

Sisekaitseakadeemia
Päästekolledž

Erko Kruusamägi

**TÖÖGA RAHULOLU KUJUNDAVATE TEGURITE
ANALÜÜS PÄÄSTEKOMANDODE NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja:
Marit Tisler,
Kaasjuhendaja:
Aire Mill, MSc

Tallinn 2015

SISEKAITSEAKADEEMIA LÕPUTÖÖ ANNOTATSIOON

Kolledž: Päästekolledž	Kuu ja aasta: juuni 2015
<p>Töö pealkiri eesti keeles: „Tööga rahulolu kujundavate tegurite analüüs päästekomandode näitel“</p> <p>Töö pealkiri võõrkeeles: „Analyse on the factors that shape job satisfaction on the example of Estonian Rescue Board“</p> <p>Lühikokkuvõte:</p> <p>Käesolev Lõputöö on kirjutatud eesti keeles ning võõrkeelne kokkuvõte on inglise keeles. Töö maht on 49 lehekülge, töös on 8 tabelit ja 8 joonist ning 2 lisa. Töö vormistamisel on tuginetud Sisekaitseakadeemia üliõpilastööde koostamise ja vormistamise juhendile.</p> <p>Lõputöö koosneb sissejuhatusest, kahest peatükist, mis koosnevad omakorda alapeatükkidest ja kokkuvõttest. Esimene peatükk tutvustab erinevaid tööga rahuloluga seotuvaid hoiakuid ja motivatsiooniteooriaid. Teises peatükis analüüsitakse küsitluse vastuseid ning ühtlasi võrreldakse saadud tulemusi 2013. aastal läbiviidud „Päästeameti teenistujate rahulolu- ja sisekommunikatsiooni uuringuga“.</p> <p>Lõputöö hüpoteesid toetuvad eelnevale „Päästeameti teenistujate rahulolu- ja sisekommunikatsiooni uuringule“, mis on näidanud, et kõige probleemsemaks valdkonnaks tööga rahulolus oli motiveeritus ning juhtkonna tegevus:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Päästeametis teostatud muudatused on seotud töömotivatsiooniga 2. Päästeametis teostatud muudatused on seotud juhtkonna tegevusega 3. Päästeametis teostatud muudatused on seotud üldise töötajate rahuloluga <p>Lõputöö eesmärgiks on päästeteenistujate tööga rahuolu kaardistamine ja analüüsi tulemustest lähtuvalt selgitada välja võimalikud parandust vajavad valdkonnad. Lõputöö eesmärgi saavutamiseks viis autor läbi ankeetküsitluse. Analüüsis ankeetküsitluse vastuseid ning võrdles saadud tulemusi 2013. aastal läbiviidud „Päästeameti teenistujate rahulolu- ja sisekommunikatsiooni uuringuga“.</p> <p>Töö tulemusena selgus, et töörahulolu üldtulemus on üle keskmise. Päästeametis teostatud muudatused on statistiliselt seotud üldise töörahuloluga, juhtkonna tegevuse kui ka töömotivatsiooniga. Uuringus selgus, et päästekomando päästeteenistujate jaoks on nende töö väga huvitav ning jõukohane, töötempo ja tööaeg on neile sobiv, koostöö kolleegidega toimib hästi ning nad on väga rahul oma töökaaslastega.</p>	
Võtmesõnad: muudatused, töömotivatsioon, küsitlus, analüüs	
Võõrkeelsed võtmesõnad: changes, work motivation, questionnaire, analysis	
<p>Lõputöö seos riiklike arengukavade ja prioriteetidega:</p> <p>Siseturvalisuse arengukava aastateks 2015-2020: 6. Arengukava alaeesmärgid ja olulisemad Poliitikainstrumendid; 6.2. Tõhusa päästevõimekuse tagamine</p>	
Säilitamise koht: Sisekaitseakadeemia raamatukogu	
<p>Töö autor: Erko Kruusamägi</p> <p>Olen koostanud lõputöö iseseisvalt. Kõik lõputöö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, seisukohad, kirjalikest allikatest ja mujal allikates saadud info on nõuetekohaselt viidatud. Olen nõus oma lõputöö avaldamisega elektroonilises keskkonnas.</p> <p>Allkiri:</p>	
Vastab lõputöö nõuetele Juhendaja: MARIT TISLER	Allkiri:
Vastab lõputöö nõuetele Kaasjuhendaja: AIRE MILL	Allkiri:
Kaitsmisele lubatud Kolledži direktor: AIN KARAFIN	Allkiri:

SISUKORD

SISEKAITSEAKADEEMIA LÕPUTÖÖ ANNOTATSIOON	2
SISUKORD	3
SISSEJUHATUS	5
1. TÖÖRAHULOLU JA MOTIVATSIOON	8
1.1. Tööga rahulolu	8
1.1.1. Tööga seotud hoiakud ja rahulolu	9
1.2. Ülevaade motivatsiooniteooriatest	11
1.2.1. Vajaduste ehk rahuloluteooriad	12
1.2.2. Protsessiteooriad	14
2. TÖÖGA RAHULOLU ANALÜÜS	17
2.1. Metodoloogia	17
2.2. Uuringu läbiviimine ja küsitluses osalejad	17
2.3. Tulemuste analüüs	19
2.4. Üldine rahulolu Päästeametis töötamisega	20
2.5. Rahulolu töökeskkonnaga	22
2.6. Rahulolu töökorraldusega	23
2.7. Rahulolu juhtimisega	24
2.8. Rahulolu motiveerimisega	25
2.9. Rahulolu tööõhkkonna ja mainega	26
2.10. Rahulolu Päästeametis toimunud muudatustega	26
2.10. Päästekomando päästeteenistujate kommentaarid ja ettepanekud	27
2.11. Rahulolu võrdlemine „Päästeameti teenistujate rahulolu- ja sisekommunikatsiooni uuringuga“	30
2.12. Rahulolukategooriate omavaheline võrdlus	31
2.13. Tööga rahulolu teema plokkide tunnuste vahelised seosed	31
KOKKUVÕTE	34

SUMMARY	37
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU	38
LISAD	40
Lisa 1. Ankeetküsitluse küsimused.....	40
Lisa 2. Ankeetküsitluse lisaküsimused	47

SISSEJUHATUS

„Organisatsiooni kõige suurem vara, väärtus, ja jõud peitub siiski temasse kuuluvates inimestes“ (Üksvärv, 2003, lk 19). Ettevõtte ei pea mitte üksnes otsima õigeid inimesi, vaid peab suutma ka alluvaid motiveerima enda juures töötama. Spetsiifilistele erialadele töötajate leidmine ja organisatsioonis hoidmine on oluline, kuna see tagab hea töö kvaliteedi. Iga organisatsiooni juht peaks olema kursis kui rahulolevad tema alluvad on, sest selle informatsiooni põhjal on võimalik motivatsiooni tõstmise läbi tagada paremad töötulemused.

2013. aastal 7-27 oktoobril viidi läbi Päästeameti teenistujate rahulolu- ja sisekommunikatsiooni uuring (Psience, 2013). 2013. aasta Päästeameti tööga rahulolu uuring keskendus tervele organisatsioonile. Käesoleva lõputöö autor analüüsib päästekomandode päästeteenistujate tööga rahulolu kujundavaid tegureid.

Teema on oluline, kuna töötajad on organisatsiooni toimimise aluseks. Seega on tähtis ka nende rahulolu, kuna see tagab parema töö kvaliteedi. Autor uurib, mis on päästekomando päästeteenistujate peamised motivatsiooni ja rahulolu mõjutavad tegurid ning kuidas saaks töö kvaliteeti hinnata, milliste näitajate kaudu ja kas/kuidas parandada.

Lõputöö on aktuaalne, kuna on toimunud mitmeid muudatusi Päästeameti struktuuris. Viimane kõige suurem muudatus leidis aset 2012. aasta algul kui Häirekeskus muudeti Siseministeriumi valitsemisalas olevaks iseseisvaks valitsusasutuseks ning Päästeameti haldusalasse kuulunud Põhja-Eesti Päästkeskus, Lõuna-Eesti Päästkeskus, Ida-Eesti Päästkeskus ja Lääne-Eesti Päästkeskus liideti Päästeameti ühtse juhtimise alla (Päästeamet, 2014).

