

Juhindmaterjal värbamiseks

SISUKORD

1. Sissejuhatus
2. Neurodiverssetele sõbralikud töökeskkonnad
3. Neurodiverseeriva töökeskkonna eelised
4. Kuidas muuta oma värbamisprotsessi atraktiivsemaks töötajatele, kellel on õpimured (SLD)
5. Õiguslikud kohustused riigiti ja kasulikud ressursid
6. Viited



Sissejuhatus

Dys in Education, Professional Life, and Work (DysinEduProWork) projekti eesmärk on ületada kaasamise lõhe eriliste õpierinevustega (Specific Learning Differences - SLD) isikute jaoks kutsehariduse ning tööturu vallas. Võideldes haridus- ja tööhõive ebavõrdsuse vastu üle Euroopa, on projekt loonud mitmeid praktilisi vahendeid ja ressursse, mis on suunatud neurodiverseerivate isikute karjääritulemuste parandamisele ja kaasavate töökohtade loomisele.

Muutuste teel suurema kaasatuse poole mängib võtmerolli värbamisprotsess. See protsess peab olema autentne ja õiglane ning kaasavuse edendamine kui osa töökultuurist on hädavajalik. Samuti peab seadusandlus ja ettevõtte poliitika seda selgelt kajastama (DysinEduProWork Project, 2024). Käesolev dokument on mõeldud toetama tööandjaid, pakkudes ülevaadet, kuidas kohandada oma värbamisprotsessi ja parandada oma ettevõtte/organisatsiooni kaasavust, kasutades DysinEduProWork projekti poolt arendatud erinevaid vahendeid. See dokument on suunatud personalijuhtidele, värbajatele ja tööandjatele, pakkudes neile tugimaterjale neurodiverseerivate töötajate värbamiseks ja töölevõtmiseks, ning

suunab lugejat välistele ressurssidele, mis võivad teid toetada kohalikus kontekstis. Eesmärk on rõhutada, kuidas värbamisprotsessi kohandamine võib aidata meelitada ja säilitada töötajaid, kellel on õpimured (SLD), ning parandada teie üldist töökeskkonda.

Neurodiverssetele sõbralikud töökeskkonnad

Mitmekesised töökohad hõlmavad töötajaid laia haardega erinevate tunnustega, nagu soolise identiteet, etniline kuuluvus, vanus ja füüsilised võimed. Teised erinevused on vähem nähtavad, näiteks isiksuse tüübid, õpistiilid, haridus ja sotsiaal-majanduslik taust, seksuaalne orientatsioon ning usulised ja poliitilised veendumused. Neurodiverssetele sõbralik töökeskkond toetab aktiivselt neid inimesi, kes mõtlevad ja töötavad teistest erinevalt, tulenevalt sellest, kuidas nende aju unikaalselt toimib seoses meeleoluga, tähelepanuga, õppimise ja sotsiaalsusega.

Kaasav töökultuur embab individuaalseid erinevusi, luues kõigile kuuluvuse ja austuse tunnet, muutes mitmekesised töötajad väärtustatuks, teretulnudks, integreerituks ja kaasatuks tööjõudu. Mitmekesisuse tõhus juhtimine läheb kaugemale kui positiivsed meetmed. See nõuab organisatsioonidelt kaasava töökeskkonna loomist, kus kõiki töötajaid väärtustatakse nende annete ega, sõltumata mitmekesisusest. Seda saab saavutada aktiivse kuulamise, praktiliste meetmete toetamiseks isikutele, kellel on õpimured (SLD), konstruktiivse tagasiside, tõhusa suhtlemise, empaatia ja kaastunde ning meeskonnatöö kaudu.

Neurodiverssetele sõbralik töökeskkond peaks praktiliselt tagama mõistlikud kohandused, nagu abistavad tehnoloogiad, teave ligipääsetavates vormingutes, sobiv mööbel ja sobivad töökeskkonnad. See peaks samuti kohandama tööülesandeid, võimaldama paindlikkust ja andma töötajatele aega suure hulga teabe töötlemiseks. Värbamisprotsesse saab samuti täiustada, et toetada ja meelitada kandidaate, kellel on õpimured (SLD), tehes väikeseid kohandusi töökuulutuses, intervjuu faasis ja juhtudel, kui testide abi hinnatakse kandidaadi sobivust. Kuigi tööandjale tekib esialgne kulu, on kaasava töökeskkonna loomine ja mõistlike kohanduste pakkumine üldiselt mitte ainult kulutõhus, vaid kasulik nii tööandjale kui ka töötajale, säilitades väärtuslikke töötajaid, suurendades tootlikkust ja soodustades mitmekesist töökeskkonda (Schartz H.A, 2006).

