

Sisekaitseakadeemia
Justiitskolledž

Urmas Baum
KS030

MURRU VANGLA JÄRELVALVE TOIMKOND

Lõputöö

Juhendaja:
Vladimir Fatejev

Tallinn 2006

ANNOTATSIOON

KÄESOLEV LÕPUTÖÖ ON KIRJUTATUD EESTI KEELES, KOOSNEB 47 LEHEKÜLJEST. 2 LISAST, 4 TABELIST. TÖÖS ON KASUTATUD 10 ALLIKAT, VÕÕRKEELNE KOKKUVÕTE ON VENE KEELES.

LÕPUTÖÖ EESMÄRGIKS ON SEATUD MURRU VANGLA JÄRELVALVE TOIMKONNA VALVURITE NÄITE VARAL ANDA ÜLEVAADE VALVURI OSAST VANGLAS, LEIDA VÕIMALUSI TEMA PAREMAKS MOTIVEERIMISEKS, TÕSTES SEELÄBI TEMA TÖÖ KVALITEETI.

TEEMA TEOREETILISES ÜLEVAATES ON KÄSITLETUD MOTIVATSIOONI KUI INIMEST TEGUTSEMA PANEVAT TEGURIT JA ANTUD ÜLEVAADE JÄRELVALVE TOIMKONNA TÖÖST LÄHTUDES SEADUSANDLUSEST JA VÄLJAKUJUNENUD PRAKTIKAST.

UURIMUSE ÜLESANDEKS ON LÄBI KÜSITLUSE ANALÜÜSI TEHA ETTEPANEKUID VALVURI TÖÖ TÕHUSTAMISEKS..

UURIMISOBJEKTIKS ON MURRU VANGLA.

UURIMISAINEKS ON VANGLAAMETNIKE ARVAMUSED.

SISUKORD

ANNOTATSIOON.....	1
SISUKORD.....	2
SISSEJUHATUS.....	3
I VALVUR.....	4
1.1. Valvur ja avalik teenistus.....	4
1.2. Motivatsioon.....	7
1.2.1. Tööalane motivatsioon.....	7
1.2.2. Seadusest tulenevad sotsiaalsed tagatised valvurile.....	9
1.3. Läbipõlemine.....	11
1.4. Kutseeetika.....	13
II JÄRELVALVE TOIMKOND.....	17
III UURIMUS.....	24
3.1. Uurimise metoodika.....	24
3.2. Testide analüüs.....	25
3.3. Järeldused testidest.....	37
KOKKUVÕTE.....	38
VENEKEELNE KOKKUVÕTE.....	39
KASUTATUD KIRJANDUS.....	40
LISA NR 1 TESTID.....	41
LISA NR 2 TABELID.....	47

SISSEJUHATUS

Käesolevas töös on küsitletud 20 Murru Vangla sisejärelvalve toimkonna valvurit. Lisaks on töös teoreetiliselt käsitletud motivatsiooni, kutseeetikat, läbipõlemist ja toimkonna töö aluseid lähtudes etteantud õigusaktidest. Küsitletud valvurid erinevad üksteisest vanuse ja tööstaaži poolest ja on valitud välja juhuslikkuse põhimõttel. Seoses kaadriprobleemiga on järelvalvetoimkonnal keerulised ajad. Valvurid töötavad topeltkoormusega. Uusi töötajaid tuleb vanglasse vähe ja neil puudub väljaõpe. Paljud töötavad ametnikud plaanivad vanglatöölt lahkuda, sest teised ametikohad on atraktiivsemad ja praegusel ajal ka kättesaadavad. Need faktid muudavad lõputöö teema aktuaalseks. Esitasin ametnikele vastamiseks mitmeid erinevaid teste. Uurimisülesandeks on välja selgitada valvuri arvamus nii otseselt valvetööd puudutavates küsimustes kui ametnikevahelistes suhetes. Samuti on paljud küsimused valvuri motivatsioonist. Uuringu tulemusel tekib nn keskmise valvuri arvamus.

Töö eesmärk: analüüsitud valvuri arvamust erinevates küsimustes teen ettepanekuid valvuri töö efektiivsemaks korraldamiseks ja valvuri paremaks motiveerimiseks.

Töö tulemust saavad kasutada vanglas seotud kaadriprobleemide uurimisel kõik vanglaametnikud ja eriti vangla korrapidaja. Samuti peaks tööst kasu olema kaadrivärbajatel.

I VALVUR

1.1. Valvur ja avalik teenistus

Avalik teenistus on töötamine riigi või kohaliku omavalitsuse ametiasutuses. (Avaliku teenistuse seadus §1). Ametiasutus on riigi või kohaliku omavalitsuse eelarvest finantseeritav asutus, kelle ülesandeks on avaliku võimu teostamine. (Avaliku teenistuse seadus §2 lg 1). Avalik teenistuja on isik, kes teeb palgalist tööd riigi või kohaliku omavalitsuse ametiasutuses. Riigiga teenistussuhtes olev isik on riigiteenistuja. Kohaliku omavalitsusüksusega teenistussuhtes olev isik on kohaliku omavalitsuse teenistuja. (Avaliku teenistuse seadus §4).

Vanglateenistus on teenistus vangla koosseisulisel ametikohal, mille ülesandeks on kinnipeetava, arestialuse ja vahistatu kinnipidamine ja järelevalve, julgeoleku tagamine vanglas ning eeluurimise teostamine vanglas toimepandud kuritegudes, samuti sellealase tegevuse juhtimine. (Vangistusseadus §110 lg1).

Riigi- või kohaliku omavalitsuse ametnikuna võib teenistusse võtta 18-aastaseks saanud vähemalt keskharidusega teovõimelise Eesti kodaniku, kes valdab eesti keelt seadusega või seaduse alusel sätestatud ulatuses. (Avaliku teenistuse seadus §14 lg 1).

Murru Vangla sisevalveteenistusse reeglina tänavalt 18-aastaseid kodanikke tööle ei võeta, kuna töö eeldab teatud elukogemust. Elukogemuse puudumine on minu arvates probleem kõikide päevase õppe läbinud vanglaametnike puhul. Praktika aeg, mida nad läbivad vanglas, ei anna kaugeltki piisaval hulgal kogemusi. See väide kehtib eriti Murru Vangla kohta. Kui ma 1998. aastal vanglasse tööle tulin, oli olukord paljuski erinev tänasest. Valvureid oli toimkonnas 30-40 ja uute töötajate üle oli parem kolleegide järelevalve ja nõustamine.

Vanglaametniku ettevalmistusteenistusse võtta ja vanglaametniku ametikohale ametisse nimetada on keelatud isikut:

- 1) kes on teovõimetu või piiratud teovõimega;
- 2) keda on karistatud tahtlikult toimepandud kuriteo eest;
- 3) kes on kandnud vangistuslikku karistust;

- 4) kes on kriminaalasjas kahtlustatav, süüdistatav või kohtualune või
- 5) kellelt on jõustunud kohtuotsusega ära võetud vanglaametniku ametikohal töötamise õigus. (Vangistusseadus §114).

Siiski ma tean ühte juhtumit Murru Vanglast, kus tööle võeti inimene, kes oli karistatud (riigivara vargus). Vanglas töötas ta aasta.

Vanglaametniku nimetab ametisse vangla direktor või tema poolt volitatud ametiisik. (Vangistusseadus §120 lg 2).

Vanglaametniku esmakordsel ametisse nimetamisel kohaldatakse talle katseaega pikkusega kuni üks aasta. (Vangistusseadus §121).

Murru Vanglas kohaldatakse reeglina kolmekuulist katseaega. See aeg ei ole piisav, et anda hinnang vanglaametnikule.

Vanglateenistuskohustused:

Ametisaladuse hoidmise kohustus: Vanglaametnik ei tohi avaldada talle seoses teenistusülesannete täitmisega teatavaks saanud asjaolusid, sealhulgas kinnipeetavate isiklike suhteid puudutavaid asjaolusid. Ametisaladuse hoidmise kohustus on tähtajatu. (Vangistusseadus §132).

Teatamiskohustus: Vanglaametnik on kohustatud vangla direktorile või kõrgemale kohalviibivale vanglaametnikule viivitamatult teatama kõikidest karistuse täideviimisel esile kerkivatest tähtsatest juhtudest, mis puudutavad vangla sisekorraeskirjade täitmist ja vangla julgeolekut, samuti tähelepanekutest kinnipeetava kohta, mis aitavad kaasa karistuse täideviimise eesmärkide saavutamisele. Kinnipeetava haigestumisest on vanglaametnik kohustatud viivitamatult informeerima vangla arsti. (Vangistusseadus §133).

Vormiriietuse kandmise kohustus: Teenistuskohustuste täitmisel kannab vanglaametnik vormiriietust. (Vangistusseadus § 134).

Teenistusalased piirangud : Lisaks avaliku teenistuse seaduses sätestatud teenistuspiirangutele ei tohi vanglaametnik:

- 1) osaleda streikides, pikettides ega muudes teenistusalastes surveaktsioonides või
- 2) töötada teise tööandja juures, välja arvatud pedagoogilisel, teaduslikul või loomingulisel tööl. (Vangistusseadus 135).

