

TOETATUD TÖÖLERAKENDUMISE (TTR) KOOLITUS



2025

Ajakava

10:00 - 10:15 Kogunemine

10.15 - 11.45 Koolitus

11:45 - 12:00 Sirutame jalga

12:00 - 13:30 Koolitus

13:30 - 14:00 Täidame kõhtu

14:00 - 15:30 Koolitus

15:30 - 15:45 Sirutame jalga

15:45 - 17:15 Koolitus



Sinu tänase meeleolu tutvustus

Kasuta laual olevaid esemeid.

Vali 1 Dixit kaart, mis

➤ iseloomustab Sinu tänast tuju.

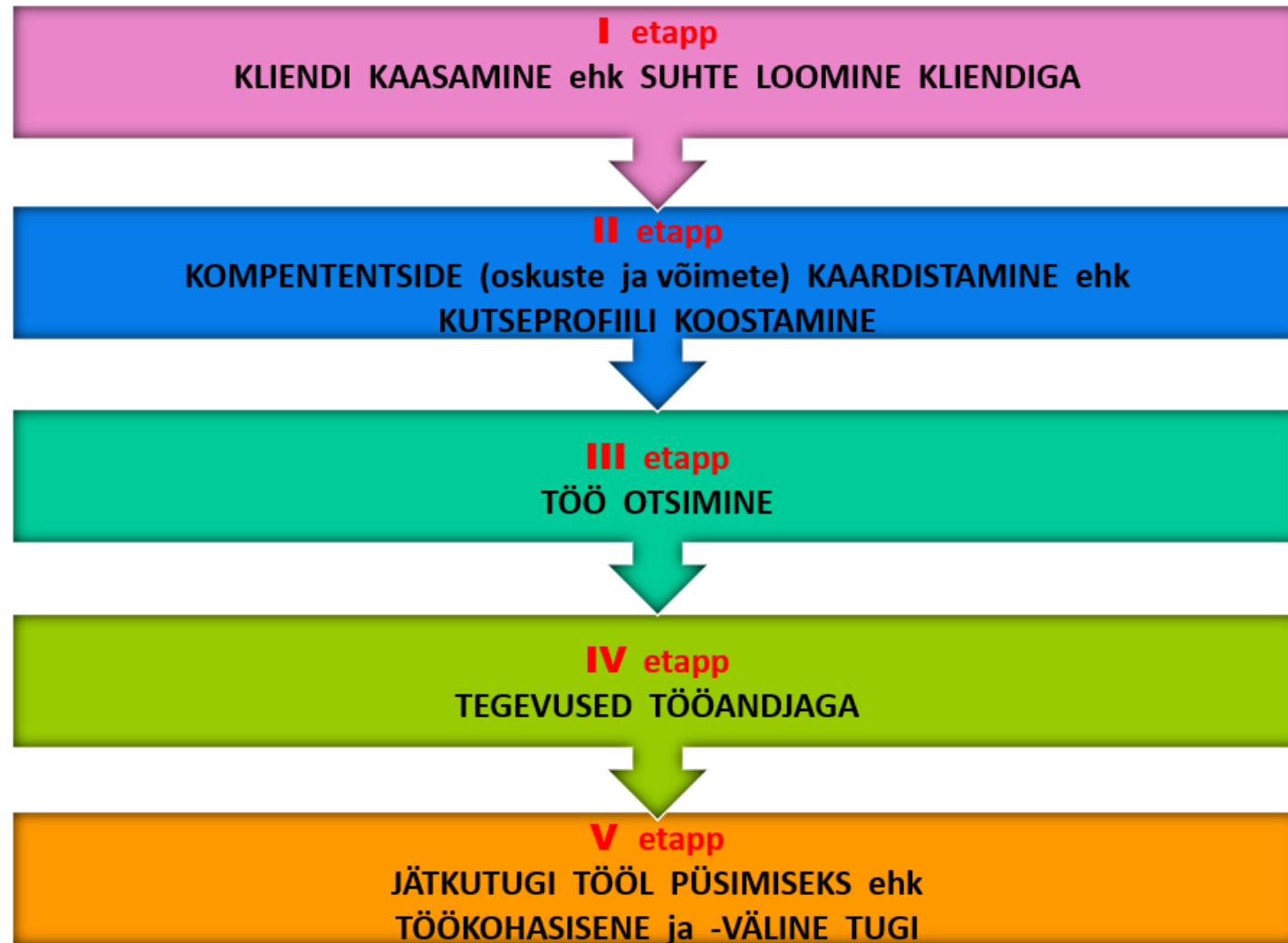
Ütle, miks valisid just selle kaardi.

TTR koolituse kodutööd

1. Koosta kliendile kutseprofiil ja saada e-postiga aadressile ttrkoolitus@gmail.com
2. Kaardista sobilikud tööandjad lähtudes kliendi soovidest, oskustest, võimetest ja elukohast ning saada e-postiga aadressile ttrkoolitus@gmail.com
3. Koosta 1 töökoha analüüs ning saada e-postiga aadressile ttrkoolitus@gmail.com
4. Koosta powerpoint esitlus, kus on tulemused, mis olete kliendiga kliendi töölerakendamise osas saavutanud. Too ettekandes lühidalt välja, kas ja kuidas läbitud TTR metoodika koolitus aitab edaspidi Sul oma tööd paremini teha ja millised on Sinu asutuse tugevused TTR mudeli rakendamisel. Esitlus saada e-postiga aadressile ttrkoolitus@gmail.com
5. Kanna esitlus ette (kestus 20-30 min)



TTR protsess



Tööturгу mõjutavad tegurid

- Majanduskasv ja langus
- töötuse tase ja töötuse lühi- ja pikaajaline prognoos
- rahvastiku vanuseline struktuur
- migratsioon
- haridustase ja kvalifikatsioonid
- oma piirkonna tööandjad
- automatiseerimine ja robotite kasutuselevõtt
- digitaalne üleminek
- tööturu kultuurilised ja sotsiaalsed muutused
- tööandjate värbamisviisid
- töötajate ootused ja töötingimused:
- ametiühingute roll ja sealsed võtmeisikud
- hooajalised tegurid
- ettevõtluse trendid
- piirkonna arenguplaanid (uued kaubanduskeskused, haiglad, urismiasutused jne)
- tööturuprogrammid ja valitsuse poolt pakutavad stiimulid (toetused tööandjale, kutsealane väljaõpe, õppeaeg, maksusoodustused jne)
- tööturгу reguleeriv seadustik