Neurodiverseeriva töökeskkonna eelised

Neurodiverseerival töökeskkonnal on palju eeliseid nii tööandjatele kui ka töötajatele. Näiteks unikaalsed oskused ja vaatenurgad, mida neurodiverseerivad inimesed, nagu autismi, ADHD ja

düsleksiaga inimesed, võivad organisatsiooni tuua, suurendades innovatsiooni, probleemide lahendamist ja tootlikkust (Austin, 2017). Unikaalsed oskuste kogumid, mida neurodiverseerivad inimesed sageli demonstreerivad, võivad muuta kvalifitseeritud töötajate meelitamise ja säilitamise lihtsamaks raskesti täidetavatesse ametikohtadesse.

Toetades neurodiverssetele sõbralikku töökeskkonda, saavad meeskonnajuhid tõhusalt kasutada oma töötajate mitmekesisel ideid, kogemusi, mõtteid ja vaatenurki oma organisatsiooni heaoks; see võib viia innovatsioonini, loovusele ja suurenenud tootlikkusele. Enamgi veel, töökeskkonna kohandamine kaasavamaks võib suurendada töötajate kaasatust ja süstida ettevõtte kultuuri eesmärgi ja tähenduse tunnet. See ei paranda ainult teie ettevõtet sisemiselt, ÜRO ja muud globaalselt tunnustatud organisatsioonid näitavad sageli tunnustust ettevõtetele, kes rakendavad neurodiverssuse poliitikat, mis võib parandada tööandja brändi (Indeed, 2024).

DysinEduProWork projekti oma tööandjate juhendis ([Tööandjatele – DysInEduProWork](#)) neurodiverssuse kohta tuvastatud eeliste kokkuvõte (mittammustav loetelu) on:

Mitmekesine vaatenurk ja oskused: Neurodiverseerivad töötajad toovad sageli kaasa unikaalsed tugevused nagu loovus, probleemide lahendamine, vastupidavus ja kõrge kohanemisvõime.

Parandatud töökultuur: Neurodiverseerivate talentide palkamine edendab kaasatust ja seab standardi mitmekesisuse embamisele, mis tõstab meeskonna moraali ja koostööd.

Konkurentsieelis: Mitmekesised meeskonnad võivad parandada organisatsioonilist toimivust. Neurodiverseerivad töötajad võivad pakkuda unikaalseid lähenemisviise väljakutsetele, kasu otsustus- ja strateegiaprotsessile.

Stiimulid ja toetused: Tööandjad võivad õpimuredega isikute palkamisel kvalifitseeruda toetustele, maksusoodustustele või konsultatsiooniteenustele.

Lojaalne tööjõud: Kaasava keskkonna pakkumine soodustab lojaalsust, kus töötajad tunnevad end väärtustatuna ja on motiveeritud pikaajaliselt panustama.

Muutke oma värbamisprotsessi atraktiivsemaks töötajatele, kellel on SLD

Töökuulutus

Hea koht, kust alustada, kui kaalute, kuidas suurendada oma värbamisprotsessi kaasavust, on siis, kui koostate soovitud ametikoha jaoks töökuulutust. On kasulik tuvastada, mis on roll ja millised on põhilised kohustused, s.t ülesanded, mida töötaja peab täitma, ja mittepõhikohustused, s.t ülesanded, mis oleksid ametikohale lisandväärtusega, kuid ei ole ametikoha täitmiseks kesksed. See aitab inimesel, kellel on õpihäire, paremini hinnata, kas ta sobib ametikohale või mitte. Vältige oskuste ja füüsiliste võimete tuvastamist, mida roll ei nõua (Employers for Change, n.d.).

