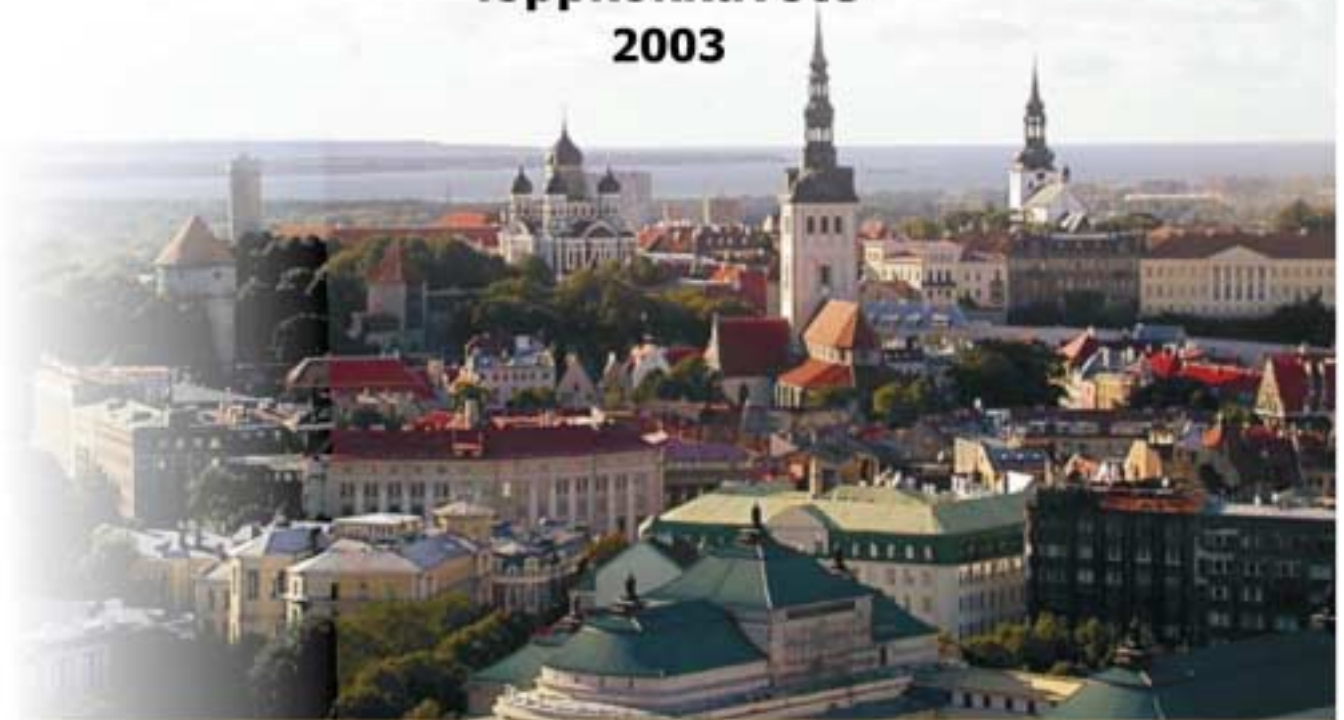


Projekti

"Toetatud töölerakendamine Tallinna puuetega noortele"

lõppkokkuvõte
2003



Koostanud Pirjo Vaarmaa
Kaanekujundus Külli Reinup



Aruanne on valminud Sotsiaalministeeriumi poolt finantseeritud projekti "Toetatud töölerakendamine Tallinna puuetega noortele" raames

Sissejuhatus

MTÜ Tallinna Puuetega Inimeste Koda viis ajavahemikus 01.09.2001-28.02.2003 läbi mittetöötavatele puuetega noortele suunatud projekti eesmärgiga aktiveerida ja rakendada olemasolevate tugimeetoditega tööle 20 noort.

Käesolev aruanne annab ülevaate projekti kulgemisest, tekkinud probleemidest ja edusammudest. Samuti kajastab see läbiviidud uurimust Tallinna tööandjate seas.

Aruande koostamise ja väljaandmise mõte kasvas välja asjaolust, et Eestis on väga vähe materjale ilmunud puuetega inimeste tööhõive teemal ning soovist jagada oma kogemusi teistele huvilistele, kes igapäevaselt puutuvad kokku selle valdkonnaga.

Igale innovatiivsele tööle, mida puuetega inimeste tööhõive probleemidega tegelemine oli a-tel 2001 ja 2002, on iseloomulik väga heitlik kulg. Seetõttu soovin siinkohal tänada projekti töölenõustajat Katri Heinjärve, koolituste läbiviijat ja psühholoogi Tiia Listerit, oma töökaaslast Tiia Tiiki ning paljusid teisi toremaid inimesi, kes on oma panuse andnud projekti edukaks kulgemiseks.

*Pirjo Vaarmaa
projektijuht*

I Projekti "Toetatud töölerakendamine Tallinna puuetega noortele" tutvustus

1. Projekti eesmärgid

- ✓ kujundada tööharjumusi ning rakendada toetatud töö meetodil tava töökeskkonda tööle 20 Tallinnas elavat puuetega noort (liikumis-, nägemis- ja kerge vaimupuue), vanuses 16-35 aastat;
- ✓ koolitada välja meeskond töölenõustajateks-rakendajateks (3 inimest);
- ✓ tõsta rahva teadlikkust, muuta ühiskonna negatiivseid hoiakuid ja eelarvamusi puuetega töötajate suhtes;
- ✓ toetada ja nõustada tööandjaid;
- ✓ luua toimiv koostöövõrgustik puuetega inimeste töölerakendamisega seotud riiklikest, era- ja mittetulunduslikest organisatsioonidest.

2. Projekti juhtimine

Projekti oli planeeritud juhtima 6-liikmeline projekti nõukogu. Nõukogu tegevuse eesmärgiks oli kogu projekti tegevuse jälgimine ja kontroll, projekti jaoks oluliste strateegiliste otsuste tegemine ning projekti tegevuse tutvustamine väljaspool projekti-keskkonda.

Projekti nõukogusse kuulusid esindajad järgmistest organisatsioonidest:

- ✓ Tallinna Tööhõiveamet
- ✓ Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuamet
- ✓ Tallinna Liikumispuudega Inimeste Ühing
- ✓ Eesti Vaimupuudega Inimeste Tugiliit
- ✓ Eesti Lihasehaigete Selts
- ✓ Tallinna Puuetega Inimeste Koda

Projekti asus teostama projektijuht, kelle ülesandeks oli koolitada välja ja juhtida töölenõustajatest koosnevat meeskonda. Peale selle kuulus ülesannete hulka projekti tegevuse pidev planeerimine, projektikausta pidamine, projekti koosolekute korraldamine ja vajadusel projekti nõukogu kokkukutsumine, projekti tutvustamine väljaspool projekti keskkonda, tööandjate otsimine ja koostöö erinevate osapooltega.

Igale töölenõustajale oli planeeritud 7 klienti, kelle tööülesannete hulka kuulus esmanõustamine, mis on suunatud nii tööd otsivale puudega inimesele kui ka tööandjale; individuaalne töö kliendiga: kliendi oskuste ja teadmiste kaartistamine; tööandjatega suhtlemine eesmärgiga leida sobiv töö kliendile; tööle rakendatud kliendi või tema tööandja poolt tekkinud küsimuste ja probleemide lahendamine, tööotsijate andmebaasi loomine, aruandlus projektijuhile, koostöö kliendi perekonnaga, teavitamine projektist ja eesmärkidest.

3. Kavandatavad tegevused

I etapp: töölenõustajate-rakendajate väljaselgitamine ja algkoolituse läbiviimine 36 tunni ulatuses, puuetega inimeste tööotsijate kataloogi pidev täiendamine, klientide tööeluks ettevalmistuskursuste läbiviimine ja psühhosotsiaalne ettevalmistus tööks, puudega noorte võimete ja eelduste väljaselgitamine, tegevusplaani koostamine, puudega noorte pereliikmete nõustamine, potentsiaalsete firmade väljaselgitamine ja firmajuhtide ettevalmistamine, vajadusel töökoha kohandamine: liikumispuudest tingitud vajalikud käsipuud; arvutile vajaliku lisaseadme (helisüntesaatori) paigaldamine töötaja nägemispuude tõttu jne. Töökohtade kohandamine plaaniti viia läbi Tallinna linnaeelarvelistest vahenditest.

II etapp: töölerakendamiseks vajalike teenuste korraldamine (nt transporditeenus); puuetega noorte toetamine töölenõustajate-rakendajate poolt; projekti kaasatud noorte vaba aja sisustamine (erinevad üritused, näituste külastamine, sportlikud jm aktiivsed tegevused) koostöös noorte endiga.

4. Oodatavad tulemused

Projekti raames asub tööle 20 puudega noort. Koolitatakse välja töölenõustajad-rakendajad, kelle teadmisi ja kogemusi saab kasutada ka edaspidi. Puudega inimeste tööhõive probleemide kompleksiks lahendamiseks on loodud koostöövõrgustik töölerakendamise seotud riiklikest, era- ja mittetulunduslikest organisatsioonidest.

Projekti tulemusena tõuseb elanikkonna, sh tööandjate teadlikkus puudega inimeste, sh puudega töötajate suhtes. Kokkuvõttes paraneb projekti tulemusena puudega inimeste elukvaliteet.

5. Finantseerimine

Projekti finantseeris Sotsiaalministeerium 284 016 krooni ulatuses.

Tallinna koja tööhõive projekt oli üks projekt sarnase viie projekti seas; teised projektid toimisid paralleelselt üle Eesti eri maakondades (Jõgeva, Valga, Põlva, Hiiu mk. ja Sillamäe) koostöös Sotsiaalministeeriumiga. Algselt oli planeeritud koostöö Taani Maa-valitsuse ning Taani puuetega inimeste õigusi kaitsva mittetulundusühinguga. Kõikidele läbiviidavatele projektidele oli kavas avada ka ühine kodulehekülg, kuid teatud põhjustel see ei õnnestunud.

II Lähtepositsioon

Informatsiooni kogumise faasis selgus projektijuhile, et ükski munitsipaalasutus ja mittetulundusühing ei tegele igapäevaselt puuetega inimeste tööhõive edendamisega ning probleemidega Tallinnas. Olid olemas puuetega inimeste kaitstud töökeskused, aga projekti eesmärgiks oli integreerida puudega inimesi avatud tööturule. Projekti nõukogu esimesel koosolekul selgus, et ka Tallinna tööhõiveametil ei ole piisavalt informatsiooni puuetega inimeste tööhõive ja statistika kohta, kuna puudub vastav andmebaas. Ilmnesid mõned üksikud uurimused ja materjalid puuetega inimeste tööhõive kohta. Nagu selgus hiljem olid mitmed mittetulundusühingud tegelnud puuetega inimeste tööhõivega projektide raames, kuid informatsioon üksteise tegevusest ei leidnud kokkupuutepunkte. Puudus ka statistika selle kohta, kui palju on erineva puudega inimesi Tallinnas. Sotsiaalkindlustusameti statistika andis ülevaate, kui paljudele inimestele Tallinnas on määratud puude raskusaste ja töövõimetus % (vt tabel 1), kuid mitte seda, kui palju on liikumis-, nägemis-, kuulmis- jne puudega inimesi ning kui palju neist töötavad. Kahjuks on olukord statistika osas jäänud endiseks ka veel 2003.a I poolel. Andmestiku olemasolu ja selle pidev analüüsimine võimaldaks töötada välja meetmeid puuetega inimeste tõhusamaks integreerimiseks tööellu, kavandada vajalikke toetavaid teenuseid jmt.

TALLINNA PUUETEGA INIMESTE KODA

Puudega inimeste statistika Tallinnas seisuga 01.09.2002.

raskusaste	kokku	mehed	naised	tööealised	
				16-64 a	16-35 a
Sügav	2010	912	1098	1029	197
Raske	7063	2959	4104	4104	764
Keskmine	5559	2263	3296	1412	524
kokku	14632	6134	8498	6545	1485

Töövõimetud inimesed, kellel puuderaskusaste puudub

%	kokku	mehed	naised	16-64 a.	16-35 a.
10	3	2	1	3	0
20	5	4	1	5	0
25	1	1	0	1	0
30	3	2	1	3	0
40	587	302	285	587	98
50	248	117	131	248	39
60	1031	631	400	1031	186
70	108	62	46	108	11
80	875	510	365	875	138
90	23	19	4	23	5
100	368	269	99	368	55
kokku	3249	1917	1332	3249	532

NB! Töövõime kaotus alates 40% annab õiguse töövõimetuspensionile.

Töövõimetus 10-30% ei anna õigust töövõimetuspensionile, va kutsehaiguse korral.

Tabel 1. Puudega inimeste statistika Tallinnas

III Puuetega noorte leidmine ja koolitamine

Puuetega noorte leidmiseks ja kaasamiseks projekti tehti järgmisi samme:

- ✓ projektijuht tutvustas projekti erinevatele osapooltele erinevatel üritustel, koosolekutel, koolitustel;
- ✓ võeti ühendust Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuameti andmebaasis oleva 50 puudega töötajajaga;
- ✓ kutse projektiga liitumiseks avaldati Tallinna PIK 2002.a infolehes
- ✓ otsiti läbi võrgustikutöö.

Noortegrupi koondumisel viidi esimese tegevusena ellu ühepäevane sotsiaalpsühholoogiline väljasõit Tõrvaaugu tallu, mille eesmärgiks oli teavitada noori projekti tegevustest; tutvuda üksteisega; suurendada noorte ja projekti töötajate “meie” tunnet; ergutada omaalgatust, tegutsemisvõimet.

Töötajatele toimusid Tallinna Puuetega Inimeste Tegevuskeskuses järgmised koolitused:

- ✓ videotreening, läbiviijaks oli Tiia Lister – Tallinna Pedagoogikaülikooli täiendkoolituse osakonna suhtlemispsühholoogia lektor. Osales kokku üheksa noort ja kaks nõustajat. Koolitus andis võimaluse läbi mängida intrvjuud võimaliku tööandjaga. Mitmed noored olid seisukohal, et telepildis vaadatuna on palju kergem õppida nii enda kui ka teiste vigadest suhtlemisel. Koolitus andis positiivse laengu ning nõustajad said juurde teadmisi oma klientidest;
- ✓ koolitus, mis andis ülevaate töösuhteid reguleerivast seadusandlusest, tutvustas töötamise tehnoloogiat. Samuti õpiti CV ja avalduse kirjutamist. Läbiviijaks oli Eesti Vaimupuudega Inimeste Tugiliidu tegevjuht Agne Raudmees, kes on varem töötanud personalijuhina, läbi viinud antud valdkonna koolitusi ning puuetega inimeste organisatsiooni eestvedajana oskas ainet edasi anda lihtsustatud viisil;
- ✓ psühholoogiline töötemaatikat käsitlev koolitus, läbiviijaks oli Tiia Lister. Koolituse rühmatöö tulemusena selgusid noorte mitte just adekvaatsed ootused tööandjatele ja töötajatele, mistõttu osutus vajalikuks anda noortele reaalne ja

adekvaatne tagasiside antud teemal. Koolitus andis hea võimaluse tutvuda nende noortega lähemalt, kes olid alles liitunud projektiga;

Projektis osales kokku 32 noort ning projekti töötajad suhtesid ligikaudu 50 noorega.

Projekti raames toimusid ka vaba aja üritused: koos käidi külas töötavatel puuetega inimestel, vaadati vabaõhuetendust Kolga mõisas, peeti jõuluüritust jmt. Töölenõustaja kirjutab oma aruandes: *ühisüritused olid just need, millest kindlasti sooviti osa võtta. Ühised koosolemised andsid jõudu edasielamiseks, tõrjusid stressi, tõstsid enesehinnangut, sai teavitada üksteist uudistest, otsiti koos oma muredele lahendusi ja lõõgastuti igapäevastest olmemuredest.*

IV Töölenõustajate leidmine ja ettevalmistamine

Töölenõustaja ametikohale kandideeris kokku viis inimest ning kõik kandidaadid osalesid projektijuhi poolt korraldatud 34-tunnisel koolitusel.

Koolitusprogramm sisaldas:

- ✓ suhtlemispsühholoogia: kontakt, suhtlemistasandid, erimeelsuste lahendamise viisid, enesekehtestamine, koostööoskuste arendamine, koostöö, toetussüsteemid, omavaheline tagasiside ja isiklik arengukava, frustratsiooniga toimetulek (11 t) – psühholoogid Ester Väljaots (FIE) ja Anni Vaher (Laste Tugikeskus);
- ✓ töölepingu seadus (4 t) – Niina Siitam (Tööinspeksioon);
- ✓ puuetega inimeste tööhõive EL riikides (1 t) – Pille Liimal (Sotsiaalministeerium);
- ✓ liikumispuudest tingitud erivajadused tööprotsessis (2 t) – Kaido Kikkas (TTÜ);
- ✓ tööturuolukord Eesti tööturu- ja sotsiaalpoliitika taustal (5 t) – Mai Luuk (TPÜ);
- ✓ palgaseadus (2 t) – Kätlin Hein (SA Õigusteenuste Büroo);
- ✓ tööturuteenuse seadus, töötu sotsiaalse kaitse seadus (2 t) – Mati Karu (Tallinna Tööhõiveamet);
- ✓ töö- ja puhkeaja seadus, töölepingu - tööttevõtulepingu plussid ja miinused (2 t) – Hille Raud (SA Õigusteenuste büroo);

- ✓ sotsiaaltoetuste muutmise seadus (2 t) – Lydia Tiits (TPÜ);
- ✓ nägemispuudega inimeste tööhõive (2 t) – Erik Loide (SA Eesti Nägemispuudega Inimeste Fond);
- ✓ vaimupuudega inimeste tööhõive (2 t) – Agne Raudmees (Eesti Vaimupuudega Inimeste Tugiliit).

Peale koolituse läbimist valis projekti nõukogu 2002.a veebruaris välja kolm töölenõustajat, kes asusid osa-ajalisele tööle.

Esimeseks sammuks oli noortega tööintervjuude läbiviimine. Algselt oli projektijuhil planeeritud, et töö teostab selleks eraldi palgatud professionaalne inimene, kes esitab kokkuvõtte intervjuude tulemustest. Vastastikusel kokkuleppel sai temaga lõpetatud 2002.a märtsi lõpus töötetevõtuleping, kuna intervjuueerijale pakuti täiskohaga tööd. Võiks öelda, et projekti raames oli tema esimene, kes sai tööle, kui inimene, kellel endal on puue. Intervjuud viisid vastastikul kokkuleppel projektijuhiga läbi nõustajad intervjuueerija poolt koostatud küsimustiku alusel, ja see tegevus tuli kasuks projekti töötajatele oma klientide tundma õppimisel ja edasisel koostööl.

Töölenõustajad on projekti raames suhelnud e-posti, telefoni ja otsekontakti kaudu ligikaudu 450 erineva tööandjaga.

Üks töölenõustaja on oma aruandes kirjeldanud tööandjate suhtumist järgmiselt: *tööandjate suhtumine oli väga viisakas ja mõistev. Kordagi ei kohanud ma järsku äraütlemist või halvustavat suhtumist. Põhilised laused, mida öeldi:*

- ✓ *kahjuks hetkel ei ole meil vabu töökohti, kuid niipea, kui vabaneb, teatame teile;*
- ✓ *jah, põhimõtteliselt saab küll puuetega inimene meil töötada, aga hetkel pole meil talle midagi pakkuda.*

Pisikesed kahtlused siiski olid:

- ✓ *kas puuetega inimene peab meie töökoormusele vastu?*
- ✓ *kuidas ta pääseb trepist/treppidest üles, kuidas WC-sse?*

Projektijuhina arvan, et projekti õnnestumine sõltus väga olulisel määral sellest, et olemas olid nõustajad. Andes noortele koolitust ja ilma jättes toest, ei oleks olnud võimalik nii paljudel inimestel rakendust leida.

