sellest?

INF: Mina ei oska kommenteerida selles osas, et nemad nagu mingis selles osas mind abistasid, et et ma ise kõike tegin, ise ise toimetasin ühe koolituse, maksitiivsemaksin ise. Et ühesõnaga, mina olen natukene pahane töötukassa peale nagu krimineerivad nagu naisi, et et pottseppasid on naisi ka ja ma ei hakka praegu kahte naist, nii et et ma, ma ei oska öelda, mina. Mina oskan viis pluss sai öelda selle teise konsultandi kohta, kes nagu üritas mind igatepidi nagu ikkagi abistada ja aidata, et me saaks need ühesõnaga sabad toetuse ja et ma tahaks ka praktikatoetuse ja aga ta ütleski, et aidake midagi teha, sest komisjonid on teise teised inimesed on komisjonis, et et ta aitas mul lihtsalt avaldused, asjad ära teha. Nendes rohkem aidata ei saa. Ainult konsultandi kuul oskan öelda kiidusõnu, aga. Jah, et see, mis vahepeal seal toimub, töötukassas, et tal on nagu natuke pettunud.

INT: Aga räägi, mis võiks siis teisiti olla, et mis, võib-olla olid siin ootused, kas konsultandi lõvid, töötukassa teenusele tervikuna et mis võiks teisiti olla just?

INF: Teisiti olla mina ütleks, et töötukassa peab ütlema. Pani neid töötajaid selle järgi ka natuke, et mitte lihtsalt, et oleks neil töötaja, kes istuks sealt, vaid neil oleks töötaja, kes on nagu mõistlik, rahulik empaatiline, suudab suhelda nagu, kui klientidega. Nii nagu nii nagu peaks suhtlema, et, et seda miinust ma nägin, lihtsalt inimene oli seal töökohas ja oligi kõik, et tahtis oma punkte nagu, kuidas öelda väisavad ära teenida, nagu neil käib. Vanasti oli parem

olukord, kui oli sotsiaalkindlusameti kaudu kõik need puuded ja asjad minu minu meelest oli siis parem olukord kui see, kui ta töötukassasse kõik üle läks. Et nüüd ongi ligadi-logadi kõik.

INT: Arusaadav, aga mul on nüüd siis järgmine küsimus ja üksnes ka viimane küsimus. Et mis ettepanekuid teeksid töötukassale töötajate toetamiseks uue töökoha leidmisel?

INF: No mina ütleks ikkagi see, et kuna ikkagi on inimesele ette nähtud seal ikkagi riigi poolt koolitus, kes on töötanud, saanud, eks ju, või töötuks jäänud kuni kaks tuhat viissada eurot on hetkel sa sinna siis ikkagi töötukassa ikkagi võiks ikkagi, no ma ei tea, kohtudes inimesega ja kui ka ka seda, et inimene on oma otsuse teinud ja nad naeravad, komisjon võiks ikkagi inimesega ise suhelda otse, kas kutsud siis kohale? Sellepärast, kuna seda inimestena teevad kohe eitava otsuse, see on ka nagu see ei ole nagu pädev, et see on. See on kummaline. Lihtsalt kirjutavad eitav, aga nad inimesega ise juhte absoluutselt vastavad paari paberit avaldaksid. Et noh, et seda, et nagu jah, nad võiksid inimesega suhelda, kui nad nagu tahavad jätta määramata, aga noh, et siis oleks see ka, et nad ainult inimesed ise ära, et mida see inimene ise nagu kohapeal ütleb ja oskab vastata nende küsimustele või midagi. Et millal sa seda teed, seda enda jaoks või ta teeb seda nagu ikka tööd sellist tegema. Et see on üks asi, teine asi, jah, ikkagi mina ikkagi ütlen, et neid konsultant peab töötukassa paremini valima. Et seal peab olema inimlikud inimesed. Ta on nagu sotsiaaltöö, et seal ei saa olla inimene töö, kes lihtsalt läheb raha pärast, et ma tahaks teist ka ja ongi kõik, et peab olema ikkagi inimesele vastutulev, sõbralik. Ei tohi konsultandiga suhteliselt sõnad endast välja. Kuidas öelda, see ei päde, see ei kõlba kuskile.

INT: Arusaadav, et siis rohkem suurema empaatiavõimega inimesi sisse?

INF: Eino empaatiat, kellel on ikka rohkem ja mõnel inimesel üldse pole seda ja.

INT: Nii, aga siis ma sain vastused oma küsimustele ja suured tänud sulle vastamast.

Lisa 7. Intervjuu neljanda endise töötukassa arvel olnud isikuga D

Intervjueerija - INT

Vastaja - INF

Toimumise koht: MS Teams

Toimumise aeg: 17.04.2025 kell 11:00 – 11:30

SISSEJUHATUS

Kõigepealt tutvustan ennast, et teada, et olen siis Alexander Lupin ja olen lõpetamas Tartu Ülikooli Narva kolledži ettevõtluse- ja projektijuhtimise eriala. Kirjutan oma lõputööd töötukassa teenuste täiustamise teemal, et kiirendada töötute tööturule naasmist, et kuidas need teenused efektiivsemaks ja paremaks muuta. Ja selleks on mul mõned küsimused Sulle.

INTERVJUU

INT: Et, et võib-olla kõigepealt avatenda tausta, et mis on sinu senised töökogemused ja mis on sinu taust?

INF: Ma olen viisteist aastat kaubanduses töötanud, et viimased viis aastat olin raamatupoes ja siis olin kaks aastat väiksemates kauplustes juhataja ja nüüd siis, kui ma töötuks jäin, siis viimane töökoht oli aasta, olin toidupoes osakonna juhataja.

INT: Ehk siis kaubanduses juhtivatel positsioonidel, lühikokkuvõttes arusaadav, aga räägi paari sõnaga ka, et miks sa töötuks jäid?

INF: Kuna mul oli kaks operatsiooni ja siis mul on kaks kiiritust ees, mis siis võtab aega pool aastat. Pool aastat olin haiguslehel ja tööandja lõpetas töölepingut tervislikel põhjustel ja nüüd ma olen siis haiguslehel ja töötukassas arvel siis nii kaua, kuni mul see hüvitise määr on määratud, see oli vist sada kaheksakümmend päeva või midagi taolist.

INT: Arusaadav, kahju, et nii juhtus. Räägin korra töötukassa meetmetest töötajatele. Kordan korra need üle lihtsalt. Töötukassa pakub töötutele erinevaid meetmeid. Need on siis hüvitised ja toetused ning teenused ja võimalused. Kui me peatume teenustele ja võimalustel, siis need on: töökeskne nõustamine, koolitused, seminarid, karjäärinõustamine, tööklubi. Kirjelda palun, millist teenust sina oled töötukassalt saanud.

INF: Kuna ma registreerisin töötuna arvele üksteist jaanuar, et siis minul ei ole ühtegi seda toetust, sest ma käin ju üks kord kuus, ma olen veel viis päeva haiglas, et mul nagu otseselt

tööd ei otsigi ja haiguslehel ja hakkas tööd otsima, siis kui mul see haigusperiood läbi saab, ehk siis suve teisel pool. Mulle konsultant pakkus karjäärinõustamist, aga nagu me temaga omavahel rääkisime esimesel kohtumisel, et mul ei ole hetkel neid mõtet võtta, sellepärast et ma nagunii tööjõuturul otseselt töölepinguga tööle asuda enne ei saa, kui mul on vihmane kiiritus läbi.

