

Sisekaitseakadeemia

Päästekolledž

Mari Plaado

**NAISPÄÄSTJATE KAASAMINE PÄÄSTEKOMANDODE
TÖÖSSE**

Lõputöö

Juhendaja:

Stella Polikarpus, MA

Kaasjuhendaja :

Marvi Roosaar

Tallinn 2020

ANNOTATSIOON

Kolledž/instituut	Kaitsmise kuu ja aasta
Töö pealkiri eesti keeles: „Naispäästjate kaasamine päästekomandode töösse“	
Töö pealkiri võõrkeeles: „Involving more female rescuers into the workforce of fire brigades “	
<p>Käesolev lõputöö on kirjutatud eesti keeles. Kokkuvõte on kirjutatud eesti ja inglise keeles. Uurimuse põhiosa koosneb kahest peatükist ja üheteistkümnest alapeatükist. Lõputöö pikkus on koos lisadega 59 lehekülge, millest 38 lehekülge moodustab töö põhiosa. Töös on kokku kolm tabelit, üks joonis ning kolm lisa. Teema on aktuaalne, sest antud valdkonda ja naissoost päästjate tööd ei ole Eestis uuritud ning kogu maailmas töötab üsna vähe naisi päästja ametikohal. Uurimistöö eesmärgiks on välja selgitada, millised on naiste endi arvates takistused naiste kaasamisel päästjaks ning teha ettepanekuid nende osakaalu suurendamiseks valveteenistujate värbamisel. Eesmärgi saavutamiseks kasutas autor kvalitatiivset fenomenoloogilist uurimisstrateegiat ning andmete kogumiseks viidi läbi poolstruktureeritud intervjuu naistega, kes olid kandideerinud elukutseliseks päästjaks, lisaks ka endiste ja praeguste töötavate kutseliste naissoost päästjatega. Uuringu tulemustest selgus, et päästetööd teha, on naistel eeldused, ootused ja takistused. Eeldused: sisemise motivatsiooni olemasolu, ühiskonna valmisolek, füüsiline ja vaimne valmisolek, haridus, hea suhtlemisoskus ja usaldust tekitav positsioon. Ootused: perekonna toetus, meeskonnakaaslaste toetus, võrdväärne kohtlemine töö ja läbirääkimised seoses tööruumidega. Takistused: organisatsiooni madal valmisolek naiste kaasamiseks päästjatena, diskrimineerimine, naiste sisemine hirm, ebasobivad kaitseriided, nõrk füüsiline ja vaimne tervis. Uurimistöös autori poolt tehtud ettepanekuid naispäästjate kaasamiseks päästekomandode töösse saavad rakendada Sisekaitseakadeemia õppekavade koostajad ja Päästeamet. Uurimistöö tulemused võivad huvi pakkuda ka teistele sarnastele tööandjatele, kus naiste osakaal töötajate seas on seni olnud meestest tunduvalt väiksem.</p>	
Lisad: CD, DVD jms	
Võtmesõnad: naispäästjad, Päästeamet, päästekomando	
Võõrkeelsed võtmesõnad: female rescue workers, Estonian Rescue Board, fire brigade	
Säilitamise koht: SKA raamatukogu	
Töö autor: Mari Plaado	
<p>Olen koostanud lõputöö iseseisvalt. Kõik lõputöö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, seisukohad, kirjalikest allikatest ja mujal allikates saadud info on nõuetekohaselt viidatud. Annan Sisekaitseakadeemia tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose reprodutseerimiseks säilitamise ja elektroonilise avaldamise eesmärgil, sealhulgas Sisekaitseakadeemia raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni. Annan loa teose üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Sisekaitseakadeemia veebikeskkonna kaudu, sealhulgas Sisekaitseakadeemia raamatukogu digikogu kaudu ja paberkanalil Sisekaitseakadeemia raamatukogus kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni. Olen teadlik, et nimetatud õigused jäävad alles ka autorile. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi</p>	
Allkiri:	Kommentaar (soovi korral)
Vastab lõputöö nõuetele	
Juhendaja: Stella Polikarpus	Allkiri:
Kaasjuhendaja: Marvi Roosaar	Allkiri:
Kaitsmisele lubatud	
Kolledži direktor/instituudi juhataja:	Allkiri:

SISUKORD

MÕISTETE JA LÜHENDITE SELGITUS	4
SISSEJUHATUS	5
1. PÄÄSTETÖO TEGEMISEKS VAJALIKUD SOTSIAALSED, PSÜHHOLOOGILISED JA FÜÜSILISED EELDUSED.....	8
1.1 Päästja tööülesanded, -keskkond ning -tingimused.....	8
1.2 Päästja tööohutust tagavad tegurid	13
1.3 Päästeameti päästjaks värbamise poliitika.....	15
1.4 Naispäästjate võrdõiguslikkuse tagamine ja ühiskonna hoiakud	19
2. EMPIIRILINE UURING.....	23
2.1 Metoodika ja valim.....	23
2.2 Uuringu tulemused	26
2.2.1 Naiste eeldused töötada päästekomandos.....	27
2.2.2 Naispäästjate takistused värbamisel	31
2.2.3 Naiste ootused päästekomandos töötamisel	33
2.2.4 Naispäästjate ettepanekud naiste osakaalu suurendamiseks värbamisel	35
2.3 Järeldused ja ettepanekud naispäästjate värbamiseks.....	36
KOKKUVÕTE	40
SUMMARY	42
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU	43
TABELITE JA JOONISTE LOETELU	52
LISA	53
Lisa 1. Intervjuu kava	53
Lisa 2. Kooditabel	55
LISA 3. Uuringu kategooriad ja tsitaadid.....	56

MÕISTETE JA LÜHENDITE SELGITUS

Meeskonnavanem (päästetöödejuht) – Päästesündmustel juhib päästetöid, võtab vastu otsuseid ja annab korraldusi päästemeeskonnale (Kutsekoda, 2018a).

Naispäästja – päästja ametikohal töötada soovija, töötav või töötanud elukutseline päästja, kes on naisterahvas

NP – naispäästja

PäA – Päästeamet

SKA – Sisekaitseakadeemia

Suitsusukelduslüli (suitsusukeldumist teostav isik) (Päästeamet, 2016).

Tuletõrje – Päästeteenistus

Valveteenistuja – päästja

Vt – vaata

Värbamine – protsess mille käigus kutsutakse nõutava kvalifikatsiooni ja omadustega töötajaid kandideerima pakutavale töökohale (Päästeamet, 2019c).

SISSEJUHATUS

Lõputöös „Naispäästjate kaasamine päästekomandode töösse“ käsitleb autor naissoost isikuid, kes on huvitatud päästja tööst või töötanud sellel ametikohal.

Eestis tegutseb 2020. aasta seisuga 72 riiklikku päästekomandot, kus valmisolekus on 300 päästjat. Sõltumata puhkepäevadest ja riigipühadest töötatakse ööpäevaringses vahetuses, millele järgneb kolm puhkepäeva. (Päästeamet, 2019a)

Päästeametis (edaspidi PÄA) töötavad päästeteenistujad, kelle ülesandeks on juhtida ja korraldada valvevahetuse jooksul päästetöid (Siseministeerium, 2019). Olenemata aastaajast, ilmastikust, kellaajast või õnnetuse liigist peavad päästjad osalema päästesündmuste lahendamisel. Päästesündmuseks võib olla liiklusavarii, tulekahju, veeõnnetus, plahvatus, loodusõnnetuste ja mitmesuguste teiste ohtude likvideerimine. Päästjad annavad endast maksimumi, et päästa elusid. Nad pingutavad tervise, vara ja keskkonna päästmise nimel tööd tehes iga päev. (Kutsekoda, 2018b)

Lõputöös uuritakse naissoost isikuid, kes on päästja elukutses huvitatud või on oma karjääri jooksul töötanud või töötavad sel ametikohal Eestis. Kultuurilistel ja sotsiaalsetel põhjustel on olnud ajaloo jooksul naisi päästeteenistujate seas vähem kui mehi. Tuletõrjepersonali soolise jaotuse statistilised andmed Eestis ja Põhjamaariikides näitavad, et Eestis töötab vahetustes oluliselt vähem naissoost isikuid (Brushlinsky, *et al.*, 2019). Viimase kolme aasta andmeil töötab Eestis päästetööl 1391 kutselist päästjat, kellest 1387 (99,71 protsenti) on mehed ja vaid 4 (0,29 protsenti) naised. Samas PÄA-i personal tervikuna on sooliselt tasakaalus 42,60% naisi ja 57,40% mehi. PÄA-ist esitati autorile andmestik Exceli tabelina. (Roosaar, 2019a)

PÄA on visiooni sõnastanud järgmiselt: „Päästeamet on aastaks 2025 igatühe kaasabil vähendanud Eestis õnnetuste arvu ja kahjusid Põhjamaade tasemele“ (Päästeamet, 2016a, lk 10). Paraku aga Eestis rahvastik vananeb ja see ei tähenda mitte ainult õnnetuste arvu kasvu, vaid ka probleeme päästetöötajate leidmisel (Päästeamet, 2016a, lk 10). Eestis elab 2019. aasta 1. jaanuari seisuga protsentuaalselt rohkem naisi (52 %) kui mehi (47,2 %) (Statistikaamet, 2019), selle pärast on PÄA-i visiooni ellu viimiseks igatühe kaasabil vaja tõsta naiste osakaalu päästetöötajate seas.

Lõputöö teema on **aktuaalne** seetõttu, et tänapäeval tekitab kõneainet võrdõiguslikkuse tagamine ning Euroopa Liidus on eesmärgiks suurendada strateegilist soolist võrdõiguslikkust

(Komisjon, Euroopa, 2016-2019, lk 10). Nii Eestis kui mujal maailmas töötab väga vähe naisi elukutseliste päästjatena ja seaduslikel alustel peaks jälgima võrdset kohtlemist, mis võimaldaks tööle kandideerida meestel ja naistel (Jalakas, *et al.*, 2017, lk 6).

PäA-il on soov ja vajadus värvata päästjatena ametisse tööjõupuuduse leevendamiseks ka naisi. Selleks on tehtud ettevalmistusi. Iga- aastased kohustuslikud füüsiliste katsete nõuded on mees- ja naispäästeteenistujate jaoks erinevad (Siseministeerium, 2020). Lõputöö autor on huvitatud teema süvitsi uurimisest, kuna ta töötas ka ise uuringu ajal PäA-is päästja ametikohal. Isikliku eesmärgina soovib autor laiemalt mõista naispäästjatega seonduvaid kogemusi, arvamusi ja hoiakuid.

Lõputöö **uudsus** avaldub selles, et PäA-is ei ole varem naispäästjatega seonduvat eraldi uuritud. Küll aga on varasemalt uuritud naiste värbamist teistesse ametkondadesse nagu politseisse (Kõva, 2007) ja kaitseväge (Lindre, 2018). Vanglaametnike töö puhul on uuritud soolist diskrimineerimist (Lass, 2006). Tiina Kõva lõputööst selgus, et naissoost politseiametnike karjääri edenemisel on olulisel kohal haridus, toetav pere ja kollektiiv (Kõva, 2007). Harri Lassi lõputööst ilmnes, et vanglaametnike töös soolist diskrimineerimist ei esine (Lass, 2006). (Lindre, 2018) magistr töö näitas, et enamiku naisabiturientide arvates oli laste saamine ja kasvatamine sama tähtis tegevus kui meeste roll riigikaitstes.

Naispäästjate kohta on tehtud rahvusvahelisi uuringuid. Näiteks Pennsylvania osariigi ülikoolis on küsimustiku põhjal tehtud uurimus meeste suhtumisest naissoost päästjatesse. Uuringu üldine tulemus oli, et meeste suhtumine muutub aja jooksul leebemaks ehk peeti positiivseks naiste töötamist päästealal. Uuringus tõdeti, et naistele ei peaks tegema tööl eelistusi, näiteks andma neile kergemaid ülesandeid. (Craig & Jacob, 1985, pp. 71-73) Kanadas uuriti naistuletõrjude kogemust kvalitatiivselt ning uuringu järeldused viitavad, et naissoost tuletõrjujad hindavad oma emotsionaalset ja füüsilist võimekust meessoost tuletõrjude juuresolekul suuremaks, et saada üle meeste negatiivsest suhtumisest, justkui oleksid naised füüsiliselt vähem võimekamad. Naistel, kes töötavad päästjatena, on suurem risk tööõnnetusteks ja vigastusteks võrreldes meestega (Sindena, *et al.*, 2011, p. 104). PäA-il puuduvad andmed, millised on Eestis naispäästjate töös esineda võivad takistused ja tööstressi tegurid, mille vähendamine aitaks värbamist suurendada.

Eelnevale tuginedes on tõstatatud praktiline **uurimisprobleem**: kuidas suurendada naiste värbamist töötamaks elukutseliste päästjatena?

Uurimisküsimused:

1. Millised on PÄA-is päästja kutsesobivusnõuded ja töötingimused ning kui hästi need sobivad naistele?
2. Milline on PÄA-i päästjate värbamispoliitika?
3. Millised tegurid on naiste jaoks määravad päästja elukutse valikul?

Lõputöö **eesmärgiks** on välja selgitada põhjused, millised on naiste endi arvates takistused naiste värbamisel päästjaks ning teha ettepanekuid naiste osakaalu suurendamiseks valveteenistujate värbamisel.

Lõputöö eesmärgi täitmiseks püstitati järgnevad **uurimisülesanded**:

1. Teoreetilistele allikatele ja rahvusvahelistele uuringutele tuginedes analüüsida takistusi naispäästjate kaasamiseks päästekomandode töösse.
2. Intervjueerida naisi, kes on kandideerinud, töötavad praegu või on töötanud elukutseliste päästjatena. Selgitada välja, millised on nende arvates takistused naissoost isikute värbamisel päästjaks.
3. Esitada ettepanekud, kuidas värvata senisest enam naissoost isikuid päästekomandode töösse.

Käesolev lõputöö koosneb kahest osast: teoreetiline ja empiiriline osa. Esimeses peatükis ehk teoreetilises osas käsitletakse Eesti päästesüsteemi, kirjeldatakse päästetööd ja päästjate kutsesobivusnõudeid. Selgitatakse välja päästetöö tegemiseks vajalikud sotsiaalsed, psühholoogilised ja füüsilised tegurid. Analüüsitakse kehtivat värbamispoliitikat PÄA-is ja võrdõiguslikkuse printsiipe organisatsioonis.

Teise teises peatükis ehk empiirilises osas kasutatakse eesmärgi täitmiseks kvalitatiivset uuringut. Uurimisstrateegiaks on fenomenoloogiline uuring, uurimisobjektiks on inimlik kogemus, uuritakse varjatud nähtusi ja nende tunnuseid (Laherand, 2008, lk 78). Andmete kogumiseks viiakse läbi poolstruktureeritud intervjuud (Õunapuu, 2014, lk 171). Intervjueeritavateks on naised, kes on kunagi kandideerinud päästja elukutsele ning endised ja praegused töötavad kutselised naissoost päästjad. Läbiviidud uuringute tulemuste põhjal analüüsib autor võimalikke takistusi ja arenguid organisatsioonis ning teeb ettepanekuid naiste senisest enamaks päästekomandode töösse kaasamiseks.

1. PÄÄSTETÖÖ TEGEMISEKS VAJALIKUD SOTSIAALSED, PSÜHHOLOOGILISED JA FÜÜSILISED EELDUSED

Esimeses peatükis selgitab autor päästjate tööülesandeid, päästesündmusi ning tööks vajalikke kohustusi ja oskusi. Kirjeldatakse päästetööde sotsiaalseid, psühholoogilisi ja füüsilisi tegureid ning analüüsitakse erinevaid probleeme.

1.1 Päästja tööülesanded, -keskkond ning -tingimused

Päästjate töö on füüsiliselt raske, ohtlik ja stressi tekitav. Töökoht ise aga pakub stabiilsust, kindlat palka, vaba aega, pensionit, põnevust ja seltskonda - kõik need omadused loovad väga hea töökoha. Päästjad osalevad aktiivselt koolitustel ja teavitustööl. Paljud komandod on spetsiaalselt välja koolitatud lisaks tulekustutustöödele keemia-, vee- ja varingupäästeõnnetusi lahendama. (Hulett, *et al.*, 2007, p. 2)

Päästeteenistujad töötavad erinevates riiklikes päästekomandodes üle Eesti (Päästeamet, 2019a). Lähtudes päästja taseme 4. kutsestandardist kuulub päästeteenistuja tööülesannete hulka elanikkonna teadlikkuse tõstmine. Selgitatakse, kuidas luua ja hoida turvalist elukeskkonda. Tööd tehakse meeskonnaliikmena ja allutakse operatiivteenistuslikult päästemeeskonna juhile. Vajadusel peab suutma iseseisvalt otsustada - näiteks suitsusukelduslülili juhi rollis. Selleks, et päästa elusid ja ohjeldada õnnetuste tagajärgi, on päästekomandod pidevas valmisolekus, et aidata elanikkonda tule- ja liiklusõnnetustel või muudel ohtlikel juhtumitel. Töös viiakse läbi efektiivset elupäästet, evakueerimaks nii inimesi kui ka loomi. Vastavalt korraldusele ja päästesündmuse liigile kasutakse endale ja päästetavale ohutuid töövõtteid ja õigeid töövahendeid. (Kutsekoda, 2018b)

Valveteenistuja peab suutma päästetööd teha erinevates keskkondades: näiteks teostama töid hingamiskõlbmatu suitsu või teiste ohtlike ainetega saastunud keskkonnas keemiasukeldumisel, saama hakkama veekeskkonnas, maismaal, kõrgustes ja sügavikes. Maismaal päästesündmusel kasutavad päästjad palju erineva kaaluga töövahendeid. Päästetööde tegemisel peab kindlasti arvestama töövahendite raske kaaluga ning olukordadega, kus tööasend võib olla üsna ebamugav. Hüdrauliliste päästevahendite laiend kaalub umbes

23kg, lõikuri kaal on ligikaudu 17kg. Tõmberedel, mida kasutatakse päästesündmustel, kaalub kuni 49kg, hingamisaparaadi raskus ulatub kuni 17 kilogrammini. (Teder, 2015, p. 10)

Tulekahju arenguga kaasnevad kõrge temperatuur, põlemisgaasid ja suits, mis raskendab oluliselt päästetööde tegemist. Arvestades tänapäeval kasutatavaid materjale ja nendest põlemise käigus eralduvaid mürke, on tarvilik igal tulekahjusündmusel kasutada hingamisaparaate, mis kaitsevad kuumuse ja mürgiste põlemisgaaside eest. Nii saab päästja teha hingamiskõlbmatus keskkonnas päästmiseks vajalikke tegevusi. (Teder, 2015, lk 35, Šarin, *et al.*, 2017, lk 9) Hingamisaparaadiga liikumisel väikestes kitsastes ruumides ning halva nähtavuse tõttu on oht ka kusagile kinni jääda. Sellises olukorras võib tekkida klaustrofoobia ehk suletud ruumi kartus. Samuti võib hingamisaparaadi maski kasutamine muuta päästjad klaustrofoobseks. (Chase, 2020)

Üheks võimalikuks päästetööks maismaal on veel nõõripääste teenus, millega tagatakse sügavustest ja kõrgustest inimeste päästmise võimekus. Tegutsedes nõõripäästevarustusega, on päästjal väga tähtis omada professionaalseid evakueerimise võtteid. Kannatanute päästmisel laskutakse nii kõrgustest kui ka sügavikesse ja šahtidesse. Sellise päästeteenuse osutamine võib päästeteenistujal tekitada akrofoobiat ehk ebanormaalselt kõrgusekartust. (Päästeamet, 2016b)

Ohtlike ainetega toimunud sündmustele reageerivad päästjad keemiapäästevõimekusega komandodest. Eestis on selliseid päästekomandosid kuus. Erivõimekusega keemiapääste komandodes on olemas vastavad keemiapäästevarustusega haagised, isikukaitsevarustus, lekkesulgemise ja saasteärastuse vahendid. Keemiasukeldumisel sisenevad päästetöötjad, kes kannavad ettenähtud hingamisteede kaitsevahendeid ja kaitseriietust, saastunud ohualale, kus on ohtlik kemikaal. Ohualale sisenemise eesmärgiks on päästa inimesi ja vara ning teha vajalikke päästetöid. Keemiasukeldumisel peab päästja arvestama klaustrofoobia tekke võimalusega. (Päästeamet, 2015)

Selleks, et päästa kannatanuid, kes on sattunud veekogul ohtlikesse olukordadesse, on päästjal hädavajalik ujumisoskus. Veeõnnetustesse sattunud kannatanuid peavad päästjad professionaalselt ja kiirelt abistama kas isikukaitsevarustusega veepinnalt või vahetult selle alt. Sellist päästeteenust nimetatakse veepääste teenuseks. Eestis tegutseb 50 veepääste teenustega komandot (Vainjärv, 2013. lk 9) ning päästjatel ei tohi olla veekartust ehk akvafoobiat.

Igal päästetöötajal on töötegemiseks kaitseriietus. Kaitseriided on valitud vastavalt sündmusele ja on võimalikult universaalsed. Mis tahes päästesündmusele välja sõites pannakse selga

kustutusriided, mis koosnevad kahest osast – jopest ja pükstest. Lisaks jopele ja pükstele kaitseb kiivrisukk ja kiiver päästja pead ja kaela kuumuse ja külma eest, kaitseriietuse alla kuuluvad saapad, mis on raudnina ja raudse tallaga ning kindad, mis kaitsevad käsi. (Lääts, 2012, lk 22-23)

Ennetustöö tegemine kuulub järjest rohkem päästeteenistujate igapäevaste töökohustuste hulka. Teenistujatel on tähtis omada ennetustööks vajalikke teadmisi. Ennetustöö eesmärk on kujundada Eestis elukeskkond, kus igaüks loob ning väärtustab turvalisust (Päästeamet, 2006). Turvaline keskkond omakorda aitab vähendada õnnetusi. Ennetusvaldkonna põhisuunaks on inimeste teadlikkuse tõstmine, hoiakute kujundamine ja kuidas ohuolukordades tuleks käituda ning nendeks valmis olla. Erinevate sihtgruppide koolitused ja käitumisjuhised aitavad kaasa, et meie kõik saame luua Eestis elukeskkonna, kus igaüks väärtustab turvalisust. (Praxis, 2015)

Lisaks päästetööde teenustele teostavad päästjad tuleohutuse, plahvatusohu, veeohutuse ja hädaolukorraks valmisoleku teadlikkuse tõstmise teenust. Vastavalt teenuse eesmärgile valitakse sobivaim protsess: koolitus, teavitamine või nõustamine - eesmärgiga erinevate sihtgruppide teadlikkuse tõstmine, kuidas valmistuda ja käituda ohu korral õigesti. (Päästeamet, 2018a; Päästeamet, 2018b; Päästeamet, 2018c; Päästeamet, 2018d)

Teavitamisprotsess on kõige laiemalt esinev ennetustegevuse vorm, kus päästeteenistujad viivad läbi teavitamisprotsessi, näiteks infopäevadel ja perepäevadel lastele, täiskasvanutele ja pensionäridele (Espenberg, *et al.*, 2013, pp. 31-32). Koolitusprotsessi raames toimub eelkoolialistele tuleohutusalane koolitus „Tulest targem“ (Päästeamet, 2018a). Nõustamisprotsessi vormiks on iga-aastased kodukülastused projekti „Kodu tuleohutuks“ raames. Eesmärgiks on eluruumide valdajate nõustamine, kus keskendutakse abivajaja ohutusalastele probleemidele, kui on näha ilmselgeid ohumärke: alkoholi kuritarvitamine ja toas suitsetamine, katkised küttekolded, elektri või suitsuanduri puudumine. (Päästeamet, 2016c)

Rauno Ojamäe 2018.a uuringust „Päästeameti teenistujate veeohutusalane täiendkoolitamine ennetustööks“ selgus, et „ennetustööd tehes on väga vajalik suhtlemisoskus. Oluline, et ennetustöö eesmärk saaks täidetud ning ennetussõnum jõuaks sihtgrupini üheselt ning arusaadavalt.“ (Ojamägi, 2019) Samuti 2011.a. Tiit Sakkose lõputöö „Komandode ja ennetustöö büroo koostöö ning selle võimalused“ küsitluse tulemuses toodi takistusena välja

päästekomando meeste motivatsiooni puudumine ennetustööga tegelemiseks. Lisaks toodi välja suhtlemisprobleemid: täpsemalt lastega suhtlemine, nende koolitamine. (Sakkos, 2011)

Ennetustöös on vajalik hea suhtlemisoskus. Erinevatele sihtgruppidele info edasiandmisel tuleb mõista, kuidas seda teha. Ennekõike on info edastamine tulemuslik, kui inimesed saavad aru, mida neile räägiti. Uuringud on tõestanud, et naised on paremad just verbaalses suhtluses, mille oluliseks osaks on sõnumi edastamise protsess (Khazan, 2012). Seega saab järeldada, et naistel on kergem erinevate sihtrühmadega suhelda.

Igapäevased tegevused komandos hõlmavad sõidukite tankimist, pesemist, vahatamist, hingamisaparatuuride ja seadmete hooldust ning kontrolli, tutvumist suuremate tööstusettevõtete hoonetega, et päästjad leiaksid oma linnaosa aadressid ja veevõtukohtad kiiresti üles. Iganädalased päästevaldkonna sisekoolitused toimuvad komandodes, mis hõlmavad praktilisi harjutusi päästesündmustega toimetulekuks. Füüsilise vormi tagamiseks on igasse komandosse loodud trennimisvõimalused. (Kutsekoda, 2018b) Päästjad viibivad päästekomandos töö ajal väljaspool ennetustöö tegemist ja päästesündmusi. Vaba aja veetmiseks on komandodes võimalused õhtul pärast kella 17. Enamik päästjaid vaatab siis kuni magamaminekuni televiisorit, mängib lauatennist, räägib telefoniga, loeb, õpib või tegeleb mõne muu isikliku projektiga. (Päästeamet, 2012)

Päästeteenistuja haridus, füüsiline ettevalmistus ja tervisenõuded peavad võimaldama täita päästeteenistujale vastavaid tööülesandeid Eestis. Haridusnõuded on sätestatud Siseministri määruses nr 2, kus päästetöötajaks kandideerija peab omama vähemalt keskharidust. (Siseministerium, 2014) Eesti naistel on keskmiselt kõrgem haridustase kui meestel. Statistika andmetel on 62% naistest ja 57% meestest omandanud vähemalt keskhariduse (Statistikaamet, 2000). Seega haridusnõude täitmist võib see värbamisel lihtsustada, kui värvatakse senisest enam naisi. Lisaks keskharidusele peab kandideerija omama päästealast kutseharidust või vastama Päästja tase 4 kutsestandardile kahe aasta jooksul alates teenistusse võtmise päevast. Õppima on võimalik asuda ametkondliku suunamisega. Õppekava toimub SKA Päästekolledžis Väike-Maarjas päevaõppe vormis ning kestab 40 õppenädalat. (Sisekaitseakadeemia, 2019) Päästja ametikohale väljavalituga sõlmitakse koolitusleping. PÄA maksab koolitatavale õppeajal töölepingus kokku lepitud põhipalgasuurust õppehüvitist ja õppuri kohustus on töötada PÄA-is teatud siduvusaja jooksul. Siduvusaeg ei tohi ületada kolme aastat ning arvestada tuleb koolituskulusid. (Praxis, 2015, lk 38) Juhul, kui töötaja otsustab töölepingu katkestada enne siduvusaja lõppemist, peab teenistuja koolituskulude hüvitamise tasuma

võrdselt siduvusaja lõpuni jäänud ajaga. (Käärits, *et al.*, 2009, lk 75-76) Eriala lõpetajale omistatakse päästja kutsekvalifikatsioon.

Üheks kriteeriumiks on enne tööle asumist läbida tervisekontroll, mis on suunatud päästetööde teostamise nõude täitmisele. Tervisekontrolli läbinud teenistuja, päästeerialale õppima asuva või päästeteenistusse kandideeriva isiku kohta koostab arst tervisetõendi, kus on märkmed ametikohale sobivuse kohta. Arstil on õigus muuta päästeteenistuja tervisekontrolli sagedust, lähtudes tervises seisundist. Sageduse muutmise põhjus märgitakse tervisekontrolli kaardile. (Siseministerium, 2020)

Kohustuslikud kehalised ettevalmistuse nõuded peab päästetöötaja läbima enne teenistusse asumist ja edaspidi määratud ajal üks kord aastas. Eelkõige on füüsiliste katsete vajalikkus oluline, kuna päästeteenistuja peab töötama nii sise- kui ka välitingimustes, sageli ekstreemsetes oludes ning tegema füüsilist pingutust nõudvat tööd. (Päästeseadus, 2019d) Alates 01.01.2020.a. on naistele kehalise ettevalmistumise nõuded mõnevõrra erinevad meestele püstitatud nõuetest. Naissoost päästeteenistuja kasutab kükkimisel kangi, mille raskus on pool tema kehakaalust, kuid mitte raskem kui 45 kg. Üldjuhul on naise kehakaal väiksem kui 90 kg seega on kangi raskus alla 45 kg. Kui naine on raskem kui 90 kg, tehakse füüsilise katse ajal kükke 45 kg kangiga, et mitte ohustada tema tervist. Naispäästeteenistujatele asendatakse rinnalt kangi surumine kätekõverdustega. Katsete normides on veel istesse tõus ja vastupidavust hinnatakse 2700m jooksu või 3000m sõudmisel sõudeergomeetril. (Siseministerium, 2020) Füüsiliste katsete nõuded on muudetud ennekõike sellepärast, et PÄA-il on soov mitmekesistada oma töötajaskonda.

Kokkuvõtteks võib öelda, et päästjana töötada sooviv inimene peab arvestama kolme peamise kutsesobivusnõudega. Haridusnõude täitmiseks peab omama keskharidust ja läbima vastava päästekooli. Füüsilistele nõuete täitmiseks peab sooritama kehalised katsed ja tervisenõudele vastamiseks läbima tervisekontrolli. Töökeskkond ise on mitmekülgne ja kõik päästesündmused on omanäolised - nii tulekahjud, liiklusavariid, õnnetused veekogul ja veel teisigi. Selleks, et toime tulla erinevate päästesündmustega, tehakse ettevalmistavaid koolitusi ja väljaõppeid komandodes ja väljaspool. Ennetustööga tegelevad päästjad nii nõustamise, koolituse kui ka teavitusprotsesside näol. Töötegemiseks on tähtsad järgmised omadused: enesekindlus, vaimne stabiilsus, otsustusvõime, tugev füüsis, julgus ning hea suhtlemisoskus.

1.2 Päästja tööohutust tagavad tegurid

Järgnevas peatükis kirjeldab lõputöö autor päästetöös peamisi ohutegurid ja toob näiteid, millistel sündmustel ohuteguritega kokku puututakse ning kirjeldab ohutegurite maandamiseks vajalikke meetmeid.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus § 22 sätestab, et tööõnnetus on töötaja tervisekahjustus või surm, mis toimub, kui töötaja täidab tööandja poolt antud tööülesannet või mõnel muul tema loal tehtavat tööd. Tööõnnetusi liigitatakse kergeteks, rasketeks või surmaga lõppenuteks. Rasketeks loetakse tööõnnetused, kus on töötajale tekkinud rasked kehavigastused või oht elule (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 2020). Ehkki vigastuste põhjustatud surmajuhtumite tõenäosus on suhteliselt väike, toimub selliseid õnnetusi endiselt. Eestis on aastatel 1993-2020 hukkunud töökohustusi täites 13 päästjat (Roosaar, 2019).

Toimetulek psühholoogiliste sündmustega on päästetöötajale ülioluline, kuna töötada tuleb tervist kahjustavates, eluohtlikes tingimustes (Soodla, 2010, p. 56). Päästetöötajad peavad oma töös nägema palju õudust, traagilisi õnnetusi ja surma. Näiteks lastega seotud õnnetustel, vigastustega ja surmaga lõppenud sündmustel kogetakse tihti pinget, mis võib mõjutada töötaja füüsilist ja vaimset tervist. Uuringutes on välja toodud, et kõige stressirohkemad on ohud töötajate enda või meeskonnakaaslastega. (Beaton, *et al.*, 1998) Pidev stress on halb nii töötajate kui organisatsiooni jaoks, kuna võib viia läbipõlemiseni ja töösoorituste halvenemiseni (Rannamees, 2020).

Autori koostatud alljärgnevas tabelis nr 1 on välja toodud viis peamist ohutegurite rühma, mis võivad päästetöödel päästjaid kõige enam ohustada ning näited päästja tööst, kus võidakse alljärgnevate ohuteguritega kokku puutuda.

Tabel 1. Ohutegurid päästetöödel. (Töötervishoiu ja tööohutuseeadus, 2020; autori koostatud)

Ohutegurid	Päästetööd
1. Füsioloogiliste ohuteguritega kokkupuute oht.	<ul style="list-style-type: none"> •Päästetöödel füüsilise töö raskusest, üleväsimusest tingitud tervisekahjustused. •Organismi tavapärast ööpäevast füsioloogilist rütmi häiriv vahetustega- ja öötöö. Päästjate 24-tunnine valmisolek, sõltumata kellaaajast, kohene reageerimisvalmidus kõikidele päästesündmustele. •Päästjate töö suitsuses keskkonnas tulekahjusündmustel, kannatanu otsimine hoonetest, põlemisgaasidest ja suitsust ning vähesest valgustatusest tingitud halb nähtavus.
2. Füüsiliste ohuteguritega kokkupuuteoht.	<ul style="list-style-type: none"> •Päästesündmusel müra, vibratsioon, õhu liikumise kiirus, õhutemperatuur ja -niiskus, kõrge või madal õhurõhk, masinate ja seadmete liikuvad või teravad osad, valgustuse puudus, kukkumis-, elektrilöögi- ja plahvatusoht ning teised samalaadsed tegurid. •Tulekahjusündmused talvehooajal, kõrge ja madal temperatuur, kiire temperatuuri vaheldumine, organismi soojusvahetust häiriva kaitseriietuse kandmine.
3. Keemiliste ohuteguritega kokkupuuteoht.	<ul style="list-style-type: none"> •Keemiasündmustel või tulekustutustöödel võimalikud ohtlikud kemikaalid ja neid sisaldavad põlemisgaasid ning suits. Kokkupuuteoht õnnetustel, sh tulekahjul vabanevate tervist kahjustavate keemiliste aineteaga.
4. Bioloogiliste ohuteguritega kokkupuuteoht.	<ul style="list-style-type: none"> •Erinevate inimestega kokkupuuteoht. Ennetus- ja päästetöödel endoparasiitidest põhjustatud nakkushaigused, allergiad või mürgistused.
5. Psühhosotsiaalsete ohuteguritega kokkupuute oht	<ul style="list-style-type: none"> •Ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine tööl. Probleemid suhetega kollektiivis. Töötaja võimetele mittevastav töö. Psühholoogiliselt kurnavas keskkonnas võib tekkida emotsionaalne pinge, mis võib mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi. •Emotsionaalsed, surmaga lõppevad päästesündmused, pingelistes ja ohtlikes olukordades viibimine.

Tabelist 1 selgub, et päästjad on enim ohustatud päästetööd tehes. Ohutuse tõstmiseks tööülesannete täitmisel tehakse väljaõppeid ja treeninguid, millesse peavad töötajad suhtuma pühendumusega. Juhendites, mis reguleerivad päästetööd, on lahti kirjutatud tegevused, kuidas meeskond peab igaks sündmuseks valmis olema, sealhulgas ohutult ja professionaalselt reageerima.

Igas töökeskkonnas on vajalik hinnata psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju töötaja tervisele. Võib selguda, et töökeskkonnas on töötaja jaoks teemasid, mis tuleks lahendada. Lahendusteni jõutakse alati avatud ja usaldusliku vestluse teel. (Riskianalüüs, 2019) Pää pakub võimalust kasutada psühholoogilist nõustamist. Nõustamise eesmärgiks on toetada teenistujaid raskete sündmustega toimetulekul ning aidata parandada nende heaolu, leevendada pingeid, lahendada kriise, probleeme ja konflikte meeskonnaliikmete vahel. (Haavalaid, 2019)

Füüsiliste ohutegurite (vt tabel 1 lk 13) maandamiseks väljastatakse igale päästetöötajale kaitseriitus. Lõputöö esimeses alapeatükis (lk 9-10) on kirjeldatud päästja kaitseriitust. Autorile teadaolevalt ei ole seni Eestis kasutusele võetud naistele ja meestele eraldi kohaldatud kaitseriideid. Florida osariigis läbiviidud uuringus tõdetakse samuti, et naised, kes töötavad päästjatena, peavad kasutama meeste jaoks mõeldud riideid. Selle tõttu ei sobi kaitseriided naistele nii hästi, kui peaks ja uuringud tõestasid, et naiste liikuvus tulekustutusriietes on kohati piiratud. Selgus, et olenemata soost on väga tähtis kanda hästi parajat tööriietust. See on vajalik nii turvalisuse, mugavuse kui liikumisvõime tagamiseks. Naistele oleks vaja nende enda kehamõõtmete järgi disainida tööriided. (McQuerry, 2020, pp. 9-13) Võib öelda, et meeste ja naiste kehaehitus on erinev ja päästetööd tehes naiste seljas meestele mõeldud kaitseriided võivad liikumist oluliselt häirida ja takistada. Väga tähtis on kaitseriieetuse sobivus, mugavus ja hea liikuvus töötajale - nii on võimalik oma töö eesmärgi kiiremini ja tulemuslikumalt täita

Kokkuvõtteks võib öelda, et päästetöötajatel on tööl olles kokkupuuteoht erinevate ohuteguritega (vt tabel 1). Selleks, et maandada kokkupuuteohtu, kasutatakse vastavalt sündmusele päästjatele mõeldud kaitseriitust. Ebamugava ja suure kaitseriieetuste kandmine võib takistada töötegemist ja tekitada koguni ohtlikke olukordi - seega on äärmiselt tähtis kasutada õige suurusega tööriideid. Ohutegurite vältimiseks tegelevad valveteenistujad sündmusteks ettevalmistavate treeningute ja väljaõpetega. Teenistujal on võimalus kasutada psühholoogilist abi ja tuge, et üle saada emotsionaalselt rasketest päästesündmustest.

1.3 Päästeameti päästjaks värbamise poliitika

Käesolevas alapeatükis selgitab autor personali värbamist, värbamise eesmärgi ja töötegemiseks vajalikku sisemise motivatsiooni olemasolu. Kirjeldatakse rahvusvahelise uuringu näitel naiste värbamisprotsessi päästja ametikohale. Tuuakse välja erisoolise meeskonna koostöö eeliseid.

Päästeamet on organisatsioon, kes soovib mitmekesistada oma tööjõudu, näiteks värvata konkreetseid inimrühmi, et leida piisavalt palju oskuslikke töötajaid, kes vastavad kvalifikatsioonile- nii on eesmärkide saavutamine lihtsam (Mägi, 2013, p. 18). Kindlasti tuleks kontrollida, kas töötaja on valmis nii vaimselt kui füüsiliselt seda tööd tegema. Tähtis on uute töötajate sisseelamise protsessi kujundamine, et toetada sujuvat ja kiiret kohanemist ametikohal. (Armstrong, 2009, p. 350) Enne kandideerimisperioodi algust tuleb läbi mõelda tulemuslik värbamisprotsess, et see oleks sobilik kõigile osapooltele. (Council, National Volunteer Fire, 2018, pp. 14-15). Tulemuslikkus, seisneb mõlemapoolse rahulolu tagamisega (Päästeamet, 2019c).

Teadlased Brenda Berkman, Teresa M. Floren, Linda F. Willing uurisid võimalusi, kuidas naisi päästjaks värvata. Teadlaste arvates on tähtis värbamisel naisi suunata ja selgitada, et nad on oodatud kandideerima päästja ametikohale. Enne, kui naiste värbamisega algust tehakse, tuleks tööl luua positiivne keskkond. Komandopealikud peaksid vestlema päästekomandos töötavate meestega, et naiste kohanemine tööle tulles oleks edukas. Eelnevalt on vajalik uurida, kas on tagatud naistele sobivate ja parajate kaitse - ja vaheriiete olemasolu. Peab läbi mõtlema komandosisesed võimalused, et naistele võimaldada eraldi tube ja pesemisvõimalusi. Vajalik on komandosiseselt läbi arutada nii naistele kui ka meestele tööl olles kehtivad reeglid. (Berkman, *et al.*, 1999, pp. 11-12) Naisi, kes töötavad päästjatena, on julgustanud töötama sel ametikohal nii pereliikmed kui ka sõbrad. Kuna ametikohal on esindatud enamjaolt siiski mehed, on perekonna ja lähedaste toetus naistele väga tähtis, et töötamist jätkata. (Hollenbach, 2014)

Mitteõnnestunud ja kehvad värbamised võivad halvasti mõjuda organisatsioonile ning edaspidi takistada organisatsiooni eesmärkide täitmist (Sule, 2012, p. 3). Huvi tundmine töö vastu ei tähenda veel seda, et organisatsioonis koheselt tööle hakatakse. Kui naispäästjaid on ametikohtadel rohkem, siis tõenäoliselt muutub värbamine produktiivsemaks. Ametikohale kandideerijad võivad tunda, et kui olemasolevad naispäästjad sellel töökohal toime tulevad, siis esitavad ka nemad julgemalt ja enesekindlamalt kandideerimisavalduse. Samas tuleb tähelepanu pöörata juba värvatud isikkoosseisu hoidmisele. Välja õpetatud ja kogemustega naine suudab tööl olla tulemuslikum kui alles tööle asunud päästja. Seega juba päästeameti töötavate naipäästjate hoidmisele tuleb erilist tähelepanu pöörata. (Berkman, *et al.*, 1999) Juhid peaksid looma ausa, õiglase ja motiveeriva õhkkonna, mis võimaldab hoida produktiivset tööjõudu (Mägi, 2013, lk 46).

Igal inimesel on olemas töötegemiseks motivatsioon - mõnel on see motivatsioon sisemine, teisel jälle välimine. Teadlased E.L. Deci ja R.M. Ryan (1985) on kirjeldanud inimese motivatsiooniteooriat, mis keskendub kolmele sisemisele psühholoogilisele vajadusele: 1. vajadus kompetentsuse järele, vajadus sooritada tegevusi ja tunda end toimetulevana. 2. Vajadus seotuse järele ehk vajadus tunda turvalist sidet ja olla seotud ümbritsevate inimestega. 3. Vajadus autonoomia järele ehk vajadus tunda ennast iseseisvalt ja enda tegevustele pühenduda. Oma olemuselt täiendavad kõik psühholoogilised vajadused üksteist. (Ryan & Deci, 1985) Sisemise motivatsiooni puhul ollakse tegevusega hõivatud tegevuse enese pärast – töö sooritamine pakub naudingut, rõõmu ja rahulolu. Sisemiselt motiveeritud inimestele meeldib tegeleda asjadega, mis neid huvitavad ja nad teevad head tööd täiesti teadlikult. Kui tööülesanded on täidetud hästi ja tulemust on näha, siis omakorda suureneb sisemine motivatsioon. Väliselt motiveeritud tegevust ei sooritata huvist, vaid tööd tehakse ennekõike töötasu eest. Välimiselt motiveeritud inimesed ei tunne end sellel tööil pädevana ning nende töötegevust ei väärtustata. Peaaegu igas keskkonnas, kuhu inimesed sisenevad, on teatud käitumised ja väärtused, näiteks töökeskkond, kus tuntakse end ebaolulistena. Väärtused, mis on ebausutavad, võivad häirida ning suunata välimise motivatsiooni poole. (Ryan & Deci, 2000) Seega on mõjuv tegur uute inimeste värbamisel töökohal sotsiaalne keskkond, mis avaldab mõju motivatsiooni tegevuste ja tulemuste saavutamiseks. Motivatsiooni tugevdamine vajab toetavaid tingimusi väliskeskkonnast.

Päästekomandos töötavad valveteenistujad meeskonnas. Hästi kokku sobiva meeskonnaga on võimalik saavutada häid töötulemusi. Barker väidab artiklis, et on olemas kolm tähtsat tegurit, mis mõjutavad meeskonnatööd (Barker 2014):

- liikmete sotsiaalne tundlikkus;
- meeskonnaliikmete omavaheline suhtlemine rühmas ja ideede arutamine;
- naiste osakaal meeskonnas (naised on sotsiaalselt tundlikumad kui mehed).

Uuringust saab järeldada, et meeskond töötab tulemuslikumalt, kui liikmetel on tugevad sotsiaalsed oskused, meeskonnatöös on mõni naine ja oma mõtteid arutatakse grupis (Barker, 2014).

Alljärgnevas tabelis nr 2 on välja toodud teaduskirjandusele tuginedes peamised naiste ja meeste tugevused, mis autori hinnangul võivad päästemeeskonnas töötades tulla kasuks meeskonna töö tulemuslikkusele.

Tabel 2. Naiste ja meeste eripärad (autori koostatud)

Naiste eripärad	Meeste eripärad
Naiste eripäraks on märgata lähedal paiknevaid ja käega katsutavaid objekte (Owen, 2012).	Meestel on oluliselt kergem märgata detaile ja kiiresti liikuvaid objekte (Owen, 2012; Dotinga, 2012).
Naised kalduvad rohkem hoolima sellest, et kuulaja saaks aru, millest ta räägib (Orenstein, 2017).	Mehed edastavad sama kõnekiiruse juures rohkem informatsiooni kui naised (Orenstein, 2017).
Naised on paremad verbaalses suhtluses, mille oluliseks osaks on sõnumi edastamise protsess, orienteeruvad paremini emotsioonides ja on empaatilisemad (Khazan, 2013; Verma, 2013).	Meestel on tugevam ja parem ruumitaju, mistõttu on neil lihtsam tajuda ning mõista seda, kuidas objektid ruumis asuvad (Khazan, 2013; Verma, 2013). Mehed keskenduvad rohkem ülesannetele, mis nõuavad vähem suhtlust (Nelson, 2018).
Naised võtavad vähem riske, see kajastub ka liikluses (Harris & Jenkis, 2006).	Mehed võtavad läbimõtlematult rohkem riske kui naised, samuti põhjustavad rohkem liiklusõnnetusi. (Accelerista, 2017; Harris & Jenkis, 2006).
Naised suudavad paremini teha mitut ülesannet korraga ning luua lahendusi, mis toimivad grupile (Khazan, 2012).	Mehed on keskmiselt füüsiliselt tugevamad kui naised (Burton, 2012). Mehed on suurema tõenäosusega paremad ühe konkreetse tegevuse õppimisel ja sooritamisel (Khazan, 2012).
Naised hoiavad tavaliselt vasaku ja parema ajupoolkera tööd rohkem tasakaalus. Naised kalduvad seevastu olema emotsionaalsemad ning lahendavad probleeme loominguilisemalt. „Naine tahab, et tema tundeid kuulatakse ja mõistetakse, mitte ei lahendata.” (McDuff, <i>et al.</i> , 2017).	Mehed kasutavad rohkem oma vasakut ajupoolkera. See seletab, miks mehed suurema tõenäosusega probleemide lahendamisele aktiivselt lähenevad ning on rohkem keskendunud kõikide võimalike lahenduste leidmisele (McDuff, <i>et al.</i> , 2017).
Naised on vastuvõtlikumad meeleoluhäiretele nagu ärevus ja depressioon (Avenue, 2018).	Mehed on vastuvõtlikumad viirushaigustele (Moreno & Roth, 2007, p. 4)
Naiste kopsud on meeste omadest veidi väiksemad, kuid tänu sügavamale hingamisele saavad iga hingetõmbega samapalju õhku kui meeste kopsud. (umbes 0,5 liitrit rahuseisundis). (Aliverti & LoMauro, 2018).	Meeste kopsud on suuremad ja seega hingavad mehed rohkem õhku kui naised. (naised ja mehed hingavad samapalju õhku, aga erinevus on hingamises) (Aliverti & LoMauro, 2018).

Ülaltoodud tabeli järgi on nii mehed kui naised unikaalsed koos oma tugevuste ja nõrkustega. Nõrkused on treenitavad tugevuseks ja tugevused võivad osutada teatud hetkedel nõrkusteks. Seega meeste ja naiste erinevused ei ole takistuseks meeskonnatöös. Võib järeldada, et

meeskonnatööd tehes suudavad mehed ja naised koos palju rohkem korda saata, sest täiendades üksteist, on koostöö tulemuslikum.

Antud peatükis selgub, et naised on võimelised edukalt täitma päästjate tööülesandeid ja Päästeametil on võimalus suurendada naiste arvu päästjate ametikohal. Kui organisatsioonis hakatakse senisest rohkem tajuma naiste tugevusi, siis tõenäoliselt hakatakse senisest enam kaaluma ka naispäästjate väbamist.

1.4 Naispäästjate võrdõiguslikkuse tagamine ja ühiskonna hoiakud

Käesolevas peatükis annab autor ülevaate Eestis kehtestatud soolisest võrdõiguslikkusest ja võimalikest diskrimineerimise juhtumitest. Teadusuuringute tulemusi kirjeldades antakse ülevaade naispäästjate negatiivsetest kogemustest tööl. Autor vaatleb põgusalt, millised on olnud ühiskonna hoiakud naiste suhtes päästja ametikohal.

Soolise võrdõiguslikkuse printsiip seisneb selles, et puudub otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine. Naistel ja meestel peavad olema võrdsed võimalused, kohustused ja vastutus hariduse omandamisel, tööelus ja teistes valdkondades. Mõlema sugupoolte püüdlusi, töid, vajadusi ja soove peab väärtustama võrdselt. (Võrdõigusekohustus, 2020) Otsene sooline diskrimineerimine toimub, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui teist isikut samalaadses olukorras (Kinkar, *et al.*, 2019). Sageli tuleb esile ebavõrdsust eelarvamustest, hoiakutest (Anspal, *et al.*, 2009), seega võivad just need olla takistavad tegurid värbamisel.

Erinevalt paljudest teistest riikidest, pole Eestis päevakorral naiste tööturu suletuse teema. Seoses uue töölepingu seaduse jõustumisega kadusid 2008. aastal paljud piirangud naiste töötamisele tervist kahjustavatel ja füüsiliselt rasketel töödel. (Järviste, 2010) Läbi meediakampaaniate, koolituste ja seminaride on julgustatud töötajaid kui ka tööandjaid nägema naisi ja mehi ebatraditsioonilistel töökohtadel, aidates sellega kaasa tööturu soolise segregatsiooni vähendamisele (Varblane, *et al.*, 2013, lk 31). Sageli valivad just naised selliseid töökohti, mis lubavad neil perekondlikke kohustusi paremini täita. Need töökohad on näiteks kindla tööajaga ning ei nõua ületunde, võimaldavad pikka puhkust või asuvad kodule lähedal. (Sepper, 2010, lk 6)

Massachusetts Lowell ülikoolis uuriti sooliste töötingimuste, töökoha nõudmiste ning töötajate tööga rahulolu ja tervist. Peamised tegurid, mis tekitavad muret, on seksism ning otsene soolise diskrimineerimise kogemus. Naised, kes kogevad diskrimineerimist ja negatiivseid tundeid, kogevad rohkem kõrgemat ja psühholoogilist stressi, ärevust, depressiooni, unetust, kui need naised, kes saavad selliseid kogemusi vältida. Uuringus osalejate arvates oli sotsiaalne tugi tööga rahulolu tagamiseks kõige oodatum. Toetavad meeskolleegid ja sõbralik keskkond aitaksid kaasa arengule, et töötada meestega samas tempos. (Bond, *et al.*, 2004, p. 28; Shuster, 1999) Negatiivset kogemust tööl seostatakse töömotivatsiooni kaotamisega, suurem tähelepanu võib kaduda, mille tulemusena halveneb ka töö tulemuslikkus (Schneider, *et al.*, 1997, pp. 123-133).

USA uuringutes on proovitud teada saada naissoost päästjate diskrimineerimise põhjuseid ja nende seotust ametikohaga (Berkman, *et al.*, 1999). Autorile teadaolevalt ei ole Eestis sellelaadseid uuringuid läbi viidud.

Ahistamine, vaenulik töökeskkond ning soovimatu käitumine rikub inimväärikust või loob halvustava, alandava või solvava õhkkonna. Seksuaalne ahistamine on soovimatu füüsiline, sõnaline või mittesõnaline seksuaalse olemusega käitumine. Seksuaalne ahistamine on range rikkumine, mis leiab aset sageli tunnistajateta. (Karu, *et al.*, 2014, lk 8-9) See on ebaseaduslik ja kahjustab neid, kes seda kogevad. Sageli hävitab see ka töökeskkonna moraali ja tootlikkuse. Naistel, kes töötavad ebatraditsioonilistel ametikohtadel, on eriti puudulik toetus töökohal ahistamise peatamiseks. Naispäästjad võivad karta uue töötajana ahistamist meeskonnas, sest enamik töötajatest on mehed. Uuringust selgus, et ahistatud naine lahkub palju tõenäolisemalt töölt, taotleb üleviimist või kannatab vaikides ja loodab, et probleem kaob. Uuringus osalevad naised ei teatanud ahistamisest erinevatel põhjustel. (Berkman, *et al.*, 1999, pp. 32-34; Hulett, *et al.*, 2007, p. 22)

Näiteks ütlesid nad: „Ma ei tahtnud, et mind veelgi rohkem eristataks“ või: „Ma ei tahtnud, et mind kutsutakse probleemitekitajaks“, või: „Mulle tundus, et minul üksi oleks võitjana raske välja tulla, kuna tööl on enamus mehed“. Tervelt 85 protsenti naissoost tuletõrjujatest on kogenud tööl või vabatahtlikes komandodes mingisugust seksuaalset ahistamist. (Berkman, *et al.*, 1999, p. 34)

Mitte iga tüüpi solvavat käitumist töökohal ei saa nimetada ahistamiseks. Näiteks kui naine ei taju ennast solvatuna või käitumine pole põhjustanud naisterahvale ebamugavat ja

vastumeelsest situatsiooni. Inimesed tajuvad selliseid olukordi erinevalt. Kui ühele võib tunduda käitumine häiriv, siis teine on sellise käitumise suhtes ükskõikne. Meeste domineerivas keskkonnas kasutatakse tihti seksuaalseid nalju või näidatakse seksistlikke videoklippe. Telesaateid vaadates kommenteeritakse naisterahvaste riietust ja keha. Selline käitumine on meeste puhul normaalne, aga arvestada tuleks siiski sellega, et naised, kes töötavad meeste kollektiivis, ei peaks aktsepteerima ja kohanema meeste seksuaalsete naljade ja kommentaaridega. (Berkman, *et al.*, 1999, pp. 55-58)

Kvalifitseeritud naiste palkamisest ei piisa, kui naise omaks ei võeta. Meeskonnatöö puudumisel on nende edu organisatsioonis sageli takistatud ahistamise või lihtsalt töötingimuste mitterahuldamise kaudu. Ühtekuuluvustunne on vajalik, et inimesed saaksid oma ametiga rahul olla ja sõltumatult tegutseda. Tugeva pühendunud juhtimisega saab Päästeameti arendada kaasavamaks ametiks. (Hollenbach, 2014)

Hoiakud ühiskonnas. Paljudes kultuurides on ameteid, kuhu naised massiliselt tööle ei lähe- need on olnud nn meeste ametid, näiteks ajateenistus, politsei- ja päästjatöö. Päästja amet on olnud pikka aega valdavalt meeste töö. (Hulett, *et al.*, 2007, p. 5) Veel aastakümneid tagasi toimusid mõnedes komandodes joomised, pornograafia lugemine või vaatamine. Praeguses ühiskonnas oleksid tolleaegsed töökeskkonnad täiesti vastuvõetamatud. Tuletõrjel on olnud aastaid oma kultuur ja traditsioonidega ajalugu. Selles kultuuris olid välistatud naised kogu selle ajaloo vältel. Naiste rolli päästjatena ühiskonnas ei eksisteerinud. (Hollenbach, 2014; Berkman, *et al.*, 1999, p. 2)

Pikka aega on ühiskond aktsepteerinud ja toetanud neid traditsioone, et naised ei sobi töötama päästekomandos. Need arusaamad on sotsiaalselt üles ehitatud, sest naise roll eeldas „pehmeid“ erialasid nagu näiteks lasteaednik, müüja, õmbleja jne. (Kuurme, 2018) Nõukogude ajal oli mõeldamatu, et naine töötaks koos meestega sellises töökeskkonnas, mida on mainitud eelnevas lõigus. Ajalooliselt ei eeldatud naiselt füüsilist jõudu ja aktiivsust, vaid teda peeti võrreldes meestega nõrgemaks. Mõeldi, et naine ei tule toime rasket füüsilist koormust nõudvate ülesannetega. (Siplane, 2018)

Tänapäeval on naiste rollid ühiskonnas muutunud, samuti on naistel soov tekkinud töötada ametites, kus töötamine oli aastaid tagasi veel ebatraditsiooniline või oli üldse välistatud (Ainsworth, *et al.*, 2014, p. 38). Tugevalt juurdunud traditsioonidega tuletõrjekultuur on organisatsiooni mitmekesistamiseks kasutanud palju strateegiaid. Käesoleval ajal töötavad küll

naised päästjatena, kuid numbrid on endiselt püsinud madalad, sest tõrjuv töökeskkond on jätkuvalt olemas. Põhjuseid, miks naiste arv on päästja ametikohal väiksem, on põhjalikult uuritud ning nendeks on naiste endi vähene soov, diskrimineerimine, nõrgemad füüsilised võimed. (Hollenbach, 2014)

Kui eesmärk on muuta päästja ametikoht sooliselt mitmekülgsemaks, peaks toimuma muutus ka organisatsiooni kultuuris. Tuleb arvestada asjaoluga, et päästeteami organisatsioonikultuuril on tõenäoliselt geneetiline jalajälg - see tähendab kultuur, mille on loonud domineeriv grupp (Avsec, 2017). Töökultuur nii päästetöödel, ennetustööl kui ka komandos peab olema naistele kaasav. Organisatsioon ja inimesed saavad ennast muuta. (Mänd, 2014, lk 10). Kultuur peaks väärtustama võrdselt naissoost ja meessoost päästjaid.

Lähtudes eelnevast selgusest, et naised võiksid töötada päästekomandodes, sest töötamiseks vajalikud eeldused on olemas. Seda iseloomustab naiste keskmisest kõrgem haridustase ja füüsiliste nõuete muudatus. Teaduskirjandusest selgus, et naised ja mehed erinevad nii sotsiaalsete, füüsiliste ja psühholoogiliste tegurite poolest. Seega võib väita, et meeskonna mitmekesisemaks muutmisel on eesmärgi täitmine lihtsam ja tulemuslikum. Naiste senisest suurem kaasamine oleks vajalik organisatsioonile, sest muutus lihtsustaks oluliselt meeste tööd ning soolised erinevused aitaksid meeskonnas kompenseerida üksteise nõrkusi. Käesoleva töö teoorias käsitletud uuringud tõid esile probleemi, kus tihti tunnevad naised meeste poolt vaimset ja füüsilist ahistamist ning otsesest soolist diskrimineerimist. Töökeskkonnas, kus mehed ei kohtle naisi võrdväärsena, on värvatud naistel kohaneda raske ja see tekitab sisemist stressi. Kui naisterahvas on sisemiselt motiveeritud töötama päästjana, siis oluline on sotsiaalne toetus. Tähtis on ka perekonna toetuse olemasolu. Enne värbamist tuleb luua organisatsioonis õiglane motiveeriv õhkkond ja vestelda päästekomandos töötavate meestega, et naiste kohanemine tööle tulles oleks edukas. Informatiivset selgitust tubade ja olmetingimuste kohta tuleb anda naistele enne värbamist. Kirjandusallikatele tuginedes selgus, et naistele peab võimaldama mugavad ja hästi istuvad kaitseriided, et tagada tööohutus organisatsioonis.

2. EMPIIRILINE UURING

Lõputöö teises peatükis antakse ülevaade uurimistöö metodoloogiast, kirjeldatakse valimit, andmete kogumise ning analüüsi meetodit, esitletakse tulemused ja tehakse järeldused ning ettepanekud.

2.1 Metoodika ja valim

Lõputöö käigus soovitakse välja selgitada põhjused, mis on naiste endi arvates takistused nende värbamisel päästjaks ning teha ettepanekuid naiste osakaalu suurendamiseks valveteenistujate värbamisel.

Uurimisprobleemi, kuidas suurendada naiste värbamist töötamaks elukutseliste päästjatena, lahendamiseks otsib lõputöö autor vastuseid uurimisküsimustele (vt käesolev töö, lk 7).

Fenomenoloogilise kvalitatiivse uuringuga uuritakse naispäästjate inimlikku kogemust, varjatud nähtusi ja tunnuseid päästjateks värbamisel. Laherand (2008, lk 78) leiab, et just selline uurimismeetod on sobilik eelnimetatud uurimisprobleemi lahendamiseks. Antud uuringuga on võimalik sõnalise suhtlemisega saada andmeid võimalikest loomulikest olukordadest ja keskenduda tähendustele ja tõlgendustele, mida intervjuueeritavad väljendavad (Laherand, 2008, lk 23). Uuringu lähtekohaks on tegeliku elu kirjeldamine. Reaalsus on mitmetahuline ja seda püüti uurida võimalikult tervikuna. Uuriija esitas küsimusi ja tõlgendas oma arusaamu andmete analüüsi tehes. Nähtusi võivad inimesed kirjeldada erinevalt. Kvalitatiivse uuringu püüdluseks on leida uusi väiteid, mitte aga tõestada olemasolevat. (Hirsjärvi, *et al.*, 2010, lk 151-152)

Poolstruktureeritud intervjuude käigus koguti andmeid (Õunapuu, 2014, lk 171). Intervjuueeritavateks on naised, kes on kandideerinud päästja elukutsele ning endised ja praegused töötavad kutselised naissoost päästjad. Intervjuu eeliseks küsitluse ees on paindlikkus - uuriija võib anda selgitusi ja vajadusel esitada juurde täpsustavaid küsimusi ning arendada ootamatuid teemasid. Intervjuu käigus on võimalik leida mitmesuunalisi vastuseid. Kõige kvalitatiivsemad uuringud toimivad, kui intervjuueeritaval on teemapõhised teadmised. Teema on üles ehitatud kontekstipõhiselt ning seetõttu on intervjuu ülesanne tagada asjakohast infot, et teadmisi oleks võimalik uurimuses kasutada. Intervjuude läbiviimine eeldab vastaja

aktiivsust. (Mason, 2002, p. 68; Sirkka, 2010, lk 152). Seega antud uurimismeetod on sobiv püstitatud uurimusküsimustele vastuste leidmiseks.

Eestis on 2007- 2020.a. seisuga töötanud või töötab 11 naissoost päästeteenistajat (Roosaaar, 2020) Käesoleva uurimustöö valimi moodustavad hetkel töötavad, päästetöid teinud või teha soovinud naissoost isikud üle Eesti. **Valimi** moodustamiseks kasutas autor nn „lumepallimeetodit“ ning pidas tähtsaks soovitusi Laheranna (2008, lk 89) raamatust, leida uuritavaks sellised infoandjad, kellel on uurimustööga seotud kogemusi). Uuriija leidis esimese sobiva inimese enda tutvusringkonnast, kes omakorda juhatas edasi järgmiste uuritavate juurde, kes olid seotud päästja elukutsega. (Õunapuu, 2014, lk 145) Kontaktid leidis autor interneti teel. Uuritavaga võeti eelnevalt ühendust, selgitati uuringu eesmärki, konfidentsiaalsuse tagamist ja lepiti kokku intervjuerimise aeg ja viis. Valimi koostamisele aitasid kaasa autori enda aastatepikkused kogemused päästjana ja õppimine SKA kõrgharidusõppes.

Intervjuu läbiviimisel lähtuti Laheranna raamatus kirjeldatud nõuannetest. Eesmärgiks oli intervjuerimine loomulikus keskkonnas, et intervjueritav tunneks ennast vabalt ning saaks ennast avada, mis võimaldab saada usaldusväärset teavet (Hirsijärve & Hurme, 2000, p. 27). Esialgse uuringu andmekogumise plaanide kohaselt sai vestluste toimumine kokku lepitud uuritava kodus või tööl, kuid Eestis toimuva eriolukorra tõttu pidi lõputöö autor plaane muutma ja vestlused toimusid *Skype for Business* tarkvara abil. Esmalt saadi uuritavaga lähemalt tuttavaks ja loodi usalduslik kontakt. Vestlus interneti teel võimaldas väga edukalt täita nõuet Laheranna (2008, lk 17-18) raamatust - viia läbi intervjuu loomulikus keskkonnas. Andmete kogumiseks oli ette valmistatud autori poolt koostatud ja teooriale tuginedes intervjuu kava (lisa 1 Intervjuu kava).

Intervjuu kava (vt lisa 1) koostas autor lähtudes analüüsitud teaduskirjandusest ja uurimisküsimustest. Intervjuu koosnes kolmest faasist ning intervjuud tehes kohandas uuriija iga faasi intervjuule sobivaks.

Selgitavas faasis tutvustati töö autorit, lõputöö teemat ja intervjuu eesmärki. Selgitati, et tegemist ei ole sellise intervjuuga, kus küsimusele on vastused ette antud, vaid intervjueritav võib rääkida oma kogemustest. Intervjueritavatelt paluti luba vestluse salvestamiseks, et hiljem kogutud infot töödelda. Samas selgitati intervjueritavale, kuidas tagatakse tema konfidentsiaalsus.

Jutustuse faasis julgustati intervjueeritavaid oma kogemusi ja mõtteid avatult rääkima. Teemavaldkonnad jagunesid selles faasis kolmeks: päästetöö sotsiaalsed, psühholoogilised ja füüsilised tegurid (vt lisa 1). Paluti rääkida kutsesobivusnõuetest päästja ametikohale ja kuidas intervjueeritavate arvates sobivad nõuded naisterahvastele. Värbamispoliitikat käsitlevas teemas paluti jutustada uuritava kogemusest päästteameti värbamisprotsessis, töötingimustest ja teguritest, miks naised on valinud endale päästja elukutse. Lisaks uuriti, millised on takistavad tegurid selle elukutse valikul. Ettepanekute plokis paluti välja tuua naiste osakaalu suurendamiseks päästjate seas nende endi ettepanekuid. Uuritava jutule ei segatud vahele ega katkestatud rääkimist, sest intervjueeritav oleks võinud siis teemast või soovitud mõttest kõrvale kalduda. Märkmeid tehti paberile, ilma et oleks sellega häiritud kõnelejat. Esitati täpsustavaid küsimusi, mis olid seotud teemaga, millest intervjueeritav parajasti rääkis.

Kokkuvõtvas faasis võeti kokku eelnevat vestlust puudutavad teemad, tänati intervjuu andmise ning vestluseks leitud aja eest.

Andmeid analüüsiti **kasutades suunatud deduktiivset lähenemisviisi** (Kalmus, *et al.*, 2015). Sellisel viisil võimaldas see autoril olemasolevale teooriale tuginedes saavutada soovitud tulemused. Suunatud deduktiivne lähenemine võimaldab tuvastada need olulised teemad, millele varasemalt ei ole rõhku pööratud. Andmeanalüüsi tarbeks transkribeeriti veebipõhiselt kõnetuvastusprogrammis (Alumäe, *et al.*, 2018) helisalvestused, mis hiljem, kui eesmärk oli täidetud, kustutati arvutist. Kui intervjuud olid transkribeeritud, printis autor enda jaoks kümme intervjuud paberile, et saaks antud materjali soovi korral korduvalt lugeda. Mitmekordse lugemisega tekitas töö autor kogutud andmetest tervikliku ülevaate ning ebaoluline jäeti kõrvale.

Esimene etapp algas tavapäraselt andmestiku kodeerimisplaani koostamisega, mille aluseks olid uurimistöös püstitatud uurimisküsimused. Kodeeriti kõik intervjueeritavate vastused, kirjutades need paberile. Kategooriad loodi alguses laiemate teemadena ja nende alla paigutati hiljem kitsamad teemad, märksõnad, tsitaadid.

Järgmises etapis võeti aluseks uurimisküsimused, seejärel lõputöö eesmärk ning koostati peateemadest ja alateemadest uurimistulemuste kajastamiseks sobiv struktuur andmestikust Excelis. Kodeerimise tulemusena koondati transkriptsioonis esile kerkinud koodid ühtsemate kategooriate ja teemade alla, võimaldades seeläbi vähendada analüüsitava andmete suurt mahtu.

2.2 Uuringu tulemused

Alljärgnevas alapeatükis esitab autor uuringu tulemusi lähtuvalt kategooriatest ja alakategooriatest. Andmeanalüüsi tulemusel eristati nelja peamist teemakategooriat, mis on välja toodud lisa 2 Kooditabelis. Tulemuste arutelu tuuakse välja uuritavate poolsete arvamusel kaldkirjas. Tsitaatides on kasutatud tingmärki, /.../ mis näitab välja jäänud sõnu lauses, või lõiku.

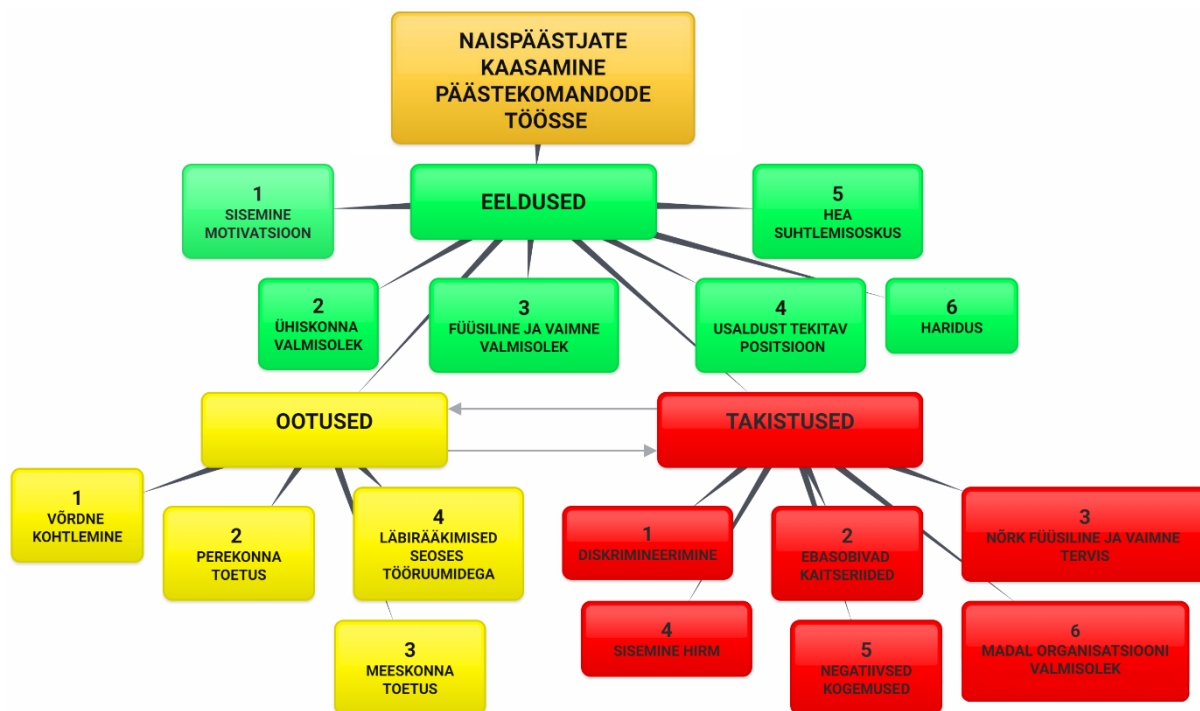
Intervjuud viidi läbi ajavahemikus 23.03.2020 kuni 27.03.2020. Anonüümsuse tagamiseks on uuritavaid nimetatud naispäästja üks, naispäästja kaks jne (vt tabel nr 3).

Tabel 3. Intervjuude ajaline kestvus (autori koostatud)

Intervjueeritav	Aeg	Intervjuu kestvus
Naispäästja 1 (edaspidi NP1)	23.03.2020	35:06
Naispäästja 2 (edaspidi NP2)	23.03.2020	41:26
Naispäästja 3 (edaspidi NP3)	23.03.2020	30:13
Naispäästja 4 (edaspidi NP4)	24.03.2020	29:52
Naispäästja 5 (edaspidi NP5)	25.03.2020	35:50
Naispäästja 6 (edaspidi NP6)	25.03.2020	36:30
Naispäästja 7 (edaspidi NP7)	25.03.2020	24:08
Naispäästja 8 (edaspidi NP8)	26.03.2020	35:16
Naispäästja 9 (edaspidi NP9)	27.03.2020	32:46
Naispäästja 10 (edaspidi NP10)	26.03.2020	30:12

Tabelist 3 on näha, et intervjuude keskmine pikkus oli 30-45 min. Interneti vahendusel intervjuude läbiviimine toimus tehniliste tõrgeteta. Uuringu kategooriad ja tsitaadid oleval tabelis „Lisa 3 uuringu kategooriad ja tsitaadid“ (edaspidi lisa 3) on toodud intervjuude kodeerimisest ja tõlgendamisest leitud peakategooriad, alakategooriad ja koodid (tsitaadid), mis nende kategooriate alla liigitati.“

Kui tehtud oli 8 intervjuud, tundus autorile, et enam uut infot ei tule ja intervjueeritavatel saadud kogemused on sarnaseid ja teemad korduvad. Saamaks kinnitust, et küllastus ehk saturatsioon on tekkinud viis autor läbi veel kaks intervjuud. Selgus, et kümme intervjuud oli täiesti piisav, et uurimisküsimustele vastus leida.



Joonis 1 Uuringu tulemused (autori koostatud)

Autor analüüsis intervjuusid ja tulemustest leidis, (vt joonis 1 Uuringu tulemused) et päästekomandos töötamiseks on naistel eeldused, ootused ja takistused. Alljärgnevalt kirjeldatakse täpsemalt, kuidas töö autor nende tulemusteni jõudis.

2.2.1 Naiste eeldused töötada päästekomandos

Uuringutulemusi analüüsid tuuakse alljärgnevas peatükis välja naiste eeldused päästekomandos töötamiseks. (vt joonis 1.)

Sisemine motivatsioon (vt joonis 1 ja lisa 3) Tulemustest selgus, et motivatsiooniks mis ajendas naise töötama päästja ametikohal, oli kahe naise arvates vahetustega graafik ja kodus lähedal asuv komando, mis oluliselt kergendab tööl käimist. Enamiku vastajate arvates oli küsimusele väga keeruline vastata, aga vastuste mõte oli kõigil justkui üks, et see miski tuleb inimese seest. Uurija jaoks näitasid sisemist motivatsiooni laused, kus uuritav näitas soovi panustada ühiskonna turvalisusse, mis on kooskõlas Päästeameti visiooniga. Näiteks „/.../ Olen inimene, kes jätkuvalt huvitub turvalisusest laiemas mõistes ja tahan olla ühiskonnale kasulik /.../“ (NP10) ning „/.../ olen elanud terve oma elu enda jaoks, et nüüd ma tahaksin

edaspidi elada oma elu nii, et ma aitan teisi, et minu jaoks päästja elukutse võimaldab aidata inimesi /.../“ (NP1). Vastustest tuli välja, et naistel on soov ennetustööga tegeleda. Näiteks „Juba enda teadmata räägin ja nõustan inimesi“ (NP2). Mõned intervjueeritavad leidsid, et päästja töö on seotud lapsepõlve iidoliga ja unistusega kellekski saada: “Ma olin nelja-aastane tüdruk, kui ma otsustasin, et ma tahan minna rusude alt inimesi välja kaevama“ (NP6).

Ühiskonna valmisolek (vt joonis 1 ja lisa 3) Valdavas osas naiste arvamused ühiskonna suhtumise kohta ühtisid. Naised tunnetasid ühiskonna suhtumist oma erialavalikusse soosivana. Mitmel korral oli mainitud imestuse efekti, mida tajusid naised positiivsena. Erinevad sihtgrupid võtavad vastu uudist naisterahvast kui päästjast erineva emotsiooniga. Üks uuritav tõi näite, et vanusest oleneb palju, lapsed võtavad väga innustavalt teadmist, et naisterahvas töötab päästjana „/.../ laste silmad alati lähevad särama kui räägin oma tööst“ (NP4). Vanemate inimeste puhul on tajutud rohkem hoiakuid, mis ei ole väga positiivsed “/.../ näoilmele saan juba aru /.../“ Üldiselt võib järeldada, et ühiskonnas ollakse sellel ametikohal valmis nägema naisi. Kuna hoiakud on ühiskonnas muutunud ja seda näitab tulemus: „/.../ nad nagu arvavad minust väga hästi, et ma olen võimeline või olen teinud sellist tööd /.../“ (NP1) ja veel näited: „/.../ vau efekt, et lahe, räägi mulle, mida sa tegid, kuidas sa tegid, kuidas see asi käis, kuidas hakkama said /.../ lähevad nii elevile ja /.../ kiidavad /.../“ (NP7).

Intervjuudest tulenevalt selgus, et tööülesanded (vt lisa 3), mida päästjad täidavad, sobivad mõnes osas rohkem naistele ning mõnes osas rohkem meestele. Uuritavate üksmeelne arvamus on, et füüsiliste ja vaimsete tööülesannete täitmine võib mõnele naisele raskusi valmistada. Kokkuvõtvalt võib väita, et suurem osa tööülesannete sobivusest sõltub naise enda olemusest. Kui naisterahvas on tööle kandideerides valituks osutunud, siis on kohustus ka kool läbida, et omada töö tegemiseks vajalik kutsekvalifikatsioon, mis võimaldab täita päästetöödel vastavaid tööülesandeid. Koolis käinud ja päästetöö tegemiseks ettevalmistunud naine on võimeline tööülesanded täitma. Mitmel korral toodi välja ennetustööd kui päästjate tööülesannet ja selle sobivust naistele. **Usaldust tekitava positsiooniga** (vt joonis 1) seostas autor naise kohalolekut ennetustööd tehes vajalikuks: */.../ kui ukse taha tuleks kolm suurt ja tugevat meest päästeriietes kodukülastust tegema, ausalt ma küll oleksin veidi hirmul, aga kui nendega on kaasas naine kohe oleks palju turvalisem“ (NP3). Tööülesannete sobivust järeldas autor järgmiste tsitaatidega: */.../ kes koolist tulnud ja õppinud, need naised teevad ikka vahet kah levitil ja lõikuril /.../“ (NP6). Uuriija tajus tööülesannete sobivust naistele, mille aluseks on **hea suhtlemisoskus** ennetusvadvakonnas (vt joonis 1) järgmiste tsitaatidega: */.../ naistele kohati isegi sobib see töö, kuna kodukülastusi tehes olen täheldanud, et mina olen see, kes nõustab ja***

räägib omanikuga“ (NP2). Võimalusel saab sündmusel tööülesandeid jagada vastavalt naise ja mehe tugevusest „/.../ Mõni asi on, mida kindlasti meesterahvas ei saa teha, saab hästi naisterahvas hakkama sellega /.../“ (NP4).

Vaimne valmisolek (vt joonis 1) Emotsionaalsetes olukordades toimetulek (vt lisa 3). Emotsionaalseid sündmusi elab iga naine üle väga erinevalt, näiteks tõi välja üks uuritav: „Väga raskelt elasin neid läbi, ei saanud öösel magada, võisin öösel unes tulekahjusid näha. Mina olen hästi emotsionaalne /.../ panin alati ennast nende lähedaste olukorda“ (NP7). Teine naine väitis enda seisukohalt vastupidist, et „minule ei olnud emotsionaalselt raske, et mul ei olnud seda, et ma pärast nägin mingit halba und /.../“ (NP6). Intervjuude käigus selgus, et keeruliste juhtumite korral keskendutakse eelkõige inimeste päästmisele ning alles hiljem võidakse elada antud sündmust uuesti üle.

Tähtsaks pidas ka üks uuritav, et üksmeelne meeskond aitab selliste sündmustega paremini toime tulla. Intervjueeritavad tõdesid, et ei ole psühholoogiliselt rasketel sündmustel osalenud, kuid pidasid ennast vaimselt tugevaks natuuriks. Arvamusi oli ka, et just naised võivad sellistes emotsionaalsetes sündmustes, kus on tegemist lastega, isegi paremini tegutseda, kuna emainstinkt lööb välja. Näiteks: „/.../ lastega seotud õnnetusjuhtumid, tead kuidas käituda ja mismoodi tegutseda, nutmiseks aega ei olegi /.../“ Uuriija jaoks näitas toimiva meeskonna tähtsust järgmine lause: „/.../ Väga palju olenes meeskonnatööst ja toetusest ja meie meeskond oli väga kokkuhoidev /.../“ (NP5).

Hea suhtlemisoskus (vt joonis 1). Mitmel korral räägiti oma kogemusest, kuidas raskel hetkel otsiti võimalust just naisega suhtlemiseks. Naisterahvale on lihtsam rääkida oma tunnetest ja mõtetest. Näiteks väga hästi tajuti suhtlemisvajadust naisterahvaga meeskonnasiseselt: „/.../ mitmed kolleegid käisid minu juures rääkima /.../ mõtetest ja tunnetest“ (NP5). Ja teine näide: „/.../ eelmisest valvevahetusest üks meesterahvas tuli minu juurde ja hakkas mulle rääkima oma eelmisest tulekahjust /.../ seal oli talle nagu hingeliselt nii haiget tehtud“ (NP1). Sündmusel olles tekib usalduslik kontakt suhtlemisel naisterahvaga, sellisel juhul oleks naispäästeteenistuja olemasolu vajalik. Näiteks seostas autor seda uuringus järgneva tsitaadiga: „/.../ omastel oli minuga lihtsam rääkida kui meesterahvaga /.../ (NP1).

Füüsiline valmisolek (vt joonis 1) Kutsesobivusnõuete muudatuste (vt lisa 3) osas oli enamus naiste arvamus üksmeelne. Mitmel korral rõhutati eelmistes füüsilistes nõuetes vanuselist diskrimineerimist, seega muudatuste vajalikkus oli õigustatud. Uuriija jaoks näitasid laused

välja uuritavate pahameelt, et eelnevates katsetes naistele erandeid ei tehtud, kuigi vanusega läksid katsed lihtsamaks: *‘/.../ kui olid vanusega erinevused, et siis oleks võinud olla ka naistel katsed erinevad /.../ (NP6)* ja *‘/.../ Minu ajal oli kah kindlasti naisi, kes võib-olla tahtsid päästjad olla, siis oma vanusegrupis nad hästi neid katseid ei teeks, aga teeksid kindlasti paremini kui mõni vanem meesterahvas. /.../ (NP7)*. Kuna tööülesanded, mida tehakse, on ühesugused, siis peaks ka katsed ühtsed olema. Näiteks toodi välja: *‘/.../ seal ei küsita, kui vana sa oled või kas meesterahvas või naisterahvas, pead jaksama /.../ (NP6)*. Uuriija järeldas lausest, et katsed on liiga lihtsaks tehtud *‘/.../ Et võiksid natuke ikka raskemad olla /.../’* (NP2). Vajalikuks oli peetud, et naisterahvad, kes on kehtivad füüsilised katsed läbinud, saaksid ka tööülesannetega hakkama. *‘/.../ See oleks liigne koormus esimese tasandi juhile kui päästesündmusel peab hakkama individuaalsete eripäradega arvestama /.../’* (NP1).

Kutsesobivusnõuded ja nende sobivus naistele (vt lisa 3). Intervjueeritavad olid teadlikud kolmest peamisest kutsesobivusnõudest: haridusnõudest, füüsiliste katsete ja tervisenõuetest, mis on kehtestatud päästja ametikohale. **Haridusnõude** (vt joonis 1) ja tervisenõude täitmisel ei täheldatud probleemi. Kõik uuringus osalenud naised omasid keskkharidust ja üle poolte naine omasid ka kõrgharidust, seega saab väita, et haridusnõude täitmine on naiste värbamisel eelduseks. Uuritav tõi esile arvamuse koolis käimise kohta. Päästetööks ettevalmistav õppimine, keskkonnaga harjumine ja hakkama saamine võib aega võtta. *‘/.../ Iseasi, kui lihtne on neil kooli läbida /.../’* (NP1). Mitmete uuringus osalevate naiste arvates võib raskusi valmistada üksnes füüsiliste katsete sooritamine *‘/.../ füüsilised nõudeid olid minule takistavaks, miks mina ei saanud tööle /.../’* (NP9) samuti toob teine oma arvamuse *‘Ikkagi raske oli naisterahvale /.../ ühed raskemad nõuded’* (NP8). Intervjueeritavad naised ei olnud uusi kehtivaid füüsilisi katseid ise sooritanud ja vastasid tuginedes eelmistele nõuetele. Kokkuvõtvalt võib intervjuu tulemuste põhjal järeldada, et kutsesobivusnõuete täitmine ei tohiks naistele probleeme valmistada. Suure tõenäosusega sõltub siiski sellest, kui palju on inimene ennast eelnevalt ette valmistanud. Võib järeldada, et naistel on eeliseid töötada päästekomandos, kuna neil on hea suhtlemisoskus, mis tuleb kasuks ennetusvaldkonnas. Naisterahva kohalolek tekitab turvatunde ja usaldustunde nii meeskonnasiseselt kui ka päästesündmustel. Uuringus osalenutel oli kõigil tahe päästetööd teha.

2.2.2 Naispäästjate takistused värbamisel

Intervjuude tulemusi analüüsid selgusid peamised takistused naiste värbamisel. (vt joonis 1.) Alljärgnevas peatükis kirjeldatakse uuritavate läbi elatud negatiivseid kogemusi, tundeid ja mõtteid.

Diskrimineerimine (vt joonis 1 ja lisa 3) Kurb on see, et organisatsioonis on kitsaskohti naiste värbamisel. Suurem osa uuringus osalenud naistest on tundnud organisatsioonis negatiivseid kogemusi. Mitmel korral toodi välja nii diskrimineerimisjuhtumeid kui ka ahistamisjuhtumeid. Näiteks „/.../ Ühes komandos ei võetud tööle /.../ ettekäändeks toodi, et ei ole eraldi tingimusi naistele, teises komandos võeti tööle ja ei olnud samuti neid tingimusi /.../“ (NP10). Teine naine tõi välja omapoolse juhtumi koolis ühe õppejõuga: „/.../ lubas mulle, et ma nagunii lähen seal koolist ära vabatahtlikult, lubas, et ajab mu nutma /.../ ta oli täiesti sada protsenti veendunud, et ma võtan koolist paberid välja. /.../“ (NP6). Kolmas naine tõi juhtumi tööl olles: „/.../ meeskonnavanem nagu ei lasknud mul midagi teha. /.../“ (NP7).

Negatiivsed kogemused (vt joonis 1) Negatiivsust on tajunud naised, kui meeskolleegid ei võta neid kui samaväärset töötajat. Näiteks toob üks uuritav välja sellise ütluse: „/.../ mis sina, naine, siia ronid, üritas „peedistada“ proovile panna nii vaimselt-füüsiliselt /.../ (NP4) ja välja tuuakse ka selline näide „/.../ mina olen kuulnud, et siamaani toimub selliseid ahistamisjuhtumeid /.../“ (NP1) Kohati võivad mehed olla seksistlikud. Naise suhtumine ja käitumine sellistes olukordades sõltub enamasti naise iseloomust, kuidas ta suudab end meeste seltskonnas kehtestada. Samuti võib seksistlikele kommentaaridele reageerimine sõltuda naise enda enesekindlusest ja julgusest sellistele kommentaaridele vastu hakata. Uuritav tõi välja sellise lause kaitseväe poolt ja seostas seda naisega meeste kollektiivis: „/.../ kui inimene ei kannata, et keegi annab talle käsklusi, siis tal ei ole mõtet minna kaitsevärke tööle /.../“ (NP5). Teine intervjuueritav kasutas jälle sellist väljendit: „/.../ Ise olen naljatades oma karjääris alati öelnud, et lihtsalt kaheksateistaastast noort naisterahvast ei tohiks lasta komandosse, sest et see rikub ära selle noore naisterahva arusaamise meessoost“ (NP1). Vastustest tuli välja ka selline lause: „/.../ et kui ma oleksin Ameerikas töötanud, siis ma oleks miljonär sellepärast, et ma oleks kõik võinud kaevata selle ahistamise eest kohtusse /.../“ (NP5). Seega uuringu tulemusi analüüsid võib järeldada, et suurel määral sõltub naise olemusest see, kui tundlik ta on. Kuid meeles tuleb pidada, et naised ei peaks aktsepteerima meeste poolt käitumist, mis on ebasobiv ja alandav.

Kuna kõik intervjuueeritavad kirjeldasid oma negatiivseid tundeid läbi isiklike kogemuste, järeldeb uurija, et enamus naistest on kogenud organisatsioonis probleeme meeskolleegide hoiakutes. Materjali läbi töötlemisel ilmnas, et mitu intervjuueeritavat kasutasid oma kogemuse kirjeldamisel väljendit: „*Mulle tundus, et mina*“ ja „*Võibolla oli see minu probleem*“. Selle põhjal võib eeldada, et naised tunnevad, justkui nad oleksid ise sellise olukorra tekitanud.

Madal organisatsiooni valmisolek (vt joonis 1 ja lisa 3) Üle poolte naistest tajus meeskolleegide poolt hoiakuid, et mehed justkui ei sooviks naisi päästjatena töötamas näha. Osa naisi pandi proovile nii vaimselt kui ka füüsiliselt, katsetamaks kas nad saavad oma tööga hakkama või mitte. Mehed on kinni arvamustes, et päästetöö justkui ei sobigi naistele, näiteks toodi välja laused: „*.../ Enamus töökaaslasi ikka arvasid, et päästetöö on meeste töö*“ (NP8) ning „*.../ Ma olen kuulnud ka selliseid ütlist, „et noh jah, et kui naised hakkavad meie tööd tegema, siis meie võime töölt ära minna /.../“* (NP7). Samuti tundsid kaks uuritavat, et vanema generatsiooni mehed on umbusklikumad ja vähem kohanemisvõimelised ning konservatiivsemad. Noorema põlvkonna mehed pigem toetasid ning olid rohkem selle mõttega leppinud, et naised võiksid päästetööd teha „*.../ Vanematel meestel selline /.../ blokk tekkis /.../ nooremad ütlesid, et julge valik ja kiitsid /.../“* (NP4).

Kui meeste poolt toetust ei ole, tunnevad naised tihti ennast kõrvale jäetuna: „*.../ mul oli tunne, et minuga keegi ei räägi, minuga keegi ei suhtle /.../“* (NP2).

Kui naisi tööl olles koheldakse ebavõrdselt ja nad tunnevad kollektiivis olles meeskolleegide tõrjuvat hoiakut, siis on väga raske naistel meeste domineerivas töökeskkonnas toime tulla „*.../ võidakse sind lihtsalt välja süüa, sest neid on seal hulgem, sina oled üks*“ (NP6).

Tuginedes näidetele, saab autor järeldebada, et organisatsioonis on kitsaskohti naispäästjate värbamisel, kuna toimuvad diskrimineerimised ja naised saavad negatiivseid kogemusi tööl. Valmisolek naissoost päästjate vastuvõtmiseks on organisatsioonis madal.

Sisemine hirm (vt joonis 1 lisa 3). Selgus, et naistel võib olla nii sisemine hirm kui ka teadmatus ja eelarvamused selle töö ees. Kuna paljud naised ei teagi täpselt, mis tööd päästjad teevad, siis eelarvamused, teadmatus, kartus on need, mis võivad kujuneda takistuseks. Naise enda hirm selle töö ees on suurem kui tegelikult asi väärt on. Autori jaoks näitas sisemist hirmu järgmine lause: „*.../ naiste enda julgus või mingid eelarvamused, asjad, et neisse suhtutakse halvasti /.../“* (NP3).

Ebasobivad kaitseriided (vt joonis 1 ja lisa 3) Arvamused tööriietest jaotusid pooleks. Ebamugavust tundsid naised halvasti istuva kaitseriietusega. Mitmel korral mainiti just kindaid ja saapaid. Suurte kinnastega ja saabastega on töö tegemine väga häiriv. Ebasobiv kaitseriietus võib kujuneda takistuseks igapäevaste tööülesannete korrektsel ja kiirel täitmisel. Teine pool osalevatest naistest tööriietes probleeme ei täheldanud. Selgus, et naistele disainitud tööriided istuvad seljas paremini ja on mugavamad töötamisel. Uurija jaoks näitas tööriiete mittedobivus töötegemist probleemina järgmised tsitaadis: „/.../ *meil ei tellita nii väikseid saapaid, ja samamoodi kindaid /.../ ja neid me tööl olles kasutame ju pidevalt /.../* *Vot see segab /.../*“ (NP2). Ja naistele disainitud kaitseriiete sobivust lausega: „/.../ *teises riigis töötades ma sain /.../ naisterahvastele mõeldud tulekustusriietuse ja see /.../ oli mugavam mul kasutada kui, Eestis olnud kustusriietus. /.../*“ (NP1).

Nõrk vaimne ja füüsiline tervis (vt joonis 1 ja lisa 3) Mitmel korral toodi välja oma arvamused tervise poole pealt. Tervis on lai valdkond, kuhu kuulub ka vaimne ja füüsiline pool. Nende teguritega puutuvad naised päästetööl kokku. Mitmel korral toodi välja füüsilist valmisolekut, kui naisterahva nõrgemat poolt. Tähtsaks peeti seda, kui palju jõutakse ja suudetakse treenida ja vaeva näha, et seda tööd teha. Tervise poole pealt toodi välja nõrka närvisüsteemi, kuid märgiti koheselt ka meesterahvaid, kes rasketel sündmustel ei pruugi tugevamad olla kui naised. Üks uuritav märkis, et päästetööd tehes võib nõrga immuunsussüsteemiga naistel raske toime tulla. Tervisega seostas uurija järgnevaid lauseid: „/.../ *Et ilmselt võib-olla naistel eeldab natukene rohkem pingutamist kui meestel /.../*“ (NP5) ja teine uuritav rääkis: „/.../ *kui ollakse nõrganärviline või nii-öelda stressiolukorras, võib järsku pea kaotada, et siis ei tule sellest asjast midagi välja /.../*“ (NP6) ning kolmas tõi välja omapoolse nägemuse: „/.../ *kui vastuvõtlik, tundlik sa oled erinevatele bakteritele, viirustele, mis iganes kuskil võib-olla on /.../ et, kas sa nagu võid sealt midagi külge saada /.../*“ (NP4).

2.2.3 Naiste ootused päästekomandos töötamisel

Selles peatükis tuuakse esile naiste olulisemad arusaamad päästekomandos töötamisel. Millised on need ootused, mis on naiste jaoks tähtsad.

Võrdne kohtlemine (vt joonis1 ja lisa 3) Eranditult arvasid kõik intervjuueeritavad olulisemaks teguriks päästekomandos töötamisel võrdväärse kohtlemise. Seega võib järeldada, et diskrimineerimise vähendamiseks peab kohtlema kõiki võrdselt ja võimaldama naistel täita

oma tööülesandeid. Vastused intervjuudest väljendasid uurijale selgelt, et naised soovivad, et neid tööl koheldakse võrdselt meestega, „/.../ *Olen, rusikas püsti, justkui seesmiselt kogu aeg, et peaks ikkagi võrdne olema, sest et mina ei ole halvem mitte mingil määral sellepärast, et olen naine*“ (NP8) ja teine uuritav arvas nii: „/.../ *minu arvates tugevad ja rumalad päästjad ei ole naispäästjatest paremad! Soo järgi üldistada ei saa*/.../“ (NP10).

Perekonna toetust (vt joonis 1 ja lisa 3) pidasid uuritavad vajalikuks teguriks, et päästekomandos töötada. Tulemustest selgus, et naiste vanemad, kellega arutati erialavalikut, näitasid välja hirmu. Näiteks: „/.../ *Isa ütles, et ma ei taha, et sa haiget saad* /.../“ (NP2) ja „/.../ *ema arvas, et ma olen hulluks läinud* /.../“ (NP4). Tulemustest selgus, et enamus naised pidas oluliseks perekonna toetust, et päästjana tööle asuda. Selgus arvamus, et laste olemasolu võib saada määravaks. Kui naine kasvatab lapsi üksi ja töögraafiku alusel ollakse ööpäevaringses vahetuses võib probleeme tekkida laste hoidmisel. Et tööl ollakse meeste domineerivas keskkonnas, siis mainiti mitmel korral määrava tähtsusega elukaaslase mõistvat suhtumist naise töökoha valikusse. Uurija jaoks näitasid perekonna toetuse tähtsust järgmine lause: „*Noorem olid, siis tutvusid meesterahvastega, mäletan seda, /.../ et kümnest üheksa meest ütlesid, mulle ei meeldiks see, kui ma oleksin su mees ja sa töötad, päästjana, põhjendus oli seal, et sellepärast, et sa oled meestega koos- siis üks sellest kümnest oli see, kes ütles, et mulle ei meeldiks sellepärast, et see töö on liiga ohtlik*“ (NP5).

Läbirääkimised seoses tööruumidega (vt joonis 1 ja lisa 3) Uuringus osalejad ei pidanud vajalikuks naistele eritingimusi seada tööruumide osas. Rohkem kui pooled naised tõdesid, et meestega tööl olles ühe toa jagamine ei tekita neile probleemi. Olmeruumidega seonduvad teemad vajavad eelnevalt arutamist töökaaslastega. Tulemustest selgus, et intervjueritavad, kellele oli komandos võimaldatud oma privaatne tuba, pidasid vajalikuks oma isikliku ruumi olemasolu. Praeguses ühiskonnas ehitatakse uusi päästekomandosid ja uutes ehitistes on vajalikud tingimused olemas, mis võimaldavad eraldi ruume nii meestele kui naistele. Mitte ükski uuringus osalejatest ei pidanud naistele eraldi olmeruume vajalikuks. Mitmel korral tõsteti esile lauset: „*Kõik vajalikud tingimused on olemas.*“ Uurija jaoks rõhutasid tööruumide tingimuste arutamise vajadust järgnevad laused: „/.../ *Mina ütlen alati, kõik on suhtlemise asi, kuidas omavahel inimesed läbi saavad* /.../“ (NP5) ja teine intervjueritav tõdes: „/.../ *pesuruumid olid ühised - meil oli kokku lepitud igal hommikul, mis kell läksin, mina duši alla, siis teised ei tulnud sellel ajal ja teised läksin hiljem* /.../“ (NP1) ning kolmas uuritav arvas: „/.../ *vahet ei ole, mina niikuinii riideid ööseks ära ei võtnud minul küll vahet, pole kellega ma üheskoos norskan* /.../“ (NP7).

Meeskonna toetus (vt joonis 1 ja lisa 3) Meeskonna tähtsust pidasid vajalikuks uuringus osalenud kolm naist. Päästetööd teostatakse meeskonnas. Päästetööde juht peab pidevat koostööd tegema päästjatega - seega hästi toimiva meeskonnaga on võimalik saavutada häid tulemusi. Kui meeskonnas aktsepteeritakse naist kui samaväärset töötajat, tõstab selline kohtlemine naisterahva enesetunnet. Näiteks autor toob välja laused, mis näitasid meeskonna toetust ja ühtsust: „/.../ koos inimestega, kellega sul üldse hea koos töötada ei ole, siis sellest ei tule ka mingit head tulemust /.../“ (NP5) teine naine tõi välja sellise lause: „/.../ leian, et meeskonnavanem ja päästja peavad omavahel koostööd tegema /.../“ ning kolmas naine arvas nii: „/.../ Kõige tähtsam, on meeskond /.../“ (NP10).

2.2.4 Naispäästjate ettepanekud naiste osakaalu suurendamiseks värbamisel

Ettepanekute teemakategoorias (vt tabel 3) tuuakse välja uuritavatepoolseid ettepanekuid naiste värbamiseks päästja ametikohale. Nelja uuritava arvamus oli ühine, et PÄA on selle suure muudatuse juba teinud. Uuriija seostas järgmise tsitaadiga: „/.../ ma leian, et ei ole mõtet kalavõrkusid suureks teha, muidu ujuvad sinna igasugused kullased sisse. See on piisav muudatus, et need õiged naised tuleksid, kes ongi nagu päriselt huvitatud“ (NP9). Füüsilised nõuded on lihtsustatud, seega võib järeldada, et PÄA-is suur muutus naiste kaasamiseks on juba tehtud. Kui varasemalt võis naistel olla raske füüsiliste katsete norme täita, siis tänu PÄA-i poolt läbi viidud muudatusele, võib hakata rohkem naisi taaskord kandideerima. Kolm intervjuueeritavat oli arvamusel, et ameti propageerimine oleks vajalik ja hetkel töötavaid naispäästjaid oleks vaja rohkem pildis hoida. Kindlasti on naisi, kellel on soov päästjana tööd teha, aga neil on teadmatus, mis takistab kandideerimast. Innustav on see, kui kutselised naispäästjad räägiksid oma kogemustest ja tööülesannetest. Ettepanekute osas toodi naistele võimalusena välja koostööd SKA-ga, kui neile valmistab probleeme füüsiliste nõuete täitmine, teadmatus õigesti trennida ning katseid sooritada: „/.../ ettevalmistavad füüsiliste katsetekursused kuhu saaks minna nii mehed kui naised /.../“ (NP6). Ettepanekute osas toodi välja arvamusel privaatsooni, töö- ja olmeruumide kohta. On naisi, kelle jaoks on see väga oluline - omada oma privaatsooni. Pakuti välja: „/.../ nii-öelda usaldusisikuid, kes siis sellises olukorras seda tuge nendele naisterahvastele pakuvad“ (NP1). On olnud töökeskkond, kus hoiakud on negatiivsed ja naisterahvad tunnevad, et neid tõrjutakse või nad kogevad tööl olles kas füüsilist või vaimset ahistamist.

2.3 Järeldused ja ettepanekud naispäästjate värbamiseks

Kolmanda alapeatüki eesmärk on tuginedes teooriale ja uurimistulemustele analüüsida saadud tulemusi ning teha järeldused ja ettepanekud PÄA-ile naiste värbamise tõhustamiseks päästja ametikohale.

Esimese uurimisküsimuse eesmärk oli välja selgitada, millised on PÄA-is päästja kutsesobivusnõuded ja töötingimused ning kui hästi need sobivad naistele. Kogutud uurimismaterjali analüüsile tuginedes võib järeldada, et naistel on suur hulk eeldusi, et edukalt töötada päästekomandos päästja ametikohal (vt käesolev töö lk 10-12 ja 16 ja 18). Nendeks eeldusteks on hea suhtlemisoskus (Khazan, 2019), kuulamisoskus (Orenstein, 2017), kõrge haridustase (Statistikaamet, 2000), füüsiliste katsete muudatused (Siseministeerium, 2020). Tulemustest selgus, et kõikidel uuringus osalevatel naistel oli midagi ühist - tahe tööd teha, inimeste aitamise soov, nõustamine ja turvatunde loomine nii endale kui teistele mis tulenevad sisemisest motivatsioonist. Eelnevad uuringud on tõestanud (vt käesolev töö lk 17) inimese sisemise ja välimise motivatsiooni olemasolu (Ryan & Deci, 2000). Järelikult on senised naispäästjad sisemise motivatsiooniga ja pühendunud meeskonnatöötajad.

Uuringu tulemustest selgus, et naistele võivad psühholoogiliselt keerulised päästesündmused valmistada raskusi, kuid suurel määral sõltub see siiski konkreetse inimese olemusest. Teoreetiliste allikate analüüsist selgus (vt käesolev töö lk 13), et päästetöödel nähakse traagilisi õnnetusi ja surma. Sellised rasked päästesündmused avalduvad töötaja psüühikale mõju ning ollakse silmitsi ohtlike ja ettearvamatute olukordadega. Toimetulek vaimselt raskete sündmustega on tähtis, millega kõik inimesed sellises olukorras toime ei tuleks. Antud töös ei käsitletud meespäästjaid. Samas on autor veendunud, et meespäästjatel võib samuti esineda psühholoogilisi probleeme päästesündmustel.

Uuringu tulemustest selgus, et valimis osalenud isikud olid kutsesobivusnõuetest teadlikud. Kõik uuritavad omasid keskharidust ja rohkem kui pooled valimist omasid lisaks päästealast kõrgharidust. Teoorias on välja toodud tulemused, (vt käesolev töö kl 11) et naistel on keskmisest kõrgem haridustase võrreldes meestega. Töö autor järeldab sellest, et naiste värbamisel on haridusnõude täitmine lihtsam võrreldes meeste värbamisega. Tulemused tõestasid, et naistele, kes kandideerisid päästja ametikohale, oli takistavaks teguriks peamiselt füüsiliste katsete sooritus. Seetõttu oldi arusaamisel, et nõuete täitmine sõltub inimese

füüsilisest valmisolekust, et kehalisi katseid edukalt sooritada. Intervjueeritavad olid teadlikud füüsiliste katsete nõuete muutustest. Muudatusi pidasid naised vajalikuks ennekõike sellepärast, et eelnevalt oli katsetesse sisse kirjutatud vanuseline diskrimineerimine, aga naistele erandid eelnevalt puudusid. Tööülesanded, mida tehakse, on kõigil samad, seetõttu toodi välja seisukohti ühtsetest katsetest, olenemata vanusest ja soost. Autor järeldab tulemuste põhjal, et füüsiliste katsete muudatus on naiste tööle saamisel eelduseks, kuid kindlasti on naisi, kelle jaoks on katsete sooritamine sellegipoolest raske.

Tulemusi analüüsid selgus, et naisterahvas on hea suhtlemisoskusega ja ennetustööd tehes tekitab naise kohalolek turvatunde. Meeskonnasiseselt on päästesündmustel naisterahvaga lihtsam kontakti luua psühholoogiliselt rasketes hetkeolukordades. Ka eelnevates uuringutes on välja toodud (käesolev töö lk 18; tabel 2) naiste ja meeste eripärad, kus on naiste tugevuseks just suhtlemisoskus. Seega, tuginedes uuringu tulemustele ja teooriale, järeldab lõputöö autor, et naised võivad paremini toime tulla teatud päästja ülesannete täitmisega, kus on vaja kasutada suhtlemisoskust. Meeskonnas suudavad naised päästjate tööülesandeid tulemuslikult täita.

Teorias on välja toodud (käesolev töö lk 21), et aastaid tagasi oli töötamine naistel sellistes ebatraditsioonilistes ametikohtades mõeldamatu. Hoiakud ühiskonnas on muutunud ja seda näitab ka intervjuude tulemus (vt käesolev töö lk 28).

Teise uurimisküsimusega soovis autor välja selgitada, milline on PÄA-is värbamispoliitika. Uurimustöö analüüsile tuginedes võib väita, et PÄA-is on kitsaskohti naispäästjate värbamisel. Suurem osa intervjueeritavatest on tundnud organisatsioonis negatiivseid kogemusi, sealhulgas on täheldatud diskrimineerimisjuhtumeid värbamisel, koolis ning tööl. Enamus naisi on tajunud meeskolleegide negatiivseid hoiakuid, vaimseid ja füüsilisi proovilepanekuid, toodi välja kuuldusi ahistamisest. Selgus, et vanemad meeskolleegid olid naiste suhtes kahtlevad ja oma hoiakutes kinni, nooremad meeskolleegid olid pigem toetavamad. Eelnevates uuringutes on viidatud (käesolev töö lk 19-21), et naispäästjad on kogunud tööl olles meeskolleegide poolt vaimset ja füüsilist ahistamist, otsest diskrimineerimist ning tõrjuvat töökeskkonda. Teoreetilistest uuringutest on leitud, et ühised treeningud ja koolitused vähendavad diskrimineerimist ning tekitavad suuremat ühtekuuluvuse ja meeskonnatunnet. (Sindena, *et al.*, 2011 pp. 101-104) Käesoleva uuringu tulemusi analüüsid võib järeldada, et organisatsiooni valmisolek naispäästjate värbamiseks on madal.

Kolmanda uurimisküsimusega oli autoril eesmärgiks välja selgitada, millised tegurid on naiste jaoks määravad päästja elukutse valikul. Uuringu tulemustest selgus, et eranditult kõik naised pidasid vajalikuks võrdset kohtlemist töökaaslaste poolt. Tähtis oli hästi toimiva ning toetava meeskonna olemasolu. Määrava aspektina toodi välja veel vaimne ja füüsiline valmisolek, perekonna mõistev suhtumine ja toetus. Eelnevalt on viidanud ka mitmed uuringud (käesolev töös lk 19-22), et naised ootavad meeskonnakaaslastelt tööalast võrdset kohtlemist, mis tekitaks suuremat ühtekuuluvustunnet. Samuti on uuringud viidanud, et määravaks teguriks on psühholoogiline ja füüsiline töö (Shuster, 1999). Naistele on tähtis ka toetava perekonna valmisolek töökohavalikul ning töökaaslaste mõistev ja toetav suhtumine. Uuringu tulemustest võib järeldada, et diskrimineerimise vähendamiseks peab kohtlema kõiki võrdselt ja võimaldama naistel täita oma tööülesandeid. Kui meessoost päästjad peavad suudavad täita päästetöödeks vajalikke tööülesandeid, peaksid seda suutma ka tööle võetud ja koolis käinud naised. Lihtne, kui päästetöödel ülesannete täitmisel mis nõuab füüsilist jõudu valitakse naise asemel mees sellist ülesannet täitma, võib see tugevdada alusetuid stereotüüpe.

Olulised tegurid olid naiste jaoks mugavate ja hästi sobivate tööriiete olemasolu. Eelnevad uuringud on viidanud tööriietuse mittesobivuse kohta (käesolev töö lk 15). Võib järeldada, et kaitseriietuse mittesobivus võib raskendada töötegemist päästesündmusel, tekitades ebamugavust ja suurendades tööõnnetuste riski.

Tulemusi analüüsisid võib välja tuua, et suurem osa uuritavaid ei pidanud oluliselt vajalikuks päästekomandos naistele eraldi privaatse tööruumi olemasolu ning eraldi olmetingimuste võimalust. Intervjueeritavad pidasid selliseid teemasid eelnevalt töökaaslastega läbi arutama. (vt käesolev töö lk 33-34) Intervjuu põhjal saab ka järeldada, et esines ka naisi, kelle jaoks oli privaattsooni olemasolu väga vajalik.

Toetudes teoorias käsitletud kirjandusallikatele ning uuringu tulemuste analüüsile ja järeldustele, teeb lõputöö autor järgmised **ettepanekud Sisekaitseakadeemia**le:

1. Tuua SKA õppekavadesse sisse õppeaine, mis vähendaks õppurite kultuurilistest ja soolistest eelarvamustest tulenevat stereotüüpset mõtlemist.
2. Rakendada ettevalmistavaid füüsiliste katsete kursuseid eelkõige suunitlusega naistele, mis aitaksid ette valmistada, naisterahvastel päästevaldkonnas tööle asumist ja hilisemat tööülesannete füüsilist täitmist.

3. Viia läbi täiendavad uuringud Päästeametis ja Sisekaitseakadeemias, et selgitada välja organisatsioonide valmisolek naispäästjate värbamiseks.

Ettepanekud Päästeametile:

1. Tutvustada naistele PäA-is olemasolevaid psühholoogilist tuge pakkuvaid võimalusi (vt käesolev töö lk 14), mis võimaldaks naistel rääkida kõrvalise isikuga oma igapäevatööga kaasnevast stressist ja keerulistest kogemustest.
2. Tuua hetkel töötavaid naispäästjaid rohkem eeskujudena esile avatud uste päevadel ja reklaamkampaaniates (plakatid, videod, meedia). Sellised kogemustele tuginevad kampaaniad julgustavad naisi rohkem päästjateks kandideerima.
3. Komandos, kuhu naine on tööle suunatud, rakendada sisseelamist toetavaid koolitusi kogu meeskonnale.

KOKKUVÕTE

Eestis on naiste osakaal päästja elukutsel madal (11 naist kolmeteist-aastasel perioodil). PÄA-il on soov suurendada naiste arvu päästja ametikohale kandideerijate seas. Lõputöö autor selgitab antud uurimistöös, kuidas suurendada naiste värbamist päästja elukutse valikul. Uurimistöös püstitatud eesmärk: takistused naiste värbamisel päästjateks sai täidetud. Tehti ettepanekud naiste osakaalu suurendamiseks.

Käesolev lõputöö koosneb kahest osast ja lisadest. Töö teoreetilises osas käsitleti Eesti päästesüsteemi, kirjeldati päästetöid ja kutsesobivusnõudeid. Selgitati päästetöödeks vajalikke sotsiaalseid psühholoogilisi ja füüsilisi tegureid. Teoorias on välja toodud varasemalt rahvusvahelistes uuringutes selgunud naispäästjate töös esineda võivaid peamisi takistusi.

Uurimistöö empiirilises osas viidi läbi eesmärgi saavutamiseks fenomenoloogiline uuring, mille käigus intervjueritavad rääkisid oma läbi elatud lugusid tulenevalt isiklikest kogemustest. Andmekogumise meetodina kasutati poolstruktureeritud intervjuusid. Andmeid analüüsiti teooriale tuginedes suunatud deduktiivse sisuanalüüsiga. Eesmärgi täitmiseks vastas autor **kolmele uurimisküsimusele**: millised on PÄA-is päästja kutsesobivusnõuded ja töötingimused ning kui hästi need sobivad naistele, milline on PÄA-i päästjate värbamispoliitika ning millised tegurid on naiste jaoks määravad päästja elukutse valikul (vt käesolev töö lk 36-38)

Esimese uurimisülesandena analüüsis autor teoreetilistele allikatele tuginedes Päästetöödeks vajalikke sotsiaalseid psühholoogilisi ja füüsilisi tegureid. Selgus, et peamised takistused töötamiseks päästja elukutsel on naiste madal vaimne ja füüsiline valmisolek, negatiivsed kogemused ning naiste otsene diskrimineerimine.

Teise uurimisülesandena viis töö autor läbi intervjuud naistega. Uurimisobjektiks olid kümme naist, kes on kandideerinud päästja ametikohale, töötavad hetkel päästjatena või kes on töötanud elukutseliste päästjatena. Intervjuude tulemusi analüüsid selgusid nende naiste arvates peamised takistused päästja elukutsel töötamisel. Sellisteks takistusteks olid näiteks diskrimineerimine, meeskolleegide poolt mitte omaks võtmine, kohati madal füüsiline ja vaimne valmisolek tööks, ning ka perekonna vähene toetus.

Kolmanda uurimisülesandena tõi lõputöö autor välja kuus **ettepanekut** naiste päästjaks värbamise suurendamiseks. **Esiteks:** tuua Sisekaitseakadeemia SKA õppekavadesse sisse teema, mis vähendaks õppurite kultuurilistest ja soolistest eelarvamustest tulenevat stereotüüpset mõtlemist. **Teiseks:** rakendada SKA-s suunavaid ja ettevalmistavaid füüsiliste katsete kursusi. **Kolmandaks:** Tutvustada naistele senisest enam PÄA-is olemasolevat psühholoogilise toe võimalusi **Neljandaks:** rakendada komandodes, kuhu naine on tööle saanud sisseelamist toetavaid koolitusi kogu meeskonnale. **Viiendaks:** tõsta esile hetkel töötavaid naispäästjaid rohkem eeskujudena avatud uste päevadel ja reklaamkampaaniates (plakatid, videod, meedia). **Kuuendaks:** antud uurimismeetod võimaldas analüüsida naiste arvamust. Meeste arvamuse uurimiseks, tegi autor ettepaneku järgmise uuringu läbiviimiseks PÄA-is: uuring meessoost päästjate ja meeskonnavanemate ning komandopealike seas, et selgitada välja organisatsiooni valmisolek rohkemate naispäästjate kaasamiseks päästekomandode töösse.

SUMMARY

This thesis is written in Estonian with a summary in both English and Estonian and consists of two chapters and eleven subchapters. It along with appendixes is 59 pages, of which 38 form the main body. Three charts, one figure and three appendixes are used in this thesis.

The subject of this thesis is relevant, because little research has been made in Estonia in the field of women serving as rescue workers. The aim of this thesis is to find out what women think are the main factors preventing them from having a greater role in rescue work and to make proposals on how to increase the percentage of women recruited as rescue workers.

The author uses qualitative phenomenological methodology to achieve this aim and semi-structured interviews were carried out to gather information. The subjects of these interviews were women, who had applied to be rescue workers as well as former and current female rescue workers. The results of this study show that there are preconditions, expectations and obstacles to becoming a female rescue worker. Preconditions: inner motivation, societal acceptance, physical and mental readiness, education, good communication skills and a trustworthy disposition. Expectations: familial support, understanding coworkers, equal treatment in the workplace and necessary talks regarding separate workspaces. Obstacles: low readiness of the organisation to include women as rescue workers, discrimination, inner fears, unsuitable protective outfits, poor physical and mental health.

The proposals made in this thesis regarding better inclusion of women in fire brigades could be applied by the curriculum developers at the Estonian Academy of Security Sciences as well as the Estonian Rescue Board. The results of this study may be of interest to other similar employers in fields, where the percentage of women in the workforce has also been much less prominent in comparison to men.

VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

Accelerista, 2017. *me ainult arvame, et naised on viletsamad autojuhid!*. [Võrgumaterjal]

Leitav: <https://www.accelerista.com/uudis/valismaa/naised-on-viletsamad-autojuhid/>

[Kasutatud 04 01 2020].

Ainsworth, S., Batty, A. & Burchiell, R., 2014. *Women Constructing Masculinity in Voluntary Firefighting*, s.l.: Gender, Work and Organizatio.

Aliverti, A. & LoMauro, A., 2018. *Sex differences in respiratory function*. [Võrgumaterjal]

Leitav: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5980468/>

[Kasutatud 30 03 2020].

Alumäe, T., Tilk, O. & Asadullah, 2018. *Advanced Rich Transcription System for Estonian Speech*. Tallinn: Baltic HLT.

Anspal, S. et al., 2009. *Sooline palgalõhe*, Tallinn: Praxis.

Armstrong, M., 2009. *Human Resource Mangement Practice A Handbooc*. London: Kogan Page.

Avenue, G., 2018. *Learn From Us Girls and Women*. [Võrgumaterjal]

Leitav: <https://adaa.org/living-with-anxiety/women/facts>

[Kasutatud 04 04 2020].

Avsec, R., 2017. *7 steps to an inclusive fire department culture*. [Võrgumaterjal]

Leitav: <https://www.firerescue1.com/reflecting-diverse-communities/articles/7-steps-to-an-inclusive-fire-department-culture-ePkyS78oIQSzDRBw/>

[Kasutatud 05 04 2020].

Barker, E., 2014. *6 Secrets of Top Performing Work Teams*. [Võrgumaterjal] Leitav:

<https://time.com/3632289/secrets-top-performing-work-teams/> [Kasutatud 08.03.2020].

Beaton, R. et al., 1998. Exposure to Duty-Related Incident Stressors in Urban Firefighters and Paramedics. *Journal of Traumatic Stress*, 11(4), pp. 821-828.

Berkman, B., Floren, M. & Willing, F., 1999. *Many Women Strong A Handbook. Usa: Women in the Fire Service*.

Bond, M. A. et al., 2004. Gendered Work Conditions, Health, and Work Outcomes. *Educational Publishing Foundation*, 9(1), pp. 28–45.

Brushlinsky, N. et al., 2019. World Fire Statistics (CTIF) *International association of fire and rescue services*. Russia: Center of Fire Statistics.

Burton, N., 2012. *The Battle of the Sexes*. [Võrgumaterjal]
Leitav: <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/hidden-and-seeking/201207/the-battle-the-sexes>

[Kasutatud 30 03 2020].

Chase, 2020. *Can You Be a Firefighter with Claustrophobia*. [Võrgumaterjal]
Leitav: <https://firefighterinsider.com/can-you-be-a-firefighter-with-claustrophobia/>

[Kasutatud 02 04 2020].

Council, National Volunteer Fire, 2018. *Volunteer Fire Service Culture Handbook*. Great Britain: National Volunteer Fire Council.

Craig, J. M. & Jacob, R. R., 1985. The Effect of Working With Women on Male Attitudes Toward Female Firefighters. *The Pennsylvania State University*, 6 (I), pp. 61-74.

Dotinga, R., 2012. *Men, Women Do See Things Differently*. [Võrgumaterjal]
Leitav: <https://consumer.healthday.com/eye-care-information-13/eye-and-vision-problem-news-295/men-women-i-do-i-see-things-differently-study-668256.html>

[Kasutatud 30 03 2020].

Espenberg, K., Varblane, U. & Puolokainen, T., 2013. *Abikaugetes piirkondades päästealase ennetustöö, ohutusjärelvalve ning päästetöö teenuste optimaalsete osakaalude määratlemine ja sellesarnase planeerimismudeli väljatöötamine*, Tartu: Riigikantselei Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE.

Haavalaid, V., 2019. *Haldusosakonna logistikatalituse töötervishoiu- ja tööohutusalane riskianalüüs*, Tallinn: Päästeamet.

Harris, C. R. & Jenkis, M., 2006. Gender Differences in Risk Assessment: Why do Women Take Fewer Risks than Men, *University of California*, 1(1), pp. 48–63.

Hirsijärve & Hurme, 1., 2000. *Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopilasopaino.

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P., 2010. *Uuri ja kirjuta*. Tallinn: Medicina
- Hollenbach, D., 2014. *Women in the Fire Service: A Diverse Culture Leads to a Successful Culture*. [Võrgumaterjal]
Leitav: <http://fireengineering.clarionux-migration.10upmanaged.com/2014/04/25/women-in-the-fire-service-a-diverse-culture-leads-to-a-successful-culture/>
[Kasutatud 02 02 2020].
- Hulett, D. M., Bendick, M., Moccio, F. & Thomas, S. Y., 2007. *Enhancing women's inclusion, Usa: in International Journal of Diversity in Organisations*, 2(8), pp. 189-208
- Jalakas, E., Mäestu, J. & Puhke, R., 2017. *Kehaliste katsete analüüs*, Tallinn: sisekaitseakadeemia, Tartu Ülikool.
- Järviste, L., 2010. *Poliitikaanalüüs*, Tallinn: Sotsiaalmineisterium.
- Kalmus, V., Masso, A. & Linno, M., 2015. *Kvalitatiivne sisuanalüüs*. [Võrgumaterjal]
Leitav: <http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyy>
[Kasutatud 16 04 2020].
- Karu, M. et al., 2014. *Sooline ja seksuaalne ahistamine töökohal*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.
- Khazan, O., 2012. *Male and Female Brains Really Are Built Differently*. [Võrgumaterjal]
Leitav: <https://www.theatlantic.com/health/archive/2013/12/male-and-female-brains-really-are-built-differently/281962/>
[Kasutatud 29 03 2020].
- Khazan, O., 2013. *Male and Female Brains Really Are Built Differently*. [Võrgumaterjal]
Leitav: <https://www.theatlantic.com/health/archive/2013/12/male-and-female-brains-really-are-built-differently/281962/>
[Kasutatud 15 10 2019].
- Kinkar, V., Põld, M., Ümarik, M. & Õun, T., 2019. *Juhendmaterjal karjäärispetsialistidele*. Tallinn: Tallinna Ülikool.
- Komisjon, Euroopa, 2016-2019. *strateegiline sooliise võrdõiguse tagamine*. Tallinn: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus.

Kutsekoda, 2018a. *Päästemeeskonna juht, tase 5*. s.l.:Vastu võetud Vara- ja isikukaitse Kutsenõukogu 11.04.2018 otsusega nr 10.

Kutsekoda, 2018b. *Päästja, tase 4*. s.l.:Vastu võetud Vara- ja isikukaitse Kutsenõukogu 11.04.2018 otsusega nr 10.

Kuurme, T., 2018. Emadus ja emade elumaailm. *Fookuse, Köide 38*. lk 98-113.

Kõva, T., 2007. *Aastatel 2005-2006 kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike hinnang oma karjäärile*, Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Käärits, E. et al., 2009. *Töölepingu seadus*. Tallinn: Raamatutrükikoda.

Laherand, M.-L., 2008. *Kvalitatiivne uurimus*. Tallinn: OÜ Infotrükk.

Lass, H., 2006. *Sooline diskrimineerimine vanglaametnike töös*, Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Lindre, M.-L., 2018. *Naisabiturientide motivatsioon astuda ajateenistusse ning seda mõjutavad tegurid. Magistritöö*, Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Lääts, A., 2012. *Päästjad tänapäeva rüütlid*. Tallinn: ilo.

Mason, J., 2002. *Qualitative Researching*. Thousand Oaks: Sage.

McDuff, D., Kodra, E., Kalioby, R. & LaFrance, M., 2017. *A large-scale analysis of sex differences in facial expressions*. [Võrgumaterjal]

Leitav: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0173942>
[Kasutatud 30 03 2020].

McQuerry, M., 2020. *Effect of structural turnout suit fit on female versus male firefighter range of motion*, Usa: Florida State University.

Moreno, C. G. & Roth, C., 2007. *Addressing sex and gender in epidemic-prone infectious diseases*. s.l.:World Health Organization.

Mägi, J., 2013. *Personalijuhtimine*, Kuressaare: Kirjastus külim.

Mänd, K., 2014. *Organisatsiooni arendamine*. Tallinn: Kodanikuühiskonna Sihtkapital.

- Nelson, A., 2018. *The Nonverbal Communication Gender Gap*. [Võrgumaterjal]
Leitav: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/he-speaks-she-speaks/201801/the-nonverbal-communication-gender-gap>
[Kasutatud 30 03 2020].
- Ojamägi, R., 2019. *Päästeameti teenistujate veeohutusalane täiendkoolitamine ennetustöök*, Tallinn: Sisekaitseakadeemia.
- Orenstein, D., 2017. *Whether Our Speech Is Fast Or Slow, We Say About The Same*. [Võrgumaterjal]
Leitav: <https://scienmag.com/whether-our-speech-is-fast-or-slow-we-say-about-the-same/>
[Kasutatud 30 03 2020].
- Owen, J., 2012. *Men and women really don't see eye to eye, according to a new study*. [Võrgumaterjal]
Leitav: <https://www.nationalgeographic.com/news/2012/9/120907-men-women-see-differently-science-health-vision-sex/>
[Kasutatud 29 03 2020].
- Praxis, 2015. *Siseturvalisuse hariduse mudeli analüüs*. [Võrgumaterjal]
Leitav: http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2015/04/Siseturva_lopparuanne_Praxis.pdf
[Kasutatud 18 12 2019].
- Päästeamet, 2006. *Päästeala ennetustöö strateegia aastani 2011*. [Võrgumaterjal]
Leitav: <http://rahvatervis.ut.ee/bitstream/1/153/1/P%C3%A4%C3%A4steamet2006.pdf>
[Kasutatud 28 03 2020].
- Päästeamet, 2012. *Päästeameti päästekomandode töökorralduse juhend. Kinnitatud peadirektori käskkirjaga 08.12.2014 nr .500*. Tallinna: Päästeamet.
- Päästeamet, 2015. *Päästeameti keemiasukeldumise juhend*, Tallinn: Kinnitatud peadirektori käskkirjaga 17.06.2010 nr. 111. Tallinn: Päästeamet.
- Päästeamet, 2016a. *Päästeameti strateegia aastani 2025, 2. täiendatud trükk*. [Võrgumaterjal]
Leitav: https://www.rescue.ee/files/2018-10/1540550967_srateegia-est-web.pdf
[Kasutatud 12 11 2019].

Päästeamet, 2016b. *Päästetöö nõõripääste juhend. Peadirektori 10.02.2015 käskkiri nr. 55.* Tallinn

Päästeamet, 2016c. *Kodu tuleohutuslane nõustamine.* [Võrgumaterjal]
Leitav: <https://www.rescue.ee/et/kodu-tuleohutuslane-noustamine>
[Kasutatud 12 02 2020].

Päästeamet, 2016. *Päästetööde suitsusukeldumise juhend. Peadirektori 11.04.2016 käskkiri nr. 146.* Tallinn

Päästeamet, 2018a. *Elanikkonna tuleohutus teadlikkuse teenus. Teenuskaart.* Tallinn: Päästeamet.

Päästeamet, 2018b. *Elanikkonna veeohutuse teadlikkuse teenus. Teenuskaart.* Tallinn: Päästeamet.

Päästeamet, 2018c. *Elanikkonna hädaolukorraks valmisoleku teenus. Teenuskaart.* Tallinn: Päästeamet.

Päästeamet, 2019a. *Päästeameti struktuur.* [Võrgumaterjal]
Leitav: <https://www.rescue.ee/et/paeasteameti-struktuur>
[Kasutatud 05 12 2019].

Päästeamet, 2019c. *Värbamise teenus. Teenuskaart. Tallinn: Päästeamet*

Päästeseadus (2019d) RT I, 19.11.2019, 2.

Rannamees, K., 2020. *Mis on stress ja kuidas ennetada läbipõlemist.* [Võrgumaterjal]
Leitav: <https://sisemineareng.ee/mis-on-stress-ja-kuidas-ennetada-labipolemist/>
[Kasutatud 02 04 2020].

Riskianalüüs, 2019. *Psühhosotsiaalse riski intervjuu.* [Võrgumaterjal]
Leitav: https://www.riskianaluus.ee/teenused/psuhhosotsiaalse-riski-hindamine/?utm_source=adwords&utm_medium=cpc&utm_term=psuhhosotsiaalsedtegurid&gclid=EAIaIQobChMIyZTkccPx6AIVE4GyCh0ZnA1tEAAAYASAAEgJvkPD_BwE
[Kasutatud 18 04 2020].

Roosaaar, M., 2019. *E-kiri "Naispäästjad" [E-kiri]* (02 02 2019).

Roosaar, M., 2019. *E-kiri "Päästeameti töötajate statistilised põhinäitajad"* [E-kiri] (10 10 2019a).

Roosaar, M., 2019. *E-kiri "Tööõnnetuste statistilised põhinäitajad"* [E-kiri] (28 03 2019).

Ryan, R. M. & Deci, E. L., 1985. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.

Ryan, R. M. & Deci, E. L., 2000. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being, New York: *American Psychological Association*, 1(55), pp. 68-78

Sakkos, T., 2011. *Komandode ja ennetustöö büroo koostöö ning selle võimalused*, Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Schneider, K. T., Swan, S. & Fitzgerald, L. F., 1997. *Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: Empirical evidence from two organizations.*, Usa: American Psychological Association.

Sepper, M.-L., 2010. *Naised & mehed võrdsed õigused, võrdne vastutus*. AS Atlex toim. Tallinn: Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium.

Shuster, M. P., 1999. *The physical and psychological stresses of women in firefighting*, Usa: Student Paper. pp. 77–82

Sindena, K., MacDermida, J. & Buc, S., 2011. *A qualitative study on the experiences of female firefighter*, Kanada: School of Rehabilitation Sciences.

Siplane, A., 2018. Naissoost ajateenijate toimetulekust Kaitseväes. *Fookuses*, Kõide 38, lk 207-220.

Sirkka, H., 2010. *Uuri ja kirjuta*. Tallinn: Kirjasus Medicaana.

Sisekaitseakadeemia, 2019. "Vastuvõtt päästja erialal". [Võrgumaterjal] Leitav: https://www.sisekaitse.ee/et/vastuv6tt_p22stja Tallinn: Päästeamet

Siseministeerium, 2014. *Päästeameti põhimäärus. Määrus RT I, 03.03.2011, 26*. Tallinn: Päästeamet

Päästeteenistuse seadus. (2019) RT I, 19.03.2019, 69. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13325132> [Kasutatud 02. 02. 2020].

Siseministeerium, 2020. *Päästeteenistujate kutsesobivuse nõuded, sealhulgas füüsilise ettevalmistuse, hariduseja tervisenõuded ” muutmine“ Määrus nr 2.* Tallinn: Päästeamet.

Soodla, H., 2010. *Päästejuhised tulekustustustöödel.* Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Statistikaamet, 2000. *Haridustase.* [Võrgumaterjal]
Leitav: <https://www.stat.ee/files/koolinurk/rahvaloendusest/rel2000/haridus.php>
[Kasutatud 26 03 2020].

Statistikaamet, 2019. *Rahvaarv aasta alguses.* [Võrgumaterjal]
Leitav: <https://www.stat.ee/stat-rahvaarv-aasta-alguses>
[Kasutatud 12 11 2019].

Sule, M., 2012. *Evaluation of recruitment methods: a case study of selected banks in tamale.* s.l.:Journal of Science and Technology.

Šarin, I., Soontalu, M. & Moor, M., 2017. *Suitsusukeldumise tehnika tulekahjudel.* Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Teder, G., 2015. *Päästejuhised liiklusõnnetuste tagajärge kõrvaldamisel.* Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (2020) RT I, 13.03.2019, 177.

Vainjärv, A., 2013. *Päästetöödejuhised pinnaltpäästetöödel.* ISBN toim. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Varblane, U. et al., 2013. *Meetme “Soolise võrdõiguslikkuse edendamise” hindamine,* Tartu: Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE..

Verma, R., 2013. *Brain Connectivity Study Reveals Striking Differences Between Men and Women.* [Võrgumaterjal]
Leitav: <https://www.pennmedicine.org/news/news-releases/2013/december/brain-connectivity-study-revea> [Kasutatud 30 03 2020].

Võrdõigusekohustus, 2020. *Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik.*
[Võrgumaterjal] Leitav: <https://volinik.ee/seadusandlus/> [Kasutatud 30 03 2020].

Õunapuu, L., 2014. *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimsviis sotsiaalteadus.* Tartu: Tartu
Ülikool.

TABELITE JA JOONISTE LOETELU

Tabel 1. Ohutegurid päästetöödel. (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 2020; autori koostatud)	14
Tabel 2. Naiste ja meeste eripärad (autori koostatud)	18
Tabel 3. Intervjuude ajaline kestvus (autori koostatud)	26
Joonis 1 Uuringu tulemused (autori koostatud)	27

LISA

Lisa 1. Intervjuu kava

FAAS 1	SELGITAV FAAS
INFORMEERING	<ul style="list-style-type: none">• Läbiviija tutvustus• Läbiviija selgitab intervjuu eesmärgi• Selgitatakse konfidentsiaalsust• Küsitakse luba intervjuueerimiseks• Palutakse luba salvestamiseks• Palutakse öelda, millised seosed on intervjuueeritava päästja ametikohaga
FAAS 2	JUTUSTAV FAAS
SOTSIAALSED, PSÜHHOLOOGILISED JA FÜÜSILISED TEGURID PÄÄSTJA TÖÖS	<p>1. Millised on kutsesobivusnõuded päästja ametikohal?</p> <p>2. Kui hästi on nimetatud nõuded kohaldatavad naisterahvale?</p> <p>Vajadusel: • Milliseks hindate füüsiliste katsete norme?</p> <ul style="list-style-type: none">• Kuidas talute emotsionaalselt raskeid olukordi, mis päästjatöös ette tulevad?• Millised tunded Teid sellistes olukordades valdavad?• Kuidas teie töökaaslased ja lähedased suhtusid teie erialavalikusse?• Millisena tunnetate üldist suhtumist oma elukutse valikusse? (motiveeriv, toetav, ükskõikne, negatiivne)
VÄRBAMISPOLIITIKA	<p>3. Millised tegurid panid Teid valima päästja elukutset?</p> <p>Vajadusel: • Mis Teid päästjatööl kõige enam motiveerib?</p> <ul style="list-style-type: none">• Palun täpsustage, millised tegurid on Teie jaoks kõige tähtsamad. <p>2. Milline oli Teie kogemus Päästeametis päästjaks värbamisel naisterahvana?</p> <p>Vajadusel: • Meenutage ja kirjeldage, kuidas nägi välja Teie tööle kandideerimine?</p> <ul style="list-style-type: none">• Mida tähendab Teie jaoks naiste ja meeste võrdne tööalane kohtlemine päästjana? Tooge näiteid.• Kuidas oli Teie värbamisprotsessis tagatud meeste ja naiste võrdõiguslikkus? (võimalusel selgitage) <p>3. Palun kirjeldage, milline on teie arusaam päästja töötingimustest ja nende sobivusest naisterahvale?</p> <p>Vajadusel: • Palun kirjeldage päästja tööülesandeid</p>

	<ul style="list-style-type: none"> •Kuidas vastavad tööruumid Teie vajadustele? •Kuidas vastavad Teie vajadustele tööriided? •Millised töötingimused on Teie jaoks kõige olulisemad? <p>Millised tegurid on/olid takistavad päästja elukutse valikul?</p> <ul style="list-style-type: none"> •Kas olete kogenud tööalast vaimset või füüsilist ahistamist või on Teil olnud muid negatiivseid tundeid?
ETTEPANEKUD	<p>4. Millised oleks Teie ettepanekud naiste osakaalu suurendamiseks päästja elukutsel?</p> <p>Vajadusel: •Milliseid võimalusi võiks päästamet pakkuda naispäästjatele?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tehke töökorraldusliku iseloomuga tegevusi/muudatusi, ettepanekuid, mille abil oleks võimalik päästekomandode töösse paremini kaasata naispäästjaid.
FAAS 3	KOKKUVÕTTEV FAAS
	<ul style="list-style-type: none"> •Intervjueritava tänamine •Soovite midagi veel lisada?

Lisa 2. Kooditabel

I Kategooria-NAISTE EELDUSED TÖÖTADA PÄÄSTEKOMANDOS	II Kategooria- KITSASKOHAD NAISPÄÄSTJATE VÄRBAMISEL	III Kategooria- NAISTE OLULISED OOTUSED TÖÖTAMAKS PÄÄSTEKOMANDOS	IV Kategooria- ETTEPANEKUD NAISTE SUURENDAMISEKS OSAKAALU
<ul style="list-style-type: none"> ●Motivatsioon ● Ühiskonna valmisolek ●Tööülesannete sobivus ○Vaimne toimetulek ○Füüsiliselt rasked tööülesanded ○Tööülesanded on erinevad ○Suhtlemisoskus ●Emotsionaalsetes olukordades toimetulek ○Raskelt ○Omaksel oli kergem rääkida ○Enda arvates hästi ○Toetav meeskond ○Naisterahva kohalolek tekitab turvatunde ●Kutsesobivusnõuete muudatuste vajalikkus ○ Sarnased katsed ○ Liiga kerged ○Muudatus oli vajalik ○Vajalik hakkama saamine ●Kutsesobivusnõuete sobivus naistele ○Sobivad ○Füüsiline 	<ul style="list-style-type: none"> ●Diskrimineerimine ○ Värbamisel ○ Tööl ○Koolis ○Mul ei lastud teha tööd ○Negatiivsed kogemused ● Madal organisatsiooni valmisolek ○Eelarvamused ○Ei olda valmis ○Pandi proovile ●Tööriided ○Ei sobinud ○Sobisid ●Kartus ○Sisemine hirm ●Nõrk vaimne ja füüsiline tervis ○Vaimne ja füüsiline ○Immuunsussüsteem 	<ul style="list-style-type: none"> ●Meeskond ○Head tulemused ●Võrdne kohtlemine ●Tööruumid ○Ühised tööruumid ei tekita probleeme ○Läbirääkimiste vajalikkus ●Perekonna toetus 	<ul style="list-style-type: none"> ●Muutus on tehtud ●Reklaam ●Ettevalmistavad füüsiliste katsete kursused ●Naistele eraldi privaattsoon ●Usaldusisikud

LISA 3. Uuringu kategooriad ja tsitaadid

Peakategooria	Alakategooria	Naispäästajate poolt välja toodud tsitaadid
Naiste eeldused töötada päästjana	1) Motivatsioon	<p>a) „Tahan olla ühiskonnale kasulik“ (NP1)</p> <p>b) „Kuskilt, seest tuleb see tunne“ (NP8)</p> <p>c) „See on vist kõige-kõige lähedam asi, et saan inimestele rääkida ja nende teadlikust tõsta mis neid ees ootab, kuidas eriolukordades hakkama saada. Juba enda teadmata räägin ja nõustan inimesi“ (NP2)</p> <p>d) „Ma olin, nelja-aastane tüdruk, kui ma otsustasin, et ma tahan päästaks saada, siis ma nägin telekas, et maavärinaid öeldes. Ma tahan minna rusude alt inimesi välja kaevama. Ema ütles selle peale, et sa pead siis suurena päästjaks hakkama ja oligi otsustatud. Pigem ongi vist see missioonitunne mulle lihtsalt meeldib see asi“ (NP6)</p>
	2) Ühiskonna valmisolek	<p>a) „Laste silmad alati lähevad särama kui räägin oma tööst“ (NP4)</p> <p>b) „Mul on, pigem, nagu positiivsed emotsioonid enamasti nagu niisugune, väga lahe“ (NP6)</p> <p>c) „Enamus inimesed vau efekt, et lahe, räägi mulle, mida sa tegid, kuidas sa tegid, kuidas see asi käis, kuidas hakkama said ja kõik asjad. Et siis nagu selgitad, mida sa tegid ja siis lähevad nii elevile ja nagu need täiega kiidavad takka, selles suhtes“ (NP7)</p>
	3) Tööülesannete sobivus	<p>a) „Emotsionaalselt /.../ võib-olla praegu ei suudaks seda tööd enam nii väga teha“ (NP10)</p> <p>b) „Aga kui on vaja füüsilist jõudu kasutada, siis me jääme meestele alla“ (NP2)</p> <p>c) „Kes on ikka koolist tulnud ja seal õppinud ja praktikat saanud siis teevad vahet, levitil ja lõikuril“ (NP6)</p> <p>d) „Mõni asi on, mida kindlasti meesterahvas ei saa teha, saab hästi naisterahvas hakkama sellega“ (NP4)</p> <p>e) „Kui nendega on kaasas naine kohe oleks palju turvalisem“ (NP3)</p> <p>f) „Mina olen see, kes nõustab ja räägib omanikuga“ (NP2)</p>
	4) Emotsionaalsetes olukordades toimetulek	<p>a) „Väga raskelt elasin neid läbi, ei saanud öösel magada, võisin öösel unes tulekahjusid näha“ (NP7)</p> <p>b) „Oli üks hukkunuga tulekahju ja seal ma nägin seda, et kuidagi sellel omaks seal oli minuga lihtsam rääkida kui meesterahvaga et kuidagi tekkis selline olukord, minu kui naisterahvaga sooviti suhelda kuidagi see emotsionaalne kontakt oli minul parem kui minu meeskonnakaaslastel“ (NP1)</p> <p>c) „Näiteks lastega seotud õnnetusjuhtumid, ma arvan, et naised saavad sellistes olukordades paremini hakkama, nagu emana, tead kuidas käituda mismoodi tegutseda, nagu emainstinkt lööb välja, et nutmiseks aega ei olegi“ (NP2)</p> <p>d) „Enda arvates talun hästi selliseid sündmusi“ (NP8)</p> <p>e) „Tundsin seda meeskonna siseselt, et peale sellist kurba filmi tulid mitmed kollegid, minu juurde rääkima, oma mõtetest ja tunnetest /.../ tundus, et mulle oli lihtne sellest rääkida“ (NP5)</p>
	5) Kutsesobivusnõuete muudatuste vajalikkus	<p>a) „Tookord päästjana töötades mõtlesin küll palju sellele, kas need normid peaksid olema erinevad naistele ja meestele ja mina päästjana töötades leidsin, et need normid peaksid olema ühesugused, kuna töö on ühesugune. Et siis ei tohiks olla vahet naiste ja meeste nagu füüsilistel katsetel. Samas ealine diskrimineerimine oli nii või teisiti füüsilistes katsetesse sisse kirjutatud, et mida vanemaks said, seda, väiksemad need normatiivid läksid ja see, tekitas sellise</p>

		<p>küsimused, kui kõigil on töö ühesugune, et kuidas siis viiekümne aastane võib teha ikkagi seda tööd natuke kehvemini kui siis kahekümne aastane.</p> <p>Ja, selle tõttu ma ei ole ka enam selle vastu, et naistel on teistsugused normid“ (NP1)</p> <p>a) „Aga see on nagu selline kahe otsaga asi, et ühelt poolt, kui on vanusega erinevused, et siis oleks võinud olla ka naistel katsed erinevad. Kuigi teiselt poolt on see töö on üks ja sama, et seal ei küsita, kui vana sa oled või kas meesterahvas naisterahvast ,pead jaksama. Et selle koha pealt ma nagu pigem pooldaks seda katsed oleks ühtsed nagu kõigile“ (NP6)</p> <p>b) „Praegu on kerged, katsed on lihtsustatud ja naistele, on ikka päris kerged tehtud. Et võiksid natuke ikka raskemad olla“(NP2)</p>
	6) Kutsesobivusnõuete sobivus naistele	<p>a) „No ma arvan, et selles tervisenõude osa ja haridusnõude osas ei ole eriti probleeme /.../ iseasi, kui lihtne on neil kooli läbida, eks see sõltubki sellest värbamispoliitikast ja koolis olevast valmisolekust ka, et näha naisi Päästeametikoal (NP1)</p> <p>b) „Need, mis nüüd on, täiesti okei /.../aga need vanasti, olid et see oli natuke nagu ülepingutatud, et naine peaks ka suutma nii hästi teha kui kahekümne aastane mees“ (NP7)</p> <p>b) „Minule olid takistavad füüsilised katsed, miks ma tööle ei saanud ikka väga rasked olid“ (NP8)</p>
Kitsaskohad Naispäästjate värbamisel	1) Diskrimineerimine	<p>a) „Päästekoolis /.../ ühe õppejõuga seda, kes lubas mulle, et ma nagunii lähen sealt koolist ära vabatahtlikult, siis ta lihtsalt ajab nutma /.../ta suht sihilikult pani mind ikka väga palju proovile (NP6)</p> <p>b) Ühes komandos ei võetud tööle /.../ettekäandeks toodi, et ei ole eraldi tingimusi naistele, teises komandos võeti tööle ja ei olnu samuti neid tingimusi /.../“ (NP10)</p> <p>c) „Ühes komandos ei olnud mingit võrdõiguslikkust, mind diskrimineeriti, öeldi, et ma ei saa töötada ja leiti siis põhjused, et naisterahvas ei tohi tõsta mingeid raskusi ja naisterahvas ei tohi teha seda ja teist ja et neil ei ole komandos ruume, kus mind majutada“ (NP1)</p> <p>d) „Oli juhuseid, kus käisin tulekahjul ja siis üks meeskonnavanem ei lasknud mul midagi teha. Mina ise teadsin juba, mida ma tegema pean, koolis kõik selge. Siis hakkasin seal voolikut võtma ja tuld kustutama, meeskonnavanem ei lubanud mul teha, siis jäingi käed rüpes seal passima. Ei teadnudki nagu mida teha, pärast tuli tagasiside istud, sa ei saa tulekahjul hakkama. Aga minu käest keegi ei küsinudki, mis ja kuidas seal tegelikult asi oli. Lihtsalt ei lastud teha asju.(NP7)</p>
	2) Madal organisatsiooni valmisolek	<p>b) „Vanem mees /.../ üritas „peedistada“, proovile panna nii vaimselt-füüsiliselt igatpidi. Selline mis kõige enam nagu on meelde jäänud, sest et mõnikord ma lausa tundsin, kuidas ma sõna otseses mõttes vihaseks sain. Ma tundsin, et see teatud nüanss käib pidevalt nii konkreetset minu pihta, et, et aeg-ajalt tuli ka pisar silmanurka“ (NP4)</p> <p>b) „Tööandja, töökaaslaste suhtumised võivad saada takistuseks- ütleme nii, kui sa kellegi arvates ei sobi sinna komandosse siis võidakse sind lihtsalt välja süüa , sest neid on seal hulgem, sina oled üks“ (NP6)</p> <p>c) „Enamus töökaaslasid ikka arvasid, et päästetöö on meeste töö“ (NP10)</p> <p>d) „Osad töökaaslased olid nüisugused negatiivsed, et naine ja töötab meiega“ (NP7)</p> <p>Alguses muidugi olin natuke šokis kah. Või mulle tundus, et mind vaadati sellise pilguga, oo, meil on nüüd naisterahvas. Et seda toetust ei olnud mul. Alguses võib-olla ma ise kartsin. Ma ei rääkinud kellegagi , ja olin omaette, sellepärast, tulid etteheited“ (NP2)</p>

	3)Kartus	a) „Võib-olla on naistes endis mingil määral kinni, kes ütlevad, „et ma oleni naine, oleni mehest nõrgenema, ei saagi hakkama“ ja ei proovigi. Aga erand kinnitab reeglit“ (NP4). b) „Naisel on sisemine hirm, mis võibolla on takistavaks teguriks“ (NP10)
	4)Nõrk vaimne füüsiline tervis	a) „Kui sa ei ole piisavalt heas füüsilises vormis ja sa ei oska ennast õigesti treenida, et ilmselt võibolla naistel eeldab natukene rohkem pingutamist kui meestel“ (NP6) b) „Kui ollakse nõrganärviline või nii-öelda stressiolukorras järsku pea kaotada, et siis ei tule sellest asjast midagi välja“ (NP6). c) „Oleneb kui vastuvõtlik on naisterahvas kõigile nendele haigustele ja bakteritele“ (NP4)
	5)Tööriided	a) „Meil ei tellita suuremaid kindaid, väga segav, kindaid pean ma ikka pidevalt kasutama“ (NP2) b) „Minule tööriided sobisid“ (NP4) c) „Teises riigis töötades ma sain naisterahvastele mõeldud tulekustutusriietuse ja see oli mugavam mul kasutada kui, Eestis olnud kustutus rietus“ (NP1)
Naiste olulisemad ootused töötamiseks päästekomandos.	1)Tööruumid	a) „Mina olin väga rahul, kõik vajalik oli olemas, pesemine, magamisevoodi, söögituba. Kas peaks komandos rakendama naistele mingeid eriruumi või eritingimusi meesterahvastest eraldada see oleneb naisest kellel mis nõudmised tingimused on“ (NP4) b) „Vahet, pole kellega ma üheskoos norskan. Mingit eraldi ruumi ma nüüd küll kuskil ei nõudnud“ (NP7) c) „Meil oli kokku lepitud, kui läksin mina pesema, siis teised ei tulnud“ (NP2) d) „Mina riideid naguini niideid ööseks ära ei võtnud“ (NP1)
	2) Meeskond	a) Minu jaoks on kõige olulisem meeskond./.../ kui sa pead töötama koos inimestega, kellega sul üldse hea koos töötada ei ole, siis sellest ei tule ka mingit head tulemust. Et see on nagu minu jaoks isiklikult igal pool kõige tähtsam.(NP5) b) Mul ei ole tähtis, kas olen ainuke naine lihtsalt, et kui inimesed on pahatahtlikud kurjad, või sellised nagu eelarvamustega naiste suhtes. Et mul oleks oluline, et meeskond peaks respektima (NP9)
	3) Perekonna toetus	a) „Noorem olid siis tutvusid meesterahvastega, mäletan seda, et ütleme niimoodi, et kümnest üheksa meest ütlesid, et mulle ei meeldiks see, kui ma oleksin su mees ja sa töötad, pääsjana, põhjendus oli seal, et sellepärast, et sa oled meestega koos- siis üks sellest kümnest oli see, kes ütles, et mulle ei meeldiks sellepärast, et see töö on liiga ohtlik“ (NP5) b) „Isa ütles, ma ei taha, et sa haiget saad? Aga see on ka arusaadav, et vanemad hoolivad oma lastest“ (NP2) c) „Minu lähedased pigem toetasid ja siiaaani toetavad ja nad on väga uhked selle üle, et ma olen päästeteenistuses tööl“ (NP1)
	4) Võrdne kohtlemine	a) „Olen rusikas püsti, justkui seesmiselt kogu aeg, et peaks ikkagi võrdne olema“ (NP8) b) „Minu arvates tugevad ja rumalad päästjad ei ole naispäästjatest paremad! Soo järgi üldistada ei saa“ (NP7)
Ettepanekud naiste osakaalu suurendamiseks	1) Muutus on tehtud	a) „Päästeamet on selle suure muudatuse juba teinud, et ei oskagi kuidagi nagu rohkem seda muudatust teha, aga see naiste nr. jääks mõistlikult madalaks, ma leian, et ei ole mõtet seda kalavõrkusid nagu suureks teha, muidu ujuvad sinna igasugused kulleled sisse. see on nagu piisav muudatus et need õiged naised tuleksid, kes ongi nagu päris tõsiselt huvitatud“ (NP9)

	2) Reklaam	a) „ <i>Naised kes töötavad juba praegu päästjana, võiksid ennast rohkemesile tõsta reklaamima, kui mina algul kandideerisin, siis ma ei teadnud kas on mõni naispäästja Eestis, et võibolla kogemustest rääkida naistel. Ma oleksin küll tahtnud rääkida ja nõu küsida nende naiste käest kogemusi kuulata</i> “ (NP3)
	3) Ettevalmistavad füüsiliste katsete kursused	a) „ <i>Ettevalmistavad /.../ füüsiliste katsete kursused kuhu saaks minna nii mehed kui naised. Kuidas ja mida ta treenima peab, et ta jõuaks sinnamaani, et need katsed ära teha. Kui inimesel on missioonitunne olemas ja tal on väga suur tahtmine seda tööd teha aga võib-olla ta lihtsalt ei oskagi treenida ennast nagu piisavalt tugevaks, et saada päästjaks</i> “ (NP6)
	4) Naistele eraldi privaattsoon	a) „ <i>Võib-olla ma teise asjana pakun välja seesamune, eraldatus, privaatsuse võimalus siis äkki veel, ma usun, et kindlasti on olemas ka naisterahvaid, kes väga hea meelega teeksid seda tööd. Aga nad kindlasti tahavad seda enda privaattsooni</i> “ (NP4)
	5) Usaldusisikud	a) „ <i>Näiteks, kui need naised saavadki tööle, aga seal tööl, ahistatakse või nad soovivad juba töölt ära minna, sellepärast et, see emotsionaalne töökeskkond ei ole sobilik. Et siis peaks olema nii-öelda usaldusisikud, kes sellises olukorras tuge nendele naisrahvastele pakuvad</i> “ (NP1)