

MARGIT HÄRMA:

„Olen tööandjana leidnud lisaväärtuse, mida puudega inimesed toovad organisatsiooni.“

TEKST KÜLLI URB FOTOD ARON URB

Margit Härma on tuntud ettevõtja, kohviku MAMO, kus pakutakse maitstvat ja tervislikku toitu, omanik. Meie palume Margitil jagada hoopis oma kogemusi ning mõtted tööandjana, kelle ettevõtte pakub tööd ka osalise töövõimega ja puuetega inimestele.

Viimasel ajal on hakatud rohkem rääkima puuetega inimeste tööhõivest. Kuidas Teie, kes olete puuetega inimestele tööd pakkunud, näete seda sihtrühma tööturul?

Hea mõte, et puuetega inimeste tööhõivega on hakatud tõsisemalt tegelema. Olen elus kohtunud puuetega inimestega, näen, et kui nad ei saa oma võimetele vastavalt töötada, takistab see neil elamast täisväärtuslikku elu ja nad ei tunne end võrdsena teistega. Ainuüksi juba selle pärast peame tegelema puuetega inimeste tööhõive edendamiseks. Tuleb inimlikult ning hästi adekvaatselt hinnata inimese võimeid ja leida vastav töö – võib-olla talle sobib osaajaga töö või tahab ta teha täiskohaga tööd, tuleb hinnata ta võimeid ja oskusi. Neid kohti, kuhu osalise töövõimega inimesega sobivad, on ju olemas. Puudega inimene võib töötada vastavalt oma võimetele seal, kus ta end vajalikuna tunneb – kas või lasteaias abilisena,

kes aitab õues lapsi vaadata, või öövahina – ikka vastavalt oma võimetele. Meil on töajookulud väga-väga kõrged, tööandjale on tähtis, et talle jääks võimalus palgata erivajadusega inimest tingimustel, et ta ei peaks panema ettevõtet halba olukorda.



Poliitikut ja tööandjad kurdavad tihti, et töö efektiivsus ei jõua järgi palkade tõusule. Kuigipalju saab teha innovatsiooni, töö automatiseerimisega, aga ka uhtumise muutumisega saab palju ära teha.

nõuab telefoniga rääkimist – see on tema jaoks takistuseks. Me oleme lahendanud selle nii, et keegi teine teeb selle lõigu tööst. Õige tööjaotusega saab siin palju ära teha.

Või teine näide – meil töötab arengupuudega inimene, kes särab tööl nagu päike, aga mõnikord võib ta unustada väga olulised ülesanded. Siis me oleme tema jaoks teinud silte, joonistanud plaka-

Ma ei saa öelda, et puudega inimesed on tervikuna kuidagi vähem tublid, samas mõnes kohas võib neil olla raskem mõnes suhtes, aga mõnes osas on nad jälle tublimad, kui nn täistöövõimega inimesed.

Mina olen tööandjana leidnud lisaväärtuse, mida puudega inimesed toovad organisatsiooni.

Kuidas oled oma ettevõttes rakanud erivajadusega töötajaid?

Näiteks meil töötab kuulmispuudega inimene, kelle töö

*Puudega inimene
töökollektiivis on nagu
sotsiaalse närvi trenn.
See on koolitus,
kuhu me kõiki
töötajaid korruga
muidu ei saaks saata.*



teid, mis on talle abiks. Teised töötajad adapteeruvad, nii saame hakkama. Tööd on võimalik korraldada nii, et puudega inimese erivajadustega on arvestatud, töö sujuvus tagatud ja kliendid rahul.

Mõnikord on puudega inimesed väga üksikud, aga tööl tekivad suhted nagu iseenesest. Meie ettevõttes on väga erinev seltskond: on pensioniealisi, väga noori, välismaalasi, kes ei oska keelt, inimesi, kellel on puue...

Miks tööandja peaks võtma tööle puudega inimese?

Kui ta suudab palgata osalise töövõimega inimese, suurendab see kindalasti teiste töötajate empaatiavõimet, soovi pingutada ühise asja nimel. Ka töörahu suureneb, inimesed võrdlevad end ja näevad, kui hästi neil tegelikult on. Positiivne suhtumine organisatsioonis kasvab. Puudega inimene töökollektiivis on nagu sotsiaalse närvi trenn. See on koolitus, kuhu me kõiki töötajaid

jaid korraga muidu ei saaks saata. Mina näen seda sellisena.

Mis motiveeriks tööandjaid erivajadusega inimest tööle võtma?

Kõige olulisem, et süsteemis ei oleks tõkkeid. Toon näite natuke teisest valdkonnast. Võtsime tööle vanglast vabanenud noormehe. Ta oli lastekodulaps, sattunud kunagi halba seltskonda ja mõistetudki vangi varavastaste kuritegude pärast. Meie firmas töötades pingutas ta väga, oli avatud ja püüdlük töötaja. Ühel hetkel ta mõistis, et ükskõik kui palju ta püüab, on kohtutäiturite nõuded nii suured, et lootust pole. Kuus kohtutäiturit tegelesid temalt raha kättesaamisega. Noormees lihtsat põgenes ühel hetkel nende eest. Kas see, et ta hakkab tööle mustal turul, kus teda kindlasti hakatakse ära kasutama, on parem lahendus? Miks me ei anna inimesele võimalust tõusta!?

Kindlasti on väga oluline roll erivajadustega inimeste tööle võtmisel tugiisikul. Tema on see, kes mõistab erivajadusega inimest, ning on kontaktiks tööandja, töökollektiivi ja puudega inimese vahel.

Meie firmapeol oli kurdil inimesel võimalik saada viipekeele tõlgi abi. Õppisime koos valmistama *sushi* 't ja selleks, et tõlk, kes ei olnud meie firmast, saaks ka koos meiega einestada, otsustasid inimesed kiirelt teha korjanduse. See on väike asi, aga seob meeskonda, selle mõju on aastatepikkune.

Poliitukud ja tööandjat kurdavad tihti, et töö efektiivsus ei jõua järgi palkade tõusule. Kuigipalju saab teha innovatsiooni, töö automatiseerimisega, aga ka suhtumise muutumisega saab palju ära teha.

Kuidas erivajadustega inimesed Teie firma leidsid?

Töötukassa kaudu oleme otsinud töötajaid lihtsamatele töödele. Kord tuli üks kurt tüdruk julgustama oma sõbratari. Talle hakkas töö meeldima – töötab siiani meil ja on väga hea töötaja.

Mis võiks veel tööandjaid motiveerida?

Praegu kehtiv sotsiaalmaksusoodustus on oluline, agasoodustuseipeaks olema ainult miinimumpalga ulatuses – nii soodustaksime karjääris edenemist. Kindlasti on oluline töökohtade kohandamine. Meil ei ole tööl liikumispuudega inimest, seega ei ole kogemust, millised väljakutsed siis oleksid, ja nagu juba rõhutasin, on tugiisik väga oluline abi.

Ka pehmemaid meetmeid tuleb kasutada: korraldada kampaaniaid, mitmesuguseid üritusi. Mina olen turundusnimene ja näen siin mitmeid võimalusi, kuidas tööandjat, kes võtab puudega inimese tööle, tunnustada. Hea eeskujuga teeb palju ära. Eeskuju võimaldab teema nähtavaks teha, sest vähesed inimesed mõtleavad selle peale. Näiteks kampaania „Töötame koos“ tunnusmärgi, mis on mõeldud esile tooma tööandjaid, kes annavad tööd puuetega inimestele, saamine peaks olema võimalikult bürokraatiavaba. Ka tööandjad võivad oma kogemusi jagada, teen seda isegi meeleldi.

Ettevõtja ei ole sotsiaaltöötaja. Selles valdkonnas on ta nagu puudega, tema on tugev muus. Seetõttu tuleks toetuste, ka näiteks tugiisiku taotlemine teha konkreetsemaks ja selgemaks. Promootorid ei ole tavaliselt tugevad bürokraatias; väiksemates ettevõtetes ei ole assistente, kes taotlusi edasi-tagasi juhtumikorraldajatele saadaks, kuni taotlus aksepteeritakse. Abi peab olema kiire, tõhus ja tulemuslik, et erivajadusega töötaja ei kaotaks lootust ning tööandja ei lööks käega.