Tööjõu- ja oskuste vajadust enim mõjutavad tulevikutrendid

- Demograafilised muutused
 - ✓ tööealise elanikkonna kahanemine
 - ✓ eluea pikenemine ja elanikkonna vananemine
- Töökultuuri muutused
 - ✓ rahvusvahelistumine
 - ✓ traditsiooniliste organisatsioonimudelite hägustumine
 - ✓ töö- ja eraelu tasakaalu väärtustamine ja uued generatsioonid
- Tehnoloogiast tulenevad muutused
 - ✓ nutikate masinate ja süsteemide kasutuselevõtt
 - ✓ suurandmetel tuginev programmeeritav maailm
 - ✓ sotsiaal- ja multimeedia mõju oluline suurenemine

III-IV etapp
Töö otsimine ja
tegevused
tööandjaga

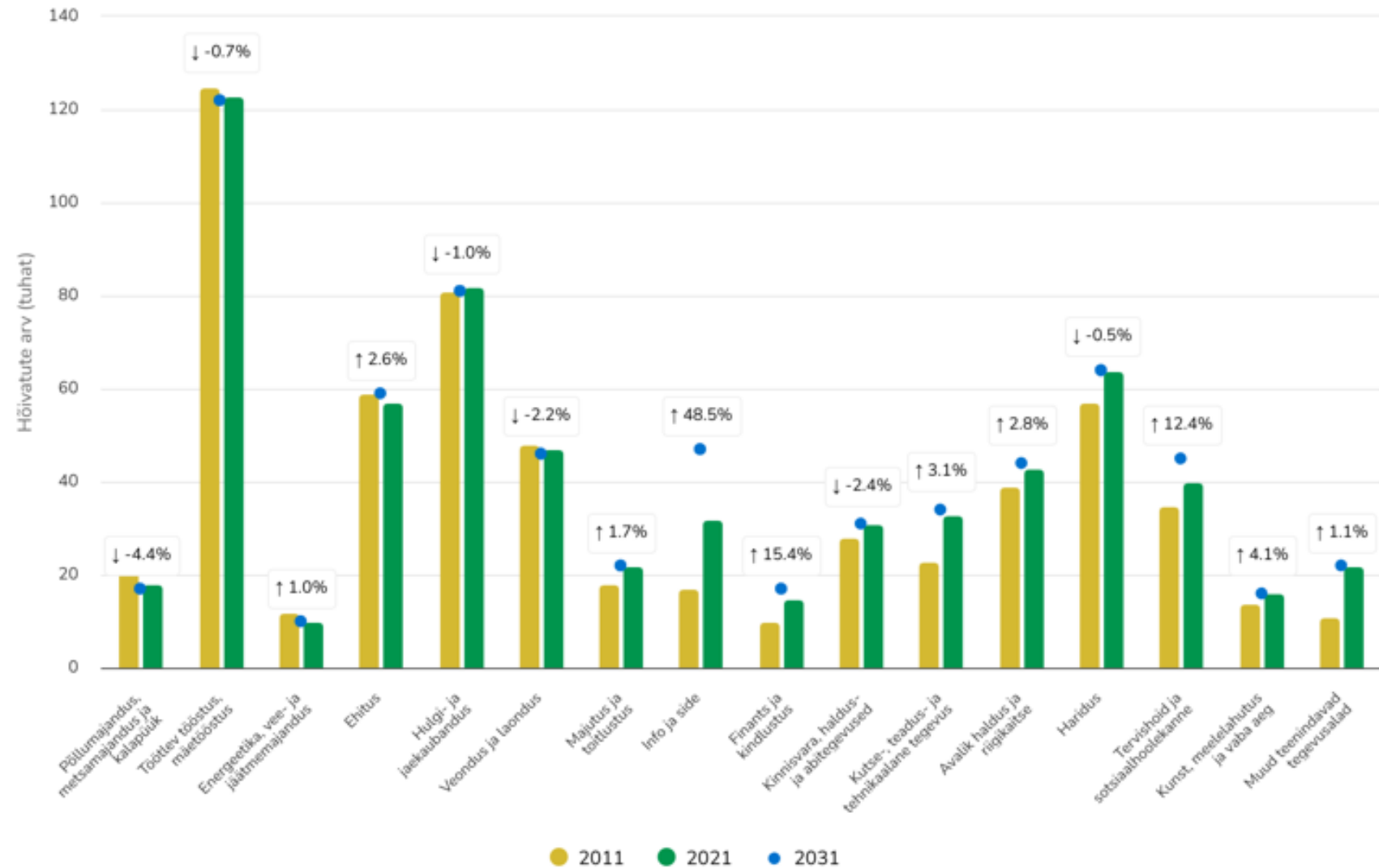
OSKUSED JA HOIAKUD (tööotsija pangas)