INT: Et siis otseselt sa mingeid teenuseid ei saa peale nõustamist ei saa, sest nõustamine on kohustuslik teenus?

INF: Nõustamine, esimene nõustamine mul oli. See kestis ligi kakskümmend minutit või kakskümmend viis minutit. Ja peale seda ma ei pea käima kohal neil, ma pean lihtsalt iseteeninduses laadima üles dokumendi, et kas ma olen ikka endiselt haiguslehel, mis seis mu tervisega on ja kuna ma siis olen võimeline tööle naasma.

INT: Ahah, et otseselt siis seal mingeid teenuseid ei saa, sealt? Töötukassa pakub erinevaid koolitusi, toetab ka psühholoogilist nõustamist. Seda sul pakutud ei olnud?

INF: Ei, seda mul ei ole, aga mul on emaga on see etapp läbi tehtud enne pensionit eelmine aasta. Tema jäi ka haiguse tõttu haiguslehele ja talle pakuti karjäärinõustamist, siis minu venna matustega seotud ja need võlad, mis ta päris siis võlanõustamine töötukassa poolt siis kuna haigekassa enam ei füsioteraapiat tal põlveoperatsioonis ei enam uut, ei antud uut taastumist, siis ta sai töötukassa läbi sealt lihtsalt äkki oli füsioteraapia, et ta sai kolm asja, võlanõustamine, füsioteraapia ja siis karjäärinõustamine sai küll kolm asja sai. Ah, ja psühholoog ja psühholoogi sai ka selle töötukassa, mis ei ole küll otseselt õppinud psühholoog, vaid oli kogemusnõustaja selle leinaga seotud, sellega sai ka kõik summa vist maksis, kui kui seda dokumenti uskuda, siis oli kaks, kaks tuhat viissada oli sdee programm, mis ta siis selle aasta jooksul sai, mis ta töötuna oli.

INT: No see ongi maksimaalne koolituse määr kaks tuhat viissada eurot. Küsin ka seda, et siin töötukassa eksperdid väidavad just seda, et nende kõige efektiivsem meede on töökeskne nõustamine. Ehk siis need nõustamised, kuidas sina hindad seda?

INF: Mulle see konsultandi jutt või see, kui me kohtusime, käskis teha mul CV sinna töötukassaprogrammi ja kõik läbi töötukassa neid tööpakkumisi vaadata. Ma ei näe nagu sellest mõtet. Et seal ma pean seda hakkama täitma, kuupäevad seal, osad asjad tulevad automaatselt süsteemist sinna ja sinna ei saa üles laadida pilte. Et sellest ma küll nagu aru ei saa, et kui ma otsin ise tööd, siis ma kandideerin siin CV-keskuses ja kus ma saadan oma meili pealt ikka

õigesti tehtud, korrektse CV, siis seal peab lihtsalt täitma neid asju aga saata küll ei ole võimalik. Sisselogimine, et sa iga kuu sinna sisse logima üles laadima kuus oled siis, kui sa oled saatnud kuhugile oma need CVd või käinud kuskil vestlused, siis need tuleb nagu tõestada.

INT: Arusaadav, aga oskad sa öelda, et mis võiks teisiti olla? Selles protsessis?

INF: Oma näitel ma võin küll öelda, et mul nagu ei ole midagi halvasti olnud, et kuna ma käin arsti juures ja see on haigekassasüsteemis, olen justkui nagu haiguslehel ja seda nagu operatsioonijärjekordades ja siis on protseduuridest näha, et ma ei saa sellest aru, et miks ma pean neid tõestama töötukassale, et ma olen endiselt haiguslehel, et need andmebaasid ei jookse kokku. See, mis mul on eesti.ee-s või digiloos, et sealt on justkui näha, et mul on mingid vaevused, haigused. Aga seda ma pean eraldi veel töötukassas tõestama, et mul tõesti on see haigusleht veel kehtida. Käin arsti juures, ma ei saa aru, miks ma seda pean tegema.

INT: Et see võiks lihtsam olla, jah?

INF: Kas see võiks lihtsam olla? Ma saan aru, et seal ei tohi, et ta ei tahagi neid isikuandmeid, mis mul täpselt viga on ja miks, aga seda ta peaks ju kuidagi saama näha, et ma olen seal arsti juures käinud või käin või ma ei tea, see on küll tõestamine, tundub kuidagi jabur olevat. Et kindlal kuupäeval kuu jooksul ma siis pean sinna sisse logima, näitama mingi tõendi, et ma siis on haige sellest.

INT: Aga mis ettepanekut sa teeksid töötukassale töötajate toetamiseks uue töökoha leidmisel?

INF: Minul oli see, et kuna ma olen Valgas ja mul ei ole selle palgaga ja selle ametinimetusega pole lihtsalt töökohti. Valgas oli vist üldse kokku kakskümmend üks töökohta, kui ma võtsin Valga maakonna ette. Näiteks mina küsisin, neil on need koolitused, mis siis mul peaks justkui sobima töö kaubanduses. Mul ei ole autojuhilubasid, küsisin töötukassalt koolituse, nad ei pakkunud mulle autojuhilubasid, sest seda nad enam ei paku, kuid see on seal koolituste nimekirjas on, aga mina justkui sinna alla ei lähe, sellest, ma ei saanud täpselt aru, et miks ma sinna alla ei lähe. Ma võiksin kandideerida ka tuhande viiesaja, kahe tuhande eurose müügiesindaja palgaga töökohtadele, aga ma ei saa sinna kandideerida, sest mul ei ole autojuhilubasid, ja töökulutustes on nõutud autojuhilubade olemasolu. Kaubanduses ei olegi mingeid koolitusi, et nad pakuvad küll ümberõpet, et kui sul on suhtlemine, siis nad pakuvad ümberõpet, hotellindusse, restorani ärrisse, mingeid koolitusi, aga justkui siukest, mida sul vaja läheks, juhtimiskoolitust või mingeid siukseid asju? Niisugust asja mulle ei pakutud. Pigem ma

vist ei osutunud nende kriteeriumite järgi saadavaks. Et seal ei ole väga, ma olen aru saanud, et väga see ei ole niimoodi, et see töö, Ta ise või töötaja ütleb, et et mis koolitus ta arvab, et talle sobiks või mida tal läheb vaja vaid see konsultant vaatab su asjadele peale, siis vaatab seda maakonna vajadust, ütleb sulle ise, mida sa peaksid tegema.

INT: Et koostöö võiks parem olla?