Lõputöö eesmärgiks on päästeteenistujate tööga rahuolu kaardistamine ja analüüsi tulemustest lähtuvalt selgitada välja võimalikud parandust vajavad valdkonnad. Töö eesmärgi saavutamiseks toob autor välja järgmised uurimisülesanded:

1. Anda ülevaade töörahulolu ja motivatsiooni mõistest ning käsitlusest.
2. Viia läbi kvantitatiivne empiiriline rahulolu uuring päästekomandode töötajate seas ning analüüsida tulemusi töötajate kategooriate ja rahulolu tegurite mõistes.

Uurimismeetodina kasutab autor lõputöös kvantitatiivset uurimismeetodit ehk viib läbi ankeetküsitluse Eesti päästekomandode päästeteenistujate seas. Küsitlustega tahab autor eelkõige teada saada:

1. Millised on peamised rahulolu ja rahulolematust mõjutavad tegurid päästekomandode näitel?
2. Milline on üldine rahulolu päästekomandodes?
3. Kuidas hinnatakse Päästeametis toimunud muudatusi ning milline on nende mõju tööga rahulolule?
4. Millised on uuringu tulemused võrreldes 2013. aastal läbiviidud „Päästeameti teenistujate rahulolu- ja sisekommunikatsiooni uuringuga“?

Lõputöö hüpoteesid toetuvad eelnevale uuringule (Psience, 2013), mis on näidanud, et kõige probleemsemaks valdkonnaks tööga rahulolus oli motiveeritus ning juhtkonna tegevus, sellest lähtuvalt on tööle püstitatud järgmised hüpoteesid:

1. Päästeametis teostatud muudatused on seotud töömotivatsiooni
2. Päästeametis teostatud muudatused on seotud juhtkonna tegevusega
3. Päästeametis teostatud muudatused on seotud üldise töötajate rahuloluga

Lõputöö eesmärgist ja püstitatud ülesannetest tulenevalt koosneb töö kahest peatükist, need omakorda alapeatükkidest. Esimene peatükk on teoreetiline, milles tutvustatakse erinevaid töörahuloluga seostuvaid hoiakuid ning motivatsiooniteooriaid. Teises peatükis analüüsitakse ankeetküsitluse vastuseid ning kirjeldatakse tehtud küsitluse põhjal tööga rahulolust tulenevaid tegureid, mis on päästeteenistuja jaoks vähem ja rohkem tähtsamad.

Autor soovib tänada lõputöö koostamisel saadud abi eest juhendajat Marit Tislerit, kaasjuhendajat Aire Milli ja kõiki päästekomandode päästeteenistujaid, kes leidsid aega autori poolt koostatud ankeetküsitluse täitmiseks.

1. TÖÖRAHULOLU JA MOTIVATSIOON

1.1. Tööga rahulolu

Rahulolu all võib mõelda nii inimese suhtumist kui ka emotsionaalset seisundit. Rahulolu kui suhtumine ei tähenda, et oma tööga rahulolev inimene peaks tingimata kogu aeg töö juures heas tujus olema. Rahulolu kui emotsionaalne seisund kajastab vajaduste rahuldatusetaset, suhtumine aga vajaduste intensiivsust. (Virovere, Alas & Liigand, 2005, lk 46) Tööga rahulolu on ametist või tööalasest tegevusest tulenev meeldiv emotsionaalne seisund. Emotsionaalse seisundi moodustavad tihtipeale inimeste tunded, suhtumine ja meeleolud. (Alas, 2002, lk 44)

Organisatsioonis on oluline töötaja töö kvaliteet, millest sõltub organisatsiooni teenuse edu ja arenemine. Tähtis on Päästeameti päästekomandodes töötaja poolt kvaliteetse teenuse osutamine, kuna enamjaolt on sündmused just seotud otseselt või kaudselt inimese abistamisega. Inimese väärtus on hindamatu ning seega on oluline kui kiiresti, kvaliteetselt ning organiseeritult abi abivajajani jõuab. Kuna tegemist on väga olulise teenuse osutajaga siis tähtis on teada, kui rahul on päästekomandode töötajad oma tööga. Selleks viiakse läbi uuringuid, mille põhjal on võimalik järeldusi teha, kas tulevikus peab töötajaid rohkem motiveerima erinevate võimalustega.

Kuna iga inimene on erinev, siis sellest sõltuvalt on ka erinevad psühholoogilised omadused. Neid on oluline teada, sest siis oskab ka ettevõtte juht tähelepanu pöörata ning varases järgus töörahulolu säilitada või parandada. Psühholoogilisteks omadusteks on hoiakud, tajud, vajadused, tunded ja väärtused, õppimine ja isiksuseomadused. Seega ongi igal inimesel erinevates olukordades erinev mõistmine. Omadused näitavad inimese eeldusi ja võimeid tegevuses osalemiseks, mis kujunevad kolme teguri mõjul (Vadi, 2000, lk 59-60):

1. sotsiaaldemograafilised tunnused – sotsiaal-majanduslik olukord, perekondlik seisund;
2. pädevuse ja asjatundlikkuse tunnused, mille moodustavad võimed ja kogemused;
3. psühholoogilised ja bioloogilised tunnused, mille kujundavad isiksuseomadused, hoiakud, tajud, väärtushinnangud, tunded.

Nende omaduste põhjal on võimalik juhil mõista, et iga töötaja mõttelaad, käitumine, hoiakud ja võimed on erinevad. Juht peab mõistma mehhanisme, mis mõjutavad temas endas ja teistes toimuvat (Vadi, 2000, lk 60). Vadi (2000, lk 61) toob välja, et organisatsioon loob võimalused ülesannete täitmiseks ning selleks on vaja ressursse, töövahendeid, tehnoloogiat, organisatsiooni struktuuri ja peamiste ülesannete, eesmärkide ja töö kirjeldusi. Kui aga ettevõtte ei suuda tagada seda kõike siis võibki tekkida rahulolematust.

1.1.1. Tööga seotud hoiakud ja rahulolu

Hoiak on kalduvus vastata või hinnata positiivselt või negatiivselt. Hoiak on üldine ja suhteliselt püsiv hinnanguline suhtumine mingisse nähtusse. (Vadi, 2000, lk 86) Tööraahulolu võib vaadelda nii üldise hoiakuna kui ka ühe töötaja individuaalse rahuloluna. Üksikisiku seisukohalt on rahulolematust oma ametiga ja soov seda vahetada enamasti ebameeldiv ning viitab vajadusele elukutset vahetada. (Virovere, *et al.*, 2005, lk 46)

Hoiak koosneb kolmest komponendist (Vadi, 2000, lk 86):

1. Tunnetuslik, mis koosneb tõekspidamistest, teadmistest, arvamustest;
2. Emotsionaalne, mis sisaldab tundeid, meeleolusid, ja suhtumist;
3. Käitumuslik, mis sisaldab inimese soove ja oskuseid käituda vastavalt hoiakule.

Tööraahulolu võib vaadelda kui hästi või halvasti töötaja tunnetab tööd, suhtlemist töökaaslastega, ning töökorraldust. Ruth Alas (2002, lk 47) viis läbi 1998-2002 aastatel

töötajate hoiakute alaseid uurimusi. Uurimuste tulemusel valmis küsimustik töötajate hoiakutele hinnangu andmiseks. Hoiakute alaseid uurimusi viidi läbi neljal skaalal (Alas, 2002, lk 47):

1. Rahulolu töö iseloomuga
2. Rahulolu juhtimisega
3. Informeeritus muudatustest
4. Muudatuste vajalikuks pidamine

Neid skaalasid kasutades koostas Ruth Alas mudeli töötajate valmisoleku kohta muudatusteks. See mudel kirjeldas seda, kuidas eristuvad töötajad, kas nad on valmis muudatusteks või ei. Mudel sisaldas nelja erineva muudatusteks valmisoleku astmega rühma (Alas, 2002, lk 47):

1. Alati rahulolematud
2. Olemasoleva olukorra säilitajad
3. Rahulolematud ja muudatuste esilekutsujad
4. Rahulolevad, kes soovivad muudatusi

Kõige raskem oleks muudatusi läbi viia töötajate seas, kes on alati rahulolematud, kuna pidevalt negatiivsed inimesed ei usugi selles või on kaotanud usu. Kõige lihtsam on muudatusi viia läbi rahulolevate seas, kes soovivad muudatusi, kuna nad mõtlevad ette ning soovivad veel paremaid lahendusi. (Alas, 2002, lk 47) Ruth Alase uuringutes selgus, milliste kategooriatega töötajad suhtuvad paremini muudatustesse. Nendeks on (Alas, 2002, lk 48):

1. Kõrgema haridusega töötajad
2. Nooremad töötajad
3. Kõrgemal positsioonil olevad töötajad
4. Ettevõttes vähem töötanud
5. Kindlate kutsehuvidega

6. Põhirahvusest

7. Meestöötajad

1.2. Ülevaade motivatsiooniteooriatest

Töötajate motiveerimiseks on mitmeid erinevaid võimalusi. Juhid tuginevad töötajate motiveerimisel ametlikule võimule, sanktsioonidele ja hüvitistele (Türk, 2001, lk 130). Juhid peavad olema innovaatilised, et leida oma organisatsioonis töötajaid motiveeriv vahend. Organisatsiooni toimimiseks peavad pingutama kõik meeskonnaliikmed, selleks peab oskama ettevõtte juht oma alluvaid motiveerida, et püstitatud eesmärgid saaksid täidetud.

Sisemisi ajendeid, põhjusi ja jõude, mis mõjutavad inimese tegevust, nimetatakse motivatsiooniks (Türk, 2001, lk 130). Selleks, et motivatsioon tekiks, peab töötajat motiveerima. Motiveerimine on inimest tegutsema ajendavate jõudude teadvustamine ja inimese mõjutamine nende kaudu. Tõises tegevustes saab vaadelda kolme motivatsiooniallikat (Vadi, 2000, lk 91):

1. Töö eest saadav tasu, mille hulka kuuluvad kaudsed ja otsesed tasud.
2. Töökeskkond, koosneb meeskonnaga suhtlemisest, füüsilisest keskkonnast.
3. Töö ise, võimaldab arenemisvõimalusi, eneseteostust, endast lugupidamist.

Motivatsiooni allikad võib nimetada välisteks või sisemisteks. Tasu ja töökeskkond on väline motivatsioon, mida pakub organisatsioon töötajale. Sisemisteks on tunnustus, saab kasutada oma andeid, saab ennast tõestada ehk psühholoogilised allikad, kuid eelkõige peab inimesele endale meeldima vastav elukutse, mille ta on valinud.

Motivatsiooniteooriaid on palju ja neid on võimalik rühmitada erinevalt. Motivatsiooniteooriate lähtealusteks võivad olla nii psühholoogilist kui juhtimislikku laadi. Enamlevinudateks motivatsiooniteooriateks on vajadus- ehk rahuloluteooriad

ning protsessiteooriad. (Türk, 2001, lk 134) Kumbki motivatsiooniteooria ei saa toimida üksinda, vaid mõlemad täiendavad üksteist (Virovere, *et al.*, 2005, lk 60).

1.2.1. Vajaduste ehk rahuloluteooriad

Järgnevas alapeatükis toob autor välja tuntumaid ja kasutusel olevaid vajadusteooriad, mis seostuvad kõige rohkem tööga rahulolu kohta. Sageli käsitletakse motivatsiooni alustena inimese vajadusi. Rahuloluteooriad selgitavad inimese motivatsiooni lähtudes vajadustest ja nende rahuldamisest. Rahuloluteooriad näevad inimeste vajaduste rahuldamist seoses ümbritseva keskkonnaga. Vajadusi on võimalik rahuldada asudes keskkonnaga koostegevusse (Vadi, 2000, lk 92). Vajadus on seisund, mille on esile kutsunud teatud tingimuste puudumine, mis kindlustaksid subjekti bioloogilise, vaimse ja sotsiaalse olemasolu ning arengu, mis ajendab teda tegutsema puuduoleva saavutamiseks. (Vadi, 2000, lk 92)

Tõises tegevuse toimivaid vajadusi on valdavalt analüüsitud kolme vajadusteteooria baasil: Abraham Maslowi, David McCellandi ja Frederick Herzbergi rahulolu teooriad (Virovere, *et al.*, 2005, lk 60). A. Maslow kirjeldas neid vajadusi astmeliselt (Maslow, 1989, pp. 371-381):

1. Füsioloogilised vajadused on esmasel astmel, mis on mõeldud eelkõige organismi talituseks. Vajadusteks on tarvidus vee, hapniku, puhkuse, tegevuse ja une järele.
2. Teisel astmel paiknevad turvalisuse- ja kaitstusvajadused. Soov on vältida füüsilist vägivalda ning hirmu, tagada organiseeritus ja tasakaal. Tõises tegevuses avaldub nii soov olla kindlustatud tööga kui ka soov vältida organismile ebasoodsaid tingimusi.
3. Kolmandaks on kuuluvuse- ja sotsiaalne vajadus, kus siis inimesed soovivad osaleda meeskonnatöös, tahavad suhelda töökaaslastega ning tunnetavad, et kuuluvad meeskonda.

4. Neljandal astmel asetseb lugupidamisvajadus, see väljendub soovis asutuse ja püsiva enesehinnangu järele. Endast lugupidav inimene tunnetab nii oma nõrku kui ka tugevaid külgi ning suhtub austusega teistesse töötajatesse.
5. Püramiidi viimasel astmel asetseb eneseteostusvajadus, milleks on soov ennast arendada ja täiendada oma võimeid.

Teiseks tuntuimaks vajadusteooriaks on David McCellandi vajadusteooria, mille järgi inimese käitumise iseloomustamisel ja mõistmisel tuleks tugineda kolmele vajadusele (McCelland, 1989, pp. 398-401 ref Vadi, 2000, p. 97):

1. Saavutusvajadus, mis ajendab saavutama paremaid tulemusi, lahendama keerulisi probleeme, riskima, eelistama vastutusrikkaid olukordi.
2. Suhtlemis- ja liitumisvajadus ajendab looma ja hoidma sooje, sõbralikke suhteid teiste inimestega, pöörama tähelepanu teiste tunnetele ning inimestevahelistele suhetele.
3. Jõu- või võimuvajadus tingib soovi kontrollida ja mõjutada teiste käitumist, nende eest vastutada.

McCelland leidis oma uuringute käigus, et saavutusvajadus aitab selgitada ettevõtluse fenomeni ja suurte ettevõtete juhtide edukust (Miner, 1980, pp. 50 ref Vadi, 2000, p. 97). Kõrge saavutusvajadusega inimesed otsivad tööülesannetest isiklikku vastutust, eesmärkide saavutamist ja hinnangut oma tegevusele. Kõrge suhtlemisvajadusega inimesed peavad teises tegevuses tähtsaks inimestevahelisi suhteid ja suhtlemisvõimalusi. Kõrge võimuvajadusega juhid tahavad rohkem vahetult alluvaid mõjutada. Nad annavad otseseid soovitusi ja hinnanguid. Juht, kellel on kõrge võimuvajadus ja madal suhtlemisvajadus, võib kujuneda autokraatseks juhiks. Headel juhtidel on tavaliselt keskmisest kõrgem saavutusvajadus. (Vadi, 2000, lk 98)

Kolmandaks tuntuimaks vajadusteooria loojaks on Frederick Herzberg, kelle eesmärgiks oli uuringute küsitluste põhjal välja selgitada tööga rahulolu ja rahulolematuse põhjuseid. Uuringu tulemusel kujunes välja kahe faktori teooria. Nendeks on motivatsioonifaktorid ja hügieenifaktorid. Motivatsioonifaktor on seotud

töö sisuga. Herzberg nimetab viis tegurit, mis kujundab kõrget rahulolu tööga (Attwood & Dimmock, 1996, pp. 73-74):

1. Saavutused
2. Tunnustus
3. Töö ise
4. Vastutus
5. Areng tegevuses

Töö ise, vastutus ja areng tegevuses mõjutavad kõige rohkem tööga seonduvaid hoiakuid (Vadi, 1995, lk 89).

Hügieenifaktor koosneb töötasust, töötingimustest, juhtimiskvaliteedist, kindlustundest töö, inimsuhetest, töökultuurist, isiklikust elust. Kui ettevõtte tahab suurendada tööga rahulolu, ei piisa ainult hügieenifaktoritest, vaid rahulolu saavutamiseks tuleb arvestada mõlemat. Kahe-faktori teooria on paremini kohandatud teenistujatele, vähem tööliste (Vadi, 2000, lk 89). Seega on teooria tegurid väga sobilikud päästekomandode teenistujatele.

Inimesed on erinevad, seega tuleb neid motiveerida erinevatel viisidel. Kuna päästekomando päästeteenistuja töö on väga pingeline ja tihti võivad sündmused kesta väga pikalt, siis eriti tähtis on päästekomandos meeskonnavanema/rühmapealiku juhtimise roll. Kui ta ei suuda juhtida kvaliteetselt ning tulemuslikult siis sellest tulenevalt võib kannatada kogu meeskond kui ka sündmuse lõplik tulemus. Tähtis on nii meeskonnavanemal/rühmapealikul ning päästjal saada tunnustust, mida ta väärrib. Tunnustada on võimalik mitmel moel, kuid peamine on see, et seda õigel ajal oleks piisavalt, vastasel juhul mõjutab see päästeteenistuja kvaliteetse töö tegemist, mis omakorda ühiskonna arvamust teenuse osutaja kohta. (Staley III, 2008, pp. 25-63)

1.2.2. Protsessiteooriad

„Protsessiteooriad püüavad selgitada, kuidas inimesi motiveerida keskendudes mõtlemisprotsessidele, mida inimesed kasutavad oma valikute tegemisel.

Protsessiteooria lähtekohaks on arusaam, et inimesed analüüsivad situatsiooni ja otsustavad, kas ja kuidas sellele reageerida“. (Hansen, 2015)

Käesolevas töös toob autor välja kõige enam tuntud protsessiteooriad, milledeks on võrdsuse- ja ootusteteooria. Protsessiteooriad põhinevad inimeste tunnetusprotsessidel, olukordade uurimisel ja neile reageerimisel. Levinumateks on Adamsi, Weicki, Marchi ja Simoni võrdsusteooriad ning Vroomi ootusteooria (Türk, 2001, lk 135).

Võrdsusteooria seisneb selles, et inimesed võrdlevad oma tööd üldiselt ja selle eest saadud tasu teiste töötajatega ning võitlevad sellepärast, et oleks õiglus. Kui töötajad tajuvad, et organisatsioonis on ebaõiglus siis see tekitab inimeste vahelisi sisepingeid, millega kaasneb motivatsiooni langus. Selle vältimiseks tuleb töötajaga suhelda ning anda tagasisidet vastavalt olukorrale. (Türk, 2001, lk 136) Üldiselt võrdleb töötaja, kas ta saab õiglast tasu vastavalt oma haridusele, kogemustele, pingutusele, varasemate töökohtade näitel, mis oli enne ja milline olukord on hetkel.

Ootusteteooria on välja töötanud Victor Vroom 1964. aastal (Vadi, 2000, lk 100). Töötaja on motiveeritud siis kui ta saab organisatsioonis viia ellu oma enda eemärgid ja ootused. Ootusesse usutakse ning lahendus inimese käitumisel võibolla edukas või ebaedukas. Töösoorituse saavutamiseks on vaja teha jõupingutusi, selleks arvestavad inimesed kolme peamist tegurit (Vadi, 2000, lk 100-101):

1. Pingutus – tegevus. Protsess, kus inimene analüüsib iseennast, kas tal on vastav võimekus, eelkõige arvestatakse minevikus toimunut. Pingutuse tulemus sõltub inimesest endast, kas ta usub endasse või mitte.
2. Tegevus – tagajärg. Analüüsitakse teiste inimeste kogemusi ja prognoositakse teiste inimeste reaktsioone, kuidas keegi käitub.
3. Olulisus- inimene võrdleb/hindab, kas saadud hüved/tasud on võrdsed sooritatud tegevuste tagajärgedega.

Kokkuvõtteks võib öelda, et kui töötaja usub ja ta tajub, et oodatud tulemus on tema jaoks väga väärtuslik, siis ta ka pingutab rohkem. Kui töötaja on enesekindel ja tasakaalukas siis saavutab ta oodatud tulemused. Tuleb arvesse võtta ka tööandja

panust. Motivatsioon on pingutuse, tulemus ja olulisuse korrutis (Valk, 2003, lk 189). Kui puudub üks tegur, siis puudub ka motivatsioon. Ettevõtte juhtimisel peab tähelepanu pöörama eelnimetatud teguritele. Kui tööandja arvab, et need tegurid ei ole tähtsad ning puudub huvi probleemide ennetamiseks, siis võib arvata, et tekib rahulolematuse ning töö kvaliteedi langus.

On kahte tüüpi motivatsiooniallikaid, mida nimetatakse sisemisteks ja välimisteks. Päästekomando päästeteenistujaid motiveerivad pigem just sisemised motivaatorid. Need on seotud otseselt tööga. Sisemised motivaatorid tulenevad sellest, et päästekomando päästeteenistuja, saab töös kasutada oma andeid ja saab ennast tõestada. (Cunningham, 2015) Uuringud on näidanud, et päästekomando päästeteenistuja jaoks on kõige motiveerivamaks saavutused, tunnustus, töö ise, vastutus ning areng tegevuses (Iafc, 2013, pp. 138). USA-s, Indiana osariigis, Noblesville tuletõrjedepoos viidi läbi tööga rahulolu uuring, kus selgus, et kõige tähtsam töö tegemise faktor on tööturvalisus. Tõises tegevuses avaldub see järgnevalt: soov olla kindlustatud tööga ning soov vältida organismile ebasoodsaid tingimusi. Tööturvalisus on väline motivaator. Uuringu tulemused näitasid, et tuletõrjujaid motiveerivad siiski kõige rohkem töötama sisemised motivaatorid, mitte välimised. Sisemisteks on tunnustus, võimalus ennast tõestada ehk psühholoogilised allikad, kuid eelkõige peab inimesele endale meeldima vastav elukutse, mille ta on valinud. (Wyant, 2009)

Paljusid USA kodanikke ei motiveeri töötama ainult palk, vaid konkreetne töö peab olema inimese jaoks olulise tähendusega. Töötades mõistab inimene, kuidas see mõjutab tervist nii füüsiliselt kui vaimselt. Kuna töö omab kesksel rollil paljude inimeste jaoks, siis järelikult on tähtis, et töötaja oleks rahul ning tunneks ennast õnnelikuna vastaval ametikohal töötades. Ameerika Ühendriikides viidi läbi uuring, mille eesmärgiks oli selgitada välja, esiteks millistel ametikohtadel töötades ollakse tööga kõige rahulolevamad ning teiseks, millistel ametikohtadel töötades ollakse kõige õnnelikumad. Uuringus selgus, et 80.1% tuletõrjujatest on oma tööga väga rahul ning asetsesid tööga rahulolu pingereas kolmandale kohale. 57.2% tuletõrjujatest olid väga õnnelikud, et töötavad vastaval ametikohal ning õnnelikkuse pingereas paiknesid tuletõrjujad teisel kohal. (Smith, 2007)

2. TÖÖGA RAHULOLU ANALÜÜS

2.1. Metodoloogia

Käesolev lõputöö on koostatud ankeetküsitluse põhjal, mis on viidud läbi päästekomandodes. