

Pikaajalise töötuse põhjused ja lahendused töötute endi vaatenurgast

Kvalitatiivne uuring

Detsember 2023

Uuringu tegi Kantar Emor Töötukassa tellimusel.

Uuringu eri etappides osalesid ja olid vastutavad

Tellijapoolne kontakt:	Ulvi Mölder, Töötukassa (ulvi.molder@tootukassa.ee)
Aruande autorid:	Kristiina Saks, Anna Karolin, Merje Klopets, Anna Petermann
Toimetaja:	Merje Klopets
Intervjueeritavate värbamine ja kvalitatiivuuringu tugi:	Margit Puskar
Intervjueerijad:	Anna Petermann, Anna Karolin, Kristiina Saks
Uuringu projektijuht:	Kristiina Saks (kristiina.saks@kantar.com)

Täname kõiki intervjuudes osalenuid!

Kontaktinfo

AS Emor

Maakri 21, 10145 Tallinn

www.kantaremor.ee

tel: 626 8500

emor@emor.ee

Sisukord

1.	Uuringu eesmärk	4
2.	Uuringu metoodika ja valim	6
2.1	Metoodika	6
2.2	Valim	6
3.	Töötuks jäämise põhjused ja töötuna arvele võtmine Töötukassas	8
3.1	Töötuks jäämise põhjused	8
3.2	Põhjused, miks võeti end Töötukassas arvele, ning algsed ootused Töötukassa suhtes	9
3.3	Töötukassa kuvand pikaajaliste töötute silmis	10
4.	Töölane motivatsioon ja tööotsingud	12
4.1	Motivatsioon ja isiklik pingutus töö leidmiseks	12
4.2	Töökuulutuste jälgimine ja tagasiside töökuulutustele	14
4.3	Ootused töökohale	17
4.4	Ettevõtluse ja muude töövormide kaalumise	18
5.	Takistavad tegurid tööle naasmisel	19
6.	Klientide tagasiside Töötukassa teenustele	25
6.1	Nõustamisteenused	25
6.2	Koolitused	30
6.3	Tööharjutus ja tööpraktika	34
7.	Kogemused Töötukassa konsultantidega	36
7.1	Positiivsed kogemused konsultantidega	36
7.2	Negatiivsed kogemused konsultandiga	37
7.3	Suhtluskanalid konsultandiga	40
8.	Töötukassa aktiivsuse nõuded ja tugi	41
8.1	Kuidas töötud tajuvad aktiivsuse nõudeid?	41
8.2	Töötukassa tugi: millest on enim kasu olnud ja millest on puudust tuntud?	42
9.	Pikaajaliste töötute persoonad	44
10.	Järeldused ja kokkuvõte	48
	Kasutatud kirjandus	53

1. Uuringu eesmärk

Taustast: miks pikaajaline töötus on probleem?

Pikaajalise töötusena defineeritakse olukorda, kus inimene on töötü pikema ajaperioodi jooksul – Euroopa Liidu riikide statistikas on ajapiiriks **12 kuud ja enam** (Euroopa Komisjon, 2019). Eestis oli Töötukassa andmeil 31.05.2023 seisuga töötuna arvel 49 390 inimest, kellest ligi viiendik ehk 9126 (18,5%) olid olnud töötuna arvel üle 12 kuu.

Varasematest uuringutest on teada, et pikaajalisel töötusel on **mitmesuguseid põhjuseid**, sealhulgas:

- **Madal haridus ja oskuste tase.** Madala hariduse ja oskuste tasemega inimesel on keskmisest suurem tõenäosus pikaajaliseks töötuseks, aga pikaajaline töötus ei puuduta üksnes madala haridusega inimesi (Duell jt, 2016).
- Üleüldiselt **tööturu struktuursed muutused** ja majanduse **makrotrendid**. Näiteks majanduslangus või töökohtade automatiseerimine ja nõudluse muutus eri sektorites, mis vähendab vajadust teatud töökohtade ja oskuste järele (Duell jt, 2016).
- **Sotsiaal-demograafilised tegurid.** Näiteks vanematel inimestel on töötuks jäädes raskem leida uut töökohta kui noortel (Duell jt, 2016) ja 55+ vanuserühmades on pikaajaliste töötute osakaal suurem kui nooremate seas (Cedefop, 2021).
- Inimese vaimsest ja füüsilistest **tervisest** tulenevad piirangud (Nichols jt, 2013).

Need põhjused avalduvad ka Eesti kontekstis. Näiteks teame Töötukassa statistikast, et pikaajalisi töötuid iseloomustab suurema tõenäosusega: 1) erialase hariduse puudumine (ca 40% on Töötukassa andmeil erialase hariduseta), 2) keskmisest kõrgem vanus (30% on vanemad kui 55-aastased) ning 3) veidi enam kui kolmandik on vähenenud töövõimega. Eesti eripära on, et registreeritud töötutele on tagatud tervisekindlustus, mis võib olla üks põhjus, miks soovitakse töötuna arvel olla.

Sageli ei ole inimese pikaajalisel töötusel ka vaid üht põhjust, vaid pikaajaline töötus on tekkinud erinevate põhjuste koosmõjul (Duell jt, 2016). Samuti ei pruugi need põhjused olla tingitud otseselt tööturust või inimese võimekusest. Näiteks räägitakse Lääne-Euroopas n-ö mugavustöötusest, kus riigi sotsiaaltoetused on piisavalt kõrged, et osa pikaajalistest töötutest on teadlikult ja tahtlikult töötud (Engbersen, 2019).

Pikaajaline töötus on **probleem nii indiviidile, tema perekonnale kui ka ühiskonnale laiemalt**, sest:

- mida kauem on inimene töötü, seda suurem on tõenäosus jääda töötuks ja raskem tööturule tagasi liikuda (Nichols jt, 2013);
- pikaajalise töötuse läbi kannatab inimese tööharjumus, -vilumus ja oskuste tase. Samuti suureneb tunnetuslik isolatsioon ja tekib tõrjutuse tunne (Nichols jt, 2013);
- pikaajaline töötus mõjutab inimese enesehinnangut ja vaimset tervist (nt esineb pikaajaliste töötute hulgas rohkem depressiooni ja ärevust; Herbig jt, 2013);
- suureneb pikaajalisse vaesusesse sattumise risk nii inimesel endal kui tema perekonnal (Euroopa Komisjon, 2019);
- pikaajalised töötud on riigi sotsiaalsüsteemi jaoks oluline kulu ning pikaajaliste töötute kõrge määr pärsib majanduse arengut ja kasvu, sest potentsiaalsed n-ö töökaed on tööturult eemal ja passiivsed (Euroopa Komisjon, 2019; Engbersen, 2019).

Selleks, et toetada pikaajaliste töötute tööle liikumist, pakub Töötukassa mitmekülgset nõustamist, töövahendust ja erinevaid tööturuteenuseid. Euroopa Liidus on põhimõtted pikaajaliste töötutega tegelemiseks sarnased ja kirjeldatud lähemalt Euroopa Komisjoni pikaajalise töötusega tegelemise soovitude dokumendis (Euroopa Komisjon, 2016; Euroopa Komisjon, 2019). Selle kava kaks olulist põhimõtet on töökesksus ja individuaalne lähenemine. Üleüldiselt on erinevate tegevuste tulemusel nii Eestis kui ka Euroopa Liidus pikaajaline töötus langustrendis, erandiks koroonapandeemiaaegne tõus (Eurostat, 2023; CEDEFOP, 2021). Kuid pikaajaline töötus on endiselt kestav probleem ja selle vähendamine prioriteet (Euroopa Komisjon, 2019).

Uuringu eesmärk

Käesolev uuring panustab pikaajalise töötuse põhjuste ja võimalike lahenduste avamisse **töötute vaatenurgast**.

Täpsemalt on eesmärk:

- mõista paremini pikaajalise töötuse põhjuseid töötute endi vaates;
- saada aru, kuidas töötud tajuvad töötuna arvelolekuga kaasnevaid kohustusi (aktiivsuspõhised) ning kuidas nad ise töötusprobleemidesse panustavad;
- selgitada, millise hinnangu annavad pikaajalised töötud Töötukassa teenustele ja nõustamisele.



Uurimisküsimused

Uuringu eesmärgist lähtudes olid täpsemad uurimisküsimused järgmised:

- Millised on peamised põhjused pikaajalise töötuse kujunemisel? Kuidas näevad põhjuseid pikaajalised töötud ise: miks nad töötuks jäid ja miks neil ei ole õnnestunud tööle liikuda nüüdseks juba enam kui aastaga? Sealjuures teeme vahet:
 - Millised on **tööturu** ja **väliskeskkonnaga** seotud tegurid?
 - Millised on **sisemised** ehk **indiviidi** endaga seotud tegurid?
- Milline on pikaajaliste töötute endi **tajutud valmisolek** ja **motivatsioon tööle asuda** ning kuidas nad hindavad oma võimalusi tööd leida ja tööle asuda? Sealjuures on oluline vahet teha:
 - töötute tegelikul motivatsioonil tööle liikuda: olukord, kus inimene siiralt otsib ja soovib tööle naasta, kuid kogeb erinevaid takistusi, mistõttu ta ei ole tööle tagasi liikunud;
 - töötute näidatud/teeseldud motivatsioonil: inimene esialgu ütleb seda, mis ta arvab, et on sotsiaalne norm ja n-ö õige vastus ehk et ta soovib tööle naasta, kuid tegelikult on töötus tema teadlik soov (varasematest uuringutest teada kui mugavustöötus) (Engbersen, 2019).
- Millist **tuge** uuringus osalenud töötute liikumiseks vajavad?
- Millise hinnangu ja miks annavad pikaajalised töötud Töötukassa tegevustele, sh nõustamisele, teenustele ja aktiivsuspõhiste rakendamisele? Millised on nende ettepanekud ja soovitud teenuste täiendamiseks ja edasiarendamiseks?

2. Uuringu metoodika ja valim

2.1 Metoodika

Andmekogumise metoodika

Uuringu eesmärgi täitmiseks ja uurimisküsimustele vastamiseks tegime kvalitatiivse uuringu, mille andmekogumise meetodiks olid individuaalsed süvaintervuud. Nii nimetatakse intervjuueerija suunavatest küsimustest lähtuvat individuaalset vestlust interjuveeritavaga. Meetod sobib hästi uuringu eesmärgi täitmiseks, sest põhjused, miks inimesed on olnud pikaajaliselt töötud, on erinevad ja inimene ei pruugi osata neid ka selgelt väljendada, samuti on tihti tegemist paljude põhjuste koosmõjuga (Engbersen, 2019). Süvaintervuud võimaldavad uurida ja avastada pikaajalise töötuse nii **manifestseid** ehk otse välja öeldud selgitusi kui ka **latentseid** ehk kaudseid ja varjatud takistusi. Tegemist on paindliku ja individuaalse andmekogumise meetodiga, mis jätab intervjuueeritavale aega, ruumi ja võimalust kirjeldada, mis tema argielus toimub sellist, mis seab piiranguid tööle naasmisele, ja kuidas neid takistusi ületada.

Intervjuud tegime videosilla vahendusel MS Teams keskkonnas või telefoni teel, lähtudes intervjuueeritavate endi eelistusest. Intervjuude keskmine kestus oli veidi üle 1 h, lühemad intervjuud olid 45 minuti ümber ja pikemad kuni 1,5 h.

Analüüsi metoodika

Suulised intervjuud kirjutasime sõna-sõnalt maha ehk neist valmisid kirjalikud intervjuutekstid. Samuti tegi uurija intervjuu jooksul märkmeid, mida analüüsil arvestada. Intervjuutekstide edasiseks analüüsimiseks kasutasime **kvalitatiivset sisuanalüüsi**, mis on hea lai metoodiline raamistik tähenduste ja seoste põhjalikumaks uurimiseks (Kalmus jt, 2015). Analüüs algas intervjuutekstide temaatilise kodeerimisega programmis Atlas.ti. Kasutasime esmalt kõikset **kodeerimist** ehk kodeerisime kõik uuringu eesmärgist ja uurimisküsimustest lähtuvalt tähenduslikud tekstiosad. Intervjuude temaatiline kodeerimine võimaldas märgata korduvaid mustreid ja kõige enam esile tulevaid teemasid, aga ei jätnud välja ka erilisi põhjuseid ja nüansse. Tähenduslikuks analüüsiühikuks olid lõigud, laused või sõnad. Kui kõik intervjuutekstid olid kodeeritud, keskendusime aruande kirjutamisel sellele, et tuua esile korduvad muustrid, hoiakud ja põhijooned intervjuudeülel. Üldistusi ja järeldusi illustreerivad kõige kõnekamad teemakohased tsitaadid intervjuudest. See tähendab, et kui üldistusele järgneb 1–2 tsitaati, siis need ei ole kõik, mis antud teema kohta öeldi, vaid need on analüütiku väljavõtt üksikutest kõige kõnekamatest teemakohastest tsitaatidest, mis järeldusi hästi peegeldavad.

Alapeatükkide juures oleme infokastis välja toonud meie uurimismeeskonna soovitusel, mis põhinevad töötute soovidel ja peegeldustel. Mõned neist ei pruugi olla teostatavad, praktilised jne, kuid need annavad edasi seda, mida töötud ootavad. See ei tähenda, et neid kõiki soovitusi on võimalik ka arvesse võtta täpselt nii, nagu kirjeldatud.

2.2 Valim

Uuringu üldkogumiks olid pikaajaliselt töötud ehk Töötukassa kliendid, kes on töötuna arvel olnud 12 kuud või enam. Valimi moodustamiseks kasutasime sihipärast valimi moodustamise strateegiat. Töötukassa jagas meile kui volitatud andmetöötlejale variatiivset väljavõttu pikaajaliste töötute kontaktidest. Neile kontaktidele saatsime e-kirja, milles tutvustasime uuringut (sh rõhutasime anonüümsust) ning palusime täita ankeedi neil, kes on nõus uuringus osalema. Värbamisankeedis küsisime inimeselt üldistavalt infot uuringu seisukohast oluliste taustategurite kohta (sotsiaal-demograafilised tunnused, Töötukassasse suhtumine, töötuse põhjused). Neid taustatunnuseid teades oli meil võimalik kutsuda uuringusse võimalikult erinevaid inimesi. Kokku said esialgu kutse 405 kontakti, kelle hulgast soovis uuringus osaleda 46 inimest ja kelle seast omakorda valisime sihipärast välja 25 inimest. Kuna üldise uuringukutse põhjal ei tulnud ühtegi soovijat Ida-Virumaalt, tegime täiendava värbamise, kus saatsime kutseid üksnes Ida-Virumaa töötutele. Nende hulgast leidsime veel 2 intervjuueeritavat. Seega valimi lõplikuks suuruseks kujunes **27 intervjuueeritut**. Sellise värbamisstrateegia eeliseks oli võimalus arvestada töötegemist mõjutavate taustateguritega juba

värbamisfaasis. Miinuseks oli aga asjaolu, et me ei kontakteerunud nende inimestega, kellel ei olnud Töötukassa andmebaasis e-maili (neid oli 44).

Kvalitatiivsele uuringule omaselt ei ole tegemist esindusliku valimiga ning uuring ei ole üldistatav elanikkonna suhtes. Antud valim on sihipärane väljavõtt suuremast kogumist, mis võimaldab uuringuprobleemi põhjalikumalt mõista, andes selgitusi, põhjendusi ja erinevaid vaatenurki, kuid mitte statistilist üldistatavust.

Valimi üldine kirjeldus

Uuringus osalenute anonüümsuse kaitseks ei too me igaühe kohta välja eraldi detailset taustatunnuste ülevaadet, vaid üldistatud kokkuvõtte. Uuringus intervjueriti 27 inimest, kelle jaotus erinevate taustatunnuste lõikes on toodud tabelis 1.

Tabel 1. Valimi ülevaade erinevate taustatunnuste lõikes.

Taustatunnus	Valimi suurus antud rühmas (n=)
Sugu	Naised n=14 Mehed n=13
Keel	Eesti keel n=19 Vene keel n=8
Vanus	19–24 n=2 25–54 n=19 55+ n=6
Haridus	Põhiharidus n=4 Keskharidus n=6 Kutseharidus n=10 Kõrgharidus n=7
Piirkond	Tallinn n=9 Harjumaa n=4 Tartumaa n=4 Lääne-Virumaa n=2 Ida-Virumaa n=2 Raplamaa, Pärnumaa, Järvamaa Võrumaa, Valgamaa ja Saaremaa n=1 (igast piirkonnast)
Töötuna arvel oldud aeg	1–1,5 aastat n= 16 ~2 aastat n=4 ~3 aastat n=3 Üle 4 aasta n=4

3. Töötuks jäämise põhjused ja töötuna arvele võtmine Töötukassas

3.1 Töötuks jäämise põhjused

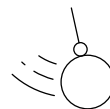
Kõik uuringus osalenud olid olnud töötud rohkem kui 12 kuud: suur osa neist olid n-ö värsked pikaajalised töötud ehk nad olid töötuna arvele võtnud end ca 1–2 aastat tagasi, paljud olid arvel olnud 3–4 aastat ning väiksem osa enam kui 4 aastat. Ühel erandlikul juhul ei olnud intervjueeritu püsivalt tööl käinud ligi 20 aastat, kuigi ta ei olnud terve selle aja olnud Töötukassa klient.

Põhjused, miks intervjueeritud olid jäänud töötuks, võib üldistavalt jagada:



Isiklikud põhjused

Näiteks ootamatu haigestumine, vaimse või füüsilise tervise halvenemine, laste sünd, kolimine, ületöötamine ja läbipõlemine.



Tööturu ja väliskeskkonnaga seotud põhjused

Näiteks koondamine või tööandja pankrot.

Tuntavalt rohkem rääkisid töötud isiklikest teguritest. Sealjuures algne töötuks *jäämise* põhjus võis olla tööandjast tingitud, kuid just pikaajaliselt töötuna arvel *püsimine* oli seotud isiklike teguritega.

Isiklikud põhjused

Isiklike töötuks jäämise põhjuste hulgas olid esiplaanil erinevad **terviseprobleemid**. Osa inimesi oli terviserike tabanud **ootamatult**, teiste tervisemure oli **pikaajaline** (nt kroonilised haigused, liigese- ja liikuvusprobleemid). Suuremal osal terviseprobleemidega intervjueerituist oli hinnatud ka töövõime vähenemine.

" Mul olid terviseprobleemid ja raske operatsioon ning kaotasin võimaluse normaalselt töötada." N, 54, kutseharidus.

" Põhjuseks oli minu töövõime osaline kaotus. Ametlikult ei saa ma üle nelja tunni järjest tööd teha. (Intervjueeritu ütles, et ta füüsiliselt ei jaksa üle 4 tunni päevas töötada ja ta arvas, et ei leidu tööandjaid, kes talle võimaldaks lühemaid tööpäevi – toimi). Mu käed ei toimi, noh, töötavad küll, aga õlgadesse on metall paigaldatud, titaan." M, 54, keskharidus.

Terviseprobleemidega inimesi iseloomustas **katkendlik tööhõive**: nad käivad vahepeal tööl, kuid on mõne aja pärast jälle töötuna arvel. Osal oli ka pikaajalisi vaimse tervise probleeme ja nad olid vaimselt ning kognitiivselt haprad. Näiteks võis neil olla raskusi tähelepanu hoidmisega või tekkida uues olukorras kergesti ärevus. Üksikud intervjueeritud rääkisid ka, et neil on raske tööle minna, kuna nad tunnevad jõuetust ja väsimust, kuigi neil ei olnud hinnatud töövõime vähenemist. Neis kaasustes on võimalik, et inimesel oli tegelikult diagnoosimata depressioon või mõni muu vaimse tervise mure, mis tekitas üldist väsimust ja madalat (töö)motivatsiooni.

" Ma ise kahtlustan, et mul on lihtsalt krooniline väsimus. Sellist diagnoosi Eestis veel ei panda. Ravi sellele ka ei ole." N, 54, kõrgharidus.

Mitmes intervjuus kõlas peamise töötuks jäämise põhjusena veel **ületöötamine** ja **läbipõlemine**. Inimesed tundsid, et nad ei jaksa enam varasemas tempos tööd jätkata ning nad vajasisid taastumisaega pingelisest ja/või

väga suure koormusega tööst. Sealjuures inimene ise ei soovinud töölt ära minna, vaid tööandja oli ta ametikoha koondanud ning alles siis ta tajus, et vajab pikemat puhkust. Mitmed kurtsid ka ületöötamisest tekkinud tervisemuresid ja kroonilist väsimust.

- " *Eelmises töökohas ma põlesin läbi päris ereda säraküünlana ja otsustasin, et ma nüüd natuke aega võtan vabalt nii-öelda.*" N, 29, kutseharidus.
- " *Kuna see pangatöö oli minul väga intensiivne ja olid väga pikad päevad, siis esialgu mul ei olnud mitte mingit kavatsustki tööd otsida. Vähemalt aasta otsa, et natukenegi puhata ja natukene taastuda.*" N, 59, kõrgharidus.
- " *Olin väga ületöötanud ja üleväsinud.*" N, 54, kõrgharidus.

Veel üks väga levinud pikaajaliselt töötuks jäämise põhjus oli seotud laste sünniga. Inimesed kirjeldasid, kuidas **töö- ja pereelu ühildamine on raske**: lapsed on tihti haiged, tugivõrgustik on väike ja lapsed ei saa alati lasteaiakohta kohe siis, kui vanem seda sooviks. See kõik piiras tuntavalt töötegemise võimalusi. Samuti ei olnud osadel võimalik teha enam oma varasemat tööd laste kõrvalt (nt pikkade vahetustega töö). Raskusi töö- ja pereelu ühildamisega töid välja ennekõike naised.

- " *Laste kõrvalt muutub väga piiratuks see aeg, millal üldse tööd saab teha. Varem olingi ju laeva peal kaks nädalat järjest ära. Nüüd ei tuleks see kõne allagi laste kõrvalt.*" N, 33, kutseharidus.

Intervjueeritute seas oli ka üks väga eriline kaasus, kus inimene otsustas pärast laste sündi (üle 20 aasta tagasi) jääda lastega koduseks ja mitte viia neid lasteaeda, kuid ta ei olnudki pärast seda enam tööle naasnud. Tundus, et pikka aega lastega kodus olles oli tööharjumus kadunud ja inimene oli rahul enda koduse eluga. Tal ei olnud ka rahalist survet tööle minna, sest abikaasa palgast perele piisas.

- " *Ma olin kümme aastat lastega kodus rahulikult. Siis (pärast seda) ei olnud mõtet üldse tööle minna, tead. Mina kasvasin oma lapsed ise üles.*" N, 58, kõrgharidus.

Väliskeskkonnast ja tööturust tingitud põhjused

Tööturuga seotud peamine töötuks jäämise põhjus oli **koondamine** ettevõttes, kus inimene varem töötas. Oli nii juhtumeid, kus lihtsalt koondati konkreetne ametikoht, aga ka **pankrotijuhtumeid**, kus kogu ettevõtte oli tegevuse lõpetanud. Erandlikul juhul oli töösuhete lõpetamise põhjuseks töötaja keeldumine vaktsineerimisest Covid-19 vastu pandeemia ajal.

- " *Meile lihtsalt teatati, et meiega töösuhete lõpetatakse ja rohkem pole vaja tööle tulla. /.../ Ruumid olid tühjad ja firma oli kadunud.*" N, 50, kutseharidus.
- " *Minu töökoht selles osakonnas koondati ära. Oleks antud teine variant ja mina valisin siis ikkagi koondamise.*" N, 59, kõrgharidus.
- " *Mind koondati, sest keeldusin end vaktsineerimast selle koroonaviiruse katku ajal. /.../ Töökeskkond oli aga inimrohke, mistõttu soovis tööandja, et kõik töötajad oleksid vaktsineeritud.*" (N, 57, kutseharidus, 1,5 aastat arvel).

Erandlikuks väliskeskkonnast tingitud töötuks jäämise põhjuseks oli Ukraina sõda, mis sundis sõjapõgenikke Eestisse jõudes kogu oma senist karjääri ümber mõtestama, uue keskkonnaga kohanema ja tööotsinguid alustama.

3.2 Põhjused, miks võeti end Töötukassas arvele, ning algsed ootused Töötukassa suhtes

Kuigi töötuks jäänud inimestel ei ole kohustust võtta end Töötukassas arvele, olid intervjueeritud seda erinevatel pragmaatilistel põhjustel otsustanud siiski teha. Sageli oli neid **põhjusi mitu** (ravikindlustus, töötutoetus, koolitused, töö leidmine jm), kuigi üks põhjus võis teisest olla olulisem.

Paljud intervjueeritud töid esmase ja kõige tähtsama põhjusena välja **ravikindlustuse** saamise olulisuse. Tihtipeale oli inimestel olnud töötuks jäämise ajal või vahetult pärast seda terviseprobleeme ning ei olnud mõeldav neist ilma ravikindlustuseta jagu saada. Ravikindlustust tajuti kui hädavajalikku tagatist, mida on võimalik Töötukassa kaudu saada. Kui kõigi muude teenusteta kujutas inimene end veel hakkama saavat, siis ravikindlustuseta mitte. Näiteks ühel erandlikul juhul oli inimene olnud töötaja juba üle 20 aasta ja seni käinud vajadusel tasulistel arstivisiitidel, kuid Töötukassas arvele võttis ta end alles siis, kui vajab operatsioonile minekuks ravikindlustust. Seega tema Töötukassasse pöördumine ei olnud kuidagi seotud sooviga tööle minna, vaid üksnes vajadusega saada ravikindlustus.

- " *Tekkis Haigekassa vajadus, mida mul ei ole kunagi olnud varem. /.../ Lihtsalt laeti letile, et kas ära surra, aga lihtsalt natukene vara oli veel, kogu moos.*" N, 58, kõrgharidus.

- " Kuna ma ütlesin, et mul on terviseprobleem, siis ikkagi, et Haigekassas kirjas olla ja tasuta arstiabi saada. See on number üks." M, 50, keskharidus.
- " Kuna ma just hetkel olin töötuks jäänud ja ma olin haigestunud ja ma olin haiglas, siis mul oli Haigekassat vaja lihtsalt." M, 35, kutseharidus.

Kuna töö kaotusega langes ära senine sissetulek, toodi töötuks registreerimise olulise põhjusena välja ka **rahalist motivatsiooni** (töötuskindlustushüvitist või töötutoetust). Paaril juhul nimetati ka asjaolu, et kohalikult omavalitsuselt toimetulekutoetuse taotlemiseks on vaja end töötuna arvele võtta ja see oli põhjus, miks nad Töötukassasse pöördusid. Samuti mainiti vajadust end Töötukassas arvele võtta tulenevalt laenukaitsekindlustusest: selleks, et kindlustus tasuks töö kaotuse korral pangalaenumakseid, pidi olema töötuna arvel.

- " Töötukassalt laekusid aastajagu mingid väiksemat sorti väljamaksed. Vot see motiveeriski eeskätt. Meil kõigil on ju raha vaja." N, 57, kutseharidus.
- " No ma ei saanud linnavalitsuselt muidu toetust, ma pidin selles mõttes ennast arvele võtma." M, 49, keskharidus.

Korduvalt mainiti töötuna arvele võtmise motivaatorina **koolitusi ja ümberõpet**, seda nii enda täiendamiseks kui ka päris uue elukutse leidmiseks. Koolitustest toodi eraldi välja ettevõtlusega alustamise õpe, autokool, töstukijuhikoolitus, arvutiõpe, toetus eesti keele õppeks jpm, millest on eraldi juttu Töötukassa teenuste peatükis (3.6.).

- " Koolituste osas just see oli üks kõige suurem motivaator, miks Töötukassasse minna. Ma olen küll lõpetanud kaks kutsekooli, olen erialalt nii kokk kui juuksur, aga mulle ei sobi need ametid." N, 33, kutseharidus.
- " Teise momendina tooks välja Töötukassa rahalised vahendid, mida sai ümberõppeks kasutada. Mulle räägiti sellest võimalusest ja otsustasin seda kasutada. Kogu see raha sai minu eesti keele õppele kulutatud. /.../ Kolmandaks põhjuseks oli... noh, ma kujutasin endale kunagi ette, et soovin toimetada eraettevõtjana, oma äri avada. Kuulsin, et Töötukassal on ettevõtjate kursused." N, 29, kõrgharidus.

Mitmel juhul mainiti Töötukassas arvelevõtu põhjusena **töö leidmise soovi** ja ootust, et Töötukassa suudab neid aidata. Seda töid esile eelkõige need, kel oli Eestis olematu või väike tugivõrgustik, mille kaudu iseseisvalt tööd leida, nagu näiteks **Ukraina sõjapõgenikud**, kelle jaoks on Töötukassa töö leidmisel väga oluline tugi.