III-IV etapp
Töö otsimine ja
tegevused
tööandjaga

OSKA prognoosid

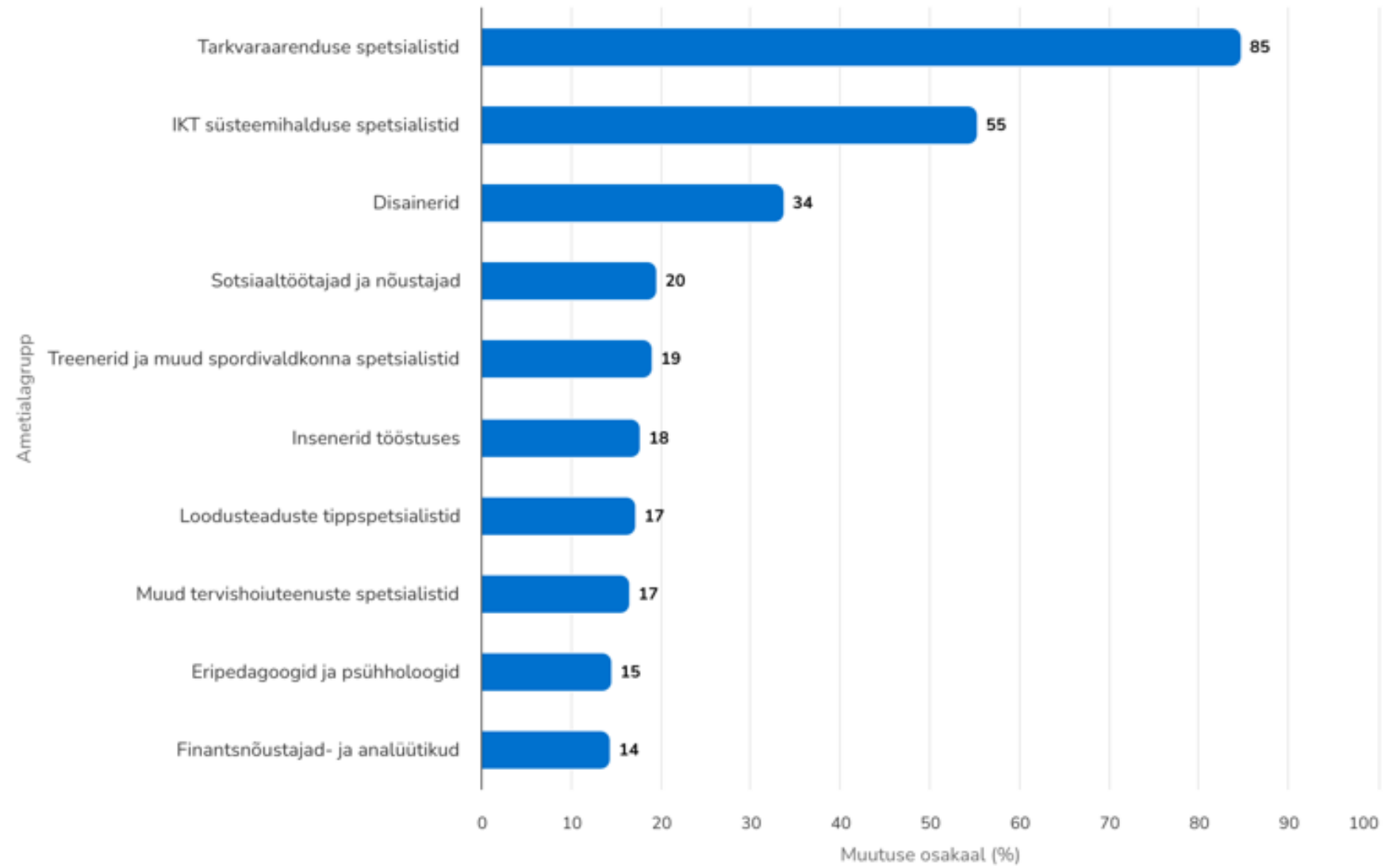
Joonis 8. Töötajate arv tegevusalati 2011 ja 2021 ning tööhõiveprognos 2031



Allikas: Statistikaamet, OSKA prognoos

III-IV etapp
Töö otsimine ja
tegevused
tööandjaga

Joonis 15a. Suurima prognoositud hõivekasvuga (osakaaluna) ametialagrupid 2021–2031



Allikas: Statistikaamet, OSKA prognoos

III-IV etapp
Töö otsimine ja
tegevused
tööandjaga

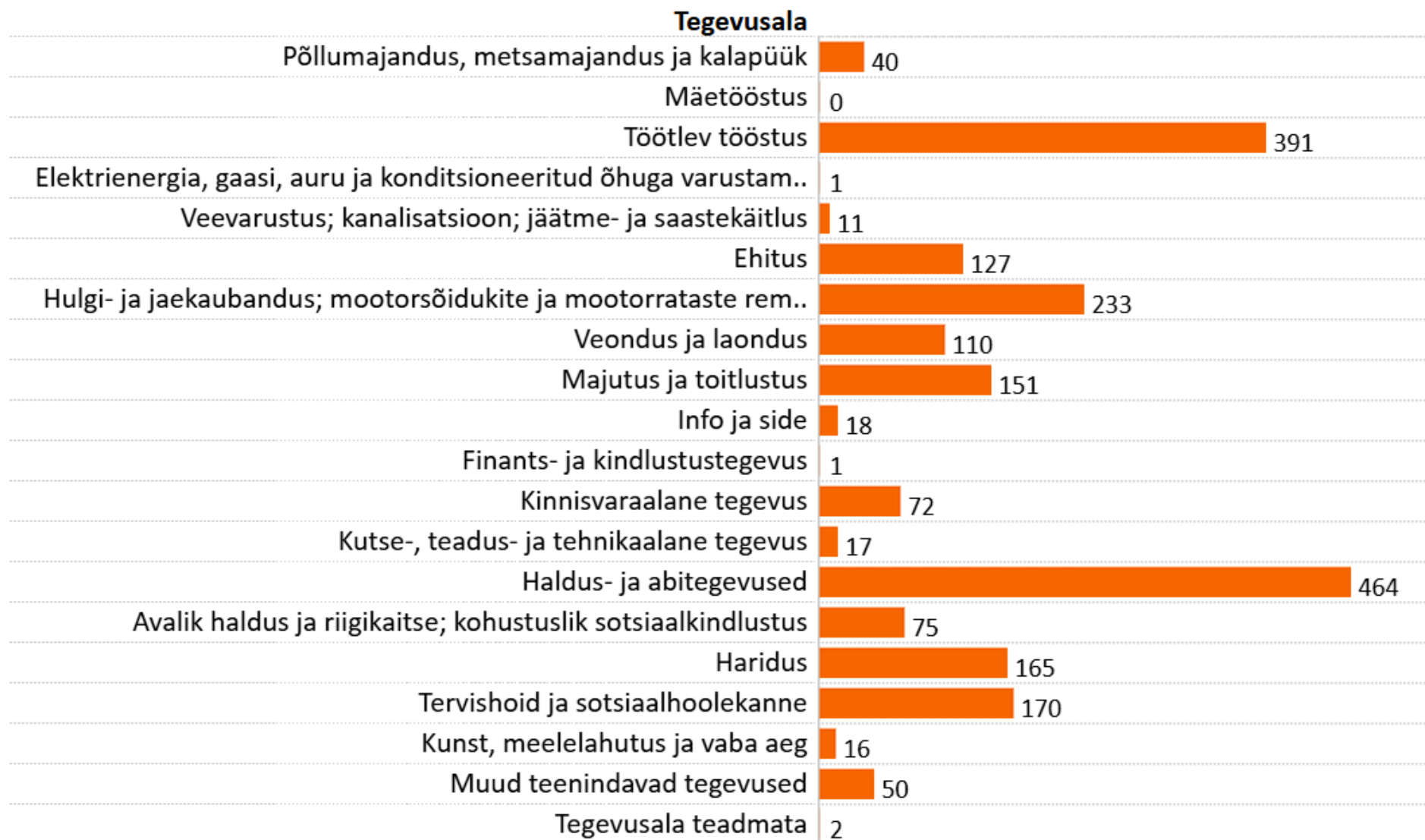
Oskused ja hoiakud (palgalõhe)