1.2.1. Töölane motivatsioon

Erinevad autorid on olnud töölase motivatsiooni osas erinevatel seisukohtadel. Kokkuvõtlikult on võimalik need seisukohad jagada nelja gruppi, mida kõiki iseloomustab erinev lähenemine motivatsioonile:

Traditsiooniline lähenemine- arvati, et inimest motiveerib töötama vaid töö eest saadav rahaline tasu- palk. Inimesed tegutsevad, et saada võimalikult suurt kasu , suurendada efektiivsust;

Inimsuhete teooria- oldi seisukohal, et inimese esmane töölane motivaator on sotsialiseerumine ja teiste inimestega suhtlemine, vajadus kuuluda mingisse gruppi;

Inimressursi teooria- selle seisukoha esindajad olid veendumusel, et inimest motiveerib töötama vajadus midagi teha ja ennast teostada;

Ajutise motivatsiooni lähenemine- inimest motiveerivad erinevateleluetappidel ,erinevates tööprotsessides erinevad tegurid.(Mullins 1994:448-449; Daft 1997:536-537)

Maslow teooria töökeskonnas

Huczynski ja Buchanan esitavad erinevatele vajadusastmetele vastavad motivaatorid töökeskonnas järgneva tabeli kujul:

Vajadused	Motivaatorid
Füsioloogilised vajadused	Head töötingimused, piisav palk, erinevad hüvitised (elukoht, toit)
Turvalisusvajadus	Tervisekindlustus, piisavalt ahvatlev pension, turvaline töökeskond, „ koondamisvastane „ poliitika
Sotsiaalsed vajadused	Spordi- ja seltsiklubid, mille kasutamise asutus hüvitab, organisatsiooniliikmete ühised tegevused, väljaspool tööaega kokkusaamised,otsekontakti kasutamine töö (organisatsiooni- ja

Tunnustusvajadus	kommunikatsioonikultuur asutuses) Regulaarne tagasiside (ka kordaminekute puhul), prestiižed , organisatsioonis tunnustamine (nt internetis või oma ajalehes või kogunemistel), edutamine
Eneseteostusvajadus	Väljakutset pakkuvad tööülesanded, otsustusõigus, diskretsiooniõigus, väljavaade saada edutatud, loovuse soosimine asutuses

Et rahuldada teatavaid vajadusi, tuleb rakendada erinevaid motiveerivaid tegureid (Huczynski, Buchanan 1991:61). Töötaja motivatsioon mõjutab tema produktiivsust, seega peab organisatsiooni juht suunama motiveerivad tegurid iga konkreetse töötajani, et seeläbi täita asutuse üldisi eesmärke (Daft 1997:534)

Inimese jaoks on töökeskkonnas olulisemad kolm motivatsiooniallikat:

1. töö eest saadav tasu, mille hulka kuuluvad otsesed ja kaudsed tasud ja kõik mis sellega kaasneb;
2. töökeskkond, mis koosneb füüsilisest keskkonnast ning suhetest töökohal;
3. töö ise, selle sisu ja kuivõrd töö võimaldab eneseteostust, enesest lugupidamist ja arenemisvõimalusi (Vadi 2004:91).

1.2.2. Seadusest tulenevad sotsiaalsed tagatised valvurile

Vanglaametniku palk koosneb põhipalgast ja seaduses sätestatud ning seaduse alusel makstavatest lisatasudest. Põhipalk on vanglaametnike palgaastmestiku palgaastmele vastav kuupalgamäära alusel arvutatud palga osa.

Vanglaametnikule makstakse väljateenitud aastate tasu teenistusaastate eest järgmiselt:

- 1) alates 5-aastasest teenistusstaazist – 5% diferentseerimata palgamäärast;
 - 2) 10–15-aastasest teenistusstaazist – 10% diferentseerimata palgamäärast;
 - 3) alates 15-aastasest teenistusstaazist – 15% diferentseerimata palgamäärast.
- (Vangistusseadus § 136).

Vanglaametniku töö- ja puhkeaeg määratakse töö- ja puhkeaja seaduse ja avaliku teenistuse seaduse alusel, Kui teenistusolud ei võimalda järgida käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud vanglaametniku tööaja üldnormi, võib vangla sisekorraeskirjadega kehtestada tööaja summeeritud arvestuse. Sel juhul ei tohi tööaja kestus kvartalis ületada üldnormiga samaks ajavahemikuks ettenähtud töötundide arvu. Tööaja summeeritud arvestuse korral võib rakendada tööaja üldnormiga ettenähtud tööaja kestusest erinevat tööpäeva või -vahetuse kestust, mis ei või ületada 12 tundi. Justiitsminister võib kehtestada vangla ööpäevaringselt töötav Justiitsminister võib kehtestada vangla ööpäevaringselt töötavatele vanglaametnikele vahetuse kestuseks kuni 24 tundi. 24-tunnise vahetuse korral tuleb vanglaametnikule võimaldada kokku kuus tundi einetamiseks ja puhkamiseks. Vahetusevälise puhkeaja kestus ei või olla alla 12 tunni. (Vangistusseadus §137).

Seoses vanglateenistusega hukkunud vanglaametniku perekonnaliikmetele ja tema ülalpidamisel olnud isikutele maksab riik ühekordset toetust hukkunu 10 aasta palga ulatuses. Seoses vanglateenistusega hukkunud vanglaametniku matuse

kulud kannab riik. Seoses vanglateenistusega invaliidistunud vanglaametnikule maksab riik ühekordset toetust:

- 1) töövõime osalise kaotuse korral, mis ei toonud kaasa vanglateenistusest vabastamist - tema ühe aasta palga ulatuses;
- 2) töövõime osalise kaotuse korral, mis tõi kaasa vanglateenistusest vabastamise - tema kahe aasta palga ulatuses;
- 3) töövõime täieliku kaotuse korral - tema seitsme aasta palga ulatuses.

Vanglaametnikule, kellele seoses vanglateenistusega tekitati terviserikkega kehavigastus, millega ei kaasnenud invaliidsust, maksab riik ühekordset toetust ühe kuu palga ulatuses. Seoses vanglateenistusega vigastada saanud või haigestunud vanglaametniku ravi- ja ravimikulud kannab riik. (Vangistusseadus § 142). Vanglaametniku teenistusülesannete täitmise tõttu vanglaametnikule või tema perekonnaliikmele tekitatud varalise kahju hüvitab riik. Kahjutasu nõutakse süüdioltvalt isikult sisse regressi korras. (Vangistusseadus §143). Riik tagab vanglaametnikule tasuta terviseuuringud. Terviseuuringute läbiviimise tingimused, perioodilisuse ja korra kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega. (Vangistusseadus §146). Vanglaametnikule antakse tasuta vanglaametniku vormiriietus, mille kirjelduse ja kandmise korra, samuti eraldusmärkide kirjelduse ja kandmise korra kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega. (Vangistusseadus § 147).

1.3. Läbipõlemine

Töötajate stressorid :

Füüsilised töötingimused- töötajatel põhjustavad stressi kehvad töötingimused; ametiühingu võitlus.;kõrgendatud tööõnnetuse ohu olemasolu.Suvel vajab ametnik näiteks ventilaatorit, talvel kõetud ruume. Samuti on vajalik ööpäevaringne sooja toidu valmistamise võimalus. Tingimused saab ja peab paremaks ja kaasaegsemaks muuta.

Kehv töö ülesehitus-siia alla käivad juhtumid, kus töö on liiga lihtne inimese jaoks. Võib tunduda paradoksaalne, et lihtne ja mitte suurt pingutust nõudev töö võib olla stressoriks. Monotoonsus ja igavus võivad põhjustada **frustratsiooni** inimestel, kes tunnevad, et nad on võimelised keerukamatekski ülesanneteks.

(Heering, K. (2005) Vanglaametnike läbipõlemine.Lõputöö.Lk 26-27)

Vanglas on vahel tööülesanded ebaselged, üks ülemus nõuab õhtmoodi käitumist ja teine jällegi teist moodi käitumist. Kui ühe vahetuse korrapidaja nõuab et iga vahetuse ajal peab olema vähemalt 5 ettekannet- see näitab , et valvurid teevad tööd. Kuna ei ole võimalik, et keegi korda ei riku. Teine korrapidaja näeb asja teistmoodi- kui ettekandeid on vähe, siis on suutnud valvur ennast maksma panna ja vangid kuulavad sõna ega riku korda. Seega tuleks **nõudmisi rohkem ühtlustada** ja ka kontrollida.

Teadmatust tuleviku suhtes ja hirmu vallandamise ees on suuremad stressorid kui vallandamise fakt ise (Niitra, S. (2004). Stressist räägivad juhid ja hingetohtrid. Tallinn: Äripäeva Kirjastus)

Vanglatöös on otsustamisest tingitud stress seotud kiirete olukordadega, näiteks kui toimub kinnipeetavate vastuhakk, siis peab tegutsema koheselt. Ei ole pikalt aega vaagida ja analüüsida.

Kui vanglaametnik on vastanud mingile kinnipeetava küsimusele või on lahendanud ära tema probleemi, siis võib ta hakata sellesse valvurisse paremini suhtuma.

(Heering, K. (2005) Vanglaametnike läbipõlemine. Lõputöö. Lk 29)

Ressursside nõrkus organisatsioonis võib seisneda näiteks selles, et personali hulk on võrreldes tööhulgaga liiga väike või enesekontrolli ja autonoomiavõimalused on liiga piiratud. Töö sisu võib olla ebaselge, taastumisvõimalused kehvad, volitused arusaamatud, samuti on täienduskoolitus ja karjäärivõimalused napid.

Ebakindel organisatsioon on orgaanisatsioon, kus inimene tunneb, et ta võib igal ajal oma positsiooni ja töökoha kaotada.(Jõrisoo, M. (2004). Burnout. Director nr 3, lk 40.48)

1.4. Kutseeetika

Mõistet kutse-eetika võib vaadelda kui teaduslikku distsipliini, mis uurib kutsega seotud moraali ning mingi kutseala tegevust reguleerivate normide, printsiipide ning väärtuste süsteemi. Professionaalsuses ehk kutseeetikas mängib olulist rolli käitumine. Siiski eetika ja käitumise korraldamine ei tähenda üksnes käitumise monitooringut ja selle üle järelvalve teostamist. See tähendab ühtlasi ka aususe ja väarika käitumise propageerimist ja edendamist. Eetika ja käitumise korralduse all tuleb mõista ka konsensuse otsimist küsimuses, mida pidada korrektseks käitumiseks, ja avalikele teenistujatele juhiste andmist, kuidas nad peaksid käituma, otsuseid langetama ning kasutama oma igapäevases töös vastutustundlikult neile usaldatud võimu.

(Kangur, K. 2002. Korrektsioonitöö kutseeetika. Diplomitöö. Tallinn. Lk 8).

Igas olukorras kaitseb korrektsiooniametnikku niisiis kõige paremini tema professionaalsus. Professionaaliks olemine tähendab kanda igapäevast ja harjumuspärast vastutust. See nõuab:

- töö tegemist võimete parimal tasandil;
- töötamist suunas, mis muudab vangla paremaks ja ohutumaks kohaks;
- alati ja rangelt jälgida eeskirju ja eetikakoodeksit;
- tegutseada viisakalt, kindlameelselt ja väarikalt;
- tugeva otsustusvõime omamist;
- alalist töötamist oma oskuste ja teadmiste täiustamise nimel;
- olla kättesaadav, kui kolleegid vajavad abi. (Jaaska, A.1993. Korrektsiooniohvitseri käsiraamat. Lk 17-18 Tallinn.)

Vanglaametnikud teostavad avalikku võimu sellest tulenevate volitustega keelata või käskida avalikes huvides inimesi ning valmistada ette või teha ühiskonda puudutavaid otsuseid. Seetõttu kehtib ametnike suhtes kõrgendatud avaliku usalduse nõue ning ka kõrgemad nõudmised – neilt oodatakse rohkem kui tavalistelt ühiskonna liikmetelt. Avaliku võimu teostamine eeldab mitte üksnes ametnike seaduspärast vaid ka eetilist käitumist, avalikes huvides tegutsemist.