Pärast rolli nõuete täpsustamist peaksite kaaluma, kuidas kuulutus kirjutatakse. Võimalusel vältige kõnekäände ja keerulist keelt. Soovitame kasutada lihtsat keelt või kergesti loetavat teksti. Siin on ülesande kavandi mall, mis juhendab teid, kuidas kirjutada kaasavat teksti: [EE-How-to-write-inclusive-text-1.pdf](#)

Et julgustada ja meelitada inimesi, kellel on õpimured (SLD), on kasulik lisada ligipääsetavuse avaldus, mis rõhutab teie kui kaasava tööandja kavatsusi. Näiteks võite väita, et olete pühendunud kaasava värbamisprotsessi loomisele ja et huvitatud kandidaadid võivad teiega ühendust võtta, kui nad vajavad protsessis osalemiseks kohandusi.

Ligipääsetav kandideerimisprotsess

Kui olete oma töökuulutuse lõplikult koostanud, peaksite nüüd kaaluma, kuidas kavandate kandideerimisprotsessi. Nagu mainitud, peaksite algusest peale tuvastama, et kandidaadid võivad taotleda kohandusi, et neid oma taotluses toetada. Peaksite kaaluma platvormi ja vahendeid, mida kasutate taotluste esitamiseks. Kui see on näiteks veebiportaal, peaks see olema ühilduv abitehnoloogiatega ja sisaldama universaalse disaini põhimõtteid. Parim tava on regulaarselt testida kasutatavaid vahendeid, et tagada nende korrektne toimimine. Lisaks peaksite pakkuma erinevaid vorminguid, kuidas kandidaadid ametikohale kandideerivad (võrguühenduseta/võrguühendusega - e-post, telefon, ligipääsetav veebiplatvorm, kasutades erinevaid vorminguid - pikuti braille'is või suurte fontidega)

Intervjuu

Värbamisprotsessi intervjuufaasi ajal on oluline, et teie personal, kes intervjuusid läbi viib, saaks puudega teadlikkuse koolituse, et nad saaksid puudega kandidaatidega austavalt ja tõhusalt suhelda. Puudega teadlikkuse koolitust pakutakse laialdaselt ja mõnel juhul julgustatakse ettevõtteid seda tüüpi koolitusi pakkuma. Palun vaadake meie tugikataloogi alljaotises 6, et leida

asjakohaseid ressursse personali koolituse ja arendamise kohta kaasamise ja mitmekesisuse valdkonnas teie riigis.

Kui kandidaat on teile avaldanud, et tal on puue, siis on oluline hinnata ainult nende oskusi ja kogemusi, keskendumata nende puudele. Intervjuude planeerimiseks tagage, et kandidaadid tunneksid end mugavalt taotleda kohandusi enne intervjuud, et saaksite pakkuda vajalikku tuge, näiteks esitades intervjuu küsimused või intervjuu sisu juhendi ette. Soovitatav on pidada arvestust kõigist intervjuu ajal tehtud otsustest ja otsustusprotsessist, et tagada õiglus ja läbipaistvus.

Valikukriteeriumid

Kandidaatide valiku kaasavuse parandamiseks on kasulik luua kaasavad valikukriteeriumid, mis hõlmavad kandidaatide hindamist nende võime alusel täita töö põhifunktsioone, ja tagada, et valiku kriteeriumid on seotud tööga. Intervjueerijad peaksid tagama, et kandidaadid, kes kvalifitseeruvad koos mõistlike kohandustega, ei oleks halvemal järjel ega vaadataks teisiti kui kandidaate ilma nendeta.

Et aidata teie intervjueerijatel vältida eelarvamusi, peaks kasutama struktureeritud intervjuusid standardiseeritud küsimustega ja tööandjad peaksid kaaluma, kes moodustab intervjuukomisjoni. Mitmekesisema komisjoni julgutamine, kui see on teostatav, mis esindab erinevaid vaatenurki, nagu näiteks puudega seotud kogemus, võib soodustada õiglust ja kaasatust valikuprotsessis (Employers for change, n.d. [Inclusive and Accessible Communications](#)).

Õiguslikud kohustused riigiti ja kasulikud ressursid

On oluline mõista oma õiguslikke kohustusi tööandjana, nagu need on seotud puudega inimeste värbamisega ja palkamisega. Tööandjate kohustused võivad näiteks nõuda, et pakutaks mõistlike kohandusi töötajatele ja töökandidaatidele. Mõistlikud kohandused võivad hõlmata füüsiliste ruumide kohandamist, paindlike töökorralduste või abitehnoloogiate pakkumist.