Uued töökohad

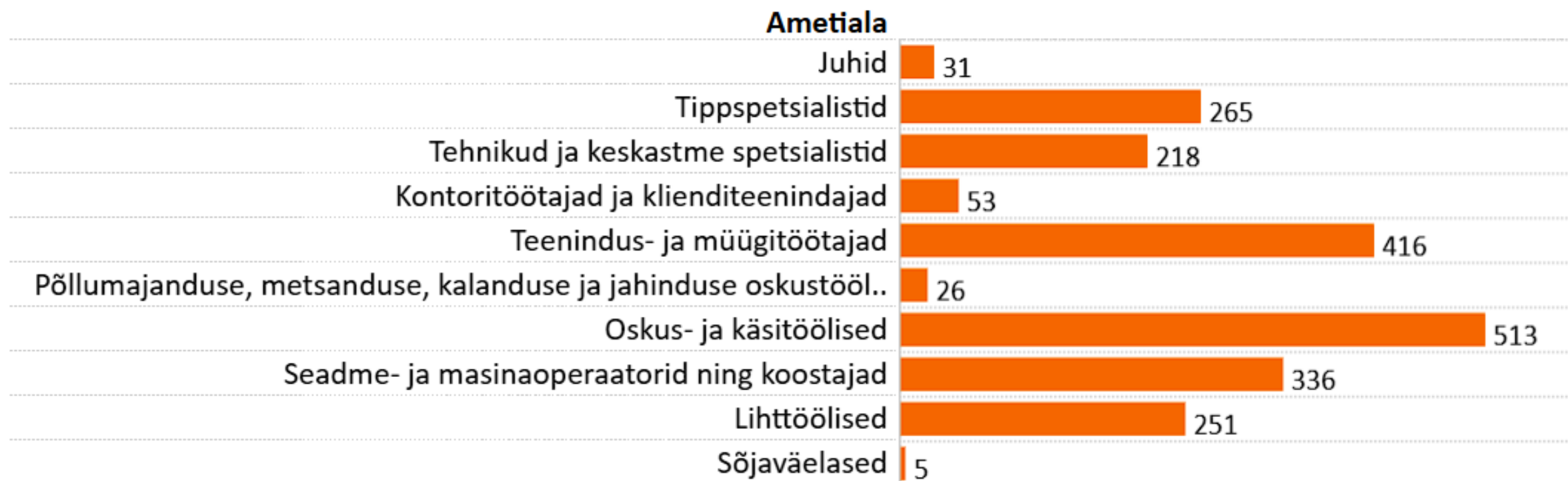
- Tööde juures, kus nutikas masin või seade saab inimest asendada, väheneb vajadus töötegijate järele drastiliselt.
- Uued töökohad on seotud nutikate masinate ja seadmete tootmise, seadistamise, hoolduse, kasutajatoe ja kasutusmugavuse tagamisega.
- Suureneb tarkvara ja andmete turvalisuse tagamise ja turvaaukude vältimisega ning rünnaku tagajärgede likvideerimisega seotud töökohtade arv.

Vabad töökohtad tööandja tegevusala järgi



III-IV etapp
Töö otsimine ja
tegevused
tööandjaga

Vabad töökohtad arv ametiala järgi



■ dets 2024

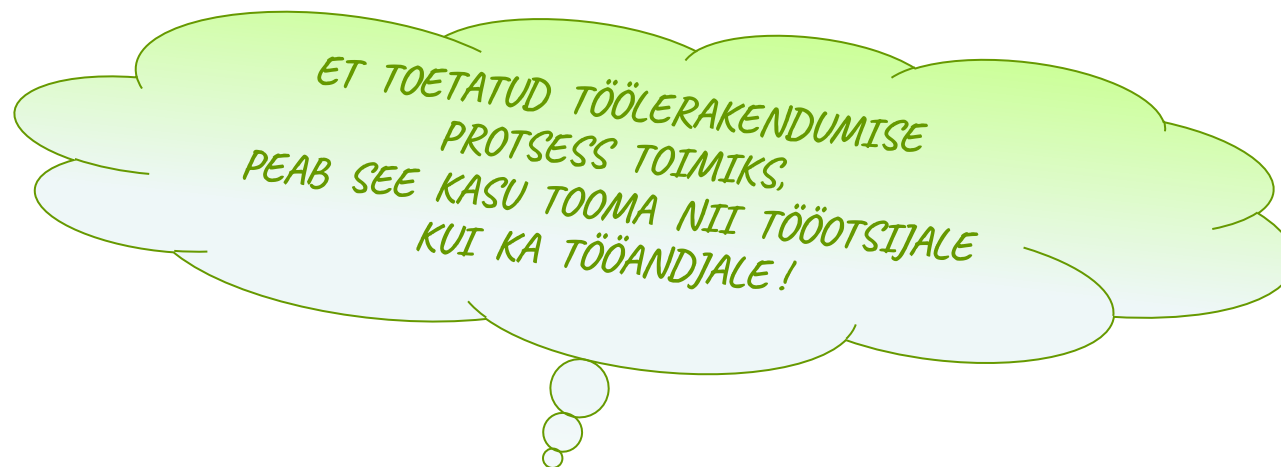
III-IV etapp
Töö otsimine ja
tegevused
tööandjaga

Oskused ja hoiakud (juhatuse koosolek)



Eesmärk

- suhelda tööandjatega ning koostöös kliendiga otsida kliendi soovidele ja võimetele ning tööandja vajadustele ja nõudmistele vastav töö avatud tööturul.