Seadused ehk õigusnormid, moraalinormid, eetikanormid, viisakusreeglid jne. on kõik sotsiaalsed normid ehk reeglid, millised reguleerivad inimeste vahelisi suhteid. Erinevad õigusnormid teistest käitumisreeglitest selle poolest, et nende täitmine on tagatud riikliku sunni jõuga. Näiteks kui vanglas teenistuses olev riigiametnik rikub seadust, on teda võimalik võtta kehtestatud korras vastutusele, kui ta aga kinnipeetavat ei tervita või korrektselt ei käitu on teda lihtsalt ebaseaduslikult vaadata ja kuna ta on konkreetsetes situatsioonides riigi esindaja, jätab see omamoodi kesise mulje ka riigist, millise üht funktsioonidest, sisefunktsiooni teostamine hetkel tema ülesandeks on.

Seega võib mõiste eetika all kokku võtta kõige selle mis konkreetsetes isiku väärtushinnangutes moodustab hea või halva, mitte ilusa või koleda, selle määrab ära esteetika.

Eetikast on igal isikul omamoodi arusaam. Ühe jaoks ei ole avalikus kohas korratutes riietes viibimine mingi probleem, teisele aga nn. eluküsimus.

Paratamatult mõjutavad ametniku eetilist käitumist järgmised asjaolud: keskkond, koolitus, isiklik elu ja selle probleemid, individuaalsed uskumused, ühiskonna suhtumine, stress .

Kuna vanglaametnik on riigivõimu esindaja, ei ole tema käitumist reguleerivad reeglid, sealhulgas ka viisakus-, moraalivõi eetikanormid ainuüksi tema enda probleem, seetõttu ongi need süstematiseeritud ja meile teada riigiametniku eetikakoodeksina. Näiteks põhimõtte, et vanglaametnikul on alati õigus ja kinnipeetaval mitte, et tema sõna alati viimane oleks on teostatav üksnes nii, et et tema käitumine väljanägemine ja kõik muu oleks laitmatu. Lugupeetud lugejal võib tekkida küsimus, et kuidas oleks võimalik meie vanglaid sellise kaadriga komplekteerida Lahendus oleks imelihtne- suurendades riigi eelarve seda osa mille arvelt toimub vanglaametnike töö tasustamine. Iga riiki austatakse ja respektieritakse samavõrra kui tema funktsioonide täitjaid. Napoleon on öelnud, et riik, milline ei raatsi toita oma armeed, toidab varsti võõrast. Seaduseandjal on siin mõtteainet juhul kui ajud ja poliitiline tahe neid kasutada olemas on. Avaliku teenistuse seaduse lisa nr 1 on kirja pandud avaliku teenistuse

eetikakoodeks. Selle alusel töötatakse välja erinevate kutsealade eetikakoodeksid. Kuna alus on üks on sarnased põhimõtetelt ka eetikakoodeksid.

Vanglaametniku kutse-eetika koodeks peab olema juhtnööriks vanglatöötajatele nende tegevuses ja käitumises. Koodeks on kutselisele vanglaametnikule eetilise käitumise juhiseks. Vanglaametnikul on mitu rolli- ta on inimene, kellel on erahuvid. Kuid samas on ta avalik teenistuja ja tal on avaliku teenistujana avalikud huvid.

Korrektsooniametnik toimib alati seaduse alusel . Selleks peab ta tundama tema ametikohustusi reguleerivaid seadusi ja eeskirju. Vanglatöös on tavaline asi, et kinnipeetav küsib vanglaametnikult, mis eeskirjade alusel ta tegutseb. Vanglaametnik peab olema teadlik eeskirjades toimunud muudatustest, selleks võib olla näiteks mitmesuguste ürituste ajakava (spordisaalis mitmesugused sportlikud mängud jne).

Tuleb säilitada ja edendada eriala väärtusi, teadmisi ja meetodeid. Selleks tuleb ärakasutada vanemate kolleegide töökogemused. Isegi kui käitumismallid on vanglas aastate jooksul paljuski muutunud on need kogemused väärtuslikud. Samuti on need kogemused väärtuslikud vahejuhtumite kohta, mis toimuvad vanglas harva.

Tuleb otsida ja mõista inimese väärtusi ning asjaolusi, mis määravad tema käitumist ja mis on teda vanglasse toonud. Kinnipeetavad on oma iseloomult ja käitumiselt väga erinevad, samuti nagu ka vabaduses elavad inimesed. Suuresti erinevad kinnipeetavad, kes on asunud professionaalse kuritegevuse teele ja kinnipeetavad, kes on sooritanud kuriteo asjaolude kokkulangemise tõttu (näiteks peretüli käigus naise maha löönud – kui see fakt kõrvale jätta, võib ta olla täiesti normaalse käitumisega inimene.

Vanglaametniku au ja vastutuse aluseks on konfidentsiaalse informatsiooni hoidmine. Töötades vanglas kogub vanglaametnik igapäevase töö käigus informatsiooni, mille avaldamine kahjustaks kinnipeetava huve- näiteks vanglaametnik võib omada informatsiooni, et kinnipeetav on HIV- positiivne. Konfidentsiaalset infot hoidma kohustavad vanglaametnikku ka seadused.

Ükski vanglaametnik ei tohi lubada endale võimu kuritarvitamist. Siin võiks tuua näite, kus vanglaametnik viib karistuseks kinnipeetava teatava käitumise eest läbi kinnipeetava kambri korduvaid läbiotsimisi, teatades kinnipeetavale „et läbiotsimine on karistusaktsioon.“

Korreksiooniametnik peab suhtlema kinnipeetavaga erapooletult kooskõlas seadustega, tunnustades nende inimõigusi. Ta ei tohi teda diskrimineerida, alandada ega ebainimlikult kohelda.

Korreksiooniametnik ei tohi lubada oma isiklikel eelarvamustel sekkuda vanglaasukaga erapooletul kohtlemisel.

Tuleb arvestada igas kinnipeetava olukorra ainukordsust. Tuleb aidata kinnipeetaval ennast ja oma potentsiaali, teisi kahjustamata, teostada, vastutades nii oma tegevuse tulemuste, kui ka tegevutuse eest. Vanglaametnikule on vajalikud tähtsad iseloomuomadused nagu: ausus, viisakus, abivalmidus, väärikus, vastutus- ja kohusetundlikkus.

Vanglaametnik vastutab oma ametialaste toimingute eest vanglas, pidevalt tuleb arendada töömeetodeid ja –praktikat, et need vastaksid eetilistele põhimõtetele.

Vanglaametnik peab kasutama vangla ressursse paindlikult, efektiivselt ja vastavalt vajadusele.

Vanglaametnik kasutab kõiki võimalike eetilisi vahendeid kinnipeetavate ebaetilise tegevuse lõpetamiseks.

Vangla huvid on alati tähtsamad kui ametniku erahuvid.

Vanglaametnik peab oma kaastöötajate vastu olema viisakas, neid austama ja abistama. Ta respektierib kolleegide ja teiste professionide ametialaseid seisukohti ja kompetensust; tuleb luua võimalusi teadmiste, kogemuste ja ideede jagamiseks kõigi kolleegide ja teiste professionaalidega.

Kaitsta tuleb iseennast ja kolleege ebaõigluse ja ebaetilise käitumise eest ; ametnikud peaksid omavahel arutama eksimusi, et vältida nende kordumist.

Vanglaametnik peab omama sellist eetilist erialast küpsust, et ta takistab või katkestab tegevuse, mis on tema töös ebaetiline.

II JÄRELVALVE TOIMKOND

Justiitsministri 01. aprilli 2003.a määrusega on kehtestatud „Vangistuse ja eelvangistuse üle järelevalve korraldamine“ (edaspidi JK). Kuna pärast vanglatesüsteemi reformi oli pikka aega õiguslikult reguleerimata järelevalve teostamise alused vanglas, siis oli vajadus ühtlustada kõikide vanglate järelevalve funktsioonid ja selle teostamise põhimõtted.

Kui „Vangistusseadus“ sätestab vanglaametniku mõiste ning tema õigused ja kohustused üldiselt, siis järelevalve korraldamise määrus reguleerib nn järelevalveametniku detailsemad funktsioone.

Järelevalve toimingud (JK § 4) hõlmavad otseselt järelevalvega seotud tegevusi: mida vanglates võib olla enam, kui neid on õigusaktidega sätestatud. Siinkohal toome välja järgmised:

- kinnipeetavate visuaalse või elektroonilise jälgimise korraldamine (järgimise eesmärgiks on tagada kinnipeetavate õigusaktide ja päevakorra täitmine);
- vangla kõikidel objektidel (nt eluosakondades, tööl, koolis, jalutuskäikudel, sisseostudel ja mujal vangla territooriumil) asuvate kinnipeetavate arvu järjepidev kontrollimine. Kontrolli hõlbustamiseks on vajalik, et toimkonnal oleksid pidevalt (jooksvad) õiged arvestusandmed kinnipeetava arvu ja paiknemise kohta.
- vangla territooriumi, ruumide, transpordi ja isikute plaaniliste ja plaaniväliste läbiotsimiste korraldamine;
- transpordi ja isikute saatmise korraldamine. Saatmine kätkeb endas kinnipeetud isikute vanglasiseseid saatmisi vangla territooriumil objektilt objektile (nt eluosakonnast kauplusesse ja tagasi ning teenistuskohustusi täitvate

ametnike juurde). Samuti kätkeb see endas kõikide sõidukite ja külastajate saatmist vangla territooriumil.

- vanglateenistujate ja muude isikute ning kinnipeetavate sisenemise vangla territooriumile ja sealt väljumise õiguslike aluste kontrollimine (kontroll toimub dokumentide põhjal ja sisaldab vajadusel ka läbiotsimist ning joobe tuvastamist);
- kõikide vanglas viibivate isikute (sh kinnipeetavad) julgeoleku tagamine;
- abinõude rakendamine kinnipeetavate põgenemise, allumatuse ja muude õigusrikkumiste tõkestamiseks ja ärahoidmiseks;
- relvade ja erivahendite hoidmise, väljastamise, kandmise ning kasutamise kontrollimine;
- vangla perimeetri ööpäevaringne jälgimine valvepiirkondades. Tehnilise valve korral jälgitakse perimeetrit kaamerate abil.

Järelevalve korraldamise eesmärk ei ole kõikide järelevalves teostavate toimingute üleslugemine vaid toimingud üldistavate punktidega kaardistamine (nt JK § 4 punkt 1 hõlmab kogu vanglas teostavat järelevalvet). (Järelevalve Käsiraamat punkt 10)

Peavalvekeskus on ruum, kuhu on koondatud kõigi valvesüsteemide häire-, monitooringu- ja juhtseadmed. Valvesüsteemide keskseadmed, serverid ja salvestusseadmed paigutatakse eraldi serveriruumi, mis võimaluse korral paikneb peavalvekeskuse kõrval. Serveriruumi sissepääs on autoriseeritud. Hetkel on nimetatud peavalvekeskus olemas üksikutes vanglates (nt Tartu Vangla). Peavalvekeskuses valvatakse valvepiirkondi või jälgitakse valvamist valvesüsteemide abil. Vajaduse korral koordineeritakse peavalvekeskusest välis- ja sisevalve tööd mobiil- ja kohtsidevahendite abil (JK § 11 lg 2). (Peavalvekeskusesse sisenetakse korrapidaja loal). Peavalvekeskuses on

üheaegselt vähemalt kaks vanglaametnikku. Kahe ametniku peavalvekeskuses viibimine johtub sellest, et kuna sissepääs peavalve keskusesse on raskendatud ja kui seal viibib vaid üks ametnik, siis on mistahes õnnetusjuhtumi puhul ligipääs ja abi kutsumine raskendatud. Murru Vanglas esialgu peavalvekeskus puudub, korrapidamisruum ei ole isoleeritud ja kinnipeetavatel on sinna võimalus sisse pääseda.

Sisevalve korraldamine on tegevus, mille käigus tagatakse sisevalve territooriumil paiknevate hoonete, seal viibivate külastajate, ametnike ja kinnipeetavate järelevalve ning julgeolek. **Sisevalveterritoorium jaguneb valvepiirkondadeks.** Mõlemad, nii valveterritoorium kui ka valvepiirkonnad võivad olla kas selgesti märgistatud või mõttelised (mis sätestatakse valveplaanis ja reguleeritakse JK §-ga 29). **Valvepiirkonnad** jaotatakse järelevalve teostamiseks toimkondade vahel, mille koosseis on reguleeritakse JK paragrahvis 28. Vangla ja teenistujate eripärast tulenevalt **võib toimkonnal (nii välis- kui ka sisevalves) olla teistsugune koosseis** (JK § 28 lg 3).

Sisevalveplaan

Sisevalve plaani teine osa sisaldab andmeid erakorraliste vanglasiseste saatmiste kohta. Kuna vanglas lõpeb ametnike vastuvõtt tööpäeva lõpus (u 17.00), siis pärastine kinnipeetavate saatmine (v.a tööle ja sööklasse) on erakorraline (nt meditsiiniosakonda).

Sisevalveplaani esimene osa sisaldab järgmisi andmed:

- toimkonna koosseisu kuuluvate vanglaametnike nimed;
- andmed alaliste ja ajutiste valvepiirkondade moodustamise;
- toimkonna liikmete paigutuse kirjeldus;
- toimkonna liikmete vahetumise sagedus ning nimeline graafik toimkonna vahetuse ajal;

- teabe korrapidajale edastamise ajad;
- põgenemiste ennetamiseks rakendatavate abinõude kirjeldus;
- teiste osakondade ja ametkondadega tehtavat koostööd puudutavad märkmed;
- muud juhised, mida antakse toimkonnale

Sisevalveplaani teine osa kätkeb eneses järgmisi andmed:

- ohu- ja muu olulise teabe saabumise aeg ja teabe sisu kirjeldus;
- toimkonna vahetuse ajal toimunud sündmused ning rakendatud abinõud;
- sisevalvepiirkondade kontrollimise tulemused;
- erakorralise saatmise andmed;
- korrapidajale tehtud ettekannete sisu. (JK § 31)

Toimkonna ettevalmistamine vahetuse vastuvõtmiseks

Korrapidaja või tema abi teeb toimkonna ettevalmistamiseks järgmised toimingud:

- 1) rivistab toimkonna liikmed üles;
- 2) kontrollib toimkonna liikmete kohalolekut;
- 3) teeb kindlaks, kas toimkonna liige või teenistuskoer on vaja asendada;
- 4) kannab vangla direktori määratud isikule ette kohalolevatest, puuduvatest ja asendatavatest liikmetest;
- 5) koostab välisvalveplaani esimese osa;
- 6) võtab vajaduse korral tarvitusele abinõud valve tõhustamiseks ja puuduste kõrvaldamiseks ning teeb vajalikud parandused välisvalveplaani esimeses osas;
- 7) teavitab toimkonna liikmeid valvurite paigutusest valvepiirkondades ning

valveülesandest ja kui see on vajalik, siis selle täitmise eripärast. (JK § 14)

Toimkonnaraamat on dokument, mis kajastab iga toimkonna(nii sise- kui välisvalve) vahetuse (eri-, side- ja valve-) vahendite, (välis- ja/või sisevalve, kuna dokumentatsiooni on võimalus ühendada) valveterritooriumi, inventari ning relvastuse olukorda. (JK § 35 lg 1). Iga vahetust alustava toimkonna korrapidaja või tema abi märgib toimkonnaraamatusse kontrollimise käigus avastatud puudusi ning teatab neist vangla direktorile või tema määratud isikule. Kui puuduseid ei esine, siis tehakse märke eelpool nimetatud asjade korrasoleku kohta (JK § 35 lg 2) Peale märkuste fikseerimist allkirjastatakse toimkonna raamatu vastav lehekülg korrapidaja või tema abi poolt (JK § 35 lg 3). Toimkonna raamatu asukoha määrab vangla direktor või tema määratud isik.

Sisevalve piirkonna üleandmine on toiming, mille käigus toimkonda alustav ametnik võtab talle sisevalveplaanis määratud (rivistusel teatatud) valvepiirkonna üle vahetust lõpetavalt ametnikult. Piirkonna ülevõtmise käigus kontrollitakse valvepiirkonnas olevate seadmeid, töökoha korrasolekut ning dokumentatsiooni korrektsust ja ka kinnipeetavate arvestusandmeid ning toimkonda alustavad ametnikud teavitavad kontrolli tulemustest korrapidamisteenistust (korrapidajat või tema abi).

Üks mahukamaid tööülesandeid Murru Vanglas on kinnipeetavate saatmine. Saatmine vangla territooriumil on kinnipeetava või vahistatu (edaspidi saadetava) saatmine vangla territooriumil ühest piirkonnast teise (JK§ 36 lg 1). Kinnipeetavat saatev ametnik, (tavaliselt on valvuri ametiastmes) on saatja. Saatja on sisevalvetoimkonna liige, kes täidab saateülesandeid. Saatja tööd korraldab korrapidaja või tema abi, sest korrapidamisteenistusel peab olema ülevaade kinnipeetavate liikumisest (JK § 36 lg 2). Kuna kinnipeetavate arv on väga suur, tegeleb sisevalve postil viibiv ametnik pidevalt kinnipeetavate saatmisega.

Valvurite töö kergendamiseks on toimkonnas päeval kolm saatjat, kes tegelevad kinnipeetavatega koolis, kutsekoolis, ja vangla meditsiinosakonnas. Põhilised õigusrikkumised vanglas ongi seotud lokaaltsooni rikkumistega, kus kinnipeetav on omavoliliselt väljunud eluosakonnast.

Saateülesande kavas märkimata piirkonda saadetav kinnipeetavat saadetakse vastavalt vajadusele; sel juhul annab saamiseks korralduse korrapidaja või tema abi, kel on saatmise vajaduse kohta informatsioon vangla osakondadelt. Teised saatmised (jalutuskäik, saun, telefonikõned, teenistuskohustuste täitvate isikute juurde jne) võivad olla organiseeritud samuti direktori või tema määratud isiku poolt kinnitatud kavale või plaanidele. Nt arsti vastuvõtule, uuringute või raviprotseduuride teostamiseks toimub saatmine meditsiinteenistusele kehtestatud korras ja aegadel. Vangla võib kehtestada ka nõudelehed, mille alusel korrapidaja annab saatjale korralduse kinnipeetava vastuvõtule saatmiseks. (Järelevalve Käsiraamat punkt 49)

Kinnipeetava järelevalve saatmise ajal:

- saadetavate üle peab arvestust korrapidaja;
- osakonnast väljumisel saadetakse kinnipeetavat alati. Saatjate arvu saadetavate kohta määrab igal konkreetsel juhul korrapidaja või tema abi. Saatjate arvu õigusaktiga reguleerimine ei ole otstarbekas (erinevad kinnipeetavate kontingendid; saatmise eesmärgid on erinevad; erinev saatepiirkond). Kui saatepiirkond ei ole väljaspool lokaaltsooni, siis on saatjate arv kindlasti väiksem, kui lokaaltsoonist väljumise puhul.
- Saatja jälgib saadetava käitumist saatmise vältel ning takistab kinnipeetava suhtlemist kõrvaliste isikutega (nt et saadetav ei annaks saatmise ajal üle esemeid). Kõrvaliste isikutena on vaadeldavad ka need vanglatöötajad, kes ei ole otseselt seotud selle saateülesande täitmisega.
- Saatja kannab saatmise ajal toimunud rikkumistest korrapidajale suuliselt ette. Vajadusel vormistatakse rikkumise kohta ettekanne.

□ *Toimimine hädaolukordades*: saadetava põgenemise, allumatuse, kallale tungi vms korral informeerib saatja raadio teel korrapidajat, nimetades, millise sündmusega on tegemist. Informeerimisvõimaluse puudumisel kaitseb saatja end saadetava ründe eest, hüüab abi, võtab kasutusele kõik meetmed sündmuse lõpetamiseks (JK § 39 lg 5). (Järelvalve Käsiraamat punkt 51)

Öörahust äratuseni võib erandkorras saata kinnipeetavat meditsiiniteenistusse ja tagasi või mingi muu erakorralise juhtumi puhul. Erakorraline saatmine toimub korrapidaja korraldusel (JK § 41 lg 2). Erakorralised saatmised fikseeritakse toimkonna sisevalveplaani teises osas (JK § 31 lg 4 p 4).

Valveülesande täitmise kontroll. Enne toimkonna vahetuse lõpetamist:

- teeb korrapidaja sisevalveplaani teise ossa valveülesannete täitmise kohta kokkuvõtte ning annab selle kinnitamiseks vangla direktorile või tema määratud isikule ning teatab valmisolekust vahetuse üleandmiseks;
- vangla direktor või tema määratud isik tutvub sisevalveplaaniga, hindab valveülesannete täitmist, tutvub sisevalve käiguga, juhtumitega, olukorraga sisevalve territooriumil ja valvepiirkondades, tarvitusele võetud abinõudega ning küsitleb vahetuse korrapidajat.