INF: Koostöö esiteks, see koostöö võiks parem olla ja need koolitused ongi, et kui sa võtad selle töötukassa koolituste kalendri ette või mida nad pakuvad, see on, ma ei tea, mitusada koolitust olid seal nimekirjas, kõik on lahti kirjutatud arvutiõpe kaheksa tundi, kakskümmend tundi, mingit asja. Seal on nagu jube segaselt, et ma ei saa aru. Minu inglise keel näiteks ei ole hea ja ma ei saa aru et mis nende mõistes algata on. Kui ma googeldan neid koolitajaid, siis on hästi palju koolitajaid, koostööpartnereid ei ole mitte spetsiaalsed psühholoogid või terapeutid vaid need on tudengid kuskilt ülikoolist, kes õpivad seda eriala või siis siin leinaasjas, mille emaga oli, et teda nõustas leinaga hoopis kogemusnõustaja, kellel ei olnud üldse isegi haridust, psühholoogiast ega sellest, et sellest ma ei saa aru, et kuidas ma lasen inimese juurde inimese, kes kunagi matnud, ma ei tea lapse või kellegi ära, et temale maksab mingit raha selle eest, et ta kedagi nõustaks, selleks peaks ikka olema spetsiaalne psühholoog või psühhiaater ikkagi. Et sellest ma ei saanud aru, sest et mul ema pigem tal tekkis seal muud probleemid, kui ta seda kogemusnõustajaga seal iga kuu talle ette nähtud kaheksa korda, iga kuu ta temaga rääkis tund või kaks. Et seal tekkisid pigem teistsugused probleemid, kui see abi sealt tuli. Töötukassas, et kui sa tahad sealt kirjutada, võtta näiteks lahti mingid võlanõustaja oli täpselt sama moodi, et kui sa võtad need inimesed lahti. Valga linna puhul on mul hästi teada, sellepärast et Mul ema sai kõik need kaks tuhat viissada eurot, mis talle välja mõisteti, nendeks koolitusteks toimusid Kungla tänaval. Ja kui ma neid füsioteraapiat, seda leinanõustajat ja kogemusnõustati, nüüd googeldasin, siis ma ei leidnud mitte kellegil neist erialast haridust. Et ta võikski üldse näiteks siukseid teenuseid pakkuda või vähemalt mulle tundus imelik.

INT: Korra küsin sinu vaates, et sina oled siis Valgamaal arvel, nagu ma aru saan?

INF: Ja Valgamaal arvel, aga sissekirjutus on mul Tallinnas nüüd vist enam. Vähemalt konsultant mulle ütles, et, et enam ei ole oluline, et kus te olete sisse kirjutatud, et siin on see, kus te tahaksite justkui tööd leida. Kuna olete ema juures, siis ma ütlesin, et eks ma olen siin. Kui mu terveks on siin juuni teises pooles, et siis ma hakkaks siinkandis tööd otsima, see vist ei ole vist enam oluline, kus sa täpselt käib. Põhiline on see, kus sa reaalselt kohal.

INT: Et miks ma küsin seda, et ja võib-olla võrreldes Tallinnaga nüüd Valgamaa võimalused on piiratud. Kas näiteks töötutötukassa konsultandi poolt on sul välja pakutud selline mõte, et sa võiksid vaadata näiteks mõnda tööpakkumist, mis on kaugtöö ja on võimalik teha tööd, et ei pea koha peal käima ja näiteks saad ka osalise ajaga teha kuskil kaugtööd või midagi sellist või mitte? Või jäi konsultant ikkagi piirkonna keskseks?

INF: Minu oma jäi väga piirkonna keskseks me vaatasime läbi need kakskümmend üks tööpakkumist, mis sellel jaanuari alguses seal oli. Et seda ta küsis, ma küsisin kohe, et mul autojuhilubasid ei ole, et kas saaks ka kuidagi neid? Ma vaatasin töötukassa lehel on see koolitus olemas, ütles ei, teie ei osutu nagu nende kriteeriumite alla, kes need lubasid saaks. Ja ta ei pakkunud mulle küll mingit ei kaugtööd või seda ta pakkus mulle ainuke, mida ta pakkus, olid tööampsud, et ta rääkis seda, ta mulle rääkis küll lahti, et, et kui ma ise leian mingi koha, kus teha tööampsud, siis seda ma võin teha. Noh, hüvitise ajal seda ta rääkis, aga muud võimalust ei pakuta.

INT: Ahaa, et siis võiks rohkem võimalusi pakkuda. Aga selge, et minu küsimused said otsa, tänud sulle intervjuu eest.

Lisa 8. Intervjuu viienda endise töötukassa arvel olnud isikuga E

INTERVJUU

Intervjueerija - INT

Vastaja - INF

Toimumise koht: Telefoni teel

Toimumise aeg: 27.04.2025 kell 16:30 – 16:40

SISSEJUHATUS

Nagu sa tead, et siis ma olen Alexander Lupin ja lõpetan Tartu Ülikooli Narva kolledži ettevõtluse- ja projektijuhtimise erialal. Kirjutan oma lõputööd teemal, kuidas täiustada töötukassa teenuseid, et töötud saaksid kiiremini tööle naasta. Ja kuna sina olid ka töötukassas arvel mõnda aega, siis ma tahaksin sinuga läbi viia intervjuud sinu kogemustest.

INTERVJUU

INT: Esimene küsimus: miks jäid töötuks?

INF: Seoses majanduslikke põhjustega ettevõttes toimus restruktureerimine ning kõiki pensioniealisi töötajaid koondati.

INT: Millises valdkonnas töötasid?

INF: Põlevkivi tööstususes

INT: Palun kirjelda kuidas asjad toimusid kui pöördusid töötukassa poole?

INF: Meie ettevõtte teavitas töötukassat, et inimesed, kes on koondatud pöörduvad töötukassa poole. Ma kahe nädala jooksul peale koondamist pöördusin töötukassa poole ja võtsin ennast töötuna arvele.

INT: Kordan üle töötukassa teenuseid. Need on toetused ja hüvitised ning teenused ja võimalused. Teenused ja võimalused on järgmised: Töökeskne nõustamine, koolitused, seminarid, karjäärinõustamine, tööklubi. Töökeskne nõustamine on kõikidele töötutele kohustuslik teenus ning töötukassa eksperdid väidavad, et see on nende kõige efektiivsem teenus. Kuidas kirjeldad seda teenust.

INF: Paar korda sin nende käest infot, et baltikumis on olemas midagi sarnast minu erialaga. Ning pakuti arvutioskuste tõstmise koolitusi. Ja loomulikult läksin sellele koolitusele ning sain tunnistuse.

INT: Väike täpsustav küsimus ka. Kuna mul on osad intervjuud juba läbi viidud just inimestega teistest regioonidest ja sealt koorus välja tagasiside, et inimesed tunnetasid töökeskset nõustamist pigem kohustuse, mitte teenusena. Kuidas Sina tunnetasid seda Ida-Virumaa osakonnas arveloleku ajal?

INF: Ei, mingit kohustust polnud. Ma lihtsalt iga kuu oma konsultandiga suhtlesin. Rääkisin kuhu saatsin oma CV-d, kellega kohtusin, tema fikseeris neid andmeid. Ta ei survestanud mind, kuulas mind ära.

INT: Kui palju abi oli töökesksest nõustamisest?

INF: Koheselt, kui arvutioskuste tõstmise koolituse grupp sai kokku, konsultant võttis minuga ühendust ja siis algas õppe. Midagi ma oskasin ja hakkasin arendama oma oskusi. Konsultant toetas mind väga ja oli hingega asja juures.

INT: On midagi kas võiks teisiti olla arveloleku ajal?

INF: Ei. Mulle väga meeldis minu konsultant ja kogu aeg püsis teemas ja kõik oli super. Ma isegi ei osanud oodata sellist suhtumist, kõik oli lihtsalt suurepärane.

INT: Kas teeksid ka ettepanekuid kuidas töötukassa saaks toetada inimesi, et nad saaksid kiiremini tööle?

INF: Ma ei oska öelda. Mida mina soovisin, sain väga operatiivselt kätte, ei tea kuidas teistel inimestel. Kõik sõltub nõustajast. Minul oli väga hea nõustaja. Inimene töötab õigel kohal.

INT: Täna intervjuu eest.

Lisa 9. Intervjuu kuuenda endise töötukassa arvel olnud isikuga F

Intervjueerija - INT

Vastaja - INF

Toimumise koht: Telefoni teel

Toimumise aeg: 27.04.2025 kell 16:50 – 17:00

SISSEJUHATUS

Nagu sa tead, et siis ma olen Alexander Lupin ja lõpetan Tartu Ülikooli Narva kolledži ettevõtluse- ja projektijuhtimise erialal. Kirjutan oma lõputööd teemal, kuidas täiustada töötukassa teenuseid, et töötud saaksid kiiremini tööle naasta. Ja kuna sina olid ka töötukassas arvel mõnda aega, siis ma tahaksin sinuga läbi viia intervjuud sinu kogemustest.

INTERVJUU

INT: Miks jäid töötuks?

INF: Pood, kus töötasin pandi kinni

INT: Siis koondati ära? Ja töötasid kaubanduses?

INF: Jah

INT: Kordan üle töötukassa teenuseid. Need on toetused ja hüvitised ning teenused ja võimalused. Teenused ja võimalused on järgmised: Töökeskne nõustamine, koolitused, seminarid, karjäärinõustamine, tööklubi. Töökeskne nõustamine on kõikidele töötutele kohustuslik teenus ning töötukassa eksperdid väidavad, et see on nende kõige efektiivsem teenus. Kuidas kirjeldad seda teenust.

INF: Konsultant andis mulle kodulehe ette, kus saab otsida ajutist tööd. Arutasime läbi millises valdkonnas saaksin ja tahaksin tööd teha.

INT: Kas oli pakutud ka muid teenuseid? Näiteks koolitused?

INF: Kuna olin arvel nii lühikest aega, siis pole jõutud pakkuda. Pakuti Eesti keele kursuseid, kui grupp oleks täis saanud, siis oleksin Eesti keele koolitusele saanud.

INT: Kui palju abi oli nõustamisest?

INF: Kas karjäärinõustaja või konsultandi poolt? Enne seda kui suunati põhikonsultandi juurde, tehti karjäärinõustamine. Siis selgitati kuidas CV koostada ja kuidas kandideerida, koos tegime kandideerimised läbi.

INT: Selge, kas tööle said tänu töötukassa abile või kuidas?

INF: Ei, samal tööandjal, kelle juures töötasin tekkis üks koht teises filiaalis ning ta kutsus mind tagasi.

INT: Siiski oli töötukassa teenustest abi ja kasu?

INF: Endine tööandja helistas mulle, mitte töötukassa kaudu tulnud pakkumine.

INT: Küsin üle sellise nüanssi, kuna eelnevalt intervjuerisin inimesi teistest piirkondadest, tõid nad välja seda, et nad tunnetasid nõustamise teenust pigem kohustuse, mitte teenusena, kuidas Sina tunnetasid seda?

INF: Ma ei oska öelda. Tundis huvi kuhu ja millal kandideerisin, aga ise olin huvitatud töökoha leidmisest. Rohkem tundus teenuse ja abina, tunti huvi ja aidati.

INT: Kas midagi võiks teisiti olla?

INF: Ei jõudnud selle peale mõelda, olin nii vähe aega arvel.

INT: Kas on ettepanekuid töötukassa teenuste täiustamiseks, et inimesed saaksid kiiremini tööle?

INF: Isegi ei oska öelda

INT: Täna intervjuu eest!

Lisa 10. Intervjuu seitsmenda endise töötukassa arvel olnud isikuga G

Intervjueerija - INT

Vastaja - INF

Toimumise koht: Telefoni teel

Toimumise aeg: 27.04.2025 kell 17:30 – 17:40

SISSEJUHATUS

Nagu sa tead, et siis ma olen Alexander Lupin ja lõpetan Tartu Ülikooli Narva kolledži ettevõtluse- ja projektijuhtimise erialal. Kirjutan oma lõputööd teemal, kuidas täiustada töötukassa teenuseid, et töötud saaksid kiiremini tööle naasta. Ja kuna sina olid ka töötukassas arvel mõnda aega, siis ma tahaksin sinuga läbi viia intervjuud sinu kogemustest.

INTERVJUU

INT: Miks jäid töötuks?

INF: Seoses majanduslikke põhjustega ettevõttes toimus restruktureerimine ning kõiki pensioniealisi töötajaid koondati.

INT: Millises valdkonnas töötasid?

INF: Põlevkivi tööstususes

INT: Palun kirjelda kuidas asjad toimusid kui pöördusid töötukassa poole?

INF: Meie ettevõtte teavitas töötukassat, et inimesed, kes on koondatud pöörduvad töötukassa poole. Ma kahe nädala jooksul peale koondamist pöördusin töötukassa poole ja võtsin ennast töötuna arvele.

INT: Kordan üle töötukassa teenuseid. Need on toetused ja hüvitised ning teenused ja võimalused. Teenused ja võimalused on järgmised: Töökeskne nõustamine, koolitused, seminarid, karjäärinõustamine, tööklubi. Töökeskne nõustamine on kõikidele töötutele kohustuslik teenus ning töötukassa eksperdid väidavad, et see on nende kõige efektiivsem teenus. Kuidas kirjeldad seda teenust.

INF: Paar korda sin nende käest infot, et baltikumis on olemas midagi sarnast minu erialaga. Ning pakuti arvutioskuste tõstmise koolitusi. Ja loomulikult läksin sellele koolitusele ning sain tunnistuse.

INT: Väike täpsustav küsimus ka. Kuna mul on osad intervjuud juba läbi viidud just inimestega teistest regioonidest ja sealt koorus välja tagasiside, et inimesed tunnetasid töökeskset nõustamist pigem kohustuse, mitte teenusena. Kuidas Sina tunnetasid seda Ida-Virumaa osakonnas arveloleku ajal?

INF: Ei, mingit kohustust polnud. Ma lihtsalt iga kuu oma konsultandiga suhtlesin. Rääkisin kuhu saatsin oma CV-d, kellega kohtusin, tema fikseeris neid andmeid. Ta ei survestanud mind, kuulas mind ära.

INT: Kui palju abi oli töökesksest nõustamisest?

INF: Koheselt, kui arvutioskuste tõstmise koolituse grupp sai kokku, konsultant võttis minuga ühendust ja siis algas õppe. Midagi ma oskasin ja hakkasin arendama oma oskusi. Konsultant toetas mind väga ja oli hingega asja juures.

INT: On midagi kas võiks teisiti olla arveloleku ajal?

INF: Ei. Mulle väga meeldis minu konsultant ja kogu aeg püsis teemas ja kõik oli super. Ma isegi ei osanud oodata sellist suhtumist, kõik oli lihtsalt suurepärase.

INT: Kas teeksid ka ettepanekuid kuidas töötukassa saaks toetada inimesi, et nad saaksid kiiremini tööle?

INF: Ma ei oska öelda. Mida mina soovisin, sain väga operatiivselt kätte, ei tea kuidas teistel inimestel. Kõik sõltub nõustajast. Minul oli väga hea nõustaja. Inimene töötab õigel kohal.

INT: Täna intervjuu eest.

