

Töötuskindlustushüvitise saajate müksamine tööle

Lõpparuanne

Uuring on valminud Sotsiaalministeeriumi tellimusel.

Töö teostaja:

Poliitikauuringute Keskus Praxis

Ahtri 6A, VI korrus, 10151 Tallinn

+372 640 8000

praxis@praxis.ee

Projektijuht:

Kristi Anniste

Tel. 55546846

E-post: kristi@praxis.ee

Autorid:

Jane Ester

Kristi Anniste

Mariliis Öeren

Kirsti Melesk

Kaupo Koppel

Merilen Laurimäe

Uuringu valmimisse panustasid:

Maris Vainre

Elisabeth Kendrali

Aleksandr Michelson

Liis Allmäe

Sisukord

1. Lühikokkuvõte	5
2. Summary	7
3. Sissejuhatus	9
4. Kirjanduse ülevaate tulemused	11
4.1. Metoodika	11
4.2. Tööle saamist toetavad tegurid	11
4.2.1. Sisemised tegurid	13
4.2.2. Tööotsingu oskused ja strateegiad	15
4.2.3. Poliitika rakendamise/elluviimise roll hõivesse liikumisel	15
4.3. Töötute kiiremaks hõivesse naasmiseks rakendatud sekkumised	16
4.3.1. Koolitused	16
4.3.2. Teised teadlikkuse tõstmisele suunatud sekkumised	16
4.3.3. Suunatud info jagamine	17
4.3.4. Hoiakute, väärtuste ja uskumuste mõjutamine	17
4.3.5. Töötukassa teenused	18
4.3.6. Tööotsingute lihtsustamine	19
4.4. Kokkuvõte	19
5. Töötuskindlustushüvitise saajate taustaandmete analüüsi tulemused	20
5.1. Andmed ja metoodika	20
5.2. Töötuskindlustushüvitise saajate üldine statistika	20
5.3. Töötuskindlustushüvitise maksimaalses ulatuses kasutamine erinevate taustatunnuste alusel	20
5.4. Kokkuvõte	26
6. Intervjuude analüüsi tulemused	27
6.1. Metoodika	27
6.2. Inimeste aktiivsus töötuna ja seda mõjutavad tegurid	28
6.2.1. Töötukassas arvele võtmine	28
6.2.2. Tööotsingutega alustamine ja seda mõjutavad tegurid	28
6.2.3. Tööotsingute strateegiad	34
6.3. Väärtused ja hoiakud seoses töötamise, töötuse, TKH ning Töötukassaga	35
6.3.1. Suhtumine töösse, töötusse ja TKH-sse	35
6.3.2. Suhtumine Töötukassasse ja selle teenustesse	36
6.4. Peamised järeldused	39
7. Klienditeekond	41
8. Persoonad	43
8.1. MALLE	44
8.2. JASS	45
8.3. NELE	46
8.4. MARGUS	47
9. Müksu väljatöötamine	48
9.1. Müksu väljatöötamise metoodika	48

9.2. Esialgsed ideed.....	48
9.2.1. Võimekuse suurendamisele suunatud lahendused	48
9.2.2. Võimaluste suurendamisele suunatud lahendused	49
9.2.3. Motivatsiooni tõstmisele suunatud lahendused	50
9.3. Ideede hindamine, koondamine ja selekteerimine.....	53
9.3.1. Märguanne TKH määra vähenemisest/lõppemisest	53
9.3.2. Avalik lubadus konsultandile	54
9.3.3. Töölase aktiivsuse planeerimine	55
9.3.4. Riskitaju ja teadlikkust tõstvad sõnumid, sh hoiaku „TKH kui väljateenitud puhkus“ muutmine ja ümberraamistamine	56
9.3.5. Mõttemustrite suunamine – aktiveerimine, metakognitsioon (<i>metacognition</i>)	58
9.4. Lõplik lahendus.....	59
9.4.1. Kirja näidis	60
10. Müksu rakendamine ja mõju hindamine	61
10.1. Uuringudisain	61
10.2. Uuringu korraldus	62
10.3. Andmete kogumine ja töötlemine	62
10.4. Müksu rakendamine ja mõju hindamine.....	63
Kasutatud kirjandus	64
Lisa 1. Töötsimist soodustavad ja takistavad tegurid	67

1. Lühikokkuvõte

Töötukindlustushüvitise (TKH) eesmärk on tagada inimesele töötuse ajal piisav asendussissetulek, mis võimaldab igapäevast toimetulekut, sealhulgas teha uue sobiva töö otsimiseks vajalikke kulutusi. See on oluline, et aidata töö kaotanud inimesel leida optimaalse aja jooksul uus sobiv töökoht. Seega proovib TKH ühest küljest mõjutada töötuid võimalikult ruttu siirduma töötusest hõivesse, teisalt aga asuma oskustele ning teadmistele vastavale tööle, mille leidmine võib võtta küll rohkem aega, kuid mis tagab inimesele ja majandusele suurema sissetuleku.

Problemaatiline on olukord, kus inimesed hakkavad uut töökohta otsima alles hüvitise saamise perioodi lõpu lähenedes, mille tulemusel on nende hõivesse naasmine aeglasem ja pikeneb töötuse kestus. Töötukassa andmetel on viimase kümne aasta jooksul vähenenud küll 180 ja 270 päevaks määratud hüvitise maksimaalne kasutus, kuid ei ole oluliselt muutunud 360 päevaks määratud TKH kasutus. Pikk tööturult eemalolek raskendab tööturule naasmist, kohanemist tööl käimise harjumusega ning võib kaasa tuua tööoskuste ununemise, töö otsimise motivatsiooni vähenemise jpm.

Siinse töö eesmärk oli kujundada psühholoogilistel mehhanismidel põhinev sekkumine (nö müks), mis mõjutab töötuid, kellele on TKH määratud 360 päevaks kiiremini hõivesse naasma. Samuti oli töö eesmärk hinnata müksude rakendatavust ja mõju, mis loob eeldused nende laiemaks kasutuselevõtuks.

Eesmärgi saavutamiseks õppisime esmalt tundma sihtrühma käitumist, sh kirjeldasime võimalikke takistusi hüvitise saajate tööle naasmisel, samuti tegureid, mis tööle naasmist soodustavad. Selleks otsisime teavet kirjandusest ja viisime läbi intervjuud sihtrühma esindajate ning Töötukassa ekspertidega. Tulemused näitasid, et TKH saamise esimestel kuudel inimesed üldjuhul tööd aktiivselt ei otsi, sest eelnenud töötamisest ollakse sageli väsinud või on tekkinud ületöötamisega seotud füüsilise tervise probleemid. Tööotsingutega seotud passiivsust võib põhjustada ka hoiak, et TKH on eelneva tööga välja teenitud puhkus. Inimese tööotsingute aktiivsust mõjutavad aga erinevad faktorid, sh inimese materiaalne kindlustatus, eneseusk ja kontrollitaju oma väljavaadete osas, samuti see, kui tugevalt on inimesel kujunenud tööharjumus ning kuivõrd tähtsustatakse töötamist. Inimese aktiivsus võib TKH perioodi ajal ka muutuda, nt võivad tagasilöögid kandideerimisel tuua kaasa pettumustunde ja vähendada seeläbi motivatsiooni aktiivselt tööd otsida.

Töötukassa TKH saajate andmetele tuginedes viisime läbi ka kvantitatiivse analüüsi, et leida infot selle kohta, milliste tunnustega töötud suunduvad kiiremini tagasi tööturule. Selgus, et kõige eristavamad tunnused TKH maksimaalses ulatuses kasutamises olid töövõime (vähenenud töövõimega inimesed kasutasid hüvitise sagedamini lõpuni), regioon (Ida-Virumaal on maksimaalne hüvitise kasutus teistest maakondadest oluliselt suurem), vanus (eakamad inimesed kasutavad hüvitist maksimaalses määras rohkem), sissetulek (väiksema sissetulekuga inimesed kasutavad hüvitist maksimaalses määras rohkem) ja proovitööl osalemine (proovitööl osalejate seas on võrreldes teistel teenustel osalejatega oluliselt madalam maksimaalses määras hüvitiste kasutamine).

Lisaks kaardistasime kirjanduse analüüsi abil sekkumised, mida on rakendatud töötute (kiiremaks) suunamiseks tööle. Leidsime, et inimese motivatsiooni tööle kandideerida tõstavad pühendumus töötamisele, kontrollitunne oma elu ja olukorra üle, tööotsingutele seatavad ootused, enesetõhusus, suhtumine tööotsingutesse, tunnetatud sotsiaalne surve, tööotsingu eesmärkide selgus, inimese iseloomuomadused ja enesekontroll. Töötute tööle naasmise toetamiseks on viimase kahe aastakümne jooksul maailmas läbi viidud mitmeid

erinevaid sekkumisi, mis valdavalt tegelevadki tööotsimise motivatsiooni tõstmise ja enesejuhtimise oskuste ning strateegiade toetamisega.

Kogutud info alusel kujundasime sekkumisiideed (müksud), eesmärgiga mõjutada töötuid aktiivsemalt tööle kandideerima. Tööle kandideerimise aktiivsus sai valitud väljundindikaatoriks, kuna võrreldes näiteks tööle saamisega omab inimene selle üle rohkem kontrolli ja selle tulemusel on tal võimalik selle osas ise käitumuslikke valikuid teha. Samuti on tööle kandideerimise aktiivsus eelduseks töö leidmisele ja see näitaja reageerib kiiremini, kui tööle naasmine. Pakutud ideedest valisid Sotsiaalministeerium ja Töötukassa välja müksu, milleks oli TKH saajatele saadetav kiri, eesmärgiga tõsta inimese riskitaju töötusega kaasneva finantsilise toimetuleku, madalama sotsiaalse positsiooni, professionaalsuse kao, tööalaste väljavaadete vähenemise ja aja ebaotstarbeka rakenduse osas. Sekkumisele mõju hindamiseks pakkusime välja ka mõju hindamise plaani.

Koostöös otsustati, et antud töö raames välja valitud müksu ei rakendata ja seega selle mõju ei hinnata. Töötukassa hinnangul oli projekti ajaraam liiga kitsas, et kujundada väljavalitud müks vastavaks kliendikeskse nõustamise ja individuaalse lähenemise põhimõtetega ning maandada kaasnevaid riske. Lisaks ilmnes, et sekkumise mõju mõõtmist ei ole võimalik teostada tööle kandideerimise andmeid kasutades, kuna puuduvad täielikud ja lihtsasti töödeldavad andmed kandideerimiste kohta ning tööle naasmise kasutamine peamise indikaatorina ei võimalda saada aga piisavalt andmeid ja nende kogumine ei mahu olemasoleva töö ajaraami.

2. Summary

The purpose of unemployment insurance benefit (UIB) is to ensure a sufficient replacement income during unemployment, which enables daily subsistence, including expenses necessary to search for a new suitable job. This is important to help the unemployed person find a new suitable job within the optimal timeframe. Thus, on one hand, the UIB tries to influence the unemployed to move from unemployment to employment as soon as possible, and on the other hand, to start a job that matches their skills and knowledge. This may take more time to find, but it guarantees a higher income for the person and for the economy.

The situation turns problematic when people start looking for a new job only when the end of the benefit period is approaching. As a result, their return to employment becomes slow and the duration of unemployment increases. According to the Unemployment Insurance Fund, the maximum use of the 180- and 270-day benefit has decreased over the past ten years, but the use of the 360-day benefit has not changed significantly. Long absence makes it difficult to return to the labour market, adapt to the work habit, and may lead to forgetting work skills, decrease in motivation to look for work, etc.

The aim of this research project was to design interventions based on psychological mechanisms (nudges), which direct the unemployed who receive UIB to return to employment, and to evaluate the applicability and impact of the nudge, creating prerequisites for their wider use in future. To achieve this goal, we first learned about the behaviour of the target group, i.e., we described the possible reasons why benefit recipients do not return to work faster, as well as what could motivate them to do so. For this, we searched for information in the literature and conducted interviews with representatives of the target group and experts from the Unemployment Insurance Fund. The results showed that in the first months of receiving UIB, people are generally not actively looking for work, because they are often tired from previous job or have developed problems related to physical health, such as overwork etc. Job search is influenced by various factors, including person's financial well-being, self-confidence, sense of control over their prospects, as well as how strongly a person has developed work habits. Job finding activity can also change during the period of unemployment, e.g., setbacks in applying can lead to feelings of disappointment and thereby reduce the motivation to actively look for work.

Based on the data of recipients of UIB at the Unemployment Insurance Fund, we analysed characteristics directing the unemployed returning to the labour market faster. The most distinguished features in the maximum use of UIB were work capacity (people with reduced working capacity used the benefit to the end more often), region (the maximum use of the benefit is significantly higher in Ida-Viru county than in other counties), age (elderly people use the benefit to the maximum extent more), income (people with lower income use the benefit at the maximum rate more often) and participation in probationary work (the use of benefits at the maximum rate is significantly lower among participants in probationary work compared to participants in other Unemployment Insurance Fund's services).

We also mapped interventions implemented in other countries that lead the unemployed returning to work more quickly. From literature analysis we found that motivation to apply for a job is increased by commitment to work, a sense of control over one's life and situation, expectations set for job searches, self-efficacy, attitude towards job searches, perceived social pressure, clarity of job search goals, job seeker's character and self-control. Several different interventions have been developed and piloted in the world during the last two decades to

support the unemployed returning to work, mostly dealing with increasing the motivation to search for work and supporting skills and strategies.

Based on the collected information, we designed nudges aiming to influence the unemployed to apply for a job more actively and to return to work before the end of the UIB period. The activity of applying for a job became the selected output indicator because, compared to, for example, getting a job, a person has more control over it, and as a result, they are able to make their own behavioural choices about it. Also, job application activity is a prerequisite for finding a job, and this indicator reacts faster than returning to work. The Ministry of Social Affairs and the Unemployment Insurance Fund selected one nudge from the list of proposed solutions – a letter containing messages to be sent to recipients of the UIB – with the purpose to raise risk perception in terms of financial coping with unemployment, lower social position, loss of professionalism, reduction of job prospects and inexpedient use of time. We also developed an impact assessment plan for this nudge.

It was decided in cooperation that the nudge selected within the scope of this work will not be implemented and therefore its impact will not be evaluated. According to the Unemployment Insurance Fund, the time frame of the project was too narrow to design the selected nudge in accordance with the principles of customer-oriented counseling and individual approach and to mitigate the associated risks. In addition, it appeared that it is not possible to measure the impact of the intervention using data on applying for work, as there are no complete and easily processed data on applications and using returning to work as the main indicator does not allow obtaining enough data. Also, collecting data on returning to work would not fit into the time frame of the existing work.

3. Sissejuhatus

Töötukindlustushüvitise (TKH) eesmärk on tagada inimesele töötuse ajal piisav asendussissetulek, mis võimaldab igapäevast toimetulekut, sealhulgas teha uue sobiva töö otsimiseks vajalikke kulutusi. See on oluline, et aidata töö kaotanud inimesel leida optimaalse aja jooksul uus sobiv töökoht. Töötuskindlustuse seaduse alusel tekib õigus TKH-le inimesel, kellel on täidetud töötuskindlustusstaazi nõue¹ ja kes ei ole töölt lahkunud enda algatusel, kokkuleppel tööandjaga või enda süülise käitumise tõttu. TKH maksmise periood sõltub töötukindlustusstaazist². Esimesel sajal hüvitise saamise päeval maksab Töötukassa kalendripäeva eest hüvitist 60 protsenti ning seejärel 40 protsenti ühe kalendripäeva keskmisest töötasust. Töötu kohustus on töötuna arvel olles osaleda töötusimiskava koostamisel ja täita töötusimiskavas kokkulepitud tegevusi, otsida tööd ja teavitada Töötukassat töötusimise protsessist, olema Töötukassaga vähemalt korra kuus kontaktis ning sobiva töö leidmisel selle vastu võtma. Seega proovib TKH mõjutada töötuid võimalikult ruttu siirduma töötusest hõivesse ja samas asuma oskustele ning teadmistele vastavale tööle, mille leidmine võib võtta küll rohkem aega, kuid mis tagab inimesele ja majandusele suurema sissetuleku.

Probleem tekib, kui inimesed hakkavad uut töökohta otsima või on valmis tööle asuma alles hüvitise saamise perioodi lõpu lähenedes, mistõttu muutub nende hõivesse naasmine aeglaseks ja pikeneb töötuse kestus. Uuringud on näidanud, et pikk tööturult eemalolek raskendab tööturule naasmist, uuesti kohanemist tööl käimise harjumusega ning võib kaasa tuua tööoskuste ununemise, töö otsimise motivatsiooni vähenemise jpm (vt nt Bejaković ja Mrnjavac, 2018; Dunn, 2013). Üks võimalus toetada töötute kiiremat tööle naasmist on rakendada käitumisteaduseid, mis aitavad mõista, mis on (aeglase) tööle naasmise ja kandideerimisotsuste taga ning leida võimalusi inimeste käitumise mõjutamiseks. Töö eesmärk on seega kujundada psühholoogilistel mehhanismidel põhinevad müksud, mis suunavad töötuid kiiremini hõivesse naasma ning hinnata müksude rakendatavust ja mõju, mis loob eeldused nende laiemaks kasutuselevõtuks. Siinses töös räägime nii **käitumuslikust sekkumisest** kui ka **müksust** (*nudge*). Müksu idee on mõnevõrra kitsam ja spetsiifilisem – selle eesmärk on muuta inimese valikuid mõjutavat välist valikuarhitektuuri, jättes inimesele seejuures vabaduse lõpliku otsuse osas. Käitumuslikud sekkumised on seejuures laiema tähendusega, adresseerides ka muid inimese käitumist suunavaid tegureid (nt tõstes inimese teadmisi, oskuseid). Kuna Töötukassa andmetel on viimase kümne aasta jooksul on vähenenud 180 ja 270 päevaks määratud hüvitise maksmise tegelik keskmine kestus³, kuid ei ole oluliselt muutunud 360 päevaks määratud TKH maksmise tegelik keskmine kestus, keskenduvad välja töötatavad müksud eelkõige nende isikute kiiremini tööle naasmisele, kellele TKH on määratud 360 päevaks.

Eesmärgi saavutamiseks õpime esmalt kirjanduse ülevaate ja intervjuude põhjal tundma sihtrühma olukorda seoses tööturukäitumisega, st kirjeldame võimalikke põhjuseid, miks hüvitise saajad kiiremini tööle ei siirdu. Samuti analüüsime Töötukassa töötukindlustushüvitise

¹ Töötuna arvele võtmisele eelnenud kolme aasta jooksul peab olema töötuskindlustusstaazi vähemalt 12 kuud (vt www.tootukassa.ee/et/teenused/tootuskindlustushuvitis/tootuskindlustusstaazi-arvestamine).

² Lühema kui 5-aastase töötuskindlustusstaazi korral määratakse hüvitist 180 kalendripäevaks, 5-10 aasta korral 270 kalendripäevaks, 10 aasta või enama korral 360 kalendripäevaks.

³ Töötuskindlustushüvitise tegelik kestus – tegelik kalendripäevade arv, mil töötuskindlustushüvitist maksti. Hüvitise maksmine lõpetatakse enne määratud tähtaega, kui inimese töötuna arvel olek lõpetatakse, aga ka muudel juhtudel (vt ka Töötuskindlustuse seadus § 13).

saajate andmete abil, milliste tunnustega töötud suunduvad kiiremini tagasi tööturule. Lisaks kaardistame seni teistes riikides läbi viidud sekkumised, mis suunavad töötud kiiremini tagasi tööle. Intervjuude põhjal koostame töötute klienditeekonna, mis aitab luua ülevaate sellest, milline on terviksisüsteem töötute jaoks, kuidas ta selles süsteemis liigub, sh millised on kontaktpunktid töötute ja riigi vahel ning nende kontaktpunktidega seotud kasutajakogemus. Lisaks loome peamiselt intervjuude, kuid ka teiste töös kasutatavate andmeallikate põhjal töötuskindlustushüvitise saajate persoonad – tüüpilised, personaliseeritud (aga fiktiivsed) sihtrühma esindajad, kelle kaudu ilmestatakse ja konkretiseeritakse sihtrühma ootusi ja vajadusi. Järgnevalt disainime kogutud info alusel müksud, mis suunavad töötuid tööle kandideerima ja tööle naasma enne töötuskindlustushüvitise saamise perioodi lõppu.

4. Kirjanduse ülevaate tulemused

4.1. Metoodika

Saamaks ülevaate olemasolevatest teadmistest tegurite osas, mis kujundavad töötuse ja TKH kasutamise kestust ning töötute kiiremaks hõivesse naasmiseks rakendatud sekkumistest tegime kirjanduse ülevaate. Kirjanduse ülevaate allikatena kasutasime avaldatud teadusraamatuid, eelretsenseeritavaid teadusajakirju ja ka nn halli kirjandust⁴. Esmalt määratlesime otsingusõnad, mis kirjeldasid sekkumist (nt *nudge**), sihtgruppi (nt „*unemployed*“) ja konteksti (nt „*into employment*“, „*benefit recipient**“ või „*duration*“). Otsinguid teostasime andmebaasis Scopus ning halli kirjanduse leidmiseks kasutasime Google Scholar'it.

Käesolev ülevaade keskendub töötute tööotsingu strateegiatele ning käitumuslikele aspektidele, mis tööotsingut ja selle kiirust või kvaliteeti mõjutavad. Samuti on toodud kokkuvõtte rakendatud sekkumistest, mille eesmärk on töötuid kiiremini tööle suunata.. Ülevaade ei sisalda aktiivsete tööturuteenuste mõjusid tööle saamisele, kuivõrd tööturuteenuste disain jääb käesoleva uuringu ulatusest väljapoole. Samuti on fookus tööjõu pakkumise poolel, st töötute käitumuslikel aspektidel; analüüsitud ei ole lähemalt tööjõu nõudlust (tööandjate käitumist, värbamise praktikaid, mis samuti mõjutavad töötute tööle saamise võimalusi).

4.2. Tööle saamist toetavad tegurid

Erinevate sotsiaalpoliitikate, sh tööhõivepoliitika oluliseks osaks on saanud aktiivsuseõuded⁵ ja hüvitisesaajate aktiveerimine. Töötutele tähendab see kohustust otsida tööd. Kuigi tööle saamine sõltub paljudest teguritest, mis ei ole inimese enda kontrollitavad (tööturu olukord, töökohtade olemasolu piirkonnas, diskrimineerimine vms), toetab van Hoof (2014) lähenemist, kus inimene saab oma tööle saamise võimalusi suurendada läbi aktiivse tegutsemise ning enesejuhtimise. Oluline osa selles protsessis on eneseregulatsiooni võime, et võtta ette tegevusi töö leidmiseks (De Coen jt, 2015). See tähendab, et töötul peab olema motivatsioon ja oskused töö leidmise suunas tegutsemiseks.

Samas ei ole valmisolek tööd otsida ja aktiivselt tegutseda kõigil töötutel ja igas töötuse perioodis sama. Danneris (2018) toob Taanis 25 riskirühma (piiratud töövõime või sotsiaalsete probleemidega) kuuluva töötuga läbi viidud kordusintervjuude põhjal esile, et inimesed kogevad töötuse jooksul erinevaid staadiume, mida iseloomustab erinev aktiivsuse tase ning valmisolek tööle kandideerida ja/või aktiivselt tööturuteenustel osaleda. Selle uuringu põhjal eristatakse nelja töötuse staadiumi:

- **Edenemine – edasi liikumine:** sel perioodil kogetakse edasiminekut, võimet liikuda edasi oma eesmärkide poole ning inimestel on usk oma võimesse teha vajalikke tegevusi, et saada tagasi tööturule. Kogetakse, et oma igapäevaelu üle on kontroll, mis teeb lihtsamaks ka keskendumise tööle kandideerimisele. Kirjeldatakse, et oluline on seada teostatavad sammud, et järk järgult tööle saamise poole liikuda, mida tehakse

⁴ Halli kirjanduse näol on tegemist materjaliga, mis on publitseeritud väljaspool traditsioonilisi publitseerimiskanaleid (nt teadusajakirjad, raamatute peatükid, kus artiklid eelretsenseeritakse). Halli kirjanduse alla kuuluvad näiteks raportid, valitsuse dokumendid, kõned, valged raamatud, dokumentide tööversioonid jne.

⁵ Nt kohustus töötada, otsida tööd või õppida.

sageli töötukassa konsultandiga koostöös. Nende sammude toel liikumine aitab kogeda enesetõhusust ja võimet ise tegutseda tööle saamise nimel. Kuigi see periood ei lõppe alati tööle saamisega, kogevad töötud ühel või teisel hetkel edasi liikumist oma eesmärkide poole.

- **Paigal seismine:** sel perioodil kogetakse ebakindlust. Edasiminekut ei tunnetata, kuigi töö saamiseks võidakse tegutseda. Negatiivselt kogetakse konsultantide vahetumist, mis muudab suhtluse töötukassaga läbipaistmatuks ja ebastabiilseks. Töötud tunnetavad, et on oma olukorras justkui lukus, nende tegevused ei vii mingite tulemusteni. Kogetakse frustratsiooni teadmatuse ees, mida teha või mis edasi saab. Sel perioodil kaotatakse ka aktiivsus, ei võeta vastutust oma eesmärkide saavutamise eest, vaid jäetakse see eelkõige institutsiooni (töötukassa) vastutada; tunnetatakse, et ise ei saa midagi teha.
- **Allakäik – tagasi liikumine:** pea kõik intervjueeritud töötud kogevad allakäigu perioode, mil pika ja edutu kandideerimise järel kaob usk tööd leida, millega kaasneb ka soov vältida kontakte teiste inimestega (suhtlusringkond väheneb, välditakse suhtlemist ka lähedaste ja sõpradega). Sellel perioodil tekib ka vastupanu tööturumeetmetele ja nendes osalemisele, kaob usk töötukassa ja selle teenuste võimesse toetada tööle naasmist. Ühtlasi kaob laiemalt usk võimalusse tööd leida, kaob usk enda oskustesse ja võimetesse või sellesse, mida on tööturul pakkuda, eemalduetakse oma seatud eesmärkidest tööle saamisel. Sel perioodil kogetakse ka vaimse tervise halvenemist.
- **Rööbastelt maha jooksmine:** sel perioodil kogetakse, et enda olukord on käest ära läinud, jäädakse passiivseks ja jäädakse ilma selge sihita. Seda kogeti eelkõige siis kui ei nähtud võimalusi muutusteks või olukorra paranemiseks, ei nähtud võimalust või ei osatud teha enam midagi teisiti (midagi enam), misjärel distantseeritakse end töötukassast (kirjeldatakse allaandmist). Sel perioodil kogetakse ka enesehävituslikku käitumist (sõltuvusprobleemid, kriminaalne tegevus jne) kui viimast väljapääsuvõimalust enda reaalsusest.

Nende perioodide vahel liikumine ei ole lineaarne, vaid erinevad töötud võivad neid kogeda erinevatel ajahetkedel ja erinevas järjestuses. Aktiivsuse ja passiivsuse perioodide vaheldumist kinnitavad ka teised autorid, kes on töötuid intervjuerinud. Näiteks kirjeldab Demazière (2021), kuidas vahelduvad kontrolli omamine ja segadus, aktiivsus ja passiivsus (heitumus), vastutuse võtmine/ eesmärkide seadmine ja tulemuste saavutamises kahtlemine.

Edasi liikumist toetab selge trajektoor – konkreetsete sammude jada, mis on töötule arusaadav ja mõttekas ning milles töötü saab iseseisvalt tegutseda selgete eesmärkide saavutamise nimel (Danneris, 2018). Positiivse meele ja aktiivsuse säilitamiseks on vaja omada kontrolli tööotsingu protsessi üle. Tööle saanud töötuid (ja seega tööotsingutes edu saavutanuid) intervjuuerides on välja toodud erinevaid strateegiaid kontrolli säilitamiseks või saavutamiseks: tööotsingutest distantseerimine (hoida kainet mõistust, olla valmis läbi kukkuma, olla valmis tagasilöökideks tööotsingutes), et vältida kiiret pettumust ja passiivsusse langemist; ajaliste piirangute seadmine tööotsingutele (nt kui palju aega pühendada tööotsinguga seotud tegevustele päevas või nädalas); aja pühendamise ka muudele, tööotsinguga mitte seotud tegevustele, et hoida oma vaimset tervist (Demazière, 2021). Selline enesekontroll ning strateegiate rakendamine on vajalik, et saada hakkama pingetega, mis on paratamatult tööotsingutesse sisse kirjutatud (*Ibid*, 2021).

Kirjanduses käsitletavat tegurit, mis mõjutavad tööotsinguid võib jagada tinglikult kolmeks: (1) sisemised tegurid (sh nt enesejuhtimise võime, väärtused); (2) tööotsingu oskused ja selleks rakendatavad tegevused (tööotsingu strateegiad); (3) välised tegurid (nt tööturu olukord, rahalised raskused, poliitika rakendamine), mida inimene vahetult juhtida ei saa.

Järgneb ülevaade eelkõige esimese kahe teguri osas, kuna need on tegurid, mida on võimalik väikeste sekkumistega vahetult mõjutada.

4.2.1. Sisemised tegurid

Motivatsioon on psühholoogiline protsess, mis juhib inimeste käitumist – soovitud eesmärgi ja käitumise viise. Motivatsioon on seetõttu oluline tegur töötajate protsessis. Allpool on vaadeldud käitumuslikke elemente (st sisemisi tegureid), mida kirjanduses käsitletakse kui töötajate motivatsiooni mõjutavaid tegureid. Kirjanduses tuuakse esile, et motivatsiooni mõjutavad ka välised tegurid (nt kui töötajad motiveerib rahalisest kitsikusest välja saamine) (De Coen jt, 2015).

- **Pühendumus töötamisele** (*employment commitment*) (ülevaadet vt (De Coen jt, 2015): inimesele on oluline töötamine/töökohta omamine, mitte niivõrd sissetulek, mida töötamine annab. Töötamist väärtustavad inimesed võivad olla valmis vastu võtma suuremat hulka erinevaid töökohti, nad on oma töötajate paindlikumad, nad panustavad rohkem aega ja ressursse töötajatesse ning seega on neil suurem tõenäosus saada tööle (De Coen jt, 2015; van Hooft, 2014).
- **Tunnetatud kontroll** (*perceived control, locus of control*): kuivõrd inimene tunneb, et omab enda elu ja tuleviku üle kontrolli (st tulevik sõltub inimese enda käitumisest ja pingutustest) või kuivõrd seda mõjutavad välised tegurid (st tulevik sõltub saatusest, õnnest vm välisest) (Cuesta ja Budría, 2017; Llinares-Insa jt, 2018). Suurem tunnetatud kontroll oma töötajate ja töötamise võimaluste üle soodustab töötajate (Offerhaus, 2012; Caliendo jt, 2015; Infurna jt, 2016, Llinares-Insa jt, 2018), samas, kui kontrolli kaotamine võib tõsta esile negatiivsed emotsioonid (ärevus, stress, depressioon) ja vähendada töötajate aktiivsust (Llinares-Insa jt, 2018).
- **Töötajate seadavad ootused**: seda iseloomustab subjektiivne hinnang enda võimalusele leida tööd/enesekindlus sobiva töö leidmise osas. Usk töö leidmisse võib töötajate aktiivsust mõjutada teoreetiliselt mõlemas suunas. Ühelt poolt võivad inimesed, kellel on vähe usku sobiva töö leidmisse pingutada töötajate vähem või töötajatega seotud tegevusi isegi vältida (De Witte ja Näswall, 2003; De Coen jt, 2015). Teisalt võivad inimesed, kes ei muretse töö leidmise pärast, otsida tööd vähem intensiivselt või töötajate isegi edasi lükata, kuivõrd usuvad, et soovitud tööd on lihtne leida (Carver 2003; 2006; De Coen jt, 2015). De Coen jt (2015) leiavad, et sekkumised just vanemas eas töötajate enesekindluse tõstmiseks oleksid tõhusad, kuna vanemas eas töötajad loobuvad aktiivsetest töötajatest kui neil on vähe usku töö leidmisse, samas kui nooremad töötajad muutuvad just aktiivsemaks, et tööd kindlasti leida.
- **Enesetõhusus** (*self-efficacy*): usk oma võimesse mingi konkreetne ülesanne või tegevus ära teha (seoses töötajate usku enda võimesse ja oskuse töötajateks vajalikke tegevusi teha). Töötajate jäämine nõrgendab inimeste usku enda hakkama saamise võimesse (enesetõhusesse) (Albion jt, 2005). Enesetõhusesse mõjust töötajate aktiivsusele ei ole üheseid tulemusi. Osa autoreid on leidnud positiivseid seoseid töötajate aktiivsuse ja enesetõhusesse vahel (Albion jt, 2005). Nende järgi inimesed, kes on suurema enesekindlusega oma töötajate seotud tegevustes (kõrgema enesetõhusessega), panustavad rohkem aega ja pingutust oma töötajatesse (van Hooft, 2014). On analüüsitud ka enesetõhusesse mõju töötajate strateegiatele ja töötajate kvaliteedile. Nende uuringute järgi kasutavad kõrgema enesetõhusessega inimesed fookuseeritud töötajate strateegiat ning keskenduvad endale sobilikele töökohtadele, samas, kui madala enesetõhusessega inimesed

kandideerivad rohkem suvalistele töökohtadele, mille tulemuseks on vähem tööpakkumisi ja halvema kvaliteediga töökohad (kokkuvõtet vt Taggar ja Kuron, 2016). Samas võib väga kõrge enesetõhusus tähendada seda, et inimesed on liialt enesekindlad oma tööotsingu edus ja seetõttu kandideerivad töökohtadele umbropsu, ei pühenda aega sobiva töökoha otsimisele. Seetõttu on viidatud, et tööotsingu nõustamine peab sisaldama ka tööotsingust reaalse pildi loomist, et vältida üleliigset enesekindlust ja toetada kvaliteetsemat tööotsingustrateegiat (*Ibid*, 2016).

Enesetõhusust toetab realistlike ootuste seadmine tööotsingule, et vähendada tööotsingutes kogetavat tunnetatud ebaõiglust (Taggar ja Kuron, 2016). Sekkumised keskenduvad toimetulekustrateegiate loomisele, et saavutada kontroll ja toetada hakkama saamist töötusega (eesmärkide seadmine, sammude planeerimine tööotsinguks, toimetulek tööotsingus ettetulevate tagasilöökidega jne) (Albion jt, 2005; Baay jt, 2014; Taggar ja Kuron, 2016).

- **Suhtumine** (*attitudes*): tööotsingu motivatsiooni mõjutab suhtumine tööotsingusse (inimesed, kes peavad töö otsimist oluliseks, on rohkem motiveeritud sellega tegelema) (van Hooft, 2014).
- **Tunnetatud sotsiaalne surve tööd otsida** (van Hooft, 2014) või sotsiaalne norm, st kuivõrd peavad tööotsijat ümbritsevad talle olulised inimesed töö otsimist oluliseks (Zikic ja Saks, 2009).
- **Tööotsingu selgus** (*job search clarity*): kuivõrd töö otsijal on selged eesmärgid töö otsingule ja selge teadmine, millist tööd või karjääri ta soovib. Inimestel, kelle eesmärgid ei ole selged võtab rohkem aega erinevate võimaluste kaalumise ja väheneb tööotsingu intensiivsus. Seevastu selged eesmärgid suunavad tööotsija tähelepanu paremini suunatud tegevustele, tööotsingu tegevused on paremini mõtestatud ja tööotsingud on intensiivsemad (Zikic ja Saks, 2009).
- **Iseloomuomadused**: iseloomuomaduste nn „suur viisik“⁶ mõjutab tööturuvõimalusi (Cuesta ja Budría, 2017). Samas toovad autorid esile, et iseloomuomadused püsivad elu jooksul küllalt stabiilsed või muutuvad suurte elumuutuste käigus, mistõttu neid tegureid on sekkumistega keerulisem mõjutada.
- **Enesekontroll** (*self-control*): Kuivõrd tööotsijad peavad tegema valikuid ja otsuseid oma tööotsingu käigus (kas ja kuhu CVsid saata, kui aktiivselt tööd otsida jne), on vajalik enesekontrolli oskus, et teha neid valikuid ja otsuseid, mis toetavad pikemaajalise eesmärgi saavutamist, st tööle saamist (Baay jt, 2014). Baay jt (2014) on esmakordselt tööturule sisenevaid noori uurides leidnud, et kõrgema enesekontrolli tasemega noored olid oma tööotsingutes ja tööotsingu plaanides aktiivsemad. Sealjuures kõrge enesekontrolli tase toetab aktiivset tööotsingut, olenemata motivatsioonist tööd otsida. Seega peaksid ka sekkumised enesekontrolli oskuse suurendamiseks toetama aktiivseid tööotsinguid.

⁶ Viis peamist iseloomujoont, mis määratlevad inimese isiksust erinevates kultuurides: (1) neurootilisus, kalduvus kogeda negatiivseid emotsioone nagu ärevus ja depressioon; (2) ekstravertsus, kalduvus olla seltskondlik, soe, aktiivne, enesekindel, rõõmsameelne ja stimulatsiooni otsiv; (3) avatus kogemustele, kalduvus olla kujutlusvõimeline, loominguline, ebatavaline, emotsionaalselt ja kunstiliselt tundlik; (4) meeldivus, inimeste vaheliste suhete mõõde, mida iseloomustavad altruism, usaldus, tagasihoidlikkus ja koostöövalmidus; (5) kohusetundlikkus, kalduvus olla organiseeritud, tahtejõuline, püsiv, usaldusväärne ning reeglite ja eetiliste põhimõtete järgija.

4.2.2. Tööotsingu oskused ja strateegiad

Tööle saamine sõltub konkreetsetest tegevustest, mida tehakse tööle saamise nimel (tööotsingukäitumine e *job search behaviour*). Siin eristatakse ettevalmistavat ja aktiivse tööotsingu faasi (Llinares-Insa jt, 2018). Ettevalmistavas faasis kogutakse infot võimaliku töökoha kohta (nt tööotsingu portaalide vaatamine), millele järgneb aktiivne tööotsingu faas (tööandjatega ühenduse võtmine, CVde saatmine, intervjuudel osalemine) (*Ibid*, 2018). Sekkumised on keskendunud tööotsingu tegevuste suurendamisele ja mitmekesistamisele (*Ibid*, 2018).

Tööotsingu käitumine erineb soo lõikes. Näiteks on leitud, et mehed otsivad tööd märksa laiemalt kui naised ja tõenäosus sobiv töö leida on seetõttu suurem (Eriksson ja Lagerström 2012; Llinares-Insa jt, 2018).

Uuringutes mõõdetakse nii tööotsingu kvantiteeti kui ka kvaliteeti:

- **Tööotsingu intensiivsus** – kui aktiivselt otsitakse tööd? See on eelkõige kandideerimise kvantiteedi mõõdik, samas kui paljudele töökohtadele võib kandideerida ka umbropsu, arvestamata seda, millist töökohta tegelikult soovitakse saada või milline töökoht kandidaadile tegelikult sobib (vt ka Taggar ja Kuron, 2016).
- **Tööotsingu strateegiad** – kuivõrd sihistatud on tööotsingud (st valitakse välja töökohad, mis on kandidaadile sobilikud, arvestatakse soovitud töö sisu) vs umbropsu kandideerimine. Kirjanduses leitakse, et sihistatud otsingutega saadakse enam tööpakkumisi ja rahulolu saadava tööga on suurem, see sobib kandidaadile paremini (vt ka Taggar ja Kuron, 2016). Kõrge enesetõhususega inimesed kasutavad enam fokuseeritud otsingustrateegiat, samas kui madala enesetõhususega kandideeritakse pigem umbropsu (*Ibid*, 2016).
- **Tööotsingu kvaliteet** – kandideerimine töökohtadele, mis sobivad kandidaadi teadmiste ja oskustega (*Ibid*, 2016). Halvasti sobivatele töökohtadele saadakse vähem tööpakkumisi, kuna kandidaat ei sobi tööjõudu otsiva ettevõtte vajadustega ning saadav töökoht on halvema kvaliteediga kui fokuseeritud tööotsingu puhul (*Ibid*, 2016).

4.2.3. Poliitika rakendamise/elluviimise roll hõivesse liikumisel

Poliitika rakendamise osas on uuritud **tööotsingut toetavate teenuste** (*job search assistance, JSA*) tõhusust. Nende teenuste olulisust rõhutab ka Majandusliku Koostöö ja Arengu Organisatsioon (OECD) kui teenuseid, mis toetavad toetustelt hõivesse liikumist. Selliste töötute aktiveerimise programmide elementideks on muuhulgas kandideerimise õpetamine, vajaduste hindamine, tööotsingute toetamine, individuaalse tegevuse toetamine tööotsingul, isikliku tööotsingu tegevuskava luua aitamine jne. Selliste programmide hindamisel on leitud erinevaid, nii positiivseid kui negatiivseid mõjusid (ülevaadet vt Bernhard ja Kopf 2014). Saksamaal on leitud, et individuaalne tööotsingu toetamine on tõhusam kui grupipõhine koolitusprogramm (*Ibid*, 2014).

Teenuse rakendamise ja tööle asumise omavahelistest seostest on andnud ülevaate Dall ja Danneris (2019). Näiteks analüüsisid nad, kuidas mõjutab teenuse disain ja rakendamine ning selle reformid töötusest tööle suunamise programme. Analüüsi ka seda, kuidas mõjutavad teenuse rakendajate (konsultantide, nõustajate) suhtumine ja oskused hõivepoliitika rakendamist. Samas tõdeavad autorid, et konsultantide ja töötute omavahelise interaktsiooni uurimisel on keskmiselt eelkõige see, kuidas töötud ennast nendes olukordades tunnevad ning mitte see, mis töötab töötusest tööle suunamisel (*Ibid*, 2019).

4.3. Töötute kiiremaks hõivesse naasmiseks rakendatud sekkumised

4.3.1. Koolitused

Erinevate koolituste pakkumine on üheks levinumaks sekkumiseks töötute kiiremaks hõivesse suunamiseks. Üheks edukamaks sekkumiseks koolituste alal on Brenninkmeijeri ja Blonki (2011) Hollandis välja töötatud koolitusprogramm, mis oli suunatud pikaajaliste töötute enesekindluse, enesetõhususe ja probleemide lahendamise oskuste tugevdamisele. Koolitus koosnes rühmaaruteludest, ajurünnakutest, rollimängudest ja muudest tegevustest, mille käigus said osalejad oma tööotsingu oskusi ja teadmisi täiendada. Lisaks õpetati osalejaid probleemide lahendamise strateegiate ja oskuste omandamise kaudu tulema toime tagasilöökide ja takistustega. Sekkumine oli edukas, kuna randomiseeritud kontrolluuringu tulemusel olid 6 kuud pärast koolitust programmis osalenud inimesed võrreldes kontrollgrupiga suurema tõenäosusega leidnud töö, ja olid ka sekkumisega rahul. Pärast 12 kuud oli mõju endiselt nähtav, kuid väiksem.

Maguire jt (2014) töötasid välja kognitiivsel-käitumuslikul teraapial põhineva koolitusprogrammi Suurbritannias, mille eesmärk oli tõsta kergete kuni mõõdukate vaimse tervise probleemidega töötute tööotsingu oskuseid. Osalejad identifitseerisid mõtteid ja käitumist, mis võivad takistada neil tööd leida kas otseselt või läbi madala enesehinnangu või efektiivsuse. Randomiseeritud kontrollkatse tulemusel selgus, et sekkumisel oli statistiliselt oluline mõju tööotsingu enesetõhususe (*self-efficacy*) tõstmisele.

Ka Hodzik jt (2015) töötasid Hispaanias välja emotsionaalsete kompetentside arendamise koolituse, mille eesmärk oli õpetada oskusi emotsioone väljendada, neid mõista ja neid paremini juhtida ning seeläbi parandada hõive võimalusi. Randomiseeritud kontrolluuringu järgi parandas sekkumine hõivesuutlikkust (*employability*), aga ka tegelikku tööle saamist ning tööle saamise kiirust. Samas ei mõjutanud sekkumine tööotsimise viise.

Peale otseselt enesetõhususe tõstmisele suunatud koolituste on sekkumisena kasutatud ka näiteks tööotsingutega seotud stressi vähendamise koolitust *Mindfulnessi* kaudu. DeJong (2013) leidis sarnast meetodit Hollandis rakendanuna, et kuigi koolitusel osalemine vähendas stressi taset, suurendas teadvelolekut ja kasvas usku oma võimesse tööd leida, ei muutunud tööotsija motivatsioon tööd otsida.

Töötute tööle naasmise soodustamist läbi vaimse tervise parandamisele suunatud sekkumise on katsetatud Henderson jt (2013) Austraalias. Eeldusel, et hea vaimne tervis parandab tööle saamise võimalusi suunati eksperimendis osalenud töötud psühholoogilisele nõustamisele. Sekkumise mõju mõõdeti ankeediga kolmes etapis (sekkumiseelne, sekkumisjärgne ja 4 nädalat peale sekkumise lõppu) ja selgus, et vaimse tervise näitajad paranesid kõigil osalejatel ning et depressiooni, ärevuse ja stressi sümptomite paranemine viib ka tööle naasmiseni.

4.3.2. Teised teadlikkuse tõstmisele suunatud sekkumised

Mitmed uurijad on teadlikkuse tõstmiseks katsetanud nn tööklubide formaati. Näiteks Nakai jt (2018) korraldasid USAs vanemaealistele töötutele tööklubid, milles tehti erinevaid tööotsingu oskusi tõstvaid tegevusi (taotluste esitamine, CV koostamine, võrgustumise oskused, intervjuu harjutamine). Tööklubide eesmärk oli soodustada positiivset suhtumist tööotsingusse, parandada eneseregulatsiooni võimet ning seeläbi toetada tööotsinguid. Sekkumise mõju mõõtmiseks analüüsiti longituudselt osalejaid ja nendega sekkumise käigus toimuvaid muutusi 5 küsitluse kaudu. Selgus, et tööklubi käigus paranes osalejate suhtumine

tööotsingusse ja tööklubi tunnetatud kasulikkus. Seejuures paranes suhtumine tööotsingusse kõige enam neil, kelle suhtumine oli sekkumise alguses negatiivne.

Veebipõhist tööklubi tööotsingute alaste oskuste suurendamiseks katsetas ka Hägglund (2006) Rootsis, kuid kuna töötute huvi veebipõhise tööklubi vastu oli väike, ei olnud võimalik usaldusväärselt sekkumise mõju hinnata.

Bonoli (2014) korraldas Šveitsis uutele töötutele infoseminarid eesmärgiga tõsta nende teadlikkust isiklike võrgustike kasutamisest tööotsingul. Töötutele näidati 6 slaidi, mis sisaldas infot selle kohta, kui tihti leitakse töö mitteformaalseid kanaleid pidi, jagati varasemaid töö leidmise kogemusi ja juhiseid, kuidas pöörduda tuttavate poole töö otsimise eesmärgil. Sekkumise mõõtmiseks läbi viidud pool-randomiseeritud uuringu tulemusel selgus, et kuigi sekkumisel ei olnud mõju kogupopulatsioonis, oli oluline mõju tööle saamisele naiste seas.

4.3.3. Suunatud info jagamine

Töötute kiiremaks tööle müksamiseks on kasutatud ka suunatud info jagamist. Näiteks saatsid Altmann jt (2018) Saksamaal hiljuti töötuks jäänud inimestele kirja, mis sisaldas infot hetke tööturu olukorrast, pikaajalise töötuse mõjust ja enda pingutuse vajalikkusest, töötuse ja igapäevaelu omavahelistest seostest (näited, kuidas tööle saamine omab positiivset mõju ka muudes eluvaldkondades) ning võimalikest tööotsingu kanalitest. Randomiseeritud välikatse tulemusena selgus, et sekkumise mõju testgrupile oli üldises valimis võrreldes kontrollgrupiga statistiliselt ebaoluline, kuid oluline pikaajaliste töötute seas.

Mühlböck jt (2021) kasutasid Austrias töötutele info jagamise meediumitena animeeritud informatiivset videod, mis andis infot tööotsingute kohta ning sisaldas lühikest veebipõhist küsimustikku, julgustamaks osalejaid mh peegeldama oma kogemusi tööotsinguga. Sekkumisena kasutati ka nende kahe elemendi kombineerimist. Sekkumiste mõju mõõdeti randomiseeritud kontrollkatsega, mille tulemusel selgus, et positiivne efekt oli eelkõige sekkumisel, kus küsimustikule järgnes videoklipp ning eelkõige täheldati positiivset mõju madala haridusega inimestele.

4.3.4. Hoiakute, väärtuste ja uskumuste mõjutamine

Lisaks teavitamistegevustele on proovitud suunata töötute hoiakuid, väärtusi ja uskumusi, et nad juhiks end tööotsinguid ise tõhusamalt, seaksid eesmärgid ja pühendusid nendele (suunata tööotsingute eneseregulatsiooni). Selleks saatsid Kanar ja Bouckenoghe (2021) alles ülikooli lõpetavatele töötajatele iganädalaselt e-kirja, mis sisaldas 2-5 küsimust tööotsingute eneseregulatsiooni kohta. Randomiseeritud kontrollkatse tulemusena selgus, et sekkumine avaldas positiivset mõju tööotsingu tulemustele (tööintervjuude ja tööpakkumiste saamine), sh eelkõige nendele, kelle eesmärgile pühendumus oli uuringu eelselt madalam.

Hoiakuid muutvaks sekkumiseks on ka Kreemersi jt (2020) Hollandis läbi viidud enesesõbralikkust toetav veebipõhine kirjutamisharjutus töötutele. Sekkumise eesmärk oli aidata hakkama saada tööotsingu negatiivsete emotsioonide ja tagasilöökidega, võimendada positiivseid emotsioone ja vähendada enesekriitilisust, mis omakorda toetab edukaid tööotsinguid. Sekkumise raames tegid osalejad kaasa veebipõhise kirjutamisharjutuse, kus paluti kirjeldada oma kõige halvemat tööotsimise kogemust ning seejärel peegeldada oma kogemust kolmes enesesõbralikkuse dimensioonis (kuidas teised kogevad sarnaseid olukordi, kirjuta lõik iseendale sellest sõbralikus võtmes, kirjelda olukorraga seotud emotsioone objektiivselt ja kui ajutisi). Sekkumise mõju mõõtmiseks kasutati randomiseeritud kontrollkatset ning selgus, et kuigi sekkumine parandas enesesõbralikkuse näitajaid ning vähendas enesekriitilist suhtumist, oli sekkumise mõju vahetu ning nädal hiljem osalus- ja kontrollgrupi vahel erinevusi enam ei olnud.

Huvitavaks sekkumiseks on ka Madseni ja Mikkelseni (2021) Taanis läbi viidud randomiseeritud kontrollkatsel põhinev eksperiment, kus prooviti töötuid kiiremini tööle müksata läbi bürokraatia tajumise vähendamise. Sekkumise eelduseks oli, et keerulise bürokraatia tajumine tähendab vastutuse suunamist töötuse eest endast väljapoole (tunnetatakse, et endal ei ole kontrolli oma töötusest väljumise üle). Sekkumise raames näidati osalejatele teksti administratiivsete reeglite lihtsustamisest töötuskindlustushüvitise süsteemis ning esitati küsimusi selle kohta, kui koormavaks peetakse olemasolevat töötushüvitiste süsteemi. Selgus, et keerulise töötushüvitise süsteemi tunnetamine tähendab, et vastutus töötuse eest omistatakse välistele teguritele (vastutus lükatakse endalt ära) ning et olulised ei ole vaid tegelikud reeglid vaid ka reeglite tunnetamine (kui keerulisena nähakse nt töötushüvitiste süsteemi). Samas ei uuritud, kuidas bürokraatia tunnetamise vähendamine mõjutab osalusgrupi tööle saamist.

4.3.5. Töötukassa teenused

Mitmed läbiviidud sekkumised on tegelenud tööturuasutuse teenuste disainimise või ümberdisainimisega. Näiteks viisid Sanders jt (2021) Suurbritannias ellu kolm tööturuteenuseid kohandavat sekkumist: esimese intervjuu kohandamine töötukassa ja töötü vahel (eesmärgiga suurendada inimeste autonoomiat ja tunnetatud kontrolli oma tööotsingute üle ning suunata rõhk toetuse taotluselt tööotsimisele, vähendati täidetavate vormide/ankeetide hulka, parandati vormide selgust ja muudeti nõustajate nimetust); töötüja eesmärkide pakett (*commitment pack*), st tööotsinguid tuleb planeerida ette ja seda plaani täita, mitte raporteerida tagantjäreli töö otsimiseks tehtud tegevusi; vastupidavuse harjutused (enda tugevuste leidmine). Sekkumiste mõju mõõtmiseks viidi läbi randomiseeritud kontrollkatse, mis näitas, et töötushüvitisel lahkumine veidi suurenes ning osalusrühm väljus töötusest keskmiselt 1,54 päeva kiiremini kui kontrollrühm.

Koen jt (2013) töötasid välja pikaajalistele töötutele suunatud töövalmiduse (*employability*) toetamise teenuse. Teenust pakkus töötukassa nõustaja, kes hindas iga kliendi vajadust teenuse järele, arvestades, mis valdkonnas tööd sooviti. Sekkumise mõju mõõtmiseks viidi läbi võrdlusgrupi uuring, mille tulemused näitasid, et sekkumine avaldas testrühma seas positiivset mõju kõigile hõivevalmiduse komponentidele⁷, v.a. sotsiaalsed oskused ning et hõivevalmiduse komponendid avaldavad positiivset mõju tööotsingu intensiivsusele ja toetavad töö leidmist. Kuid tööotsingu intensiivsust ja tööleidmist sõltuvalt sekkumises osalemisest ei mõõdetud (st teame, et sekkumises osalemine parandas hõivevalmidust, aga ei tea, kas oli positiivne mõju ka tööle saamisele).

Mitmed uurijad on sekkumisenä rakendanud Eesti Töötukassa teenusele sarnast monitoorimise ja tööotsingute nõustamise teenust. Näiteks van den Berg ja van der Klaauw (2006) rakendasid Hollandis tööotsingute regulaarset jälgimist eesmärgiga suurendada tööotsingu aktiivsust ja seeläbi tööle saamise kiirust. Töötuskindlustushüvitise saajad suunati kord kuus toimuvale kohtumisele konsultandiga, kus lepiti kokku tööotsingute plaan, vaadati üle CV, senine tööle kandideerimise tegevus ja plaani täitmine. Sekkumise mõju mõõdeti randomiseeritud kontrollkatsega, mis näitas, et kuigi sekkumist saanud inimesed ei saanud kiiremini tööle, kasutasid nad rohkem erinevaid tööotsingu kanaleid.

Sarnase sekkumise viis läbi Hägglund (2014) Rootsis, kuid tema leidis randomiseeritud kontrollkatse tulemusena, et sekkumine avaldas sekkumise järgsel aastal positiivset mõju töötusest väljumisele, hõives osalemisele ja sissetulekule. Eelkõige täheldas ta sekkumise

⁷ Teadlikkus karjäärivõimalustest ja selle planeerimine, vajalikud oskused ja teadmised.

positiivset mõju noortele, pikaajalistele töötutele ja kõrgelt haritutele. Samas olid sekkumise mõju hinnangud madala täpsusega (usaldusintervallid laiad).

Ka Micklewright ja Nagy (2010) viisid läbi sarnase eksperimendi Ungaris, kus testrühm pidi külastama töötukassa nõustajat iga kolme nädala tagant ja aru andma tööotsingu kohta, kontrollrühm pidi külastama töötukassa nõustajat vaid iga 3 kuu tagant (nendel külastustel tööotsingu aktiivsuse kohta ei küsitud). Olukorras kus varem aktiivsuskontrolli ei ole olnud, avaldas sekkumine tööle saamisele positiivset mõju eelkõige naistele 30+ vanuses, aga mitte noorematele naistele ega meestele.

Eesti Töötukassa iseseisva töötusimispäeviku sarnast lahendust katsetasid Borland ja Tseng (2007) Austraalias. Päeviku eesmärk oli soodustada aktiivsemat töötusintuiti kohustades oma tegevustest regulaarselt aru andma ning andes hüvitise saajatele ülevaade tema senistest töötusintuitidest. Töötushüvitisele kvalifitseerumiseks pidi töötusija sisestama infot oma töötusintuitide kohta iga kahe nädala tagant kolmekuulise perioodi jooksul ning igale töötusijale oli ette nähtud minimaalne töökohtade arv, millele nad pidid kandideerima, olenevalt kohalikest tööturutingimustest ning töötus ja konsultandi vahelisest kokkuleppes. Päeviku mittetäitmisel võis hüvitist vähendada. Sekkumise mõju mõõtmiseks kasutati sobitamismeetodit ning leiti töötusija päeviku täitjatest oli kolme kuu jooksul töötushüvitiselt lahkunud 36.6%; kontrollgrupi seas 31.5%.

4.3.6. Töötusintuitide lihtsustamine

Üheks võimaluseks kiirendada töötute tööle naasmist on lihtsustada töötusimise protsessi. Nii ehitasid Belot jt (2019) Suurbritannias eksperimendilise töötusintuiti platvormi (veebipõhine), mis pakkus töötusijale algoritmi alusel sobivaid töökohti ning suunas neid otsima tööd valdkondades, kus tööjõuvajadus on suurem. Randomiseeritud kontrollkatse tulemusel selgus, et töötusintuitis kaalutavate töökohtade valik tänu sekkumisele laienes.

4.4. Kokkuvõte

Tööle saamisel mängib rolli lisaks välistele teguritele (nagu tööturutingimused) motivatsioon tööle minna (ja tööd otsida) ning töö otsimise oskused ja strateegiad. Täpsemalt on leitud, et nn sisemiste teguritega tõstavad inimese motivatsiooni tööle kandideerida pühendumus tööle, kontrollitunne oma elu ja olukorra üle, töötusintuitidele seatavad ootused, enesetõhusus (usk enda võimesse ja oskuse töötusintuitiks vajalikke tegevusi teha), suhtumine töötusintuitidesse, tunnetatud sotsiaalne surve, töötusintuiti eesmärkide selgus, inimese iseloomuomadused ja enesekontroll. Motivatsiooni puhul tuleb arvestada, et valmisolek tööd otsida ja aktiivselt tegutseda ei ole kõigil töötutel ja igas töötuse perioodis sama, vaid võib esineda nii tõusu- kui mõõnaperioode. Töötusintuitide oskuste ja strateegiate puhul eristatakse töötusintuiti intensiivsust, strateegiat (kuivõrd sihitud on töötusintuitid) ning töötusintuiti kvaliteeti (kuivõrd kandideeritakse enda teadmisele ja oskustele sobivatele töökohtadele).

Töötute tööle naasmise toetamiseks on viimase kahe aastakümne jooksul läbi viidud võrdlemisi palju erinevaid sekkumisi, mis valdavalt tegelevadki töötusimise motivatsiooni tõstmise ning oskuste ja strateegiate toetamisega. Mitmed selle aastatuhande alguses katsetatud sekkumised on Eesti Töötukassal tänasel päeval juba kasutusel (nt regulaarne tugi töötusintuitidel, töötusimispäevik, mitmed koolitused). Katsetatud on ka mitmeid info jagamise ning hoiakute, väärtuste ja uskumuste muutmist taotlevaid sekkumisi. Oluline on märkida, et enamik rakendatud sekkumiste puhul on nende rakendamise ja mõõtmise periood olnud võrdlemisi pikk.

5. Töötuskindlustushüvitise saajate taustaandmete analüüsi tulemused

5.1. Andmed ja metoodika

Töötuskindlustushüvitise saajate tööle naasmisega seotud takistuste ja konteksti mõistmiseks viidi läbi hüvitise saajate taustaandmete kvantitatiivne kirjeldav analüüs, mis võimaldab hinnata, kuidas erineb töötuskindlustushüvitise maksimaalses ulatuses (st hüvitise perioodi lõpuni) kasutamine sõltuvalt erinevatest inimese taustatunnustest. Järgnev analüüs tugineb Eesti Töötukassa üldisetal andmetel TKH saajate kohta (ptk 5.2.) ning Töötukassa agregeeritud andmetel inimeste kohta, kellele määrati töötuskindlustushüvitis 270 või 360 päevaks aastatel 2018-2020 ning kelle hüvitis kasutati lõpuni või kelle hüvitise periood lõppes ennetähtaegselt (ptk 5.3.). Analüüsi ei kaasatud isikuid, kellel TKH jätkati või määrati pensionieani. Andmestik sisaldas TKH saajate kohta järgnevaid tunnuseid: vanuserühm, sugu, haridustase, elukoht, suhtluskeel (eesti keel või muu keel), hüvitise päevamäär, töövõime ulatus, Töötukassa teenustel osalemine, ajutine töötamine TKH saamise ajal ja viimane ametiala.

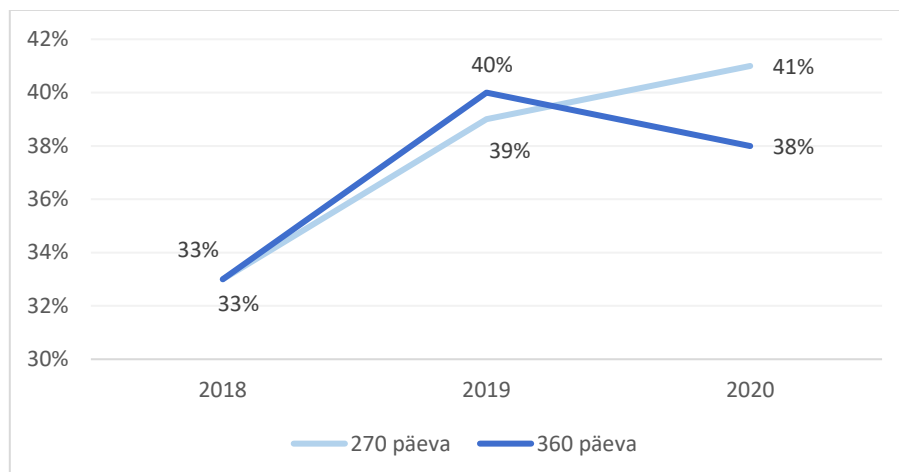
5.2. Töötuskindlustushüvitise saajate üldine statistika

Perioodil 2018-2020 määrati Eestis töötuskindlustushüvitis kokku ligi 90 tuhandel juhul. Aastate lõikes on TKH määramiste arv olnud aga ebaühtlane. Kui 2018. aastal määrati TKH umbes 22 tuhandel korral ja 2019. aastal ligi 25 tuhandel korral, siis 2020. aastal määrati TKH ilmselt COVID-19 kriisi raames toimunud koondamiste tõttu juba ligi 43 tuhandel juhul. Kasvanud on ka TKH määramiste osakaal uutest registreeritud töötutest: kui 2018. aastal määrati TKH 32%-le, siis 2020. aastal juba 44%-le uutest registreeritud töötutest. TKH määramiste jaotus pole antud perioodil eriti muutunud – 360-päevane töötuskindlustushüvitis on määratud igal aastal 27-28%-le ning 270-päevane hüvitis 20-24%-le hüvitise saajatest. Kasvanud on aga nii TKH tegelik maksmise kestus kui ka päevamäär. Kui näiteks 2018. aastal 360 päevaks määratud hüvitisega töötud kasutasid hüvitist keskmiselt 212,2 päeva, siis 2020. aastal määratud hüvitiste saajatest taas tõenäoliselt COVID-19 kriisi mõjul juba 230 päeva.

5.3. Töötuskindlustushüvitise maksimaalses ulatuses kasutamine erinevate taustatunnuste alusel

Perioodil 2018 kuni 2020 määratud TKH-st kasutas selle maksimaalses võimalikus ulatuses (st hüvitise perioodi lõpuni) keskmiselt 37% inimestest, kellele hüvitis oli määratud 360 päevaks ning keskmiselt 37% neist, kellele oli hüvitis määratud 270 päevaks. Hüvitise lõpuni kasutamine on vaadeldava kolme aasta jooksul mõnevõrra kasvanud, eriti 270 päevaks määratud hüvitiste puhul. Kui 2018. aastal 270 päevaks määratud hüvitistest kasutati lõpuni 33%, siis 2019. aastal määratudest 39% ja 2020. aastal määratud hüvitistest 41%. 360-päevase hüvitise puhul kasutati 2018. aastal määratudest lõpuni 33%, 2019. aastal määratudest juba 40% ning 2020. aastal määratudest 38%. 2019. aasta hüvitise saajate seas kajastuvad ka need, kes on COVID-19 kriisist mõjutatud ehk hüvitis määrati 2019. aastal, kuid lõppes 2020. aastal (Joonis 1).

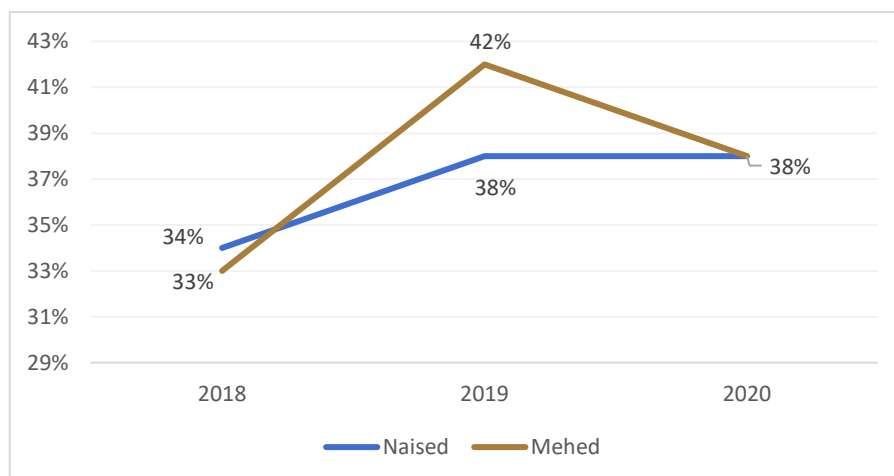
JOONIS 1. 270- JA 360-PÄEVASE TKH LÕPUNI KASUTAMINE HÜVITISE MÄÄRAMISE AASTA JÄRGI



SUGU

Suuri soolisi erinevusi TKH lõpuni kasutamises aastatel 2018-2020 ei olnud (Joonis 2). Vaid 270-päevase hüvitise puhul esineb väike erinevus, kus hüvitise kasutas lõpuni keskmiselt 39% naistest ja 36% meestest. Meeste ja naiste hüvitise lõpuni kasutamise võrdlusest ilmneb, et joonisel 1 toodud 2019. aastal 360 päevaks määratud hüvitiste lõpuni kasutamise kasvu panustasid suhteliselt rohkem mehed kui naised.

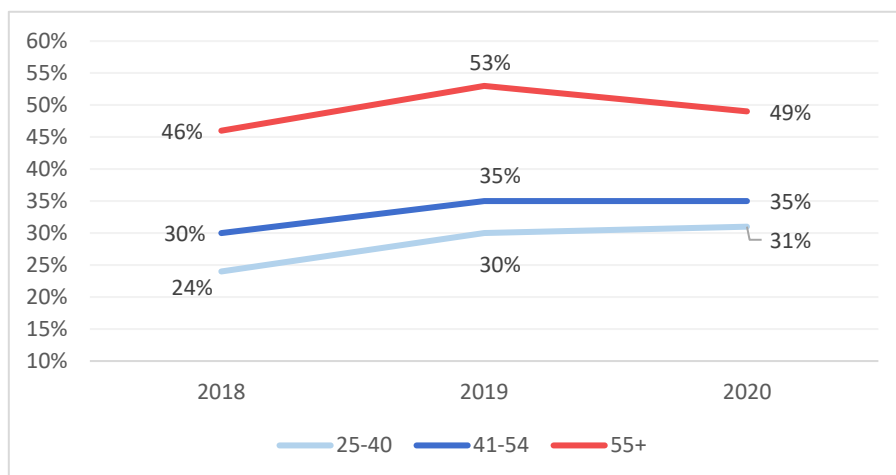
JOONIS 2. 360-PÄEVASE TKH LÕPUNI KASUTANUTE OSAKAAL SOO LÕIKES, 2018-2020



VANUS

Töötuskindlustushüvitise maksimaalses ulatuses kasutamine on vanuserühmade lõikes erinev. Nii on üle 55-aastaste seas hüvitise lõpuni kasutamine oluliselt sagedam võrreldes nooremate vanuserühmadega ning seda nii 270- kui ka 360-päevase hüvitise korral. Näiteks 2020. aastal kasutas üle 55aastastest 360-päevase hüvitise lõpuni 49%, samas kui 41-54aastaste ja 25-40aastaste seas umbes kolmandik (vastavalt 35% ja 31%) (Joonis 3). Vanuserühmas 16-24 on väga vähe neid, kellele määratakse töötuskindlustushüvitis 360 päevaks, kuna neil enamasti puudub vajalik tööstaaž.

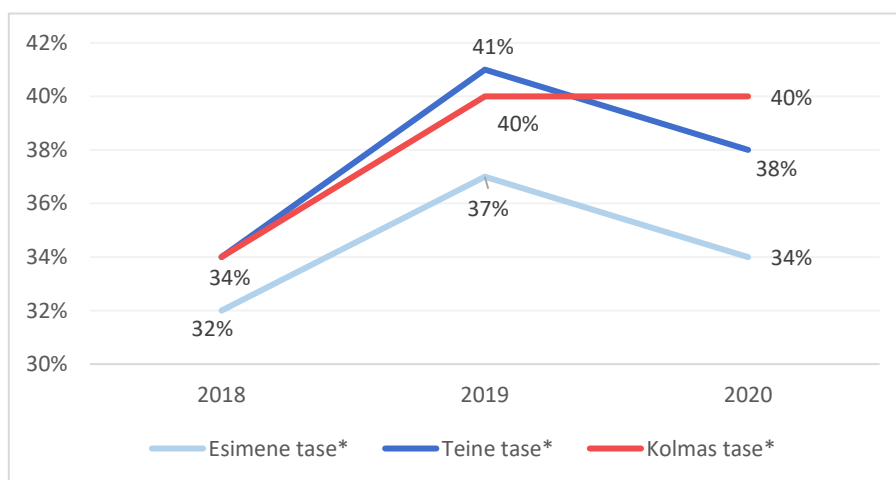
JOONIS 3. 360-PÄEVASE TKH LÕPUNI KASUTANUTE OSAKAAL VANUSERÜHMADE LÕIKES, 2018-2020



HARIDUSTASE

Haridustasemete lõikes on erinevused TKH lõpuni kasutamises võrdlemisi väiksed – kuni põhiharidusega (esimese taseme haridus) inimeste seas kasutab hüvitise lõpuni keskmiselt mõne protsendipunkti võrra väiksem osakaal inimesi võrreldes kesk- ja kõrgharidusega (teise ja kolmanda taseme haridusega) inimestega (kuni põhiharidusega keskmiselt 34% vs kesk- ja kõrgharidusega inimesed 38%). 2019. aastal määratud hüvitiste saajate seas hüvitise lõpuni kasutamine kasvas kõigi haridustasemete lõikes. 2020. aastal määratud TKH saajate seas kahanes selle lõpuni kasutajate osakaal veidi kuni põhihariduse ja keskhariidusega inimeste seas, kuid kõrghariduse seas jäi see 2019. aastal määratud samale tasemele (Joonis 4). Võimalik, et kõrgharidusega inimesed lükkasid tööle kandideerimist edasi, kuna hakkasid pandeemia tagajärjel tegelema rohkem enesetäiendamise ja ümberõppega⁸.

JOONIS 4. 360-PÄEVASE TKH LÕPUNI KASUTANUTE OSAKAAL HARIDUSTASEME LÕIKES, 2018-2020



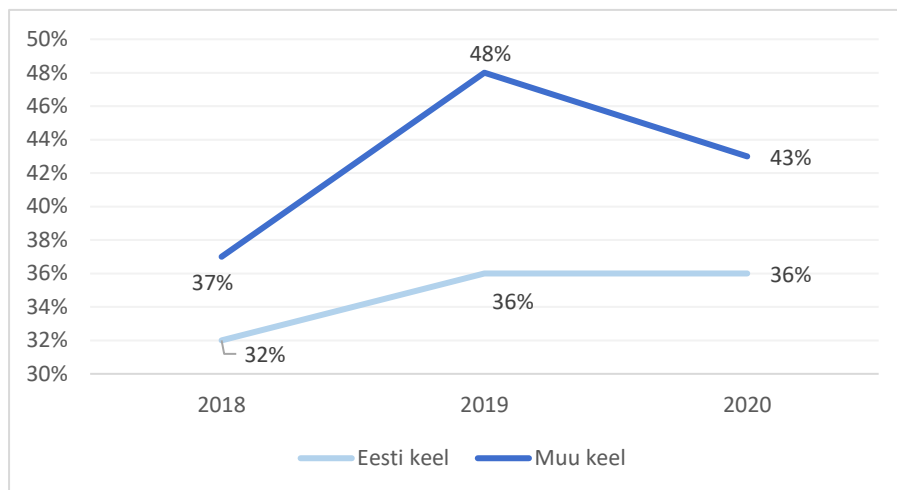
**I taseme haridus: algharidus, kutseharidus keskhariiduseeta, kutseharidus põhihariduseeta, põhiharidus, põhiharidus kutseharidusega; II taseme haridus: kutseharidus keskhariidusega, kutsekeskharidus põhikooli baasil, kutsekeskharidus või kutseõppe keskhariiduse baasil, üldkeskharidus; III taseme haridus: keskeriharidus, rakenduskõrgharidus, bakalaureus, magister, doktor.*

⁸ Vt ka Matsulevitš, L., Oja, K., Soosaar, O. ja Urke, K. (2021). Tööturu ülevaade 1/2021. Eesti Pank.

SUHTLUSKEEL

Eesti keelest erinevat keelt kõnelevate inimeste seas on hüvitise lõpuni kasutanute osakaal mõnevõrra kõrgem võrreldes eesti keelt rääkivate inimestega ja seda just 360 päevaks määratud hüvitise saajate seas. Näiteks kasutas 2020. aastal määratud hüvitiste saajatest muud keelt suhtluskeelena kasutatavatest toetuse saajatest 360-päevase hüvitise lõpuni 43%, kuid eesti keelt rääkivatest 36% (Joonis 5). 2019. aastal määratud hüvitiste saajate seas eristusid need vahed veelgi selgemalt, olles vastavalt 48% ja 36%. 270 päevaks määratud hüvitiste puhul jäävad erinevused eesti ja teiste suhtluskeelte vahel aga vaid mõne protsendipunkti piiridesse.

JOONIS 5. 360-PÄEVASE TKH LÕPUNI KASUTANUTE OSAKAAL SUHTLUSKEELE LÕIKES, 2018-2022



ELUKOHT

Sarnased erinevused nagu suhtluskeele puhul väljenduvad TKH kasutamisel ka hüvitise kasutajate elukoha osas. Nii kasutatakse Ida-Virumaal hüvitist maksimaalses ulatuses oluliselt rohkem kui teistes maakondades, seda eriti 360-päevase hüvitise määramise puhul. Näiteks kasutas aastal 2020 määratud 360-päevase hüvitise saajate seas Ida-Virumaal hüvitise maksimaalses mahus 48% ning kõige madalama hüvitise maksimaalse kasutuse keskmise osakaaluga Põlva ja Viljandi maakondades 29%. 270-päevase hüvitise puhul on Ida-Virumaa samuti kõrgema hüvitise lõpuni kasutanute osakaaluga maakondade seas (nagu ka Järva, Harju, Saare, Valga ja Lääne maakond), ent piirkondlikud erinevused hüvitise lõpuni kasutanute osakaaludes on oluliselt väiksemad.

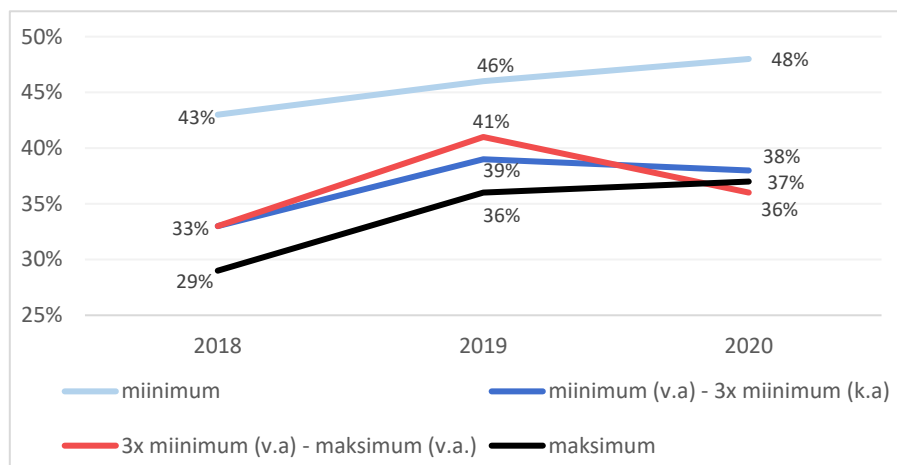
HÜVITISE SUURUS

Kui 270-päevase TKH puhul hüvitise (st ka eelneva töötasu) suurus selle lõpuni kasutamist oluliselt ei mõjutanud, siis 360-päevase TKH puhul kasutavad selle lõpuni rohkem miinimumpäevamääraga (ehk kõige madalama varasema sissetulekuga) inimesed. Näiteks 2020. aastal 360 päevaks määratud miinimumpäevamääraga hüvitise saajatest kasutas hüvitise lõpuni 48%, miinimumist suurema päevamääraga inimestest 36-38%⁹ (Joonis 6).

⁹ 2020. aastal oli TKH minimaalne päevamäär 9 eurot, maksimaalne päevamäär 106,86 eurot

Joonisel 6 ilmneb ka, et hüvitiste lõpuni kasutamise kasvu 2019. aastal määratud TKH saajate seas panustasid eelkõige miinimumist suuremat päevamäära teeninud inimesed.

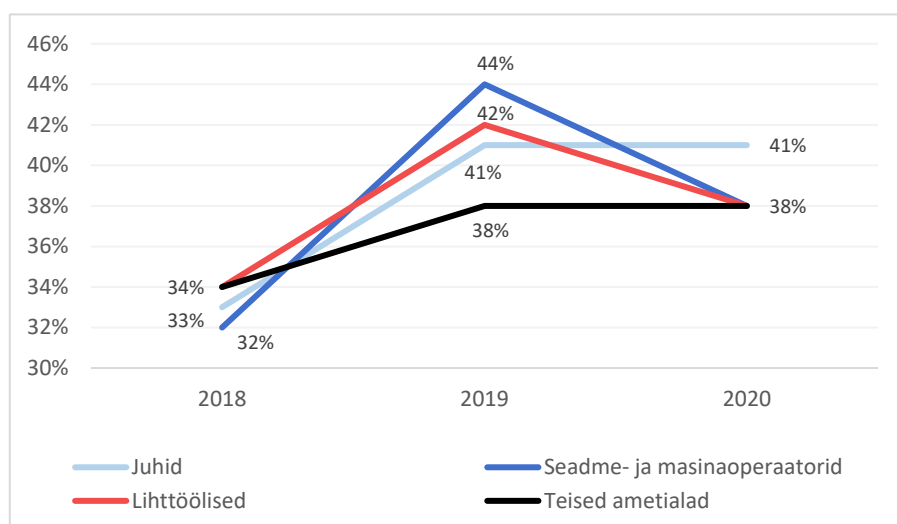
JOONIS 6. 360-PÄEVASE TKH LÕPUNI KASUTANUTE OSAKAAL PÄEVAMÄÄRA (ESIMESEL 100 PÄEVAL) LÕIKES, 2018-2020



AMETIALA

Erinevused ametite vahel TKH lõpuni kasutamises on pigem marginaalsed. Mõnevõrra sagedamini kasutavad nii 360-päevast kui 270-päevast hüvitist maksimaalses ulatuses kontoritöötajad ja klienditeenindajad ning tehnikud ja keskastme spetsialistid, kuid erinevused on vaid mõne protsendipunkti ulatuses. Hüvitise lõpuni kasutamise ajalisest võrdlusest ilmneb, et hüvitiste lõpuni kasutamise kasvu 2019. aastal määratud TKH saajate seas panustasid eelkõige juhid, lihttöölised, seadme- ja masinaoperaatorid ning koostajad (Joonis 7).

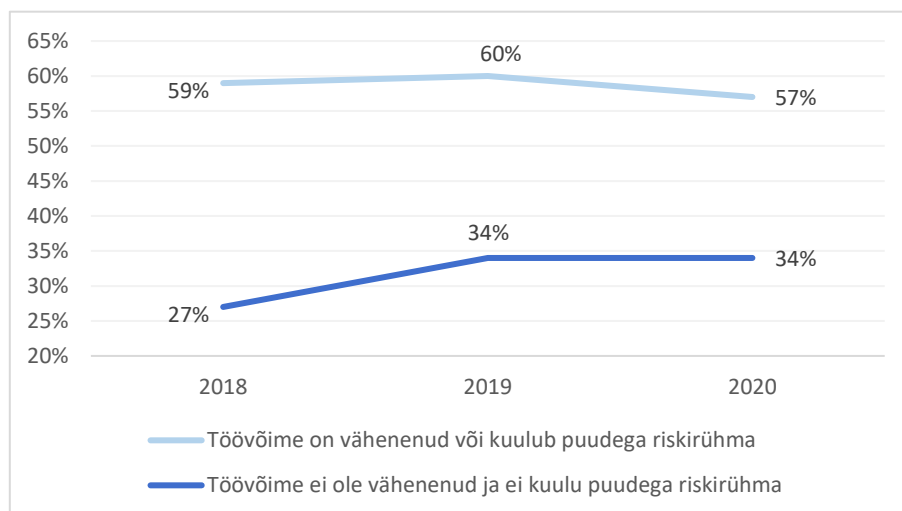
JOONIS 7. 360-PÄEVASE TKH LÕPUNI KASUTANUTE OSAKAAL AMETIALADE LÕIKES, 2018-2020



TÖÖVÕIME ULATUS

Vähenenud töövõimega inimesed kasutavad TKH oluliselt sagedamini maksimaalses ulatuses ja seda nii 270-päevase kui 360-päevase TKH puhul. Rohkem kui pooled vähenenud töövõimega inimestest kasutavad hüvitise lõpuni (Joonis 8). Nendest, kelle töövõime ei ole vähenenud, kasutas 2020. aastal hüvitist maksimaalses ulatuses umbes kolmandik.

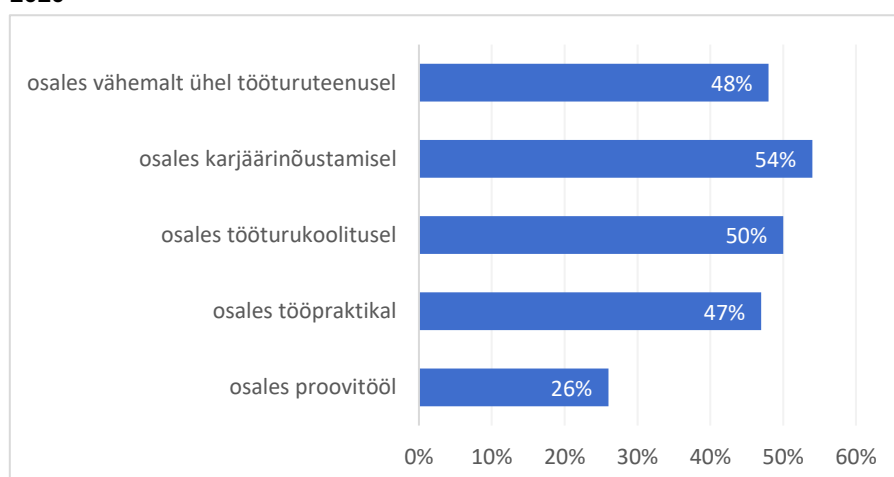
JOONIS 8. 360-PÄEVASE TKH LÕPUNI KASUTANUTE OSAKAAL TÖÖVÕIME ULATUSE LÕIKES, 2018-2020



TÖÖTUKASSA TEENUSTEL¹⁰ OSALEMINE TÖÖTUSKINDLUSTUSHÜVITISE SAAMISE AJAL

Töötuskindlustushüvituse saajad, kes osalevad mõnel Töötukassa poolt pakutaval tööturuteenusel, kasutavad hüvitist maksimaalses ulatuses keskmisest sagedamini (Joonis 9). See võib viidata sellele, et tööturuteenustel osalevatel inimestel on üldiselt keerulisem tööd leida (nt on puudulikud oskused tööd otsida, vajavad ümberõpet) ning et nad alustavad aktiivse kandideerimisega alles pärast teenusel osalemise lõppu.

JOONIS 9. 360-PÄEVASE TKH LÕPUNI KASUTANUTE OSAKAAL TÖÖTURUTEENUSTEL OSALEMISE LÕIKES, 2020



¹⁰ Osalenud kas ükskõik millisel Töötukassa tööturuteenusel, tööturukoolitusel; karjäärinõustamises, tööpraktikal või proovitööl

Näiteks kui 2020. aastal kasutas 360-päevase TKH perioodi lõpuni 38% hüvitise saanutest, siis sama sihtrühma tööturuteenusel osalejatest kasutas hüvitise maksimaalses ulatuses 48%. Samas eristub teenustest proovitööl osalemine, mis vastupidiselt vähendab hüvitise lõpuni kasutamist. Näiteks 2020. aastal määratud hüvitiste saajatest kasutas proovitööl osalejatest 360-päevast hüvitist lõpuni 26%. Samas on proovitööl osalejaid hüvitise saajate seas eri aastatel 200 – 250 inimest ehk tegemist ei ole suure sihtrühmaga.

AJUTINE TÖÖTAMINE

Ajutise töötamise võimalus TKH saamise ajal tekkis alles 2020. aasta septembris ja seega ei ole võimalik pikka ajaperioodi vaadata. 2020. aastal määratud 360-päevaste TKH saajate seas oli 9396 inimesel võimalus TKH saamise kõrvalt ajutiselt töötada ning 1211 inimest ehk 13% kasutas seda võimalust. 2020. aastal määratud hüvitiste andmetel kasutavad ajutiselt töötanud 360-päevase TKH saajad keskmisest sagedamini hüvitise lõpuni (45% vs keskmine 38%). Samal aastal määratud 270-päevase TKH puhul kasutas hüvitist maksimaalses ulatuses isegi suurem osakaal – 52% ajutiselt töötanud hüvitise saajatest.

5.4. Kokkuvõte

Perioodil 2018 kuni 2020 kasutas töötuskindlustushüvitist selle maksimaalses võimalikus ulatuses (st hüvitise perioodi lõpuni) keskmiselt 37% inimestest, kellele hüvitis oli määratud 360 päevaks ja 270 päevaks. Sealjuures COVID-19 pandeemia suurendas mõnevõrra hüvitiste lõpuni kasutamist, rohkem meeste, madalama haridustasemega, muukeelsete ning lihttöölise, seadme- ja masinaoperaatorite ja ka juhtide seas.

Suuri erinevusi hüvitise lõpuni kasutamises 270 päevaks ja 360 päevaks määratud töötuskindlustushüvitise saajate vahel ei olnud. Vaid 2020. aastal kasutasid inimesed, kellele töötuskindlustushüvitis on määratud 270 päevaks hüvitist perioodi lõpuni mõne protsendipunkti võrra sagedamini kui need, kellele hüvitis on määratud 360 päevaks.

Kõige eristavamad tunnused TKH maksimaalses ulatuses kasutamises olid töövõime (vähenenud töövõimega inimesed kasutasid hüvitise sagedamini lõpuni), regioon (Ida-Virumaal on maksimaalne hüvitise kasutus teistest maakondadest oluliselt suurem), vanus (eakamad inimesed kasutavad hüvitist maksimaalses määras rohkem), sissetulek (väiksema sissetulekuga inimesed kasutavad hüvitist maksimaalses määras rohkem) ja proovitööl osalemine (proovitööl osalejate seas on võrreldes teistel teenustel osalejatega oluliselt madalam maksimaalses määras hüvitiste kasutamine). Samas sugu ja ametikoht hüvitise lõpuni kasutamises olulist rolli üldiselt ei mängi.

6. Intervjuude analüüsi tulemused

6.1. Metoodika

Tuvastamiseks tegureid, mis mõjutavad töötuskindlustushüvitise taotlemise ja tööle kandideerimisega seotud otsuseid, viisime perioodil jaanuar kuni veebruar 2022 läbi 15 intervjuud inimestega, kellele alates 2019. aasta 1. jaanuarist oli määratud TKH 270 või 360 päevaks. Intervjuu toimumise ajal võis intervjuueeritava TKH saamise periood veel kesta või olla lõppenud. Kuigi uuringu peamine sihtrühm olid isikud, kellele TKH on/oli määratud 360 päevaks, siis laiendasime sihtrühma, et iseloomustada erineva hüvitise kestusega töötute käitumise ja argumentatsiooni variatiivsust, mis aitab hinnata müksu skaleeritavust üle TKH saajate, kuid mitte erineva hüvitise kestusega töötute võrdlemiseks. Valimi moodustamisel lähtusime vajadusest tagada intervjuueeritavate mitmekesisus ning piisav arv. Selle aluseks moodustasime eelnevalt valimi võttes arvesse erinevaid taustatunnuseid (sugu, vanus, haridustase, elukoht, suhtluskeel, hüvitise päevamäär, töövõime ulatus, Töötukassa teenuste kasutamine, ajutiselt töötamine töötuna arvel oleku ajal). Valimi moodustamiseks tegime vastava kontaktipäringu Töötukassale, kuid 4 intervjuueeritavat leidsime lumepallimeetodil¹¹.

Lisaks TKH-d saavate/saanud isikutele viisime läbi neli ekspertintervjuud, sh ühe Töötukassa juhtumikorraldajaga (Tartust) ja kolm Töötukassa töövahenduskonsultandiga (Pärnust, Narvast ja Tartust). Ekspertintervjuude läbiviimise eesmärk oli saada eelkõige sisendit TKH saajate intervjuukavade ning klienditeekonna koostamiseks.

Intervjuud viidi läbi valdavalt veebi- või telefoni teel. Üks intervjuu viidi läbi näost-näkku.

Intervjuueerimisel kasutati poolstruktureeritud individuaalintervjuusid, mis kestsid sõltuvalt intervjuueeritavast 30-90 minutit. See võimaldab avastada teemaarendusi ja nüansse, mida eelnevalt ette näha on raske. Intervjuude aluseks oli intervjuukava, mis sisaldab uurimisküsimusel põhinevaid teemasid ja abiküsimusi. Intervjuude peamine eesmärk oli tuvastada tegurid, mis mõjutavad tööle kandideerimisega seotud otsuseid. Täpne uurimisküsimus oli seega millised on tegurid, mis mõjutavad TKH saajaid tööle naasma enne hüvitise perioodi lõppu. Alaküsimusteks olid seejuures:

- mis motiveerib TKH saajaid tööle naasma (ja tööd otsima) ning
- mis pärsib (vähendab motivatsiooni) tööd otsida.

Intervjuusid viidi läbi kuni materjali küllastumiseni (saturatsioonini) – kokku 19 intervjuud 19 inimesega (sh 4 intervjuud Töötukassa ekspertidega). TKH saajatega läbi viidud intervjuude helifailid transkribeeriti. Intervjuude kodeerimiseks-analüüsimiseks kasutasime programmi NVivo.

Analüüsis kasutasime nii deduktiivset (teemasid, mis ilmnesis kirjanduse ülevaatest) kui ka induktiivset lähenemist (intervjuudest ilmnenuid tegurid). NVivos genereeritud kodeerimissüsteem võimaldas tagada intervjuude analüüsi ühetaolisuse.

Tsiteerimise põhimõtted¹²:

- Kõik tekstis toodud tsitaadid on esitatud kursiivis.

¹¹ Intervjuueeritavalt küsitakse, kas ta saab nimetada veel teisi uuritava rühma liikmeid.

¹² Vt ka Eesti Keele Instituut, *Tsitaat*. <https://keeleabi.eki.ee/wiki/Tsitaat.html>

- Tsitaadid on üldreeglina esitatud autentsel kujul, st säilitatud on tsitaadi autori kõneviisi ning sõnastust ei ole muudetud.
- Kui tsiteerijad on lisanud tsitaadi teksti puuduvaid sõnasid, siis on need esitatud nurksulgudes.
- Tsitaadi tekstist välja jäetud sõnad on asendatud kahe katkestuspunktiga.
- Tsitaadi tekstist välja jäetud laused ja lõigud on asendatud katkestusjoonega, so kolm sidekriipsu nurksulgudes.
- Tsitaadi autorile viitamisel kasutatakse soo, vanuse ja hariduse tunnust.

6.2. Inimeste aktiivsus töötuna ja seda mõjutavad tegurid

6.2.1. Töötukassas arvele võtmine

Inimeste vaimne seisund, käitumisstrateegiad ja aktiivsus on pärast töötuks jäämist erinevad. Mõned võtavad end töötuna arvele **kohe pärast töö lõppemist**, teised **ootavad mitu kuud**. Intervjuudest nähtub, et arvele võtmise kiirus sõltub seejuures **materiaalsest kindlustatusest** (nt koondamishüvitise suurus, kogunenud säästudest), aga ka **teadlikkusest** ehk siis sellest, kui hästi ollakse kursis oma õigusega saada TKH-d. Materiaalse kindlustatusega seoses märgiti ajendina ka näiteks ravikindlustuse kehtivuse lõppemist, mille korral võivad säästud kiiresti otsa saada.

Noh, esimesed kaks kuud... noh, ma olin alates esimesest novembrist; mul oli kaks kuud Haigekassat; mul oli rahaline varu olemas, seega ma kohe ennast töötuna arvele ei võtnud. Ma ootasin uue aastani. (mees, 38, keskeriharidus)

Kohe sai arvele võetud, ja noh... Põhimõtteliselt seda ma arvestasingi, et ma saan nüüd natukene oma keha taastada. (mees, 61, keskeriharidus)

Leidus ka inimesi, kes **ei olnud teadlikud, et nad kvalifitseeruvad TKH-le**. Näiteks on oli mõnel arusaam, et õigus sellele tekib vaid koondatud inimestel. TKH saamise võimalus tuli neile seega Töötukassasse pöördumisel positiivse üllatusena, mis suunas kogu tööotsimise strateegiat ümber mõtlema.

Aeg oli edasi läinud ja siis... siis ma mõtlesin, et ma võtan ennast töötuna kirja, et kui ma kohe midagi ei leia, ma saan kuskil võib-olla midagi... mingit koolitust — kas ümberõpet või midagi sellist. Sellepärast ma paningi ennast sinna kirja. Aga kuna avaldus, jah, selline võimalus, et ma sain selle töötukindlustushüvitise [---] see mõjus mulle ju kohe nagu mesi saia peale, et ma saan seda töötukindlustushüvitist, sest alguses ma läksin ju selle mõttega, et ma saan lihtsalt seda töötutoetust. [---] Ma oleks nõus ilmselt minemagi tegema sellist tööd, mida ma... tegelikult mis mulle ei meeldi nagu. Aga nii kui ma kuulsin sellest ja sai see ära [vormistatud], siis mul oli kohe nagu, ohh, hingasid sügavalt sisse ja välja — oh kui hea, nüüd mul on aega nagu otsida (naine, 51, keskeriharidus)

6.2.2. Tööotsingutega alustamine ja seda mõjutavad tegurid

Intervjuudest nähtus, et tööotsingutega alustamise aeg võis sõltuda inimese **vaimsest ja füüsilisest olukorrast, materiaalsest kindlustatusest**, tajutud **väljavaadetest** leida uus töö ning sellest, kuivõrd teadlikud oldi selle osas, **millist tööd tahetakse** teha.

Nii intervjuueeritud eksperdid kui ka TKH saajad tõid esile, et **vahetult peale TKH määramist üldjuhul aktiivselt tööd ei otsita**. Kuigi leidus ka neid, kes olid kohe alguses aktiivsemad, tõdeti, et esimesed kuud on vajalikud puhkamiseks ja taastumiseks. Põhjuseks toodi, et pikaajalisest töötamisest (või muude kohustuste tõttu) ollakse sageli **läbipõlenud**, koondamistest šokis, samuti võis inimestel esineda varasemaid **füüsilise või vaimse tervise probleeme**, mis seavad piirangud uue töö otsingutele.

Minu šokk oli see, et ma praktiliselt olin, kui töölt ära tulin, nädal aega voodis, sest selg ja jalad olid nii läbi. Viimased päevad oli tohutu tõstmine ja transportimine [---] Noh, nähti ära. Kui ikka praktiliselt invaliid on, siis pole ju mitte midagi teha temaga, heh. Ja siis oldi nõu ja jõuga abiks, ja siis ma tegingi uue taotluse ja sain nüüd aastaks kuni novembrini 2022, sain 100%¹³. (mees, 61, keskeriharidus)

Päris alguses ma kasutasin seda puhtalt nagu... kuidas öelda... mõistuse taastamiseks, ütleme niimoodi, et sellest ringist välja tulla — sellest läbipõlemise ringist. Sama soovitas tegelikult mul isegi kusjuures teha ka see karjäärinõustaja. See oli nagu päris huvitav, mis oli nagu positiivne pool Töötukassast — nad kohe alguses isegi ei hakanud seal muude teemadega nagu eriti tülitama; ütlesidki, et võta kuu aega puhkamiseks ja siis räägime uuesti. (mees, 33, kõrgharidus)

Meie oleme nagu selles mõttes Töötukassas [...] väga palju liberaalsemaks läinud.. Ilmselge on et, kui inimesel ongi mingisugused asjad, millega enne tuleb [tegeleda] ...on see tervis või ..siis need asjad tuleb kuhugi maale saada...siin ei ole mõtet miskit seda töö asja ka väga nagu pressida.. (töövahendus konsultant)

Läbipõlemise korral võis mõne inimese puhul täheldada vastumeelsust naasta tööle kohe samasse valdkonda. Küll aga pöörduti pärast mõningast taastumist TKH perioodi alguses ning teiste võimaluste kaalumist tagasi oma endise erialaga seotud tööpakkumuste juurde.

... sel hetkel ma tundsin, et ma ei taha seda teha. Ja see oligi... kusjuures see oli sama põhjus, miks ka see karjäärinõustaja nagu küsiski mu käest, et kas ma ei taha seda teha sellepärast, et mul on lihtsalt halb kogemus ees, või ma ei taha seda nagu päriselt teha? Ehk siis tegelikult tema sõnad olid selles mõttes õiged, et... lõpuks ma jõudsin tegelikult tagasi praktiliselt tarkvara valdkonda. See oligi lihtsalt pigem see ebameeldiv kogemus. Kui ma suutsin ennast nagu taaskäivitada, taas laadida, siis ma läksin samasse valdkonda tagasi, rakendama oma samasuguseid teadmisi tegelikult, onju. (mees, 33, kõrgharidus)

Intervjueeritavad rõhutasid valdavalt, et nende vaimset tervist **koondamine ja töötuse periood oluliselt ei mõjutanud** (isegi, kui teade sellest tuli ootamatuna). Mõni märkis, et tal oli koondamisteate üle isegi hea meel, kuna võimaldas elus nõ uue lehe keerata, parem töökoht saada või eriala vahetada. Koondamisega seotud madalamat stressitaset mainiti ka neil juhtudel, kui tegemist oli hooajatöolisega ja oli ette teada, et kindel periood aastas tuleb töötuna arvel olla.

Ma võib-olla oleks turvaliselt, istuks praegu seal oma antud erialal, aga mul on tegelikult nüüd lõppkokkuvõttes hea meel, et see oli — et ma sain oma turvatsoonist välja, ja ma olen oma elu nii kardinaalselt saanud muuta. (naine, 59, keskeriharidus)

Vot siis... siis kuna see on amet, mis on hooajaline, ehk siis septembrist poole juunini... no ja siis eelmine aasta ma lihtsalt olingi, jah, heh, sedasi, et ma peangi ennast töötuks vahepeal võtma, eks.[---] See oleks iga-aastaselt, jah, sedasi, et hooajatöoline oled.[---] siis jah, augusti lõpus jälle nii-öelda kandideerid, ja kui sa siis saad, siis sa saad, eks, ja kui ei saa, siis sa oled ju jätkuvalt nii-öelda töötu lainel edasi, jah. (naine, 49, keskeriharidus)

Töö otsimise aktiivsust (ja ka inimese koondamisjärgset emotsionaalset seisukorda) võib mõjutada inimese **materiaalne olukord koondamise hetkel**. Võis näha, et piisava finantspuhvi olemasolul (nt kui olemas korralikud koondamisrahad, kogutud säästud või investeeringud ja kõrgem hüvitise määr) suhtuti töötuks jäämisse rahulikult. Sel juhul käsitleti TKH-d pigem kui **väljateenitud puhkust ning võimalust end erialaselt täiendada**. Sissetuleku kõrval mängis rolli

¹³ S.o Töötukassa töövõime hindamise kohaselt alates 2016. aastast „Puuduv töövõime“.

ka ravikindlustuse olemasolu – seda pidas mõni intervjuueeritav TKH kontekstis isegi rahalisest kindlustatusest olulisemaks.

See oligi tänu sellele, et mul oli mingi tagavara. Et noh... ilma selleta ma oleks tõesti kohe hakanud tööd otsima... [---] Mu ainus mure oli see, et Haigekassa, sest sul võib-olla ükstupuha kui palju raha, aga kui sul haigekassat ei ole, siis sul võib see raha kõik korraga ära minna. See oli nagu põhiline. (mees, 38, keskharidus)

Eriti tore, kui sulle makstakse mingi, ma ei tea, 1500 eurot kuus kätte, onju, mitte midagi tegemise eest. Miks mitte seda ära kasutada. (mees, 32, keskharidus)

Tegelikult sel momendil ma omasin veel teatud sissetulekut, sest see eelmine töökoht oli selline, kus need projektide boonused mulle vist viimased maksti veel (..) märtsi lõpuga. [---] mingid rahalised liikumised sul seal ju toimuvad. Ma ei hakanud nagu selles mõttes üldse rapsima. (naine, 53, kutsekeskharidus)

Et noh, ma just lootsin, et äkki on nüüd see võimalus, kus saab veits rohkem seda uut asja nagu õppida, et oleks mingi väike vaheldus. (mees, 32, keskharidus)

Ühe olulisema põhjusena, mis motiveeris seega inimesi tööd otsima ja kandideerima oli vajadus tagada **majanduslikku toimetulekut võimaldav sissetulek** - inimesed, kel tekkis mure selle osas, asusid aktiivsemalt tööd otsima. Toimetulekule pani mõtlema ka näiteks **TKH vähenemine** teatud perioodi (s.o 100 päeva) möödudes või TKH perioodi lõpu lähenemine.

See tööturaha ei ole ju nii suur, et sellega kodus istuda lihtsalt mugavalt, heh! See ei ole ju võimalik. [...] Noh, mul abikaasal on ka väga väike pension. Ta on olnud invaliidsuspensionil enne pensionile jäämist ja ikkagi mõjutas, loomulikult. Mis seal ikka rääkida sellisest asjast, et kas sa saad palka, heh, või saad seda tööturaha ainult. Eks see sunnib ikkagi inimesi tööle minema, mina arvan. (naine, 59, keskharidus)

See summa kusagil seal augustis hakkas nagu väiksemaks muutuma, mille peale ma mõtlesin, et noh, nüüd oleks võib-olla aeg hakata vaikselt otsima. (mees, 38, keskharidus)

Kui tulevad rahaasjad mängu... see on fakt, et raha teeb imet.. Et siis sa peadki kirjutama sinna e-kirja [...] see tuleb ka kindlasti sisse tuua, et üheselt oleks mõistetav, et kui lõppeb arvel olek siis on rahaga ka kõik, eks... ja raha teeb imet, seda on elu näidanud! (töövahenduskonsultant)

Tunnetus oma majanduslikust toimetulekust sõltus paljustki sellest, kas inimesel on **suuremaid kohustusi**, millele raha kulub (nt laenud, liisingud), aga ka **ülalpeetavaid** või **elukaaslane**, kellega rahalisi kohustusi jagada. Võis näha, et intervjuueeritavad, kellel oli sissetulekut teeniv elukaaslane, muretsesid majandusliku toimetuleku pärast mõnevõrra vähem. Majanduslik kindlustunne võis omakorda anda neile enesekindluse mitte vastu võtta esimene pakutav töökoht, mis väga ei pruukinud meeldida.

Õnneks on muidugi mees ka kõrval, heh! Et... et siis... kamba peale tuleb kokku. Aga lihtsalt jah, sul on ikkagi oma kindlad... kindlad kolm sellist suuremat maksu. Siis sa ühe raha eest maksadki maksud ära ja siis ühe näiteks pisku raha eest jääb siis natukene söögiraha. Et jah, kui päris üksinda, siis... siis on ikka [...] nigel, ma ütleks [...]. (naine, 49, keskeriharidus)

Minul nagu selles mõttes läks hästi, et kuna mul polnud hetkel ei ülalpeetavaid ega perekonda, elasin üksinda ja elukoht oli ka sihuke, mis oli põhimõtteliselt praktiliselt minu enda oma, siis mul oli selles mõttes natuke lihtsam. Kuidas öelda... ma võin öelda, et mul oli see luksus, et reaalselt valida, kuidas ma nagu jätkan. Mul ei olnud otseselt ka seda vajadust, et ma pean jumala pärast leidma ükskõik mis esimese töö, mis mulle ette jääb, et mingid arved ära maksta (mees, 33, kõrgharidus)

Peale vajaduse tagada igapäevane majanduslik toimetulek (nt tasuda arved, osta sööki) võib tööotsijat aktiivsemalt tööd otsima suunata **soov tulevikuks investeerida**, nt kinnisvara osta, selleks laenu saada vms. Lisaks vähenenud võimalusele igakuiselt raha kõrvale panna võib töötuks olemine mõjutada inimese laenu saamise võimalusi pangas puudutades seeläbi

rohkem just nooremaid inimesi. Vanemad töid mitmel juhul välja, et suuri finantsilisi kohustusi neil enam ei ole, mistõttu on toimetulek lihtsam ja vajadused väiksemad.

Isegi kui sul hetkel ressursid olemas on, siis ei tegutse nii, et lased nagu ressurside lõpuni luuslangi ja siis hakkad uut tööd otsima. Pigem juba varakult hakkasid kalkuleerima, mõtlema, et mis mu võimalused on; kust ma saan uue töö, onju. Ja pluss veel see, et mõtled ikkagi tuleviku peale ka — mingit ressursi tuleb nagu edasi koguda, kui tulevikus mingi päris oma kodu soetada või pere tekib (mees, 33, kõrgharidus)

Mul on mingisugused, he-he, väikesed finantsvarud ka. Tegelikult, noh, ei ole mul hetkel muret. [...] Ja kuna lapsed on juba suured ja olen üksi, siis ega mul suuri väljaminekuid ei ole.[...] Noh, sellist... ütleme, minu hetkevajadused — jah, ma saan hakkama selle 1300ga. (naine, 58, rakenduskõrgharidus)

Tööotsingute aktiivsust ja motivatsiooni võis mitme intervjuueeritu puhul pärssida **teadmatus, millist tööd teha soovitakse**. Tööotsingu eesmärkide selgus ning töötü teadlikkus, millist tööd ta teha soovib ilmneseid tööotsingute aktiivsust mõjutava tegurina ka kirjanduse ülevaates (lk 8; Zikic ja Saks, 2009). Intervjuueeritavad mainisid, et eelistasid sellises olukorras võtta aega, et endas selgusele jõuda, millisele ametile ümber orienteeruda, käidi karjäärinõustamisel jne. See puudutab ka olukordi, kus inimene soovis **omandada uut eriala või ametioskusi**, sh näiteks alustada ettevõtlusega. Sellisel juhul keskenduti sellega seotud ettevalmistustele ja koolitustele ning töökohta aktiivselt ei otsitud.

Isegi kui sa tahad uuele erialale minna, siis sa ei võta võib-olla nagu kogu aeg ühendust kellegagi, vaid sa nagu, ma ei tea, uuridki ise rohkem ja valmistad ennast ette võib-olla paar kuud. (mees, 32, keskharidus)

Selles mõttes, et siin on mul praegu ikkagi kindel siht silme ees. Ma ei lähegi palgatööle. Kindel on see, et see... alustan eraettevõtlusega ja selles suunas olen ka oma sammud teinud. Ehk siis, minu töötamine on teadlikult olnud... noh, seda ei olnud... (mees, 42, põhiharidus)

Sellepärast, et kui ma endale ette kujutasin, ma ei teadnud, mida ma teha tahan. Minul isiklikult oli selline. Ma istusin maha ja mõtlesin, et mida ma võiks üldse teha — ja ma ei teadnud. Ma ei mõelnud seda välja, et mis tööd ma üldse peaks vaatama. (naine, 59, keskharidus)

Oma eesmärkides ja soovides selgusele jõudmist võisid siin omakorda võimendada muud faktorid, nt elukohast või tervisest tulenevad piirangud sellele, milliste võimaluste vahel on üldse valida.

Kirjandusest ilmnese, et **enesekindlus** (st taju oma väljavaadetest leida uus hea töökoht) ja **enesetõhusus** (st usk oma võimesse konkreetne tööotsingutega seotud tegevus või ülesanne ära teha) võivad tööotsingute aktiivsust mõjutada väga mitmeti. On leitud, et madal enesekindlus võib tööotsingute aktiivsust pärssida, kuna inimesed võivad tööotsingutega seotud tegevusi hakata edasi lükkama või isegi vältima (De Witte ja Näswall, 2003). Samas võivad liiga kõrge enesekindlusega inimesed olla passiivsed, kuna ollakse veendunud, et tööd otsima hakates leitakse endale sobiv töö kiiresti (Caver 2003, 2006; De Coen jt, 2015). Sama kehtib enesetõhususe puhul - kõrgema enesetõhususega inimesed panustavad rohkem aega ja pingutust tööotsingutesse (Albion jt, 2005; van Hoof, 2014). Teisalt võib väga kõrge enesetõhusus muuta inimese aga liiga enesekindlaks, mistõttu ta ei keskendu piisavalt sobiva töökohta valimisele (Taggar ja Kuron, 2016). Ka intervjuueeritavad tajusid tööotsingute **keerukust ja enda väljavaateid erinevalt**. Oli mitmeid, kes väljendasid, et **töökohta saamine neile muret ega stressi ei põhjustanud, mõnel juhul toodi välja, et tööle saamine oli isegi ootamatult lihtne**. Nad tunnetasid, et mingi töökohta ja sissetuleku suudavad nad leida igal juhul, küsimus võib olla selles, kuivõrd hästi see nende ootustele vastab. Inimesed olid seega tööotsingutes **passiivsemad, kui nad tajusid, et nende väljavaated tööle saada on pigem head** ja tegemist on **nende endi valikuga, millal tööle minna**. Väljavaadete osas aitas enesekindlust säilitada ka lootus naasta vanale töökohale, kust inimene oli koondatud.

Aga ma ikka lootsin tegelikult, et... Mulle oma firmas lubati, et nagu natuke läheb paremaks, me kohe võtame tagasi. Nad väga hoidsid mind. Ja ma natuke lootsin selle peale ka, et äkki kevadel saab tagasi sinna. Ma nagu väga intensiivselt... noh, ma vaatasin ringi küll, aga mul oli suur lootus, et ma saan tagasi, sest ma olin nii harjunud oma tööga ja mulle tegelikult meeldis oma töö, heh! (naine, 59, keskkharidus)

Ühesõnaga, ma andsin nagu ise ka hästi tugevalt märku, et ma otsin ise, ja kui ma tahan, siis see ei ole probleem leida, aga ma veel vaatan, kus suunas ma siis minna tahan. (mees, 32, keskkharidusega)

Samas pidasid ka intervjuueeritavad ise enesekindlust töö leidmise oluliseks eelduseks – seda ka näiteks olukorras, kus tuleb keelduda, kui mõni töökoht või tööandja inimesele ei sobi.

mina olen enda puhul tähele pannud, et positiivne hoiak aitab alati nagu. Ka vestlustel — ei tasu seal... Esmastel vestlustel ma mäletan ka, kuidas ma otsisin igasugu peeneid sõnu ja väljendeid seal, aga see ei tasu ennast ära, sest sa ei ole ju tegelikult selline. See ongi see, et sa ikkagi pead jääma iseendaks ja sa räägidki sellest, mis sul... noh, mida sa siis... nii, kuidas sa oledki. (naine, 51, keskeriharidus)

Oli ka neid, kelle jaoks **tööotsingutega alustamine tundus raskem, kes olid oma väljavaadete osas ebakindlamad ning tajusid olukorda seetõttu enda jaoks mõnevõrra ärevana**. Inimese enesekindlus ja taju oma väljavaadetest uus hea töökoht leida on seotud tunnetusega, et inimene kontrollib ise olukorda (Llinares-Insa jt, 2018; Offerhaus, 2012; Caliento jt, 2015; Infurna jt, 2016). Seda võivad omakorda mõjutada mitmed tegurid, mis on inimese kontrolli alt väljas (nt vanus) või raskelt kontrollitavad (elukoht, haridus, aga ka spetsiifilisemad oskused (nt keelte ja arvutioskus)). Nii olid **vanemad intervjuueeritavad rohkem mures**, kas nad enam tööturule sobivad, samuti need, kel **polnud head haridust või kelle oskused ei vastanud enam tänapäeva tööturu vajadustele**. Ka **keskustest eemal** (maal ja perifeersemates piirkondades) elavad inimesed tajusid, et nende võimalused on piiratumad, kuna (sobivaid) töökohti oli nende elukohas vähem. Nii näiteks nägid inimesed, kel madalam haridus ja kõrgem vanus ka vajadust alustada tööotsingutega koheselt pärast töötuks jäämist, põhjendades seda riskiga, et (head) töökohta ei pruugi nii lihtsalt leida.

No kõige raskem oligi lõpuks ikkagi toime tulla sellega, et mida ma... et ma ei saagi nagu lõõgile. Ja ka sellistes kohtades, kus ma tõesti oleks eeldanud, et ma igal juhul saan vähemalt intervjuule. Selle... see tekitas seda tunnet, et mida ma valesiti teen? Ma ei saanud nagu näppu peale sellele. (naine, 35, kõrgharidus)

Ja võib-olla ka niimoodi, et kui väga on vaja, ütleme, ka finantsiliselt, tõesti mingiks ajaks võtad ka mingi lihtsama töö. Ja muidugi üks vanemast peast on hirmud, et kuidas ma saan hakkama... Ma läksin ka, ja küsiti, et noh, "selline kannapööre?", kui vestlus oli. Ma ütlesin ka, et üks muidugi on — üks siis vaatame, kas saan hakkama või ei saa hakkama. Kui ei saa hakkama, siis saadetakse ära ja... (naine, 62, kõrgharidus)

Esiteks mul on vanus selline. Ma olen terve elu teinud ühte ja sama tööd, noorest peale. [...] Ja mul mingit eriharidust ei ole. [...] Ega ei olegi... Mis on valida? [...] Võib-olla kui sul on kõrgharidus, võib-olla on lihtsam äkki? Ma ei tea. Aga kui sul... minul on lihtsalt keskkharidus ja vanus — ega ei ole lihtne tööd leida. (naine, 59, keskkharidus)

Ega selle merendusega, jah, lihtsalt ei ole nagu konkreetset... muud diplomit taskus ei ole — väga suuri võimalusi siin ei ole nagu, siin maa peal (mees, 56, keskeriharidus)

Hetkel, kui ma midagi pelgan, siis ma pelgan seda distantsõpet, jah — ma kardan, et mul ei ole seda kogemust piisavalt. Kas see tuleb mul välja? Sest ma näen, kuidas noored nii ühe näpuga lasevad seal oma mobiiltelefonis ringi, nutitefonis ringi. Ja ikkagi on see hirm... nagu ma ütlen — ma olin 30-aastane, kui internet tuli, jah; minu jaoks on internet sihuke, noh, uustulnuk. Ma ei ole sündinud internetiga koos. (naine, 58, rakenduskõrgharidus)

Ebakindlust on intervjuueeritavate hinnangul süvendanud ka COVID-19 pandeemia (sh sellega seotud töökorralduse muudatus (nt haridusvaldkonnas distantsõppele minek), sellega seonduvad piirangud ja üleüldine ebakindlus ühiskonnas.

Intervjuud tõid esile, et inimese motivatsioon tööd otsida võib töötuse perioodi jooksul ka muutuda. Kui ootused (kiiresti) tööle naasta ei täitu, siis võib inimest tabada paljudest äraütlemistest tulenev pettumustunne (so tööotsingutes kogetav tunnetatud ebaõigus) (vt ka kirjanduse ülevaade lk 8, Taggar ja Kuron, 2016). Samuti võib motivatsiooni mõjutada lähedaste mure ja sotsiaalne surve (vt ka kirjanduse ülevaade lk 8, van Hooft, 2014).

Mis siis ühel hetkel juhtus oli see, et minu lähedased ja sõbrad hakkasid küsima, et kas sa ei pelga, et sa jäädk... noh, sa ei ole leidnud; kas sa ei muretse? Kas sinu jaoks on okei ja kuidas sa toime tuled... Sest ühel hetkel see hüvitis ikkagi väheneb, onju, pärast seda päeva. Ja... oled sa midagi leidnud ja mis sa teed päevad läbi; kas sul on nagu piisavalt tegemist... Ühesõnaga, olid nagu mures. [...] hästi palju nagu aitas üleüldse negatiivsetele tunnetele kaasa ka see teiste muresemine. "Oota, sa pole ikka veel midagi leidnud?" ja "Kas sa saad ikka hakkama?". Noh, ema muretses, onju (naine, 35, kõrgharidus)

Tööotsingute protsessi osas toodi demotiveeriva ja pettumust valmistavana välja näiteks **kandideerimisega seonduv – kui tagasisidet ei anta** või kui inimesele jääb **arusaamatuks põhjendus, miks ta valituks ei osutunud**. Samuti märgiti, et töökuulutustest pole sageli võimalik välja lugeda töö sisu, kuulutuses ei ole toodud pakutavat palka või nõudeid kvalifikatsioonile. Mainiti, et tööpakkumistes on mõnikord arusaamatud ja ülemäära kõrged kvalifikatsiooninõuded.

Noh, need pakkumised olid sellised küllaltki... Üldiselt need töökuulutused sisu poolest, ma ütleksin, on suhteliselt ebamäärased. Mida seal nagu täpselt tahetakse; milles see töö nagu seisneb, eks... [...] Ja siis see "palk kokkuleppel" on selline hästi ebamäärane asi – et mida see nagu siis tähendab nii väga, ja... (naine, 53, kutsekeskharidus)

Ja näiteks Ämarisse otsiti mingit süsteemiadministraatorit, kus oli üldse nagu väga huvitavalt kirjutatud, et... kandidaatidega võetakse ühendust ainult siis, kui nad osutuvad valituks. Ehk siis, sa saadad nagu oma CV musta auku ja loodad sealt mingit vastust saada. Põhimõtteliselt nad võiksid nagu ära ka täpsustada, et kaua sa ootama pead, enne kui sa nagu... (mees, 38, keskharidus)

Teisalt võib ebakindlus alguses olla suur, kuid kui leitakse sobivad enesetäiendamise võimalused ja luuakse tööotsinguplaani abil realistlikud toimetulekustrateegiad, siis võimaldab see toime tulla tööotsingutes ettetulevate tagasilöökidega, tõuseb inimese kontrollitaju ning enesekindlus oma väljavaadete osas (vt Albion jt, 2005; Baay jt, 2014; Taggar ja Kuron, 2016).

Ja ma algul olin väga vastu ja ei kujutanud ette. Olen 59-aastane – saan 60 varsti. Kuidas õppima, ja päevasesse õppesse? See tundus mulle täiesti utopia. (naine, 59, keskharidus)

Pigem ärevus oli, jah, hakkas tekkima sellel hetkel, kui ei leidnud sihukest kõige meelepärasemat positsiooni kusagilt, ja sinna, kuhu kandideerisid, igalt poolt said nagu negatiivse vastuse. Ja siis võtame sinna juurde ka need mõned oma valdkonna pakkumised, kus oligi see, et tundus, et sobiksid nagu ideaalselt, onju, aga kui isegi intervjuule ei kutsuta, siis tekkiski nagu see küsimus, et kuulge, mis nüüd viga on – kas ma isegi nagu sarnase töö peale enam tagasi ei saa? (mees, 33, kõrgharidus)

Mõnda intervjuueeritavat ajendas tööd aktiivselt otsima pikaajalise (sageli füüsilise) töötamise tulemusel **kujunenud tööharjumus**. Kirjanduses viidatakse sellele kui töötamise pühendumusele (*employment commitment*, vt De Coen jt, 2015), mis tähendab, et sissetuleku kõrval on inimese jaoks olulisem töökoha omamine ja töötamine. Sellela tuntakse igavust ja väärtusetuse tunnet, puudust tuntakse kollektiivist ning töötamise rutiinist.

Aga ikkagi – kui sa oled harjunud hommikust õhtuni nagu tööd tegema, siis, noh, tekib see selline nagu... tühjus või... (naine, 58, rakenduskõrgharidus)

Täiendavalt mainiti **tööotsinguid soodustavate teguritena** intervjuudes veel **haridust** mõnel perspektiivikal erialal (nt IT), pikka ja mitmekesisest **töökogemust**, samuti **tugevat pühendumust ja kõrget isiklikku motivatsiooni**. Motivaatorina on toiminud ka mõte, et **endale sobivaid tööpakkumusi ei pruugi palju olla** või et **pikk töötusperiood võib tööandjate silmis negatiivsena mõjuda**. Näiteks kirjeldas üks intervjuueeritav, et tööintervjuul tõusetus tema

mitmete kuude pikkune töötusperiood pigem probleemi võtmes. Samuti võib pika töötusperioodiga tekkida **mahajäämus teadmiste osas**.

Meie kiiresti muutuvmas maailmas võid ühesõnaga rongist maha jääda. Seadused muutuvad, need asjad muutuvad kõik... [...] lausa niimoodi seaduse muutmise seadus. Selles suhtes, jah, kes ikkagi mõtleb nagu minna sama rada edasi ainult, nendel võib-olla on tõesti raskem, mida pikemaks see vahe venib... (naine, 62, kõrgharidus)

Kui ma nägin seda kuulutust, et vot otsitakse, siis mul oli see tunne, et ma võingi seda tööd teha ja miks mitte uuesti tööle minna. [...] Aga ma kandideerisin puhtalt sinna, mis mulle endale ikkagi huvi pakkus. Ma mõtlesin, et aga miks mitte — pärast kaotan mingi hea võimaluse. (naine, 35, kõrgharidus)

Tööotsingute aktiivsust ja tööle naasmist mõjutavate takistavate teguritena mainisid intervjuueeritavad **teatud oskuste** (nt inglise keele ja arvutioskuse) **puudumist ja enesekindluse või julguse** puudumist (mh ise ennast tööandjatele pakkuma minna). Töö otsingute aktiivsust (ja tööle naasmist) võib takistada ka asjaolu, et kodu lähistel ei ole pakkumisi soovitud erialal, samuti palga või töökoormusega. Näiteks võivad piirkonnas olla pakkumisel vaid osalise koormusega töökohad, mida maapiirkonnas pikkade vahemaade, oma transpordivahendi puudumise ja/või transpordi kalliduse tõttu vastu võtta ei saa. Samuti võib erialase töö kaotamise korral sarnase töökoha leidmine mõnes väiksemas asulas osutada suhteliselt võimatuks.

Selge, kui sa elad ei tea kus, ja seal neid töövõimalusi ei ole ülearu palju...sul ka nagu ei ole väga nagu pakkuda tööandjatele...[...] ei ole nagu lihtne see motiveerimise teema. (töövahenduskonsultant)

6.2.3. Tööotsingute strateegiad

Kuigi intervjuueeritavad kasutasid erinevaid tööotsingute strateegiaid, siis valdavalt kasutati töö otsimiseks erinevaid **tööportaale**, LinkedIni, personalivahendustevõtteid, aga ka asutuste kodulehekülgi ja Töötukassa kodulehekülge. Samuti kasutati töö leidmiseks **isiklikke kontakte ja võrgustikke**. Mitmele intervjuueeritavale vahendas tööpakkumusi ka töövahenduskonsultant, kuid seda eriti kasulikuks ei peetud, kuna pakutav töökoht ei vastanud töötaja ootustele.

Ma ütlen — 90% ma saatsin lihtsalt firmadele, saatsingi ise, ilma, et nad oleks midagi kuulutanud või otsinud. Ja osad... osad firmad olidki, kes küsisid luba jätta nende nagu arhiivi see CV, sest neil hetkel sellist kohta pakkuda ei ole. Ja kaks kohta olid sellised, kus kutsutigi vestlusele. (naine, 51, keskeriharidus)

Tööotsimise strateegiaid oli ka selles mõttes erinevaid, et oli inimesi, kes saatsid palju CV-sid igasugustele tööpakkumustele, inimesi, kes käisid mitmetel intervjuudel ja otsustasid intervjuu käigus ise, et ei soovi antud ettevõttesse tööle minna, aga ka neid, kes mõtlesid eelnevalt põhjalikult läbi, kas ja kuhu kandideerida.

Ütleme nii, et ma vist saatsin alla 20 CV. Ma ei pommitanud mingi suvaliselt. Ma valisin, ma kalkuleerisin, kas ma tahan esiteks sinna minna. Noh, ma vaatasin seda firmade tausta ja... noh, üldse nagu — mul oli vaba aega väga palju; siis ma sain nagu rahulikult mõelda. Käisin rannas ära, tulin tagasi — “hmm, ah, vist ei saada; ei ole päris minu see teema”. (mees, 38, keskharidus)

Oma tööalase aktiivsuse säilitamiseks kasutasid mitmed intervjuueeritavad hüvitise saamise perioodil võimalust ajutiselt töötada ehk teha n-ö **tööampse**. Nende **mõttekuses ja kasulikkuses ei oldud samas kuigi kindlad**, kuna näiteks sõltuvalt töö spetsiifikast võidi tajuda, et tööd ei ole mõistlik jupitada (nt asendusõpetajate programmi puhul õpetavad erinevad õpetajad erineval ajahetkel erineva metoodikaga) või et tööampsust saadav tulu ei ole piisavalt tasuv (näiteks kui tööle sõiduks vajalikud kulud või ka kaasnevad bürokraatlikud kohustused on üpris suured). Sama arusaama väljendasid ka intervjuueeritud eksperdid.

Ma hakkasin vaatama neid tööampse, aga need on täiesti mõttetud. Esiteks see on nii väike summa, ja sa pead nii palju vaeva selleks nägema. Ma ei ole nendest aru saanud. Kui tööamps oleks näiteks kaks korda suurema summa

eest, siis oleks seal mingit mõtet. (mees, 38, keskharidus)

Ja see, mis asendusõpetajate programm pakkus — noh, seda ajatäidet — ma saan väga hästi aru, et ma saan ainult 8 päeva teha; ma saan ainult 17 tundi teha. Väga paljudel juhtudel ei olegi minna üldse õpilasi, noh, narrima, sest tuleb uus õpetaja — iga õpilane alustab siis nagu otsast peale. (naine, 58, rakenduskõrgharidus)

Näiteks see tööampsude teema... ega ta väga suures osas ei ole selline eesmärgipärane tegevus.. ta on toonud meile meeletult koormust juurde [...] ega siin ei olegi midagi parata.. kodanikud ei teavita meid asjadest õigeaegselt.. tööandjad ei tee õigeaegselt TÖR kandeid ei deklareeri tasusid. (töövahenduskonsultant)

6.3. Väärtused ja hoiakud seoses töötamise, töötuse, TKH ning Töötukassaga

6.3.1. Suhtumine töösse, töötusse ja TKH-sse

Kirjandusest nägime (De Coen jt, 2015; van Hoof, 2014), et inimese aktiivsust ja pühendumust tööotsingutele mõjutavad töötamisega seotud väärtushinnangud. Need, kes väärtustavad töötamist laiemalt ning ei seosta seda pelgalt vajadusega teenida sissetulekut, on oma tööotsingutes paindlikumad ning panustavad rohkem aega jm ressursse tööotsingusse (vt ka kirjanduse ülevaade, lk 11). Seetõttu uurisime, kuidas väärtustavad uuringu raames intervjueritud TKH saajad töötamist, samuti, kuidas suhtutakse töötusse.

Kirjandusest tuvastatud mustreid võis leida ka intervjuudest. Tulemustest nähtus, et osa intervjueritustest, eelkõige nooremad, võtavad töötust **loomuliku töökarjääri osana**, mille käigus on aktsepteeritav vahepeal aeg nõ maha võtta. Nende jaoks on töö käimine oluline ennekõike sellepärast, et tagada endale **piisav sissetulek**.

minu unistus ei ole üldse töötada. Kelle unistus on üldse tööd teha? Nagu... ma ei tea sellist inimest, kes ütleks, et mu unistus on eluaeg tööd teha. Ei. [...] Aga tegelikult töö on lihtsalt see, et sa saad raha selle eest, mis sa teed. Sa ei ole selle mingi korporatsiooni või asjaga laulatatud. (mees, 38, keskharidus)

Teisi, sageli **vanemaid inimesi, iseloomustab tugevam pühendumus tööle ja harjumus teha tööd**, ilma milleta hakkab igav ning tekib väärtusetuse tunne. Nende jaoks on töö ja töö käimine oluline osa elust ja osa ühiskonna täisväärtuslikuks liikmeks olemisest. Töötuna tunnevad nad end jõuetuna, see on nende jaoks ebaloomulik ning muudest teguritest tingituna (vanus, madal haridus, vananenud oskused vms) võib tekkida hirm, et sobivat tööd ei leitagi (vt ka kirjanduse ülevaatest lk 13-14 tunnetatud kontroll, tööotsingule seatavad ootused ja enesetõhusus).

... tunned ennast sihukese pensionieelikuna, kuigi noh, pensionini on ikka veel... kaheksa aastat (mees, 56, keskeriharidus)

Aga lõpuks hakkab ikka... kui sa oled ikkagi kogu aeg tööl käinud, siis sa ikkagi igatsed seda. (naine, 51, keskeriharidus)

Puhtalt just see, et kui tahad olla nagu ühiskonna täisväärtuslik liige ja iseseisvalt hakkama saada [...] endal nagu see kohusetunne, et ma pean ikkagi lõpuks tööle minema; ma pean selle töökoha saama, sest kelle kulul ma ikka elan, onju — ma ei saa niimoodi seda võtta... (mees, 33, kõrgharidus)

Mitmed intervjueritud töid töötamisega seoses esile ka **kollektiivi ja sotsiaalsete suhete väärtust**. Eraldi rõhutati, et töötamine võimaldab olla **aktiivne, ennast arendada ja omandada uusi teadmisi** ehk vaimselt vormis püsida.

on oluline, et oleks praktiline; ehk siis et tal on selge algus ja lõpp, ja selle tulemuseks on mingi selge väljund või selline käegakatsutav tulemus, mida ma saan öelda, et nüüd läbi selle projekti on sündinud. Ehk siis sellise praktilise väljundi loomine oli minu jaoks oluline, ja et see on ühiskondlikult tähenduslik (naine, 35, kõrgharidus)

Ja mina üldiselt ütlen, et... noh, ma ei ole introvert ka. Ma tahan seltskonda nagu. Loomulikult ma tahtsin nautida seda, et sul on mingi selline kindel rutiin — et sa lähed tööle ja... (naine, 51, keskeriharidus)

Uuringus osalenute **suhtumine TKH-sse oli valdavalt positiivne**. Intervjueeritavad kirjeldasid, kuidas TKH periood võimaldas end välja puhata ja taastuda, nad olid füüsiliselt ja sotsiaalselt aktiivsemad, tegelesid enesearendamisega jpm. Oli neid, kes suhtusid TKH-sse kui pikalt töötanud (ja töötuskindlustusmaksleid teinud) inimese **väljateenitud õigusele ja võimalusele tööelust puhata ja leida väärt töökoht**. Nende arvates **peaks see olema ennekõike inimese isiklik valik, kas ja kui aktiivselt tööd otsida**. Töötuks olemist nähti sellisel juhul kui inimese töökarjääri võrdlemisi tavalist osa. Nii arvavad inimesed olid oma tööotsingutes pigem iseseisvad.

see on nagu normaalne asi ju, et vahepeal oled töötu, siis sa saad seda hüvitist; aga ma lähen ju tööle, ma olen noor inimene. Miks ma ei peaks nagu... Ma ei ole eluaeg ju töötu. See on lihtsalt see süsteemi osa, et vahepeal sa võid olla töötu ja siis sul on õigus hüvitistele ja nii edasi. (naine, 35, kõrgharidus)

Aga jah, nagu ma ütlesin ka enne — minu arust on see... just enda koha pealt — kui ikkagi inimene... inimesel on võimalik seda töötukindlustusraha saada ja see inimene on sinna ise piltlikult öeldes ikkagi kogunud, siis ma ei näe ka põhjust, miks keegi peaks sundima... Töötukassa — miks peaks tema sundima mind siis varem tööle minema, kui mul on seadusest tegelikult kõik õigused olla töötu, ma ei tea, a la 8 kuud vähemalt, noh? (mees, 42, põhiharidus)

ma ei ole nüüd selle peal, et olen maksnud ja pean tagasi saama, aga noh... pisendavad asjaolud, aga noh, selles mõttes, jah, et ei tunne nii suuri süümepiinu ka — päris tasuta lõuna see ka pole (mees, 56, keskeriharidus)

Teisalt oli inimesi, kes näevad **TKH-d pigem riigi poolse toetusena** (n-ö päästerõngana), mis **annab võimaluse raskustest välja tulla** ja füüsiliselt ning vaimselt **taastuda**. Nende jaoks on töötuna olek pigem ebaloosulik, nad on oma väljavaadetes ebakindlamad ning toetuvad rohkem Töötukassa teenustele ja toele.

mul ei olnud kunagi sellist mõtet, et ma... et ma saan nüüd seda töötukindlustushüvitist ja ma nüüd ootangi selle aja lõpuni nagu ära — et ma olen aasta aega nii-öelda kodus nagu. Mind see kunagi... mul ikkagi majanduslik seis ei ole nii hea, et ma võiksin seda endale niimoodi lubada ja ma ei tahtnud ka, sest ma räägin — ma ikkagi olen harjunud töötama, ja et see rutiin ja kõik säiliks.. (naine, 51, keskeriharidus)

Erinev suhtumine TKH olemusse ei pruugi seejuures seostuda inimese motivatsiooniga tööd otsida. Näiteks nende seas, kes arvasid, et TKH näol on tegemist väljateenitud õigusega, oli nii neid, kes ise hakkasid uut töökohta otsima juba esimesel töötuks jäämise päeval, kui ka neid, kes arvasid, et mõistlik on hakata uut tööd otsima hüvitise perioodi viimasel kuul. Siin võivad rolli mängida eelnevalt käsitletud faktorid, nagu inimese majanduslik toimetulek, samuti enesekindlus ja kontrollitaju, mis motivatsioonile erinevat mõju võivad avaldada (vt kirjanduse ülevaade lk 11).

6.3.2. Suhtumine Töötukassasse ja selle teenustesse

Intervjueeritud olid kokku puutunud Töötukassa erinevate teenustega. Enim oli kokkupuuteid töövahenduskonsultandi või juhtumikorraldaja teenusega. Teistest rohkem mainiti ka karjäärinõustamist. Mõnel oli kogemus ka tööalase rehabilitatsiooni või psühholoogilise nõustamisega. Inimeste **tagasiside Töötukassale, selle teenustele ja suhtlusele oli valdavalt positiivne** – selles nähti vajalikku tuge, et oma elu ja uue töö otsingutega edasi minna. Märgiti, et seda, mida vajati, Töötukassa üldjuhul ka võimaldas. Mõnel juhul mainiti, et vajaminevaid teenuseid peab oskama ka ise küsida- seda ei tajutud aga negatiivsena, vaid pigem vajadusena olla ka ise proaktiivne.

See karjäärinõustamine on väga hea asi seal ja väga tore inimene oli minul, kes seda tegi. Tema mind sinna soovitasin minna, ja ma saatsin talle isegi tänumeili. ... Mulle oli see kõik nagu hästi huvitav. Oli küll kasulik. Seal

ta ikka õpetas täiesti neid, noh, igalt poolt kust otsida juba näiteks — ma ei teadnud osasid asju. (naine, 59, keskkharidus)

No olid ikka vajalikud. Paljusid asju ma küsisin ju ise. Noh, ma ütlenki — tegelikult pead sa ikka ise küsima. Ega keegi ei oska sulle ju pakkuda, kui sa ei küsi. (naine, 53, kutsekeskharidus)

Positiivsena nähti, et **Töötukassa ei survestanud TKH saajat liigselt** koheselt aktiivselt tööd otsima. Toimus küll igakuine regulaarne kontakteerumine Töötukassaga, mille käigus tuli aru anda, kuidas on tööd otsitud, kuid seda ei tajutud ülemäärase surve või kohustusena.

Einoh, ei tunnetanud mingit survet, sellepärast et mulle pigem sealtkaudu soovitatigi seda mõnda kuud puhkamist, üks ole. Noh, siin see kevad oli nagu väga raske — see ema põetamine ja siis see matmine ja nii edasi. Noh, inimene lihtsalt emotsionaalselt ka võib läbi põleda, eks. Pigem nagu soovitatigi aega maha võtta, eks, ja selleks oli ka see vormistamine, et “iseseisev töötaja”. Ise siis vaatad, eks, palju sa tahad kandideerida ja nii edasi — nagu selline hoo maha võtmine täiesti. (naine, 53, kutsekeskharidus)

Võimalik, et **teenuste kvaliteedis võib olla ka kõikumisi**. Näiteks mainis üks intervjuueeritav, et tema töövahenduskonsultant oli suunanud ta karjääriõustaja poole, kellest „päriselt on kasu“ ning mitu intervjuueeritut tõid välja, et kuigi konsultant oli abivalmis, ei saanud konsultandilt sisulist abi – rohkem oodati individuaalset lähenemist, sealjuures sobivate tööpakkumuste edastamist.

Ma ei mäleta, et ta üldse oleks küsinud väga mu kohta, mult seda, et millist tööd sa üldse otsid — nagu spetsiifiliselt, et mis on nagu omadused töö juures, onju, et ta oskaks mulle nagu ette saata neid. Aga mulle tuli... ma sain ise Töötukassa lehelt vaadata neid töökuulutusi, aga neid oli minu valdkonnas 0 praktiliselt. Ma sain kohe... ma panin peale ka Töötukassas ülevaleolevad töökuulutused, aga need mitte ükski ei sobinud. Need olid täiesti mööda. Ja... jah, nad oleks võinud seda teha. (naine, 35, kõrgharidus)

Vestlustes kiideti ka **töötösimispäeviku täitmisega seonduvat**, mis on arusaadav ja lihtsustas töötaja ning Töötukassa vahelist infovahetust. Samuti distsiplineeris ja motiveeris see inimest endale järgmisi eesmärgi seadma ning tööd otsima.

Sellega oligi veel see, et kuna see oli täpselt mul suveaeg ja ma sain ka natukene ringi liikuda, siis need tähtajad motiveerisid muidugi ka rohkem neid kindlaid kohti otsima, et ikkagi midagi korralikult kirja panna. Iseenesest süsteem oli nagu tore, lõbus. (mees, 33, kõrgharidus)

Teisalt toodi välja, et päeviku täitmisel küsiti küsimusi, millele iseseisva vastamise asemel oleks oodatud konsultandi abi. Lisaks nähtus, et selle täitmist **tajusid TKH saajad kohati formaalse kohustusena** – seda eriti olukorras, kus inimene teab, et tal ei ole veel plaani tööle kandideerida.

Natuke nagu sihuke “ise teen, ise vastan, ise mõtlen” seal online-täitmisel — oli see, et seal pidi nagu ise kirja panema umbes, mis on minu takistused ja kuidas ma neist nüüd üle saan. Ehk siis — see oli nagu see tunne, et ise maadlen ja ise õpetan (mees, 33, kõrgharidus)

Selle Töötukassaga on niimoodi, et kui sa tead, et sa ei taha kohe kuhugi minna, siis sa pead ikkagi iga kord veits luuletama, onju... [...] Sa pead meelde jätma, mis sa eelmine kord vastasid ja siis sa nüüd kuidagi... et kellega sa nüüd jälle suhelnud oled, ja kus sa jälle ühendust oled võtnud... Siis sa pead välja mõtlema mingit sellist natuke... noh... see on natuke jabur, onju. Ja kõik teavad seda. (mees, 32, keskkharidus)

Ma täitsin oma kodanikukohust, jah, et oma rahasid saada. Aga noh, see päevikutäitmine oli ka enamasti selline, et sisuliselt copy-paste lihtsalt teiste sõnadega. (mees, 38, keskkharidus)

Kriitilisema aspektina jäi intervjuudest kõlama koolitustega seonduv. Kuigi neis nähti üldjuhul võimalust omandada (Covidi ajal ka üsna paindlikult) uusi teadmisi ning tegeleda töötötsingute ajal millegi enda jaoks arendava ja kasulikuga, siis toodi esile, et **pakutavate koolituste valik on liiga kitsas**. Seda eriti, kui täiendada on vaja **spetsiifilisi erialaseid teadmisi** või kui elatakse

suurematest **keskustest kaugel**. Samuti leidus kriitikat, et osad koolitused on (sageli e-õppe vormi kohta) **ebaproportsionaalselt kallid**, tekitades TKH saajates tunde, et see võimaldab koolituse pakkujatel riigi ja töötute abil rikastuda.

Seal on nagu ikka nii primitiivsed asjad... Noh, ma saan aru, et on inimesi, kes ei oska arvutit kasutada, aga küsida nagu tuhat eurot selle eest, et sa näitad inimesele, mis asi on Windows 10 või midagi sellist — et umbes kuidas nagu... Noh, seal olid kirjeldused ka, mida see hõlmab — et jah, kuidas mingit teksti teha või kuidas veebis surfata ja nii edasi. Ja sa saad iga inimese pealt tonn vä?! (mees, 38, keskharidus)

Kui sul on vähegi juba kogemust, siis sealt ei ole mitte midagi kasulikku võtta. Mis mina tegin oli see, et ma leidsin nagu veebist ühe väga hea koolituse, mis oli isegi kokkuvõttes nagu odavam. [...] Aga mulle selle peale öeldi, et ei, sellist asja ei saa. Näe, kas sa leiad midagi huvitavat siit listist, onju... [...] See oli nagu... noh, ma sellest level'ist olen väga palju möödas juba. Ma tundsin, et see on ikka väga nõrk külg Töötukassal... (mees, 32, keskharidus)

Mõnel juhul leiti, et **koolitustele registreerumise süsteem ja koolitustel osalemine võib hakata takistama tööle kandideerimist**. Samuti märgiti, et **koolituste hüvitamise võimalused on kohati liiga jäigad või esines puudujääke hüvitamisvõimalustest informeerimisel**. Nii näiteks toodi negatiivsena välja, et osadel kursustel osalemist Töötukassa ei toetanud, kuna tööotsijal ei olnud ette näidata erialaga seotud tööpakkumist. Seda peeti piiravaks nõudeks, kuna harva on mõni tööandja nõus koolitusel osalemist ära ootama. Lisaks avaldas koolitustel osalemisele mõju ka pandeemia – osa koolitusi ei toimunud, mistõttu võis edasi lükkuda ka tööle kandideerimine.

Sa pead hakkama valima, kas sa lähed tööle või sa lähed koolitusele, jah. Sa ei saa mõlemat. (mees, 38, keskharidus)

Töötukassa hüvitab selle, aga kui sa sinna saada tahad, siis sul on kolm kuud see raha kinni seal. Sa ei saa muid koolitusi võtta. Ja siis sa saad eitava vastuse, ja siis sa pead tööle minema — ja siis sul ongi see raha raisatud või maha visatud. Sa ei saa mingit koolitust võtta, sest sa ootasid mingit vastust, mis tuli lõpuks negatiivne. (mees, 38, keskharidus)

Nende põhimõtte on, et kui sa lähed midagi ja maksavad, sa pead nagu selle töö peale kohe minema ka. Aga mul ei... ma ei saa niimoodi garanteerida, et ma päeva pealt lähen. Aga mul oleks nagu valmidus olemas, ja noh, kui mingi pakkumine tekib, siis oleks see asi nagu korras (mees, 56, keskeriharidus)

Ma olen natuke Töötukassa peale solvunud, sest... tegelikult see õppimine on ju kulukas siin. Ma sõidan Tallinnasse ja Tartusse tagasi kogu aeg. Ja ma ju kuskilt palka ei saa — ainult see tööturaha ja see väike stipp. Ja nüüd see tööturaha lõpeb ära, ja tegelikult on Töötukassal mingi õppetoetus. Ja minule öeldi, et noh, proovi seda saada — sul on kõik... seal on mingid tingimused, et sa pead olema nii palju kooli lõpetamisest möödas ja... ma täpselt klappisin neile tingimustele. Ja mulle ei öeldud täpselt, kui kaua seda avaldust saab kirjutada selleks õppetoetuseks....[...] Ja siis kui ma lõpuks selle tegin, siis selgus, et ma kaks päeva hilinesin — ma ei saa seda toetust enam. (naine, 59, keskharidus)

Ka koolituste sisulise **kvaliteedi ja tajutud kasulikkuse osas oli erinevaid kogemusi**. Mitmed inimesed olid võetud koolitusega rahul, mõned tõid aga välja, et uusi teadmisi nad eriti ei saanud või ei võimaldanud need uues ametis tööle asuda. Näiteks osalesid mitmed intervjuueeritavad CV- koostamise või töövestluse koolitustel, mis nende hinnangul uusi teadmisi kokkuvõttes ei pakkunud.

Kui me käisime seal kursustel, kuidas CV-d ja üldse... kuidas... noh, üldse kuidas käituda ja kuidas need palgaküsimused ja kuidas need kõik on, onju, ja kust... Noh, nemad... et kust vaadata nii-öelda kõik need firma... noh, firma andmed kõik, et kuidas tal läheb ja... Seda ütlesin isegi mina neile, kust kohapealt seda parem vaadata on, ja neil oli väga hea meel (naine, 51, keskeriharidus)

Siis kindlasti teine asi, kust ma isegi, mind sunniti läbi käima, oli see töövestluse koolitus. Ütleme nii, et mul polnud sellest absoluutselt abi, sest mind seal ainult kiideti taevani, kui hästi ma seda kõike teha oskan [...] Siis oli ka see, et mõtlesingi — näete, ma ütlen, probleem ei ole mitte selles, et ma ei oska töövestlusel käituda või käia; pigem on kusagil mujal probleem. (mees, 33, kõrgharidus)

Kuna Töötukassast ma sain suht vähe nihkest informatsiooni tegelikult selle tausta osas, mida see elektriku paberite tegemine ja see elektrikutöö üldse... siis see koolis käik osutus nihukeseks... noh, ma sain seal koolis käidud ja asja tehtud — kõik paberid, dokumendid sain kätte, aga... noh, ütleme nii, et seaduses on palju punkte, mida ei teadnud mina ei saanud ma sealt ka infot Töötukassast nende kohta, ja kooli lõppedes, kui ma sellest teada sain, et sihukesed punktid on olemas, siis... noh, ütleme, ühe koha pealt tundus see sihuke... noh, ma ei saa öelda, et maha visatud aeg, aga... mul ei olnud tegelikult kasu sellest. (mees, 42, põhiharidus)

Kriitikat väljendati ka Töötukassa **töövahendusportaali osas**. Toodi välja, et portaali edastatud töökuulutused ei vastanud sageli inimese elukohale ja erialale. Mõnikord leiti, et valdkonna spetsiifilisuse tõttu (nt IT) töökuulutused Töötukassasse ilmselt ei jõuagi, kuna selles valdkonnas leitakse inimesi teisiti.

Ehk siis tegelikult Töötukassa kaudu, mis mul tulid üksikud pakkumised olid ainult see, et... ma märkisin ära, et olen Tartus; tahan Tartu piirkonda. Tuli näiteks kuhugi Harjumaale müügijuht, näiteks mingisse riietega tegelevasse ettevõttesse — siis selle kohta mul oli esmalt juba see, et, noh, ma ei tea riietest nagu midagi, onju, ja müügijuht ka... noh, ei olnud nagu üldse see my cup of tea absoluutselt, onju (mees, 33, keskeriharidus)

6.4. Peamised järeldused

1. TKH **esimestel kuudel inimesed üldjuhul tööd aktiivselt ei otsi**. Pikast eelnenud tööperioodist ollakse sageli väsinud või on tekkinud füüsilise tervise probleemid. Seetõttu võetakse aega puhkamiseks ja taastumiseks. Inimesed pühendavad TKH alguses aega ka sellele, et endas selgusele jõuda, millist tööd üldse teha tahetakse.
2. Inimese tööotsingute aktiivsust võivad mõjutada erinevad tegurid. Olulisemat rolli mängib inimese **materiaalne olukord** ja **enesekindlus** ning **kontrollitaju** oma väljavaadete osas, samuti see, kui tugevalt on inimesel kujunenud **tööharjumus**. Uuringust nähtus, et kui inimene on majanduslikult kindlustatud ning ta tunneb, et see on pigem temast sõltuv otsus, millal ta tööle naaseb, siis võidakse tööotsingutesse suhtuda passiivsemalt. Töölalast aktiivsust võib pärssida ka **teadmatus**, millist tööd inimene teha soovib või soov omandada uus eriala. Ebakindlust oma väljavaadete osas võis rohkem täheldada inimeste seas, kel oli madalam haridus, kelle oskused ei vastanud enam tänapäeva tööturu vajadustele või kes elasid keskustest eemal.
3. Inimese aktiivsus võib TKH perioodi ajal ka muutuda. Näiteks võivad tagasilöögid kandideerimisel tuua kaasa pettumustunde ja vähendada seeläbi motivatsiooni aktiivselt tööd otsida. Peamise põhjusena, mis tööotsingute protsessi osas **demotiveerivalt mõjub** toodi välja näiteks puudlik tagasisidet kandideerimisele. Konsultandi tugi ja realistlik tööotsinguplaan võimaldavad siin inimesel tagasilöökidega paremini toime tulla.
4. Töötamist ja töötust käsitlevaid väärtusi uurides nähtus, et osa inimestest (sageli nooremad), suhtuvad töötusse rahulikumalt, võttes seda mõnevõrra kui töökarjääri loomulikku osa. Töötamise juures väärtustatakse sel juhul ennekõike **piisava sissetuleku** olemasolu. Teisi (sageli vanemaid inimesi), iseloomustab tugevam **pühendumus tööle ja harjumus teha tööd**. Nende jaoks on töö käimine osa ühiskonna täisväärtuslikuks liikmeks olemisest, töötuna olek on nende jaoks pigem ebaloomulik.
5. Uuringust nähtus, et inimeste **suhtumine oli TKH-sse valdavalt positiivne** ja selles nähti töötü perioodil vajalikku abi ning tuge. TKH käsitlus oli inimeste puhul aga veidi erinev - oli

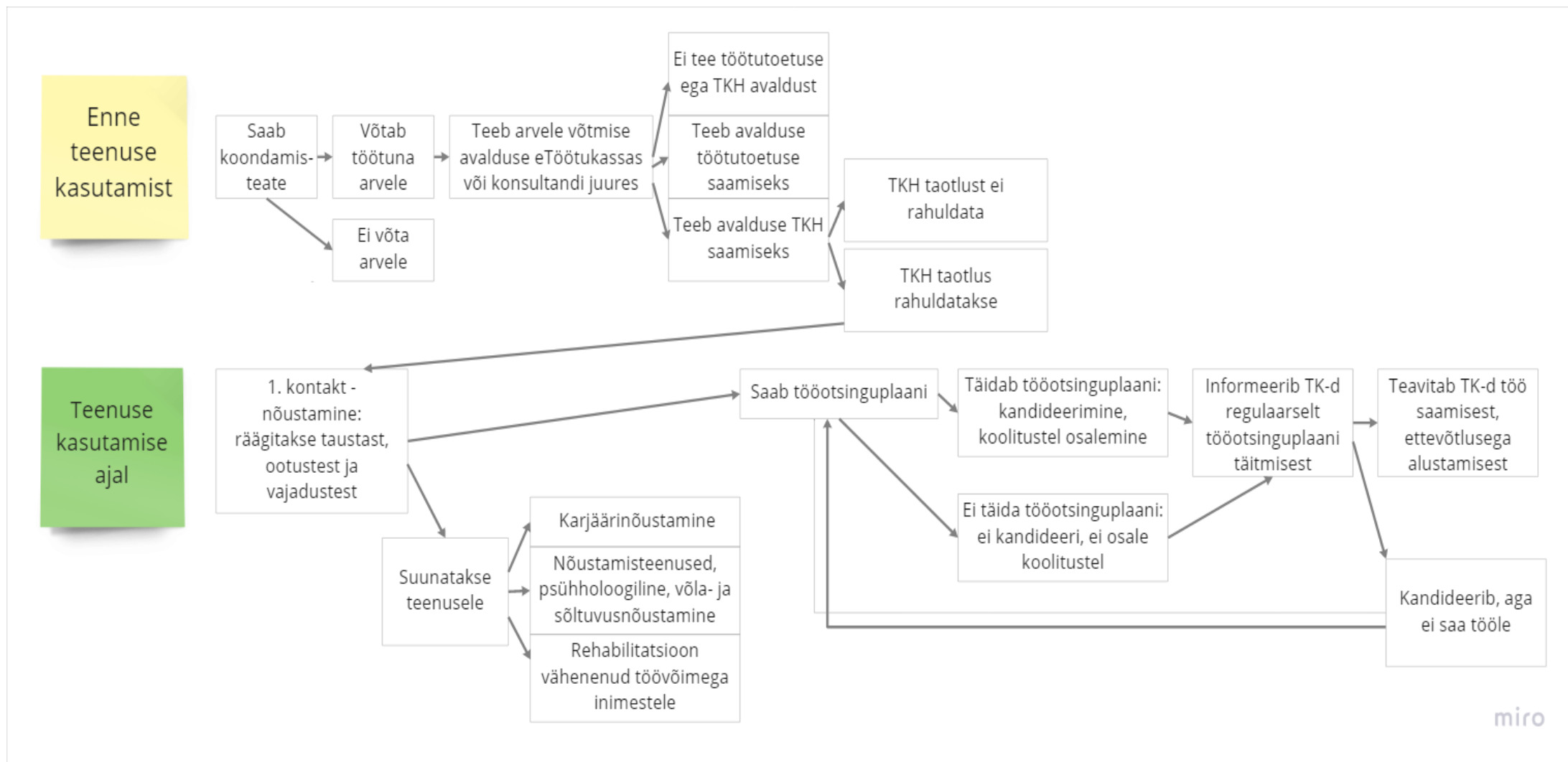
neid, kes suhtusid TKH-sse kui inimese väljateenitud õigusele ja võimalusele tööelust puhata, ennast erialaselt täiendada ning võtta aega, et leida väärt töökoht. Teisalt leidis inimesi, kes tajusid TKH-d pigem riigi poolse toetusena, mis annab võimaluse raskustest välja tulla ja vajadusel füüsiliselt ning vaimselt taastuda.

6. Inimeste **tagasiside Töötukassale, selle teenustele ja suhtlusele oli valdavalt positiivne**. Positiivsena nähti, et Töötukassa ei avaldanud liigset survet TKH saajale kohe alguses aktiivselt tööd otsida. **Tööotsimispäevikut nähti pigem kasuliku vahendina** – seda peeti lihtsaks ja arusaadavaks, mis soodustab inimese ja Töötukassa vahelist infovahetust. Kohati tajuti selle täitmist aga veidi formaalse kohustusena. Mõnevõrra **kriitilisemad oldi koolituste** osas. Näiteks nähti, et pakutavate koolituste valik võiks olla laiem, eriti kui on vajadus ennast spetsiifilisemas valdkonnas täiendada ning koolitused ise sisulisemad. Mõningast kriitikat väljendati Töötukassa **töövahendusportaali kohta**, mille osas oodati, et edastatavad töökuulutused vastaksid paremini inimese elukohale ja erialale.

7. Klienditeekond

Sekkumise sihistamiseks koostasime intervjuude, dokumendianalüüsi ja vaatluse põhjal töötu klienditeekonna. See on disainmõtlemises kasutatav tööriist, mis aitab luua ülevaate sellest, milline on terviksüsteem töötu jaoks, kuidas ta selles süsteemis liigub ja kuidas ise selles liikumist tajub, sh millised on kontaktpunktid töötu ja riigi vahel ning nende kontaktpunktidega seotud kasutajakogemus. Töötuskindlustushüvitise saaja klienditeekond on esitatud joonisel 11. Seosed klienditeekonna sammude ja sekkumiseideede vahel on toodud välja lahenduste kirjelduste juures (vt ptk 9.3).

Joonis 10. TÖÖTUSKINDLUSTUSHÜVITISE SAAJA KLIENDITEEKOND



8. Persoonad

Persoonade loomise eesmärk on TKH saajate gruppide kvalitatiivne eristamine ja paremini sihstatud sekkumiste väljatöötamine. Persoonad aitavad mõista, kuidas inimene ennast mingis konkreetses situatsioonis tunneb, mida vajab, kuidas mõtleb ja mida üritab saavutada. Persoonad on seega tüüpilised, personaliseeritud (aga fiktiivsed) sihtrühma esindajad, kelle kaudu ilmestatakse ja konkretiseeritakse sihtrühma ootusi ja vajadusi.

Siinse töö raames koostasime persoonad peamiselt intervjuuandmete pinnalt, toetavat infot pakkusid ka kirjanduse analüüsist ilmnenu tööalasele aktiivsusele mõju avaldavad tegurid ja TKH saajate taustaandmete kvantitatiivne analüüs. Persoonade loomisel kirjeldasime teda esmalt läbi vanuse ja sootunnuse, hariduse (oskused, haridustase) ja tööga seotud omaduste (staaž, valdkond). Samuti kasutasime persoonade kirjeldamisel muid iseloomulikke tunnuseid, nagu elukoht, sissetulekutase ja perekondlik seis. Kõikidele persoonadele andsime nende personaliseerimiseks (ja empaatia loomiseks) nime. Sellele järgnevalt iseloomustasime persoonasid läbi järgmiste kategooriate:

- 1) Milline on tema motivatsioon tööd otsida ja tööle kandideerida?
- 2) Millised on tema peamised tööotsingutega seotud hirmud?
- 3) Millised on tema tööga seotud ootused ja eesmärgid?
- 4) Millised on tema takistused eesmärkide poole liikumisel?
- 5) Millisena tajub ta TKH-d?

Seosed persoonade ja sekkumisiideede vahel on toodud välja lahenduste kirjelduste juures (vt ptk 9.3).

8.1. MALLE



MALLE, 57

Taust

- Kutseharidus
- Töötas pikalt liinitöölisena õmblusvabrikus
- Elab koos abikaasaga
- Kesine sissetulek, auto puudub
- Inglise keelt ei valda, arvutit ei oska kasutada
- Elab suurtest keskustest eemal (ühistranspordi ühendus pigem kehv)

Motivatsioon tööd otsida

- Vajadus tagada sissetulek, mis võimaldaks katta igapäevased kulud
- Tööharjumus – ei oska olla ilma tööta
- Pensionistaaž

Ootused tööle, eesmärgid

- Leida töö, kus mõistlik palk jm tingimused
- Et töökoht asuks logistiliselt lähedal

Takistused eesmärkide poole liikumisel

- Ei leia lähikonnas sobivat täiskohaga töökohta
- Arvuti- ja inglise keele oskuse puudumine
- Teadmatus, millega tegeleda tahetakse ja vajadus ümber õppida
- Kodu lähedal on vähe töökohti (bussiühendus ei võimalda kaugemale tööd otsida)

Hirmud

- Vanus kui stigma – tajub, et temavanuseid enam ei vajata ega taheta tööle võtta
- Ei tule selle peale, millega tegeleda tahab
- Ei ole tänapäevaseid oskuseid, mida tööandjad eeldavad
- Ühiskondlikus plaanis väärtusetuse tunne

TKH tajumine

- TKH pakub tuge, et töötuse perioodil toime tulla ja uus töö leida
- Leplik töökohaga seotud nõudmiste osas

8.2. JASS



JASS, 34

Taust

- Õppis IT-d ja veebiarendust, aga jättis kooli pooleli, kuna siirdus tööle
- Pidevalt ja hea palgaga töötanud erinevates Eesti ja välismaa ettevõtetes
- Elab koos elukaaslasega
- Majanduslikult hästi kindlustatud
- Valdab inglise keelt
- Lai tutvusringkond ja sotsiaalselt aktiivne
- Elab Tallinnas

Motivatsioon tööd otsida

- Saada hea sissetulek – soov hästi teenida
- Oma valdkonnas/ erialal jätkamine

Ootused tööle, eesmärgid

- Huvitav ja hästi tasustatud töö

Takistused eesmärkide poole liikumisel

- Enda motivatsioon, soov puhata

Hirmud

- Äkki ei leia head töökohta, mis talle ka e erialaselt meeldib

TKH tajumine

- TKH pakub võimalust puhata (säilitades normaalne sissetulek), end täiendada
- TKH on hüve, mis on varasema tööga välja teenitud

8.3. NELE



NELE, 35

Taust

- Kõrgharidus
- Töötanud projektjuhina peaaegu 10a ja on sellest üsna väsinud
- Säätud olemas ning suured finantskohustused puuduvad
- Üpriski iseseisev enese täiendamisel ja töö otsimisel
- Elab üksi, Tallinnas

Motivatsioon tööd otsida

- Soov olla ühiskonnale kasulik ja isiklikus karjääris edukas
- Soov teha midagi teistsugust (sest vanast tööst on väsimus), aga mitte midagi kardinaalselt uut
- Vaja tööle minna, et tulevikku finantsiliselt kindlustada

Ootused tööle, eesmärgid

- Head palgatingimused
- Kvalifikatsioonile vastav töökoht
- Hea ja inspireeriv kollektiiv ning töökeskkond

Takistused eesmärkide poole liikumisel

- Tööle ei õnnestu nii kiiresti saada kui loodetud - mõjub demotiveerivalt
- Toetuse puudus (sh Töötukassa poolt)
- Vähenenud või kõikuv enesekindlus
- Kohati liiga iseteadlik, millistest Töötukassa teenustest võib talle abi olla

Hirmud

- Hirm ja ebakindlus, kas õnnestub tööle saada (tööotsimise pikkus tuli ootamatuna)
- Võib endale sobivast võimalusest/töökohast ilma jääda
- Sõprade ja/või lähedaste surve võib võtta vastu kehvema töökohta, kui ise tahaks

TKH tajumine

- TKH on vajalik, et taastuda ja endas selgusele jõuda, mida ta teha tahab
- TKH võimaldab aega, et otsida endale päriselt sobiv töö
- TKH ajal on võimalik end täiendada, et leida uus sobiv töö

8.4. MARGUS



MARGUS, 42

Taust

- Lõpetamata keskharidus
- Pikk töökogemus, sh juhtimises
- Finantsiliselt hästi kindlustatud
- Aktiivse ellusuhtumisega ning palju (äri)ideid
- Ei pea õigeks riigi sekkumist ja inimese suunamist, sh tööotsingute käigus
- Hüvitised ja õigused meeldivad
- Kõrge eneseusk

Motivatsioon tööd otsida

- Vabadus ja paindlikkus tööalaselt
- Meeldivad koolitused ja toetus, mida Töötukassa pakub

Ootused tööle, eesmärgid

- Leida töö, mis võimaldab vabadust – soov olla iseenda peremees

Takistused eesmärkide poole liikumisel

- Madal haridustase
- Riiklikud nõuded (tunne, et on liiga palju bürokraatiat)

Hirmud

- Häbi madala haridustaseme pärast – et teda ei võeta tõsiselt
- On sunnitud vastu võtma töö, mis piirab ja ei võimalda teostada oma ideid

TKH tajumine

- TKH on välja teenitud varasema tööga
- Soovib vabadust ise valida meelepäraseid Töötukassa teenuseid ja koolitusi
- Ei taha, et teda survestataks tööle naasma

9. Müksu väljatöötamine

9.1. Müksu väljatöötamise meetoodika

Müksu väljatöötamiseks kasutati COM-B mudelit, mis jagab käitumist mõjutavad tegurid vastavalt sellele, kuidas need on seotud inimese **võimekusega** (*Capability*), **võimalustega** (*Opportunity*) ja **motivatsiooniga** (*Motivation*) seda muuta. Inimese tööotsingute ja tööle kandideerimisega seotud tegurite kohta koguti infot seejuures (endiste) töötute ja töövahenduskonsultantide intervjuerimise, TKH-d saanud inimeste taustaandmete kvantitatiivse kirjeldava analüüsi ning kirjanduse analüüsi abil.

Vastavalt COM-B raamistikule jagunevad inimese **võimekust** puudutavad tegurid kaheks: füüsiliseks ja psühholoogiliseks. **Füüsiliste** teguritena tuvastati näiteks läbipõlemisest ja ületöötamisest tingitud füüsilise tervise probleemid ja sellega seotud vähenenud töövõime. **Psühholoogiliste** teguritena ilmneseid teadmatus, mida soovitakse teha, arvuti- ja inglise keele oskuse puudumine, samuti vananenud oskused ning töövõtted, mis ei vasta enam tööturu vajadustele jne. **Võimalust** puudutavad tegurid jagunevad vastavalt sotsiaalseks ja füüsiliseks. **Sotsiaalsete** teguritena tuvastati töötamist toetavad ühiskondlikud normid („enamik inimesi töötab“, „töötamine on normaalne“), lähedaste mure töötute tuleviku ja käekäigu osas. **Füüsiliste** teguritena ilmneseid elukohast tulenevad piirangud töökoha valikul (nt kesised logistilised võimalused, väike arv vabasid töökohti), lai tutvusringkond ja sotsiaalse võrgustiku olemasolu, ülalpeetavate ja finantskohustuste olemasolu, takistavate teguritena aga näiteks hea majanduslik toimetulek (säästude olemasolu), samuti sissetulekut teeniva elukaaslase olemasolu jms. **Motivatsiooni** puudutavad tegurid jagunevad reflektiivseks ja automaatseks. **Reflektiivsete** teguritena mainiti näiteks tagasiside puudumist kandideerimisel, soovi ennast (vaimset) aktiivse ja tegusana hoida, samuti arusaama, et TKH on väljateenitud puhkus. **Automaatset** motivatsiooni puudutava tegurina ilmneseid aga näiteks harjumus tööd teha või ka tunnetus, et madalam haridustase takistab tööle kandideerimist. Täpsem info inimese tööotsimist puudutavate soodustavate ja takistavate tegurite kohta leiab lisast (Lisa 1.).

9.2. Esialgssed ideed

Järgnevalt keskendusime müksudeks sobivate lahenduste väljatöötamisele. Ideed töötasime välja projektimeeskonna ajurünnaku käigus võttes aluseks eelnevalt tuvastatud käitumist mõjutavad tegurid COM-B raamistikus. Kuivõrd eesmärk oli luua võimalikult lai valik lahendustest, mille seast järk-järgult hakata ideid välja sõeluma, siis esmalt keskendusime võimalikele sekkumistele üldisemalt (mitte ainult kitsalt müksudele), samuti oli eesmärk keskenduda lahenduste pakkumisele, mitte niivõrd nende hindamisele või kritiseerimisele.

9.2.1. Võimekuse suurendamisele suunatud lahendused

Psühholoogilise võimekuse tõstmisele suunatud lahendused on seotud näiteks sellega, kuidas tõsta TKH saajate tööotsingute aktiivsust, muutes nende **teadmisi, mälu, tähelepanu ja enesejuhtimisega** (*behavioural regulation*) seotud võimekust. Esialgssed lahendused olid siinkohal järgmised:

- Töötute **informeerimine tööturu seisukorrast** (nt sektorite põhiselt tööpakkumustest ja soovijatest), mis aitab neil **seada realistlikumaid ootusi tööotsingutele** ning maandada äraütlemitest tulenevat enesekindluse kahanemist ja pettumustunnet (panustades sel moel ka reflektiivse motivatsiooni tõstmisse või vältides selle langemist).

- **Toetada TKH saaja toimetulekut tööandjate negatiivse või puuduliku tagasisidega läbi käitumisjuhiste** pakkumise (sh kui tagasisidet ei saadeta või põhjendused tunduvad ebamõistlikud). Käitumisjuhised võivad julgustada inimesi küsima töopakujalt ka lisainfot, näiteks kui olulist infot kuulutus ei ole.
- **TKH saajate baasoskuste** (nt keeleõpe, arvutioskused, enesejuhtimine (sh aja ja tegevuste planeerimine)) **hindamise ja teenusele jõudmise tõhustamine**. Näiteks saab TKH saajate paremaks suunamiseks töötuna arvele võtmise protsessi alguses pakkuda võimalust hinnata oma oskuseid **testi abil** (nö viis oskust, mis on tööturul esmavajalikud, sektorite üleselt; võib olla ka sektorispetsiifiline). Lisaks koolitustele suunamisele saab seda tulemust **siduda karjäärinõustamise alaste soovitustega** (vt eelmine punkt).
- **TKH saaja tööharjumuse tekkimisele ja selle säilitamisele kaasa aitamine** pakkudes (ja lihtsustades) võimalusi osaleda töoampsudel, suunata töotsijaid aktiivselt **praktikale, töövarjupäevadele ja vabatahtlikule tööle**, julgustada proovima lühiajaliselt ka **lihtsamaid töid** (nt juurutada tööportfelli mõtet (tööaeg koosneb erinevatest töödest, sh vabatahtlikust tööst)). Seda võib laiendada ja teha kontrollnimekiri, mis aitab hoida inimese päevarutiini (nt ülestõusmine, lõuna).

Füüsilise võimekuse tõstmisega seotud lahendused on suunatud ennekõike TKH saajate füüsilistest piirangutest tingitud olukorra muutmisele (**oskused, võimekus ja praktiliste oskuste kaudu omandatud asjatundlikkus**), toetamaks tööotsingutes aktiivsem olemist. Pakutud lahendused keskendusid sellele, kuidas:

- **Toetada TKH saajaid, kellel on füüsilise tervise probleemid ja/või vähenenud töövõime**. Potentsiaalse müksuideena võib töotsijat aidata, kui **kokku koondada töopakumised**, kus (teatud) füüsilise tervise probleemidega inimene saaks töötada. Tööotsingute lihtsustamiseks on võimalik välja töötada **veebirakendus (nt Töötukassa töövahendusportaali baasil), kus on välja toodud võimalused piiratud töövõimega töotsijatele** (nt saab otsingus määratleda, et näidata ainult vastavaid pakkumisi). See eeldab, et töopakumised oleksid üles ehitatud nii, et vastavat määratlust võimaldada (nt on olemas kohustuslik väli, kus on kirjas, kas töö võiks sobida piiratud töövõimega inimesele).
- **Töökohtadel füüsilise ligipääsetavuse tõstmine**. Võimalik on teha vastavateemaline motiveeriv kiri Töötukassalt tööandjatele (rõhudes vastavalt nt võimalikule võidule või, miks mitte, ka kaotusele).

9.2.2. Võimaluste suurendamisele suunatud lahendused

Võimalusi puudutavad lahendused on seotud indiviidist väljaspool olevate faktoritega, mis teatud käitumist võimaldavad. Sotsiaalsete võimaluste suurendamisega seotud lahendused on suunatud sellele, kuidas muuta TKH saaja sotsiaalset keskkonda (sh **normide ja konformsusega, ühiskondlike väärtuste, surve ning tavadega** seonduvat) nii, et see soodustaks inimeste tööotsingute aktiivsust, st nad kandideeriksid tööle ja naaseksid seeläbi suurema tõenäosusega (varem) tööle. Pakutud lahendused keskendusid:

- **Normide muutmisele suunatud sõnumite (ümber)raamistamine**. Näiteks on võimalik rõhutada, et **tööandja hindab (tööalast) aktiivsust ja positiivset ellusuhtumist** (võimalik kaaluda ka hoiatavat sõnumit, mis ütleb, et tööalane passiivsus võib võimalikule

tööandjale mitte meeldida). Võimalik on rõhutada ja tugevdada normi, et **töötamine on inimese jaoks vajalik ja loomulik** („enamik töötavad“).

- Võimalik on kasutada inimese positsioneerimist võrdluses ühiskondliku normiga, pakkudes infot teatud **edetabeli kujul ja viidates, kus paigutub selles konkreetne TKH saaja**. Näiteks on võimalik anda inimesele täpselt ajastatud infot, mis hetkel on suur(em) osa töötajaid juba leidnud töö, saatnud x arvu kandideerimisavaldusi vms.

Füüsiliste võimaluste suurendamisega seotud lahendused on suunatud ennekõike TKH saajat ümbritseva keskkonna (sh **infrastruktuur, tehnoloogilised lahendused, ressursid**) muutmisele selliselt, et inimesed oleksid töötuskingutes aktiivsemad – kandideeriks tööle ja naaseksid seeläbi suurema tõenäosusega (varem) tööle. Siinkohal pakutud lahendused olid suunatud:

- **Olemasolevate sotsiaalsete suhete, nt tutvuste ja kontaktide mobiliseerimisele**. Näiteks on võimalik erinevates kanalites anda teada, et otsitakse tööd või ollakse avatud uutele pakkumistele. Töötukassa ja **töövahenduskonsultant saab (nt tööotsimise päeviku, kontrollküsimumise abil) suunata inimest mõtlema sellele, kas tutvusringkonnas võib olla kedagi, kes töötab valdkonnas, mis võiks huvitada** ning kas nad võiksid aidata leida uut töökohta (nt „suhtle tuttavatega“, „koosta nimekiri kontaktidest, kelle poole pöörduda“, „loo Facebook’i konto ja anna sellel teada, et otsid tööd, ajakohasta LinkedIn’i konto“). Need lahendused sobivad rohkem sotsiaalselt aktiivsetele inimestele, sh noortele, kes on aktiivsemad interneti suhtlusvõrgustikes.
- **Aidata inimesel hinnata tema majanduslikku kindlustatust ja finantsolukorda**, luues näiteks töötuskingute päeviku juurde nõ „toimetuleku kalkulaatori“. Samuti rääkida näiteks konsultatsioonil või saata kiri töötusega kaasnevatest majanduslikest riskidest tulevikus, mh pangalaenu võtmisega seotud tingimustest. Seda saab toetada automaatset motivatsiooni mõjutava sõnumiga, et pikalt töötü olemine võib mõjuda halvasti inimese majanduslikule toimetulekule või mõjutada tema võimalusi tuleviku investeeringute osas.
- **Olemasoleva suhtlusvõrgustiku laiendamisele**, organiseerides ise või töövahendus-konsultandi abiga praktikapäevi, töövarjupäevi huvipakkuvates valdkondades. Tegemist on ühelt poolt tööalase aktiivsuse hoidmisega, teisalt uute, valdkondlike tutvuste loomisega, mis võivad pakkuda võimalusi leida ka uus töö.
- Tööotsimise protsessi tõhustamisele, **viies tehniliselt töötajad lihtsamini kokku tööandjaga** (nn töötinder) (vt ka Belot jt 2018).

9.2.3. Motivatsiooni tõstmisele suunatud lahendused

Motivatsiooni puudutavad lahendused on suunatud ajuprotsessidega, mis suunavad ja aktiveerivad käitumist, hõlmates nii teadlikke kui ka alateadlikke protsesse. **Reflektiivse motivatsiooniga** seotud lahendused tuginevad inimese **informeerituse** tõstmisele, mis kujundavad tema uskumust oma **võimekuse ja otsuste tagajärgede, rolli, identiteedi osas, samuti seonduvad eesmärkide ja kavatsustega**. Pakutud lahendused keskendusid sellele, et:

- **Töökuulutused oleksid paremad ja sisukamad**, kuivõrd töötajaid võib takistada teadmine sellest, mida täpsemalt kandidaadilt eeldatakse või talle pakutakse. Siin on võimalik mõelda Töötukassa töövahendusportaali arenduse peale, mis võimaldab tõsta inimeste teadlikkust ja teha informeeritud otsuseid **jättes näiteks avalikku tagasisidet töökuulutuse sisu kohta** (nt kas nõuded on mõistlikud jne).

- **Aidata inimesel hinnata võimalusi ja julgustada sellest tulenevalt kandideerima ka elukohast kaugemal** (kui vahetus elukohas sobivaid töökohti ei ole ja kui on võimalik teha nt kaugtööd), samuti võiks lahendus olla osalise töökoormusega töötamine (kui täistöökohta pakkumisel ei ole).
- Kuna töötutel võib puududa kindel nägemus, millist tööd nad teha soovivad ja mis omakorda pärsib kandideerimist, siis võib aidata inimesel teha teadlikumaid valikuid **karjäärilase toe pakkumise tõhustamine**. Võimalus on pakkuda TKH saajatele veebikeskkonnas täidetavat **eneseanalüüsivormi**, kus inimene saab iseseisvalt hinnata oma tulevikuvaateid võimalike karjäärivalikute ja tööde osas (eesmärgiga aru saada, kas TKH saaja teab, mida ta teha tahab ja millised on tema kompetentsid). Lisaks saab välja töötada **karjäärinõustamise alaseid soovitusi ja nippe** – pakkuda neid Töötukassa veebilehel või saata otsepostitusena TKH saajatele (panustades nii ka psühholoogilise võimekuse tõstmisse).
- **Aidata inimesel oma töötüüpidega seotud aktiivsust planeerida** pakkudes talle tee-/protsessikaarti, mis visualiseerib ja markeerib selgelt, millistel etappidel ja millega inimene peaks tegelema (näiteks: 1.-3. kuu: eneseotsingud ja enesetäiendamine, 2.-6. kuu: kandideerimissoovi täpsustamine ja kandideerimine, 7.-12. kuu: uuele töökohale minek). See on võimalik siduda avaliku lubaduse võtmisega (vt ka automaatne motivatsioon), kus inimene ise täpsustab (st seab konkreetsed vahe- ja lõppeesmärgid koos tähtaegadega), millal ta arvab, et ta võiks asuda tööd otsima ja selle leida. Eesmärgi saab jooksvalt hinnata ja muuta. Sama lahenduse kontekstis on võimalik arendada digitaalset nõustamiskohtumise tegevuskava ja/või töötüüpide märkmikku nii, et inimene peab panema olulisemad tähtajad endale sinna kirja.
- **Riskitaju tõstmine** kõrge enesekindlusega TKH saajate hulgas (vt ka persoona „JASS“), kelle kõrgem tajutud kontroll töötüüpi ja töötamise võimaluste osas võib viia töötüüpide edasilükkamiseni. Riskitaju tõstmiseks saab Töötukassa saata **meeldetuletuse, kus on välja toodud, mitu päeva on TKH saajal jäänud hüvitise määra vähenemiseni ja/või THK perioodi lõppemiseni**. Samuti võib Töötukassa saata TKH saajatele kirja, kus tuuakse välja **statistika, mis näitab, kui palju läheb keskmiselt aega, kuni (teatud profiiliga) TKH saaja endale sobiva töö leiab**. Mõlemad lahendused panustavad ka psühholoogilise võimekuse tõstmisse. Eelnevalt toodud ideid on võimalik **kombineerida kogemuslugudega**, kus ka muljetavaldava tausta korral võttis tööle naasmine inimesel rohkem aega kui algselt planeeritud. Kõiki ideid peaks toetama sõnum, mis ütleb, et kuigi erinevaid võimalusi võib olla palju, siis endale meeldiva ning sobiva töö leidmine ei pruugi olla nii lihtne.
- **Sekkumise võib suunata ka madala eneseusuga TKH saajatele, kelle puhul** madal usk töö leidmisse võib põhjustada tööle kandideerimise edasi lükkamist (vt nt persoona „MALLE“). Enesekindlust ja motivatsiooni võib aidata tõsta hirmude maandamine informatsiooni pakkumise ja teadlikkuse tõstmisega **tugirühmade süsteemi abil**. Eriti vanemaealised TKH saajad võivad muret tunda oma vananenud tööalaste teadmiste ja oskuste pärast. Spetsiaalsele sihtrühmale loodud **õpiabi-/ tugirühmade** saab keskenda koos sarnase profiiliga inimestega oma oskuste kaasajastamisele nõu turvalises keskkonnas.
 - o Teine võimalus adresseerida madalast eneseusust tingitud kandideerimispassiivsust on pakkuda TKH saajatele **informatsiooni, millega selgitatakse tööle kandideerimisega seonduvat**, sh seda et äräütlumised on tööle kandideerimise loomulik osa, mis puudutab paljusid. Samuti, et isiku

kontroll olukorra üle, sh tööturu võimaluste osas, on piiratud. Lisaks saab anda **praktilisi soovitusi, millele kandideerimisel tähelepanu** pöörata (nt, et tööle kandideerides tasub oma CVd ja kaaskirja kohandada tööpakkumisele). Eelnevat saab vormistada näiteks **käitumisjuhiste kontrollnimekirjana** (nt kuidas käituda olukorras, kus tööd ei saada või mida tööle kandideerimisel tähele panna).

- Võimalus on kasutada ka siin **kogemuslugusid**, mis aitavad paremini aru saada tööotsinguga kaasnevatest võimalikest tagasilöökidest ja kuulata teiste kogemusi, kuidas nendega toime on tulnud. Samuti võivad kogemuslood olla abiks, kui on soov lõhkuda madalast haridustasemest või kõrgemast vanusest tulenevat stigmat – näiteks, kuidas haridusest, vähestest oskustest või elukohast sõltumata on võimalik hea töö leida.
- Kuivõrd osa inimestest tajub **TKH-d kui väljateenitud puhkust**, siis võib siinkohal mõelda võimalustele selle hoiaku ümberraamistamiseks. Näiteks saab rõhutada, et tegemist on toetuse ja abiga riigi poolt, et töötuse olukorrast välja tulla. „Hüvitise“ asemel võib kasutada määratlust „abiraha“ vms.

Automaatsele motivatsioonile keskenduvad lahendused tegelevad inimeste **ihade, emotsioonide ja impulsside** ning neid soodustavate või pärssivate teguritega (nt stiimulite loomisega, nagu auhind, trahvid jm karistused). Pakutud lahendused olid siinkohal:

- Rõhutamine, **mida tööalane aktiivsus inimesel võimaldab „võita“, st mis on see hüve, mis töötamisega kaasneb**. Näiteks, et (tööalane) aktiivsus hoiab vaimselt vormis ja pädevana. Lisaks on võimalik välja tuua, et uus töökoht pakub uusi sõpru ning tuttavaid. Sellest lähtuvalt on võimalik kujundada **tööotsimist toetava tegevusplaani ja tööotsingute märkmiku kujundamine** selliselt, et selle täitmine ei tunduks formaalse kohustuse, vaid kasuliku abivahendina. Näiteks teha päeviku päisesse tekst ja rõhutada sõnumit, miks selle täitmine oluline on ja mis kasu mõlemapoolselt sellest saab.
- Sarnaselt on võimalik koostada **kaotusele rõhuv sõnum**, kus tuuakse esile tööotsingutega viivitamise võimalik „hind“ (nõ „Kuni Sina ootad, läheb hea töö kellelegi teisele“). Samal moel on võimalik tugineda **karistuse-vältimise soovile**, rõhutades sõnumis tööotsimise kohustust ja seda, et tegemist on TKH saaja kohustusega, mille täitmist ka kontrollitakse ning mille täitmata jätmisega kaasnevad konkreetsed sanktsioonid.
- **Inimese vastutustundele rõhumine** iseenda ja ühiskonna ees, tuues välja, et TKH-d võimaldab maksta kõigi inimeste ühine panus, millesse peab seetõttu väga vastutustundlikult suhtuma. Samuti saab rõhutada hüvitisega seotud ressursside piiratust, st samal ajal, kui üks inimene kasutab hüvitist puhkusetasuna, võib keegi teine seda vajada toimetulekuks – tema toetamise võimalused võivad sel juhul aga olla piiratud.
- Inimeselt **lubaduse võtmine, mis on see ajaline raam, kus ta lubab, et ta asub aktiivsemalt tööd otsima** – selle lubaduse fikseerimine ja selle kohta küsimine. Seda saab seostada **vastastikkuse printsiibiga** (nt Töötukassa konsultant rõhutab, mida teeb Töötukassa ja riik inimese heaks, millele vastutasuks eeldab ta töötü aktiivsust töö otsimisel.)

9.3. Ideede hindamine, koondamine ja selekteerimine

Eelnevalt kirjeldatud ideid hinnati lähtudes sellest, kuivõrd need ühtivad töö fookuse ja eesmärgiga, samuti hinnati ideede skaleeritavust ja võimalust nende mõju mõõta. Lisaks otsustati kitsendada sihtrühma ning keskenduda ennekõike kõrge eneseusu ja kontrollitajuga inimestele, kuivõrd nende puhul on kõige tõenäolisem, et otsus tööle kandideerida ja tööle naasta sõltub nende endi valikutest ja mitte nende kontrolli alt väljas olevatest teguritest. Etapi tulemusel selekteeriti välja neli peamist ettepanekut, mille edasisele arendamisele keskenduti.

9.3.1. Märguanne TKH määra vähenemisest/lõppemisest

Lühikirjeldus	Sõnum/märguanne, mis ütleb, mitme päeva pärast inimese TKH määr väheneb
Näide	[SÕNUM] Hea Mari Maasikas! Teie töötuskindlustushüvitise päevamäär väheneb 30 päeva pärast 60%-lt 40%-le Teie endisest sissetulekust. [ÜLEKUTSE] Töötades oleks Teie igapäevane sissetulek suurem. Praegu on hea aeg mõni Teile sobiv tööpakkumine välja valida, sest nii kaitseksite oma majanduslikku kindlustatust.“ [ISIKLIK PÖÖRDUMINE] Heade soovidega [konsultandi nimi + kontaktid]
Soovitat sihtrühma käitumine	Inimene näeb märguannet, riskitaju majandusliku kindlustatuse osas tõuseb ning sellest ajendatuna hakkab aktiivsemalt tööd otsima, mis viib kiirema naasmiseni tööellu
Sihtrühma kirjeldus	Kõrge enesekindlusega ja kõrge kontrollitajuga, majanduslikult kindlustatud TKH saajad (st kõrge päevamääraga (so üle 4x miinimum), kes täidavad tööotsingute märkmikku ja kelle TKH hakkab vähenema 30 päeva pärast); persoonad JASS ja MARGUS
Aeg	Sõnum läheb välja esimest korda 71. päeval, teist korda (modifitseeritud sõnum, et rõhutada aja otsa saamist) 86. päeval; klienditeekonnal pärast etappi „Saab tööotsinguplaani“
Sagedus	Eelistatult 2x, kui ajakava ei võimalda, siis 1x
Sekkumisfunktsioon	Riskitaju tõstmine, harimine, teadlikkuse tõstmine
Meedium (kanal)	Meelespead; edastamise viis: e-postiga
Hinnang skaleeritavusele	Kergelt skaleeritav
Mõõdikud	<ul style="list-style-type: none">- Kirja avamine- Tööotsingupäeviku sissekanded, mis näitavad tööotsimise aktiivsusust (nt CV-de saatmine, kandideerimine)- Eraldi mõõtmisinstrument (nt lühiankeet)
Takistused	<ul style="list-style-type: none">- Mürased andmed (aktiivsuse kohta ei anta tõest infot)- Kui iseseisva töötaja staatus muutub ja andmekogumise järjepidevus muutub- Müksu rakendamine vajab aega minimaalselt 1 kuu

Vastuvõtlikkus¹⁴ ja mõjus	Pigem vastuvõetav
---	-------------------

9.3.2. Avalik lubadus konsultandile

Lühikirjeldus	Avaliku lubaduse (konsultandile) andmine/võtmine: nt vabas vormis, milline on tööotsija järgmise nädala/ kuu eesmärk; millal asub aktiivsemalt tööd otsima (lubadus fikseeritakse ja selle kohta küsitakse kohtumistel töövahenduskonsultandiga)
Näide	„1. juuliks 2022 olen tööle kandideerinud vähemalt 5 kohta“, „Plaanin töö leida 1. juuniks 2022“
Soovitat sihtrühma käitumine	Inimese vastutustunne tõuseb seoses teisele isikule lubaduse andmisega ja tekib konkreetne eesmärk, mis suurendab tõenäosust, et ta naaseb kiiremini tööle
Sihtrühma kirjeldus	Kõrge enesekindlusega ja kõrge kontrollitajuga, majanduslikult kindlustatud TKH saajad; koolitused läbinud inimesed; isikud JASS ja MARGUS
Aeg	Täpsustada (millal muutuvad mitteaktiivseks); klienditeekonnal pärast etappi „Saab töötusplaani“
Koht	Täiendus tegevusplaani vormis, digitaalses töötusplaanis
Sagedus	Ühekordne lubadus; selle kohta küsimine võib toimuda korduvalt (nt igakuisel suhtlemisel konsultandiga)
Kellega koos käitumine aset leiab	Koos konsultandiga
Sekkumisfunktsioon	Eesmärgistamine, avaliku lubaduse andmine (<i>Implementation intention, if and then...</i>)
Meedium (kanal)	Töötusplaanis, tegevusplaan või mingi täiesti uus formaat
Hinnang skaleeritavusele	Kergelt skaleeritav ja mõõdetav
Mõõdikud	<ul style="list-style-type: none"> - Kokkulepe on tehtud ja lubadus antud - Kokkuleppe kohta küsitakse (kuidas kokkuleppes kinni peetakse) - Kas inimene on asunud rohkem kandideerima
Takistused	<ul style="list-style-type: none"> - Mürased andmed (aktiivsuse kohta ei anta tõest infot) - Kandideerimise aktiivsuse objektiivne mõõtmine on keeruline (kvantiteet vs kvaliteet) - Peame mõtlema, mis on sisuline lubadus, mida küsime (mis eristub üldisest aktiivsuskohustusest) - Lubaduse ajastamine (millal kokkulepe teha) - Millisesse perioodi võib inimene aktiivsuskohustuse „lükata“ (mis on Töötukassa seisukoht) - Müksu rakendamine vajab aega minimaalselt 1 kuu
Vastuvõtlikkus ja mõjus	Pigem vastuvõetav ja mõjus (eeldusel, et lubadusest peetakse kinni)

¹⁴ Hinnanguline sihtrühma vastuvõtlikkus.

9.3.3. Töölase aktiivsuse planeerimine

Lühikirjeldus	<p>Koos inimesega tee-/ protsessikaardi koostamine, mis visualiseerib ja markeerib selgelt, millistel etappidel ja millega inimene tegelema peaks (nt 1.–3. kuu: eneseotsingud ja enesetäiendamine, 2.–6. kuu: kandideerimissoovi täpsustamine ja kandideerimine, 7.–12. kuu: uuele töökohale minek). See on võimalik siduda avaliku lubaduse võtmisega, kus inimene ise täpsustab, millal ta arvab, et ta võiks asuda tööd otsima.</p> <p>Teekaardi edasiarendus: Näiteks võiks töötamisplaani tegemisel seada konkreetseid vahe-eesmärgid ja eesmärgid koos tähtaegadega (siduda nt teekaardiga), neid jooksvalt hinnata-muuta; arutada/läbi mõelda, mis juhtub ning millised on varuplaanid, kui saadakse palju tagasilööke, luua Töötukassa poolt visuaal vms, mis näitab ära, milline tööotsingu protsess reaalselt välja näeb.</p>
Soovitav sihtrühma käitumine	Inimene näeb teekaarti ja eesmärgistab oma tegevused sellele tuginedes ehk alustab aktiivsemalt tööotsingutega hiljemalt markeeritud etapis
Sihtrühma kirjeldus	Kõrge enesekindlusega ja kõrge kontrollitajuga, majanduslikult kindlustatud TKH saajad (täpsustada TK-ga); koolitused läbinud inimesed; isikud JASS ja MARGUS
Aeg	Hetk, kus nad muutuvad mitteaktiivseks (meie projektis vähemalt 3 kuud TKH-d saanud); klienditeekonnal etapis „1. kontakt – nõustamine: räägitakse taustast, ootustest ja vajadustest“ või „Ei täida tööotsinguplaani: ei kandideeri, ei osale koolitustel“
Koht	Regulaarne (virtuaalne) kohtumine konsultandiga
Sagedus	Ühekordne, näha võib seda pidevalt
Kellega koos käitumine aset leiab	Konsultandiga
Sekkumisfunktsioon	Harimine/ teadlikkuse tõstmine, eesmärgistamine, riskitaju tõstmine (avaliku lubaduse andmine (<i>implementation intention, if and then...</i>) – kui küsitakse aktiivne lubadus)
Meedium (kanal)	E-kiri, töötamispaevik
Esmane hinnang skaleeritavusele	Kergelt skaleeritav ja mõõdetav
Mõõdikud	<ul style="list-style-type: none"> - Eesmärk seatud - Kokkulepe tehtud - Kas inimene on asunud rohkem kandideerima
Takistused	<ul style="list-style-type: none"> - Mürased andmed, aktiivsuse kohta ei anta tõest infot - Kandideerimise aktiivsuse objektiivne mõõtmine on keeruline (kvantiteet vs kvaliteet) - Peame mõtlema, mis on sisuline lubadus, mida küsime (mis eristub üldisest aktiivsuskohustusest) - Lubaduse ajastamine (millal kokkulepe teha) - Millisesse perioodi võib inimene aktiivsuskohustuse „lükata“ (mis on Töötukassa seisukoht) - Müksu rakendamine vajab aega minimaalselt 1 kuu

Vastuvõtlikkus ja mõjus	Pigem vastuvõetav ja mõjus (eeldusel, et eesmärgistamine ja planeerimine on hästi läbi mõeldud); vt ka 1) Berg jt 2006; 2) Middlewright 2010 – 1) suurenes töötamiseks kasutatavate kanalite arv, aga tööle saamine ei kiirenenud; 2) mõju vaid 30+ vanuses naiste seas; ka Sanders jt 2021 – osalusrühm naasis tööle 1,54 päeva kiiremini.
--------------------------------	---

9.3.4. Riskitaju ja teadlikkust tõstvad sõnumid, sh hoiaku „TKH kui väljateenitud puhkus“ muutmine ja ümberraamistamine

Lühikirjeldus	Sõnum/kiri, mille sisuline eesmärk on tõsta inimese riskitaju seoses pikema töötuse perioodiga ja juhtida tähelepanu sellele, et TKH ei ole puhkus, vaid riigipoolne toetus, mis on mõeldud töötusega toimetulekuks
Näide	<p>Hea, Mari Maasikas!</p> <p>Täname senise hea koostöö eest!</p> <p>Jagame 5 levinud küsimust, mis inimestel töötusperioodi käigus on tekkinud ja vastuseid neile, mis võivad Sind aidata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kas võin töötuskindlustushüvitise (TKH) saamise ajal tööst ja töötusperioodist puhata? <ul style="list-style-type: none"> o Vastus: TKH ei ole mõeldud tööst ja töölust puhkamiseks. Riik pakub inimesele töötuse jäamisel toetust sissetuleku ja teenuste näol. Seega eeldab toetuse saamine, et inimene tegeleb TKH ajal aktiivselt tööle naasmise võimaluste otsimisega – näiteks täiendab ennast tööalasel ja kandideerib vabadele töökohtadele temale huvipakkuvates valdkondades. - Kas pikk töötuse periood võib mu karjäärile kehvasti mõjuda? <ul style="list-style-type: none"> o Vastus: mitmed tööandjad võivad pikka töötuse perioodi suhtuda eelarvamusega, kuna arvatakse, et inimene kaotab selle käigus tööharjumust ja oskuseid. - Kuidas mõjutab pikem töötuse periood minu majanduslikke väljavaateid, nt pangalaenu taotlemisel? <ul style="list-style-type: none"> o Vastus: Viimase aasta keskmine sissetulek on oluline näitaja, näiteks kujundatakse selle põhjal riiklike hüvidesid (mida suurem keskmine, seda suurem vanemahüvitise suurus). Samuti on see oluline näitaja muude teenuste saamisel: nt pangalaenu. - Kui raskeks võib osutuda kiiresti endale sobivat tööd leidma? <ul style="list-style-type: none"> o Vastus: mida pikem töötuse periood, seda raskem. Enamik töötuid leiavad sobiva töö keskmiselt x kuu jooksul - Millised on head töötusperioodi kanalid? <ul style="list-style-type: none"> o Vastus: isiklikud võrgustikud (FB, LinkedIn), ametlikud töövahendusportaalid, sh Töötukassa töövahendusportaal

	<p>Mõelge, millised on Teie võimalused kandideerida endale sobivatele töökohtadele!</p> <p>Heade soovidega [konsultandi nimi + kontaktid]</p> <p>VÕI</p> <p>Jagame 5 olulisemat põhimõtet, millele tööotsingute käigus rõhku pöörata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tuleta endale meelde, miks on mulle oluline töö leida. - Mõtle, kuidas oma tööotsimise oskusi arendada. - Mõtle, mis sind hoiab motiveerituna tööotsingute ajal. - Mõtle tagajärgedele, millega võid kokku puutuda, kui sa ei näe praegu piisavalt vaeva töö otsimisega. <p>Mõtle läbi, kuidas end potentsiaalsetele tööpakkujatele kõige paremini esitleda.</p> <p>Heade soovidega [konsultandi nimi + kontaktid]</p>
Soovitav sihtrühma käitumine	Inimene näeb sõnumit, mis on normi mõjutava, vastutustundele rõhuga või riskitaju tõstva sisuga ning sellest ajendatuna hakkab aktiivsemalt tööd otsima, mis viib eelduslikult kiirema naasmiseni tööellu
Sihtrühma kirjeldus	Kõrge enesekindlusega ja kõrge kontrollitajuga, majanduslikult kindlustatud TKH saajad (st kõrge päevamääraga (so üle 5x miinimum k.a), kes täidavad tööotsingute märkmikku ja kelle TKH hakkab vähenema näiteks 30 päeva pärast/kes on saanud TKH-d vähemalt 90 päeva); isikud JASS ja MARGUS
Aeg	Sõnum läheb välja hiljemalt TKH saamise 90. päeval; klienditeekonnal pärast etappi „Saab tööotsinguplaani“
Sagedus	1x
Sekkumisfunktsioon	Riskitaju tõstmine, teadlikkuse tõstmine, veenmine
Meedium (kanal)	Meelespead; edastamise viis: e-kiri
Hinnang skaleeritavusele	Kergelt skaleeritav ja mõõdetav
Mõõdikud	<ul style="list-style-type: none"> - E-kirja avamine - Tööotsingupäeviku sissekanded, mis näitavad tööotsimise aktiivsust (nt CV-de saatmine, kandideerimine) - Eraldi mõõtmisinstrument (nt lühiankeet)
Takistused	<ul style="list-style-type: none"> - Tööotsingupäevikus ebaõiged andmed tegeliku aktiivsuse kohta - Kandideerimise aktiivsuse objektiivne mõõtmine on keeruline - Müksu rakendamine vajab aega minimaalselt 1 kuu

Vastuvõtlikkus ja mõjus	Vastuvõetav – pigem passiivne info. Mõju sõltub formaadist ja sisust. Altmann jt 2018 – nende sekkumise sisu sarnane; mõju oli väike ja statistiliselt ebaoluline. Bonoli 2014 – positiivne mõju naistele.
--------------------------------	--

9.3.5. Mõttemustrite suunamine – aktiveerimine, metakognitsioon (*metacognition*)

Lühikirjeldus	Keskendutakse inimese aktiivsele osalemisele oma tunnetustegevuse teadvustamises ja suunamises. Tööotsijatele saadetakse igal nädalal e-kiri, kus on link küsimustele (2–6 küsimust igal korral, küsimused ja küsimuste kombinatsioonid varieeruvad). Kontrollgrupp võib saada paralleelselt kirja, kus on küsimused Töötukassa teenuste vms kohta, st mis ei puuduta tööotsingu protsessi või planeerimist.
Näide	<p>Hea, Mari Maasikas!</p> <p>Uuringud näitavad, et regulaarselt enda edusammude märkamine ja strateegiate üle mõtlemine aitab tõsta enesekindlust ja tõenäosust oma eesmärgid saavutada. Allolev link viib sind küsimusteni, mis aitavad sul hinnata oma tööotsingutega seotud eesmäärke. Vasta neile küsimustele ausalt, nii saad kasutada oma vastuseid aja ja jõupingutuste suunamiseks tööotsingutel.</p> <p>Heade soovidega [konsultandi nimi + kontaktid]</p> <p>[KÜSIMUSTIK]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kas ma olen endale meelde tuletanud, miks on mulle oluline töö leida? 2. Kas ma olen mõelnud sellele, kuidas oma tööotsimise oskusi arendada? 3. Kas ma olen tegelenud enda motivatsiooni hoidmisega, samal ajal, kui ma otsin tööd? 4. Kas ma olen mõelnud tagajärgedele, millega ma võin kokku puutuda, kui ma ei näe praegu piisavalt vaeva töö otsimisega? 5. Kas ma olen põhjalikult läbi mõelnud, kuidas end võimalikele tööpakkujatele kõige paremini esitleda? 6. Mis on üks asi, mida sa saad sel või järgmisel nädalal teha, mis aitab sul jõuda lähemale töö saamisele? (<i>avatud küsimus</i>)
Soovitatav sihtrühma käitumine	Inimene loeb küsimusi või vastab küsimustikule ning teadvustab varasemast paremini olulisi tööotsimisega seotud tegevusi või eesmäärke
Sihtrühma kirjeldus	Kõrge enesekindlusega ja kõrge kontrollitajuga, majanduslikult kindlustatud TKH saajad (st kõrge päevamääraga (so üle 5x miinimum k.a), kes täidavad tööotsingupäevikut ja kelle TKH

	hakkab vähenema näiteks 30 päeva pärast/kes on saanud TKH-d vähemalt 90 päeva); persoonad JASS ja MARGUS
Aeg	TKH perioodi 90-s päev; klienditeekonnal pärast etappi „Saab tööotsinguplaani“
Sagedus	Sõltub sekkumisperioodi pikkusest; originaalis 1x nädalas 8 nädala jooksul
Sekkumise funktsioon	Teadlikkuse, enesetõhususe ja enesekontrolli tõstmine
Meedium (kanal)	Meelespead; edastamise viis: e-kiri
Hinnang skaleeritavusele	Lihtsalt skaleeritav
Mõõdikud	<ul style="list-style-type: none"> - E-kirja avamine - Küsimustiku täitmine - Päeviku sissekanded, mis näitavad töötamise aktiivsust (nt CV-de saatmine, kandideerimine) - Eraldi mõõtmisinstrument (lühiküsitlus enne-pärast, kontroll vs sekkumine)
Takistused	<ul style="list-style-type: none"> - Küsimustiku täitmise väsimus, puuduvad andmed - Töötamise päevikus ebaõiged andmed tegeliku aktiivsuse kohta - Liiga lühike sekkumisperiood, et mõju avalduks
Vastuvõtlikkus ja mõjus	Vastuvõetav, kui vastamiskoormus liiga suur ei ole. Mõju Kanar jt 2021 järgi olemas.

9.4. Lõplik lahendus

Esitatud ettepanekutest valis Töötukassa välja ühe idee, mille arendamisega edasi minna, mida rakendada ja mille mõju hinnata töötajate aktiivsusele.

Lühikirjeldus ja eesmärk	Sõnumeid sisaldav kiri, mille eesmärk on tõsta inimese riskitaju töötusega kaasneva finantsilise toimetuleku, madalama sotsiaalse positsiooni, professionaalsuse kadu, tööalaste väljavaadete vähenemise ja aja ebaotstarbeka rakenduse osas.
Soovitav sihtrühma käitumine	Inimene näeb riskitaju tõstva sisuga sõnumit. Selle tulemusel hakkab ta eelduslikult aktiivsemalt tööd otsima, mis omakorda viib eelduslikult kiirema naasmiseni tööellu
Aeg	Täpsustada; klienditeekonnal pärast etappi „Saab tööotsinguplaani“
Sagedus	1 kord
Sekkumise funktsioon	Riskitaju tõstmine, veenmine (sh valmisoleku tõstmine tööle naasta)
Meedium (kanal)	Meelespead; edastamise viis: e-kiri
Takistused/ piirangud	<ul style="list-style-type: none"> - Efekti suurust on raske tuvastada (st see on olemas, aga andmete vähesuse tõttu me ei märka seda), kui:

	<ul style="list-style-type: none"> ○ sihtrühma suurus on väike; ○ inimeste vastuvõtlikkus sekkumisele on madal (nt suveperioodi tõttu); ○ inimeste valmidus vastata ankeetküsitlusele on madal (sh kui küsitlus toimub suvel). <ul style="list-style-type: none"> - Ei saa tuvastada mitte käitumuslikku muutust (mis oli lähteülesandes seatud eesmärk), vaid mõju inimeste riskitajule, mille reaalne efekt on kirjanduse põhjal tõenäoliselt üsna väike. - Müksu eesmärk on tõsta stressitaset, mis võib kirjanduse põhjal töötajatele mõjuda ka vastupidiselt (mõju võib olla mõlemas suunas).
--	---

9.4.1. Kirja näidis

Hea, Mari Maasikas!

Sinu tööellu naasmiseks on oluline meie hea koostöö – tänane, et oled oma kohustusi tõsiselt võtnud! Jagame Sinuga vastuseid levinud küsimustele, mis inimestel töötajate käigus on tekkinud. Need võivad Sindki aidata.

Kas tööturult eemalolek võib suurendada minu pikaajalise töötuse riski?

- Vastus: Mida kauem on inimene olnud tööalaselt mitteaktiivne, seda raskem on tal leida endale sobivat töökohta ja tööle naasta, kuna kaob tööl käimise rutiin ning motivatsioon tööd teha. Töötukassa andmetel leiab enamik töötuid endale sobiva töö umbes 5 kuu jooksul.

Kas pikem töötuse periood võib mu karjäärile kehvasti mõjuda?

- Vastus: Tööl käimine võimaldab ennast oskuste ja teadmiste mõttes „vormis hoida“. Ka tööandjad võivad pikka töötuse perioodi suhtuda eelarvamusega, kuna arvatakse, et inimene kaotab selle käigus tööharjumust ja oskuseid. Samuti jäädes ootama hüvitise perioodi lõpuni, võid kergesti enda jaoks heast tööpakkumisest ilma jääda.

Kuidas mõjutab pikem töötuse periood minu majanduslikke väljavaateid?

- Vastus: TKH on ajutine ning säästud kuluvad sissetuleku puudumisel sageli kiiresti, näiteks kui lõppeb riiklik ravikindlustus ning inimest peaks tabama mõni tervisehäda. Viimase aasta keskmine sissetulek on oluline näitaja ka pangalaenu andmisel ning mitmete riiklike hüvede määramisel (nt sõltub sellest vanemahüvitise suurus).

Kuidas võib töötus mõjuda inimese vaimsele tervisele?

- Vastus: Üldjuhul väheneb töötute suhtlusaktiivsus, kuna koos tööl käimise rutiiniga kaovad sageli ka lähedased kolleegid ja kontaktid. See mõjub töötute sõnul negatiivselt sageli ka nende vaimsele tervisele. Kui oma oskusi ja aega ei rakendata sisukalt, võidakse tunda end kasutuna.

Töötades oleks Sinu igapäevane sissetulek ja võimalus arendada oma tööalaseid teadmisi ning oskusi suurem. Praegu on hea aeg mõni sobiv tööpakkumine kandideerimiseks välja valida. Vaata värseid pakkumisi näiteks [CV Keskusest](#).

Heade soovidega,

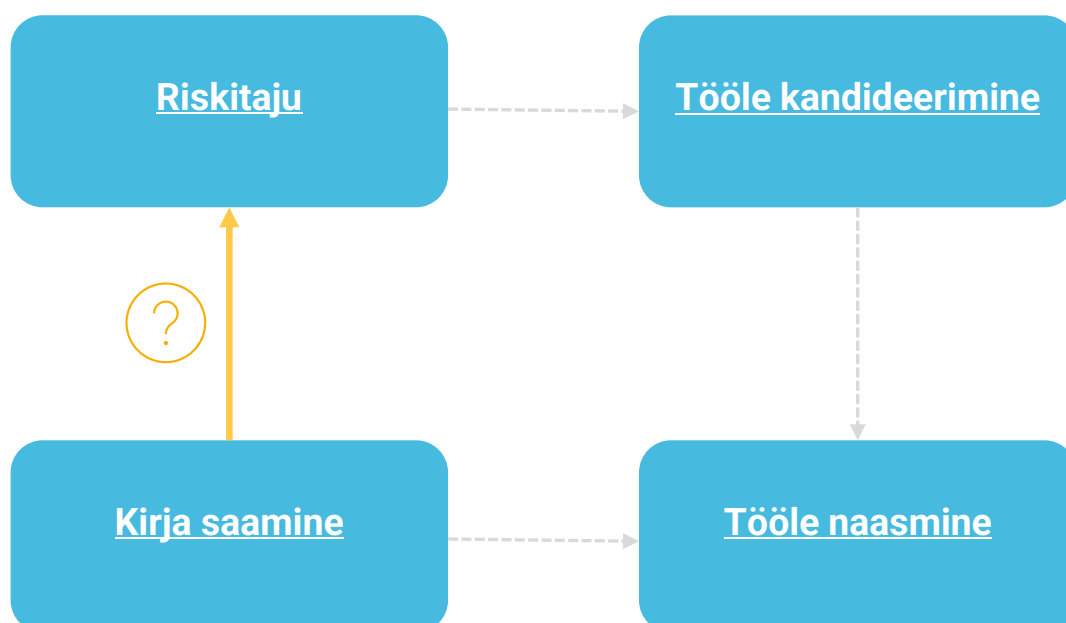
[konsultandi nimi + kontaktid]

10. Müksu rakendamine ja mõju hindamine¹⁵

10.1. Uuringudisain

Müksu mõju hindamiseks plaaniti läbi viia uuring, et välja selgitada, kas müks avaldab mõju inimese riskitajule (mis omakorda mõjutab eelduslikult tema kandideerimise aktiivust ja seeläbi tööle naasmist). Uuringuga ei selgitata seega välja müksu mõju inimese (tööotsimise) käitumisele ehk seda, kas esiteks, müksu tulemusel inimesed asuvad aktiivsemalt kandideerima ja teiseks, kas nad leiavad töö varem kui need, kes kirja ei saa (Joonis 12).

JOONIS 12. UURITAV SEOS (JOONISEL MÄRGITUD KOLLASEGA)



Uuring viiakse läbi randomiseeritud kontrollgrupikatsena, kus uuringus osalejad jaotatakse juhuslikkuse alusel test- ja kontrollgruppi. Testgruppi sattunud saavad müksu (kirja), kontrollgrupile kirja ei saadeta.

1. Uurimisküsimused:

- a. Mil määral erineb test- ja kontrollgrupi kuuluvate inimeste riskitaju kaks päeva pärast kirja välja saatmist?
- b. Sekundaarne küsimus:
 - i. Mil määral erinevad kaks päeva pärast kirja välja saatmist test- ja kontrollgruppi kuuluvate inimeste hoiakud seoses valmisolekuga tööle kandideerida?

¹⁵ Projekti raames müksamist läbi ei viidud ja mõjusid ei hinnatud. Selgitust selle kohta vaata peatükis 10.4.

- c. Kui paljud testgrupi liikmetest kirja avavad?
- 2. Indikaatorid:**
 - a. Peamine indikaator: riskitaju seonduvalt finantsolukorra halvenemise, sotsiaalse suhtluse vähenemise, professionaalsuse ja produktiivsuse vähenemise ja tööalaste väljavaadete vähenemisega.
 - b. Teisesed indikaatorid: valmisolek tööle kandideerida
- 3. Väljundid:**
 - a. Riskitaju hinnang
 - b. Tööle kandideerimise valmiduse hinnang
 - c. andmed müksu rakendatavuse kohta (kvantitatiivsed näitajad):
 - i. väljasaadetud müksukirjade koguarv
 - ii. loetud müksukirjade koguarv
 - iii. müksu ulatus (*reach*): loetud müksukirjade arvu suhe väljasaadetud müksukirjade koguarvu
- 4. Sihtrühm:**
 - a. Inimesed, kellele on määratud TKH 360 ja 270 päevaks ja
 - b. kellel on TKH perioodi algusest möödunud minimaalselt 90 päeva ja
 - c. kelle TKH päevamäär on vähemalt 4x miinimum ja
 - d. kelle osas ei ole tehtud vähenenud töövõime otsust.
- 5. **Valim:** moodustatakse kõikne valim, st uuring viiakse läbi kõigi sihtrühma kuuluvate inimeste seas, kellest pooled saavad müksu ja pooled kuuluvad kontrollgruppi.

10.2. Uuringu korraldus

Testgrupile saadetakse Töötukassa poolt inimesele personaalselt adresseeritud kiri, mis sisaldab kindlatel psühholoogilistel mehhanismidel põhinevat müksu. Kontrollgrupile kirja ei saadeta ja nende osas jätkub Töötukassa tavapärase teavituse ja tegevuse. Kirja keel sõltub Töötukassa praktikast kirjade väljasaatmisel (võimalusel saadetakse kiri ka vene keeles).

2 päeva pärast kirja edastamist saadab Töötukassa nii test- kui kontrollgruppi kuuluvatele inimestele ankeetküsitluse, mille eesmärk on mõõta muutusi inimeste riskitajus ja nende valmisolekus tööle kandideerida. Eesmärk on tuvastada, kas müksu saanud grupil ja kontrollgrupil on kokkulepitud näitajate osas erinevused.

10.3. Andmete kogumine ja töötlemine

Töötukassa edastab Praxisele pseudonüümitud andmebaasi sihtrühma kuuluvatest isikutest, kus isikutunnuseid sisaldav info on asendatud tunnusega, mis võimaldab isiku hilisemat identifitseerimist Töötukassa poolt. Andmebaasis on kirjas inimeste vanus, määratud TKH periood, mitu päeva on TKH määramisest möödunud, päevamäär, sugu ja emakeel (suhtluskeel). Praxis tagastab randomiseeritud kujul andmebaasi, mis eristab test- ja kontrollrühma Töötukassale, kes saadab kõigile testrühma kuuluvatele isikutele müksukirja.

Ankeetküsitluse valmistab ette Praxis küsitlusplatvormil Alchemer. Töötukassa saadab test- ja kontrollgrupile kutse ankeetküsitluses osaleda. Pärast ankeetküsitluse vastuste saamist viib Töötukassa tekkinud andmebaasi e-posti aadresside põhjal algse andmebaasiga (lisab taustatunnused, test- või kontrollgruppi kuulumine ning testgrupi puhul info müksukirja avamise kohta kuupäeva ja kellaaja täpsusega). Seejärel eemaldab Töötukassa andmebaasist isikute identifitseerimist võimaldavad tunnused (e-posti aadress) ning edastab andmebaasi Praxisele.

10.4. Müksu rakendamine ja mõju hindamine

Koostöös otsustati, et antud töö raames välja valitud müksu ei rakendata ja seega selle mõju ei hinnata. Töötukassa hinnangul oli projekti ajaraam liiga kitsas, et kujundada väljavalitud müks vastavaks kliendikeskse nõustamise ja individuaalse lähenemise põhimõtetega ning maandada kaasnevaid riske. Lisaks ilmnes, et sekkumise mõju mõõtmist ei ole võimalik teostada tööle kandideerimise andmeid kasutades, kuna puuduvad täielikud ja lihtsasti töödeldavad andmed kandideerimiste kohta ning tööle naasmise kasutamine peamise indikaatorina ei võimalda saada aga piisavalt andmeid ning nende kogumine ei mahu olemasoleva töö ajaraamidesse.

Kasutatud kirjandus

- Albion, M. J., Fernie, K. M. ja Burton, L. J. (2005). Individual differences in age and self-efficacy in the unemployed. *Australian Journal of Psychology*, 57(1), 11–19.
- Altmann, S., Falk, A., Jäger, S. ja Zimmermann, F. (2018). Learning about job search: A field experiment with job seekers in Germany. *Journal of Public Economics*, 164, 33–49.
- Baay, P. E., de Ridder, D. T. D., Eccles, J. S., van der Lippe, T. ja van Aken, M. A. G. (2014). Self-control trumps work motivation in predicting job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 443–451.
- Bejaković, P. ja Mrnjavac, Ž. (2018). The danger of long-term unemployment and measures for its reduction: the case of Croatia. *Economic Research Ekonomska Istraživanja*, 31(1), 1837–1850.
- Belot, M., Kircher, P. ja Muller, P. (2019). Providing Advice to Jobseekers at Low Cost: An Experimental Study on Online Advice. *The Review of Economic Studies*, 86(4), 1411–1447.
- Bernhard, S. ja Kopf, E. (2014). Courses or individual counselling: Does job search assistance work? *Applied Economics*, 46(27), 3261–3273.
- Bode, C., De Ridder, D. T. D., Kuijer, R. G. ja Bensing, J. M. (2007). Effects of an intervention promoting proactive coping competencies in middle and late adulthood. *Gerontologist*, 47(1), 42–51.
- Bonoli, G. (2014). Networking the unemployed: Can policy interventions facilitate access to employment through informal channels? *International Social Security Review*, 67(2), 85–106.
- Borland, J. ja Tseng, Y.-J. (2007). Does a minimum job search requirement reduce time on unemployment payments? Evidence from the jobseeker diary in Australia. *Industrial and Labor Relations Review*, 60(3), 357–378.
- Brennkmeijer, V. ja Blonk, R. W. B. (2011). The effectiveness of the JOBS program among the long-term unemployed: a randomized experiment in the Netherlands. *Health Promotion International*, 27(2), 220–229.
- Caliendo, M., Cobb-Clark, D. ja Uhlendorff, A. (2015). Locus of Control and Job Search Strategies. *The Review of Economics and Statistics*, 97(1), 88–103.
- Carver, C. (2003). Pleasure as a sign you can attend to something else: Placing positive feelings within a general model of affect. *Cognition and Emotion*, 17, 241–261.
- Carver, C. (2006). Approach, Avoidance, and the Self-Regulation of Affect and Action. *Motivation and Emotion*, 30, 105–110.
- Cuesta, M. B. ja Budría, S. (2017). Unemployment persistence: How important are non-cognitive skills? *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 69, 29–37.
- Dall, T. ja Danneris, S. (2019). Reconsidering 'What Works' in Welfare-to-Work with the Vulnerable Unemployed: The Potential of Relational Causality as an Alternative Approach. *Social Policy and Society*, 18(4), 583–596.
- Danneris, S. (2018). Ready to work (yet)? Unemployment trajectories among vulnerable welfare recipients. *Qualitative Social Work*, 17(3), 355–372.
- De Coen, A., Forrier, A., De Cuyper, N. ja Sels, L. (2015). Job seekers' search intensity and wage flexibility: Does age matter? *Ageing and Society*, 35(2), 346–366.

- DeJong, A., Hommes, M., Brouwers, A. ja Tomic, W. (2013). Effects of mindfulness-based stress reduction course on stress, mindfulness, job self-efficacy and motivation among unemployed people. *Australian Journal of Career Development*, 22(2) 51–62.
- Demazière, D. (2021). Job search success among the formerly-unemployed: Paradoxically, a matter of self-discipline. *Critical Policy Studies*, 15(2), 192–208.
- De Witte, H. Ja Naswall, K. (2003). `Objective' vs `Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24, 149–188.
- Duckworth, A. L. ja Seligman, M. E. P. (2005). Self-discipline outdoes IQ in predicting academic performance of adolescents. *Psychological Science*, 16(12), 939–944.
- Dunn, A. (2013). Activation Workers' Perceptions of Their Long-term Unemployed Clients' Attitudes towards Employment. *Journal of Social Policy*, 42(4), 799–817.
- Eriksson, S. ja Lagerström, J. (2012). Detecting discrimination in the hiring process: evidence from an Internet-based search channel. *Empirical Economics*, 43(2), 537–563.
- Henderson, K. A., Muller, J. J. ja Helmes, E. (2013). Addressing mental health and reemployment for unemployed Australians through psychological interventions: An applied study. *Australian Journal of Career Development*, 22(3) 112–120.
- Hodzic, S., Ripoll, P., Lira, E. ja Zenasn, F. (2015). Can intervention in emotional competences increase employability prospects of unemployed adults? *Journal of Vocational Behavior*, 88, 28–37.
- Hägglund, P. (2006). Job-search assistance using the internet: experiences from a Swedish randomised experiment. *International Journal of Manpower*, 27(5), 434–451.
- Hägglund, P. (2014). Experimental Evidence From Active Placement Efforts Among Unemployed in Sweden. *Evaluation Review*, 38(3), 191–216.
- Infurna, F., Gerstorf, D., Ram, N., Schupp, J., Wagner, G. ja Heckhausen, J. (2016). Maintaining Perceived Control with Unemployment Facilitates Future Adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 103–119.
- Kanar, A. M. ja Bouckenooghe, D. (2021). Prompting Metacognition During a Job Search: Evidence from a Randomized Controlled Trial with University Job Seekers. *Applied Psychology: An International Review*, 70(3), 955–985.
- Koen, J., Klehe, U.-C. ja Van Vianen, A. E. M. (2013). Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort? *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 37–48.
- Kreemers, L. M., van Hooft, E. A. J., van Vianen, A. E. M. ja Sisouw de Zilwa, S. C. M. (2020). Testing a Self-Compassion Intervention Among Job Seekers: Self-Compassion Beneficially Impacts Affect Through Reduced Self-Criticism. *Frontiers in Psychology*, 11, 1371.
- Llinares-Insa, L. I., González-Navarro, P., Córdoba-Iñesta, A. I. ja Zacarés-González, J. J. (2018). Women's Job Search Competence: A Question of Motivation, Behavior, or Gender. *Frontiers in Psychology*, 9, 137.
- Madsen, J. K. ja Mikkelsen, K. S. (2021). How salient administrative burden affects job seekers' locus of control and responsibility attribution: Evidence from a survey experiment. *International Public Management Journal*, 25, 241–260.
- Maguire, N., Hughes, V. C., Bell, L., Bogosian, A. ja Hepworth, C. (2014). An evaluation of the choices for well-being project. *Psychology, Health & Medicine*, 19(3), 303–315.

- Matsulevitš, L., Oja, K., Soosaar, O. ja Urke, K. (2021). Tööturu ülevaade 1. Eesti Pank.
- Micklewright, J. ja Nagy, G. (2010). The effect of monitoring unemployment insurance recipients on unemployment duration: Evidence from a field experiment. *Labour Economics*, 17, 180–187.
- Muraven, M. (2010). Practicing Self-Control Lowers the Risk of Smoking Lapse. *Psychology of Addictive Behaviors*, 24(3), 446–452.
- Mühlböck, M., Kalleitner, F., Steiber, N. ja Kittel, B. (2021). Information, reflection, and successful job search: A labor market policy experiment. *Social Policy & Administration*, 56, 48–72.
- Nakai, Y., Hill, S. C., Snell, A. F. ja Ferrell, J. Z. (2018). A Job Club for Older Job Seekers: Change in Attitude and Perceived Utility During Training. *Journal of Career Development*, 2018, Vol. 45(6), 551–565.
- Offerhaus, J. (2012). The type to train? Impacts of personality characteristics on further training participation, SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 531, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin.
- Sanders, M., Briscese, G., Gallagher, R., Gyani, A., Hanes, S., Kirkman, E. ja Service, O. (2021). Behavioural insight and the labour market: evidence from a pilot study and a large stepped-wedge controlled trial. *Journal of Public Policy*, 41, 42–65.
- Taggar, S. ja Kuron, L. K. J. (2016). The toll of perceived injustice on job search self-efficacy and behavior. *Career Development International*, 21(3), 279–298.
- Van den Berg, G. ja Van der Klaauw, B. (2006). Counseling and monitoring of unemployed workers: theory and evidence from a controlled social experiment. *International Economic Review*, 47(3), 895–936.
- Van Hooft, E. A. J. (2014). Motivating and hindering factors during the reemployment process: The added value of employment counselors' assessment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 1–17.
- Zikic, J. ja Saks, A. M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 117–127.

Lisa 1. Tööotsimist soodustavad ja takistavad tegurid

Psühholoogiline võimekus

Tööle naasmist ja kandideerimist takistavad tegurid

- Teadmised töö olemusest ja eeldustest on vähesed
- Madal haridustase
- Ei pruugita teada, mida tööalaselt teha soovitakse
- Oskuste puudumine, nt ei osata kasutada arvutit, oskused on vananenud (ja spetsiifilised) ning ei vasta enam tööturu vajadustele
- Vähene usk oma oskustesse, mis võib olla tingitud pikast ja edutust kandideerimisest
- Madal tööotsingutega seotud pingetaluvus
- Madal enesekindlus, mis viib tegevuste vältimiseni ja tööotsimise edasilükkamiseni, kuna soovitakse vältida pettumuse kogemist
- Kõrge enesekindlus võib tekitada olukorra, kus tajutakse kõrget kontrolli tööotsingu ja töötamise võimaluste osas ning ollakse veendunud, et soovi korral leitakse töö kiirelt
- Varasemast töötamisest tingitud vaimse tervise probleemid, nt koondamisest tulenev stress, läbipõlemine, mis võib omakorda viia vähenenud töövõimeni

Tööle naasmist ja kandideerimist soodustavad tegurid

- Oskuste olemasolu, nt inglise keele oskus
- Perspektiivikalt alalt tulek, nt IT
- Mitmekesine töökogemus
- Kõrgharidus
- Kõrge enesekontroll – oskus teha valikuid ja otsuseid, mis toetavad tööle saamist
- Positiivne hoiak ja eneseusk, mis aitavad tööandjale positiivselt silma jääda
- Tööotsingu strateegiate rakendamine, mis muuhulgas aitab toime tulla pingetega

Füüsiline võimekus

Tööle naasmist ja kandideerimist takistavad tegurid

- Varasemast töötamisest tingitud füüsilise tervise probleemid
- Vähenenud töövõime
- Koolitustel osalemine takistab aktiivset tööotsingut ja tööle asumist

Sotsiaalne võimalus

Tööle naasmist ja kandideerimist takistavad tegurid

- Konsultantide vahetudes muutub suhtlemine Töötukassaga ebastabiilseks ja läbipaistmatuks

Tööle naasmist ja kandideerimist soodustavad tegurid

- Lai tutvusringkond, kelle kaudu on võimalik tööd leida
- Lähedaste mure ja surve tööle naasta

- Erinevad hirmud, mis ajendavad tööd otsima, nt pika töötusperioodiga tekib mahajäämus teadmistes, tööandjate jaoks on pikk töötusperiood pigem negatiivne
- Soov olla osa seltskonnast, mis kaasneb tööle naastes, kolleegide olemasolu
- Soov tunda end täisväärtusliku ühiskonnaliikmena

Füüsiline võimalus

Tööle naasmist ja kandideerimist takistavad tegurid

- Hea majanduslik toimetulek ehk olemas on finantspuhver, säästud, hea hüvitise määär või nt elukaaslane, kes saab oma sissetulekuga aidata
- Elukohaga seotud piirangud, nt piirkonnas on vähe töökohti, kehv logistika, osakoormusega töötamine
- Töötingimused kurnavad tervist, nt tuleb teha öötöid või füüsilist tööd
- Enesetäiendusvõimalused on piiratud, nt puudub teemakohane pakkumine
- Piirangud Töötukassa töövahendusportaalil
- Tööotsimispäevik
 - teinekord tajutakse selle täitmist formaalse kohustusena
 - üksinda täitmise asemel oleks hea seda teha koos konsultandiga
- Töötukassa poolt pakutavaid nõustamisteenuseid peab teinekord oskama ise küsida
- Töötukassa pakutavate koolituste valik on liiga kitsas
- Töövahenduskonsultandi teenus pigem vähem kasulik
- COVID pandeemia mõju
- Töökuulutustest pole sageli võimalik välja lugeda töö sisu, mõnikord ei ole kuulutuses esitatud pakutavat palka (nt palk kokkuleppel), tehtava töö sisu või nõudeid kvalifikatsioonile
- Töökuulutuste osas ei anta tagasisidet, nt miks ei osutunud valituks või ei võeta isegi ühendust, kui valituks ei osutunud

Tööle naasmist ja kandideerimist soodustavad tegurid

- Ülalpeetavate ja (finants)kohustuste olemasolu
- Töötukassa poolt pakutavad nõustamisteenuseid
- Individuaalne tööotsingu toetamine (tajutakse, et see on tõhusam kui grupipõhine koolitusprogramm)
- Töötukassa annab hingamisruumi ja ei survesta kohe töö otsima

Reflektiivne motivatsioon

Tööle naasmist ja kandideerimist takistavad tegurid

- Vanemad inimesed muretsetakse, kas üldse enam tööturule sobitakse
- Läbimõeldamatus tegevuste osas
- Taju, et välja on teenitud puhkus ja tasu (THK näol), mis omakorda annab võimaluse leida hea töökoht ja taastuda
- Kui soov on omandada uus eriala, on vaja ümberõpet, mis ei pruugi olla nt kaetud koolituste poolt või võtab palju aega
- Taju olukorra kontrolli üle ehk ollakse veendunud, et soovi korral leitakse töö kiirelt

Tööle naasmist ja kandideerimist soodustavad tegurid

- Hirm majandusliku toimetuleku pärast (eriti kui peres on lapsed), nt kuidas mõjutab pikk töötusperiood tuleviku investeeringuid
- Hirm kaotada ravikindlustus

- Hirm jääda ilma headest pakkumistest, kui kohe ei kandideeri, kuna sobivate pakkumiste arv võib olla väike
- Soov tunda end täisväärtusliku ühiskonnaliikmena
- Tööharjumus, pühendumus tööle, töö otsimise oluliseks pidamine
- Valmisolek teha lihtsaid töid ning puuduvad kõrged ja spetsiifilised kriteeriumid tööle
- Töötamine võimaldab olla aktiivne, ennast (vaimselt) arendada ja omandada uusi teadmisi.
- Konkreetse tööotsinguplaani/tegevusplaani olemasolu – konkreetsed eesmärgid ja sammud paigas, tööotsingu selgus
- Sobivate enesetäiendamisevõimaluste olemasolu
- Eneseregulatsiooni võime
- Tööotsimispäevik motiveerib järgmisi eesmärke seadma ja tööd otsima

Automaatne motivatsioon

Tööle naasmist ja kandideerimist takistavad tegurid

- Taju, et hea hariduse või oskuste puudumine raskendab töö leidmist

Tööle naasmist ja kandideerimist soodustavad tegurid

- Tööharjumus ja pühendumus tööle