- " Töö leidmine oli peamine põhjus. Ma olen alati töötanud. Loomulikult oli mingit tuge vaja." M, 54, kõrgharidus.

Uurisime ka töötutelt, millised olid nende **ootused** Töötukassa suhtes, kui nad end töötuna arvele läksid võtma. Algsed ootused Töötukassasse minemisel olid seotud nende põhjustega, miks end arvele võeti ehk siis intervjuueeritud ootasid, et nende eeldused teostuvad. Korduvalt mainiti ootusena töö leidmist ja koolitustel osalemist, et nende läbimise järgselt uuesti tööturule minna. Samuti nimetati töötutoetuse saamise ja ravikindlustusega seotud ootuseid.

- " No eks ma ootasin, et sealt nad ka suunavad äkki, annavad juhiseid ja võib-olla veel mingeid töökohti pakuvad seal Töötukassa poolt." M, 43, põhiharidus.

Paar intervjuueeritud töid eraldi välja, et nad kas **ei oodanudki Töötukassast midagi**, arvates, et see on justkui kohustus töötuks jäädes end arvele võtta, või nad ei oodanud sealtkaudu tööd leida. Nende eelhäälestus oli üsna negatiivne ja skeptiline, uskudes, et Töötukassa ei saa neid nagoonii aidata, mistõttu neil ei olnud ka mingeid ootusi Töötukassale.

- " Ausalt öeldes ei teadnud ma toona, mis see Töötukassa on. /.../ (Teadsin) ainult nii palju, et pean kohale minema, et end töötuna arvele võtta. Ja kõik." M, 54, keskharidus.
- " Ma ei saa öelda, et lootsin Töötukassa kaudu tööpakkumisi saada ja uut töökohta leida. Mulle saadetud tööpakkumistest ei sobinud mulle miski." N, 57, kutseharidus.

3.3 Töötukassa kuvand pikaajaliste töötute silmis

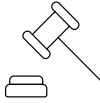
Intervjuudest pikaajaliste töötutega joonistus välja mitu selgelt eristuvat viisi selle kohta, kuidas nad Töötukassast räägivad ja millisena Töötukassa rolli tajuvad.



Esiteks tajusid töötud Töötukassat kui **võimaluste pakkujat**, tänu kellele saab erinevaid vajalikke teenuseid ja toetusi (ravikindlustus, töötutoetus, koolitused jne).



Teiseks rääkisid töötud Töötukassast kui **aitajast** ja sisuliselt **koostööpartnerist**, kelle poole saab tööalaste küsimustega pöörduda ja kes on siiralt huvitatud, et inimene leiaks tee tagasi tööturule. Eriti tugevalt tajusid Töötukassal abistavat rolli need, kelle enda tugivõrgustik on väike ja kellel ei ole mujalt nõu küsida, nagu näiteks Ukraina sõjapõgenikud, aga ka nõrkade sotsiaalsete oskustega inimesed.



Kolmandaks kirjeldasid töötud Töötukassat kui töötute **kontrollijat**, kes jälgib, et nad aktiivselt tööd otsiksid, täidaksid kõiki neile seatud kohustusi ning „ei raiskaks riigi raha tühja“. Selle vaatenurgaga haakus osadel ka hirm, et Töötukassal on võim jätta neid vajalikest teenustest või toest ilma, kui nad ei täida Töötukassa nõudeid. Mõni töötu kirjeldas Töötukassaga suhtlust ka kui näitemängu, kus Töötukassa täidab survestaja ja kontrollija rolli ning töötu töötaja rolli, isegi siis, kui tal puudub tegelik soov tööle naasta.

“ See on tegelikult naljaks mäng. /.../ Ma pean näitama, et ma ikka tööd otsin. Sa oled natukene nagu oktoobrilaps, kes peab Lenini pildi juures kulpi lööma.“ N, 59, kõrgharidusega.

Intervjueeritutel oli seoses Töötukassaga mitmesuguseid eelarvamusi, mis sageli põhinesid kellegi „tuttava-tuttavalt“ kuulnud lugudel. Näiteks kardeti, et Töötukassa konsultandid ei ole pädevad ja on inimestega liiga nõudlikud või kurjad, kuigi nende isiklik kogemus seda ei kinnitanud.

“ Olin varasemalt kõiksugu lugusid Töötukassa kohta kuulnud. Mulle isiklikult sattusid küllaltki delikaatsed konsultandid ja psühholoog.“ N, 57, kutseharidus.

Samuti tajusid mõned intervjueeritud Töötukassat kui ennekõike **lihttööliste** mõeldud asutust. Seda töid esile peamiselt kõrgharidusega inimesed, kelle meelest on Töötukassal neid raske aidata, sest nad on väga iseteadlikud ja neil on kõrged ootused tulevasele tööle.

“ Töötukassa on ikkagi suht lihttöö jaoks.“ N, 59, kõrgharidus.

Seega paljudel oli eelhoiakuid ja -teadmisi Töötukassa kohta, mis mõjutas nende esmast suhtumist ja ootusi Töötukassale. Samas ei olnud need eelarvamused alati põhjendatud, vaid tuginesid sellele, mis inimesed olid kuulnud Töötukassast. Tihtilugu nende endi kogemus Töötukassaga erines sellest, mida nad olid varem kuulnud.

4. Töölane motivatsioon ja tööotsingud

4.1 Motivatsioon ja isiklik pingutus töö leidmiseks

Töötute tööturule tagasi liikumise kiirus sõltub intervjueeritute arvates suuresti **isiklikust motivatsioonist ja tahtest**: kui inimene siiralt soovib tööd leida, siis ta ka pingutab selleks ja leiab mõistliku aja jooksul töökoha. Kui ta tegelikult aga tööle minna ei taha, siis ta leiab ettekäändeid ja takistusi. Nii mõnigi ütles, et „kui ma tahaksin, küll ma leiaksin töö“ ja sama uskusid nad ka teiste töötute kohta.

- " *Ma arvan, et inimese enda tahtmine on kõige olulisem. Nii palju, kui see Töötukassa võib nüpeldada ja pinda käia, siis ega kui inimene ise ei taha ja midagi ette ei võta selle jaoks, siis ta ju tegelikult ei saa kuskile jõuda ka.*" N, 29, kutseharidus.
- " *Nad ei saa ka ju inimesi enda kodudest välja tarida ja öelda, et minge tööle. See on iga indiviidi taga ise kinni, et peab ka vaeva nägema kahjuks.*" M, 25, keskharidus.

Intervjuudest ilmnes selgelt, et **töötute motivatsioon tööd otsida muutub ajas**. See on ootuspärane, kuivõrd intervjueeritud olid olnud töötuna arvel enam kui aasta ja osa juba aastaid. See läheb kokku teiste uuringutega töötute kohta (Danneris, 2018), kus kirjeldatakse töötamise erinevaid etappe. Osade inimestega vesteldes oli selgelt tajutav, et nende soov tööd leida on olnud algusest peale siiras ja neid survestas selleks suuresti majanduslik kitsikus. Endi sõnul on nad valmis kohe tööturule naasma, kui neid tööle võetakse ja kui neil õnnestuks ületada senised takistused (tervis, transport jne – vt alapunkti 3.2). Teised inimesed jällegi meenusid, et end töötuna arvele võttes ei olnud neil esialgu mingit kavatsust kohe tööle tagasi minna. Samas Töötukassa konsultandile nad seda ei öelnud, kartes, et muidu nad ei saa olla Töötukassas arvel. Seega nende tööalane motivatsioon oli teeseldud. Võimalus n-ö rahuliku südamega aeg maha võtta oli vaid neil töötutel, kelle rahaline seis seda võimaldas.

- " *Ma ei saa öelda, et oleksin kolm aastat aktiivselt tööd otsinud. Seda ma teinud ei ole. Siin ma ütlen seda, aga Töötukassale ma seda öelda ei saa, sest nemad eeldavad, et sa esimesest päevast hakkad kohe tööd otsima. Ma vist olen nüüd selle aasta algusest või eelmise aasta lõpust hakanud aktiivselt tööd otsima.*" N, 59, kõrgharidus.
- " *Ma ütlen ausalt välja, et ma tegelikult ei tahtnudki terve see aeg kohe uuesti tööturule naasta. Kuigi mu profiili järgi võib tunduda, et mul ei tohiks olla probleemi uuesti tööle saada.*" N, 29, kutseharidus.

Intervjueeritavatel olid enamasti selged, kuigi erinevad põhjused, miks nad end Töötukassas arvele võtsid. Need põhjused (nt ravikindlustus, toetused, teenused jm) motiveerisid neid sageli ka arvel edasi olema. Kuigi keegi seda päris otsesõnu nii välja ei öelnud, oli tajutav, et võimalikku tööle naasmist vaatlesid töötud **enda vajaduste ja võimaluste vaatenurgast**, kaaludes töötuna arveloleku **kasusid** (hüvitised, toetused, ravikindlustus, koolitused jm teenused) ning tööturule mineku **kasusid** ja **kaotusi** (suurem sissetulek, aga ka vähem aega, kulu transpordile jne). Seega mõjutasid intervjueeritute motivatsiooni tööle naasta tugevalt nende **tajutud hetkelised võimalused ja olukord töötuna tervikuna**: milline oli nende füüsiline ja vaimne tervis, rahaline seis, elamiskulud, Töötukassa jt toetused jne. Mõnikord oli inimesel ka **erinevaid kohustusi või ettevõtmisi**, näiteks suur pere, kodune maamajapidamine ja taluloomad, millega toimetamist töötuna arvelolek ajaliselt paremini võimaldas.

- " *Aga mina ütlen, et kuna ma elan maal, siis mul nagu tegevust jagub. Küll seda muru niitmist, talvel päevast-päeva seda lume lükkamist. Muidugi siis, kui nad ära lähevad (lapsed lasteaeda), hakkab süüa tegema ja koristama.*" N, 39, põhiharidus.
- " *Vahetusega töö on selline, mida ma vaatan. Kodune elu on selline, et ma ei tahaks kodust pikalt eemal olla, kui majapidamises on loomad.*" N, 56, kutseharidus.

Perspektiivi olla edasi töötü kõrnutati võimalustega, mida erinevad töökohad pakuksid. Põhjuseid tööle naasta oli erinevaid. Väga üldistatult võib öelda, et inimest motiveeris tööle naasma ja tööd otsima kaks suurt põhjust ja nende koosmõju:



- rahaline motivatsioon,
- töö tähenduslikkus.

Suurele osale töötüist oli esmaseks töö otsimise motivaatoriks otsene **pragmaatiline vajadus**: töö oli nende jaoks äraelamise vahend ning just selleks nad tööd otsisid.

" **Kui suur soov teil tööle naasta on praegu?** No sada protsenti on. Juba pikemat aega on. Ei saa ju muidu elada, peab ju olema sissetulek." M, 43, põhiharidus.

Rahalise motivatsiooni kõrval oli paljudele tähtsaks motivaatoriks **töö tähenduslikkus**, mis annab inimesele tunde, et ta on kasulik ja tema tegevusel on eesmärk. Mõni oli hakanud just töötüks jäädes endalt rohkem küsima, mida ta tegelikult teha tahab, ja jõudnud järeldusele, et soovib valida senisest teistsuguse ameti või teistsuguse töövormi (nt ettevõtlus). Sooviti ka vältida igavust, kodus olemist või vaimset nüridust, mis tekib, kui olla pikka aega tööst eemal.

" (Moderaator: Mis aasta tagasi muutus, et hakkasite rohkem tegutsema ja tööturul ringi vaatama?) Selline tühikäigul elamine, natukene tahaks ajule ka toitu. Küll ma siin kirjutasin natukene midagi ja suur korteriühistu oli mul juhtida, seda tegin 2022 veebruarini. Vegeteerimine ei ole tegelikult väga innustav." N, 59, kõrgharidus.

" Ma lihtsalt ei suuda enam niisama kodus olla. Pole iial nii pikalt kodus istunud. Tööle asumise soov oli minu enda initsiatiiv, mitte konsultandi surve tööd leida." N, 29, kõrgharidus.

" Kuna mul mees käib tööl ja ma iial ei saa sellist palka nagu tema saab, siis mul ei ole motivatsiooni tööle minna sellepärast, et nüüd hakata meeletult teenima, vaid pigem just see, et enda väljundit (leida)." N, 35, kõrgharidus.

" Olen nõus mistahes ametit pidama, sest niisama kodus istuda on raske." M, 19, kutseharidus.

Teistest eristusid töölase motivatsiooni poolest **tõsiste terviseprobleemidega inimesed**, kes ei pidanud tööleminekut võimalikuks või otsisid tööd, mida saaks teha terviseprobleemidele vaatamata. Sageli oli neil ka teisi tajutud takistusi töö otsimisel, näiteks transpordivõimalused, vajadus osalise töötüja ja/või paindliku töötüja järele.

" No vajadusest ma ei saa lähtuda, sest vajadus on tegelikult ammu juba tööle minna, aga ma ei saa sellest lähtuda. Tervis on tähtsam kui see vajadus. Et lihtsalt tuleb see sobiv ja õige asi endale leida ja siis tuleb tööle minna." M, 35, kutseharidus.

Samuti eristusid teistest motivatsioonilt **peatselt pensioniealised** inimesed, kelle ootusi ja suhtumist võib kokku võtta sooviga kulgeda mugavalt pensionieani ilma suuremaid muutusi tegemata. Nad ei kaalunud näiteks ümberõpet või suunamuutust karjääris selleks, et tööd leida. Pigem väljendasid nad skeptilisust uute ametite proovimise osas. Nad olid valmis tööle naasma, kui peaksid leidma enda ootustele vastava töökoha. Samas ei pingutanud nad eriti töö otsimise nimel ja neil oli mitmeid kitsendavaid ootusi töökohale (nt osakoormus, paindlikkus, töö jõukohasus). Pensionieale lähenevate inimeste puhul oli tajutav suhtumine pensionisse kui ettemääratud teetähisesse, mil ei pea enam tööd tegema, ja see oli miski, mida nad ootasid.

" Ma juba ootan seda pensioni ega soovi viimaseid pensioniealseid aastaid veeta töökohas, mis mulle ei meeldi. Ebameeldivast töökohast või ebasobivast kollektiivist tulenevalt võivad inimestel tekkida terviseprobleemid ja kõiksugu psühhotraumad. Mina suhtun endasse ja sellesse, mida teen või tahaksin teha, suure vastutustundega." N, 57, kutseharidus.

Mitmel juhul nägid töötü töötüna arveloleku lõpetamist ja tööle minemist **pikaajalise ja lõpliku ehk riskantse, mõnikord lausa must-valge** sammuna. Nad ei teadnud, mis neid uues töökohas täpselt ees ootab ja pelgasid, et võivad oma töökohavalikuga eksida ja pärast kahetseda. Samas töötü oli neile juba pikka aega „tuttav“ olukord, mille n-õ kasud ja kahjud on teada. Mõni töötü pelgas, et ta ei saa ennast Töötükassas samadel tingimustel kohe uuesti arvele võtta, kui peaks avastama, et uus töökoht ei sobi. Seetõttu oli tajutav teatav ettevaatlikkus uue töökoha valikul ja töötüna arveloleku lõpetamise ees. Rohkem puudutas see katkendlikuma tööhõivega inimesi ning oma varasemate töökohtade või ametitega vähem sidet tundvaid inimesi. Selline ettevaatlikkus võib tulla ka asjaolust, et keskendutakse olemasoleva kaotamisele, mõtlemata näiteks töö tegemise kaasnevatele hüvedele või kohanemisele.

Kuna töötuna arvele võtmisega kaasnevad ka erinevad võimalikud rahalised hüved (nt töötuskindlustushüvitis, töötutoetus), loob see töötute jaoks mõttelise ajaraami, mil ei ole kohe kiiret uue töö otsimisega. Intervjuudest ilmnes, et värskelt töötuna arvelolek ja hüvitiste saamise periood justkui annab **ajapikenduse**, et mitte kiirustada tagasi tööturule, sest rahaline kadu on esialgu paljudel väike, samas on juurde võidetud vaba aega ja võimalust puhata. See pärsib survet kohe aktiivselt tööd otsida.

- " *Ma olin ju nii kaua töötanud, et sain ju maksimumi. Kodus olles saan peaaegu samasuguse palga kätte. Kulusid ei ole ja ei pea kallilt sööma ja kallilt riides käima.*" N, 59, kõrgharidus.
- " *(Moderaator: Sa seega tööturul rohkem ringi ei vaadanud?) Ei, mitte kordagi. See on teadlikult, et ma ütlen veelkord, et see on see laenumakse kindlustus. See oli mitmetes sadades. No kui see makstakse kinni – see oli nagu puhas võit, mis jäi siis iga kuu rahana alles, mida ma oleksin pidanud maksma, kui ma oleksin tööl käinud. Ja see toetus, mis sealt tuli, oli ka suht-koht alguses normaalne ja mul endal olid ka võimalused, nii et ma ei otsinud tööd tõesti mitte kordagi.*" M, 58, keskharidus.

Töötute julgus ja aktiivsus töökohtadele kandideerida oli väga erinev. Mõni ütles, et kandideerib iga kuu ca 7–15 erinevasse kohta tööle. Teine jällegi oli väga ettevaatlik ja kaalus erinevaid tegureid (milline on tema tööle saamise tõenäosus, kuidas ta tööga hakkama saaks, kuidas tal oleks võimalik ühistranspordiga tööl käia jne). Tööalast motivatsiooni ja tööle kandideerimise julgust mõjutasid selgelt ka inimese varasemad kogemused tööturul. Negatiivsed kogemused toitsid **negatiivseid uskumusi** ja hakkasid inimese enesekindlust õõnestama. Seetõttu tegi osa enda võimete ja töökohale sobivuse osas tugevalt negatiivseid ennustusi ja nende sisekõne oli pessimistlik („nagunii ma ei sobi“, „nagunii mind ei võeta sinna“ jne).

- " *Kassapidaja ma tänapäeval enam olla ei taha. Mul ei püsi need koodid ja asjad nii väga enam meeles, ei jää pähe. Seal on neid koode ikka nii palju ja silmanägemine on mul ka ära jäänud.*" N, 46, põhiharidus.
- " *Nad (kohalik baar – toim.) otsivad teist korda teenindajat. Paar kuud tagasi nad alles otsisid teenindajat. Noored ja ilusad tüdrukud sobivad baarileti taha paremini.*" N, 56, kutseharidus.

Need, kes aktiivselt tööd otsisid ja sageli või aeg-ajalt töökohtadele kandideerisid, rääkisid, et nad **saavad tööandjatel väga vähe tagasisidet, miks nad ei osutunud valituks**. Parimal juhul nad saavad lihtsalt teate, et ei osutunud valituks, kuid enamasti ei saa üldse vastust. Nad ise oletasid, et kandidaate on sedavõrd palju, et tööandjatel ei ole aega nendega suhelda. Töötutel oli sellest kahju, sest tööandjatel mingit tagasisidet saamata on raske edaspidi kandideerides midagi teisiti teha.

- " *Ma olen iga kuu ja vahest juhtub ka valikuliselt seitse, aga olen ka 15 CVd saatnud, aga teema on selline, et tagasiside on praktiliselt null. Ehk siis ei helistata, ei kutsuta vestlusele. Siin juba mitu kuud pole vestlusele kutsutud ja siis on harva kas üks või kaks ainult saadavad meilile tagasi, et noh, ei osutunud valituks.*" M, 43, põhiharidus.
- " *Nad isegi ei suvatsenud vastata. Siis läks natuke aega mööda, küsisin, et miks nad isegi ei vasta, siis nad ütlesid, et pole kombekski. No mis kurat?"* M, 49, keskharidus.

Soovitused

Tööle kandideerimise üle juurdlemise või kandideerimise protsess võib olla Töötukassa konsultandile üks väga oluline sekkumiskoht ja -võimalus, kuna õigeaegne hirmude ja kahtluste peegeldamine ning kõrvaltvaataja pilk tööle kandideerimisel kogetud tunnete üle võib mõjutada inimese julgust edaspidi töökohtadele kandideerida ehk tegutseda. Eriti kasulik oleks, kui töötu saaks tagasisidet, miks ta valituks ei osutunud, sest ta ise võib teha palju negatiivsemaid oletusi enda kohta kui oli tegelik põhjus. Kandideerimisega seotud kõhkluste ja tagasilöövide kaardistamine ja nende üle arutlemine koos kliendiga nõuab aega ja usalduslikku kontakti.



4.2 Töökuulutuste jälgimine ja tagasiside töökuulutustele

Intervjueeritud jälgisid tööpakkumisi korraga mitmest kanalist, neist populaarseimad olid **CV Keskus**, **CV Online** ja **Töötukassa** tööportaal. Samuti mainiti **Facebooki** töökuulutuste gruppe ja oma kodukoha piirkondlikke gruppe, kust otsitakse inimesi juhutöödele (seda sageli mitteametliku tööna – eriti, kui tööpakkujaks on eraisik). Üksikjuhtudel nimetati ka **LinkedIni** ja töövahendusportaali **GoWorkaBit**.

- " (Moderaator: Rääkige lähemalt, millised on erinevad kohad, kust te olete üldse tööd otsinud?) CV Keskus, CV Online, GoWorkaBit on olemas ja siis Facebookis on need erinevad grupid „Tööpakkumised ja lisatööd.“ M, 21, põhiharidus.
- " No tööpakkumisi ma olen vaadanud CV Keskusest ja siis sellest Töötukassa enda omast.“ M, 43, põhiharidus.
- " Kõige tihedamalt LinkedInis, Töötukassast tulevad ka vahepeal teavituseks e-mailile, kui on mingisuguseid minu profiilile vastavaid asju. Siis vahel harva olen CV Online või CV Keskus või mis need põhilised saidid on, et olen sealt ka sobinud läbi.“ N, 29, kutseharidus.

Mõni intervjuueeritu ütles, et on ka otse võimalike tööandjatega ühendust võtnud, isegi, kui aktiivseid töökuulutusi pole üleval. Seda näiteks juhul, kui inimene elab maapiirkonnas, kus on vähe tööandjaid ja talle on mõni konkreetne amet huvi pakkunud: näiteks müüja ametikoht poes või treener kohalikus koolis.

- " Isegi mul endal on siin lähedal toidupood/.../ Mõtlesingi, et ma lähen nüüd uuesti, et õpilased lähevad ära. Minu meelest oli neil paar õpilast, et äkki need lähevad nüüd kooli. (Moderaator: Lähete küsite otse poest?) Jah, et kui ongi vaba koht, jah. (Moderaator: Kas olete veel kuhugi lähedale küsima läinud?) Ma käisin siin ühes kohvikus, aga nemad alles alustavad.“ N, 39, põhiharidus.
- " Olen pakkunud kõikidele lähikoolidele seda võimalust, et ma võin viia erinevaid ringe või trenne läbi.“ N, 50, kutseharidus.

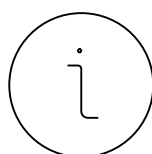
Osa inimesi mainis tööpakkumistest teadasaamisel olulise allikana veel **tuttavaid**. Sealjuures mõni pidas põhjuseks, et pole veel tööle saanud, seda, et neil ei ole tutvusi ning head töökohad liiguvad nende meelest just tutvuste kaudu.

- " Kui on mingid töökohad olnud, siis need on mul enamasti tulnud tuttavate kaudu.“ N, 35, kõrgharidus.
- " Halb asi on see, et enamasti inimesi saab läbi tuttavate tööle. Juba ammu on need uuringud tehtud. Aga mul lihtsalt ei ole neid tuttavaid.“ N, 54, kõrgharidus.
- " Ma olen lõpetanud sekretär-asjaajaja koolituse, peale mida ma jälle avastasin, et sekretärideks võtavad firmad tuttavaid-lähisugulasi.“ N, 50, kutseharidus.

Üldiselt aktiivselt tööd otsiv inimene jälgib töökuulutusi kõikidest talle teadaolevatest allikatest ja hoiab uutel kuulutustel silma peal aktiivselt: peaaegu iga päev või vähemalt mitu korda nädalas. Madala tööle naasmise motivatsiooniga inimene soovib vaadata töökuulutusi harvem (kord nädalas, mõned korrad kuus) ja tema tööotsinguid iseloomustab pigem soov täita Töötukassa nõudeid, mitte enda siiras soov tööle saada.

- " Ma otsin nii palju, kui mult hetkel nõutakse, et ma pean iga kuu kuskile kandideerima.“ N, 58, kõrgharidus.

Põhiline teave, mida tööd otsiv inimene soovib töökuulutusest leida, on:



- töö iseloom, koormus ja tööajad;
- töö **asukoht** (sh kas on võimalik ka kaugtöö);
- **tööandja** (et teaks, kas tegemist on usaldusväärse tööandjaga);
- **palga** suurus või vähemalt eeldatav vahemik.

Intervjuueeritud ütlesid, et nad ei jäta otseselt kandideerimata, kui töökuulutuses on vähe infot, kuid mõnikord selgub alles hiljem tegureid, mida ette teades nad ei oleks üldse kandideerima hakanud. **Inforikas ja sisukas töökuulutus on töötute meelest aja kokkuhoid nii töötule kui ka tööandjale**, et kandidaat teaks töötingimustega juba ette arvestada ja oskaks hinnata nende sobivust talle.

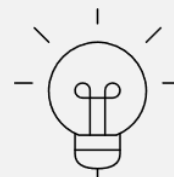
- " Mida konkreetsem info kuulutuses, seda kergem otsustada, kas sobib või mitte.“ N, 57, kutseharidus.
- " Kui ma küsisin, et kas te oskate mulle palka ja tööaega öelda, öeldi, et ei oska, te peate ikka kohale minema ja rääkima. Siis lähed kohale ja selgub, et tööaeg on selline ja palk on ka vastavalt selline, et oleks teadnud, poleks läinud.“ N, 54, kõrgharidus.
- " Sa teed kandideerimised ja ta-ta-ta kõik asjad ära ja siis lõpuks saad ... sa oled nii palju ennast sinna investeerinud ja siis lõpuks lähed intervjuule ja siis küsid, et palju siis nagu palk on ja siis on mingi alla selle sinu, mis sa mõtlesid, et mingi ... miks ma siia üldse oma aega raiskasin?“ N, 35, kõrgharidus.

Osa intervjuerituid tõi välja, et sageli on töökuulutustes nende meelest **liiga kõrged nõudmised** või eeldatakse, et üks inimene täidab korraga mitut ametikohta. Neile tundus, et töötult justkui oodatakse kõike: haridust, kogemust, juhilube jne, samas ametikoht on lihttöö ja miinimumi-lähedase palgaga. Sellistele töökohtadele jätavad inimesed pigem kandideerimata.

" *Kui ma näiteks laotööliseks kandideerin, siis mult nõutakse B-kategooria lube, kuigi ma ei saa aru, mis asja ma nendega pean seal tegema, kui ma siseruumis töötan? Tõstukijuhi jaoks on tõstukijuhi load, need on mul olemas. /.../ Ja siis see ka veel, et mõned kohad on, kus loedki tööülesandeid, kus on siis kaksteist tööülesannet, ehk et sa pead siis tegema kolme või nelja inimese tööd." M, 43, põhiharidus.*

Soovitused

Töötukassa konsultant võiks arutleda kliendiga selle üle, kuidas ta tajub enda vastavust töökuulutuses välja toodud ootustele ning selgitada, et töökohtadele kandideerimiseks ei pea inimene täitma 100% kõiki ootusi ja „kasuks tuleb“ tegureid. Intervjuude põhjal konsultandid seda muidugi ka teevad, aga inimestele ei mõjunud see alati veenvalt. Nad ikkagi jätsid pigem kandideerimata, kui tundsid, et mõnele kriteeriumile ei vasta. Kui see on asjakohane (st konsultant tajub, et inimene kvalifitseerub ametikohale), võiksid konsultandid aidata pehmendada töötute ootust vastata kõigile töökuulutuses välja toodud tingimustele ja julgustada kandideerima ka siis, kui töötute vastab vaid osaliselt kuulutuses nõutule.



Klientide tagasiside Töötukassa tööportaali

Suur osa intervjuerituid oli Töötukassa veebiportaali kasutanud, kuid mitmed pidasid sealset otsingumootorit CV Keskuse (www.cvkeskus.ee) või CV Online (www.cv.ee) omadest ebamugavamaks. Kui uurisime, mis teeb Töötukassa portaali ebamugavaks, öeldi, et sealt on raskem otsida endale huvipakkuvaid töökohti kodu lähedal. Võimalik, et inimese digipädevused olid madalad, et kasutada sobivaid otsinguparameetreid.