Lisa 11. Intervjuu kaheksanda endise töötukassa arvel olnud isikuga I

Intervjueerija - INT

Vastaja - INF

Toimumise koht: Telefoni teel

Toimumise aeg: 28.04.2025 kell 18:00 – 18:10

SISSEJUHATUS

Nagu sa tead, et siis ma olen Alexander Lupin ja lõpetan Tartu Ülikooli Narva kolledži ettevõtluse- ja projektijuhtimise erialal. Kirjutan oma lõputööd teemal, kuidas täiustada töötukassa teenuseid, et töötud saaksid kiiremini tööle naasta. Ja kuna sina olid ka töötukassas arvel mõnda aega, siis ma tahaksin sinuga läbi viia intervjuud sinu kogemustest.

INTERVJUU

INT: Miks jäid töötuks?

INF: Mind koondati. Töötasin kutsehariduskeskuses, olin laotöoline.

INT: Kordan üle töötukassa teenuseid. Need on toetused ja hüvitised ning teenused ja võimalused. Teenused ja võimalused on järgmised: Töökeskne nõustamine, koolitused, seminarid, karjäärinõustamine, tööklubi. Töökeskne nõustamine on kõikidele töötutele kohustuslik teenus ning töötukassa eksperdid väidavad, et see on nende kõige efektiivsem teenus. Kuidas kirjeldad seda teenust.

INF: Nõustamine oli heal tasemel. Selleks hetkeks olin töövõimetu ja ma olin sunnitud töötukassasse pöörduma. Pakuti palju asju, soov oli minna tööle aga mõistsin, et tervislikel põhjustel ma siiski tööle minna ei saa.

INT: Kas oli abi töötukassast?

INF: Mulle võimaldati rehabilitatsiooni.

INT: Kas võiks midagi teisiti olla?

INF: Ma pole sellele eriti mõelnud, minu konsultant oli liiga ametlik ja ei lasknud rääkida, nagu kardaks midagi üleliigset öelda.

INT: Teistest intervjuudest koorus välja, et nõustamise teenus on rohkem tunnetatav kohustusena.

INF: Jah, mulle meeldis rohkem karjäärinõustamine. See oli inimlik.

INT: Kas on ettepanekuid?

INF: Ei ole, see teenus peaks olema suunatud noortele, kes on võimelised tööd leida.

INT: Teistest intervjuudest koorus välja, et nõustamise teenus on rohkem tunnetatav kohustusena.

INF: Nõustamised olid vajalikud, saadeti minu e-postile. Sattusin ka proovipäevale. Ainukene miinus oli selles, et elasin töökohast liiga kaugel.

INT: Kas midagi teisiti olla?

INF: Oma kogemusest rääkides, Töötukassa on oma teenuseid täiustanud juba. Ei pea igakord kohale sõitma.

INT: Kas võiks midagi teisiti olla?

INF: Mulle kõik sobis väga hästi

Lisa 13. Intervjuu üheksanda endise töötukassa arvel olnud isikuga J

Intervjueerija - INT

Vastaja - INF

Toimumise koht: Telefoni teel

Toimumise aeg: 28.04.2025 kell 18:30 – 18:45

SISSEJUHATUS

Nagu sa tead, et siis ma olen Alexander Lupin ja lõpetan Tartu Ülikooli Narva kolledži ettevõtluse- ja projektijuhtimise erialal. Kirjutan oma lõputööd teemal, kuidas täiustada töötukassa teenuseid, et töötud saaksid kiiremini tööle naasta. Ja kuna sina olid ka töötukassas arvel mõnda aega, siis ma tahaksin sinuga läbi viia intervjuud sinu kogemustest.

INTERVJUU

INT: Miks jäid töötuks?

INF: Koondari ära. Kaevandus pandi kinni.

INT: Kordan üle töötukassa teenuseid. Need on toetused ja hüvitised ning teenused ja võimalused. Teenused ja võimalused on järgmised: Töökeskne nõustamine, koolitused, seminarid, karjäärinõustamine, tööklubi. Töökeskne nõustamine on kõikidele töötutele kohustuslik teenus ning töötukassa eksperdid väidavad, et see on nende kõige efektiivsem teenus. Kuidas kirjeldad seda teenust.

INF: Räägin enda kogemusest. Kõigepealt olin suunaud karjäärinõustaja juurde, seejärel suunati mind konsultandi juurde. Esmane vestlus polnud mulle määratus, tegeles minuga esialgu karjäärinõustaja. Mul on tehniline haridus ja ta oskas minu tugevused välja otsida.

INT: Aga koolitusi pakuti?

INF: C- kategooria juhilube mul polnud, aga paluti esitada ettevõtte nime kes oleks nõus mind palgata. Mingi poole aasta pärast leidsin tööd ja töötan oma erialal.

INT: Täna intervjuu eest.

Lisa 14. Intervjuu esimese tööandjaga A

Intervjueerija - INT

Vastaja - INF

Toimumise koht: MS Teams

Toimumise aeg: 16.04.2025 kell 15:00 – 15:30

SISSEJUHATUS

Tutvustan kõigepealt endast, et olen Alexander Lupin ja lõpetan eksternina Tartu Ülikooli, Narva kolledži ettevõtluse ja projekti projektijuhtimise erialal. Kirjutan oma lõputööd teemal, kuidas täiustada töötukassa teenuseid selleks, et töötud saaksid kiiremini tööle naasta. Ja siin ma olen juba intervjueerinud nii töötukassa spetsialiste kui ka inimesi, kes on olnud töötukassas arvel ja siis nüüd selleks, et pilti kokku viia, mul on mõned küsimused just tööandjatele, kes värbavad töötukassas arvel olnud inimesi.

INTERVJUU

INT: Palun tutvusta endast, et kust ettevõttest oled ja mis ametikohal?

INF: Mina olen, mina olen Kati, piirkonnajuht Rakveres, Narvas ja firma on Baltic Restaurants Piirkonnajuhina Mul ei ole veel aastagi täis, et selline üsna värskest. Tegelikult alustasin, kokana, olen täitsa ise köögis potis olnud ja siis nüüd siis mul on kokku viis filiaali, mul on Narvas kaks kooli ja ühes koolist teeme kolmandasse veel välja. Ja siin Rakveres on kaks tehast ja üks kool ja kui me need tehased avasime, siis oli mul küll hästi palju töötajate otsimist, et ega seda kokka ei ole kerge leida, et tee, mis sa tahad, et see on ikka täitsa täitsa lõpp, et see on keeruline.

INT: Küsim ettevõtte tausta kohta, see tegelebki toitlustusega ehk siis toidutootmisega? Ja siis need Daily restoranid?

INF: Täpselt, meil on koolid, lasteaiad, loomulikult, praamid on praegu meie käes on ju pikemat aega ja siis on üle Eesti, on väga palju erinevaid tehaseid ja siis on veel sõjaväeosad päris lai haare.

INT: Arusaadav, aga liigume siis intervjuu küsimuste juurde, et mul on siin kokku neli küsimust. Et esimene küsimus ongi see, et miks otsustasite värvata tööturult eemal olevate inimeste, et kes on kasvõi siis mitu kuud juba tööturult eemal olnud?

INF: Ma võin praegu näiteks kohe isikliku näite tehase poolt võtta. Võtsin osalise ajaga ühe, natukese vanema naisterahva, kes oli pikalt kodus olnud ja ütleski, et ta ei olnud leidnud sobilikku töö ajal mõttes ja siis, kui ma temaga vestlesin, siis ma nägin kohe, et tema tahab, ta tahab selle väikse ajaga tulla ja olla. Ja praegu nüüd on elu näidanud, et ta ongi väga usaldusväärne. Aga küsi mulle veel vahele, kui ma ei anna sulle seda vastust, mis sa ootad, on ju? Aga tegelikult mul on pigem just nagu selline negatiivne, tegelikult see kokkupuude läbi selle töötukassa, nende inimestega.