Esialgselt oli planeeritud projekt üheaastasena, kuid projekti lõppedes augustis 2002.a jäi rahaline jääk, mille eest taotles projektijuht Sotsiaalministeeriumilt projektile

pikendust. Luba anti tegutsemiseks samadel eesmärkidel veel kuueks kuuks. Projekti esimeses osas töötas kolm nõustajat osa-ajalise tööga ning viimasel kuuel kuul üks nõustaja. Kolmest nõustajast üks tegutses edasi puuetega inimeste töölenõustamisega Eesti Vaimupuuetega Inimeste Tugiliidus ja teine läks tööle Tallinna Tehnikaülikooli rahvusvahelisse puuetega inimeste tööhõivet edendavasse projekti.

V Saavutatud tulemused

Projekti kaudu tööd ja tegevust leidnud seisuga 15.september 2002.a.

- ✓ **9 noort on asunud tööle**
 - järgmistel ametikohtadel: andmesisestaja, valvur, koristaja - 2 klienti, kärupaigaldaja, majahoidja, puhastusteenindaja - 2, klienditeenindaja;
 - töökoormus: täistöökoht - 6, osa-ajaline töö - 3;
 - tööandjad: munitsipaalasutus – 4, eraettevõtja – 3, vabatahtlik e kolmas sektor – 2;
 - puue: vaimupuue – 5, liikumispuue – 2, nägemispuue – 1, muu – 1.
- ✓ **5 noort on tegemas või teinud lühiajalist tööd** (lotopiletite müük, tükitöö alusel keraamika maalimine, köögitöö, tekstitöötlus).
- ✓ **6 noort on läinud edasi õppima** (Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus õmbluse eriala – 1, Tallinna Tehnikaülikool infotehnoloogia eriala – 1, Tallinna Tehnikaülikooli e-õppe THINK projekt – 4).

Projekti kaudu tööd ja tegevust leidnud seisuga 15. märts 2003.a.

- ✓ **9 noort on asunud tööle**
 - järgmistel ametikohtadel: andmesisestaja, administraator, koristaja - 2, kärupaigaldaja, puhastusteenindajana - 2, klienditeenindaja, köögitööline;
 - töökoormus: täistöökoht - 6, osaajaline töö - 3;
 - tööandjad: munitsipaalasutus – 4, eraettevõtja – 2, vabatahtlik e kolmas sektor – 3;

- puude liik: vaimupuue – 6, liikumispuue – 3.
- ✓ **5 noort on tegemas või teinud lühiajalist tööd**
 - puudeliik: vaimupuue – 2, liikumispuue – 3, nägemispuue – 2
(sotsiaalteenuse koordineerija asendaja, küsitluse läbiviija, interneti kodulehekülgede koostaja, õmbleja, keraamika värvija, valvur).
- ✓ **5 noort on läinud edasi õppima** (Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus õmbluse eriala – 1, Tallinna Tehnikaülikool infotehnoloogia eriala – 1, Tallinna Tehnikaülikooli e-õppe THINK projekt – 4).
- ✓ **2 noort ei ole võimelised tegema tööd avatud tööturul või kaitstud töökeskustes.**

Ühele noortest pakuti erinevaid täiendõppe- ja töötamise võimalusi. Tekkinud probleemid olid põhjustatud kliendi lohakusest ja vähesest vastutustundest. Teise kliendi puhul tuleb tõdeda, et on olemas selliseid inimesi, kes ei ole suutelised toime tulema avatud tööturul ega kaitstud töökeskuses oma sügava puude tõttu. Klienti on kaasatud projekti vaba aja üritustesse ja puuetega inimeste organisatsioonide tegevusse, et säilitada tema sotsiaalset aktiivsust.

Projekti algset eesmärki – rakendada tööle 20 puudega noort – ei täidetud. Analüüsidest projekti kogemusi võib öelda, et lihtsam on leida ja säilitada tööd avatud tööturul kerge vaimupuudega inimestel ja lihttöödel. Seoses kolmanda e mittetulundussektori hooga arenguga viimasel aastakümnel, on leidnud aset tõsiasi, et ka mittetulundussektor võib olla arvestatav tööpakkuja puuetega inimestele.

Ilmenud on Tallinna tööandjate seisukoht – vältida inimestega tähtajatute töölepingute sõlmimist. Tänapäeva tööandja peab olma kohanemisvõimeline ja vajadusel juhtima paindlikult oma ettevõtte tööd vastavalt turul toimuvatele muutustele ja seetõttu vajab sarnaselt ka otsustusvõimelisi, iseseisva töö oskusega ja muutustele kiirelt kohanevaid töötajaid ning vabadust valida just temale sobilikke töötajaid. Ka ei ole paljud suurlinna firmad adunud sotsiaalset vastutust oma töötajate ja ühiskonna ees; vaba tööjõu olemasolu ei pane firmasid ka sellele mõtlema. Praktika Hiiumaa projekti najal on näidanud, et maapiirkonnas on soodsamad tingimused tööandjatega läbirääkimiseks – tihtipeale

tunneb tööandja töölesoovijat juba varasemast ajast ning on olnud suuremas kokkupuutes puuetega inimestega. Tallinna tööandjaid ei ole aga võimalik saada ühise laua taha arutama puuetega inimeste töölevõtmise teemal, vaid tuleb kasutada teisi mooduseid: otsene kontakt ja tugi töölenõustajatelt tööandjatele, teema käsitlemine positiivses valguses meedias, sotsiaalselt suurema vastutustundega tööandjate reklaamimine teistele tööandjatele, kogu ühiskonna harimine ja teavitamine erivajadustega inimeste töölevõtmisest, võrgustikutöö jne.

VI Kutsekoolide küsitlus

Projekti raames küsitleti 2003 aasta alguses Tallinnas asuvaid kutsekoole – millised tingimused ja võimalused neis valitsevad ning millised on koolide kogemused puuetega noortega.

Algselt valiti välja 33 kooli, kuid küsitleti 23. Kümnest mitteküsitletust kahega ei saadud kontakti, kaks kooli olid tööd lõpetamas ning kuus kooli vastas eitavalt puuetega noorte õppimisvõimaluste kohta. Ainult üks kool oli ligipääsetav ja kohandatud just liikumispuudega noortele.

Neljateistkümnes koolis oli õppekeeleks paraleelselt eesti ja vene keel.

Neid koole, kus oli õppinud või õppimas puudega noori oli kokku 14. Omandatavateks erialadeks olid infotehnoloogia, kosmeetika, massaaž, sekretäritöö, sotsiaaltöö, fotograafia, õmblustöö, ärijuhtimine, puu- ja ehitustöö.

Üldiselt jäi mulje, et koolid on enamuses valmis õppima võtma puudega noori. Mõningal määral võib parem valmisolek tuleneda sellest, et pooled koolid olid era-koolid ning tulid õppurile sagedamini vastu – nt pakkusid koduõpet, soodsamat õppe-maksu vmt.

Paraku on selgelt näha, et mingit süsteemi puuetega noortele täiendõppe andmiseks Tallinnas ei ole ning noore õppimisvõimalused olenevad suures osas sellest, milline on

kooli juhtkonna valmisolek, kogemused ning suhtumine puuetega inimestesse ning teiselt poolt noore enda aktiivsus, sihikindlus.

Kutsekoolide küsitlemise mõte tulenes sellest, et erinevates õppimisvõimalusi käsitletavates brožüürides on toodud välja vaid spetsiaalsed puuetega inimestele sobivad koolid, kuid ei ole uuritud mida pakuvad tavakutsekoolid ja kui paindlikud nad on puuetega noorte õppesoovide suhtes.

Kogutud materjaliga said ja saavad tutvuda õppidasoovijad Tallinna Puuetega Inimeste Tegevuskeskuses ja see jääb ühtlasi töölenõustaja töömaterjaliks.

VII Tööandjate uurimus

Ajavahemikus 25.02.-28.02.2003 viis projekti töölenõustaja Katri Heinjärv läbi ankeetküsitluse. Vastas 22 Tallinna tööandjat, küsitletute alluvuses töötas 15 puudega inimest.

Uurimistöö eesmärgiks oli saada ülevaade puuetega inimeste võimalustest tööhõives tööandjate hinnangute põhjal sh:

- ✓ uurida tööandjate poolset suhtumist puudega inimesse kui erivajadusega töötajasse;
- ✓ selgitada takistused puuetega inimeste töölevõtmiseks;
- ✓ saada teada tööturusteemi kitsaskohad tööandjate hinnanguil;
- ✓ selgitada tööandjate motivatsioon ja üldine valmisolek puuetega inimeste töölerakendamisel.

Püstitatud hüpotees: tööandjate vähese teadlikkuse ja infovaeguse tõttu ei rakendata puuetega inimesi tööle, kartes nende töölevõtmisel kaasnevaid probleeme.

Ankeetküsitlus viidi Tallinna linna neljakümne asutuse ja organisatsiooni juhile. Lisaks oli koostatud tööandjatele infomapp, mis sisaldas tähtsamaid seadusandlusi, määrusi ja soodustusi puuetega inimeste töölerakendamisel. Tööandjate vaeva hõlbustamiseks oli mapis küsimustiku tagasisaatmiseks aadressi ja margiga varustatud ümbrik.

Ankeetküsitlus koosnes viieteistkümnest küsimuste rühmast, mis sisaldas ka uuritavate avatud küsimuste vastuseid. Pooled vastajatest ei olnud varem kokku puutunud puuetega inimestest töötajatega, arvatavasti võib see protsent tegelikkuses olla veelgi suurem, kuna osa ankeetküsitlusi sai antud tööandjatele, keda töölenõustaja teadis olevat tööle rakendanud puuetega inimesi.

Kokkuvõtte uurimusest

Uurimuse läbiviimisel leidis kinnitust hüpotees, et tööandjate vähese teadlikkuse ja infovaeguse tõttu ei rakendata puuetega inimesi tööle, kartes nende töölevõtmisega kaasnevaid probleeme.

Anketeeritute 40% olid keskmise ettevõtte esindajad, kus töötajaid 35 kuni 178, järgnes 35% väikeettevõtte esindajaid, töötajate arvuga 5 kuni 28, kolmas grupp – 25% vastanuist oli suurettevõtjad, kus töötajaid 470 kuni 810. Suuremad kogemused puuetega inimeste tööhõivestamisel oli just keskmistel organisatsioonidel. Välisosalusel ei olnud neist ükski firma.

✓ Tööandjate suhtumine puudega inimesse kui potentsiaalsesse töötajasse.

Andmete analüüsimisel selgus, et tööandjad olid eelkõige rahul kerge arengupuudega inimeste tööga, kes olid eelnevalt läbinud ametialase rehabilitatsiooniprotsessi, kuid töötasid lihtsal kvalifitseerimata töökohal. Kõik nad olid lõpetanud Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse puidutöötlemise, õmblemise või pagari eriala. Neid iseloomustati töökohal, kui kohusetundlikke ning tõsiselt töösse suhtuvaid inimesi. Tööandjad tunnistasid, et teatud ülesannete sooritamisel osutavad nad äärmist visadust. Tervise poolest olid arengupuudega inimesed samuti stabiilsemad kui liikumispuudega noored. Eraldi märgiti ära nende korrapärase juhendamise ja kontrollimise vajadus.

Tööandjate arvamuste põhjal liikumispuudega inimeste puhul tunnustati nende püüdlikkust ja pühendumust tööle ja lisati, et neil on rohkem ajaressursse. Samuti seda, et nad on nõus tegema tööd tihti ka madalama palga eest. Miinuseks loeti nn psühhosotsiaalseid põhjusi: ebaadekvaatset enesehinnangut, vähest

tootlikkust ja mõnikord ka töödistsipliini rikkumist, mis tavaliselt oli seotud terviseprobleemidega. Märgiti veel, et töö tootlikkuse, kvaliteedi jne hindamisel ei tohi tööandjad seada nõudmisi. Märkusi võetakse isiklikult, tihti solvutakse ja arvatakse, et neid puude tõttu alavääristatakse. **See näitab kutse ja sotsiaalsühholoogilise rehabilitatsiooni vajalikkust puudega inimestele.**

✓ **Takistused puuetega inimeste töölerakendamisel.**

Takistuste osas puuetega inimeste töölerakendamisel tõid kogemustega tööandjad välja kõige enam töökoha kohandamiseks seotud lisaressursside puudumise, seda eriti liikumis- ja nägemispuuetega noorte puhul. 55% tööandjatest leidis, et nende asutuses on siiski olemas piiratud võimalused, põhiliselt küll kaldteed. 40%-l aga puudusid igasugused võimalused. Vaid üks tööandja hindas oma võimalusi puuetega inimeste seisukohalt heaks.

Järgmisena selgusid puuetega inimeste juhendamise seonduvad probleemid.

40% tööandjatest tõi välja juhendamise seoses järgmised takistused:

- lisakoormus organisatsiooni teistel töötajatel, mistõttu juhendajaks võiks olla tugiisik mõnest teisest organisatsioonist;
- vastav riiklik rahaline kompensatsioon juhendajale;
- kaastöötajad peavad parandama vead ja tehtud töö üle kontrollima.

Lisakommentaarina võib välja tuua asjaolu: üldjuhul eeldab tööandja, et töötaja pidevat järjekindlat juhendamist ei vaja.