" *No ütleme, et arenguruumi on, et seal kümnest pallist võib seitse panna. Et kohati võiks seal nagu lihtsam olla ja kiirem see liikumine ühelt lehelt teisele, et ühe töökoha otsimiselt teisele ta võiks olla kergem. Loomulikult siis, kui sul tööpakkumised on juba meili peale ka pandud, need on seal ilusti reas ja nendega on lihtne ka, aga kui sa tahad nagu midagi veel juurde otsida, siis liiga palju on vaja seal neid hiireklõpse teha. Et CV Keskuses on palju lihtsam." M, 43, põhiharidus.*

" *See otsingumeetod – midagi ei ole seal adekvaatne. CV Keskus saadab mulle ka automaatselt, aga need lähevad paremini täppi kui Töötukassa omad. Ma ütlesin ka sellele konsultandile. Mul on pandud, et ma võiksin finantsjuht olla, aga mulle tulevad kaupluse juhataja pakkumised iga jumala päev. /.../ See mudel (otsingumootor), mis sinna peale on ehitatud, see on natukene vildakas." N, 59, kõrgharidus.*

Teisel intervjueritul oli sarnane kogemus: ta tundis, et Töötukassa portaalist tulevad talle automaatselt tööpakkumised, mis sobivad tema varasema kogemusega. Kuna inimese soov oli karjäärisuunda muuta, siis need ei kõnetanud teda. Konsultandiga koostöös muutsid nad otsinguparameetreid selliselt, et automaatsed pakkumised vastasid edaspidi paremini tema ootustele. Seega küsimus ei olnud niivõrd Töötukassa portaali funktsioonides, vaid selles, kui täpselt on inimene osanud endale otsinguparameetrid seadistada ning see on koht, milles töötute võib konsultandi abi vajada.

" *Nad muudavad töökoha-generaatoris need märksõnad ära ja siis hakkavad sulle ka teised positsioonid tulema e-mailile soovitusena. (Moderaator: Kas tööpakkumised, mis nüüd tulevad, on siis sobivamad?) Nüüdseks on need sobivamad küll jah ja mul tuleb vist ise välja mõelda, mida täpselt teha." M, 35, keskkooliharidus.*

4.3 Ootused töökohale

Pikaajaliste töötute ootused tulevasele töökohale sõltusid mitmest tegurist:



- inimese oskustest ja kogemusest, mis määrasid selle, kuivõrd enesekindel ta oli ja milliseid karjääriväljavaateid ta endal nägi. Seega **tajatud tööalasest konkurentsivõimest**;
- töötegemise võimalusi mõjutavatest **isiklikest teguritest** (sh erinevad takistused, nagu tervis, väiksed lapsed jne);
- töö otsimise **eesmärgist** olenevalt sellest, kas tööd otsiti ennekõike selleks, et elatist teenida ja n-ö ära elada või otsiti tööd, mis pakuks vaimset pinget ja eneseteostust.

Üks läbivaid märksõnu intervjuudes oli ootus töökoha **paindlikkusele**. Paindlikku töökorraldust otsisid ennekõike **tervisepiirangutega inimesed, lapsevanemad** ja inimesed, kellel ei olnud otseselt vajadust käia raha pärast tööl (nt abikaasa käis tööl ja nende perele sellest piisas). Paindliku töökorralduse all peeti silmas võimalust kooskõlastada tööandjaga enda töötunnid ning vajadusel nihutada tööpäev kas varasemale või hilisemale ajale või võimalust ise valida, millal ja kus ta tööd teeb, kui on kontoritöö. Paindlik töökorraldus tähendas ka seda, et inimene saab vajadusel võtta tööpäeva sees pause, et puhata või tegeleda muude kohustustega (nt lastega). Ühele intervjuueeritule oli oluline ka võimalus võtta töölt pikemalt puhkust või teha kaugtööd välismaalt, et saaks käia reisimas.

- " *Pragu ma olen natuke valiv ka, et oleks paindlik, et saaks kaugelt teha. Me rändame palju, me oleme nüüd jälle poolteist kuud ära, kevadel jälle mingi kaks kuud ära.*" N, 59, kõrgharidus.
- " *Vajan paindlikku graafikut, sest mul on väike laps, kellele pean juba nelja paiku õhtul lasteaeda järgi minema.*" N, 29, kõrgharidus.
- " *Ma oleksin siis tükitöö alusel, et ma teen vastava töö ära ja mul on tükihind selle eest. Ma pean vahepeal võibolla istuma tund aega või pool tundi ja mitu korda päevas, kui mul hakkab tervis jamama, et siis mul oleks see võimalus olemas ja sellest ei tuleks mitte mingisuguseid lahkkelisid tööandjaga.*" M, 35, kutseharidus.

Kuna osalise töövõimega inimeste töö- ja õppimisvõimalused on piiratud, ootab vähemalt osa neist uuel töökohal paremaks toimetulekuks ka põhjalikumat **väljaõpet** ja **juhendamist**.

- " *Et juhendamine oleks, et õpetatakse töö selgeks ja siis saad ise hakkama.*" M, 21, põhiharidus.

Intervjuueeritute seas oli üksjagu ka neid inimesi, kes **elavad suurtest keskustest ja linnadest kaugel**, mistõttu oli neile eriti tähtis, et töö algus- ja lõpuaeg sobituks nende bussiaegadega. Nad sõltusid **ühistranspordiühendusest** ja mitu inimest ütles, et maapiirkondades ei ole bussiyhendus keskustega kuigi hea: bussipeatus on kodust kaugel ja bussid käivad harva. Kauge töökoha puhul mängis motiveerivat rolli ka palga suurus: kui palk on märkimisväärselt kõrgem kui kodu lähedal, siis on inimene üldiselt valmis ka kaugemal tööl käima. Kui palk on aga väike ja suur osa palgast kulub transpordile, siis hakkab inimene kahtlema ja kaaluma, kas tööl käimine tasub end ära.

- " *Ma niimoodi olengi jälginud neid, mis jääbki siia mugavasse raadiusesse ehk siis mul oleks võimalus käia ja liigelda. Kõik hakkab mängima rolli palgavahest. Päris miinimumpalga eest, kui peaksin linna minema ja sõidan pool palka maha... ma ei tea, kas lähen 300-400 euro eest tööle, ma ei oska öelda.*" N, 39, põhiharidus.
- " *Minu olukord on see, et mul on bussiliiklus, raskendatud on koju tagasitulek. /.../ Paljud Töötukassa konsultandid ei saagi aru. Mis mõttes sa ei saa tööl käia? Kõik on läbiräägitav. Jaa, kõik ongi läbiräägitav. Ma üritan reedel töövestlusele minna, aga kas ta on nõus sellega, et ma saan poole seitsmese bussiga koju sõita. Kes tahab nii? Kaupluses ei taheta nii.*" N, 46, põhiharidus.

Vene keeles intervjuueeritud pöörasid tööotsingutel erilist tähelepanu ka töökoha **keelenõuetele**, kuna nende eesti keele oskus oli nõrk või puudulik. Seetõttu nad välistasid enda jaoks kõik töökuulutused, kus oli nõutud eesti keel.

- " *Soovin, et keeleoskus poleks takistuseks ning töö oleks füüsiliselt jõukohane, terviseseisundile vastav.*" M, 52, keskharidus.
- " *Tahaksin otsida tööd, mis poleks füüsiliselt väga raske ning kus eesti keelt üldse vaja ei läheks.*" M, 19, kutseharidus.

Kokkuvõttes paljude töötute ootused oma tulevasele töökohale olid seotud ennekõike just sellega, et praktilised ja korralduslikud küsimused klappisid nende vajaduste ja võimalustega tööl käia.

4.4 Ettevõtluse ja muude töövormide kaalumine

Enamiku töötute ootused olid seotud klassikalise palgatööga ja muid töövorme (nt FIE) või ettevõtlust nad ei kaalunud. Osa oli küll aeg-ajalt teinud lühiajalisi töid näiteks GoWorkaBitist või Facebooki gruppidest leitud töödel, kuid seda nad ei liigitanud n-ö päris tööks, vaid lihtsalt ajutiseks tööks täiendava sissetuleku tekitamiseks. Ka need töötud, kellel oli äriiga seotud unistus või idee, ei plaaninud ettevõtlusele lähitulevikus pühenduda. Nad tundsid, et neil ei ole ettevõtluseks vajalikke teadmisi, oskusi, stardikapitali ja pealehakkamist.

Mõned intervjueeritud olid enda elu varasematel etappidel proovinud ettevõtlusega alustada, kuid ebaõnnestusid ja ei soovinud uuesti proovida. Ebaõnnestumise põhjustena nimetati vastuolusid äripartneritega, ettevõtlustoetustest ilma jäämist, raskusi klientide leidmisega ja aja puudust.

" Olen soovinud küll, aga minul ei ole seda raha ja seda võimalust. Ma olen isegi alustanud ükskord, aga enne, kui ma sain n-ö lõpuni selle firmaga, avastas ruumide rendileandja juba, et mul hakkab kindlasti minema paremini kui ta esialgu mõtles ja ta juba ettearvatavalt tõstab mul renti /.../ Teiseks, vallalt ei tulnud seda toetust, mis esialgu oli lubatud." N, 50, kutseharidus.

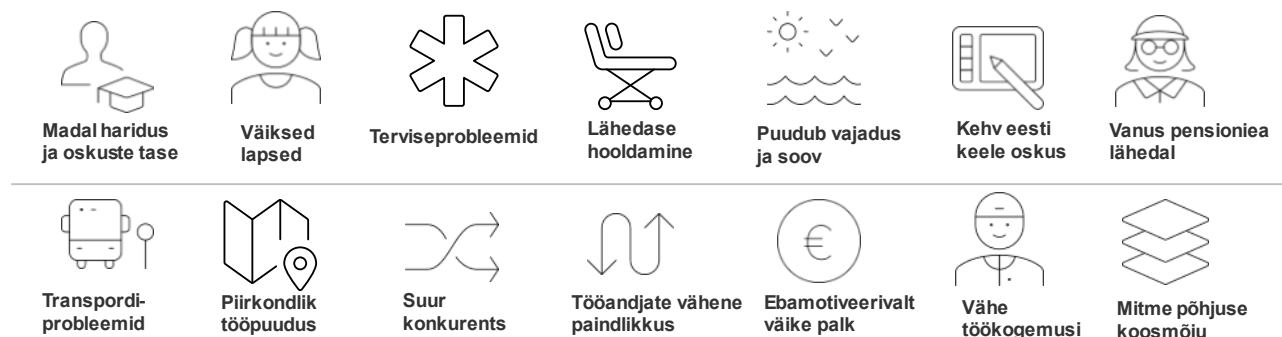
Paar intervjueeritud eristus selgelt oma pealehakkamiselt ja ettevõtlikkuselt ning nad töötasid juba aktiivselt enda ettevõtte loomise nimel. Ühel inimesel oli ettevõtlusmõte olnud juba enne töötuks jäämist ning teine oli ettevõtluskoolitusele ja äriplaani tegemiseni jõudnud Töötukassas arvel oldud aja jooksul. Nad olid võtnud ka Töötukassa ettevõtluskoolitusi. Neid motiveeris ettevõtlusega alustama vabadus otsustada ise enda aja ja tegevuste üle ning tunne, et ettevõtjana on võimalik ise paremini oma sissetulekut kujundada.

" Ma ei taha enam palgatööle minna, ma ei taha enam teha lihtsalt sellist rutiinset tööd ja lihtsalt selline piiratud... palk on piiratud ja ma tahtsin ise olla iseenda peremees." N, 33, kutseharidus.

5. Takistavad tegurid tööle naasmisel

Iga lugu, miks inimene on jäänud töötuks ja miks tal ei ole õnnestunud tööle naasta, on omanäoline. Siiski, väga üldistatult võib tööle naasmist takistavad tegurid sarnaselt töötuks jäämise põhjustega jagada kaheks:

- **väliskeskonnast** ja **tööturust** tingitud põhjused (töökohtade vähesus maapiirkondades, tihed konkurents jms) ning
- **isiklikud põhjused** (terviseprobleemid, väiksed lapsed, motivatsiooni või vajaduse puudumine tööl käia).



Joonis 1. Mis on pikaajaliste töötute endi arvates peamised põhjused, miks nad on töötud?

Alljärgnevalt kirjeldame suuremaid takistusi eraldi. Samas oluline on rõhutada, et suurel osal intervjuueerituist ei olnud tööle mittenaasmisel ühte selget ja kindlat takistust, vaid tüüpilisem oli erinevate allpool loetletud tegurite koosmõju.

Piirkondlik tööpuudus

Suurematest linnadest väljaspool elavad inimesed rääkisid, et nad tahaksid leida tööd kodu lähedal, kuid maapiirkondades on töökohti vähe või ei ole üldse. Tööleminek eeldab nende sõnul kas suurt aja- ja rahakulu transpordile või töökohtadele lähemale kolimist. Mainiti ka koondamisi ja pankrotte enda piirkonna ettevõtete seas.

" Peamiselt pakutakse tööd Tallinnas või Tapal. Kohtades, kuhu mul on kaugeõitu sõita." M, 21, kutseharidus.

" Kui siin ei ole töökohti, eriti veel töökohti, mis võimaldavad sul käia varem laste kõrvalt ja nüüd selle terviseprobleemi taustaga tööl, siis lihtsalt ei ole." N, 50, kutseharidus.

" Siin on mingid koondamised igal pool. Siin jälle 25 töötajat kuskilt elektroonikatehasest koondatakse. Ja siis mingid puidufirmad lähevad kõik põhja omadega: kes pankrotti, kes koondab inimesi. Et ei ole jah lihtne saada." M, 49, keskharidus.

Konkurents

Suuremates linnades elavad inimesed rääkisid, et tööpakkumisi küll leidub, kuid tahtjaid on samuti palju ja konkurents suur. Seoses konkurentsiga kõlas üksikutes intervjuudes ka suhtumine, et „ukrainlased võtavad meie töökohad ära“. Nende inimeste meelest on neil raskem tööle saada, sest lihttöödele, mida nemadki otsisid, konkureerivad nüüd Ukraina sõjapõgenikud.

" Töökohad on juba ukrainlaste poolt hõivatud. Neid eelistatakse palgata." M, 52, keskharidus.

Vanus

Mitmes intervjuus peegeldus inimese tunnetus, et tööturule naasmist ja konkurssidel edukaks osutumist takistab n-ö piiripealne **vanus**: pensionieani on veel mitu aastat aega, kuid **tööturul tajutakse end juba vanana**. Need, kes tunnetasid vanust ühe takistava tegurina, olid valdavalt viiekümnendates aastates. Aga ka üks neljakümnendates mees rääkis, et füüsilist pingutust ja kiirust nõudvatel töökohtadel on noortel kindlasti eelis. Samuti mainiti, et tööle kandideerimisel eeldatakse sageli oskusi, mis on noortel paremad: näiteks oli vaja tööle kandideerimiseks teha videotutvustus. Üks vene keeles intervjueeritud inimene ütles ka, et (vene) noortel on seetõttu eelis, et nad oskavad paremini eesti ja inglise keelt.

" *Mul on kõrgharidus, koolitused, mul on kõik asjad olemas, ainuke on sünniaasta... Vanasti, kui ma peale lapsi tööle läksin, siis võitsin praktiliselt kõik konkursid./.../ Mulle tundubki, et hilised viiekümnendad ei ole väga populaarsed. Ilmselt sa võtad kahekümnese tööle, miks ta peaks vanaema endale võtma? Ma ei tea, millal jõuab Eestisse ka see, et vanuselisel, sooliselt ja muude asjade poolest kirju töökeskkond on palju tervem, palju mõnusam ja palju tolerantsem."* N, 59, kõrgharidus.

" *Esiteks liiguvad tööturul noored, kes valdavad hästi eesti ja inglise keelt ning mina pole konkurentsivõimeline, sest mul pole samu teadmisi. Keeleoskus on praegu oluline. Lisaks on noored palju kreatiivsemad, oskavad end müüa. Meie vanusegrupp liigub juba pensioni suunas /naerab/."* N, 49, kutseharidus.

Vanus ei olnud takistavaks teguriks mitte ainult selles vaates, kuidas töötud tööandjaid tajuvad, vaid ka **inimese enda suhtumine vanusesse** oli mõnel juhul takistuseks. Näiteks kui pensionieani ei olnud enam kaua aega, oli inimese ootus pigem „pensioni kulgeda“ kui et pingutada töö leidmise nimel. See viitab ka inimese tajule, et pensioniiga on miski, mis on kindlalt ette määratud, mitte kui võimalus, mille ajal on inimesel võimalik töötegemist jätkata.

" *Ma tahaks, et mind rahule jäetakse (töösingutega). (Moderaator: Et tegelikult hea meelega naudiksite sellist n-ö eelpensionit?) No see on mõistlik jah. (Moderaator: Kui nüüd päris ausalt öelda, siis teil tegelikult ei ole väga sellist suurt soovi, et kindlasti leida mingit tööd? Olete rahul ka sellega, et ollagi kodune?)"* Loomulikult!" N, 50, kutseharidus.

Vaimse ja füüsilise tervise probleemid

Nii nagu töötuks jäämise põhjuste peatükis juba põhjalikumalt kirjeldasime, olid terviseprobleemid paljudele töötamise takistuseks. Nii ametlikult hinnatud töövõime vähenemine kui ka inimese subjektiivne tajutud terviseprobleemidest (jõuetus, väsimus, ärevus) seadsid piiranguid sellele, milliseid töid inimene otsis ja endale jõukohaseks pidas.

" *Ma kardan kriitikat, kardan midagi valesti teha. Ja mälu hakkab siis alt ära ütleva, ma ei mäleta, kas ma olen selle asja ära teinud või mul ei ole see tehtud. Siis hakkavad vead sisse tulema. Ärevusfoon tõuseb nii kõrgeks, et mingil hetkel on mul paanikahoog. See on ikkagi niivõrd raske, et on ka kiirabi kohal käinud."* N, 46, põhiharidus.

" *Ma olen ikkagi praegu hetkel tervisega hädas ja aktiivselt tööd ei otsi."* M, 50, keskkooliharidus.

Väiksed lapsed

Pärast lapsehoolduspuhkust tööle naasmine oli keerukas mitmel põhjusel. Esmaseks takistuseks oli lasteaiakoha puudumine, mistõttu ei olnud võimalik käia töövestlusel, rääkimata tööle naasmisest. Kui aga lasteaiakoht olemas, oli järgmiseks takistuseks vajadus olla lastega sageli haiguslehel, sest lasteaiateed alustades haigestuvad nad tihti. See oli põhjus, miks mõni loobus tööl käimisest pikemaks ajaks või siis hakkas otsima paindlikku töövõimalust olla ettevõtjana iseendale tööandja.

" *Sellepärast olen ma nagu ka kodune, et mul on kaksikud. Ega nad ei jää koos haigeks, nad lihtsalt ei jää, see pole lihtsalt võimalik. Üks jääb enne, siis teine jääb hiljem. Ma ühel hetkel ütlesingi tööandjale, et mul ei mõtet neid lollitada ega ennast lollitada. Ma olin palju haiguslehel."* N, 39, põhiharidus.

Eriti keerulises seisus on üksikvanemad. Teisalt ka intervjueeritu, kes kasvatas lapsi koos abikaasaga, pidas pigem loomulikuks seda, et haige lapsega on kodus ema, sest isa töö on „tähtsam“. Intervjueeritu meelest saab isa lastega sama hästi hakkama kui ema, kuid tööandja ei luba mehel töölt ära olla. Seega ilmnes viiteid soolisele segregatsioonile perega seotud kohustuste jagamises, mis nõrgestas naise võimalusi tööturul.

" *Teisalt ütleb tööandja mehele, et ei ole meil sind vaja, kui hakkad olema sinisel lehel lastega. Mida ma siis lähen sinna, ütlen, et nii nõme olukord. Ongi nagu hästi-hästi nõmedad olukorrad. Samas võikski*

olla niimoodi ükskord mees ja teinekord kasvõi naine siis, aga mõni tööandja ei taha üldse, et oleks nagu nii. Mehed on ikkagi kuidagi selliselt olulised või?” N, 39, põhiharidus.

Motivatsiooni ja vajaduse puudumine

Kuigi mõni intervjuueritu tõi välja väga erinevaid takistusi tööle naasmisel (vanus, suur konkurents, üle kvalifitseeritus jne), siis oli intervjuust tajutav, et tema suurim takistus on tegelikult motivatsiooni ja vajaduse puudumine. Näiteks ühel intervjueeritul oli investeerimisfirma, mille portfelli on piisavalt suur, et kogu ülejäänud elu ilma tööd tegemata rahulikult ära elada. Seetõttu oli tema motivatsioon tööle naasta väike ning ootused võimalikule töökohale äärmiselt kõrged. Neid töötuid võib nimetada nn finantsvabadeks töötuteks või mugavustöötuteks, kelle peamine takistus tööle minemisel on vajaduse puudumine.

“ Ma alguses suure hurraaga mõtlesin, et kui ma juuli alguses arvele võtsin, et ma siis suvel puhkan ja naudin rohkem ja küll siis sügisest igav hakkab, aga siamaani ei ole igav hakanud.” N, 29, kutseharidus.

Puudulik või kehv eesti keele oskus

Vene keeles intervjueritud tajusid suure takistusena töökoha saamisel enda puudulikkust või vähest eesti keele oskust. Seda tõi välja nii vene emakeelega inimesed kui ka Ukraina sõjapõgenikud. Isegi, kui nad olid käinud eesti keele kursustel, on Ida-Virumaal keelepraktikat vähe ja kursustel õpitu ununeb.

“ Kõige suurem takistus on eesti keele mittevaldamine, mistõttu on mul väga keeruline suhelda. Nendele töökohtadele, kus eesti keelt ei nõuta, on aga väga palju kandidaate.” M, 21, kutseharidus.

Lähedase hooldamine

Vähemal inimestel oli takistavaks teguriks eaka või puudega lähedase hooldamine. Ühel juhul ütles intervjueritu, et tema hoolduskoormus piirdub päevas paari tunniga ja see tal töötamist otseselt ei takistaks. Teisel juhul vajab intervjueritu raske puudega laps ööpäevaringset hoolt, kuigi ta jagas hoolduskoormust abikaasaga ja intervjueritu sõnul oleks tal võimalik poole kohaga siiski tööd teha.

“ Päevas läheb siin (eaka sugulase aitamisele) kuskil tund kuni kaks, mitte rohkem. Ma võin teha seda ka õhtul peale tööd või hommikul.” M, 43, põhiharidus.

“ Raske on: poeg, tema hooldamine, vannitamine jmt. Vanasti käisin suure rõõmuga tööl n-õ puhkamas sellest kõigest. Koduse olukorraga võrreldes oli töö lihtsalt lust ja lillepidu.” M, 54, kõrgharidus.

Tööandjate vähene paindlikkus

Korduv teema intervjuudes oli töötute taju, et tööandjad on oma tööaegades ja -vormides väga jäigad: nad tahavad kas „kõike“ või mitte midagi, mis paneb keerulisse olukorda inimesed, kes on erinevatest piirangutest tulenevalt valmis tööd tegema osaaajaga. Osakoormusega ja paindlikku tööaega on aga töötute sõnul raske leida, eriti lihttööde puhul. Samas tuleb siinkohal rõhutada, et see oli töötute endi taju, mis ei pruugi olla vastavuses tööandjate tegelike ootustega.

“ Asi on selles, et pakutakse tööd, mille kestus on vähemalt 8 tundi päevas. Ma ei jaksa nii pikalt.” M, 54, keskharidus.

“ Meil (Eestis) on välistatud lihtsalt see, et suur hulk inimesi saaks tööle minna kas siis oma haige pereliikme kõrvalt või puudega lapse kõrvalt või ükskõik, mis olukorras.” N, 50, kutseharidus.

“ Oleks ka mõni selline koht, kus saab siis tõesti ka emadega arvestada, kui ta peabki ära olema. /.../ (Moderaator: Kas poole kohaga töökoht oleks võimalik?) Ma korra küsisin, siis nad ütlesid mulle selle peale, et nad ei saa väga teha erandeid. Mõned tahaksid ka olla (poole kohaga), siis teiste suhtes oleks see ebaaus.” N, 39, põhiharidus.

Transport tööle

Osa intervjueritud tõi välja, et neil pole võimalik ühistranspordiga väga vara hommikul tööle jõuda ja nad ei saaks töölt koju, kui tööaeg lõppeb hilja õhtul või öösel. Seetõttu nad välistasid enda jaoks öiste või varahommikuste vahetustega töökohad. Transpordiprobleem puudutas ennekõike neid inimesi, kes elavad maakohtades ja kellel lähima bussipeatuseni on tükk maad kõndida (mõnel juhul isegi kuni tund aega). Samas ka Tallinnas elav mees ütles, et laotööliste töökohad on tihti linnast väljas ning ta ei saaks sinna kohale ühegi bussiga nii vara, kui tööandja eeldab.

“ Kuna ma elan maal, pean ka arvestama sellega, et ma kõnnin juba bussijaama tund aega. Ei ole niimoodi, et ma elan alevis.” N, 39, põhiharidus.

- " Tallinn on meist väga kaugel, sinna sõitmiseks kulub üle tunni aja. Autot ma juhtida ei saa." M, 54, kõrgharidus.
- " Pakutakse näiteks, et hommikul hakkab töö kell 6 või 6.30 ja transporti ei ole. No näiteks seal enne Jürit või on siis seal Saue kandis kuskil /.../ Mul oli siin mingi variant Keilas, et kell viis hommikul kesklinnast. Ma ei saa kell viis hommikul kesklinnast, ma saaks kella kuueks alles." M, 43, põhiharidus.

Töökogemuste puudumine

Mõned intervjuueeritud töid välja takistusena tunde, et neil ei ole piisavalt töökogemusi, et töökohtadele kandideerida. Vähesese töökogemuse muret tajusid nii 20ndate alguses ja tõesti napi või olematu töökogemusega noored, aga ka uut töövaldkonda sihtivad töötud. Näiteks varasemalt ehitusel töötanud ja nüüd püsiva terviseprobleemi tõttu karjäärimuutust otsiv inimene välistas töökohad, kus ta enda meelest saaks hakkama, aga kus töökuulutuses eeldati töökogemust. Ka sellest suhtumisest paistis välja pikaajalistele töötutele väga omane hoiak: tunne, et ma pean vastama kõigile töökuulutustes välja toodud nõuetele ja kandideerimise välistamine, kui mõnele neist ei vasta.

- " Põhiline (takistus) on see, et eelnev töökogemus on vajalik, aga kui ma lähen uude valdkonda, siis mul ei ole eelnevat töökogemust. /.../ Siis ma mõtlen nende noorte peale, kes täiesti samamoodi nullist alustavad ja neil samamoodi ei ole töökogemust. Et ma ei tea, kuidas tänapäeval üldse tööle minnakse?" M, 35, kutseharidus.
- " Otsin tööd juba pikalt, aga igal pool linnades nõutakse töökogemust." M, 52, keskharidus.

Väike palk ei motiveeri piisavalt

Mitmed intervjuueeritud kurtsid, et palgad on väiksed ja see ei innusta neid tööle minema. Seda mainisid nii madalate oskusega kui ka kõrgharidusega inimesed. Sealjuures on oluline rõhutada, et inimestel oli erinev taju madalast palgast: mõne jaoks oli miinimumpalk madal, teise jaoks oli madal palk see, mis jäi alla tema varasemale palgale näiteks finantsjuhi ametikohal. Osa intervjuueeritud rääkis madalast palgast ka kui „liikumatus seinast“: see lihtsalt on nii ja nad ise ei saa midagi teha, et paremat palka saada. Teisisõnu nad jätsid tähelepanuta võimalused enda oskusi arendada või palgaläbirääkimisi pidada.

- " Tõele au andes on Eestis väike miinimumpalk. Tunnitasu arvestust vaadates ikka väga väike. Vot. Kusjuures töötunde on palju. Tasu on aga väiksevõitu. Samas teha pole midagi, on, nagu on." N, 29, kõrgharidus.
- " (Moderaator: Te tunnete, et kui te tahaksite, siis te saaksite kasvõi järgmine nädal tööle minna, aga lihtsalt see palk ei vasta teie ootustele? Kas ma sain õigesti aru?) Jah, võib nii sõnastada. /.../ ma lõppkokkuvõttes teeksin ju heategevust, et mul põhimõtteliselt ei jäägi...et ma tahaks palka ka töö eest saada." M, 35, kutseharidus.

Tajutud tööalane konkurentsivõime

Inimese usk enda oskustesse, pädevusse ja hakkamasaamisesse oli töötutel väga erinev: osadel põhjendamatult madal, teistel erakordselt kõrge. Näiteks üks töötu pakkus välja, et ta saaks kergelt hakkama Töötukassa konsultandi, uuringueksperdi või intervjuueerija tööga (ehk inimene viitas uuringu tellija ja teostajaga seotud ametikohtadele). Vaatamata sellele, et tegemist on üsna spetsiifiliste ametikohtadega, oli ta enda hakkamasaamises veendunud. Teisalt oli ka inimesi, kes jälgisid tööandjate nõudmisi sõna-sõnalt ja kui nad ühele tööandja ootusele pikast loetelust ei vastanud, pidasid nad ennast sellele ametikohale ebasobivaks. Seega nii liiga madal, aga ka liige kõrge tajutud tööalane konkurentsivõime võib saada takistavaks teguriks tööotsinguil.

- " Tema (Töötukassa konsultant) istub oma boksis ja teeb oma tööd. Mis tema töö on? Ma ei tea ... ma tean, et ma saan sellega kohe hakkama nii, kui ma sinna boksi istuma saan. Samamoodi ma võin teha ideaalselt seda tööd, mida sina teed (viitab uuringueksperdile), nii et kui sul on mulle tööd pakkuda selles asutuses, kus sa töötad, ei ole probleemi." N, 50, kutseharidus.

„Mustalt“ töötamine

Üksikud intervjuueeritud käisid töötuna arveloleku ajal väikse koormusega ka mitteametlikult tööl. See tagas neile piisava raha äraelamiseks, mis omakorda tähendas, et surve ja vajadus ametlikku töökohta otsida oli väiksem. Inimene ise oli rahul, et ta saab paindlikult otsustada, millal ja kui palju ta tööd teeb. Kui uurisime, kas antud tööd saaks ka ametlikult teha, ütles inimene, et sel juhul läheks maksudeks palju „kaotsi“ ja talle jääks vähem raha kätte, mis ei ole motiveeriv. Osa mitteametlikke töid olid ka lihtsalt juhutööd, mida eraisikud sotsiaalmeedias pakuvad. Üldjuhul inimene ise ei tajunud „mustalt“ töötamist kui takistust, vaid kui võitu ja lisaraha, kuigi tegelikult see piiras tema tööotsinguid.

- " Aga jah, kui n-õ must-valgelt vastata, siis tegelikult jah – ma olen teinud mustalt tööd. /.../ Tegelikult ma saan aru ka, miks paljud inimesed mustalt töötavad – sellepärast, et see on ... maksude hulk on lihtsalt nii suur, see on loogiline, et kui sa pead oma 30% ... 20-30% palgast ära panema, siis ..." N, 35, kõrgharidus.
- " Haltuurat teen pidevalt, millestki peab ju elama. (Moderaator: Kuidas te seda haltuurat otsite või leiate?) Erinevate netikuulutuste ja tuttavate kaudu, kellel abi vaja. Internetis on lihtsalt kuulutused või postitused, et keegi vajab abi: muru niitmist või katuse parandamist." M, 52, keskharidus.
- " Saate ju isegi aru, et minu 270-eurosest sissetulekust kuus ei jätku. Mittelegaalselt olen ma autojuht. Et seda tööd legaalselt teha, rakendub 8-tunnise tööpäeva nõue, mitte tund või paar (intervjueeritu ütleb, et tervis ei võimalda tal üle mõne tunni päevas tööd teha – toim.)." M, 54, keskharidus.

Suurem osa intervjueerituid ei olnud enda sõnul mustalt töötanud ning neile ei olnud ka kordagi pakutud mitteametlikku tööd. Samas leidis näiteid, kus töötaja sõnul surve töötada mustalt oli tulnud ainult tööandja poolt ja see sai takistuseks töökoha vastu võtmisel. Need inimesed olid teadlikud „mustalt“ töötamisega kaasnevatest ohtudest ega tahtnud sattuda olukorda, kus nad teevad tööd, kuid lõpuks töötasu ei saa.

- " Mulle on pakutud küll jah tuttava kaudu („mustalt“ tööd), aga ma ei taha niimoodi. /.../ Ma ei ole nii sõjakas inimene, et ma pärast oma rahasid või asju peaks taga ajama." M, 35, kutseharidus.

Pikaajaline töötus

Mõni intervjueeritu arvas, et kui olla pikalt töötetu, siis see juba iseenesest võib tööturule naasmist takistada, sest tööandja võib karta, et nende oskused või teadmised on aegunud.

- " No põhjus võib olla see, et vaadatakse, et oi, ta ei ole juba kaks aastat tööl käinud. Äkki sellepärast ka ei näkka?" M, 43, põhiharidus.

Muud erandlikud takistavad tegurid

Muude takistavate tegurite hulgas nimetati üksikutes intervjuudes veel näiteks kriminaalkaristust, mis töötaja sõnul tekitab tööandjates eelarvamusi ja sulgeb tööturul uksi. Samuti rääkis üks inimene, et kohtutäitur arestis tema pangakonto ja tal pole kontot, kuhu palk saaks laekuda. Ta lootis, et tema tulevane tööandja on nõus palga saatma sugulase pangakontole või maksma sularahas.

Mitme takistava teguri koosmõju

Suuremal osal intervjueerituid ei takistanud naasmist tööle üks konkreetne tegur, vaid üldjuhul oli tegemist mitme teguri koosmõjuga.

- " Kahjuks jääb eesti keele oskusest puudu, mistõttu jäi mul ka kõrghariduse diplom saamata. Kogu aeg jääb millestki puudu, eksamil hakkan üldse kokutama /naerab/.. Valikuvõimalused on ju piiratud ja mõistan, et mul puuduvad teatud oskused, mida tänapäeval tööturul nõutakse. Lisaks pitsitab äkitselt ka vanus tagant." N, 49, kutseharidus.

Mõnel juhul oli takistavaid tegureid koos sedavõrd palju, et intervjueeritu naasmine tööle on äärmiselt vähetõenäoline ka tulevikus: näiteks vähenenud töövõimega mees, kes on raske puudega lapse hooldaja ja elab väikses maakohas, kust buss käib Tallinnasse päevas kaks korda. Lisaks ei oska ta ka eesti keelt ning tema haridus on väga spetsiifiline ja tänapäeva tööturu vajaduste mõistes aegunud. Selleks, et antud profiiliga pikaajalist töötut tagasi tööturule aidata, on vaja korraga ületada väga suur hulk takistusi.

Näiteid pikaajaliste töötute enesekohastest uskumustest, mis takistavad nende tööotsinguid

Alljärgnevalt toome näiteid intervjuudes kõlanud enesekohastest (takistavatest) uskumustest, mis pärsivad töötute julgust, kindlustunnet ja aktiivust tööotsinguil.

Uskumused töökoha saamise kohta

- Mind ei võeta sinna tööle, kuna seal otsitakse nooremaid/ilusamaid/tublimaid jne.
- Mul pole mõtet kandideerida, kuna ma ei vasta kõikidele nõuetele.
- Neil on nahunii keegi juba välja valitud ja see on formaalne konkurss.
- Mul oli varasem (negatiivne) kogemus tööturult, mistõttu arvan, et ka sellel korral juhtub täpselt sama.

Uskumused töökoha sobivuse kohta

- Ma ei pea seal vastu, sest ei jõua seista või nii palju liikuda.
- Nad ei arvesta minu sooviga pühapäeval mitte töötada (oletuslik), seega mul pole mõtet kandideerida.
- Ma ei saa hakkama kõigega, mida nõutakse (nt mul ei püsi kaalutoodete numbrid peas) ja seetõttu ma ei hakka kandideerima.
- Kardan sotsiaalset survet ja töökiusu (taga rääkimist) töökohal.
- Kuna majandusseis on halvem, siis mul pole mõtet praegu seda teenust pakkuda (rääkides FIEna töötamisest või ettevõtlusest).

Muud uskumused

- Kuna minu piirkonnas on vähe töökohti, siis ma ei saagi siin tööd leida.
- Töötukassa ei saa minu abistamiseks midagi teha, sest tööturul mind ei taheta ning Töötukassa ei saa tööturgu muuta.
- Minu peale ei ole vaja (Töötukassa ja riigi) ressursi kulutada, sest olen lootusetu juhtum (raskelt haige inimene).
- Olen liiga vana, et kooli minna, ma ei saaks õppimisega hakkama. Mul pole mõtet midagi uut õppida, nagunii lähen varsti pensionile (50ndates inimene).

6. Klientide tagasiside Töötukassa teenustele

Intervjueeritud olid kokkuvõttes kasutanud väga palju erinevaid Töötukassa teenuseid ning kohati oli neil raske neid oma kogemustes teineteisest eristada (näiteks sulasid ühte karjäärinõustamine ja tööotsinguoskustega seotud töötoad, kuigi lähemal vestlusel selgus, et tegemist oli erinevate teenustega). Järgnevalt avame lähemalt intervjueeritute tagasisidet peamistele Töötukassa teenustele ja soovitusi teenuste arendamiseks. Ettepanekud teenuste parandamiseks põhinevad **neid teenuseid kasutanud töötute tagasisidel** ning seetõttu on võimalik, et selliseid põhimõtteid juba rakendatakse, ent need ei tulnud kliendikogemusest välja. Kindlasti ei ole need soovitusel kuidagi lõplikud, vaid ennekõike mõtteaineks, mida kaaluda, kui Töötukassa teenuseid arendab. Sealjuures on tõenäoline, et mitmeid soovitusi on Töötukassa juba ka varem kaalunud, kuid ei ole erinevatel põhjustel pidanud nende rakendamist vajalikuks või võimalikuks.

6.1 Nõustamisteenused

Karjäärinõustamine

Suur osa intervjueerituid oli käinud karjäärinõustamisel ning üldiselt olid hinnangud karjäärinõustamisele kas neutraalsed või pigem positiivsed. Mõned negatiivsed kogemused tulenesid sellest, et inimeste ootused nõustamisele olid olnud teistsugused, kui see, mis nad nõustamiselt said.

Karjäärinõustamist kirjeldasid intervjueeritud kui protsessi, mille käigus nad vestlesid karjäärinõustajaga, tegid erinevaid karjäärinõustamise teste ning arutasid konsultandiga, millised valdkonnad inimesele sobida võiksid. Intervjueeritutele meeldis, kui nad said nõustamises enda ja neile sobiva töövaldkonna kohta **midagi uut teada** või kui nad said **kinnitust ja tuge** mõnele karjäärisuunale, mis oli neile varem juba huvi pakkunud. Neid tegureid kirjeldati ka ootustena. Näiteks varem ehitajana töötanud mees, kes vajab karjääripöoret tervisest tulenevalt, ütles, et karjäärinõustamisel sai ta teada ühe talle sobiva valdkonnana sotsiaaltöö. Ta ei ole ise sotsiaaltöö peale kunagi mõelnud, kuid järele mõeldes see valdkond kõnetas teda. Seega karjäärinõustamise üks väärtus oli inimese **karjääri väljavaadete avardamine**.

- " See nagu kinnitas mu enda arvamust ja vaateid, et mulle sobiks ettevõtlus, et vähemalt proovida." N, 59, kõrgharidus.
- " Mõnes mõttes ta nagu kinnitas üsna neid, mida ma tean ja mis mulle meeldib ja teisest küljest tuletas neid jälle meelde, et mis ma kunagi olen teinud, aga lihtsalt kuskile unustuste hõlma jäänud mingid tegevused, mis mulle tegelikult meeldivad. See oli ... jah, oli kasu sellest." N, 35, kõrgharidus.
- " Oli väga asjalik karjäärinõustaja. /.../ Mulle oli see väga suur üllatus, et mulle nende testide najal sobiks sotsiaaltöö või selline inimeste aitamine. /.../ Samas võiks jah kuskile hooldekeskusesse lapsi kasvatama minna või midagi taolist, et sellised tööpakkumised võib ka silmaringi võtta." M, 35, kutseharidus.

Intervjueeritutele meeldis ka, kui karjäärinõustaja lähtus **inimesest endast**: keskendus tema eneseteostusele, võimalustele ja nende mõtestamisele ning tundis huvi, mis inimesele (töö)rõõmu pakub. Kui Töötukassa konsultanti võrreldi kohati oskuste „ülevaatajaga“, siis karjäärinõustaja puhul tõsteti esile tema pehmeid väärtusi ja julgustavat rolli: ta on keegi, kes tunneb huvi, mis inimesele päriselt meeldib. Tänu sellele mõjus karjäärinõustamine osale **positiivselt võimestavalt**.

- " (Moderaator: Ütlesite, et karjäärinõustaja teile meeldis. Mis ta tegi teistmoodi võrreldes konsultandiga?) Tema oli esimene, kes küsis õigeid küsimusi. Mis sind rõõmsaks teeb, mis sind innustab? Tema läks läbi positiivse, et ongi midagi keerata kuhugi mujale suundadesse ja mõelda endast teistmoodi. Karjäärinõustaja oli psühholoogiliselt minu jaoks väga värske, ta panigi natukene teistmoodi mõtlema. Seal puudus absoluutselt see, et sa oled saamatu ja ei saa hakkama või sa ei püüa piisavalt." N, 59, kõrgharidus.

Kui osa intervjueritustest kiitis enda karjäärinõustaja süvenemist ja individuaalset lähenemist, siis teistel oli olnud jällegi vastupidiseid kogemusi. Viimastele oli jäänud tunne, et karjäärinõustaja on liiga **pealiskaudne**, pakub n-õ tüüplahendusi ega süvene nende individuaalsesse olukorda. Näiteks tehti harjutust, kus inimene pidi etteantud valikute seast endale meelepärase valima, kuid neist näidistöopakumistest ükski ei kõnetanud teda. Selle asemel, et uurida, millised on inimese ootused ja miks ta tunneb, et need pakkumised ei sobi, survestas spetsialist siiski valikut tegema. Või kui näiteks inimene oli väljendanud ootust teha karjääripöoret, aga karjäärinõustaja keskendus soovitustes ikkagi sellele, mida inimene juba oskab ja on varem teinud. Töötud ootasid, et karjäärinõustamine motiveeriks, aitaks edasi liikuda ja annaks tegutsema tõukava impulsi. Nende ootus oli ka, et karjäärinõustaja on neist selgelt pädevam ja väga tugev ekspert.

- " *Ma lootsin, et ma räägin väga targa inimesega, kes on minust targem ja näeb asju kõrvalt ning oskab leida seoseid, mida mina ei ole näinud. (Moderaator: Mis vastuseid sa otsisid? Mis see on, mida sa tahtsid?) Ma tahtsin enda kohta rohkem teada. Et see oleks peegeldanud mind paremini ja ma oleks endast näinud selgemat pilti. Ma lootsin, et ma saan sealt midagi sellist, mille peale ma ise enne ei ole tulnud.*" N, 56, kutseharidus.
- " *Alguses olid laua peal lehed, et vali endale amet. Ma ütlesin, et siin ei ole mitte ühtegi sellist ametit, mida valida. Nemad teevad hommikul neti lahti ja võtsid sealt suvaliselt kümme ametit, mis olid vabad. Ma ütlesin, et ükski ei sobi. Ei, sa pead ikka ühe valima, üks peab ikka sobima. Nende töötoad näevadki niimoodi välja.*" N, 39, põhiharidus.
- " *See (karjäärinõustamine) oli hästi üldine, ma ei saanud sealt midagi, see mind ei aidanud. See võiks olla põhjalikum. Seal oli lihtsalt hästi üldiselt, et on need nagu valdkonnad välja toodud, mis alal mulle sobib tööd teha. /.../ Aga see ei aidanud mind, see on nagu nii laialivalgud lihtsalt.*" N, 33, kutseharidus.

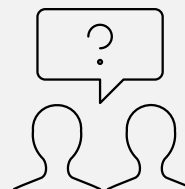
Kriitikana toodi ka välja, et karjäärinõustaja ei arvestanud inimese vanusega ega mõistnud, et pensioniea eel on inimesel teistsugused ootused kui noorematel töötutel.

- " *(Moderaator: Miks on teie arvates karjäärinõustamine mõttetu, nagu te ütlesite?) Kui keegi küsib 60-aastase käest, et kelleks ma saada tahan. Ma ei tea, ma ei oska öelda teile. Võib-olla mingi noorem inimene saab abi.*" N, 58, kõrgharidus.

Ümberõpe ei olnud küll uuringu fookuses, ent mitmel juhul mainisid aegunud või puuduva erialase haridusega inimesed takistavaid uskumusi, mis neil on hariduse omandamise või täiendamise kohta (nt nad on liiga vanad, ei saa hakkama, ei ole enam mõtet jne). Karjäärinõustamisel ei käsitletud nende jutu järgi pikaajalisemaid haridusvõimalusi, vaid fookus oli kiirelt tööturule naasmisel.

Soovitused

- Nõustamise alguses võiks kaardistada klientide ootused nii karjäärile kui ka sellele, mida inimene nõustamiselt saada loodab. Nii saab nõustamist paremini kliendi vajadustele kohandada. Kui klient reageerib pakutule (nt harjutustele, testidele, nõustaja mõtetele) negatiivselt, tuleks tema vastuväidete kohta uurida, nendega arvestada ja koos alternatiividele mõelda.
- Kuna inimestel on karjääri ja töö kohta erinevaid ning mõnel juhul töö leidmist raskendavaid uskumusi, võiks nende üle arutleda ning kaaluda nende uskumuste põhjendatust ja alternatiive. Näiteks võib arutleda nii valdkondade üle, mille suhtes inimene tunneb tõmmet, aga ka valdkondade üle, kus võib olla lihtne leida tööd. Eesmärk ei ole uskumusi muuta, vaid nendest teadlikuks saada ja mõttemustreid avardada, et inimene kaaluks erinevaid stsenaariume ja võimalusi. Siin võib abi olla kognitiiv-käitumusliku teraapia nõustamistehnikatest.
- Rahuolu karjäärinõustamise teenusega võib parandada keskendumine inimese karjääriga seotud motivatsioonile ja selle mõtestamisele erinevate nõustamistehnikate abil (näiteks motiveeriv intervjuerimine). Kuivõrd tegutsema tõukavaks jõuks on inimese sisemine tahe tööd leida, siis on vajalik mõista, millised tegurid inimesi motiveerivad ja millised hoopis õnnestavad motivatsiooni (sh valeuskumused).
- Et hiljem tööturutakistuste kohtamisel mitte nii kergelt alla anda, võib väga madala tajutud tööalase konkurentsivõimega töötutel karjäärinõustamisel olla abi enda tugevuste kaardistamisest ja nende üle arutlemisest. Sellised töötud ei pruugi osata enda potentsiaali näha ja nad vajavad selleks tugevat julgustust.
- Karjäärinõustamisel võiks madala või aegunud haridusega inimestega arutleda ka haridustee jätkamise üle. Haridustee jätkamine võib varasema negatiivse kogemusega inimese jaoks olla uus



algus tema aktiveerimiseks ja oluline samm nii tööalase konkurentsivõime kasvatamisel kui tööturul uue perspektiivi leidmisel. Intervjuus mainiti mitmeid tugevalt takistavaid, aga nõustamise läbi leevendatavaid uskumusi, mida on hästi analüüsitud ka Praxise uuringus keskkhariduseta täiskasvanute kohta (Melesk et al., 2019).

- Inimeste motivatsioon tööd leida ja tema vajadused muutuvad ajas. Töötuperioodi alguses ei pruugi inimene olla emotsionaalselt võimeline või motiveeritud kohe enda karjäärile mõtlema. Seetõttu võib tulla kasuks mõne aja pärast karjäärinõustamist uuesti pakkuda.

Psühholoogiline nõustamine

Psühholoogi nõustamisel käinud intervjuueeritud tundsid, et neil oli teenusest olnud pigem kasu, kuigi väga rahulolev või erakordselt kiitev ei olnud enda kogemuse suhtes keegi. Pigem väljendati **mõõdukat rahulolu**, et oli võimalus kellegagi rääkida ja et nende mõtteid ja muresid kuulati.

- " *Eks ta mingil määral ikka toetav oli. Ta oli sunnitud mind ära kuulama. Ainult ametnikud ja arstid teavad midagi minu elust, sest perekonnale ja sõpradele ei ole üldse midagi rääkinud.*" N, 56, kutseharidus.
- " *Tema (psühholoogi) käes olen ma nagu avatud raamat. Igaühe käes ei ole, olen teiste juures ka käinud. /.../ Tegelikult on nii, et moment, kui olen temaga suhelnud, tunnen ennast kergena. Teine ja parem tunne on.*" N, 24, põhiharidus.

Olulise ootusena psühholoogi teenusele töid mitmed kliendid välja **ära kuulamise**. Neile meeldis, kui psühholoog neid kuulas ning neid häiris, kui psühholoog tõi sisse lugusid või näiteid enda või teiste elust. Mõnikord saadi tuge sellest, kui psühholoog valideeris kliendi kahtlusi või mõtteid. Sealjuures, kuigi inimene rääkis psühholoogilisest nõustamisest, võis kirjelduse põhjal tegemist olla ka kogemusnõustamise teenusega – intervjuu põhjal oli kohati raske vahet teha neil kahel teenusel.

- *Olen ka sattunud selliste juurde, kes hakkavad oma näiteid tooma. Kuidas tema sellise asjaga toime tuli. Ma saan kõigest aru, aga ma vahel tahan, et mind lihtsalt ära kuulataks.*" N, 24, põhiharidus.
- *Ta kipub aega raiskama sellega, et rääkis endast ja oma perekonnast. Saan aru, et see oli alguses vaja sideme loomiseks jne, kuid edaspidi see mind enam ei huvitanud.*" N, 56, kutseharidus.
- *Minu jaoks on olnud vajalik (teenus). Minu jaoks on see, et see kinnitab minu enda mõtet.*" N, 59, kõrgharidus.

Kogemustest tuli välja **ka psühholoogi ja Töötukassa konsultandi lähenemiste lahknevus**, mis tekitas töötus segadust: Töötukassa konsultant rõhus kiirelt tööle naasmisele, kuid psühholoog taastumisele, aja maha võtmisele ja muutuste pikaajalisusele.

- " *Kui ma nende juttu kuulan seal psühholoogias, siis kõik asjad käivad rahulikult ja aegamööda. Kõik tuleb omal ajal, aga samas Töötukassa survestab, et pead kohe töö leidma ja töö saama.*" N, 59, kõrgharidus.

Intervjuudest ilmnes ka, et osa inimesi käis psühholoogi juures vaid ühe korra, mis tähendab, et nende kogemus teenusega oligi **väga põgus**. Ühekordne kohtumine ilmselt ei ole paljudele piisav aeg, et saada oodatud tuge. Isegi siis, kui kohtumisi oli rohkem olnud, soovis mõni, et kohtumised oleksid olnud pikemad, et psühholoog jõuaks süveneda.

- " *Võiks olla poolteist tundi. Siis sa jõuad selle asja tuumani, kuhu sa peaksid jõudma. Muidu lähed ja räägid oma õrnemad mured ja asja tuumani ei jõua. Järgmisel korral on juba järgmised teemad peale tulnud ja siis sa jälle oled nende väiksemate asjade peal ja sügavamale järjekordselt ei jõua.*" N, 24, põhiharidus.

Intervjuudes kõlas ka **eelarvamusi ja skeptilisust** psühholoogise nõustamise suhtes. Näiteks väljendati kahtlust, et psühholoog kuulas neid vaid seetõttu, et Töötukassa maksab talle selle eest. Inimesed, kes polnud teenust kasutanud, mainisid eelarvamust, et psühholoog tegeleb ainult haigete inimestega. See tähendab, et inimesel oli üsna piiratud ettekujutus ja arusaam psühholoogi tööst.

- " *Psühholoog – see on laialdane mõiste, et mida täpsemalt temaga nagu rääkida? Ma ei tunne, et mul oleks peaga midagi paigast ära.*" M, 43, põhiharidus.
- " *Psühholoogi juures ma käisin ka, aga seal oleneb ka, milline sulle satub, seal on ka ainult need võtta, kellega leping on selles üks ju. See oli ka umbes nii, et Töötukassa maksab, aga siis nii-öelda*

mina räägin ja siis maksan talle ja tema kuulab ja teeb näo, et kuulab ja see oli täiesti mõttetu.“ N, 58, kõrgharidus.

Psühholoogi teenuse kitsaskohtadena mainisid mõned, et Töötukassa teenusepakkujate seas ei ole kliinilisi psühhologe. Näis, et osal olid kõrgemad ootused Töötukassa psühholoogilise nõustamise teenusele, kui tegelikult selle teenuse piiresse mahub. Inimesel endal on aga raske vahet teha, kust läheb piir, milleni saab aidata Töötukassa pakutav psühholoogiline nõustamine ja kust edasi otsida abi meditsiinisüsteemist. Seetõttu vajaksid nad selget sõnumit, et Töötukassa psühholoogiline nõustamine ei asenda kuidagi seda tuge, mida pakub meditsiinisüsteem, vaid see on täiendav ja konkreetset tööotsinguid toetav nõustamine. Samuti oli inimestel psühholoogi teenuse kohta praktilisi küsimusi, millele nad lootsid esmast vastust saada Töötukassa konsultandilt (kes maksab, kuidas käib, mis siis, kui konkreetne psühholoog ei sobi).

“ Noh, sellist psühholoogi, päris psühholoogi, kes oleks elukutselt psühholoog ja diplomeeritud arst – sellist ei pakuta. Sellist teenust ei ole. Kõik need pakutavad coach'id (coach (inglise k) ⇒ suhtlustreener, arengunõustaja, arengutoetaja; terapeut) – minu puhul on see täiesti mõttetu variant.“ N, 54, kutseharidus.

“ Hiljuti pöördusin enda konsultandi poole sooviga saada psühholoogi vastuvõtule. Soovisin psühholoogiga rääkida. Konsultant saatis mulle nimekirja, kelle juurde pöörduda. Konsultant peaks mulle helistama, mul on tema jaoks juba järjekordne küsimus valmis pandud. Küsin, kui ta helistab: kuidas see protsess täpsemalt toimub? Ma pole ju nende üksikasjadega kursis. Kas pean end kuidagi psühholoogi juurde kirja panema? Kuidas toimub tasumine? Ma ei tea ju selle kohta mitte midagi. /.../ Soovin, et ta selgitaks mulle samm-sammult, kuidas see protsess käib.“ M, 54, kõrgharidus.

Osa intervjuueeritud ütles, et nad tagantjärele tunnevad, et **oleksid psühholoogi teenust vajanud kohe Töötukassasse arvele tulles**. Mõni neist oli psühholoogi juurde jõudnud alles mitu aastat hiljem. Need olid pealtnäha väga hakkajad inimesed (nt finantsvaba töötute, tulevane ettevõtja). Nad ka ise nentisid, et nad ilmselt ei jätnud Töötukassa konsultandile sellist muljet, et neil oleks psühholoogi abi vaja, kuigi nad vaimselt olid enda sõnul keerulises seisus. Läbipõlemist kogunud inimesed ütlesid ka, et sellest taastumine on pikk protsess, mis ei käi kuu või paariga. Tagantjärele vaadates nad usuvad, et psühholoogi toel oleksid nad kiiremini leidnud uuesti teotahte ja hakanud varem aktiivselt tegutsema.

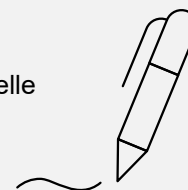
“ Mentaalseid probleeme on hästi palju ja psühhologe on vähe ja psühhiaatreid veel vähem, et minu arust peaks need, kes on näiteks kaotanud töö... ongi a'la mingi 20 aastat ühes töökohas olnud ja siis kaotavad töö ja siis nad on nagu peata kanad. Ma arvan, et sellistele inimestele peaks koos Töötukassaga tulema psühholoogiline nõustamine.“ N, 35, kõrgharidus.

“ Võib-olla pakkuda mingit psühholoogilist abi spetsialisti näol, kes jõuab probleemi tuumani – mis segab inimesel tööd leidmast?“ N, 29, kõrgharidus.

Ka mitmed vähenenud töövõimega ja vaimse tervise probleemidega inimesed tundusid vajavat (kuigi nad seda ise ei öelnud) kogunud psühholoogi teenust, kuna neil oli tõsisemaid vaimse tervise probleemidega seotud takistusi nii igapäevaelus kui tööotsimisega seonduvalt.