Sa tahadki teada, et päris tõsiselt, et ma olin nagu väga üllatunud, kui me esimese tehase avasime, et oli vaja, saime ühe koka ja meil oli vaja teist kokka ja kuidas inimesed raiskasid minu aega. Me panime töökuulutuse välja, mille värbaja ilusti pani selle kõik välja detailsed, mis ja kuidas kõik kellad kõik olid välja toodud. Ja siis hakkas mulle laekuma, aga neid CV-sid ja paljudega oligi niimoodi, et ütlen, et enamusega oli niimoodi, et me saime telefoni teel jutule. Me leppisime kokku vestluse: vestlus pluss proovipäev. Sain kohe aru, et vestlusest puhtalt ei piisa. Mul on vaja näha, kuidas inimene tööd teeb ja ta näeb ise, kuhu ta ennast mässinud. Ja ja nad kadusid mul lihtsalt ära. Nad lepivad minuga kokku ja nad ei tulnud kohale, nad ei andnud mulle teada ja see hetk, kui mina olin juba kohal, ootan inimeste ja ka helistan. Siin siis enam ei vastatud, see oli päris okei, üks kord kaks korda, aga neid oli väga palju. Ja siis ma mõtlesingi, et miks te teete niimoodi. Te jätate mulle telefonis mulje, et kohe tulen, anna mulle tööd, ma tulen, ma hakkam kohe tegema. Tegelikult see niimoodi ei olnud. Ja olingi vahepeal juba täitsa niimoodi, mina ei viitsi enam, see on nii tülikas. Et see ei olnud ainult koka kohale, kui me otsisime vahepeal abitöölisi ka ja mis ma selle lühikese aja jooksul olen näinud. Et need inimesed, kes tulevad siukse hästi suure jutuga, nad on ka jäänud, nad on tulnud, nad on suutnud oma suure jutuga mulle selle kõik ära rääkida. Ma võtan ta tööle siis tegelikult juhtub midagi sellist, mis ei tohiks juhtuda ja ma pean ta ikkagi ära saatma. Nüüd ma tean, mida tagasihoidlikum ja rahulikum inimene, siis seda usaldusväärsem ta on, mitte et ta ei räägi mulle selle musta valgeks. Tegelikult see ei olegi üldse nii, ma olen oma värbajatele rääkinud, ka seda, et päris ei ole okei, mismoodi nad teevad, et nad ei tahagi tegelikult tööle tulla. Nad ei taha, aga mis press neil seal sellest töötukassast on, et nad peavad kandideerima, nad peavad suhtlema? Ma arvan, et nad on loobunud ja nad jätavad mingi märgi maha, aga tegelikult nad enam ei lähe. Ja siis see ongi ju täielikult minu aja raiskamine.

INT: Aga kas on tausta teada, et kas need inimesed tulevad kuidagi töötukassa suunamisega kandideerima või pigem ikkagi kandideerivad konkursile, mis on üleval?

INF: Vot, ma jään sulle vastuse võlgu, ma ei tea, et kas nad on ise tahtnud seda või on tõesti see suunamisega, ma ei oska sulle öelda seda.

INT: Tegelikult see oligi mul järgmine küsimus, intervjuus et kas töötukassa kuidagi annab kontakti, vahendab? Kas sellist kogemust on olnud?

INF: Siis, kui ma olin ise väga lapsega kodus ja hakkasin ka nagu uuesti tööturule minema, läksin töötukassasse, et siis minu kogemus oli selline, et nad jah, suunavad, annavad ette need töö töökuulutused. Ma olen kuulnud, et osad sunnivad kohe, sa pead sinna kandideerima. Minul sattus väga selline nõustaja, kes sai aru, ma ei lähe lihtsalt kohe nüüd esimele ettejuhtuvale tööle ja ma kohe võtan. Ma tahtsin lihtsalt tutvuda, et ma ei tea nüüd enam, kuidas neil seal need asjad päriselt seal käivad. Töötuid, ma saan aru, et on palju, aga ka need ei taha ju igat tööd teha.

INT: Mul erinevate interintervjueeritavatega on ka väga erinevaid kogemusi töötukassaga ja siis ma võib-olla liigun järgmise küsimuse juurde, et millist abi teie ettevõtte töötukassalt uute töötajate värbamiseks saanud on? Kas on saanud?

INF: On minu teada saanud, aga see ongi see, kus ma ei oska sulle täpselt öelda, mismoodi see värbaja tegutseb ja mis kokkulepped neil seal omavahel on. Selle koha pealt, et ma ei oska sulle vastata, ma tean, et neil ju see koostöö seal käib, aga mis seal vahel toimub, ma ütlen ausalt, see ei ole minu rida. See ei puuduta selles mõttes.

INT: Arusaadav, aga ma korra küsin, lihtsalt ühe suudava küsimuse, et kas te avaldate tööpakkumisi töötukassa lehel näiteks? Võib-olla ongi see meede, mis töötab, mida töötukassa pakub. Tegelikult CV-Keskuses ja CV Onlines töökuulutuste avaldamine on tasuline. Töötukassas on see tasuta ja nad dubleerivad neid tööpakkumisi ka CV-Keskuse CV online'i tasuta omakorda. Et võib-olla siis see abi? Just töötukassa ekspertide poolt tulnud info põhjal. Viimane küsimus ongi see, et milliseid ettepanekuid teeksite töötukassale uute töötajate saamiseks oma ettevõttesse?

INF: Ma ei tea, mugavam oleks küll, et ei oleks neid nii-öelda neid jooksikuid, aga kuidas neid ära filtreerida? Juhid filtreerivad seda puhtalt inimese pealt, vaata et sa ei tea ju ka seda, mis tal see plaan on.

INT: Ma korra küsin ka jällegi küsimuse. Kuna ma suhtlesin just Jõhvi büroo juhatajaga ja Ida-Virumaa osakonna juhiga töötukassalt, siis Jõhvi büroo juht tõi välja just seda, et millest nad puudust tunnevad. Vanasti neil oli teenus aga üle Eesti keskselt otsustati teenusest loobuda, et et kuidas sina näeksid, kas oleks sellest teenusest kasu ettevõttele? Nimelt nad pakkusid tööandjatele ja töötajatele proovipäeva ehk siis suunasid inimest just proovipäevale tööle. Et sealt nad said nii töötaja kohta tagasisidet kui ka tööandjalt tagasisidet.

INF: Meie tegelikult kasutame küll tasustatud proovipäeva.

INT: See on ettevõtte sees, teil aga just et töötukassa saadaks Omalt poolt poolt proovipäevale?

INF: Huvitav, miks nad selle siis ära nagu jätsid? Ma arvan, et see tegelikult oleks küll vajalik, et siis sa saad ju rohkem seda inimest näha, temaga vestelda, näha, milleks ta nii-öelda võimeline on või mis ta teha tahab. Et see võib-olla aitaks ennetada just neid olukordi, kus inimene ilmugi töövestlusele. Inimene ise ju näeb ka päriselt seda tööd, et on tulnud küll vestluse põhjal ja siis ütleb, et aga mis asi see nüüd siis on? See ei sobi mulle. Et proovipäev on väga oluline asi tegelikult.