Selles jaotises anname lühikese ülevaate õiguslikust kontekstist seoses puudega inimeste värbamise ja töölevõtmisega Irimaal, Eestis, Kreekas, Itaalias ja Belgias. Alates EL-i Tööhõive võrdõiguslikkuse raamdirektiivi (2000/78/EÜ) jõustumisest, mis keelab diskrimineerimise puude alusel kõikides tööhõive etappides, sealhulgas värbamises, on ELi riigid koondanud oma riikliku õigusraamistiku tööhõive võrdõiguslikkuse osas selle direktiiviga.

EL-i Tööhõive võrdõiguslikkuse raamdirektiiv (2000/78/EÜ) loob üldise raamistiku, et tagada võrdne kohtlemine tööhõives ja ametialal kogu Euroopa Liidus. See keelab nii otsese kui ka kaudse diskrimineerimise usutunnistuse, puude, vanuse või seksuaalse orientatsiooni alusel sellistes valdkondades nagu tööhõive pääs, kutseõpe, töötingimused ja kuuluvus kutseorganisatsioonidesse.

Direktiiv kehtib nii avalikus kui erasektoris, hõlmates kõiki tööhõive või ametiala tüüpe. Lisaks nõuab see mõistlike kohanduste tegemist puudega isikutele, et võimaldada nende osalemist tööjõul. Erandiks on juhul, kui see põhjustab tööandjale ebaproportsionaalset koormust. Positiivseid meetmeid saab kasutada ka kaitsmaks või kompenseerimaks kaitset alustega seotud puudujääke. Selle direktiivi eesmärk on rakendada võrdse kohtlemise põhimõtet ja parandada võrdsust praktikas ELi tööturul (European Commission n.d., [Employment Equality Directive \(2000/78/EC\) - European Commission](#))

Iirimaa

Tööhõive võrdsuse seaduse 1998 (Employers for Change LINK) kaitseb puudega inimesi diskrimineerimise eest tööhõive, kutseõppe ja töökogemuse valdkondades. Seoses värbamisprotsessiga hõlmab see töökuulutusi ja seadus on mõeldud tagama, et puudega inimestele on kättesaadavad sobivad rajatised seoses tööhõive pääsu, töös edasiliikumise ja koolituses osalemisega. Tööhõive võrdsuse seadust muutis Võrdsusseadus 2004, et tugevdada diskrimineerimisevastaseid meetmeid Iirimaa, edendades võrdsust erinevatel alustel, nagu sugu, vanus ja puue, ning et viia iiri õigus veelgi paremini kooskõlla Euroopa võrdsusraamistikuga.

Iiri Inimõiguste ja Võrdsuse Komisjon (IHREC, [IHREC Website](#)) on organ, mis järelevalvab võrdsusseaduste täitmist ja annab tööandjatele juhiseid nende värbamisprotsesside kaasavaks muutmiseks. Employers for Change pakub kasulikke veebilehte, kus on ülevaade Iirimaa tegutsevatele tööandjatele kohaldatavast seadusandlusest siin:  Legislation

Eestis

on Euroopa Tööhõive võrdsusraamistik rakendatud peamiselt läbi riikliku Võrdse Kohtlemise Seaduse ([Equal Treatment Act–Riigi Teataja](#)) ja Sooline Võrdõiguslikkuse Seaduse, mis keelavad diskrimineerimise sellistel alustel nagu sugu, rass, puue, vanus ja seksuaalne orientatsioon tööhõives ja tasus. Riik on loonud õigusraamistiku, mis toetab õiglust, turvalisust ja väärikust

tööl, sealhulgas kaitse ahistamise vastu ja nõuded töötajatele, kellel on puue, mõistlike kohanduste tegemiseks.

Eestis on Töötukassal (Töötukaasa, [Töötukassa Information Link](#)) juba mitu programmi, mis aitavad puudega inimestel siseneda ja püsida tööturul. Eestis registreeritakse esmalt inimene vähenenud töövõimega ja hinnatakse, mil määral see võime on vähenenud. Üks selline abiprogramm pakub tööandjatele kuni 12 kuuks tööassistenti. Seda lisaisikut kasutatakse tavaliselt töölevõtu koolituse kontekstis, kuid seda saab kasutada ka füüsiliste piirangutega inimese abistamiseks.