Kust saadakse juhendamiseks vajalikud ressursid ning kes konkreetselt sellega tegeleb? Töölt tihti haigestumise tõttu puuduvaid puudega inimesi tuleb pidevalt asendada, mis on samuti ebanugav tööandja seisukohalt. Kogemusteta tööandjad teadsid üldiselt minimaalselt puuetega inimestesse seonduvast. Nende töölerakendamisel ilmnusid järgmised hirmud ja eelarvamused:

- ei tule toime tööülesannete täitmisega;
- puudulik ettevalmistus töötamiseks;
- ei tea, kelle poole pöörduda, kui tekib probleeme.

Töökaaslaste suhtumine puudega kaastöötajasse oli pigem neutraalne, kui toetav ja sõbralik. Ainult üks tööandja väitis, et aeg ajalt esineb ka halvustavat suhtumist.

Eelnimetatud olukord näitab vastavasisulise koolituse vajalikkust, muuhulgas ka organisatsioonis töötavatele teistele inimesele.

✓ **Tööturusüsteemi kitsaskohad tööandjate hinnaguil.**

Vastavate tugiteenuste ning riiklike soodustuste vähesus ja kättesaamatus ning infovaegus vähendavad veelgi puudega inimese integreerumist avatud tööturule. Väikese konkurentsivõimega, sh puuetega inimese töölerakendamise soodustamiseks tööandjale makstava tööturutoetuse ning sotsiaalmaksu soodustustest oli teadlik 40% tööandjatest. Toetuste ja soodustustega ei olnud kursis 60% ettevõtetest. Pooled neist soovisid täiendavat infot selle kohta.

Tööandjad ei tea ka seda, kelle poole pöörduda, kui tekib huvi võtta tööle puudega inimene. Ei teata, missugused organisatsioonid pakuvad nõustamise ja tööjuhendamise teenust puuetega inimestele, tööandjatele, kes korraldab puudega inimese transporditeenust ning aitab kohandada töökohta. Kui ei ole ka informatsiooni, siis on kergem puuetega inimesi mitte tööle võtta.

Tööandjad, kel on kogemustepagas puuetega inimeste tööhõivestamisel, märkisid väga täpselt ära vajaminevad tugiteenused:

- **nõustamisteenus** – et uut puudega töötajat ja tema oskusi, teadmisi, vajadusi jne paremini teada, saada infot olemasolevatest tugiteenustest, toetustest;
- **tööjuhendaja teenus** – inimene, kes aitaks sulanduda kollektiivi ning õpetada selgeks esmased tööülesanded ning ka kontrolliks nende täitmist ja vastavalt vajadusele nõustaks-toetaks puudega inimest, tööandjat, vajadusel lahendaks kollektiivis tekkinud probleeme;
- **töökoha kohandamise teenus** – kuidas kohandada töökoht sobivaks puudega inimesele ja kuidas seda teostada, kes aitaks kaasrahastada jne;
- **transporditeenus** – kuidas puudega inimene pääseks tööle ja tagasi koju – kas on olemas toetus isikliku sõiduauto kompensatsiooniks, bussiring jne.

Hetkel on olemas küll Tööhõiveameti kaudu makstav tööturutoetus, mis on küllaltki kättesaamatu tööandja seisukohalt. Samuti on ka sotsiaalmaksu soodustus tööandjale liiga väike ja sellega kaasneb palju bürokraatiat. Näiteks võimaldati 2002.a aastal Tallinna linna mastaabis ainult kuus tööturutoetust. Tööandjad, kel oli kogemus puudega inimeste töölerakendamisel, nägid meelsasti tööturutoetusena riiklikku abi töökoha kohandamiseks puudega inimesele.

Kindlasti oleks vajalik koostöö Tallinna Tööhõiveametiga, kui riikliku ametialase rehabilitatsiooniteenuse osutajaga, ning sealjuures soodustada ja toetada puudega inimeste registreerumist Tööhõiveametis, et neil tekiks õigus tööturuteenustele.

Paludes tööandjatel esitada ettepanekuid puudega inimeste töölevõtmise edendamiseks tehtavate täiendavate meetmete suhtes, toodi välja lisaks käesolevatele riiklikele soodustustele järgmist:

- koostada andmebaas töötutest puudega inimestest;
- toetada riigi poolt rahaliselt tööandjaid, kes loovad vastavaid töötingimusi;
- töötada välja ja tagada puudega inimestele töötamist soodustavad teenused.

✓ **Tööandjate motivatsioon ja üldine valmisolek puuetega inimeste töölerakendamisel.**

Nagu tööandjatega teostatud uurimusest selgub, on tööandjad küllaltki avatud puudega inimese töölerakendamise osas. Rohkem võiks edastada positiivset informatsiooni meedia ning telekanalite kaudu. Ühiskond ise peaks rohkem diskuteerima puuetega inimeste võrdsete võimaluste loomise, sh ka õigusele tööle üle. Ankeetküsitluse lõpus palus üks kogemusteta tööandja puudega inimestel temaga ühendust võtta ja tänas informatsiooni eest. Selle näite varal saab tuua välja veelkord potentsiaalsete tööandjate igakülgse informeerimise vajaduse puudega inimeste tööhõiveprobleemide kohta.

Seega on puudega inimeste töövõimalused põhiliselt tingitud ühiskonna arusaamadest ja suhtumisest puuetega inimestesse.

Normaliseerimise printsiip toetab puuetega inimestele väärtuslike sotsiaalsete rollide tagamist. See on võetud järk-järgult omaks enamikes progressiivsetes Euroopa riikides, alustades printsiipi juurutamisega teenustesse. See tähendas liikumist spetsiaalsetelt teenuseliikidelt, nagu kaitstud töö, selle poole, et saavutada puuetega inimestele avatud tööturul tegelikke töövõimalusi. Antud uurimus ja hetkeolukord näitavad, et selles suunas on Eesti riigil teha veel tõsised sammud.

VIII Tekkinud probleemid ja lahendused

Projekti raames saadud kogemuste põhjal võib tuua välja järgmised probleemid:

- ✓ **psühholoogiline valmisolek** – väga suur osa projekti noori ei olnud psühholoogiliselt valmis koheselt osalema koolitustel ning väga madal aktiivsus ilmnes töö otsimise protsessis. Ilmnes ka õpitud abitust, mida võiks kirjeldada järgmiselt: kui inimestel on olulisi kogemusi selle kohta, et sel, mis nad teevad, pole mingeid tulemusi nendega toimuva kohta, kujuneb neil arvamus, et nende tegevusel pole üldse mingit kasulikku tulemust. Nende võime õppida kasulikku käitumist teistest olukordades kahjustub. Inimesed võivad kaotada motivatsiooni, muutuda ärevaiks ja depressiivseteks, nende mõtlemis- ja õppimisvõime väheneb.