Soovitused

- Psühholoogilist nõustamist võiks kindlasti pakkuda inimestele, kes mainivad või kelle puhul konsultant tajub terviseprobleeme, läbipõlemist ja suurt väsimust, vähest enesekindlust. Näiteks võib koostöös teenusepakkujatega koostada tunnuste nimekirja, mis aitaksid konsultandil märgata, et inimene vajab psühholoogi abi.
- Töötukassa teised teenused ja psühholoogiline nõustamine võiksid moodustada loogilise terviku: see tähendab, et soovitused ja lähenemine ei saa olla vastuolulised (nt ühel teenusel soovitatakse inimesel rahulikult aeg maha võtta ja teisel teenusel kiiresti tööle naasta). Samuti võiks arutada, mis eesmärkidel inimesed võiksid psühholoogilist nõustamist saada ja kuidas seda inimestele juba varem selgitada. Töötud ise ei pruugi osata enda probleeme välja tuua või näha psühholoogi abi kasulikkust. Sealjuures vajab osa töötuid ka eelarvamuste (nt „psühholoog on vaid haigetele inimestele“) ümber lükkamist, et nad saaksid suhtuda psühholoogi teenusesse avatult ja koostööaltilt.
- Psühholoogilise nõustamise kohta võiks klient saada lühikese ülevaatliku materjali, mis selgitab teenuse eesmärgi, praktilisi küsimusi ja annab sissejuhatavat infot psühholoogi teenuse põhimõtete ja



toime kohta. See võiks aidata teenuse eesmärki selgemaks teha ja kujundada realistlikke ootusi. Näiteks ei pruugi inimesed teada, et nõustamine annab tulemusi, kui seda teha pikaajalisemalt.

- Suurte vaimse tervise probleemidega kliendid võiksid teenust saada pikaajalisemalt, rohkem ja näiteks topeltsessioonidena. Samuti võib kaaluda koostööd Tervisekassaga teenuse kaasrahastamiseks või teenusele suunamiseks.
- Mõne intervjueeritava puhul (kel oli osaline töövõime) oli näha märke tõsistest vaimse tervise probleemidest: näiteks probleemid tähelepanu, terviseärevuse, emotsioonide reguleerimisega jms. Samas ei olnud inimestel sageli head psühhiaatrilist või psühholoogilist tuge. Sellistel juhtudel, kus inimese abivajadus ületab Töötukassa pakutavate teenuste piire, võiks kaaluda juhtumikorralduslikku koostööd näiteks sotsiaaltöötaja, perearsti või teiste osapooltega, et leida kliendile sobiv abi väljaspool Töötukassa teenuste raame. Vaimse tervise mured olid nendele töötutele selgelt suureks takistuseks tööturule naasmisel.
- Kliente võiks julgustada proovima nõustamist erinevate teenusepakkujate juures, rõhutades ka psühholoogi vahetamise võimalust ja selle olulisust. Kui kliendil ei teki nõustajaga head suhet, ei ole nõustamisest kasu, samas on kliendid nõustaja vahetamise suhtes tõenäoliselt kartlikud.
- Kuigi psühholoogid võivad ka ise tagasisidet koguda, võiks klientidelt küsida psühholoogilise nõustamise kohta sisulist tagasisidet ja seda aeg-ajalt teenusepakkujatega jagada. Pikaajalised töötud võivad erinevatel põhjustel olla tagasiside andmise osas kartlikud või ettevaatlikud, samas on nende tagasiside teenuse kvaliteedi tagamisel oluline.

Võlanõustamine

Üksikutel inimestel oli kokkupuuteid võlanõustamisega. Neist üks jäi teenusega rahule, kuna tundis, et nõustaja mõistab tema muresid ja andis talle praktilist abi: näiteks nõu, kuidas kohtutäituritele kirjutada ning kui palju tohib kohtutäitur sissetulekust kinni pidada.

“ Võlanõustaja juures sain ka kohapeal paljude asjade osas targemaks. /.../ Kuidas kohtutäituritele kirjutada jne. See on kõik nii, nagu vaja on, seal ei muudaks midagi. Võlanõustaja oli hästi mõistev.“ M, 35, kutseharidus.

Teine klient aga väljendas, et ta ei saanud võlanõustamiselt midagi uut teada ega ka praktilist abi oma võlgadega tegelemiseks. Klient kujutas ette, et pärast võlanõustajaga kohtumist saab ta kõigi oma võlgnevustega järje peale ja nõustaja aitab tal vajalikke dokumente täita, kuid sellist tuge ta nõustamiselt ei saanud. Tema arvates jäi nõustamine liiga üldiseks ja nõustaja kaldus teemast kõrvale.

“ Mul ei ole võlanõustajaga õiget klappi. Ma ei lähe sinna jutustama, ma lähen sinna asju ajama. /.../ Ta võiks aidata neid ankeete mul täita, aga ta viskab need mulle ette või annab need mulle koju. Ma ei ole selles kohas kõige teravam pliiats. Ma jään nendes ankeetide täitmises väga raskustesse.“ N, 24, põhiharidus.

Soovitused

- Võlgadega raskustes töötud olid keerulise taustaga (vähenenud töövõime, nõrgad sotsiaalsed oskused, madal haridus jm), mis tähendab, et asjaajamine (nt dokumentide täitmine ja seadustes orienteerumine) võib olla neile raske. Seetõttu võiksid võlanõustajad olla paindlikud ja valmis pakkuma ka sellist abi, mis tavapäraselt ei kuulu võlanõustaja tööülesannete hulka: näiteks olema nõus dokumente mitte küll inimese eest, aga temaga koos täitma.
- Inimene, kelle jaoks asjaajamine on raske, vajab väga praktilist, n-ö käed-küljes-tuge. Talle ei pruugi piisata ainult vajalikele seadustele, dokumentidele ja üldistele põhimõtetele viitamisest.



6.2 Koolitused

Ettevõtluskoolitus

Vähemal töötutel oli reaalne plaan ettevõtlusega alustada ning mitu intervjueeritut olid ettevõtlusele elu jooksul mõelnud ja selle kohta täiendavat infot otsinud. Osa neist oli käinud Töötukassa rahastatud ettevõtluskoolitustel (nii Töötukassa mentorlusklubi tasuta kohtumised, aga ka erikoolitused). Intervjueeritute kirjelduste põhjal võib koolitusi jagada eesmärgi alusel kahte gruppi:



- **teoreetilised loengud ja seminarid**, mille eesmärgiks oli tutvustada ettevõtlust ning viia osalejaid kurssi ettevõtluse alustega. Intervjueeritud hindasid neid kui üldiselt informatiivseid koolitusi, mis ei ole eriti praktilised, aga annavad hea esmase ülevaate ettevõtlusest;
- **praktilistele oskustele** keskenduv õpe, mis oli toetav, kui inimene oli juba otsustanud, et soovib ettevõtlusega alustada ja vajab tuge, kuidas edasi liikuda (näiteks juhiseid äriplaani koostamiseks).

Intervjueeritu, kes oli peagi jõudmas äriplaani kaitsmiseni, andis Töötukassast saadud toele väga positiivse hinnangu. Ta ütles, et esialgu töötuna arvele võttes ei olnud tal ettevõtluseks vajalikku julgust ja enesekindlust, kuid just tänu Töötukassa koolitustele ja nõustamisele on ta endas kindluse leidnud ja saanud vajalikud teadmised, et realselt ettevõtlusega alustada.

" Väga head koolitused: üks oli ettevõtluskoolitus ja siis teine oli sotsiaalmeedia spetsialisti koolitus. Et nad olid selles mõttes mul valitudki, et kindla koolitaja poolt, et just koolitaja põhjal valisin need koolitused. Need igati vastasid ootustele." N, 33, kutseharidus.

Ettevõtluskoolitustel osalenutel olid üsna kõrged ootused koolitaja suhtes, mis on mõistetav, sest koolitusele läksid üldjuhul need, kel oli tõsisem soov ettevõtlusuni jõuda ja kelle varasem tööalane kogemus seda toetas. Väga väikse töökogemusega või madala hariduse ja oskustega inimesed ei näinud ettevõtlust kui atraktiivset väljundit endale ega tundnud huvi ettevõtluskoolituste vastu. Intervjueeritute üks selge ootus oli, et ettevõtluskoolitus oleks võimalikult praktiline ja aitaks neil ettevõtlusplaanidega edasi liikuda.

" Need koolitajad olid hästi asjalikud ja mulle tundus, et nad tegid hästi palju lisaasju ka, mis võib-olla pole kohustuslikud: näiteks mingid tabelid, mis seletasid põhjalikumalt mingisuguseid küsimusi lahti." N, 29, kutseharidus.

Üks ettevõtluskoolituse läbinud intervjueeritav tundis, et koolitus ei andnud talle kuigi palju, sest see **oli liiga pealiskaudne**, mõeldud algajatele ning paljudest tema jaoks huvitavatest ja praktilistest teemadest (nagu raamatupidamine ja seadused) läks koolitaja üle liialt kiirustades. Ta lootis, et saab koolitusest sügavuti teadmised ja praktilised oskused, mida tal on vaja, et ettevõtjana seadustes orienteeruda ja ise oma ettevõtte raamatupidamist teha.

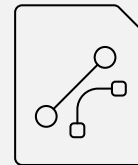
" Lühidalt kokku võttes see ettevõtluskoolitus on kasulik küll, kui sa ei tea mitte kui midagi sellest, aga minu meelest selle koolituse lõpptulemus oli see, et hästi palju koolitaja seda ise ka mainis, et tegelikult saaks nagu põhjalikumalt rääkida. See oli kahe kuu vältel, mis ei ole lühike aeg, aga selle koolituse sisu oli ikka nii raamidesse surutud /.../ ...just see raamatupidamise pool ja seadusandlus ning kõik see, mis ettevõtlusega kaasneb – seda oleks võinud põhjalikumalt teada saada." M, 35, kutseharidus.

Sama intervjueeritav soovitas osalejate taseme ühtlustamiseks ja sarnaste eelteadmiste andmiseks jagada enne koolituse algust õppematerjale, millest saab baasteadmised ja põhimõisted endale ise selgeks teha.

" Kui täiesti võhik läheb, kes ei tea mitte midagi ei ettevõtluse ega majanduse termineid – mida tavainimene tegelikult ei teagi – siis seal oleks võinud olla alguses mingid sellised sissejuhatavad tunnid, et selgitaks inimestele, mis on mis. Võib-olla enne koolituste algust mingi baasteadmiste kokkuvõtte teha kuskile ja saad mingi portsu A4 materjale." M, 35, kutseharidus.

Soovitused

- Ettevõtluskoolitustel on kaks väga laia eesmärki sõltuvalt sellest, milline on inimese eesmärk. Osa inimesi on lihtsalt uudishimulikud ja tahavad saada koolituselt ülevaate ettevõtluse alustest. Teised jällegi on juba teadlikumad ja soovivad saada võimalikult praktilisi teadmisi oma ettevõttega alustamiseks.
- Selleks, et koolitus oleks kasulik, peab see vastama inimese enda tasemele ja ootustele ning pakkuma erinevat lähenemist algajatele ja edasijõudnutele.
- Ettevõtlusega alustamist plaaninud töötud soovisid, et koolitus ei oleks üksnes teoreetiline, vaid ka väga praktiline ja annaks kasulikke tööriistu (nt eelarvetabelid, konkreetseid juhiseid äriplaani kirjutamiseks jne). Kui koolitajal endal ei ole praktilist kogemust, võiks koolitusele tuua teisi praktikuid rääkima.



Eesti keele kursused

Töötukassa rahastatud **eesti keele õpe** oli vajalik teenus kõigile muu emakeelega inimestele, kelle eesti keele oskus oli napp või olematu. Inimeste kogemused keeleõppega erinesid märkimisväärselt. Nooremad intervjuueeritud olid üldiselt teenuse osas vähem kriitilised: õppega seotud raskuste põhjuseks pidasid nad pigem eesti keele keerukust kui halba teenuse korraldust. Ainult üks inimene tundis, et on saanud kursusest endale maksimaalse kasu ja oli sellega täielikult rahul. Tegu oli noorema sisserändajaga, kes oli hariduselt filoloog: seega tema puhul võis olla tegemist mitme keeleõpet soodustava teguri positiivse koosmõjuga.

" *Ma kasutasin seda raha otstarbeliselt ja juba 7. kuupäeval lähen ma keeleeksamit sooritama.../ Seda võib eelkõige kooli teeneks pidada, aga ma poleks Töötukassa finantsabita sellesse kooli sattunud.*" N, 29, kõrgharidus.

Vanemad, eriti tõsisemate terviseprobleemidega inimesed olid kogenud suuremaid raskusi nii seoses keele omandamise kui ka teenuse korraldusega. Vanemaealised kurtsid üleüldist õppevõimekuse langust, mistõttu on eesti keele õpe neile raske. Terviseprobleemide ja vähenenud töövoimega intervjuueeritu märkis, et temal takistas keskendumist ja keele omandamist ka kursuse õppeformaad, milleks olid rühmatunnid. Tema oleks soovinud individuaalõpet või vähemasti võimalust õppida keelt väikestes gruppides (3–4 õppijat).

" *Ma pole ikka päris terve inimene ning mul esineb keskendumisprobleeme, raskusi suuremahulise teksti ja sõnade meelde jätmisega. Vabandage väga, aga ma pole enam esimeses nooruses ka. 53-aastane pole enam sama, mis 30-aastane. /.../ Kahjuks kulgeb kõik üpris vaevaliselt, sest tegemist on suurte gruppidega. Mul on rohkearvulises seltskonnas raske. 10 inimest on juba palju.*" N, 54, kutseharidus.

Ida-Virumaal eesti keele kursuseid võtnud töötu kurtis nii **õpetusmeetodi sobimatust vanematele õppuritele** kui ka madalat õpetamise taset. Nimelt tundis intervjuueeritav, et teda koheldi kursusel kui teismelist kooliõpilast ja tunnis jagati õppematerjale, mille raskustase ei olnud vastavuses kursuse keeletasemega. Intervjuueeritav mainis ka, et nende regioonis (Ida-Virumaal) ei ole taoline juhtum kuigi haruldane, sest tema sõnul ei ole piirkonnas piisavalt häid eesti keele õpetajaid.

" *Ma pole enam esimeses nooruses, aga õppejõud suhtus minusse kui teismelisse. Ma olen veidi pedagoogikaga seotud inimene ning selline kamandav suhtumine ei kõlba kuskile. /.../ Me tulime toona ju B2 taseme kursustele, aga tegelikkuses lugesime kursuse käigus ekraanilt ja tahviilt tekste, mis olid mõeldud A2 tasemele. Motivatsioon langeb, kahju sellele kõigele aega raisata.*" N, 49, kutseharidus.

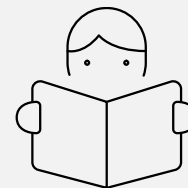
Teine Ida-Virumaa elanik oli end hiljuti eesti keele kursustele registreerinud. Tema kurtis, et **järjekord koolitusele on pikk** ja soovijaid rohkem kui kohti koolitustel, samas kui keeleoskuse puudus on tööturul suur takistus.

" *Panin end küll eesti keele kursustele kirja, aga järjekord on väga pikk.*" M, 52, keskharidus

Ida-Virumaa intervjuueeritud töid ka välja, et varem keelekursustel omandatud eesti keel kipub kiiresti ununema, sest Ida-Virumaal ei ole neil loomulikku eestikeelset keskkonda, kus saaks eesti keeles suhelda ning keelt harjutada.

Soovitused

- Keeleõppe teenus võiks rohkem arvestada andragoogika põhimõtetega ehk täiskasvanud õppija vajaduste ja huvidega. Vanemate inimestega arvestamine võiks väljenduda nii õpetajate suhtumises kui ka eakohastes materjalides. Samuti on oluline, et rühmad ei oleks liiga suured, õpitempo oleks jõukohane ja füüsilised tingimused õppimist soodustavad (sh näiteks teha piisavalt pause).
- Teenus peaks arvestama ka täiskasvanutega, kellel on füüsilisest või vaimsest tervisest tulenevad õpiraskused. Tervisemuredega täiskasvanutel võib olla keeruline omandada uut keelt teiste õpilastega samadel tingimustel ja nad vajavad eritähelepanu.
- Tähelepanu tasub pöörata sellele, et kursuse keeletase vastaks lubatule.
- Ida-Virumaal toodi välja ka probleem pikkade järjekordadega eesti keele kursustele saamiseks. See tähendab, et inimene, kes võiks keelt õppida, ootab selle asemel järjekorras.
- Eesti keele oskuse puudumine oli oluline takistus tööle kandideerimisel ning keeleõpet peaks igakülgsest soodustama.



Arvutikursused

Üksikud intervjueeritud olid osalenud arvutikursustel, kuid tundsid, et neil ei olnud koolitusest kasu, kuna tegemist oli nende jaoks liiga algelise koolitusega. Nad tundsid, et kursustel õpetati oskusi, mida intervjueeritavad juba kasutasid enda igapäevaelus (nt e-mailide saatmine ja töökuulutuste vaatamine). Nende jaoks oli aja raiskamine olla kursusel koos teiste inimestega, kes tööpoolest ei olnud arvutit varem eriti kasutanud. Antud juhtudel oli töötud suunanud arvutikursustele nende Töötukassa konsultant. Ilmselt oli konsultant valesti hinnanud inimese arvutikasutamise taset ja inimene oleks vajanud keerukamat kursust, et sellest oleks kasu olnud.

" Ma käisin ka arvutikursustel, mis osutusid täiesti mõttetuks, sest minu jaoks oli see kursus...kuidas öeldagi... Ma olen vilunud interneti kasutaja, kasutan seda ka tööalaselt. Minu jaoks oli see kursus täiesti kasutu. Iseenesest polnud kursusel viga midagi ja kellegi jaoks oleks see ilmselt kasulik olnud, aga minu jaoks mitte." N, 54, kutseharidus.

" Ja siis hakkab arvutiõpetus. Näiteks niimoodi, et mina olen tavakasutaja. Kodus ma loen igapäev neid töökuulutusi. Aga seal on näiteks mitmed inimesed, kes ei ole ühe käega puutunud ka vist arvutit. Ja mina käin seal istumas nendega koos." N, 54, kõrgharidus.

Mõni töötu oli väljendanud oma Töötukassa konsultandile soovi õppida spetsiifilisemaid arvutiprogramme (nt laoprogramme), kuid selle jaoks ei saanud inimene Töötukassalt rahastust.

Arvutikursused on kindlasti vajalik teenus osale Töötukassa klientidest. Ka meie intervjueeritute hulgas oli inimesi, kel oli arvutis näiteks sedavõrd vana operatsioonisüsteem, et ei saanud kasutada Töötukassa tööportaali ega e-riigi teenuseid. Oli ka näiteid, kus inimene pelgas uuringu tarbeks intervjuu andmiseks Teamsi kasutada, kartes, et ei saa videokõne vastu võtmisega hakkama. Üks intervjueeritu tõi näite, et tööle kandideerimiseks oli vaja teha endast video, kuid ta ei oska seda teha ja jättis kandideerimata. Seegi viitab, et kohati jäävad inimeste digitaalsed oskused alla tööturu ootustele ja suundumustele.

Soovitused

- Informaatikaalase õppe puhul võiks konsultant enne konkreetse teenuse välja pakkumist/teenusele suunamist hinnata inimese oskuste taset ning suunata sellest lähtuvalt sobivaimale kursusele.
- Arvutikursuse ülesehitus võiks võimaldada erineva tasemega rühmade moodustamist. Samuti võib kaaluda, et õpitakse individuaalselt koos juhendajaga, keskendudes inimese ja tema tööga seotud õppimisvajadustele.

Muud koolitused

Intervjuudes mainiti ka mitmeid väga spetsiifilisi mõne kindla valdkonna või oskuse omandamisega seotud koolitusi. Näiteks nimetati tõstukijuhi, tegevusjuhendaja, sotsiaalmeedia spetsialisti ja hooldaja kursuseid.

Sotsiaalmeedia spetsialisti kursusel osalenud inimene jäi koolitusega väga rahule ja ütles, et tal on sellest palju kasu, et edaspidi samas valdkonnas töötada. Teised jällegi oma kursustega nii rahule ei jäänud, tuues kriitikana välja vähese praktilisuse. Näiteks tõstukijuhi kursusel oli intervjueeritu arvates liiga palju osalejaid, mistõttu ta sai oodatust vähem aega tõstukiga sõitu harjutada. Pettumust valmistas inimesele seegi, kui ta enda meelest oli valinud kursuse, millel omandatu järele on tööturul justkui vajadus (nt hooldaja, tegevusjuhendaja), kuid sellele vaatamata ei õnnestunud tal tööd leida.

" *Õppisin hooldajaks. /.../ Ja kui minul olid poole aastaga paberid käes, siis ta (kohalik hooldekodu – toim.) mind tööle ikka ei võtnud. See oli raske.*" N, 46, põhiharidus.

Koolituste valik ja kättesaadavus

Mitu intervjueeritut kommenteerisid Töötukassa pakutavate koolituste korraldust. Nende jaoks tegi asja keerulisemaks see, et töötaja peab ise koolitusi otsima ja koolituste pakkujad peavad olema Töötukassa partnerid ning töötaja peab seda tausta ise uurima.

" *Mingi aeg muutus see asi, et enam ei saa otsida Töötukassa lehelt otse koolitusi, vaid ma pean ise lihtsalt guugeldama koolitust või mingit ala, mis mulle üldse meeldib ja siis leidma need koolituse pakkujad ja siis uurima välja, kas ta on Töötukassa koostööpartner või ei ole. Selles mõttes on see asi tehtud päris keeruliseks.*" N, 33, kutseharidus.

Teatud pettumust valmistas valik, kuhu on võimalik üldse Töötukassa rahastusega minna: oli intervjueeritud, kes leidsid, et see on liiga piiratud ja nad ei saa minna koolitusele, mis neid päriselt huvitab. Näiteks ühel juhul ütles intervjueeritu, et tahab õppida laoprogramme, kuid Töötukassal pole sellist koolitust pakkuda. Teisel juhul oli intervjueeritav leidnud koolituse, mis oli tema meelest väga vajalik ettevõtlusega alustamiseks, kuid Töötukassa seda ei rahastanud. Inimese motivatsioon oli sedavõrd kõrge, et ta läbis koolituse omal kulul. Üks Töötukassa koolituste valiku osas kriitiline intervjueeritu tõdes, et ta sooviks küll erinevaid koolitusi, kuid ta ei tahakski soovitud kursuse järel sellele erialale tööle minna, vaid lihtsalt n-õ hinge toita. Seega oli ootus, et Töötukassa võiks võimaldada ka „lihtsalt toredaid“ kursusi, mis ei ole tegelikult kuidagi Töötukassa eesmärkidega kooskõlas.

" *Tegelikult võiks olla ka mingid rahad, kus on rehabilitatsioon sellest raskest seisust, et sa töötuks oled jäänud. Mingisugune asi võiks ju olla. Koolitus, kasvõi käsitöö, midagi, mis natukene su hinge lapib.*" N, 59, kõrgharidus.

" *Suurem valikuvõimalus peaks olema. Mitte nii, et teed ainult seda, mida ette antakse ja jooksed pimesi etteantud suunas.*" N, 54, kutseharidus.

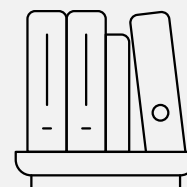
Osa intervjueeritud kritiseeris koolituste **kättesaadavust**, öeldes, et huvipakkuvatel koolitustel ei jagu kohti ja/või peab ootama järjekorras (nt eesti keele kursustele Ida-Virumaal). Samuti öeldi, et juhul, kui koolitus maksab rohkem kui on inimese kohta ette nähtud n-õ koolitusraha või inimene on osa oma koolitusrahast juba ära kulutanud, siis võiks võimaldada töötul koolituse eest osaliselt tasuda. See võimalus on Töötukassas tegelikult olemas, kuid ilmselt teadlikkus sellest võimalusest oli madal. Koolituste osas olid kõige valivamad eneseteadlikumad kliendid, kes teadsid, millises suunas nad edasi tahavad liikuda ja mida tulevikus teha (nt tulevane ettevõtja).

" *Võib-olla veidi rohkem pakkuda mulle kursusi, millest ma huvitatud olen. Konsultant toob keeldumise põhjuseks asjaolu, et töötuid on väga palju.*" N, 57, kutseharidus.

" *Ma nüüd olen ühe koolituse ära teinud, selle ettevõtluskoolituse ja kui ma tahaksin näiteks mingi teise koolituse veel teha, aga mul on ... seal on vist aasta või kahe peale kaks ja pool tuhat. Et kui ma olen sellest poole ära raisanud, aga selle teise koolituse jaoks sellest rahast tervenisti ei piisa, et ma saaksin näiteks ise finantseerida mingi osa.*" N, 35, kõrgharidus.

Soovitused

- Kaaluda, kas koolituste valikus oleks võimalik saavutada suuremat paindlikkust selles osas, milliseid koolitusi saab valida (kas koostööpartnerite ringi saaks teha laiemaks ja paindlikumaks). Samuti selgitada klientidele, et kui koolituse maksumus ei mahu Töötukassa rahastuse piiridesse, on võimalik inimesel ülejäänud osa eest ka ise tasuda (teadlikkus sellest võimalusest näis madal).
- Koolituse kasutegur sõltub väga palju sellest, kas koolitus vastab inimese ootustele ja tema eelnevale tasemele: liiga lihtne koolitus on igav, liiga raske koolitus mõjub frustrerivalt ja motivatsiooni



langetavalt. Kõige kurvematel juhtudel tundis inimene, et on oma koolitusraha lihtsalt ära raisanud ja jõudnud koolitusele, millest tal ei olnud mingit kasu. Konsultant võiks koostöös töötuga üle vaadata koolituse eesmärgi ja väljundid ning analüüsida nende vastavust sellele, mida inimene tunneb, et ta vajab. Töötute ise võib olla liiga pealiskaudne ja vaadata koolitusi vaid pealkirja järgi, süvenemata sisse ja õpiväljunditesse.

- Töötute seisukohtade põhjal tundub, et Töötukassa ei ole seni katsetanud koolitusi, mis tegeleksid psühholoogiliste oskuste toetamise ja arendamisega. Tööturuteenuste kirjandus mainib mitmeid teistes riikides katsetatud programme, milles töötatakse inimese enesetõhususe, probleemilahendusoskuse ning enesekindluse tugevdamisega, parandades nii ka inimeste võimalusi tööturul. Selliseid programme võiks katsetada ka nende pikaajaliste töötutega, keda just sellised programmid aitaksid. Võimalikest programmidest on andnud ülevaate Praxise uuring (Ester et al., 2022, lk 16).

6.3 Tööharjutus ja tööpraktika

Mitmed töötud läbisid arveloleku ajal erinevaid töötamise harjutamisega seotud teenuseid, mida nad ise nimetasid tööharjutuseks, töövarjutuseks ja tööpraktikaks. Nad ei osanud neid teenuseid üksteisest hästi eristada ja ka intervjuerijatel oli kohati raske vahet teha, millise teenusega oli tegemist. Üldistatult oli nende teenuste eesmärk toetada töökogemuse saamist.

Tööpraktika

Üldiselt hindasid töötud võimalust teha tööpraktikat väga kõrgelt ja pidasid sellist kogemust ühel või teisel moel kasulikuks. Tööpraktika võimaldas neil:



- paremini mõista, kui hästi neile valitud ametikoht tegelikult sobib. Mõnel juhul jõudis inimene tänu praktikale ka järeldusele, et varem atraktiivsena tundud ametikoht ei sobigi talle;
- avardada võimalusi lähitulevikus töö leidmiseks, kuna positiivse kogemuse korral on ettevõtted nõus praktikante palkama. Praktika annab töötule võimaluse end tööandja silmis

tõestada.

Mõned intervjueritud olidki leidnud endale töökoha tänu tööpraktika läbimisele. Neist üks oli praktika kaudu tööle saanud enne taaskord töötuks jäämist ja teise puhul oli tööandja andnud suusõnalise lubaduse inimene pärast praktikat tööle võtta, kuid intervjuu ajal oli veel pooleli palgatoetusega seotud asjaajamine.

- “ *Sellest oli nii palju kasu, et ma pingutasin selle aja kuidagi ära ja siis sain aru, et see töö mulle ei sobi. Ma olen tahtnud sellist tööd, mida saaks kodus teha ja raamatupidamine on selline töö, kuid sain aru, et numbrite maailm ei ole minu jaoks.*” N, 56, kutseharidus.
- “ *(Moderaator: Te vist mainisite mingit praktikat?) Käisin jah 3 kuud, autoelektrikuna tegutsesin, olen erialalt autodega seotud. Käisin praktikal ja töötasin samas ettevõttes mõnda aega, misjärel mind koondati.*” M, 52, keskharidus.