Teiseks pakub Töötukassa tööandjatele konsultatsiooniteenust. "Nõustamis- ja teabeteenus annab tööandjale ülevaate sellest, kuidas toetada erinevate terviseprobleemide ja erivajadustega inimesi töökohal" (Töötukaasa, n.d.). Lõpuks on olemas rahaline stiimul. Kui tööandja palkab inimese vähenenud töövõimega, võib see tööandja saada tagasi sotsiaalmaksu, mida makstakse. Sotsiaalmaks on ligikaudu 35% lisatasu, mida tööandjad maksavad otse riigile lisaks tavapärasele palgale. See summa ei kuulu palgapakkumisse, seega ei peeta seda tulumaksuks, vaid pigem tööandja kuluks. Sarnane programm on olemas ka siis, kui töötaja on lihtsalt märgistatud kui pikaajaliselt töötu.

Kreekas

on jõus mitmed seadused, mis on kooskõlas ELi õigusega ja rahvusvaheliste konventsioonidega, tagades võrdsed tööhõivevõimalused ja kohandused neurodiverseerivatele isikutele.

Neurodiverseerivad töökandidaadid (nt autism, ADHD, düsleksia) on seaduslikult kaitstud laia puude määratluse all. Nende õigused hõlmavad mitte-diskrimineerimist töökuulutustes, sõelumises, intervjuuvormingutes ja valiku otsustes.

EL-i Tööhõive võrdsusraamistik on rakendatud seaduse 3304/2005 alusel, samas kui seadus 4443/2016 suurendab puudega isikute õigusi, eriti töös ja kutseõppes, ning tugevdab diskrimineerimisevastaseid juhiseid. Lisaks tagab Kreeka põhiseaduse artikkel 21(6) puudega inimeste õiguse olla iseseisvad, töötada ja osaleda võrdselt sotsiaalses, majanduslikus ja poliitilises elus. Lisaks on puudega isikutel õigus ligipääs mõistlikele kohandustele alates värbamise etapist, mis hõlmavad paindlikku graafikut, alternatiivseid vorminguid, vaikseid ruume, abivahendeid, lihtsustatud juhiseid ja tugipersonali kasutamist (nt töötreenerid, tõlgid).

Kreeka seadusandluse kohaselt on erasektori tööandjad seaduse 2643/1998 kohaselt kohustatud palkama vähemalt 8% oma töötajatest kaitsetud rühmadest, nagu näiteks puudega inimesed. Avalikel asutustel tuleb täita 5% kvooti ja neurodiverseerivad inimesed, kelle puude määr on 50% või rohkem, on kvalifitseerunud (Disabled.gr, December 2009). Tööandjad, kes edukalt täidavad puudega isikute palkamise kehtestatud kvoote, võivad saada erinevaid toetusi ja abinõusid, mida pakub OAED (nüüd tuntud kui DYPA või Avalik Tööhõive Teenistus, [OAED Website](#)).

Itaalias

on neurodiverssuse — eriti eriliste õpihäirete (DSA: düsleksia, düsgraafia, düsorthograafia, düskalkuulia) — teadlikkus kasvanud haridussätetes, kuid alles hiljuti on see jõudnud tööhõiveturu alla seaduse 25/2022 (Art.7) kaudu, mis tunnustab DSA-ga töötajate konkreetseid õigusi, sealhulgas värbamis- ja valikuprotsesside ajal. See annab ka õiguse kompenseerivatele vahenditele tööintervjuudel ja valikutestidel (lisaaeg, kõnesüntees, kalkulaatorid, diagrammid), õiguse taotleda kohandusi peale tööleasumist.

Itaalia on arendanud välja tervikliku raamistiku, mis ühendab riiklikud ja Euroopa meetmed. Kuigi kaitse oli algselt suunatud üldiselt puudele, on hilisemad sammud laiendanud õigusi inimestele, kellel on erilised õpihäired (DSA). Seadused hõlmavad nii diskrimineerimise keelamist kui ka mõistlike kohanduste pakkumist. Seadus 25/2022 on eriti oluline, kuna see annab selgesõnaliselt DSA-ga töötajatele õigused värbamise ja tööhõive ajal, tagades ligipääsu kompenseerivatele vahenditele ja kohandatud hindamistele (Aiditalia.org, 2025).

Itaalia tööandjate oodatakse mitte ainult vormselt seadusandlusega vastavuses olevat, vaid ka rakendavat proaktiivseid meetmeid, mis edendavad kaasatust. Nende vastutused hõlmavad värbamisprotsesside kujundamist, mis on õiglasel ja ligipääsetaval, DSA vabatahtliku avaldamise austamist ja koostööd selliste asutustega nagu ANPAL (<https://www.anpal.gov.it/>) ja INPS/INAIL, et pääseda ligi toetuskeemidele ja koolitusprogrammidele.