3. UURIMUS

3.1. Uurimise metoodika

Käesolev uurimine on läbi viidud Murru Vanglas ajavahemikul märts/ aprill. Uurimise läbiviimiseks on kasutatud erinevaid teste. Osade uurimisaluste küsitlemiseks kasutasin teste paber kandjal, osade puhul samu teste elektrooniliselt. Küsitletud on 20 toimekonnas töötavat valvurit, valvurid on välja valitud juhuslikult, kellel oli aega ja soovi küsimustele vastata. Küsitletud valvurite keskmine vanus on 38 aastat ja keskmine tööstaaž 3,5 aastat. Testide täitmisel on vajadusel selgitatud minu poolt lahti küsimus. Taoline metoodika võimaldas saada uuritavalt lisainformatsiooni, mis aitas testi tulemuste analüüsil.

Testid on koostatud erineva ülesehitusega. Avatud küsimustega testid, kus on esitatud ainult küsimus ja jäetud tühi koht vastamiseks; astmestikel ehk skaaladelpõhinevad küsimused, kus esitatakse erineva tugevusastmega väiteid, millele vastaja valib endale sobivaima. Test 1 peab uuritav hindama 10- pallisel skaalal, kuivõrd hästi iseloomustab iga väide Murru Vanglat. Testis on 33 küsimust. Arvestasin tulemused aritmeetriliseks keskmiseks. Saadud tulemus iseloomustab nõ keskmise valvuri arvamust. Test näitab valvuri pos/neg suhtumist vanglasse ja see on esitatud ka graafiliselt.

Testid 2- 4 nõuavad uuritavapoolset loomingulist mõtlemist, sest puuduvad valikvastused.

Testi 5 võib nimetada tundetestiks. Uuritav määrab oma asukoha skaalal küsimuse negatiivse ja positiivse poole vahel. Tulemus on esitatud ka graafiliselt.

Test 6 küsimused kattuvad osaliselt testi 1 küsimustega, kuid on koostatud teisiti. Uuritav nõustub väidetega ja kui siis millisel määral.

Test 7 uurib kuidas valvurid hindavad töötingimusi erinevates eluosakondades ja mis on need tegurid, mis sundisid nii otsustama.

3.2. Testide analüüs

1. Test

Vanglas on tasustamise aluseks iga inimese konkreetne töötulemus

Tulemus on 68 punkti. Vähesse punktiarvu põhjuseks on ilmselt asjaolu, et puudub palga diferentseerimine erineva raskusastmega järelvalve postide vahel so vastutusrikkamal postil töötav ametnik peaks saama lisaraha. Kunagi on seda praktiseeritud, näiteks vangla EO9 (kus asuvad ka kartserid). Vahetuse vanemale maksti täiendav rahasumma. Paraku on sellest üldise kokkuhoiupoliitika tõttu loobutud.

Iga valvur vastutab oma kitsa tööloigu eest

Punktisumma 162. Üldiselt on valvurid sellega nõus. Ametnik kannab vastutust ainult oma postil toimuva eest. Ametnik võtab posti vastu ja annab allkirja (erivahendid jmt). Sammuti kinnitab ta allkirjaga, et loendusel viibisid kõik kinnipeetavad, kes seal pidid viibima. See võib viia olukorrani, kus ametnik ei osale toimkonna ühistegevuses ja kannatab järelvalve toimkonna töö.

Valvurid on uhked, et töötavad Murru Vanglas

Punktisumma 121. Küsimus vajab lahtiseletamist. Kui võrrelda teiste vanglatega on tulemus positiivne.

Tasustamisel arvestatakse valvuri initsiatiivikust

Punktisumma on 64. Tulemus on negatiivne. Ametnikud ei usu, et initsiatiivikust arvestatakse. Näiteks ametnikku, kes viib läbi tulemuslikult läbiotsimisi ei saa selle eest mingit lisatasu. Kaasneb oht, et valvuri huvi väheneb, ta teostab läbiotsimisi pealiskautselt.

Valvuri töö tulemus on mõõdetav

Punktisumma 102. Leitakse, et valvuri töö tulemuslikkust saab kaudselt mõõta selle kaudu, kas ta on võimeline töötama ühtmoodi erinevates eluosakondades.

Kui korrapidaja ei saa ametnikku kõikidel postidel kasutada on tegemist probleemse ametnikuga.

Ülemused suhtuvad positiivselt valvuripoolsetesse algatusse

Punktisumma 54. Valvuritel puudub usk sellesse, et initsiatiiv ei ole karistatav.

Ülemused kuulavad ära valvuripoolsed uued ideed

Punkte 67. Negatiivne tulemus, valvuritel puudub usk, et keegi on nende uutest ideedest huvitatud. Samuti puudub vastav praktika, sellest ka erinevate vahetuste valvurite sageli erinev käitumine mingil kindlal postil.

Vajadusel asetatakse vangla vajadused ettepoole oma isiklikest vajadustest

Punktide arv 110. Suhteliselt neutraalne suhtumine. Praktikas ei tule tihti ette, vajadusel saab näiteks vahetuse ära vahetada.

Valvurid tunnevad huvi oma organisatsiooni arenguplaanide vastu

Küsimusega kogutud 117 punkti. Positiivne kogus punkte. Eelkõige tuntakse huvi vangla säilimise vastu tulevikus.

Traditsioonidel on vanglas suur tähtsus

Punktide arv 124. Traditsioonid on vanglas tähtsad. Kuna viimastel aastatel on vanglast lahkunud paljud valvurid on traditsioonide kandjaid vähem. Samas sünnivad uued algatused, mis võivad muutuda traditsioonideks.

MV konkureerib teiste vanglatega

Punktide arv 126. Murru Vangla konkureerib mõnes mõttes Ämari Vanglaga. Uued ametnikud, kes vormistavad end tööle, valivad eelkõige nende kahe vangla vahel. Ämari Vangla peatse sulgemisega kaldub kaalukauss Murru Vangla poole.

Valvurid peavad oma vanglat paremaks teistest vanglatest

Punktide arv 136. Tulemus on positiivne. Eelkõige peetakse eeliseks seda, et Murru Vangla on laagertüüpi vangla. Seda võib seletada valvurite harjumusega töötada seda tüüpi vanglas.

Töös antakse valvurile palju vabadust

Punktide arv 104. Neutraalne vastus, pigem võiks üelda, et valvur võtab endale teatuid vabadusi. See on seotud asjaoluga, et valvur on kaadri puudusel tavaliselt eluosakonnas asuval järelvalvepostil üksi.

Valvurid osalevad meelsasti ühisüritustel

Kogutud punkte 172. Ühisüritustesse suhtuvad kõik küsitletavad positiivselt. Ühisürituste all peetakse silmas nii vangla poolt organiseeritud üritusi (näiteks suvepäevad) kui ka vahetusesiseselt kolleegidega mingeid tähtpäevi tähistades.

Valvurid suhtlevad ka väljaspool tööaega

Punktide arv 141. Seotud eelmise küsimusega. Reeglina piirdub peale vahetuse lõppu pooletunnise koosistumisega saates kolleegi puhkusele, tähistades sünnipäevi jmt. Rohkem suhtlevad ühe piirkonna inimesed, seda enam, kui nad on üksteist tööle soovitanud.

Valvuri suhted korrapidajaga on usalduslikud

Punktide arv 97. Keeruline küsimus. Sõltub paljuski valvuri isikust ja korrapidaja isikust. Üldiselt leitakse, et parem mitte luua kellegagi liiga usalduslikke suhted. Ja seda eriti endast kõrgemalseisva ametnikuga.

Toimkond on nagu suur perekond

Kogutud punkte 94. Suhumine üldiselt neutraalne. Aja jooksul suuresti muutuv. Aeg- ajalt tekivad mitmesugustel erinevatel põhjustel toimkonnas pinged. Need lahendatakse tavaliselt kaadri vahetusega erinevate toimkondade vahel.

Kolleegidega räägitakse meelsasti isiklikest asjadest

Punktide arv 84. Suhtumine üldiselt negatiivne. Räägitakse kindlatel teemadel . Perekondlikel teemadel räägitakse harva.

Tasustamisel arvestatakse toimkonna ühistulemusega

Punktide arv 171. Punktide hulk on kõrge seoses aastal 2005 Murru Vanglas toimunud vahetusevaheliste lisatulemustasu määramisel paremale vahetusele. Hinnang anti läbiotsimistulemuste põhjal. Vahetustevaheline võistlus kutsus valvurites esile diagonaalselt erinevaid arvamusi.

Vanglas on palju kirjalike reegleid

Saadud punkte 152. Valvurid on veendunud, et neid on palju. Teisalt aga neid ei loeta. Piirduakse ainult koolituselt saadud teoreetiliste teadmistega. Muudatustest seadustes eelistatakse teada saada läbi kolleegi lahtiseletamise.

Valvurilt nõutakse reeglite tundmist ja täitmist

Punkte 143. Kontroll reeglite tundmise ja täitmise üle ei ole pidev, mis jätab valvurile mõningatel juhtudel võimaluse improviseerida järelvalve postil. Põhjuseks kaadrinappus.

Vangla maine on valvuri jaoks oluline

Punkte 136. Üldiselt on valvurid huvitatud oma vangla heast mainest, sellest ka suhteliselt kõrge punktide arv. Avalikkuse seas ei ole Murru Vanglal pehmelt öeldes kuigi kõrge maine ja see riivab ametnikke.

Vangla töös on palju eksperimente

Punkte 163. Pidevalt toimub väikesi ja suuri muudatusi toimkonna töös ja seda sageli ka mingi lühikese ajavahemiku jooksul. Sageli jääb otstarve valvurile arusaamatuks. Näib, et mõnikord jõutakse samasse punkti tagasi, kust alustati muutatusi.

Ametijuhend aitab valvurit töös

Punkte 68. Ametijuhend on üldine juhised. Järelevalve postid eluosakondades võivad olla

erinevad. Ametijuhend peaks arvestama konkreetse posti eripäraga.

Valvurid aitavad vanglas hoida kokku kulusid (elekter, vesi)

Punkte 78. Suhtutakse probleemi üksikõikseks. Elektrit hoitakse kokku üigem kodusest harjumusest kui kohusetundest.

Vestluses mittekollegidega rõhutatakse oma vangla eripära

Punkte 112. On fakt, et Murru Vangla erineb teistest Eesti vanglastest. Kinnipeetavatel on suuremad liikumisvabadused, kui kambertüüpi vanglates. Seega on ka valvurite kontaktid kinnipeetavatega vahetumad ja adrenaliini on õhus rohkem.

Vanglas pole võimalik läbi viia kiireid muutusi

Punkte 115. Vangla on inertne asutus, kinnipeetavate harjumusi muuta on raske. Kuid võimalik. Kui nõõr on lõdvaks lastud on seda uuesti pingule tõmmata raske. Kui kinnipeetavatele on antud mingi lokaalne (näiteks eluosakonnas) ajutine soodustus, siis selle kaotamine tekitab vastuseisu.

Valvurite pole selgitatud vangla arenguplaane

Punktide arv 126. Valvuritel puudub selge nägemus lähiajal vanglas toimuvate muudatuste kohta. Informatsiooni puudus tekitab kuulujutte. Kaheldakse isegi vangla püsijäämises viie aasta perspektiivis.

Valvurite vahel on konkurents

Kogutud punkte 94. Kus on koos inimesed on mingil kujul olemas ka konkurents. Valvurite puhul on ta siiski nõrgem kui näiteks keskastmejuhtide puhul. Enamik valvureid ei soovi teha karjääri. Põhjuseks võib olla näiteks vanus. Kuid ka valvur vajab tunnustust, tunnustust aga jagatakse vanglas vähe.

Korrapidaja suhtub valvuritesse objektiivselt

Punkte 115. Enamus leiab, et suhtub objektiivselt. Inimesed on erinevad ja seda ka valvurid vanglas. Tuleb ette ka selliseid valvureid, kes võtavad korrapidaja käsku nagu enda vastu toime pandud ülekohut (a la miks mina ?).

Valvurid võtavad oma töös liigseid riske

Kogutud punkte 168. Vaieldamatult on kõrgendatud risk töötada minimaalse koosseisuga, abi osutamine hätta sattunud valvurile on problemaatiline. Valvur peab eeskätt arvestama siiski eelkõige oma oskusega vältida ohtlikke olukordi. Leitakse, et erivahenditest on vähe kasu ja neid lihtsalt ei kanta.

Vangla administratsioon on valvurite töö suhtes nõudlik

Punktide arv 142. Selline suur punktisumma on seotud eelkõige telerite ära korjamise kampaaniatega järelvalve postidelt. Viimastel aastatel on distsiplinaarkaristusi rakendatud valvurite suhtes märgatavamalt vähem kui näiteks 6- 7 aastat tagasi.

Vangla on tööandjana turvaline

Punktide summa 87. Vangla ei ole enamiku valvurite jaoks turvaline tööandja. Vanglas võib palju muutuda ühe päevaga. Näiteks võid sa kaotada tervise. Vanglat tabavad kaadrimuutused, muudetakse tööaja graafikut, võetakse võimalus teha vanglas lisavahetusi (suurel osal valvuritest väheneks palk kuni 50%).

Test 2. Kirjeldage palun mõnda situatsiooni või sündmust, mis on Teie arvates viimasel ajal järelevalve toimkonnas palju kõneainet pakkunud.

Kõige rohkem on viimasel ajal vanglas kõneainet pakkunud kõrgendatud surmade arv. Enesetapud, infarkt ja ka üks tapmine. Samuti on kaotusi ka kolleegide

seas. Kolleegide seas on palju luumurde, ei mäleta, et nii paljud oleks korraga haiguslehel.

Teine sündmus, mis vastustes kõige rohkem kajastub on oletatav töögraafikute muutumine so 12- tunniline vahetus. Üks põhjus, miks vanglas töötatakse, on 24-tunnilised vahetused. Töögraafiku oletatav muutus seaks paljud kolleegid raskesse olukorda ja sellel teemal arutelu kutsub esile kõrgendatud emotsioone.

Test 3. Mida pead vahetuses kõige olulisemaks (nimetage 3 esimesena meeldetulevat märksõna).

Kõige rohkem mainitakse ühtekuuluvustunnet. Leitakse, et vahetus peaks kokkuhoidma. See kokkuhoiutunne võib väljenduda erinevalt, alates osavõtust ühisüritustest ja lõpetades teenistusosalase abistamisega. Samuti eeldatakse, et korrapidaja on “ normaalne “. Nimetatakse ka vahetuse suurust. Lisaks kerkib üles lisavahetuste teema.

Test 4. Mis motiveerib Teid kõige enam töötama Murru Vanglas ? Nimetage kõige tähtsam faktor.

Kõige enam nimetatakse 24- tunniseid vahetusi. Ametnikul on kolm vaba päeva, mida ta saab kasutada oma tarbeks. Nimetatakse ka tervisekindlustust. Osa ametnikke omab lisaks “ mustalt “ muud tööd. Motiveerib töötama ka asjaolu, et paljudel ei ole lihtsalt valikut, eriti kes elavad maakohtades. Suur osa ametnikest on juba soliidses vanuses ja neil on töökohtade leidmine raske.

Test 5. Tundetesti tulemused

Test võimaldab anda mingi hinnangu valvuri tundemaailmale. Tunded on vanglas „ keelatud „. Objektiivseid vastuseid on raske saada. Küsitletavad pole mõelnud antud teemale ja rääkimist sellest ei pea õigeks. Testis on korduvaid küsimusi, mis on sõnastatud erinevalt.

Tabel nr 1

Ebameeldivad sündmused
tööl ei riku mu tuju

78

Minu meeleolu mõjutab mu töötulemusi	85
Töökaaslaste tunded on minu jaoks olulised	62
Tööl olles oskan oma tundeid juhtida	81
Ma suudan panna ennast oma töökaaslase olukorda	76
Ma õhutan positiivset suhtlemist töökaaslaste vahel	89
Tööl olles märkan oma tundeid	56
Tööl on tunded olulised	46
Ma märkan töökaaslaste tundeid	72
Tööl räägin ma avameelselt oma tunnetest	24
Tööl toimuv tekitab minus positiivseid tundeid	38
Tööl olen optimistlikult meelestatud	92
Tööl olles varjan oma tegelikke tundeid	87
Pean tähtsaks häid suhteid töökaaslastega	106
Kohandan oma tundeid vastavalt muutunud situatsioonile	96

6. Test

Tabel nr 2

Maksimaalne võimalik punktisumma on 120 punkti.

Korrapidaja poolt antavad tööülesanded on arusaadavad	94
Otsene juht on minu tööülesannetega kursis	98
Otsene juht on kursis töötingimustega konkreetsel postil	56
Otsene juht on kursis töökoormusega konkreetsel postil	61
Otsene juht on sõnapidaja	104

Olen rahul oma palgaga	62
Otsese juhiga saab rääkida	81
tööstalastest probleemidest	
Otsene juht on suuteline	88
päevakorralisi küsimusi	
lahendama operatiivselt	
Otsene juht tunnustab mind	74
Mulle on mõistetavad	69
töötasu maksmise	
põhimõtted vanglas	
Töö korralikuks	66
sooritamiseks on olemas	
vajalikud vahendid	
Toimkonnas on valvurite	87
omavahelised suhted head	
Olen rahul tööohutuslaste	85
tingimustega	
Olen rahul info liikumisega	42
juhtkonnalt töötajatele	
Leian, et pidev	78
täienduskoolitus on vajalik	
Tunnen, et saan õpitut oma	42
igapäevatöös kasutada	
Olen rahul inspektorite ja	89
spetsialistide suhtumisega	
valvuritesse	
Mul on ettekujutus	39
ülesannetest, mida täidavad	
vangistusosakonna	
spetsialistid	
Transport toimkonna	64
vahetusse toimetamiseks	
on hästi organiseeritud	
Valvurite kuulumine	58
vanglaametnike kutseliitu	
on vajalik	
Ametiühing on Murru	42
Vangla toimkonna	
valvuritele vajalik	
Olen rahul toitlustamisega	76
vanglas	
Olen rahul	32
sportimisvõimalustega	
vanglas	
Leian, et kehaliste katsete	38

perioodiline läbiviimine
vanglas on vajalik

Olen rahul üldise töökorraldusega vanglas (72
päevakava jmt)	
Valvur vajab perioodilist suhtlemist psühholoogiga	43

Leitakse, et korrapidaja annab arusaadavaid korraldusi ja teab, mida valvurilt nõuda. Kaheldakse, kas korrapidaja on kursis töötingimustega erinevatel postidel. Et töötingimused on halvad, seda teavad muidugi kõik. Näiteks halbade sanitaarsete tingimuste tõttu levivad vanglas mitmesugused haigused, viimasel ajal on hakanud levima ka nahahaigused. Kuna kinnipeetavad registreeruvad nahaarsti vastuvõtule on nende suhtes võimalik teha statistikat. Antud küsimus nõuaks eraldi uurimust vanglaametnike osas. Korrapidajat peetakse sõnapidajaks. Palgaga ei ole loomulikult keegi rahul, aga hinnatakse võimalust teenida lisavahetustega. Valvureid, kes töötasid kõrvalt, on selle võimaluse tõttu jäänud vähemaks. Toimkonnas on reeglina omavahelised suhted normaalsed. Leitakse, et vajadusel on korrapidaja suuteline tegutsema operatiivselt. Rahulolematus on info liikumisega vanglas, erinevad kõrgemalseisvad ametnikud võivad anda erinevat informatsiooni, mida valvurid võivad võtta sihiliku hämmamisesena. Tööohutuse üks osa on kinnipeetavatepoolse füüsilise ründe oht. Valvurid on selle kaheksa aasta jooksul, mil ma vanglas töötan, püüdnud mitte kanda erivahendeid. Kõik administratsioonipoolsed sunnivahendid on andnud ajutist tulemust. Põhjuseks on erivahendite kandmisega kaasnev ebamugavus. Erivahendeid kasutatakse harva. Eluosakonnas töötav valvur on päeval muutunud pigem teenindajaks, kes pakub teenust, millest kinnipeetavad on huvitatud. Ta viib kinnipeetavaid med. osakonda, spordisaali, sööklasse, mitmesuguste ametnike vastuvõttudele jne. Tuleb ette olukordi, kus on vaja kinnipeetav panna käeraudadesse, kuid neid pole kellelgi kaasas.

Leitakse, et koolitusel õpitud ei saa igapäevatöös kasutada. Kontaktisikute ja eluosakondade peaspetsialistide suhtumisega valvuritesse ollakse üldiselt rahul. Koostöö võiks olla parem.

Puudub ettekujutus, millega tegelevad vangistusosakonna spetsialistid. Siin parandaks olukorda suuremad isiklikud kontaktid.

Viimasel ajal seoses firma vahetusega on probleeme transpordiga. Seda eriti puhkepäevadel ja pühadel, kui tööle tuleb ainult järelvalve toimkond. Bussid jäävad teele, on talvel külmad, ebamugavad jne. Palju kasutab bussi ka aleviku elanikud, osa ametnikeläheb bussi peale Ämari Vangla peatusest, et saada kindlalt istekoht. Näib, et vanglale puudub huvi antud küsimusega tegelemiseks.

Valvurite kuulumisest kutseühingusse suhtutakse leigelt, samuti ametiühingusse. Puudub usk, et need organisatsioonid annavad valvuri jaoks midagi positiivset. Katse arendada vanglas ametiühingutegevust kukkus läbi. Peamine põhjus oli selles, et organisaatoritel puudus visioon, nad ei suutnud pakkuda välja reaalseid tulevikuplaane, milledest tõuseks valvurile tulu.

Sportimisvõimalused vanglas on pigem teoreetilised. Valvuril puudub reaalne aeg sellega tegelemiseks ja administratsioonil puudub huvi, et valvurid sellega tegeleksid. Kehaliste katsete regulaarsesse sooritamisse on valvuritepoolne suhtumine üldiselt eitav, põhjuseks on halb kehaline ettevalmistus. Inimene on laisk, teda peab sundima sellega tegelema.

Sellega nõustutakse, et valvur peaks lähtuvalt töö spetsiifikast perioodiliselt suhtlema psühholoogiga, kuid ise minema psühholoogi vastuvõtule ei soovita. See on asi, mis peaks olema reguleeritud administratsiooni poolt. Võib tekkida olukord, kui valvur peab hakkama psühholoogi asemel külastama psühhiaatrit.

Test.7.Töötingimused eluosakondades ja teistel postidel (vaata lisa nr 2)

Maksimaalne võimalik punktide summa on 100.

Kõige paremad töötingimused leitakse olevat EO ½. Tegemist on eluosakonnaga, kus elavad töötavad kinnipeetavad. Valvuri ruum on remonditud ja avar. Puuduseks on asjaolu, et valvur lukustab end koos kinnipeetavatega ööseks eluosakonda, kinnipeetavate juurdepääs valvurile on lihtne. Eeldatakse, et töötaval kinnipeetaval on väiksem huvi töökoha kaotuse kartuses korda rikkuda. Samuti on remonditud valvuriruum EO 1/1. Mõlema posti eelis on väike

kinnipeetavate arv, mis võimaldab valvuril teostada paremini järelvalvet. EO 2 paistab silma suure kinnipeetavate arvu poolest ja hoone on väga halvas tehnilises olukorras. EO 4,5 ja 6 on põhimõtteliselt valvuri töö seisukohalt sarnased, kinnipeetavaid on palju ja nad on paremini organiseeritud. EO 7 loetakse heade töötingimustega eluosakonnaks, kinnipeetavaid vähe ja korrarikkumisi ka vähe. Eluosakonnas ruumid väiksed ja remontimata. Valvur lukustab ööseks end eluosakonda koos kinnipeetavatega, kinnipeetavate juurdepääs valvurile lihtne. EO 8 ja 9 suletud kambritega eluosakonnad, töö erineb paljuski tööst teistes eluosakondades. Töötamine neis ei ole populaarne, kuid osa valvureid eelistab neid teistele. Et määratleda tegureid, mis paneb valvuri mingit eluosakonda eelistama teistele, koostas in lisatesti.

Millised olid tähtsamad tegurid, mis sundisid nii otsustama

Tabel 4

Eluosakonnas viibivate k/p grupikäitumine	72
Kinnipeetavate arv eluosakonnas	64
Suhtlemine kinnipeetavatega	52
Suhtlemine EO ülema ja kontaktisikutega	48
Valvuri kabineti tehniline seisukord	47
Ülesannete rohkus	52
Suurem iseseisvus	62
Posti korrasolek (puhtus jne)	53

Maksimaalne võimalik punktisumma on 100.

Tähtsamaks faktoriks osutus kinnipeetavate grupikäitumine. Kinnipeetavate grupikäitumisele hinnangu andmine ja prognoosimine on keeruline. Valvuri hinnang sellele on subjektiivne, ta lähtub enda isikust. Talle on tähtis, kuidas on tema suhted kinnipeetavatega eluosakonnas, kus ta järelvalvet teostama. Pidevad konfliktid kinnipeetavatega raskendaksid tal oma tööülesannete täitmist, või muudaks selle isegi võimatuks.

3.3. Järeldused testidest

Uuritavad leiavad, et:

- vanglas peaks olema töötasustamise aluseks töötaja panus;
- valvur vastutab kitsa tööõlõigu eest;
- tasustamisel ei arvestata valvuri initsiatiivikut;
- valvuri töö tulemus ei ole mõõdetav leitud mobiilidega;
- valvuril puudub usk, et ülemused on huvitatud tema uutest ideedest;
- valvur suhtub leigelt vangla päevavajadustesse;
- valvurid leiavad, et traditsioonidel on vanglas suur tähtsus;
- valvurid eelistavad oma vanglat teistele vanglatele;
- valvurid osalevad meelsasti ühisüritustel;
- suhted korrapidajaga püütakse hoida head, korrapidajat usaldatakse;
- ametijuhenditesse jmt ei süveneta, kasutatakse praktilisi teadmisi;
- kolleegidega meelsasti isiklikest asjadest ei räägita;
- valvurid on harjunud võtma oma töös liigseid riske;
- vangla ei ole tööandjana turvaline;
- peetakse oluliseks valvuritevahelist ühtekuuluvustunnet;
- valvur on tööl tugeva emotsionaalse pinge all;
- info liikumine ülevalt alla on halb;

KOKKUVÕTE

Analüüsidest testidest saadud vastuseid, järeldustele, mida koondan kolme märksõnasse:

Informatsioon- parandada teenistusalase informatsiooni liikumist vanglas; iga vanglas töötav ametnik peab saama kätte tema ametikohale teadmiseks ettenähtud informatsiooni. Praegusel ajal on valvuritasandil info levimine halb, seda nii vertikaalselt kui ka horisontaalselt. Palavates päevaprobleemides (valvuri jaoks-palk, lisatasud, töö organiseerimine jne) võib valvur saada kõrgemalseisvatelt ametnikelt ühes ja samas küsimuses erinevaid vastuseid.

Tähelepanu- iga valvur vajab isiklikku tähelepanu. Vanglas ei ole kombeks valvurit kiita. Seoses suure töökoormusega on valvurid pidevalt stressis ja kannatab kodune elu.

Iga inimene hindab talle osutatud positiivset tähelepanu ja see motiveerib teda paremini tööle. Positiivse tähelepanu avalduseks on ka *reaalselt* olmetingimuste parandamine. Valvur vajab puhast järelvalveposti, pesemisvõimalust, normaalset puhkeruumi ja puhkeaega.

Kontroll- valvuri tegevuse üle peab olema pidev kontroll. Kui valvur näeb, et reaalne olukord järelvalvepostil kedagi ei huvita ja tähtis on ainult kinnipeetavate kohalolek ja näiline vaikus ja kord, hakkab ta eirama osasid oma töökohustusi. Ta keskendub näilisusele ja selle läbi kannatab vangla julgeolek. Vangla ei ole demokraatlik ühing, siin kehtib käsuliin. Kontolli tulemus peaks olema olukord, kus ülesande täitmisel ei lähtuta isiklikust mugavusest, vaid õigusaktidest ja vangla vajadustest.

Lähtudes eelpooltoodust teen järgmised ettepanekud:

- leida võimalused valvurite töö täiendavaks finantseerimiseks;
- täiustada elektroonilist järelvalvet vanglas;
- üle minna võimalikult kiirelt mehitamata välisvalvele;
- tuua valvurite rietusruumid üle vangla territooriumile;
- alustada uue Murru Vangla ehitamist praeguse vangla territooriumile.

VENEKEELNE KOKKUVÕTE

РЕЗЮМЕ

Заключительная работа написано на эстонском языке и состоит из 47 листов, 2 дополнения и 4 таблицы. В работе использованы 10 источники, из них на иностранном языке один. Заключение составлено на русском языке. Цель заключительной работы связана с Мурруской Тюрьмой на примере службы надзора смены охранников дать оценку роли охранников в тюрьме, найти возможности их мотиваций с учетом улучшения качество их работы. Тема теоретического обзора задействована мотивация когда человеком движут действия и данный обзор работы смены надзора исходя из законности и выработанный практики. Задача исследование, анализ опроса. Объект исследования Мурруская тюрьма. Почва исследования мнения тюремных работников.

KASUTATUD KIRJANDUS

- 1) Mullins 1994:448-449; Daft 1997:536-537
- 2) Jõrisoo, M. (2004).Burnout. Director nr 3, lk 40.48
- 3) Niitra, S. (2004).Stressist räägivad juhid ja hingetohtrid. Tallinn: Äripäeva Kirjastus
- 4) Jaaska, A.1993. Korrektsioonihvitseri käsiraamat. Lk 17-18 Tallinn.
- 5) Heering, K. (2005) Vanglaametnike läbipõlemine. Diplomitöö. Tallinn: Sisekaitseakadeemia Justiitskolledž.
- 6) Avaliku teenistuse seadus. 25.01.1995.- RT I 1995, 16, 228, RT I 2004, 29, 194.
- 7) Vangistusseadus. RT I 2000. 58; 367.
- 8) Vadi, M. Organisatsioonikäitumine. Tallinn: Tehnikaülikool 2000.
- 9) Vangistuse ja eelvangistuse täideviimise üle järelevalve korraldamine. Justiitsministri 01. 04. 2003.a määrus nr 23.
- 10) Järelevalve käsiraamat. Tallinn 2003

LISA NR 1

ANKEEDID

1. Palun vastake antud küsitluslehel olevatele küsimustele. Hinnake 10- pallisel skaalal, kuivõrd hästi iseloomustab iga väide Murru Vanglat. Kui Te olete esitatud väitega täielikult nõus, siis märkige nr 10. Kui Te pole väitega üldse nõus, siis märkige palun nr 1. Palun märkige oma hinnang skaalal ringiga. Oma hinnangu märkimiseks võite valida just Teie arvates sobiva numbri skaalal. Kuigi mõne väite puhul võib hinnangu andmine osutuda raskeks, püütke seda siiski teha. Antud küsimustikus olevatele küsimustele ei saa vastata õigesti ega valesti- huvitab just Teie isiklik arvamus.

Vanglas on tasustamise aluseks iga inimese konkreetne töötulemus	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Iga valvur vastutab oma kitsa tööloigu eest	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Valvurid on uhked, et töötavad Murru Vanglas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tasustamisel arvestatakse valvuri initsiatiivikust	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Valvuri töö tulemus on mõõdetav	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ülemused suhtuvad positiivselt valvuripoolsetesse algatusse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ülemused kuulavad ära valvuripoolsed uued ideed	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Vajadusel asetatakse vangla vajadused ettepoole oma isiklikest vajadustest	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Valvurid tunnevad huvi oma organisatsiooni arenguplaanide vastu	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Traditsioonidel on vanglas suur tähtsus	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
MV konkureerib teiste vanglatega	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Valvurid peavad oma vanglat paremaks teistest vanglatest	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Töös antakse valvurile palju vabadust	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Valvurid osalevad meelsasti ühisüritustel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Valvurid suhtlevad ka väljaspool tööaega	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Valvuri suhted korrapidajaga on usalduslikud	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Toimkond on nagu suur perekond	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Kolleegidega räägitakse meelsasti isiklikest asjadest	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tasustamisel arvestatakse toimkonna ühistulemusega	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vanglas on palju kirjalike reegleid	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Valvurilt nõutakse reeglit tundmist ja täitmist	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vangla maine on valvuri jaoks oluline	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vangla töös on palju eksperimente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ametijuhend aitab valvurit töös	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Valvurid aitavad vanglal hoida kokku kulusid (elekter, vesi)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vestluses mittekolleegidega rõhutatakse oma vangla eripära	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vanglas pole võimalik läbi viia kiireid muutusi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Valvurile pole selgitatud vangla arenguplaane	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Valvurite vahel on konkurents	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Korrapidaja suhtub valvuritesse objektiivselt	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Valvurid võtavad oma töös liigseid riske	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vangla administratsioon on valvurite töö suhtes nõudlik	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vangla on tööandjana turvaline	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Kirjeldage palun mõnda situatsiooni või sündmust, mis on Teie arvates viimasel ajal järelevalve toimkonnas palju kõneainet pakkunud.

.....

.....

.....

.....
.....
.....

3. Mida pead vahetuses kõige olulisemaks (nimetage 3 esimesena meeldetulevat märksõna).

.....
.....
.....

4. Mis motiveerib Teid kõige enam töötama Murru Vanglas ? Nimetage kõige tähtsam faktor.

.....
.....
.....

5. Palun mõelge, milline Te olete tööl ning tõmmake ring ümber Teid kõige rohkem iseloomustava numbriga. Number 6 tähendab seda, et Teid iseloomustab kõige paremini vasakus tulpas olev väide ja 0 tähendab seda, et Teid iseloomustab kõige paremini paremas tulpas asuv väide.

Ebameeldivad sündmused tööl ei riku mu tuju	6	5	4	3	2	1	0	Ebameeldivad sündmused tööl rikuvad mu tuju
Minu meeleolu mõjutab mu töötulemusi	6	5	4	3	2	1	0	Minu meeleolu ei mõjuta mu töötulemusi
Töökaaslaste tunded on minu jaoks olulised	6	5	4	3	2	1	0	Töökaaslaste tunded ei ole minu jaoks olulised
Tööl olles oskan oma tundeid juhtida	6	5	4	3	2	1	0	Tööl olles ei oska oma tundeid juhtida
Ma suudan panna ennast oma töökaaslase olukorda	6	5	4	3	2	1	0	Ma ei suuda panna ennast oma töökaaslase olukorda
Ma õhutan positiivset suhtlemist töökaaslaste vahel	6	5	4	3	2	1	0	Ma ei õhuta positiivset suhtlemist töökaaslaste vahel
Tööl olles märkan oma tundeid	6	5	4	3	2	1	0	Tööl olles ei märka oma tundeid
Tööl on tunded olulised	6	5	4	3	2	1	0	Tööl ei ole tunded olulised

Ma märkan töökaaslaste tundeid	6	5	4	3	2	1	0	Ma ei märka töökaaslaste tundeid
Tööl räägin ma avameelselt oma tunnetest	6	5	4	3	2	1	0	Tööl ei räägi ma avameelselt oma tunnetest
Tööl toimuv tekitab minus positiivseid tundeid	6	5	4	3	2	1	0	Tööl toimuv tekitab minus negatiivseid tundeid
Tööl olen optimistlikult meelestatud	6	5	4	3	2	1	0	Tööl ei ole optimistlikult meelestatud
Tööl olles varjan oma tegelikke tundeid	6	5	4	3	2	1	0	Tööl olles ei varja oma tegelikke tundeid
Pean tähtsaks häid suhteid töökaaslastega	6	5	4	3	2	1	0	Ei pea tähtsaks häid suhteid töökaaslastega
Kohandan oma tundeid vastavalt muutunud situatsioonile	6	5	4	3	2	1	0	Ei kohanda oma tundeid vastavalt muutunud situatsioonile

6. Järgnevalt hinnake palun, kui võrd Te olete nõus järgnevate väidetega (1 – ei ole üldse nõus.... 6 – olen täielikult nõus). Palun tehke igal real ring ümber numברי, mis kõige paremini sobib teie arvamusega.

	Ei ole üldse nõus	Ei ole nõus	Pigem ei ole nõus	Pigem olen nõus	Olen nõus	Olen täielikult nõus	Ei oska öelda
	1	2	3	4	5	6	0
Korrapidaja poolt antavad tööülesanded on arusaadavad	1	2	3	4	5	6	0
Otsene juht on minu tööülesannetega kursis	1	2	3	4	5	6	0
Otsene juht on kursis töötingimustega konkreetsel postil	1	2	3	4	5	6	0
Otsene juht on kursis töökoormusega konkreetsel postil	1	2	3	4	5	6	0
Otsene juht on sõnapidaja	1	2	3	4	5	6	0
Olen rahul oma palgaga	1	2	3	4	5	6	0
Otsese juhiga saab rääkida tööalastest probleemidest	1	2	3	4	5	6	0
Otsene juht on suuteline päevakorralisi küsimusi lahendama operatiivselt	1	2	3	4	5	6	0
Otsene juht tunnustab mind	1	2	3	4	5	6	0
Mulle on mõistetavad töötasu maksmise põhimõtted vanglas	1	2	3	4	5	6	0

Töö korralikuks sooritamiseks on olemas vajalikud vahendid	1	2	3	4	5	6	0
Toimkonnas on valvurite omavahelised suhted head	1	2	3	4	5	6	0
Olen rahul tööohutuslaste tingimustega	1	2	3	4	5	6	0
Olen rahul info liikumisega juhtkonnalt töötajatele	1	2	3	4	5	6	0
Leian, et pidev täienduskoolitus on vajalik	1	2	3	4	5	6	0
Tunnen, et saan õpitut oma igapäevatoös kasutada	1	2	3	4	5	6	0
Olen rahul inspektorite ja spetsialistide suhtumisega valvuritesse	1	2	3	4	5	6	0
Mul on ettekujutus ülesannetest, mida täidavad vangistusosakonna spetsialistid	1	2	3	4	5	6	0
Transport toimkonna vahetusse toimetamiseks on hästi organiseeritud	1	2	3	4	5	6	0
Valvurite kuulumine vanglaametnike kutseliitu on vajalik	1	2	3	4	5	6	0
Ametiühing on Murru Vangla toimkonna valvuritele vajalik	1	2	3	4	5	6	0
Olen rahul toitlustamisega vanglas	1	2	3	4	5	6	0
Olen rahul sportimisvõimalustega vanglas	1	2	3	4	5	6	0
Leian, et kehaliste katsete perioodiline läbiviimine vanglas on vajalik	1	2	3	4	5	6	0
Olen rahul üldise töökorraldusega vanglas (päevakava jmt)	1	2	3	4	5	6	0
Valvur vajab perioodilist suhtlemist psühholoogiga	1	2	3	4	5	6	0

7. Korrapidaja määras Teid teenistusse mingile postile, kuidas hindate töötingimusi. 0 – halvad töötingimused, 5 – väga head töötingimused

Eluosakond nr 1/1 0 1 2 3 4 5

Eluosakond nr 1/2	0	1	2	3	4	5
Eluosakond nr 2	0	1	2	3	4	5
Eluosakond nr 3/1	0	1	2	3	4	5
Eluosakond nr 3/2	0	1	2	3	4	5
Eluosakond nr 4	0	1	2	3	4	5
Eluosakond nr 5	0	1	2	3	4	5
Eluosakond nr 6	0	1	2	3	4	5
Eluosakond nr 7	0	1	2	3	4	5
Eluosakond nr 8	0	1	2	3	4	5
Eluosakond nr 9	0	1	2	3	4	5
Eluosakond nr 10/1	0	1	2	3	4	5
Eluosakond nr 10/2	0	1	2	3	4	5
Trantspordipääsla	0	1	2	3	4	5
Lühiajalised kokkusaamised	0	1	2	3	4	5
Korrapidamine	0	1	2	3	4	5
Lubadebüroo	0	1	2	3	4	5
Pääsla	0	1	2	3	4	5

Millised olid tähtsamad tegurid, mis sundisid nii otsustama . 0 – ei omanud tähtsust, 5 – omab väga suurt tähtsust.

Eluosakonnas viibivate k/p grupikäitumine	0	1	2	3	4	5
Kinnipeetavate arv eluosakonnas	0	1	2	3	4	5
Suhtlemine kinnipeetavatega	0	1	2	3	4	5
Suhtlemine EO ülema ja kontaktisikutega	0	1	2	3	4	5
Valvuri kabineti tehniline seisukord	0	1	2	3	4	5
Ülesannete rohkus	0	1	2	3	4	5
Suurem iseseisvus	0	1	2	3	4	5
Posti korrasolek (puhtus jne)	0	1	2	3	4	5

LISA NR 2

Tabel nr 3

Korrapidaja määras Teid teenistusse mingile postile, kuidas hindate töötingimusi.
0 – halvad töötingimused, 5 – väga head töötingimused

Eluosakond nr 1/1	0	1	2	3	4	5
Eluosakond nr 1/2	0	1	2	3	4	5
Eluosakond nr 2	0	1	2	3	4	5
Eluosakond nr 3/1	0	1	2	3	4	5
Eluosakond nr 3/2	0	1	2	3	4	5
Eluosakond nr 4	0	1	2	3	4	5
Eluosakond nr 5	0	1	2	3	4	5
Eluosakond nr 6	0	1	2	3	4	5
Eluosakond nr 7	0	1	2	3	4	5
Eluosakond nr 8	0	1	2	3	4	5
Eluosakond nr 9	0	1	2	3	4	5
Eluosakond nr 10/1	0	1	2	3	4	5
Eluosakond nr 10/2	0	1	2	3	4	5
Trantspordipäasla	0	1	2	3	4	5
Lühiajalised kokkusaamised	0	1	2	3	4	5
Korrapidamine	0	1	2	3	4	5
Lubadebüroo	0	1	2	3	4	5
Päasla	0	1	2	3	4	5