Paljud noored olid projektiga liitumisel olnud mitmeid aastaid tegvuset ja nelja seinaga vahel, mis paratamatult halvendab sotsiaalses keskkonnas toimetulemist ja ebaadekvaatse enesehinnangu ning ootuste ilmnemist. Eelpool toodud uuringus selgus tööandjate hinnang: puudega inimestel on ebaadekvaatne enesehinnang (liiga suure või liiga väikese töötasu nõudmine), mis väljendus ka nn varjumisena oma puude taha, millest lähtuvalt tunnevad, et neil on rohkem õigusi kui kohustusi. Ühe avaliku sektori esindaja väitel mõtleb puudega inimene, et töö tootlikkuse, kvaliteedi jne hindamisel ei tohi tööandjad seada nõudmisi, märkusi aga võetakse isiklikult, tihti solvutakse ja arvatakse, et neid puude tõttu alaväärtustatakse.

Projekti raames toimus kohtumisõhtu noorte vanematega eesmärgiga julgustada vanemaid oma lapsi töösuundumise protsessis toetama. Ilmnes aga suure osa vanemate enda psühholoogiliselt puudulik valmisolek oma noore toetamiseks. Kahtlemata on vanemad oma puudega lapse üleskasvatamisel väga raskeid aegu üle elanud ning nad ei oska või ei ole teadvustanud vajadust toetada oma puudega lapse täiskasvanuks saamist.

Pakutav lahendus: kõikidele peredele, kuhu sünnib ja kus kasvab puudega laps, peab olema kättesaadav kohene abi ja nõustamine. Praeguste noortele tuleb suunata aktiveerimis- ja kohanemiskoolitused.

- ✓ **vähene või puudulik ettevalmistus tööks** – tavalise põhiharidusega, ametioskusteta ja erialata inimesel on töö leidmine tänapäeval oluliselt raskendatud. Suuremad võimalused tööturul konkureerimiseks on inimestel, kellel on vajalik kõrgharidus või kutseharidus ja oskused, mis vastavad tööturu nõuetele- vajadustele.

Puuetega noored on topelt raskes olukorras: kõikidel noortel ei ole võimalik omandada haridust kodulähedases või samas linnas (linnaosas) asuvas põhi-, üldkeskharidust või kutsekeskharidust pakkuvast koolist. Omaette probleem on kodust väljapääsemine. Kutseõpet ei vasta tööturu nõudlusele-ootusele ning kutsenõustamine ei ole piisavalt professionaalne või kättesaadav. Probleemid, millega projekti töötajad kokku puutusid olid: noortel ei olnud kättesaadav professionaalne kutsenõustamine, õpitud eriala ei sobinud kokku noore tervisliku seisundiga, liiga vähe toimus kutsehariduse omandamisel praktilist õpet, liiga vähe oli valikuvõimalusi kutse omandamisel, puudus võimalus omandada kutset põhikooli baasil.

Eriliselt raskes olukorras on vene keelt kõnelevad puudega inimesed, kelle probleemidest teadvustatakse hetkel vaid jäämäe tippu.

Pakutav lahendus: laiendada erialade valikut, tuua kooliprogrammi sisse rohkem praktilist poolt, pakkuda senisest enam lühemaajalisi koolitusi (nt kolme-, kuuekuulisi; üheaastasi), koolitada välja puuetega inimesi nõustavad

kutsenõustajad ja teha teenus kättesaadavaks, siduda koostatav rehabilitatsiooniplaan kutsevalikuga ja tööotsimisega.

Tallinna Puuetega Inimeste Koja poolt eelmisel aastal korraldatud haridusteemalistel ümarlaudadel tõdeti, et viimasel aastakümnel on hariduse valdkonnas tehtud suur samm, kuid väga paljud asjad on veel lahtised – liikumispuudega lapsed ei pääse õppima oma kodukooli, kuna see ei ole ligipääsetav, paljud lapsed on koduõppel jne. Paljuski oleneb lapsevanemast, kas tema laps pääseb gümnaasiumi või mitte. Tänu Tallinna linna rahastamisele on olemas kooli assistendi (isikliku abistaja) teenus liikumis- ja nägemispuudega lastele, kes õpivad tavakoolis. Samuti toimib igapäevaselt bussiring, mis viib ja toob lapsi kodust lasteaeda ja kooli. Märksa hullem on aga olukord maapiirkondades, kus eelpool nimetatud teenuseid ei ole.

- ✓ **toetavate teenuste ja abivahendite vähene kättesaadavus või puudumine puudega töötajale (tugiisik töökohal, transport, abivahendid)** – seda teemat käsitleti lähemalt VI peatükis.

Pakutav lahendus: koostada töökoha tugiisiku teenuse kirjeldus riigi poolt ja leida rahalised vahendid riigi eelarvest. Puuetega inimeste transpordi teema üle on Tallinnas viimastel kuudel väga elavalt arutletud nii puudega inimeste endi, kui ka mittetulundusühingute, linnaametnike ja tööandjate seas. On tehtud kalkulatsioon, kui palju läheb linnale maksma ühe puudega inimese igapäevane transport tööle ja tagasi, samuti on meelde tuletud kunagisi aegu, kus riik maksis oma autot kasutavale puudega inimesele transpordikompensatsiooni. Tõenäoliselt on neid noori vähe, kellel on oma auto, juhiloa. Käesolevaks hetkeks ei ole veel jõutud lahenduseni, kuna teenus on väga kallis. Probleem seisneb ka selles, et palgatase on küllalt madal ja kui juurutadagi omaosalusega transporditeenus, siis sisuliselt tähendab see, et puudega inimene peab oma töölkäimisele peale maksma. On ka mitmeid teemasid, mille üle arutada: ühistranspordi parema kättesaadavuse tagamine – kindlatel märgistatud kellaaegadel madalapõhjaliste trollide ja busside graafikute koostamine ja ülesriputamine peatustesse, kaugtöö rakendamine jne.

Abivahendite taotlemine käib läbi Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuameti, kellele aga eraldatud riigi eelarvelised vahendid saavad juba esimesel poolaastal läbi. Samuti on ilmenud infopuudus, kuidas, kust ja millist abivahendit saab puudega inimene taotleda.

✓ **toetavate teenuste/toetuste puudumine või vajakajäämine tööandjatele (töölenõustaja, tööturutoetus)**

Pakutav lahendus: Sotsiaalministeeriumil koolitada välja töölenõustajad ja kaasata puuetega inimeste tööhõivega tegelnud mittetulundusühinguid teenuse väljatöötamise ning eraldada riigieelarvest nõustajatele töötasud. Käesoleva aasta aprillist alustas tööd Sotsiaalministeeriumi projekt, mis aitabki luua töötamist toetavat rehabilitatsioonisüsteemi Eestis. Mille üle tasuks arutleda on see, kus võiks töölenõustaja töökoht asetseda – kas see saab olema tööhõiveametites, mis on ju igati loogiline. Mittetulundusühingu esindajana pakun välja teise võimaliku variandi: töölenõustamise teenust võiks osutada puuetega inimeste organisatsioon. Tallinna Puuetega Inimeste Koda koordineerib tööd eelmisel sügisel avatud Puuetega Inimeste Tegevuskeskuses, mis on ühtlasi koolitus-, informatsiooni- ja ühistegevuse edendamise keskus ja on avatud kõikidele Tallinna puuetega inimestele. Oleme lähedal sihtgrupile ning meie maja on ligipääsetav kõikidele liikumistakistusega inimestele.

Tööturutoetuste vajaduse, kättesaadavuse ja kasutamise kohta tuleks korraldada uuring. Käesoleva projekti raames ei osutunud võimalikuks ühegi puudega inimese töölerakendamise puhul motiveerida tööandjat rahalise toetuse e tööturutoetuse kaudu, kuigi projektijuht seda taotles.

Lisaksin selle punkti alla ka tähelepaneku: väga oluline on tööle saanud puudega inimese järeelseire, ennetamaks konfliktide tekkimist töökollektiivis või töölt lahkumist. Samuti tuleks tuge pakkuda tööandjale ja puudega töötajale siis, kui töötaja tervise halvenemise tõttu võib tekkida töötamises pikem paus.

✓ **töövõimetusprotsent ja puude raskusaste** – inimese töövõimet või võimetust hinnatakse protsendiga ja aluseks võetakse inimese tervislik seisund. Sellest

tulenevalt on paraktilises elus palju näiteid, kuidas realselt töötavatele inimestele on määratud 100% töövõimetust. Samas aga ei pääse tööhõive ameti teenustele ligi need inimesed, kellele on määratud rohkem kui 90% töövõimetust. Seega inimesed jäävad ilma tööalasest nõustamisest, tööturukoolitusest ning tööandaja ei saa taotleda tööturutoetust. Ei saa ka üheselt süüdistada puudega inimesi selles, et neile on määratud suur töövõimetus protsent, kuna arstlikku ekspertiisi läbiviivas komisjonis määratakse töövõimetusprotsent perearsti poolt esitatud paberite alusel ja inimene ise ekspertiisis ei osale. Ilmnenud on sh mõne perearsti hoolimatus või oskamatus täita vajalikke pabereid, mistõttu oleneb juba paljuski puudega inimesest endast, kui informeeritud ta on ja kui palju ta oskab rääkida ning perearsti paberite täitmisel teavitada.

Puude raskusastme määramise üle on viimasel poolaastal palju diskuteeritud. Nägemispuudega inimesed korraldasid isegi demonstratsiooni Sotsiaalministeeriumi ees.

Pakutav lahendus: võtta arvesse töövõimetusprotsendi määramisel peale terviseliku seisundi ka teisi näitajaid. Samuti märkida arstliku ekspertiisi komisjoni poolt väljastatavale tõendile, millise töökoormusega võib inimene töötada, milliseid teenuseid, abivahendeid ta vajab, millised tööd on vastunäidustatud/sobilikud. See, kui kliendi erivajaduste kohat on olemas lähtealus, aitaks ka töölenõustajal efektiivsemalt oma tööd teha.

Lõppsõna

Käesolev aasta on kuulutatud puuetega inimeste aastaks. Osaledes aprilli lõpus rehabilitatsiooni messil koda ja liikmesühinguid tutvustava boksiga, küsisid mitmed ajakirjanikud, kas on mingit uudist, kas midagi on muutunud selle mõne kuuga positiivsemaks puuetega inimeste jaoks. Pidin kahjuks vastama eitavalt.

Nüüd, kui mõned kuud messist on möödunud, võib siiski rõõmsamalt tõdeda, et sõnum tänavuse aasta kohta on jõudnud meediasse ja sealtnaudu ühiskonda – väga erinevatel teemadel on ilmunud puuetega inimestest ja nende probleemidest artikleid.

Tööd alustas Sotsiaalministeeriumi projekt, mille tegevusest tõuseb kindlasti kasu puuetega inimeste tööhõive süsteemi korrastamisel ja uute ettevõtmiste juurutamisel. Loodan väga, et ühelt poolt kaasatakse tegemistesse puuetega inimesi endid, nagu ka aasta moto ütleb – *mitte midagi ilma meieta* – kuid samas näitaksid puuetega inimesed ka ise üles aktiivsust ja omaalgatust.

MTÜ Tallinna Puuetega Inimeste Koda
Endla 59, 10615 Tallinn
Tegevjuht: Pirjo Vaarmaa tel 655 4161,
052 56560, faks 655 4160, e-post: koda@tallinnakoda.ee,
kodulehekülj internetis www.tallinnakoda.ee

Tallinna Puuetega Inimeste Koda tegutseb aastast 1997 mittetulundusühinguna. Tema liikmeteks on 18 erinevat puuetega inimeste organisatsiooni. Üheskoos leitakse lahendused oma ühishuvidel. Samas on Koja kaudu kergem väljendada oma erivajadusi ja selgitada neid linnavõimudele. Tallinna linn ja Puuetega Inimeste Koda on koostööpartnerid Koja tegevusvaldkonnas, mille kinnituseks on sõlmitud koostööleping.

Tallinna Puuetega Inimeste Koda on kaasaja arenguga kaasaskäiv mittetulundusühing. Peamiseks eesmärgiks on elukeskkonna muutmine kättesaadavaks ja võrdsete võimaluste loomine igapäevale. Pakutavate teenuste ja läbiviidavate programmide puhul on sihtrühmaks Tallinnas alaliselt elavad puuetega inimesed. Seniseks suurimaks saavutuseks on Puuetega Inimeste Tegevuskeskuse rajamine ja käivitamine Endla tänaval.

Tallinna Puuetega Inimeste Tegevuskeskus
Endla 59, 10615 Tallinn
Administraatori tel/ faks 656 4048, e-post: info@tallinnakoda.ee
Keskus on avatud kõikidele huvilistele tööpäevadel kella 10.00 – 18.00

Keskuses on puuetega inimeste ühingutel võimalik läbi viia informatsiooni- ja nõustamistegevust, koolitustegevust, erinevate teenuste ja projektide koordineerimist, sotsiaalsed rehabilitatsiooni, kultuuri- ja sporditegevust.

Klientidel on võimalik osaleda puuetega inimeste organisatsioonide töös; osaleda koolitustel, üritustel, vaba aja tegevuses; saada informatsiooni ja esmatasandi nõustamist; kasutada arvutit, internetti; lugeda ajalehti, raamatuid; osta puuetega inimeste poolt valmistatud käsitööd; osta abivahendeid ja inkontinentsitarbeid.