Tööandjad peavad samuti teadma, et seaduse 25/2022 kohased kompenseerivad meetmed on seaduse järgi peetud mõistlikeks, kuna need on odavad ja lihtsalt rakendatavad. Tööle kaasamise/puudega nõuniku (disability manager) kasutuselevõtt (kohustuslik avalikus sektoris pärast D.Lgs. 222/2023 ja soovitatav erasesetuses) näitab struktuursete rollide tähtsust kaasatuse toetamisel. Tööandjalt oodatakse ka DSA-ga seotud andmete käsitlemist GDPR reeglite kohaselt, tagades vabatahtliku avaldamise, konfidentsiaalsuse ja turvalised protsessid.

Belgias

kui ELi liikmesriik on rakendanud Tööhõive võrdsusraamdirektiivi (2000/78/EÜ). Puudega inimeste õigus ühiskonda kaasamisele on Belgia põhiseaduses tunnustatud alates 2021. aastast. ELi õigus ja Belgia praktika nõuavad tööandjalt mõistlike kohanduste pakkumist värbamise ja tööhõive ajal, nagu valikutestide kohandamine, tööruumide muutmine, graafikute muutmine või abivahendite pakkumine, välja arvatud juhul, kui see põhjustab ebaproportsionaalset koormust. Belgia avalikku sektorit kehtivad kvoodinõuded puudega isikute tööhõivele, tavaliselt umbes 2%, sõltuvalt piirkonnast või valitsustasemest.

Lisaks võivad olla saadaval erinevad rahalised stiimulid, toetused või preemiad tööandjatele (eriti erasektoris), et hüvitada kohandamise kulusid. Tööandjad, kes palkavad puudega töötaja, võivad saada kaasamise boonuse ("prime d'intégration") kuni 25% palgakuludest. Tööandjad, kes määravad töötaja mentoriks äsja värbatud puudega töötajale, võivad saada mentorluse boonuse ("prime de tutorat d'entreprise"). Lisateavet on saadaval saidil [Service bruxelloise Phare](#). Saadaolev tugi võib erineda sõltuvalt piirkonnast.

UNIA, interdetsentaalne võrdsete võimaluste keskus ([Unia – Interfederal Centre for Equal Opportunities – Equinet](#)) pakub koolitust, väljatöötatud poliitika soovitusi ja viib läbi uuringuid diskrimineerimise ja võrdsuse kohta. Föderaalne värbamisagentuur Travaillerpour.be ([Homepage | Travaillerpour.be](#)), pakub juhiseid, et aidata valitsusasutustel kohandada värbamisprotsesse ja ametikohti. Föderaalvalitsuse värbamisprotsessis toimuvad kohandused hõlmavad teste arvutitel, mis on varustatud suurendustarkvara või kõnesünteesiga ja braille'i kuvariga, või kandidaatidele antud lisaaega.

Mõistlikud kohandused on sätestatud Belgia põhiseaduses alates 2021. aastast ja neid hinnatakse nelja kriteeriumi alusel: tõhusus, võrdsus, autonoomia ja turvalisus. Kohandust tuleb hinnata vähemalt järgmiste asjaolude osas: kohanduse finantsmõju, kohanduse organisatoorne mõju, puudega inimeste poolt kohanduse eeldatav kasutamise sagedus ja kestus, kohanduse mõju keskkonnale ja teistele kasutajatele ning samaväärsete alternatiivide olemasolu või mitteolemasolu. Lisateavet leiate aadressil: ([What is a reasonable accommodation? | Unia](#))

DÜS parimate tavade brošüür

Kui soovite rohkem teada saada parimatest kaasamise praktikatest inimestele, kellel on õpimured (SLD), ja mõista mõningaid barjääre, millega õppijad ja töötajad, kellel on õpimured

(SLD), silmitsi seisavad, saate vaadata DÜS parimate tavade brošüür siin: [DYS-Booklet-Estonia.pdf](#)

Peamised käsitletud teemad hõlmavad:

- Ülevaade riiklikest aruannetest Iirimaa, Eestis, Kreekas, Itaalias, Belgias
- Levinud väljakutsed
- Kutseõppe lõpetamise eriala vs. tööpaigutus
- Intervjuude ülevaade valitud tsitaatidega
- Parimate praktikate ülevaade
- Parimad praktikad töötajatele ja tööandjatele
- Töö otsimise vahendid ja juhised
- Töökoha vahendid ja juhised

Valitsuse toetused

Tööandjad saavad kasutada valitsuse toetusprogramme ja algatusi, mis on suunatud puudega isikute tööhõive edendamisele, nagu tööpaigutusteenused, maksusoodustused ja toetused töökoha kohandamiseks. Riiklik valitsuse tugi võib aidata teil katta töötajate palkamise ja säilitamise kulud.

Näiteks:

Iirimaa **'Work and Access'** on toetuste kogum puudega inimeste jaoks töökohal, mis võib hõlbustada ligipääsu abitehnoloogiatele ja ligipääsetavuse hindamisele töökohtades ([Work and Access](#))

Eestis saate taotleda **'Tervisepiiranguga inimese töötamise toetamine'**, kui puudega töötaja vajab uut tehnoloogiat enda toetamiseks oma rollis. ([Töötukassa 2. osa](#))

Kreekas pakub **'OAED toetatud tööhõive toetusi'**, avalik rahastamisasutus: palgatoetust puudega töötajatele; kuni 90% töökoha kohandamise kuludest; eneseettevõtluse toetus ([www.OAED.gr](#)).

Itaalias saavad tööandjad kasu toetustest ja algatustest, nagu **'DSA Progress for Work'** ([Aiditalia](#)) ja **'DSA Lavoro e Orientamento'**, mis toetavad kaasavaid praktikaid ja pakuvad düsleksiale sõbralikku sertifitseerimist.

Belgias jagavad regionaalsed organisatsioonid, nagu [Service bruxelloise Phare](#), boonuseid tööandjatele, kes palkavad puudega töötaja, ja neile, kes määravad neile mentorid.

Tugikataloog

Täiendavate kasulike linkide jaoks tööandjatele mainitud ELi riikides minge Dysineduproworki tööandja tugikataloogi: [Tugikataloog](#)

Dysineduproworki vahendite ja ressursside tabel::

Ressurss	Ressursi eesmärk
DÜS parimate tavade brošüür	Loodud FIGMA abil, on Dys parimate praktikate käsiraamat digitaalne väljaanne, mis esitleb parimaid praktikaid partnerriikides (Iirimaa, Kreeka, Eesti, Belgia ja Itaalia) ning mõningaid kaasamise väljakutseid hariduse ja tööhõive valdkondades. Link: DYS-brosyyr-EE.pdf
Põhjalik tööandjate juhend	Loodud Genially abil, tuvastab tööandja põhjalik juhend strateegiaid kaastöötajate suhete parandamiseks, praktilisi koolitus- ja teadlikkust programme ning kohandusi töötajatele, kellel on erilised õpihäired (SLD). Juhend rõhutab neurodiverseeriva värbamise eeliseid, pakub suhtlemisnõuandeid töökoha kohanduste aruteluks ja jagab kasulikke ressursse. Link: Põhjalik tööandjate juhend
Käsiraamatud õpihäirete kohta töökohal	Loodud Canva abil, on Fichede eesmärk õpihäiretest töökohal pakkuda lühikest, kokkuvõtlikku teavet, et aidata tööandjatel paremini ära kasutada töötajate andeid. Fichid on täiendav ressurss, mis täiendab tööandja juhendit. Slaidid sisaldavad iga õpihäire konkreetseid tunnuseid. Nad käsitlevad õpihäireid ükshaaval, tuues esile igaühe tunnused, samuti nendega seotud tugevused ja väljakutsed. Need võivad pakkuda teile praktilisi näpunäiteid selle kohta, kuidas kohandada töökeskkonda neurodiverseerivate töötajate vajadustega. Link: Käsiraamatud õpihäirete kohta töökohal
Ülesannete kavandi moodulid	Loodud Canva abil, on ülesannete kavandi mooduli, sealhulgas esitluse ja allalaaditavate mallide, eesmärk teavitada tööandjaid ülesannete kavandite koostamise eelistest ettevõtte erinevateks protseduurideks. Kavandi võib koostada ekspert, et edastada juhiseid kellelegi, kellel on vähem kogemusi käsitletava teemaga. Kuid töötajad võivad kavandeid luua ka märkmete tegemise, oma teadmiste korraldamise ja ülesannete loendite koostamise vahendina. Näiteks saab neid kasutada kaasava lepingu kujundamiseks või juhendamaks personali, kuidas tõhusalt kasutada digitaalseid ressursse ja teha haldusülesandeid. See võib võimendada personali tegelemaks igapäevaste tööülesannetega, mis võivad põhjustada ärevust või stressi, eriti uuele ametikohale sisseelamise ajal. Link: Ülesannete kavandi moodul
Tugikataloog	PDF-vormingus kujundatud tugikataloog pakub asjakohaste ressursside hoidlat tööandjatele üle Euroopa, sealhulgas kohalikke ressursse Iirimaa, Belgias, Itaalias, Kreekas ja Eestis. Laadige alla: Tugikataloog