INT: Ma ise ka leian seda ja no miks need lõpetasid? Väidetavalt oligi, et Ida-Virumaal oli hästi populaarne teenus ja see toimis seal väga hästi aga teistes Eesti piirkondades see ei olnud üldse populaarne teenus, sellepärast saigi sellest teenusest loobutud.

INF: Okei, muidugi seal Ida-Viru kandis meil praegu on kahjuks tööle tahtjaid väga palju, seal pole üldse probleemi töötaja leidmisega, seal tulevad väga paljud ja tahavad ja otsivad, et seal on kahjuks see probleem praegu niisugune keeruline, aga ma usun, et sa ise tead ka seda.

INT: Ja paraku nii on nii, aga küsimused said otsa lõpetanud salvestamise ära nüüd.

Lisa 15. Intervjuu teise tööandjaga B

Intervjueerija - INT

Vastaja - INF

Toimumise koht: e-posti teel tööandja soovil

Toimumise aeg (vastuse saabumise aeg): 11.04.2025 kell 14:30

SISSEJUHATUS

Tutvustan kõigepealt endast, et olen Alexander Lupin ja lõpetan eksternina Tartu Ülikooli, Narva kolledži ettevõtluse ja projekti projektijuhtimise erialal. Kirjutan oma lõputööd teemal, kuidas täiustada töötukassa teenuseid selleks, et töötud saaksid kiiremini tööle naasta. Ja siin ma olen juba intervjueerinud nii töötukassa spetsialiste kui ka inimesi, kes on olnud töötukassas arvel ja siis nüüd selleks, et pilti kokku viia, mul on mõned küsimused just tööandjatele, kes värbavad töötukassas arvel olnud inimesi.

INTERVJUU

INT: Miks otsustasite värvata tööturul eemal olevat inimest?

INF: Töölt vabad inimesed, kes soovivad leida uut väljakutset on teadaolevalt töötukassas arvel. Seega on suur tõenäosus selles keskkonnas tööpakkumist reklaamides leida soovija kindlustusvahendusega tegelda. Samas kui puudub kindlustusalane ettevalmistus on hea võimalus tööpraktika vormis teda selleks ette valmistada. Kusjuures riik hüvitab praktikandile kui ka tööandjale väljaõpetamisega seotud kulud.

INT: Kas see inimene tuli tööle kandideerima töötukassa suunamisega või kuidagi teisiti? Kui teisiti, siis kuidas?

INF: Oleme ise töötajaid otsinud läbi töökuulutuste avaldamise. Kui oleme leidnud kindlustusvahendusest huvitunud töötaja on töötukassa meede juba end õigustanud, edasine sõltub aga töötaja ja tööandja koostöö sujumisest.

INT: Millist abi on teie ettevõtte töötukassalt uute töötajate värbamiseks saanud? Kui pole, siis kas on pöördutud töötukassa poole abi saamiseks ning mis sellest sai?

INF: Töötukassa meetmetest oleme kasutanud tööpraktika võimalust ja vähenenud töövõimega töötaja mentori toetust. Need on tõhusad abinõud riigi poolt, kuid sobiva töötaja leidmiseks peab tööotsijas tekkima ka huvi ja soov vajalikud tööoskused omandada ning seejärel tööd teha. Sõltumata raskustest mis esialgu tekivad. Tihti jääb töötaja karjäär lühikeseks piisava motivatsiooni puudumise ja eriala keerukuse tõttu.

INT: Milliseid ettepanekuid teeksite töötukassale uute töötajate saamiseks oma ettevõttesse?

INF: Töötukassa võiks laiendada vähenenevad töövõimega töötaja mentori toetust ka tavalise tervisliku seisundiga töötajale sõltuvalt töö spetsiifikast. Näiteks kindlustusvaldkond on keeruline ja vajaks pikemaajalist tuge kui eelnev kindlustusalane kogemus puudub, mentori periood võiks olla kuni 6 kuud.

Lisa 17. Ekspertide vastuste kokkuvõte

1. Millised meetmed toimivad hästi? Miks?

Ekspert 1E:

- Töökeskne nõustamine – aitab selgitada välja inimese tugevused ja arengukohad.
- Koolitus – kõige populaarsem teenus, aitab eemaldada puudujääke vastavalt tööturu nõudmistele.
- Tööpraktika – eriti tõhus, kuna tööandjad saavad inimest hiljem tööle võtta (Eestis kõige kõrgem tulemuslikkus).

Ekspert 2E:

- Palgatoetus – motiveerib tööandjaid palkama, vähendab riski.
- Karjäärinõustamine – aitab suunata sihipäraselt, väga sisuline.
- Individuaalne lähenemine – ei ole „üks-suurus-sobib-kõigile“ teenuseid, kohandatakse kliendi vajadustele.

2. Milliseid meetmeid oleks vaja muuta? Miks ja kuidas?

Ekspert 1E:

- Tööharjutus – ei toonud tulemusi, inimesed ei liikunud tööle.
- Tööklubi – dubleerib olemasolevaid teenuseid, suunatakse karjäärinõustamisele.
- Proovitöö – toimis Ida-Virumaal hästi, aga kaotati riiklikult. Soovitati taastada.

Ekspert 2E:

- Teenuste kvaliteet sõltub riigihankest – odavam pakkuja ei taga parimat tulemust.
- Soovitati vaadata üle teenuste ostmise süsteem ning seada kvaliteet esikohale.

3. Milliseid meetmeid peaks olema lisaks? Miks?

Ekspert 1E:

- Mentorlustasu tööandjale – kui tööle võetakse pikaajaline töötu.
- Üldine tööle liikumise toetus – sarnane olemasolevale toetusele, kuid rakendus laiemale sihtrühmale.

Ekspert 2E:

- Rohkem tuge tööandjale esimese töökuu jooksul, näiteks täiendav juhendamisraha või lühiajaline palgatoetus kõigile.

4. Millistest meetmetest tuleks loobuda? Miks?

Ekspert 1E:

- Tööharjutus – ei näidanud piisavat tööle liikumise tulemust.
- Tööklubi – ei toonud uut väärtust võrreldes karjäärinõustamisega.

Ekspert 2E:

- Dupleerivad teenused, mis ei lisa sisulist väärtust.
- Teenused, mida suudab töötukassa ise pakkuda paremal tasemel, ei peaks sisse ostma.

5. Millised inimesed kõige rohkem naasevad tööturule? (Vanus, haridus, sugu, oskused)

Ekspert 1E:

- Kõige paremini naasevad:
 - Inimesed, kellel on haridus (kutse või kõrgharidus).
 - Oskavad eesti keelt ja kasutavad arvutit.
 - Vanus ei ole määrav – ka 60+ naasevad tööle, kui oskused on olemas.

Ekspert 2E:

- Kõrgharidusega inimesed, eriti need, kes on hiljuti töötanud, lähevad kiiremini tagasi.
- Neid on umbes 15% klientidest, kelle tööle naasmise tõenäosus on kõrge.

6. Miks nad on tööturult eemal olnud? Ja miks nad soovivad tööturule tagasi naasta?

Ekspert 1E:

- Põhjused eemalolekuks:
 - Terviseprobleemid, varem ei pidanud midagi tegema toetuse saamiseks.
 - Motivatsioonilangus – kui hüvitised on saadaval, ei kiirustata tööle.
 - Sotsiaalsed põhjused – näiteks ravikindlustuse saamiseks arvel olemine.

- Põhjused naasmiseks:
 - Aktiivsushõuded töövõimereformi järel.
 - Soov tööle minna ja sotsiaalselt aktiivne olla.

Ekspert 2E:

- Tüüpiline motivatsioon: stabiilsus, töökogemus, soov panustada.
- Mõned tahavad tagasi töötada, sest tunnevad, et “on aeg”.

7. Millised meetmed toimivad ettevõtetele, kes palkavad töölenaasejaid? Miks?

Ekspert 1E:

- Palgatoetus, tööpraktika, tööandjate konsultatsioonid, värbamispäevad.
- Aitavad maandada tööandja riski ja võimaldavad enne tööle võtmist inimest testida.

Ekspert 2E:

- Tasuta töökuulutuste jagamine läbi erinevate portaalide.
- Personaliotsing ja tööandjate konsultandid aitavad sobivaid kandidaate leida.

8. Millised meetmed ettevõtetele, kes palkavad tööle naasejaid võiks ära jätta? Miks?

Ekspert 1E:

- Ei soovitatud konkreetseid meetmeid täielikult ära jätta, kuid proovitöö kaotamine oli kahetsusväärne, kuna see töötas piirkondlikult hästi.

Ekspert 2E:

- Tõi välja, et kõik meetmed, mis ei vii tööle saamiseni, tuleks kriitiliselt üle vaadata. Eesmärk peab olema tulemus, mitte maht.

9. Millised meetmed ettevõtetele, kes palkavad tööle naasejaid peab olema lisaks olemasolevatele meetmetele? Miks?

Ekspert 1E:

- Mentorlustasu – toeks tööle kohanemisel.
- Tööle liikumise toetus kõigile, mitte ainult põlevkivisektoris töötanutele.

Ekspert 2E:

- Võiks olla võimalus ettevõttele määrata kogenum töötaja juhendajaks, et vähendada väljalangevust uute töötajate seas.

Lisa 18. Töötajate vastuste kokkuvõte

Tulemus oli järgmine:

1. Miks jäid töötuks? Mis on Sinu senine töökogemus?

- 1T: Töötuks jäämine seostus uue juhiga, kes tegi personalimuudatusi. Töökogemus mitmekesine.
- 2T: Majanduslik olukord, isiklikud ja perega seotud muutused. Varasem töökogemus oli olemas.
- 3T: Tööandjapoolne kiusamine viis töölt lahkumiseni.
- 4T: Terviseprobleemid (operatsioonid) sundisid tööst eemal olema.

2. Töötukassa pakub töötajatele töökeskne nõustamine. Kuidas on Sinul sellega läinud?

- 1T: Nõustamist koges ainult siis, kui ise küsis. Passiivsus töötukassa poolt.
- 2T: Esmane kogemus hea, ent hiljem suhtlus katkes.
- 3T: Puudus teadmine, kelle poole pöörduda. Kaootiline algus.
- 4T: Tuge ei tulnud kohe. Protsess oli aeglane.

3. Mis võiks töötukassas arveloleku ajal teisiti olla?

- 1T: Ei osanud täpselt kommenteerida.
- 2T: Tema kogemus oli sujuv ja rahuldav.
- 3T: Töötukassa peaks ise rohkem algatust näitama ning infot pakkuma.
- 4T: Teenuseid ei osutatud aktiivselt, kuigi vajadus oli.

Koondanalüüs: Ootused töötukassa aktiivsusele ja teavitustööle olid kõrged. Mõned vastajad said rahuldavat tuge, ent teised tundsid puudust personaalsest lähenemisest ja teenuse järjepidevusest.

4. Kuidas võiks Sind paremini toetada tööotsingutel?

- 1T: Rohkem kontakti ja personaalset tuge.
- 2T: Infovahetus võiks olla kiirem ja läbipaistvam.
- 3T: Väärtustaks tööandjate kontakte ja pärisvestlusi.

- 4T: Individuaalne nõustamine ja sobivate koolituste pakkumine oleks vajalik.

Koondanalüüs: Töötsijad ootavad personaalsemat, aktiivsemat ja paindlikumat tuge. Infovahetus ja soovitud peavad arvestama inimese olukorra ja võimekusega.

5. Millist tuge vajad Sa enim töötukassa poolt?

- 1T: Motivatsioonialane tugi ja eneseusaldus.
- 2T: Psühholoogiline ja emotsionaalne tugi raskel ajal.
- 3T: Struktureeritud tee tööle tagasi – plaan ja eesmärk.
- 4T: Võimalus osaleda tööpraktikas või saada juhendajat.

Koondanalüüs: Töötukassa poolt oodatakse rohkem kui vaid tööpakkumisi – inimesed vajavad emotsionaalset, praktilist ja kogemuslikku tuge, mis aitaks taastada eneseusu ja aktiivsuse.

Lisa 19. Tööandjate vastuste kokkuvõte

1. Miks otsustasite värvata tööturult eemal oleva inimese?

- 1E: Toodi näide inimesest, kes oli töölt eemal olnud, kuid sai võimaluse ja osutus hiljem väga heaks töötajaks – isegi edutati. Tööandja väärtustas potentsiaali, mitte ajutist eemalolekut.
- 2E: Värvati inimesed, kes olid "töölt vabad", kuna nad olid motiveeritud, otsisid uut võimalust ja soovisid tööd leida.

Koondanalüüs: Mõlemad tööandjad rõhutasid, et oluline on inimese motivatsioon ja tahe töötada, mitte see, kas ta on hetkel tööturul aktiivne või eemal olnud. Värbamisel lähtuti inimesest, mitte staatusest.

2. Kas see inimene tuli tööle kandideerima töötukassa kaudu või muul moel?

- 1E: Ei olnud täpselt kindel, kas inimene kandideeris töötukassa kaudu või mitte – info puudus.
- 2E: Enamasti kasutati ise töökuulutusi ja tööportaali abi, mitte töötukassa vahendust.

Koondanalüüs: Töötukassa ei olnud tööandjate sõnul peamine kanal kandidaatide leidmiseks. Ettevõtte värbavad pigem otsekontaktide, kuulutuste ja online-kanalite kaudu. Töötukassa roll võiks olla nähtavam ja süsteemsem.

3. Millist abi on teie ettevõtte töötukassalt uute töötajate leidmisel saanud?

- 1E: Teadaolevalt on saadud toetusi, kuid täpne info puudus, kuna tööandja ei olnud otseselt protsessi kaasatud.
- 2E: Kasutatud on tööpraktika võimalust ja vajadusel ka palgatoetust, eriti vähenenud töövõimega inimeste puhul.

Koondanalüüs: Abi on kasutatud pigem valikuliselt – praktikad ja toetused on tuntud, aga mitte alati läbipaistvalt hallatud. Tööandjad ei ole alati teadlikud kogu saadaval olevast paketist, mis viitab infopuudusele.

4. Milliseid ettepanekuid teeksite töötukassale uute töötajate leidmise osas?

- 1E: Välja toodi vajadus bürokraatia vähendamise järele – protsess võiks olla kiirem ja mugavam.

- 2E: Soovitati laiendada vähenenud töövõimega inimeste värbamise toetusmeetmeid, et nad saaksid paremini tööle.

Koondanalüüs: Tööandjate peamised soovid:

- Vähem bürokraatiat
- Rohkem paindlikke ja laiapõhjalisi toetusi
- Selgemad ja lihtsamad protsessid, et motiveerida tööandjaid rohkem töötukassaga koostööd tegema.