Protsess

1.

TÖÖ OTSIMINE:

tööotsija kutseprofili analüüs; tugivõrgustik ja teenused; avatud tööturu võimalused; tööotsimise kava koostamine.

2.

TÖÖANDJATE POOLE PÖÖRDUMINE:

info kogumine; tööandjatele „lähenemine“; kohtumine tööandjaga; tegelemine tööandja „hirmudega“; kokkulepete sõlmimine.

3.

TÖÖ ANALÜÜS:

ametikoha kaardistamine - detailne tööoperatsioonide kirjeldamine; töö kvaliteet ja produktiivsus; tasu ja tööaeg; füüsiline töökeskkond; töö kultuur; transport.

4.

TÖÖ SOBIVUS:

tööotsija võimekus ülesandeid täita; tööotsija ja tööandja ambitsioon; töö ja keskkonna sobivus ning vajadusel kohandused/abivahendid.

5.

TÖÖLESAAMINE ja LEPINGU SÕLMIMINE:

tööaeg ja palk; produktiivsus ja töökvaliteet; tööandja, tööotsija ja TTR spetsialisti ühine vastutus toe pakkumisel.

Meeskonnatöö

Töökoha leidmise võimalused

- moodustage paarid
- arutlege ja kirjutage milliseid võimalusi olete töökoha otsimisel kasutanud



50-80% VABADEST
TÖÖKOHTADEST
TÄIDETAKSE ILMA AVALIKU
REKLAAMITA!

Võimalused töökohtade otsimiseks / leidmiseks

- tööotsijate võrgustik
- töökonsultantide võrgustik
- töölaadad ja -messid, tööklubid, tööandjatega lõunatamine
- Töötukassa (saavutada tugev ja vastastikku kasulik suhe, et saada juurdepääs infole - tööandjad, vabad töökohad, Töötukassa teenused jne)
- erasektori värbamisspetsialistid
- omaalgatuslikud telefonikõned ja e-kirjad tööandjatele
- ettevõtete nimekirjad

Võimalused töökohtade otsimiseks / leidmiseks

- ulatuslik aktiivsete kontaktide võrgustik, et igal ajal teada, mis tööturul toimub
- interneti tööotsingu portaalid
- sotsiaalmeedia – Twitter, Facebook, trükimeedia, tele- ja raadioreklaam
- kliendi sõprade, vanemate, sugulaste, naabrite võrgustik
- tööandjale teenuse kasulikkuse kohta reklaam- ja infomaterjalide jätmine ka siis kui hetkel töötajat ei otsita
- tööandjaga kontakti hoidmine ka siis, kui klient on tööandja juures oma töösuhte lõpetanud või ei vaja enam spetsialisti toetust.

Kui otsida tööd, siis tuleb tegeleda otsimisega iga päev!

Meeskonnatöö

„mõistete selgitamine lihtsas keeles“

Moodustage 3 liikmelised rühmad, valige alltoodud mõistetest välja 5 mõistet ja arutlege, mida need töökuulutustel tähendavad:

- konkurentsivõimeline palk
- rutiinitaluvus
- meeskonnatöötaja
- valmisolek ületunnitööks
- karjäärile orienteeritud
- lisa foto
- täpsus ja tähelepanelikkus
- töökohal riietu mugavalt
- mitmekülgsete kogemustega
- muutustega kohanev
- stressitaluvus
- positiivne ellusuhtumine
- tulemuspalk
- firma transport

Meeskonnatöö

„mõistete selgitamine lihtsas keeles“

- **konkurentsivõimeline palk** – palk on väiksem kui konkurentidel, et säiliks tööandja konkurentsivõime
- **rutiinitaluvus** – töö on väga igav
- **meeskonnatöötaja** – kui keegi midagi ei tee, pead ise kõik ära tegema, lisaks vastutad teiste töötajate tehtud vigade eest
- **valmisolek ületunnitööks** – 8 tunniga tööd ära teha ei jõua, arvesta ka nädalavahetustega
- **karjäärile orienteeritud** – pereelu pole võimalik
- **lisa foto** – töökoht antakse näo järgi
- **täpsus ja tähelepanelikkus** – puudub kvaliteedikontroll
- **töökohal riietu mugavalt** – me maksame nii vähe, et Sa ei jõua korralikke riideid osta
- **mitmekülgsete kogemustega** – Sa pead asendama kolme inimest, kes just töölt lahkusid
- **muutustega kohanev** – ülemus muudab oma arvamust iga päev kaks korda
- **stressitaluvus** – me ajame Su iga päev hulluks
- **positiivne ellusuhtumine** – Sa pead olema rõõmus, kui keegi Sind solvab
- **tulemuspalk** – süüa saad endale lubada korra, kaks või vahel harva ka lausa kolm korda päevas
- **firma transport** – töökoht asub pärapõrgus.

Tähelepanekuid telefonivestluseks tööandjaga

- Pane oma mõtted eelnevalt paberile:
 - ✓ enese ja oma asutuse lühitutvustus
 - ✓ põhjused, miks helistad
 - ✓ hüved tööandjale
 - ✓ kohtumise määramine
- Kasuta selgeid ja lihtsaid väljendeid, väldi lühendeid (nt TTR jne).
- Ära kiirusta.
- Naerata, ole elav!
- Hinga aeglaselt!
- Seisa püsti!
- Vali rääkimiseks vaikne koht!