Ühel juhul jäi intervjueritav küll praktikaga rahule ja tal oli lootust saada pärast praktikat ka tööle samasse kohta, kuid ta tundis, et oleks vajanud praktika ajal **rohkem juhendamist**. Tegemist oli vähenenud töövõimega kliendiga, kes ilmselt vajab tavapärasest rohkem tuge. Võimalik, et tööandja ei näinud juhendamise vajadust neis kohtades, kus inimene sellest puudust tundus, kuivõrd tegemist oli lihttööga: nõudepesija ametikohaga. Inimene ise oli aga väga püüdlük ja oleks tahtnud esialgu saada rohkem juhiseid, kuidas täpselt ta kõike tegema peab.

Mitmed töötud väljendasid soovi saada tööpraktikale, kuid nad ei olnud seda enda konsultandiga arutanud või ütlesid, et nende erialal ei ole praktikapakumisi olnud või nad ei teadnud, et ka Töötukassa kaudu saab praktikale minna.

Praktikat pidasid heaks võimaluseks esmase töökogemuse saamiseks nii need, kes olid omandanud mõne uue oskuse, kuid ei olnud seda veel tööturul rakendanud (nt raamatupidamine, tõstukijuhtimine), kui ka need, kel ei olnud veel üldse töökogemusi (nt värskest kutsekooli lõpetanu).

- “ *Ma sain Töötukassa kaudu laadija ja traktorijuhi kursustele, nüüd on mul load olemas, aga erialasele tööle ma ikka ei saa, sest töökogemus puudub. Tuleb välja, et saadud tunnistused osutusid täiesti ebavajalikuks, sest mul pole aimugi, kust ma seda töökogemust saada peaks. Oleks hea, kui Töötukassa aitaks peale mingite kursuste läbimist erialasele tööle saada.*” M, 52, keskharidus.

Töõharjutus

Üks **töõharjutuse teenust** kasutanud osaleja ei jäänud teenusega rahule, kuna tema sõnul oli **teenuse läbiviija ebapädev** ning koolituse **programm ei vastanud vanema inimese vajadustele**. Intervjueeritav kritiseeris harjutusi, mille eesmärgiks on aidata inimesel mõista enda iseloomuomadusi, tugevaid ja nõrku külgi. Intervjueeritava seisukohalt oli selliste harjutuste osakaal programmis liiga suur, arvestades, et suurem osa koolitusel osalejatest olid vanemaealised. Intervjueeritava hinnangul sobib eneseavastuse temaatika pigem noortele inimestele, kuna vanemad inimesed on juba eneseteadlikumad.

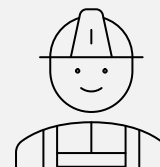
" *Aasta tagasi ma tulin ära sealt (töõharjutuselt) sellepärast, et see oli nii õudne. Praegu ma lihtsalt hambad ristis käin seal. /.../ See on lihtsalt Töötukassa raha raiskamine. Näiteks eile: mida annab kaasa töötamiseks mingi plakati kleepimine? Suured inimesed kleebivad mingeid sildikesi. Meeskonnatöö võib peale öelda, aga nii vanadel inimestel on see juba ammu välja kujunenud. Mida annab täiskasvanud inimestele töö otsimisel teadmine, kas ta on ekstravert või introvert? Emotsionaalse toimetuleku küsimustik näiteks siin. Mis sind vihale ajab? Millal olid viimati vihane? Mis sinuga toimub, kui oled vihane? Kuidas see aitab töö otsimisel? Paljud töölehed on gümnaasiumi õpilastele.*" N, 54, kõrgharidus.

Kui üldiselt töötutele meeldis praktika ja ajutine töö kui võimalus saada n-ö jalg ukse vahele võimaliku tööandja juures, siis erandlikul juhul mõjus tööpraktika inimesele ka tõrget tekitavalt. Näiteks läbipõlemise järel pikema pausi võtnud töötute näite tuttavast, kes pärast seda, kui Töötukassas olevat tahtnud teda töõharjutusele/praktikale saata, läks tööle tagasi. Ka intervjueeritu ise oli valmis Töötukassas arvelolekut lõpetama, kui peaks kohustuslikult läbima teenuseid, mida ta ei soovi. Seega pikaajalisele töötutele, kel on olemas haridus ja kogemused, võib tööpraktika või töõharjutuse kohustus mõjuda ka (negatiivse surve kaudu) aktiveerivalt, et mugavustöötusest väljuda.

" *Üks noorem meesterahvas, tema oli lausa IT-inimene, väga kõrge palga peal. Tal oli samamoodi, et oli väga intensiivselt tööd teinud ja siis ta tahtis natukene puhata ja siis tema saadeti töövarjutamise kursustele. 34-aastane või mis ta siis oli, välismaal kasvanud inimene. Jah, ta saadeti töövarjutamise kursustele, siis ta suure hirmuga läks ruttu tööle.*" N, 59, kõrgharidus.

Soovitused

- Tööpraktika sobib hästi neile klientidele, kel on väike töökogemus või kel puudub töökogemus selles valdkonnas, kuhu ta soovib siseneda.
- Tööpraktika aitab ületada ka psühholoogilisi barjääre (nt arglikul inimesel on lihtsam minna praktikale, kus ta saab esialgu ka teatavat juhendamist ja see avab võimaluse, et positiivsest kogemusest võib välja kasvada ka püsiv tööpakkumine).
- Tööandja silmis ka kõige lihtsamate tööde puhul võib inimene vajada esialgu põhjalikku juhendamist, et tal oleks lihtsam tööga kohaneda ja maandada ebakindlust, mis tal võib uude kohta minnes olla. Seda eriti siis, kui tegemist on vähenenud töövõimega kliendiga.
- Kohustus läbida tööpraktika või töõharjutus võib mugavustöötuid aktiveerida (negatiivse) surve kaudu päriselt tööd otsima ja tööle minema.



7. Kogemused Töötukassa konsultantidega

Just Töötukassa konsultant on see, kes kujundab suures osas Töötukassa n-ö näo töötü silmis. Oma kogemuse Töötukassa konsultandiga – olgu see siis positiivne või negatiivne – laiendab inimene paljuski Töötukassale tervikuna. **Konsultant on justkui Töötukassa visiitkaart**, töötü esmane kokkupuutepunkt organisatsiooniga. Samuti on konsultant peamine inimene Töötukassas, kes näeb tervikuna inimese teekonda töötuna ning kellelt töötü ootab mõistmist ja nõustamist.

Intervjuudest ilmnes nii väga positiivseid kogemuslugusid seoses konsultantidega, aga ka üksjagu kriitikat. Sealjuures oli vähe neid, kes oleksid olnud täielikult rahul või rahulolematud konsultandiga. Pigem oli suhe konsultandiga selline, et osaga konsultandi tegevusest oli töötü väga rahul, samas kui teiste teemadega saanuks tema meelest paremini tegeleda. Mitmetel pikaajalistel töötutel oli töötuna arvel olnud aja jooksul konsultandid vahetunud kas siis töötust mitteolenenud põhjustel või töötü enda soovil. Seega oli neil kokkupuuteid mitmete konsultantidega.

7.1 Positiivsed kogemused konsultantidega

Töötud, kes olid enda konsultandiga väga rahul, kirjeldasid konsultandi ühe kõige olulisema omadusena seda, et konsultant **mõistab** neid. Mõistmine tähendas inimesele tunnet, et konsultant **kuulab ära tema individuaalse** olukorra, **ei ole hinnanguline** ega mõista hukka. **Olla kuulnud ja mõistetud ilma hinnangute ja eelarvamusteta oli töötutele väga oluline**. Positiivsena tunnustati ka konsultantide **pädevust, asjatundlikkust** ja seda, kui konsultant on välja pakkunud ideid ja lahendusi, mille peale inimene ise ei ole tulnud ja mis aitasid tal mingil moel ummikust edasi liikuda (näiteks mõni koolitus või hoopis tugiteenus).

- " *Mulle meeldib mu konsultant väga! Ta on väga oskuslik, teeb oma tööd kvaliteetselt, mulle meeldib tema lähenemine ja mõistev suhtumine.*" N, 57, kutseharidus.
- " *Seal küll konsultandid vahelduvad suhteliselt tihti, aga kõik on vähemalt minul olnud väga asjatundlikud ja kaasaaitavad ja oma tööd tundvad.*" M, 50, keskharidus.
- " *Konsultant oli uskumatult meeldiv naisterahvas. Meie kohtumisel riskisin temaga eesti keeles rääkida, mõistsime üksteist ja kohtumine möödus väga hästi. Me lihtsalt rääkisime, ei olnud sellist survet või manitsemist, et hakka ruttu tööd otsima vms.*" N, 29, kõrgharidus.
- " *Ausalt öeldes minu konsultant on väga hea konsultant. Asjatundlik, teab teema kohta kõike, räägib lühidalt ja konkreetset.*" M, 52, keskharidus.

Veel kiitsid mitmed intervjuueeritud enda konsultandi **isikuomadusi**: empaatilisust, inimlikku soojust ja sõbralikkust. Nad tundsid, et konsultant on nagu sõber: siiras, hooliv, abivalmis ja tahab, et nad leiaksid uue töökoha. Tõdeti, et suhe konsultandiga on ka väga individuaalne ja mõne inimesega „lihtsalt klapib“. Näis, et osale on konsultandiga vestlus olnud omal moel muresid maandav ja inimesed olid tänulikud, et konsultandil on nende jaoks aega ja huvi neid kuulata.

- " *Need (konsultandid) olid tõesti fantastilised kõik. (Moderaator: Mille poolest nad olid fantastilised?) Nad olid lihtsalt inimesed, mul tookord oligi lihtsalt raske ja kuulasidki tund aega.*" N, 58, kõrgharidus.
- " *Tal (konsultandil) ei ole kiire ja aeg võib voolata ning räägime. Tal on aega süveneda.*" N, 56, kutseharidus.
- " *Ta (konsultant) on väga inimlik inimene ja ta saab asjadest nagu aru ja olukordadest ja püüab aidata oma nõu ja jõuga.*" M, 35, kutseharidus.
- " *Ta üritab mind hästi järje peale saada. Tema emotsioon on selline, et kui ta vihmane ilmaga helistab, lööb päike välja. Ta on hästi, hästi sõbralik.*" N, 46, põhiharidus.
- " *Ma tunnen, et ta tahab mulle parimat. Ma tunnen, et ta ikkagi on osavõtlik, ta on jälginud pidevalt minu seda tervisekäiku ja tähendab ... kuidas ma ütlen, me suhtleme juba nagu sõbrannad. Ta hoolib.*" N, 50, kutseharidus.

Konsultandi isikuomadused on eriti olulised siis, kui inimene ise on väga tundlik või talle on uute olukordadega kohanemine keeruline. Näiteks rääkis intervjuueeritu, et ta pelgab uude töökeskkonda minekut ja konsultant on öelnud, et tuleb teda vajadusel saatma, et oleks julgem tunne esmakontakt luua.

" *Minu konsultant on hästi hooliv. Ma räägin temast kui pühakust, sest ta on mulle hästi suureks toeks olnud. Ja ta ütles, et kui sa ei suuda sinna minna, siis tema tuleb minuga lõunaajal ja "tassib" mu sinna sisse. See üle ukse astumine on minu jaoks suur takistus.*" N, 46, põhiharidus.

Mõni rääkis ka, et konsultandiga suhtlus tekitab neis **positiivse n-ö aruandmise kohustuse**. Teadmine, et konsultant varsti helistab, oli omal moel motiveeriv, et töökohti vaadata ja kandideerida. Oleks kehv tunne konsultandile öelda, et ta ei ole ise midagi teinud töö otsimiseks. Samas piir positiivse ja negatiivse nõudlikkuse vahel oli õrn: liigset survestatmist tajusid paljud negatiivselt, kuid huvi tundmist ja mõõdukat konkreetsust hinnati positiivsena.

" *Tegelikult selle konsultandiga olen ka hästi rahul. Ta tundus natuke nagu karmim ja konkreetsem, aga samas mulle tundub, et see oli väga vajalik ka, et natuke nagu utsitaks takka, et ma tõstaksin tempot ja hakkaksin tõsisemalt võtma seda asja.*" N, 29, kutseharidus.

Intervjuudest selgus ka, et **mõnikord teeb konsultant töötü heaks enamat** kui on tema roll ja tööülesanded. Näiteks üks Ukraina sõjapõgenik rääkis, et Töötukassa konsultant on aidanud tal kohaneda Eesti ühiskonnaga, selgitanud siinseid toimimispraktikaid ja tavasid ning hea on teada, et tal on Eestis vähemalt üks inimene, kellelt saab vajadusel alati nõu küsida. Intervjuueeritu suhtles ka sotsiaaltöötajaga, kuid ta ütles, et Töötukassa konsultant on talle rohkem toeks olnud kui sotsiaaltöötaja.

" *Me elame ju siin üksildast külaelu, nagu teate. Hea, kui on olemas inimene, kelle poole saan pöörduda ja kellelt saan vastused oma küsimustele./.../ Konsultant pole ju sotsiaaltöötaja, kes tuleb kohale, pobiseb siin endale midagi nina alla ja jalutab minema. Konsultandil on riigi poolt kohustus aidata mind. Nii et ta ei saa mulle ära öelda /naerab/. Nii et jah, suhtlus iseenesest on juba suur pluss, mõistate? Näiteks mingites tervisega seotud küsimustes pole mul eriti kelleltki nõu küsida. Mul polegi kelleltki küsida peale Töötukassa konsultandi.*" M, 54, kõrgharidus.

7.2 Negatiivsed kogemused konsultandiga

Levinud etteheide nii nende hulgas, kes üldiselt olid oma konsultandiga rahul, kui ka nende hulgas, kes olid oma konsultandiga rahulolematud, oli tunne, et konsultant **survestab neid liialt** tööle kandideerima. Tuleb tõdeda, et inimese hinnang sellele, kas konsultant on positiivselt julgustav või ebameeldivalt survestav, on väga subjektiivne. Mõni inimene tõlgendas liigse nõudlikkusena ainuüksi seda, kui konsultant järjepidevalt küsib, kas ja milliseid töökuulutusi ta on vaadanud ja kuhu kandideerinud. Samas toodi ka näiteid, kus töötaja tajus, et konsultant heidab talle ette, et ta ei ole veel tööd leidnud ning võrdleb teda teiste töötutega, mis tekitas kehva tunde.

" *Ma ei ootagi, et nad emotsionaalselt mulle väga kaasa tunneks, aga mulle tundub, et neil on nagu pangas, kus on müügisurve, siis neil on tööle saamise surve. /.../ Sellised teated, et „mina aru ei saa, te olete juba kolm aastat olnud töötü, kõik teised on saanud tööle, kuidas teie ei saa?“ See on tõsiselt „abiks“ asi. Selliseid lauseid ei peaks ütleva.*" N, 59, kõrgharidus.

" *Ta hakkas ka seal jälle, et miks ma nagu tööle ei lähe ja mida ma nagu teen ja kas sa otsid ka ja sellist jura hakkas ajama. Ta võib-olla arvaski äkki, et ma olen selline, kes vahib niisama või käib mustalt tööl. Aga ma ei ole nagu kumbki.*" M, 43, põhiharidus.

Sage kriitika oli ka tunne, et konsultant **ei mõista inimese tausta**, haridust ja varasemaid kogemusi ning annab soovitusi kandideerida töökohtadele, mis inimesele tema arvates ei sobi (milleks ta on üle- või alakvalifitseeritud või milleks ta ei sobi erinevate perekonnast, tervisest, transpordiga seotud vms tulenevate piirangute tõttu). Mõni inimene haaras ka konsultandi sõnadest „kandeeri kõikjale“ kinni sõna-sõnalt. On väheusutav, et konsultant on päriselt soovitanud kellelgi ette võtta kõik töökuulutused ja järjest neile kandideerida, sõltumata kogemusest ja erialast. Ometi inimene ise seda just nii tajus.

" *No Töötukassa puhul ma ütleks kuskil kuuskümmend protsenti (on kasu olnud – toim.), ülejäänud on lihtsalt konsultandi lahmimine. (Moderaator: milles see konsultandi lahmimine väljendub?) No see näiteks, et ma pean kõik tööd vastu võtma, aga ma ei ole ju ämmaemand ja ma ei ole keevitaja, ma ei ole ka vedurijuht. Kõike ei saa ka vastu võtta.*" M, 43, põhiharidus.

Osale inimestest tundus, et konsultant **pisendab nende muresid ja kõhklusi** seoses tööotsingutega ning annab soovitusi, justkui ta ei oleks inimese muresid ära kuulnud. Näiteks toodi, et konsultant on soovitanud ka kodukohast väga kaugel asuvaid töökohti või et konsultant on öelnud, et erinevate takistuste, näiteks tööga

seotud logistiliste küsimuste või laste haigestumise pärast ei pea muretsema enne tööle saamist. Mureliku natuuriga inimest aga selline suhtumine häiris.

" *Ma ütlesin, et mul peres üks auto ja kui mul mees võtab auto ära, mis siis sellest saab? Konsultant ütles mulle, et ära mõtle töö peale. Enne mine tööle ära, küll siis need probleemid lahenevad. Ära mõtle selle peale, et sul pole liikumisvahendit? Ei, mina mõtlen ette.*" N, 39, põhiharidus.

Veel ühe kriitilise kohana toodi välja **kommunikatsiooniprobleeme** konsultandiga ja teineteise valesti mõistmist. Inimesele tundus, et omavahelises suhtluses konsultandiga läheb kas osa infost kaduma või nad ei saa konsultandiga teineteisest samamoodi aru.

" *Ta räägib eesti keelt küll, aga lihtsalt ma ei tulnud selle pealegi, et ta võibki vahepeal asjadest täiesti valesti aru saada.*" N, 58, kõrgharidus.

" *Koroonaviiruse ajal toimus meil konsultandiga teineteise valesti mõistmine. Oli nii, et konsultant pidi mulle helistama ja ma ootasin kõnet, mida ei tulnudki. Hiljem selgus, et ma pidin kõne asemel hoopis isiklikult kohale minema.../ Sain rikkumise kirja.*" M, 52, keskharidus.

Vene emakeelega intervjuueritu meelet võib kommunikatsiooniprobleemide üheks põhjuseks olla ka kultuurilised erinevused, mistõttu konsultant ja töötu **mõistavad teineteist erinevalt**.

" *(Keele)barjääri justkui polegi, aga vahest on nii, et ma räägin midagi ja minust ei saada päris õigesti aru. Või ei saa mina ise päris hästi mulle öeldust aru. Jumal teab, kes keda vääriti mõistab /naerab/.*" N, 54, kutseharidus.

Samuti heitsid mitmed intervjueeritud konsultandile ette **empaatia puudumist** ja liigset rangust. Nad oleksid oodanud, et konsultant on mõistvam ja sõbralikum ning tundsid puudust inimlikult soojas suhtlusest. Osa kirjeldas enda konsultanti kui tugeval võimupositsioonil olevat inimest, kellega suheldes nad ise tunnevad ennast alandliku ja allasurutuna.

" *Mõned suruvadki ennast nii peale, et tunned end madalam kui muru. Et tema on ikka konsultant. Mõnele lööb võim pähe.*" N, 54, kõrgharidus.

" *Abifunktsiooni seal nüüd küll ei ole, see on nagu mingi registriasutus. /.../ Üks asi, mida ma parendaks nende puhul, oleks see, et kliendisuhetus on päris keeruline asi: sa pead mingitki empaatiavõimet omama, eriti veel töötute puhul, kes võivad olla väga keerulises seisus. Kui ma ei hala ja ei nuta, ei tähenda, et ma õnnetu ei oleks.*" N, 59, kõrgharidus.

Mõnel juhul tajusid intervjueeritud ka, et nende konsultant **ei ole pädev** või on osa konsultandi teadmistest „aegunud“. Näiteks ütles inimene, et ta ei saa konsultandile selgitada, mida ta internetis õpib ja teiselt teha püüab, sest konsultant ei mõista informaalset õppimise väärtust. Samuti oli ühe intervjueeritu sõnul konsultant ähvardanud, et ta peab koondamishüvitise tagasi maksma, sest osaliselt talle kuuluv investeerimisfirma on teinud käivet.

" *Ütleme nii, et minu konsultant ei ole eriti terav pliiats. /.../ Ma kirjutasin talle pika kirja vastu, kaks lehekülge, kuidas käive ei tähenda, et keegi tööd teeb. Ilmselgelt on harimatust seal kõvasti. Konsultant, kes inimestele helistab, võiks ikkagi olla kursis enne, kui ta kedagi süüdistama ja ähvardama hakkab.*" N, 59, kõrgharidus.

" *Minu kogemused internetis, kus ma käin ja õpin, tunduvad konsultandile arusaamatu jutt. /.../ See teema on tema jaoks tundmatu teema, kuna ta ei ole sellega tegeleenud. Temale on mõttetu rääkida, etegin kodulehe Google'i lehel.*" N, 56, kutseharidus.

Oli ka juhtumeid, kus inimesel oli tunne, et konsultant ei oska teda aidata, sest pikaajalise töötuna on ta justkui kõik Töötukassa võimalused juba ära kasutanud ja Töötukassa tema jaoks ammendunud. Samas inimene tundis, et ta vajaks veel konsultandi tuge ja soovitusi, mida edasi teha.

" *See eelmine konsultant, kes ütles, et miks ma tööle ei lähe ja et ma olen kõik Töötukassa poolt pakutavad asjad ära kasutanud, süüdistas mind. Ma ütlesin, et teie ju teete seda tööd. Teie ju teate, mis teil veel pakkuda on. Selle peale ma ilmselt solvusin, et ma olen kõik ära kasutanud või no mida iganes... Kui tema seal töötab, siis ta ju teab, mis võimalused tal on: mida teha, kuhu saata.*" N, 54, kõrgharidus.

Üksikul juhul kirjeldas intervjueeritav oma konsultanti äärmiselt negatiivselt ja emotsionaalselt laetud sõnadega („karjub“, „lõugab“, „lällab“), mis viitab, et **suhe konsultandiga on olnud pingeline ja konfliktne**. Kirjeldusest oli tajutav inimese enda üleolev ja väga kriitiline suhtumine konsultanti. Intervjueeritute hulgas leidis veel teisigi, kelle suhe konsultandiga oli olnud väga keeruline, kuid nad ei olnud ise nii emotsionaalsed inimesed ja

suutsid suhet kirjeldada end viisakalt väljendades. Lahenduseks olukordades, kus töötu konsultandiga läbi ei saanud ja vastastikust klappi ei tunnetanud, oli konsultandi vahetamine: uue konsultandiga sujus suhtlus üldjuhul ladusamalt.

" *Ma lähen sinna konsultandi juurde, räägin ära, mis mure on ja kogu lugu. Ta ei pea sinu peale seal lõugama ja karjuma.*" M, 43, põhiharidus.

" *Alguses nagu ei sujunudki, oli selline ennasättäis. Kui ma paar korda häält tõstsin, siis nüüd on täitsa rahulik. Saab nagu inimesega rääkida.*" M, 35, kutseharidus.

Väga **omapärane mõttekäik** oli ühel erandlikul juhul arvamus, et Töötukassa konsultantide töökohad on riiklikud „kohatäite“ töökohad, mis sisuliselt töötuid ei aita, vaid ainult kontrollivad. Sealjuures inimene ise oli oma konsultandiga väga rahul, kuid ütles, et tal ei ole kasu konsultandiga suhtlusest muud, kui et on tore suhelda.

" *Konsultant ja karjäärinõustaja täidavad pabereid, kirjutavad üles, et inimene käis see kell, rääkisime ja ongi kõik. Riik on teinud töökohad, millel ma ausalt öelda ei näe mingit mõtet. /.../ Riigil oli vaja kõrgharidusega inimestele leida töökohti, sest meil oli neid natuke liiga palju töötute nimekirjas, siis kõik riigiametid pandi ju kõrghariduse baasil ja tulemus on see, et mina olen teise laua taga, teisel pool lauda.*" N, 50, kutseharidus.

Soovitused

- Konsultandid on töötute jaoks nõustaja ja juhtumikorraldaja rollis ning uuringu põhjal väärivad arendamist ja hoidmist konsultantide **nõustamisoskused**:
 - oskus aktiivselt kuulata, muresid peegeldada ja valideerida;
 - sooja, inimliku ja positiivse suhtumise näitamine;
 - negatiivsete hinnangute (sh murede pisendamine) andmise vältimine;
 - kliendi eelistuste ja teda puudutavate asjaolude kaardistamine ja nendega arvestamine.
- Konsultantide oskuste arendamisel võib olla kasu erinevate psühholoogiliste nõustamistehnikate õppimisest ja harjutamisest, samuti sellealasesst supervisioonist. Isegi, kui seda juba kasutatakse konsultantide koolitustel, siis intervjuudest ilmnes selgelt viiteid, et osa konsultante ei rakenda empaatilist nõustamist, vaid tunduvad töötutele hinnangulised, etteheitvad ja tekitavad töötus kehva tunde. Mõned näited võimalikest tehnikatest:
 - kliendi vestluse käigus jõustamine, kiitmine ja tema ressursside välja toomine, julgustades klienti pöörama tähelepanu juba olemasolevatele lahendusvõimalustele või tema tugevustele;
 - motiveeriva intervjuueerimise tehnikad;
 - lihtsamad viisid negatiivsete mõtete või moonutustega tegelemiseks (kognitiiv-käitumisteraapia tehnikad) või kahtluse alla panemiseks. Klientidel oli tööotsimist takistavaid kahtluseid, mis sageli polnud põhjendatud. Konsultant võiks olla abiks nende takistuste arutamisel ja koos võimalike lahenduste kaardistamisel, arutledes näiteks erinevate mõtteviiside kasude ja kahjude üle, leppides kliendiga kokku uskumuse katsetamise. Selle puhul lepitakse kokku, et klient käitub uskumuse vastaselt ja vaatab, mis juhtub. Väga sageli näiteks ennustavad inimesed, et tunnevad end kuidagi tegutsedes halvasti, samas pärast katsetamist leitakse, et kogemus oli ennustatust positiivsem ja see nõrgestab uskumuse jõudu.
- Samuti on oluline töötada kliendi mõtetega, võttes tema seisukohti ja eelistusi arvesse. Eelnevalt välja toodud tehnikate rakendamiseks on konsultantidel aga vaja enam abi vajavate klientidega vestlemiseks rohkem aega.
- Konsultantidel on mingis mõttes konfliktne roll, kuna ühelt poolt on heaks koostööks vaja kliendiga luua usalduslik side, samas on konsultandi roll aidata ja suunata inimest tööd leidma, mis eeldab ka teatavat nõudlikkust. Seda konflikti tajuvad sageli ka kliendid. Üks viis konfliktset rolli vähendada võib olla aktiivsuse esitlemine selgemalt osana Töötukassa protsessidest, mis on ette nähtud tööle naasmise toetamiseks (nt et inimesel ei jääks muljet, et konsultant isiklikult teda kuidagi „kiusab“ ja tahab saata mõnele teenusele).



7.3 Suhtluskanalid konsultandiga

Kõige levinum viis konsultandiga suhtlemiseks oli **telefonivestluste kombineerimine silmast-silma kohtumistega**. Sealjuures telefonis vestlusi oli rohkem, kuid aeg-ajalt siiski kohtuti konsultandiga ka silmast-silma. Osa inimesi viitas, et neile tundub, et pikaajalisi töötuid soovib konsultant rohkem silmast-silma näha kui alles arvele tulnud töötuid.

Nõustamise sisuline kvaliteet intervjueritute meelest ei muutu ega sõltu sellest, kas suhelda kohapeal või telefonis. Väga levinud oli arvamus, et „jutt on ju sama“, sõltumata sellest, millises kanalis vestelda. Küll aga mainiti, et esimesed kohtumised võiksid parema sideme tekitamiseks toimuda silmast-silma. Telefoni teel suhtluse peamise eelisena toodi välja seda, et ajakulu on väiksem ning ei pea muretsema, et tekib ootamatuid takistusi, mis ei võimalda kohale minna või mistõttu võib hiljaks jääda (näiteks busside hilinemine).

- " *Alguses oli paar isiklikku kohtumist, hiljem läksime telefonisuhtlusele üle. See on ajakulu poolest mõistlikum lahendus, ei pea sõidule aega raiskama.*" N, 57, kutseharidus.
- " *Ma ütleks, et efektiivsuse ja mugavuse jaoks on pigem telefoni teel (parem suhelda – toim.), sest kõik need küsimused, mida me räägime üle, on täpselt samad iga kord. /.../ Aga algselt ma soovitaks inimestel kindlasti ikka kohapeal ära käia.*" M, 25, keskharidus.
- " *Varasemalt käisin kohal, nüüd aga ainult telefoni teel. /.../ Neil on nii mugavam ja minul ka.*" M, 54, keskharidus.

Vaatamata sellele, et intervjueritute esimene eelistus oli suhtlus telefoni teel, ei olnud neil valdavalt midagi ka selle vastu, et vajadusel kohapeal käia. Seda juhul, kui neil ei olnud selgeid takistavaid tegureid kohale minekuks, nagu näiteks terviseprobleemid, väikesed lapsed, kehv transpordiühendus keskustega vms.

- " *(Moderaator: Kuidas see koha peal käimine teie jaoks sobib?) Ei kui aega on, siis mis seal ikka on. Tallinnas on ju see, et ei pea kuskile teise Eesti otsa minema.*" M, 43, põhiharidus.

Üksnes ühel juhul käis töötü alati ainult Töötukassas kohapeal konsultandiga kohtumas ning telefoni teel polnud enda konsultandiga kordagi suhelnud, sest Töötukassa kontor asub tema kodu lähedal ning tal on väga mugav kohale minna.

Telefonivestlust eelistasid Töötukassas kohapeal käimisele inimesed, kel oli erinevatel põhjustel raskem kohale minna. Näiteks eelistasid seda 1) väikelaste vanemad, kel ei ole lapsi kohtumise ajaks kellegagi jätta; 2) liikumisprobleemidega inimesed, kellele füüsiliselt kohale minemine on vaearikas ja 3) kaugemal piirkondades elavad inimesed, kellele Töötukassasse minek on keeruline tulenevalt ühistranspordi kehvast ühendusest. Suurem osa neist, kel on keerulisem Töötukassas kohapeal käia, ütles, et nad on saanud enda konsultandiga kenasti kokkuleppele valdavalt telefonis suhtlemise osas. Ühel juhul oli inimene kriitiline, et ta peab ikkagi käima Töötukassas kohapeal, kuigi tal on seljavalud ja ta tahaks telefoni teel suhelda. Samas oli antud juhul tegemist ka väga keeruka ja probleemse juhtumiga, nii et konsultandi otsus kutsuda inimene kohapeale, vaatamata terviseprobleemidele, võis olla ajendatud muudest põhjustest.

- " *Vanasti ma käisin kogu aeg kohapeal jah, praegu hetkel me oleme kokku leppinud, et kuna mul liikumine on kergelt häiritud, siis ma olen kokku leppinud, et me suhtleme telefoni teel.*" M, 50, keskharidus.

Lisaks käis täiendav suhtlus konsultandiga aeg-ajalt ka e-maili teel: näiteks konsultant saatis edasi infot kursuste, tööpakkumiste, teenuste vms kohta või töötü kirjutas konsultandile, kui tal oli kohtumiste vahepeal mõni küsimus tekkinud.

8. Töötukassa aktiivsuse nõuded ja tugi

8.1 Kuidas töötud tajuvad aktiivsuse nõudeid?

Kõik intervjueritud tajusid selgelt, et Töötukassal on nende suhtes ootusi ja neil on kohustusi, mida nad täitma peavad, kui nad on end töötuna arvele võtnud. Enda kohustustena tajusid töötud:



- otsida tööd ning jälgida selleks töökuulutusi ja kandideerida (aeg-ajalt) töökohtadele;
- suhelda igakuiselt enda konsultandiga kokkulepitud ajal ning anda ülevaade sellest, mis on vahepeal töötöösingutes toimunud;
- täita muid konsultandi soovitatud ülesandeid ja endale võetud kohustusi (nt tööpraktika, koolitused vms).

Üldiselt intervjueritud pidasid neile seatud ootusi ja kohustusi asjakohaseks ning väga levinud oli suhtumine, et „Töötukassa teeb oma tööd“, isegi, kui töötud ei tajunud, et nõutud tegevused oleksid talle alati kasulikud. Mitmed intervjueritud, kes on olnud korduvalt Töötukassas arvel, märkisid, et ajaga on nende meelest Töötukassa muutunud nõudlikumaks: töötult nõutakse rohkem tegevusi ja nõuete täitmist ka kontrollitakse rohkem.

- " See on aastate jooksul muidugi täienenud. Vanasti küsiti lihtsalt, et otsite tööd, olete leidnud/ei ole – siis oli nagu kõik, aga praegu ikkagi küsitakse konkreetselt, et kust te olete otsinud, mida te olete otsinud, mida te olete teinud, isegi mingi päevik on vist. Selles mõttes, et on näha, et Töötukassa ka soovib, et inimene töö otsimisega tegeleks ja endale töö leiaks.“ M, 50, keskharidus.
- " Nad tahavad ikka näha, et see, mida sa räägid, et see vastab tõele ka. Et kui ma ütlen, et ma olen siin töökuulutusi vaatamas, nad tahavad ikka teada, et ma olen mõnele kohale kandideerinud ka.“ M, 21, põhiharidus.

Osa intervjueritud tõi välja, et neil on kohustuste osas tehtud konsultandiga **paindlikud kokkulepped**, mis arvestavad nende hetkeolukorda ja vajadusi. Näiteks kui inimese eesmärk oli oma ettevõtte luua ja ta käis koolitusel ning kirjutas äriplaani, siis ta samal ajal ei otsinud aktiivselt tööd. Või kui inimene osales täiendkoolitusel, siis ta sai enda sõnul heakskiidu teha lühike paus töötöösinguis.

- " Ja mu nõustaja on ka nagu täiesti mõistlikult öelnud, et me teame, et see suund on praegu ettevõtlus, et siis pole mõtet nagu muid asju kõrvalt rapsima hakata.“ N, 29, kutseharidus.
- " Oktoobris, peale eksami sooritamist, sain loa nädalakese puhata, ma ei pea sel ajal midagi tegema.“ N, 29, kõrgharidus.

Vahel oli **aktiivsuse nõuete puhul tehtud erandeid** ka järsult halvenenud **tervise seisundiga** inimestele. Näiteks pidi akuutse tervisemurega intervjueritav vastama igakuiselt enda konsultandi kõnedele, kuid temalt ei oodatud aktiivset töökuulutuste jälgimist ega töökohtadele kandideerimist

- " Kuna ma olen ikkagi praegu hetkel tervisega hädas ja aktiivselt tööd ei otsi, siis mul on vist selline teine graafik kui ülejäänutel /.../ Minult praegu ei küsita (töötöösingimise kohta).“ M, 50, keskharidus.

Samas üksikuid juhtumeid oli olnud ka selliseid, kus intervjueritu meelest Töötukassa konsultant ei olnud empaatiline **ega arvestanud nõuete seadmisel inimese hetkeolukorraga**. Näiteks üks intervjueritav meenutas, et Töötukassa konsultant ootas temalt töötöösingimise kava, vaatamata sellele, et ta oli öelnud, et on haiglas.

Kuigi intervjueritavad mõistsid Töötukassa aktiivsuse nõuete eesmärgi ja pidasid neile seatud kohustusi asjakohaseks, kogesid mõned töötud **kokkulepete täitmisega seotud survet ja stressi**. Valdavalt oli tegu inimestega, kes järsu elumuutuse (nt terviserike) või eelmises töökohas läbipõlemise tagajärjel ei jaksanud, tahtnud või osanud veel aktiivseid töötöösinguid ette võtta. Inimese stress võis tuleneda näiteks süütundest

enda konsultandi ees, kes üritas töötut aktiivselt aidata, samal ajal kui töötu ise enda hinnangul ei panustanud piisavalt. Eelnevalt läbipõlenud töötud kurtsid, et nad vajaksid aega taastumiseks enne, kui nad on võimelised aktiivselt tööd otsima. Inimesi, kes ei tahtnud tööotsingutega tegeleda ja tundsid seetõttu endal süüd, ühendas uskumus, et konsultandile ei tohi enda madalast motivatsioonist või probleemidest teada anda. Seda seletati arusaamaga, et kui inimene **aktiivselt tööd ei otsi, siis tal kaob õigus saada Töötukassa hüvesid**.

" Ega ma vist ei ole otseselt öelnud neile, et mul oleks vaja konkreetset aega selle jaoks, et taastuda. Aga kuidas nad suhtuks sellesse, kui öeldagi, et ma palun poolt aastat, et ma ei tahagi tööle minna? Makske mulle toetust ja siis vaatame edasi? Ma natuke kahtlustan või mulle on jäänud mulje, et nad pigem tahaksid, et taustal mingisugune tegevus toimuks." N, 29, kutseharidus.

" Jubedalt nagu survestatakse selle tööle tagasi minekuga. Nüüd on jälle see, et surutakse neid koolitusi, nagu liiga palju surutakse peale." M, 35, kutseharidus.

Osa intervjuueerituid rääkis Töötukassa aktiivsuse nõuete täitmisest ka kui **lihtsalt formaalsest kohustusest**, millesse nad suhtusid üsna kergelt kui millessegi, mida peab tegema, et n-õ linnuke kirja saada. Need intervjuueeritud ei tundnud erinevalt teistest töötutest ka süümepiinu, kui nad ei ole ise aktiivselt eriti midagi töö leidmiseks teinud. Sellise suhtumisega töötud leidsid, et Töötukassas arvelolekuks peavad nad täitma minimaalselt nõutud kriteeriume, ning uskusid, et nende konsultandi jaoks on samuti tegu lihtsalt kohustusliku formaalsusega.

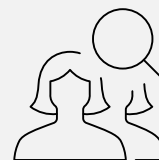
" Teate, mul on tekkinud arusaam, et minu tööotsingud ja sellega seotud küsimused – kas olen tööd otsinud, kas olen pakkumisi vaadanud – on kui linnukese kirja saamine. Konsultant esitab neid küsimusi, saab eitava vastuse, mille peale küsib, aga millal siis? /naerab/ Ja sellega kõik lõpebki." N, 29, kõrgharidus.

Enamik intervjuueeritavaid on enda sõnul **pidanud kinni kõikidest kokkulepetest**, mis nad on konsultandiga teinud. Vähesed intervjuueeritud, kes olid enda sõnul tahtmatult või teadmatusel mõnd kokkulepet rikkunud, olid rohkem teadlikud ka võimalikest tagajärgedest. Näiteks mainiti kolme rikkumise süsteemi, mille järgi võtab Töötukassa nende teada töötu arvelt maha, kui ta on jätnud kolmel korral kokkulepitud kohustused täitmata. Intervjuueeritavad, kes olid reeglite vastu eksinud, olid jätnud näiteks minemata kohtumisele Töötukassa konsultandiga ning rikkumise põhjusteks omakorda nimetati tavalist hooletust või ebaõnnestunud infovahetust.

" Ma pean täpselt kellaage pidama. Kui seda ju ei ole, siis nad kustutavad kohe nimekirjast ära. Ma olen ühe niimoodi maha maganud. Ma tõesti ei läinud vestlusele." N, 39, põhiharidus.

Soovitused

- Olukord, kus inimene vaid teeskleb tööotsinguid ja seeläbi näiliselt täidab aktiivsuse nõuet tööd otsida, ei ole edasiviiv kokkuvõttes ei Töötukassale ega ka inimesele endale. Kui konsultant ei tea, et inimene tahab puhata näiteks läbipõlemisest ega otsigi aktiivselt tööd, siis ta ei tea ega oska teda suunata ka sel hetkel sobivamatele teenustele (nt psühholoogi nõustamisele). On omaette ülesanne leida n-õ kuldne kesktee, kus inimene küll tajub selgelt aktiivsuse nõudeid, kuid ta julgeb ka tunnistada, kui ta ei ole sel hetkel võimeline kõiki nõudeid täitma (et ta teesklemise asemel julgeks olla konsultandiga siiras ja avatud).
- Intervjuudest ilmnes, et konsultandid on klientidele selgelt ja põhjalikult Töötukassas arvel olemisega kaasnevaid ootusi ja kohustusi, kuid enam selgitamist vajaks see, millised on aktiivsuse nõuete rikkumise tagajärjed, et mitte anda alust valeinfo levikuks. Näiteks osa töötuid rääkis, kuidas nad on „tuttava tuttavalt“ kuulnud, et Töötukassa võtab juba ühe rikkumisega inimese arvelt ära ja nad pelgasid seda.



8.2 Töötukassa tugi: millest on enim kasu olnud ja millest on puudust tuntud?

Töötukassa pakub väga palju erinevaid teenuseid ja eri laadi tuge töötutele. Uurisime intervjuueeritutelt ka selle kohta, mida nad ise peavad Töötukassast saadust kõige kasulikumaks. Selgus, et töötud hindavad väga kõrgelt Töötukassa **konsultantide head suhtumist ja suhtlemist**. Seega selline inimlik, arvestav lähenemine nende teenuste pakkumisel on intervjuueeritute sõnul see, mis neile korda läheb. Intervjuueeritud töid välja konsultantide positiivset suhtumist, individuaalset lähenemist vastavalt inimese vajadustele ja oskust väga

erinevatele küsimustele vastuseid anda. Samuti tõi üks intervjuueritu välja, et tänu nüüdsele kogemusele on ta aru saanud, mis talle tööalaselt sobib ja mis mitte, ta mõistab iseenda oskusi paremini.

- " *Ma olen hästi tänulik, et ma ei pea mingisuguste suhtumistega tegelema, vaid vastupidi, mind mõistetakse ja püütakse leida mulle isiklikult kõige paremini sobivat lahendust.*" N, 29, kutseharidus.
- " *Nad ongi inimlikumad ja sõbralikumad. Kui konsultant küsibki, et kuidas tema saaks, või Töötukassa saaks mind veel aidata... /.../ On näha sellist hoolivat suhtumist.*" N, 33, kutseharidus.

Korduvalt kiideti ka Töötukassaga **asjaajamise ladusust, toimivust ning tehnilise poole sujuvust**. Olgu nendeks siis näiteks hästi toimivad IT-lahendused, koolituste puhul transpordikulude hüvitamine või vajaliku info jaotamine parajateks n-ö ampsudeks. Samuti käis üks intervjuueritu välja tõdemuse, et Töötukassa on teinud kõik vajaliku, aga tööle saamine sõltub palju ikkagi töötisijast.

- " *Olin positiivselt üllatunud, et kõik algsed arvelevõtmised, rahade laekumised ja asjaajamised olid väga ladusad. Täiesti libedalt läks kõik, olin pigem positiivselt üllatunud, et see protsess oli väga okei.*" N, 59, kõrgharidus.
- " *Ma ei ütleks, et (Töötukassa – toim.) oleks saanud midagi teisiti teha, eks see tööle naasmine sõltub väga palju minust endast ju, et ega see ainukesena Töötukassast sõltu, Töötukassa on abiks olnud ja see on väga hea.*" M, 35, kutseharidus.

Kui palusime intervjuueritutel kaaluda, mida Töötukassa oleks saanud veel teisiti teha, et neile rohkem tuge pakkuda, võib paljud vastuseid koondada **individuaalsema lähenemise vajaduse alla**. Mitu intervjueeritavat soovis, et Töötukassa konsultant vaataks, mida inimesel on esmalt vaja. Kui tegemist on näiteks äsja tööalaselt läbi põlenud inimesega, siis ehk vajab ta kõigepealt psühholoogilist tuge ja alles seejärel saab hakata mõtlema uuele tööle? Kui tegemist on inimesega, kes on tööalaselt tupikseisus, kus ei tea, mida edasi teha, siis ehk oleks esimene samm karjäärinõustamine? Kui inimene ei ole kokkusaamiste ajaks ühtegi töökuulutust vaadanud, siis ehk võiks konsultatsiooni jooksul korraga koos ka kuulutusi vaadata? Need on mõned näited, mis välja toodi, kuid tasub märkida, et osal juhtudel ei olnud inimene kindel, kuivõrd ta ise oma vajadust ja tausta konsultandile väljendas.

- " *Mina screeniks (n-ö sõeluks – toim.) kõik need, kes on Töötukassasse mingil põhjusel tulnud. Täpselt nagu mina: kas sa tahad kohe tööd otsida, kas sa tahad puhata, kas sa vajad psühholoogilist abi... võt seda oleks mina pidanud küll saama.*" N, 59, kõrgharidus.
- " *Ma tegelikult nüüd lõpuks kuulsin, et seal on ka mingi psühholoogiline nõustamine teenusena olemas. Ma võib-olla oleksin võinud seda ise küsida või oleksin võinud uurida või rohkem teadlik olla, et kui mul see läbipõlemise taust on, et ma oleksin võinud seda ka saada. Aga noh, see on teenusena olemas, et võib-olla seda teavitustööd äkki (teha – toim.).*" N, 29, kutseharidus.

Ideid, mida töötud ise teeksid Töötukassas töötades

Palusime intervjueeritutel ka ette kujutada näilist olukorda, kus nad töötavad Töötukassas. Uurisime, mida nad teeksid või muudaksid, et toetada pikaajaliste töötute tööturule tagasi liikumist. Suur osa ideedest kordus juba nende soovitusetega, mida oleme muude alateemade juures käsitlenud. Allpool siiski veel valik huvitavamatest või enam kordunud mõtetest.

- Suunata psühholoogi nõustamisele peaaegu kõik töötud, sest ka pealtnäha hakkamasaajad töötud on seesmiselt pigem rahutud ja õnnetus, kui nad on äsja töötuks jäänud.
- Kaardistada ankeedis võimalikult põhjalikult inimese oskused, vajadused ja motivatsioon Töötukassasse arvele tulles. Sh aktsepteerida seda, kui ületöötanud inimene ei taha kohe tööd otsima hakata, vaid vajab esmalt puhkust taastumiseks. Soodustada seda, et töötuna arvele tulnud inimene julgeks olla aus oma suhtluses konsultandiga.
- Tagada suuremat valikuvõimalust koolituste süsteemis. Pakkuda erineva raskusastme ja erineva metoodikaga kursusi, mis omakorda võimaldaksid ka õpiraskustega töötutel valida endale sobivama ülesehitusega kursusi.
- Pakkuda vaimselt keerulises seisus töötutele võimalust käia teraapilistes tegevustes (nt käsitöö), et kiiremini taastuda ja seeläbi ka tööalane motivatsioon tagasi saada.
- Pakkuda koolitusi stiilis „töötutelt töötutele“. Näiteks intervjueeritav ise pakkus välja, et tema võiks oma finantsharidusega pakkuda võlanõustamist, aga ise tahaks õppida krohvimist.

9. Pikaajaliste töötute persoonad

Intervjuude põhjal lõime persoonad nii kõige tüüpilisemate, aga ka vastupidi, eripärasemate kaasuste põhjal. Personade eesmärk on illustreerida Töötukassa pikaajalisi kliente, et neist tekiks parem tunnetus. Personade kirjelduses keskendusime tema tööalastele väljavaadetele ja ootustele. Ühegi persoona aluseks ei ole ainult üks konkreetne inimene, vaid persoona on koondtulemus sarnase profiiliga inimestest. Iseloomulikud tsitaadid pärinevad intervjuudest ja on osalt lühendatud-toimetatud. Personasid illustreerivad pildid lõime AI Magic Canva programmis.

Ines – väikelastega kodune ema



Lühit tutvustus

Ines on 29-aastane, elab Tartumaal väikses asulas. Tal on väikse vanusevahega 3 last: 3-, 6- ja 9-aastased.

Abikaasa töötab Soomes ja kõik kodused kohustused on suuresti naise õlgadel.

Tal on keskharidus. Enne lastega koduseks jäämist töötas tehases vahetustega liinitööl.

”Tööandjatel on vaja töötajaid, kes on olemas, mitte seda, kes rohkem haiguslehel lastega.“

Töötukassasse pöördumise ajend

Ravikindlustus, koolitus

Tööalane motivatsioon

Keskmine-kõrge. Näeb tööd kui „puhkust“ laste kõrvalt.

Suhtumine

Töötukassasse

Neutraalne-positiivne. Tunneb, et Töötukassa koolitustest ja toest on olnud abi. Tal on hea klapp enda konsultandiga, kes on mõistev väikelastega kaasnevate takistuste suhtes.

Takistavad tegurid

Lapsed on tihti haiged ja sage hoolduslehe vajadus.

Tööaeg on piiratud selle ajaga, mil lapsed lasteaias.

Elab väikses asulas, kus töökohti vähe.

Soodustavad tegurid

Soovib tööd teha.

Varasem tugev tööharjumus.

Avatud erinevatele töökohtadele, ei ole valiv.

Tulevik

On lootusrikas, et kui lapsed on vanemad ning nad ei ole enam nii tihti haiged, leiab endale taas püsiva töökoha.

Agnes – töötust ettevõtjaks



Lühit tutvustus

Agnes on 28-aastane kahe väikelapsega üksikema Tallinnast.

Tal on kutseharidus ja varem töötas restoranis vahetuse vanemana.

Tema tööalaseid soovide ja võimalusi mõjutab laste sünd, pärast mida tahab paindliku koostööga tööd.

”Ma ei taha rutiinset ja piiratud sissetulekuga palgatööd teha, vaid iseenda peremees olla.“

Töötukassasse pöördumise ajend

Ravikindlustus, koolitused

Tööalane motivatsioon

Kõrge. Soovib ajada oma asja ja teenida vastavalt oma pingutusele.

Suhtumine

Töötukassasse

Positiivne. Just tänu Töötukassa konsultandi julgustusele ja läbitud koolitustele leidis endas kindluse, et oma ettevõtte luua.

Takistavad tegurid

Väiksed lapsed, kes tihti haiged.

Üksikema ja tugivõrgustik väike.

Soodustavad tegurid

Suur töötahe, positiivse ellusuhtumisega, hakkaja.

Tänu Töötukassas läbitud koolitustele ja tehtud äriplaanile on kujunenud selge visioon oma ettevõtte tegevusest.

Tulevik

On tuleviku suhtes väga optimistlik: näeb, et saab peagi äriplaani kaitstud ja loob alustava ettevõtte toetuse abil oma firma digiturunduse teenuste pakumiseks.

Aleksander – keelebarjääriga töotsija



Lühitutvustus

Alexander on 43-aastane. Elab Ida-Virumaal väikses asulas.

Tal on kutseharidus ja enne koondamist töötas elektrikuna.

Suureks takistuseks on eesti keele mitte valdamine. Tajub, et konkurents töökohtadele, kus saab eesti keeleta hakkama, on kasvanud seoses sõjapõgenike Eestisse saabumisega.

”*Ma ei oska eesti keelt, mis välistab minu jaoks suure osa tööpakkumisi.*“

Töötukassasse pöördumise ajend

Ravikindlustus, toetused

Tööalane motivatsioon

Rahaline kitsikus survestab tööd otsima, aga see ei õnnestu.

Suhtumine Töötukassasse

Negatiivne. Tunneb, et ei ole Töötukassalt eriti abi saanud. Tahaks elektriku kutsestandardit tõsta ja eesti keelt õppida, kuid ei ole kumbagi kursust veel saanud.

Takistavad tegurid

Elukoht väikses asulas ja kehv transpordiühendus.

Keelebarjäär

Soodustavad tegurid

Ei ole töökohtade suhtes valiv, sobivad ka lihttööd.

Varasem tööharjumus

Soovib eesti keelt õppida ja on avatud ümber- või täiendõppele.

Tulevik

On murelik ja tajub palju takistusi tööleidmisel, neist suurimad keelebarjäär ja piirkondlik tööpuudus. Arvab, et tööleidmist lihtsustaks Tallinnasse kolimine, kuid pole raha korteri üürimiseks.

Andrei – „mustalt“ töötav töötaja



Lühitutvustus

Andrei on 47aastane, elab Tallinnas.

Tal on keskharidus ja suurema osa elust on ta töötanud veokijuhina, tehes ametliku töö kõrvalt lisaks mitteametlikke töid

Pärast koondamist teebki vaid „mustalt“ juhutööd, et ära elada. Eelistab „haltuurat“, sest siis saab tööd teha siis, kui ta seda soovib ja endale sobiva koormusega

”*Haltuurat teen pidevalt. Millestki peab ju elama!*“

Töötukassasse pöördumise ajend

Ravikindlustus, töövõimetoetus

Tööalane motivatsioon

Madal. Teeb tööd vaid äraelamiseks ja peab „mustalt“ tööd kasulikumaks kui ametlikku tööd.

Suhtumine Töötukassasse

Neutraalne. On tänulik, et saab Töötukassast ravikindlustuse ja töövõimetoetust. Muid teenuseid ei kasuta ega vaja enda sõnul.

Takistavad tegurid

Madal motivatsioon tööd otsida, sest tal on juba mitteametlik sissetulek.

Nõrk eesti keele oskus

Soodustavad tegurid

Vajadus teenida sissetulekut, mis tähendab, et kui „haltuurast“ ei piisa või tekib negatiivne kogemus, võib see panna ka ametlikke töökohti aktiivsemalt otsima.

Tulevik

On pessimistlik, et leiab endale sobiva ametliku töökoha. Tööjõu maksud on tema meelest raiskamine. Pigem näeb end jätkamas mitteametlikke juhutöid, millest talle piisab, et koos töövõimetoetusega ära elada.

Pille – hapra vaimse tervise & toimetulekuraskustega töötü



Lühituvustus

Pille on 46-aastane ja elab Tapa lähedal. Tal on pagar-kondiitri kutseharidus, kuid ei taha sel alal töötada. Pillel on vaimse tervise probleemid, mistõttu ajavad ka väiksed asjad teda psühholoogiliselt kergesti rivist välja. Tema tööhõive on katkendlik ja enamasti on ta töötü. Saab toimetulekutoetust.

”Ma kardan kriitikat, kardan midagi valesti teha. Ärevus tõuseb nii kõrgeks, et mingil hetkel on mul paanikahoog.“

Töötukassasse pöördumise ajend

Ravikindlustus, toetused, tugi tööotsinguil.

Töölane motivatsioon

Soovib teha tööd, ent kardab, et ei saa hakkama pingega.

Suhtumine Töötukassasse

Hindab väga konsultandi ja Töötukassa vahendatud psühholoogi tuge. Kasutab teenuseid, kuid asjaajamine on talle keerukas ja seetõttu frustrerub kergesti.

Takistavad tegurid

Vaimse tervise probleemid, seetõttu kõikuv suutlikkus tööl käia, suhelda ja tööga toime tulla. Vajab palju tuge ja julgustamist.

Kehv transpordiühendus.

Soodustavad tegurid

Reageerib hästi mõistavale suhtumisele ja nõustamisele, mis võib anda julguse tööle kandideerida.

Tulevik

Tööhõive on ka edaspidi ilmselt katkendlik ning töökohtadel püsimine raskendatud. Vajab psühholoogilist tuge ka siis, kui juba tööl käib, et tulla toime ärevuse ja negatiivsete enesekohaste uskumustega.

Peep – ootamatu terviserike löi senise karjääri sassi



Lühituvustus

Peep on 51-aastane ja elab Paide lähedal. Tal on kutseharidus ning ta on töötanud plaatijana. Aasta tagasi sai ta vähidiagnoosi, mis pani kõik töised tegemised pausile. Tema töövõime hinnati puuduvaks, hiljem osaliseks. Kui tervis on jälle parem, soovib tööle minna, kuid ei tea, kuhu, sest varasemat tööd jätkata ei saa.

”Kõige tähtsam on hetkel tervis korda saada.“

Töötukassasse pöördumise ajend

Ravikindlustus, töövõimetoetus

Töölane motivatsioon

Madal. Tervis ei võimalda teha seda tööd, mis ta varem tegi ning uut väljundit ta ei ole leidnud ega ole selleks ka vaeva näinud, sest tervis on hetkel kõige tähtsam.

Suhtumine Töötukassasse

Positiivne. Tajub, et Töötukassa mõistab tema olukorda, on toeks ega survesta tööotsingutega.

Takistavad tegurid

Terviseprobleem & ravist tulenevad tervisemured, nagu unisus, kiire väsimine.

Elukoht keskustest kaugel.

Terviseprobleemist tulenevalt kahtleb enda võimekuses erinevate töödega hakkama saada.

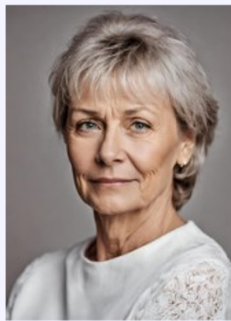
Soodustavad tegurid

Varasem stabiilne tööharjumus ja soov tööd teha, kui tervis parem.

Tulevik

On hetkel äraootaval seisukohal ja murelik ennekõike enda tervise tõttu. Loodab ja soovib tööle minna, kui tervis on taas parem. Samas tajub, et vajab kohanimist muutunud olukorraga ja vanale tööle ei naase.

Ene – pensioniootel töötü



Lühitutvustus

Ene on 59-aastane ja elab Tartus.

Tal on keskharidus ning oma viimaselt ametikohalt õmblejana koondati ta tööandja majanduslike raskuste tõttu.

Pärast seda ei ole uue töökoha leidmine õnnestunud ja ta ei ole selleks ka eriti vaeva näinud.

”Ma juba ootan pensioniaega ega soovi viimaseid pensionieelseid aastaid teha tööd, mis mulle ei meeldi.“

Töötukassasse pöördumise ajend

Ravikindlustus

Töölane motivatsioon

Madal. Ootab pensioniiga ega taha teha enam tööd lihtsalt äraelamiseks.

Suhtumine Töötukassasse

Neutraalne. On rahul, et tänu Töötukassale on tal ravikindlustus, aga on mõnevõrra kriitiline, et Töötukassa survestab tööd otsima, kuigi pensionini on vähe aega.

Takistavad tegurid

Madal motivatsioon pensioniea lähenedes.

Puudub otseselt majanduslik surve.

Uskumus, et ta on vana tööturu jaoks.

Soodustavad tegurid

Täidab Töötukassa aktiivsuse nõudeid hoolsalt.

On põhimõtteliselt avatud tööl käimisele, kui leidub paindlik, osakoormusega ja sisult sümpaatne töökoht.

Tulevik

Tahaks rahulikult pensionini kulgeda ja mitte enam tööd teha.

Läheks tööle üksnes siis, kui mõni ametikoht väga meeldib ja töötingimused sobivad.

Ise loodab siiski, et ei pea enam tööle minema enne pensionit.

Marion – mugavustöötü



Lühitutvustus

Marion on 49-aastane. Elab Harjumaal, Tallinna lähedal uuselamurajoonis.

Tal on finantsalane kõrgharidus ja enne koondamist töötas finantsjuhina.

Tänu elu jooksul kogutud säästudele ja investeringutele ta ei pea otseselt raha pärast tööl käima, aga kodus on ajapikku igav hakanud.

”Natuke tühikäigul tunne on.“

Töötukassasse pöördumise ajend

Ravikindlustus, töötuskindlustushüvitis

Töölane motivatsioon

Oli ületöötanud ja soovis esialgu puhata. Pärast 2 aastat kodus tundis, et tal on igav ja ta tahaks tööga vaimule toitu anda.

Suhtumine Töötukassasse

Neutraalne-positiivne. Tunneb, et Töötukassa ei saa talle tuge pakkuda, sest ta on väga iseteadlik ja tal on kõrged ootused töökohale.

Takistavad tegurid

Tajub, et ei jõua vanuse tõttu konkurssidel lõppvooru.

Kõrged ootused töökohale (hea palk, osakoormus, kaugtöö, vaimset pinget pakkuv töö).

Ülekvalifitseerituse tunne.

Soodustavad tegurid

Haritud, kogenud, enesekindel, „saab kõigega hakkama“ tüpaaž

Tulevik

Tööd otsima „käivitab“ igavus. Soovib tunda end kasulikuna ja oma kogemusi rakendada.

Häirib Töötukassa konsultandi nõudlikkus tööd otsida, mistõttu kaalub arvel-oleku lõpetamist ka siis, kui pole (veel) tööd leidnud.

10. Järeldused ja kokkuvõte

Uuringu eesmärk ja metoodika

- Käesolev uuring panustab pikaajalise töötuse põhjuste ja võimalike lahenduste avamisele **töötute vaatenurgast**. Täpsemalt olid eesmärkideks : 1) mõista paremini pikaajalise töötuse põhjuseid töötute endi vaates; 2) saada aru, kuidas töötud tajuvad töötuna arvelolekuga kaasnevaid kohustusi (aktiivsuse nõuded) ja kuidas nad ise tööotsingutesse panustavad ning 3) selgitada, millise hinnangu annavad pikaajalised töötud Töötukassa teenustele ja nõustamisele.
- Uuringu andmekogumise meetodiks olid individuaalsed süvainterviivid pikaajaliste töötutega. Valimi suuruseks oli 27 intervjuerit. Kvalitatiivsele uuringule omaselt ei ole tegemist esindusliku valimiga ning uuring ei ole üldistatav elanikkonna suhtes. Antud valim on sihipärane väljavõtt suuremast kogumist, tuues põhjalikumat arusaama uuringuprobleemi mõistmise ning andes selgitusi, põhjendusi ja erinevaid vaatenurki, kuid mitte statistilist üldistatavust.
- Seega kõik uuringu järeldused ja soovitused põhinevad sellel, mida pikaajalised töötud sooviksid ja ise lahendusena näevad pikaajalise töötusega seotud murekohtadele. See aga ei tähenda, et neid kõiki soovitusi on võimalik täpselt sellisena ka rakendada. Ennekõike on need sisendiks edasiseks tööks ja teenuste arendamiseks, et need vastaksid võimalikult hästi pikaajaliste töötute ootustele, vajadustele ja täidaksid eesmärki pikaajalisi töötuid tagasi tööturule aidata.

Millised on pikaajalise töötuse põhjused töötute endi vaatenurgast?

- Kuigi töötuks jäämisel oli erinevaid põhjuseid, võib need üldistatult jagada kaheks:
 - **isiklikud** ehk inimese individuaalsest olukorrast tingitud põhjused nagu näiteks ootamatu haigestumine, vaimse või füüsilise tervise halvenemine, laste sünd ja raskused töö- ja pereelu ühildamisel, kolimine, ületöötamine, läbipõlemine jms;
 - **välised** ehk tööturust ja väliskeskkonnast tingitud põhjused nagu ametikoha koondamine, lahkkelid ja eriarvamused tööandjaga, tööandja pankrot.
- Töötuks jäämise algne põhjus võis olla tingitud tööturu teguritest, kuid töötuna püsimine ja töötuse pikaajalisus olid enamasti seotud juba **isiklike teguritega**.
- Paljude pikaajaliste töötute tööhõivet iseloomustab **katkendlikkus**: nad teevad mõnda aega tööd ja jõuavad siis taas Töötukassa kliendiks. Seda enamasti vaimse ja/või füüsilise tervise probleemide tõttu.
- **Esmakordselt** töötuna arvele tulnuid iseloomustas sageli madal aktiivsus tööotsinguil: neil ei olnud soovi ega vajadust kohe tööle naasta, sest nad tahtsid olla kas lastega kodus, vajasid aega läbipõlemisest taastumiseks vms. Töötukassa hüvitiste periood võimaldas neil aja maha võtta. Hiljem, motivatsiooni ja vajaduse tekkides, ei läinud tööotsingud aga nii lodusalt kui nad esialgu arvasid ja töötus kujunes planeeritust pikemaks.
- Veel üht suuremat rühma pikaajalisi töötuid võib kokkuvõtvalt iseloomustada kui madalate töö- ja sotsiaalsete oskustega inimesi. Neist osa hindas ka ise enda tööalast konkurentsivõimet nõrgaks ja nende ootused töökohale olid seetõttu madalad. Teised jällegi seadsid töökohale kõrgeid ootusi ja nõudmisi, vaatamata sellele, et nende oskused ei vastanud neile kõrgetele ootustele. Sageli iseloomustas selliseid

töötuid vaimne ja kognitiivne haprus: see tähendab, et nende toimetulek oli häiritud juba väiksemate probleemide või takistuste korral.

- Tööle naasmist piiravate teguritena töid töötud välja mitmesuguseid takistusi, näiteks töökohtade puuduse nende piirkonnas, suure konkurentsi töökohtadele, vanuselise diskrimineerimise, raskused töö- ja pereelu ühildamisega väikelaste kõrvalt, lähedase hooldamise, vaimse ja/või füüsilise tervise probleemid, raskused transpordiga, ebapiisava eesti keele oskuse, tööandjate vähese paindlikkuse tööaegade ja -vormide osas, madalad palgad, mitteametlikult töötamise, madala töömotivatsiooni või vajaduse puudumise tööl käimiseks. Üldjuhul ei olnud inimese pikaajalisel töötusel üht konkreetset põhjust, vaid tegemist oli mitme põhjuse koosmõjuga.
- Suur osa takistavatest tegurites olid sellised, millega saab midagi ette võtta, isegi, kui inimene ise esialgu lahendusi ei näinud. Samas oli ka juhtumeid, kus inimese tööle pöördumise tõenäosus tundus väga väike, sest suuri takistavaid tegureid oli ühes juhtumis sedavõrd palju koos (nt samaaegselt tõsised terviseprobleemid, puudega lapse hooldamine, keelebarjäär, elukoht maapiirkonnas).

Kuidas töötud töötuna arvelolekuga kaasnevaid kohustusi (aktiivsuse nõuded) tajuvad ja kuidas nad tööotsingutesse panustavad?

- Kuigi töötuks jäänud inimestel ei ole kohustust end töötuna arvele võtta, on Töötukassa teenused ja hüved siiski atraktiivseks põhjuseks end töötuna arvele võtta. Eriti tähtsaks peeti **ravikindlustuse** olemasolu: ilma ravikindlustuseta ei kujutanud töötud end hakkama saavat, eriti arvestades seda, et paljudel pikaajalistel töötutel oli ka terviseprobleeme ja vähenenud töövõime. Arvestatavaks motivatsiooniks oli rahaline toetus: kas siis töötutoetus, töötuskindlustushüvitis või töövõimetoetus. Samuti oli töötuna arvelolek teiste hüvede eelduseks: näiteks kohalikust omavalitsusest toimetulekutoetuse saamiseks või selleks, et kindlustus kataks laenumakseid seoses töö kaotamisega.
- Kõik intervjuueeritud tajusid, et Töötukassas töötuna arvelolekuga kaasnevad neile kohustused ja ootused, nagu kohustus otsida tööd ja kandideerida töökohtadele, suhelda igakuiselt kindlaks määratud aegadel enda konsultandiga ning täita muid konsultandiga kokku lepitud ülesandeid (nt koolitustele või tööpraktikale minek). Üldiselt pidasid intervjuueeritud neile seatud ootusi ja kohustusi asjakohaseks ning väga levinud oli suhtumine, et „Töötukassa teeb oma tööd“. Keegi ei olnud väga kriitiline aktiivsuse nõuete osas, vaid pigem valitses mõistmine isegi siis, kui inimene ise tundis, et tal ei ole aktiivsuse nõuete täitmisest (nt konsultandiga suhtlusest või nõustamisest käimisest) eriti kasu. Inimesed, kes olid Töötukassa kliendid mitmendat korda, töid esile, et Töötukassa on nende meelest muutunud varasemaga võrreldes nõudlikumaks ja tahab põhjalikumalt ülevaadet sellest, mida inimene on teinud töö otsimiseks.

Motivatsioon ja pingutus töö otsimiseks

- Üks olulisemaid tegureid, millest sõltub inimese aktiivsus ja pingutus tööotsingutel, on tema isiklik **motivatsioon** ja **tahe tööle minna**. Kui inimene siiralt tahab tööle naasta, siis ta ka näeb selle nimel vaeva. Kui ta ei soovi tööle minna, siis ta leiab vabandusi ega pinguta töökoha leidmiseks. Seega väga üldistatult taandub kõik tahtele: seda uskusid töötud nii enda kui ka teiste töötute kohta.
- Töötute motivatsioon tööd otsida **muutub ajas**. Osa inimesi soovis töötuperioodi alguses aja maha võtta ega pingutanud kiire tööleidmise nimel. Sellisel juhul oli tegemist teeseldud motivatsiooniga, kus inimene näitas konsultandile valmisolekut tööle naasta, kuigi tegelikult tal sellist kavatsust ei olnud. Soov tööle minna tekkis neil alles tükk aega hiljem, kui survestama hakkas rahaline vajadus või tüdimus kodus olemisest. Teised pikaajalised töötud olid jällegi enda sõnul algusest peale tahtnud kiiresti tööle minna, kuid nad ei olnud rohkem kui aastaga suutnud leida enda ootustele ja tingimustele vastavat töökohta. Nende motivatsioon ja eneseusk ajas kõikus tulenevalt tööturul kogetud tagasilöökidest.
- Töötu motivatsiooni tööd otsida mõjutas märgatavalt see, millisena ta enda olukorda üleüldiselt tajus. Milline on tema pere rahaline seis? Millised on elamiskulud? Kas ja milliseid toetusi ta veel saab? Milline

on tema tervis? Milline on tema valmisolek tööd teha? **Enda tööturule liikumist vaadeldi sageli võrdlevalt:** kaaluti nii töötuna arvel olemise eeliseid (toetused, ravikindlustus, koolitused jms) kui ka tööturule mineku **eeliseid** ja **kaotusi** (suurem sissetulek, kuid ka vähem aega ja suurem kulu transpordile).

- Töötuid motiveeris tööd otsima: 1) soov ja vajadus **teenida sissetulekut ehk rahasurve** ning 2) soov leida **täenduslikku ja eesmärgipärast rakendust**. Mitmed töötud pidasid pikka aega kodus olemist igavaks ja vaimu nürstavaks, isegi kui nad alguses töötuks jäädes olid olnud väga rahul, et saavad töötegemisest mõnda aega puhata. Vähesed inimesed, ennekõike mehed, ütlesid, et nad võivad teha ükskõik, mis tööd, kui palk on neile sobiv. Nende jaoks oli töö eesmärk üksnes sissetuleku teenimine. Suurem osa aga ootas töölt lisaks sissetulekule ka meeldivust.
- Omamoodi pikendusaega tööturule naasmiseks, eriti mugavustöötutele, pakkus töötukindlustushüvitise või töötutoetuse saamise periood. See andis neile justkui ajaraami, mille jooksul mitte kiirustada tööotsingutega, sest rahaline kaotus ei olnud esialgu suur, aga oli märkimisväärne ajavõit puhkamiseks, oma muude huvidega tegelemiseks või täienduskoolituseks.
- Teistest töötutest **erinesid motivatsioonilt terviseprobleemidega** töötud. Kui inimest oli tabanud mõni ootamatu terviserike, siis tema põhitähelepanu läks tervise taastamisele ja töötamine ei olnud prioriteetne. Pikaajaliste ja krooniliste terviseprobleemidega intervjuueritud olid üldjuhul küll tööst huvitatud, ent nad kahtlesid enda võimekuses tööd leida ja töökohta hoida – seda näitas ka nende katkendlik ja pigem hõre tööhõive ajalugu. Tõsiste terviseprobleemidega töötute ootused töökohtadele olid enamasti väga spetsiifilised tulenevalt sellest, mida tervis neil teha võimaldab (nt kes ei suuda pikalt keskenduda, kellel tekitab ajasurve ärevust, kes ei saa kaua seista jne), mistõttu ka võimalike töökohtade valik oli väga piiratud ja raskendas tööotsinguid.
- Motivatsioonilt eristusid teistest ka **pensionieale lähenevad töötud**, keda iseloomustas soov kulgeda mugavalt pensionini. Nad tajusid pensioniiga kui ettemääratud aega, mida nad juba ootasid. Võimaliku ümberõppe või uue ameti katsetamise suhtes olid nad skeptilised ja ettevaatlikud, uskudes, et mis „nende eas ikka enam midagi muuta“. Pensionieale lähenevatel pikaajalistel töötutel oli mõõdukas valmisolek tööturule veel naasta, kui töö sisu ja tingimused neile sobivad. Samas ei näidanud nad erilist aktiivsust töö otsimisel.
- Selgelt eristus pikaajaliste töötute hulgas veel **lapsevanemate** sihtrühm. Nad olid varem käinud üldjuhul püsivalt tööl, kuid laste sündides muutus töö- ja pereelu ühildamine raskeks eri põhjustel (lasteaiakohtade puudus, väike tugivõrgustik, lapsed on tihti haiged jne). Intervjuudes oli ka tajutav sooline segregatsioon perega seotud kohustuste jagamises: naised seadsid mehe tööd esiplaanile ja olid ise pigem hoolduslehel lastega, kuid see omakorda tingis lõpuks otsuse koduseks jääda. See tekitas muidu kõrge tööalase motivatsiooniga inimese karjääris pikema pausi, kui ta oleks soovinud. Lapsevanemaid toetavad tööturule naasmisel kõik meetmed, mis aitavad vähendada (väike)laste eest hooldamisega kaasnevat koormust. Sealhulgas on esmatähtis lasteaiakohtade olemasolu, aga teisalt ootavad lapsevanemad ka tööandjatelt suuremat paindlikkust, et vajadusel tööaegu nihutada või ka kodust tööd teha. Samuti kõlas intervjuudest ootus, et ühiskonnas laiemalt peaks normaliseerima seda, et iga lapsevanema elus on lühike periood, mil ta on juba tööl tagasi pärast lapsehoolduspuhkust, kuid sellele vaatamata peab siiski üsna sageli hoolduslehel olema esialgu.
- Tööalast motivatsiooni ja tegutsemist mõjutas tugevalt töötute **tajutud tööalane konkurentsivõime**: see, millisena nad tunnetasid enda oskusi ja positsiooni tööturul ning millised olid olnud nende varasemad kogemused. Tööturul kogetud tagasilöögid muutsid inimesi ettevaatlikumaks ja nad tegid negatiivseid ennustusi töö, enda sobivuse ja võimete osas, kui kaalusid erinevaid töökohti. Just negatiivsed uskumused võivad osutada takistuseks, kuna nende mõjul tunnevad inimesed ebakindlust ja see väljendub ka käitumises (sh otsuses mitte kandideerida töökohtadele). Kandideerimata jättes on aga tööle mittesaamine kindel. Et negatiivsete uskumuste mõju vähendada, võiksid konsultandid inimestega nende kaalutlusi arutada ja vajadusel tasakaalustada. Üks sage takistav väärarusaam on näiteks arvamus, et

kandideerimiseks peab inimene vastama kõigile töökuulutuses välja toodud ootustele ja „kasuks tuleb“ teguritele ning kui mõnele tingimusele ei vasta, pole isegi mõtet kandideerida.

- Töökuulutustest soovisid töötud saada infot **töötingimuste** ja **sisu** (koormus, tööajad, põhilised tööülesanded), **asukoha** ja **töötasu** kohta. Informatiivne töökuulutus hoiab töötute arvates kokku nii töötaja kui ka tööandja aega ja aitab välistada neid tööpakkumisi, mis inimesele ei sobi kas palga või töötingimuste tõttu. Osa töötuid tähtsustas ka tööandja tausta ja mainet, et olla veendunud, et tegemist on usaldusväärse tööandjaga.

Kuidas hindavad pikaajalised töötud Töötukassa tuge ja mida saaks Töötukassa teisiti või lisaks teha?

- Väga üldistatult tajusid töötud Töötukassal kolme põhirolli. Esiteks on Töötukassa **võimaluste pakkuja**, tänu kellele saab erinevaid vajalikke teenuseid ja toetusi (ravikindlustus, töötutoetus, koolitused jne). Teiseks on Töötukassa **aitaja** ja **koostööpartner**, kes toetab inimest tööotsinguil ja on siiralt huvitatud, et inimene leiaks taas tee tööturule. Eriti tugevalt tajusid Töötukassa abistavat rolli need, kelle enda tugivõrgustik oli väike, nagu näiteks Ukraina sõjapõgenikud. Kolmandaks kõnelesid töötud Töötukassast kui **kontrollijast**, kes seisab hea selle eest, et töötud täidaksid aktiivsuse nõudeid ja „ei raiskaks riigi raha“.
- Töötute hinnangud Töötukassa tegevusele varieerusid äärmustest äärmusesse: osa töötuid tajus väga suurt abi Töötukassa teenustest ja kõneles oma konsultandist kui suurest aitajast („lausa ingel“, kui tsiteerida intervjuerit). Teised jällegi olid kriitilisemad ja pidasid Töötukassa tegevuse kasutegurit väikseks („mõttetu asutus“, kui tsiteerida üht töötut). Suhtumist Töötukassasse mõjutas tugevalt inimese enda eelhäälestus ja üldine ellusuhtumine. Kriitilised inimesed olid üldiselt kõige suhtes kriitilised: nende meelest on tööandjad jäigad või rumalad, Töötukassa saamatu, koolitajad halvad jne. Nad otsivad vigu ennekõike väljast, mitte endast.
- Enamik pikaajalisi töötuid oli kasutanud arveloldud aja jooksul mitmeid Töötukassa teenuseid (nõustamine, koolitused, tööpraktika vms). Kui uurisime neilt, millest kokkuvõttes Töötukassast kõige rohkem kasu on olnud, tõusis esiplaanile kõigi pragmaatiliste põhjuste kõrval inimeste tunne, et nende konsultant suhtub neisse inimlikult soojalt ja kuulab neid. **Olla kuulnud ja mõistetud** oli töötutele väga oluline. Samuti tähtsustasid paljud võimalust suhelda, sest kodus võib töötut tunda end sageli üksikuna.
- Kui palusime intervjueritel kaaluda, mida Töötukassa oleks saanud teisiti teha, et neile rohkem tuge pakkuda, võib töötute tagasiside koondada **suurema empaatilisuse** ja **individuaalsema lähenemise vajaduse alla**. Nad soovisid, et konsultant mõistaks nende individuaalset olukorda ja selle keerukust ning pakuks tuge sellest lähtuvalt. Need ootused kattusid paljuski sellega, mis on nõustajate kutseoskused ehk et töötud ootavad konsultantidelt nõustaja pädevusi.
- Töötukassa konsultantide nõustamise tase ja pädevus on **ebaühtlane**: töötute taju järgi on nii väga asjatundlikke, empaatilisi ja häid konsultante, aga kirjeldati ka konsultante, kes on töötute suhtes hinnangulised, pisendavad inimeste muresid ning kelle pädevus tekitas töötutes kahtlusi. Üksikutel juhtudel oli suhe konsultandiga kiskunud lausa konfliktseks. Olukordades, kus töötut ei olnud enda konsultandiga rahul, tõi lahenduse enamasti konsultandi vahetamine.
- Töötutel oli ka palju soovitusi teenuste ja koolituste korralduse kohta, mida oleme põhjalikumalt avanud juba aruande soovitusete alaosades. Üldistatult võib kokku võtta, et töötud ootavad teenustelt suuremat **paindlikkust** (näiteks võimalust valida koolitusi ka väljastpoolt Töötukassa koostööpartnerite ridu). Selleks, et koolitusest oleks töötutele kasu, peab koolituse sisu ja tase vastama väga täpselt inimese enda tasemele ja ootustele: liiga lihtne koolitus on igav ja liiga raske jällegi frustreriv. Üks peamine põhjus rahulolematuseks teenustega tuleneski inimese ootuste ja teenusel pakutu lahknevusest.
- Üks probleemkoht Töötukassa nõustamises on inimese **tegeliku ja teeseldud motivatsiooni eristamine**, kui ta ennast töötuna arvele võtab, sest motivatsiooni siirusest sõltub, mida Töötukassa saab teha. Olukord,

kus inimene teeskleb tööotsinguid ja seeläbi näiliselt täidab aktiivsuse nõuet, ei ole edasiviiv kellelegi. Kui konsultant ei tea, et inimene tahab puhata näiteks läbipõlemisest ega otsigi aktiivselt tööd, siis tal ei ole võimalik suunata töötut ka sel hetkel sobivamatele teenustele (nt psühholoogi nõustamisele). On omaette ülesanne leida n-õ kuldne kesktee, kus inimene küll tajub selgelt aktiivsuse nõudeid ja tunneb endal kohustusi, kuid ta julgeb ka tunnistada, kui ta ei ole sel hetkel võimeline kõiki nõudeid täitma. Üks töötut pakkus välja näiteks, et kõik töötud võiksid töötuna arvele tulles täita ankeedi, kus küsitakse kõigi nende võimalike motivatsiooni piiravate tegurite kohta. Võimalik, et kirjalikus ankeedis on inimene tõepoolest julgem ausalt vastama, aga teisalt võib ta ka ankeedis küsimusi vastates endiselt karta, et aususe eest karistatakse teda teenustest ilma jätmisega. Selleks, et töötut julgeks ausalt vastata oma motivatsiooni kohta, peaks ankeet olema selline, mis normaliseerib ka teistsuguseid hinnanguid (Nt „Me teame ja mõistame, et kõik Töötukassa kliendid ei ole valmis kohe tööotsingutega alustama...“). Sellise nn Töötukassasse sisenemisankeedi disain võiks arvestada käitumisteaduste põhialustega, et julgustada töötuid aususele.

- Pikaajaliste töötute hulgas võib eristada neid, kelle tööle saamise perspektiiv on hea või keskmine (nt läbipõlemisest taastuvad inimesed, palgatöötajast ettevõtlusele ümber orienteerujad, väikelastega emad jt). Samas oli ka neid, kelle puhul on töötegemist takistavate tegurite koostõu sedavõrd suur, et tööturule naasmine on äärmiselt vähetõenäoline. See tähendab, et ka Töötukassa roll nende klientide puhul on teistsugune: ennekõike on Töötukassa sotsiaaltöö pikendus ning ravikindlustuse, töövõimetoetuse ja/või toimetulekutoetuse võimaldaja. Väga rasketeks juhtumiteks võib pidada neid kaasuseid, kus inimene on olnud töötut juba mitukümmend aastat ja igasugune tööharjumus on kadunud. Samuti juhtumeid, kus inimese elus on mitmeid väga raskesti lahendatavaid takistusi korraga. Kuigi me ei saa teha selgeid järeldusi selliste juhtumite lahendusvõimaluste ja esinemise kohta pikaajaliste töötute üldkogumis, ilmnes uuringu põhjal mitmeid kaasusi, mille lahendamine **ei pruugi olla ühegi praeguse Töötukassa teenusega võimalik ja tõenäoline**. Sellised juhtumid vajaksid kindlasti ka laiendatud koostööd kohaliku sotsiaalvõrgustiku ehk omavalitsuse töötajate ja perearstiga, et **juhtumikorralduse** kaudu pakkuda inimesele parimat võimalikku tuge ühiskonnas toimetulekuks (ja selle abil võib-olla tulevikus tagada ka tema naasmine tööturule väiksema koormusega või muu panus kogukonda).

Kasutatud kirjandus

- Cedefop (2021). Long-term unemployment rate. Kasutatud 24.07, [Long-term unemployment rate | CEDEFOP \(europa.eu\)](#)
- Danneris, S. (2018). Ready to work (yet)? Unemployment trajectories among vulnerable welfare recipients. *Qualitative Social Work*, 17(3), 355–372
- Duell, N., Thureau, L., & Vetter, T. (2016). *Long-term unemployment in the EU: Trends and policies* (p. 12). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Engbersen, G. (2019). *Cultures of unemployment: A comparative look at long-term unemployment and urban poverty*. Routledge.
- Ester, J., Anniste, K., Öeren, M., Melesk, K., Koppel, K. & Laurimäe, M. (2022). Töötuskindlustushüvitise saajate müksamine tööle. Praxis, [Töötuskindlustushüvitise saajate müksamine tööle \(praxis.ee\)](#)
- Eurostat. (2023). Unemployment rates. Kasutatud 23.07.2023: [File:Unemployment rates, EU and EA, seasonally adjusted, January 2008 - May 2023 update.png - Statistics Explained \(europa.eu\)](#)
- Euroopa Komisjon. (2016). *Council recommendation of 15 February 2016 on the integration of the long-term unemployed into the labour market*. Kasutatud 24.07.2023, [EUR-Lex - 32016H0220\(01\) - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
- Euroopa Komisjon. (2019). *European employment strategy*. Kasutatud 21.07.2023, [Long-term unemployment - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](#)
- Herbig, B., Dragano, N., & Angerer, P. (2013). Health in the long-term unemployed. *Deutsches Ärzteblatt International*, 110(23-24), 413.
- Kalmus, V., Masso, A. ja Linno, M. (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs. Kasutatud 24.07.2023, [Kvalitatiivne sisuanalüüs | Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas \(ut.ee\)](#)
- Melesk, K., Haaristo, H. S., Haugas, S., Telve, K. (2019). *Kutsekeskharidusõpe keskhariduseta täiskasvanutele – võimaluste ja/või soovi puudus?* Praxis. https://www.hm.ee/download_all_files/17
- Nichols, A., Mitchell, J., & Lindner, S. (2013). *Consequences of long-term unemployment*. Washington, DC: The Urban Institute.