Viited

Aiditalia.org (2025). Rights of workers with SLD: Law 25/2022 approved for their protection. [online] Available at URL: [Diritti dei lavoratori con DSA: approvata la legge 25/2022 per la loro tutela](#) (Last accessed on the 16th Sep. 2025).

Austin, R.D. and Pisano, G.P. (2017). Neurodiversity as a Competitive Advantage. *Harvard Business Review*, May–June 2017. Available at: <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage> (Last accessed 10th September 2025).

Autonomia, (n.d.). Le selor s'adapte aux personnes handicapées. (n.d.). Available at URL: <https://www.autonomia.org/article/le-selor-s-adapte-aux-personnes-handicapees> (Last accessed on the 15th September).

Disabled.gr (2009). National disability policy and legal protections'. Available at URL: <https://www.disabled.gr/employment-laws-and-policies-in-greece/> (Last accessed on the 15th September 2025).

DysinEduProWork Project (2024). Building Inclusive and Neurodiverse Working Environment., Available at URL: <https://dysineduprowork.eu/building-inclusive-and-neurodiverse-working-environments/> (Last accessed on the 15th September 2025).

Employers for Change. (n.d.). .Guide to Accessible and Inclusive. Available at https://www.employersforchange.ie/userfiles/files/EFC_GuideToAccessibleInclusiveRecruitment.pdf (Last access online 10th September 2025).

Employers For Change, (n.d.).The Employment Equality Acts 1998-2015. Available at URL: <https://employersforchange.ie/The-Employment-Equality-Acts-1998-2015> (Last accessed on the 15th September 2025)

European Blind Union. (n.d.). Belgium, Article 27. Available at URL: <https://www.euroblind.org/convention/article-27/belgium> (Last accessed on the 15th September 2025).

European Blind Union. (n.d.). Greece, Article 27. Available at URL: <https://www.euroblind.org/convention/article-27/greece> (Last accessed on the 15th September 2025).

European Commission (2022). Striving for an inclusive labour market in Belgium, Available at URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26837&langId=en&> (Last accessed on the 15th September 2025).

European Commission (n.d.). Employment Equality Directive (2000/78/EC). Available at URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/tackling-discrimination-work/legislation-employment-equality-directive-200078ec_en (Last accessed on the 10th September 2025).

Indeed (2024). Benefits of Neurodiversity in the Workplace. Available at: URL: <https://www.indeed.com/hire/c/info/workplace-neurodiversity> (Last accessed on the 10th September, 2025)

Schartz, H.A., Hendricks, D.J. & Blanck, P. (2006). Workplace accommodations: Evidence-based outcomes. *Work*, 27(4), 345-354. Available at: https://www.researchgate.net/publication/6650249_Workplace_accommodations_Evidence_based_outcomes (Last accessed 10th September 2025)

Tootukassa (n.d.). Vähendatud töövõimega inimese töötamise toetamine. [Supporting the employment of a person with reduced work ability]. Töötukassa [Unemployment Insurance Fund]. Available at URL: <https://www.tootukassa.ee/en/vahenenud-toovoimega-inimese-tootamise-toetamine>

UNIA (n.d.). C'est quoi un aménagement raisonnable?. Available at URL: [C'est quoi un aménagement raisonnable ? | Unia](#) (Last accessed on the 15th September).



Co-funded by
the European Union

See projekt on saanud toetust Euroopa Komisjonilt.

See publikatsioon peegeldab ainult autori vaateid ja komisjon ei vastuta selles sisalduva teabe eest.