Telefoni kasutamise plussid ja miinused

- Lühikese ajaga kontakti saamine paljude tööandjatega.
- Kokkusaamiste määramiseks, mitte töökohtade saamiseks.
- Spetsialisti kasulikkuse reklaam õnnestub paremini silmast silma.
- Erivajadustega seonduvaid küsimusi on parem arutada tööandjaga silmast silma, et saaks hajutada müüte ja eksiarvamusi ning rõhutada tööotsija positiivseid omadusi.
- Telefoni puhul kehakeel puudub, seega peame arvestama:
 - ✓ mida ütleme;
 - ✓ kuidas ütleme;
 - ✓ milline on hääletoon.

Telefoni kasutamise plussid ja miinused

- Telefoni puudused:
 - ✓ puudub visuaalne kontakt
 - ✓ tööandja tuju ja reaktsioonide mõistmine on raskendatud
 - ✓ tööandjal on lihtsam “ei” öelda
- mõned tööandjad peavad ootamatuid telefonikõnesid pealetükkivateks ja võivad reageerida negatiivselt.

SILMAST SILMA SUHTLEMISEL
MOODUSTAB KEHAKEEL
UMBES 70% KOGU
KOMMUNIKATSIOONIST!

Potentsiaalse tööandjaga kohtumine

- Ei tule teist võimalust esmamulje jätmiseks:
 - ✓ 55% koosneb väljanägemisest
 - ✓ 38% esitlemisviisist (käitumine ja maneerid)
 - ✓ 7% sellest, mida ütleme.
- Õige riietus:
 - ✓ jätab positiivse ja professionaalse esmamulje
 - ✓ on õiges kohas
 - ❖ kui külastatakse väikest kondiitriäri või talupidajat maal siis piisab täielikult vabaaja riietusest,
 - ❖ kui kohtutakse rahvusvahelise asutuse direktori või riigiametnikuga peaks kandma ärirõivastust.



ARVAMUS INIMESE
KOHTA KUJUNEB
ESIMESE 10-30 sek JOOKSUL
JA SELLEL ON PÜSIV MÕJU
EDASISELE SUHTELE.

Potentsiaalse tööandjaga kohtumine

- Vestluse (teenuseosutaja, tööotsija) edukus tööandjaga sõltub eeltööst:
 - ✓ jaga esitlus kolme etappi: sissejuhatavalt ütle, millest rääkima hakkad, siis anna edasi oma sõnum ning seejärel tee öeldust kokkuvõte
 - ✓ räägi selgelt, aeglaselt ja enesekindlalt
 - ✓ korda sõnumit, et see pärale jõuaks
 - ✓ saavuta tööandjaga dialoog
 - ✓ kohtumise lõpp peab olema tugev, et mulje oleks kauakestev

Tööandjaga suhtlemine

- Selgita, millised on kliendi tugevad küljed, kus vajab klient tuge, milliste ülesannetega ta tuleb / ei tule toime, ära rõhuta diagnoosi.
- Selgita spetsialisti rolli lihtsalt ja selgelt.
- Rõhuta, millist tuge saad pakkuda.
- Anna lubadusi, mida suudad täita.
- Hinda reaalselt oma ja kliendi võimeid.
- Räägi ausalt tekkida võivatest probleemidest, tuues kindlasti välja ka võimalikud lahendused.

Tööandjate peamised küsimused seoses erivajadustega inimeste värbamisega

- Erivajadusega töötaja konkurentsivõimelisus (tööga hakkama saamine võrreldes nn tavalise töötajaga). Kardetakse, et töötajast saab ettevõttele pigem koorem (vajab palju juhendamist) kui kasutooja.
- Erivajadusega seoses tekkida võivad probleemid, nt haigus ja töölt puudumine.
- Küsimused seoses töö- vm lepingu sõlmimisega.
- Küsimused seoses eritingimuste ja soodustustega.

Tööandjate peamised eksiarvamused seoses erivajadustega inimeste värbamisega

- Seadus keelab puuduva töövõimega inimesi palgata.
- Osalise töövõimega inimesed ei tohi töötada öösiti ja 12 tunnistes vahetustes.
- Töövõimetuse protsent (vana süsteemi järgi) määrab ära töötundide arvu nädalas.
- Osalise töövõimega inimesel on vajalik arstitõend või soovitus töökoormuse kohta.

Milline on psüühilise erivajadusega inimene?

Ajukahjustus

- Ajutrauma
- Insult
- Ajukasvaja
- Epilepsia
- ...

Vaimse tervise häire

- Alkoholism
- Skisofreenia
- Depressioon
- Ärevushäire
- Söömishäire
- Isiksusehäire
- **Autismispektrihäire**
- ...

Intellektipuue

- Arenguline häire
- Intellekti ja oskuste peetunud või puudulik areng (IQ alla 70)
- Olulised piirangud adaptiivsetes oskustes nagu enesehoolitsus, tervise- ja turvalisuskäitumine, sotsiaalsed oskused, kommunikatsioon, enesejuhendus jms
- Avaldumine enne 18 ea

Milline on kehalise erivajadusega inimene?

Liikumispuue

- Liikumispuue on tugi- ja liikumisaparaadi kahjustus, mis võib olla kaasasündinud, haiguse tagajärjel või trauma järgselt omandatud.
- Liikumispuude olemus on väga lai ja ka ühe sama diagnoosiga inimeste võimekus võib olla väga erinev

Meelepuue

ehk sensoorsed puuded ehk mõne meeleelundi vaegtalitus – nt vaegkuulmine, vaegnägemine, vaegkompimine kergest kahjustusest kuni täieliku puudumiseni.

- väga oluline nende võimalikult varajane märkamine ning korrigeerimine kas abivahendite ja/või eriõpetusega.

Mida arvestada intellektipuudega töötaja puhul?

Koolitatuna on usin, täpne ja südamluk töötaja!

Abiks on:

- lihtsad ja selged tööjuhendeid
- õigete tööharjumuste ja -võtete õpetamine
- üks tööülesanne korraga
- jälgimine, meelde tuletamine, kordamine
- lahenduste väljapakkumine
- toimuvast ja muutustest teavitamine, püsiv ja stabiilne ümbrus, kindel päevaplaan
- rohkem aega (kohanemiseks & sisse elamiseks, ülesannete täitmiseks, töötempo võib olla aeglasem, puhkuseks)
- lisamotiveerimine
- tunnustus

Mida arvestada psüühikahäirega töötaja puhul?

Abiks on:

- vähem vastutusrikkad tööülesanded (vastuvõtlikum läbipõlemisele, madalam pinge- ja stressitaluvus)
- konkreetsed, üheselt mõistetavad juhised
- kindel päevakava, kuid vajadusel paindlik tööaeg (hommikud unehäirete või ravimite kõrvaltoimete tõttu raskemad)
- rohkem puhkepause (eriti kui seisund halveneb)
- rohkem aega töö alustamiseks, töö tegemiseks
- lisamotiveerimine
- tähelepanelikkus (madal haigusteadlikkus, suitsidaalsus)
- eripäradega arvestamine (sundteod, hirmud, tundlikkus)

Mida arvestada ajukahjustusega töötaja puhul?

Abiks on:

- aeglased ja selged instruktsioonid
- kindlad tööülesanded
- ülekordamine
- rahulik töötempo (ei sobi kiired ja pingelised tööülesanded)
- puhkepausid
- kindel päevaplaan
- kohandatud keskkond (kui esinevad ka füüsilised piirangud)

Mida arvestada liikumispuudega töötaja puhul?

- kohanduste vajadus (osadel juhtudel Invatualett ja/või hügieenitoiminguteks sobivad tingimused)
- ligipääsu tagamine
- töökoha kohandamine (ergonoomilisus)
- paindlikkus – vajadusel sagedasemad puhkepausid, võimalus töötada paindliku tööajaga
- küsi inimeselt, ta teab :)

Mida arvestada kuulmispuudega töötaja puhul?

- koputa viisakalt õlale
- vaata otsa, kui kõnetad
- artikuleeri selgelt, kuid ära pinguta üle
- suult lugemist segavad - suu ees olev käsi, vunts, suus olev närimiskumm, kumm
- võimalusel sulge raadio või eemaldu müraallikast
- karjumine ei tee mõtet kuuldavamaks, räägi normaalselt ja selgelt, ära kiirusta
- kasuta võimalikult palju selgitavaid liigutusi (nt osutamine esemetele) ja miimikat
- räägi lühikeste lausetega

Mida arvestada kuulmispuudega töötaja puhul?

- kui vaja - korda infot, muutes sõnastust
- tähtis informatsioon - kellaajad,
- kuupäevad, nimi vms - edasta ka kirjalikult
- võta hetk aega, et üle küsida, kas infost on aru saadud

Kui on koolitused või tööülesanded, mis eeldavad palju suhtlemist - telli palun viipekeeletõlk - www.viipekeeletolgid.ee.

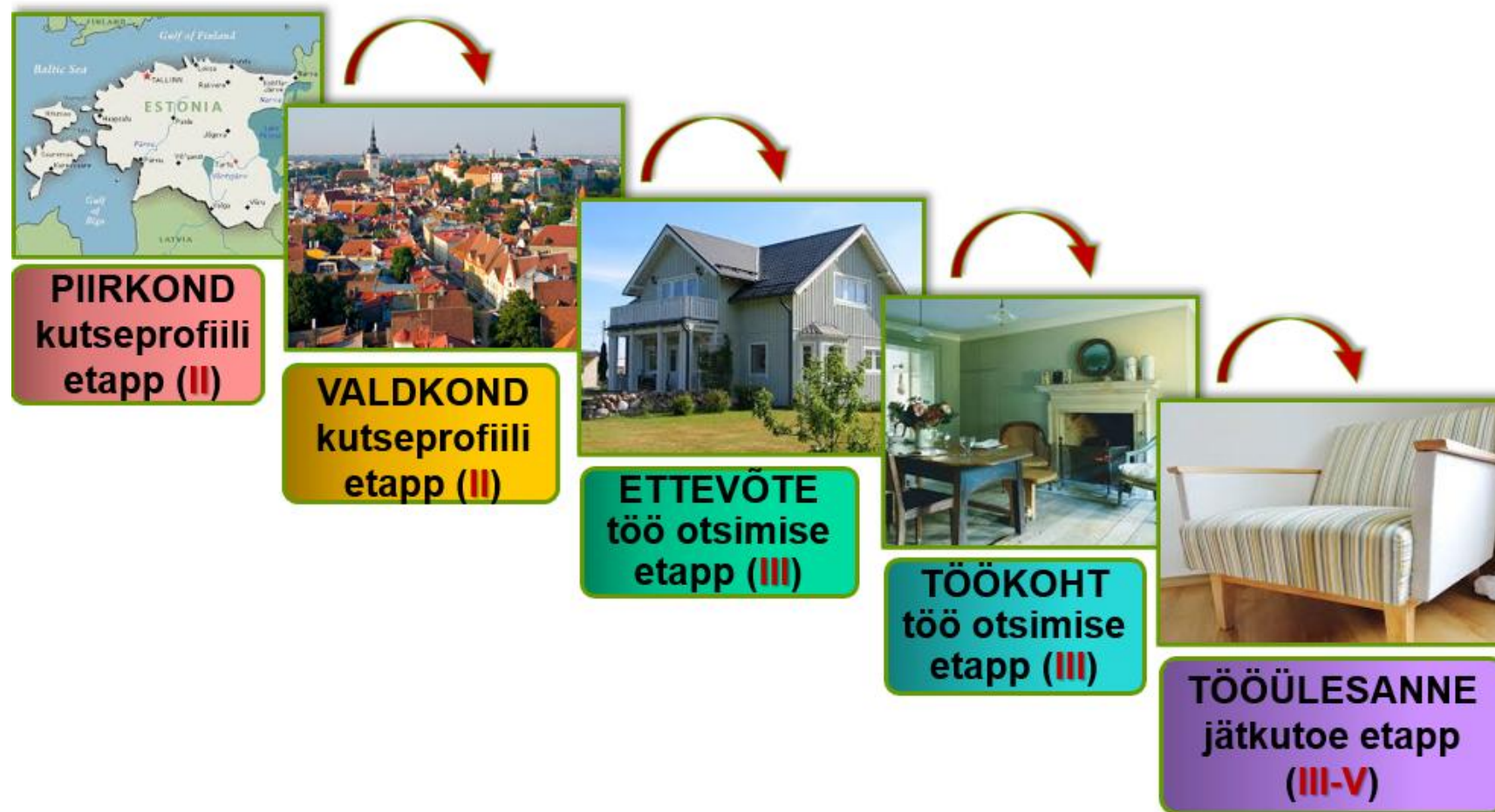
Mõõdetav kasu tööandjale erivajadusega inimese värbamisest ja spetsialistiga koostööst:

- tasuta personaalne ja professionaalne teenus
- töökohale kandidaatide leidmine ja eelsõelumine
- pikaajaline toetus ja nõustamine spetsialistilt
- vajadusel konsultatsioonid töökoha kohandamise ja erivarustuse osas
- kaastöötajate nõustamine ja toetamine
- tööjuhendite ja töökirjelduste ettevalmistamine

Mõõdetav kasu tööandjale erivajadusega inimese värbamisest ja spetsialistiga koostööst:

- mitmekülgne tööanalüüs
- personali paranenud moraal (sallivuse tõus jne)
- maine tõus avalikkuse silmis
- finantssoodustuste kasutamise võimalus.

Analüüsimise põhimõte „üldiselt detailsemaks“



Huvipakkuva ettevõtte uurimine

- Kui suur on ettevõte? Kui palju on seal töökohti?
- Kas ettevõte asub linnas/piirkonnas, kus klient sooviks töötada?
- Millega on ettevõtte tegevus seotud (informatsioon, inimesed, asjad, loodus jne), kas see sobib kliendile?
- Milliste inimestega puutub klient ettevõttes töötades kokku (kaastöötajad, ülemused)?
- Millised töötingimused on ettevõttes (puhas töökeskkond, ületundide eest tasustamine või vaba päeva saamine jm)?
- Millised on ettevõtte äripõhimõtted ja maine piirkonnas?

Huvipakkuva ettevõtte uurimine

- Kas ettevõtte töötajad on rõõmsad ja rahulolevad?
- Milline on ettevõtte juhtimispoliitika ja töötajate voolavus ettevõttes?
- Milline on palgatase ja motivatsioonisüsteem?
- Kas ja kuidas ettevõtte toetab töötajate väljaõpet?
- Kuidas kirjeldavad töötajad infovahetust ettevõttes?
- Kas on võimalik saada õigelt inimeselt õiget ja õigeaegset informatsiooni?
- Millised on võimalused eneseteostuseks ja arenemiseks selles ettevõttes?

Töökoha analüüsis märgitakse

- tööülesanded ja nende esmane analüüs
- töövahendid
- töö põhiomadused – füüsiline, kognitiivne, emotsionaalne, keskkonnaga seonduv
- vajalik töötõhusus
- vajalikud kvaliteedinormid
- öötasu
- töötunnid/-päevad
- juurdepääs töökohale

Töökoha analüüsis märgitakse

- töotervishoid ja –ohutus
- ettevõtte kultuur
- töökeskkond
- töökoha sotsiaalsed aspektid
- võimalused töökohal tuge pakkuda
- loomuliku toe korraldamise võimalus
- transpordi olemasolu

Võrgustikutöö töökoha vaatest

Võrgustikutöö on üks tõhusamaid meetodeid töö leidmiseks.

- saab luua kontakte, mis aitavad sul leida töövõimalusi
- saab professionaalset nõu
- avada ukse uutele karjäärivõimalustele

Võrgustikutöö töökoha vaatest

Tööotsimisel on oluline jälgida võrgustikutöö põhimõtteid

Võrgustikutöö on väga tõhus tööotsingumeetod, kui seda teha õigesti.

- tead mida otsid
- sihitud võrgustik
- autentsus ja siirus
- üles ehitatud suhtes
- kohalolek ja nähtavus
- pidev suhtlus
- ole avatud erinevatele võimalustele

Võrgustikutöö on pikaajaline protsess. Ei pruugi kohe leida soovitud tulemust, kuid järjepidevus ja õiged suhted viivad lõpuks sihile.

TTR koolituse kodutööd

1. Koosta kliendile kutseprofiil ja saada e-postiga aadressile ttrkoolitus@gmail.com
2. Kaardista sobilikud tööandjad lähtudes kliendi soovidest, oskustest, võimetest ja elukohast ning saada e-postiga aadressile ttrkoolitus@gmail.com
3. Koosta 1 töökoha analüüs ning saada e-postiga aadressile ttrkoolitus@gmail.com
4. Koosta powerpoint esitus, kus on tulemused, mis olete kliendiga kliendi töölerakendamise osas saavutanud. Too ettekandes lühidalt välja, kas ja kuidas läbitud TTR metoodika koolitus aitab edaspidi Sul oma tööd paremini teha ja millised on Sinu asutuse tugevused TTR mudeli rakendamisel. Esitus saada e-postiga aadressile ttrkoolitus@gmail.com
5. Kanna esitus ette (kestus 20-30 min)



Huvitavat vaatamist

- Ära põe! lihtsalt aita!
- Ära põe! Küsi otse! Kohvikus
- Ära põe! Küsi otse! Kontoris
- Kuidas suhelda ja töötada koos Downi sündroomiga inimesega
- Vähenenud töövõimega inimesed - väärtus tööandjale
- Tuntud inimesed erinevate erivajadustega
- Supported Employment Quality Framework
- What are the Core Values of Supported Employment?

Küsimused

Kokkuvõte

Tagasiside

Kontaktid

ttrkoolitus@gmail.com

Mari Kalbin

Birgit Ulrich

Võtke palun julgelt ühendust kui tekib küsimusi seoses erinevate metoodikate ja tehnikate rakendamisega!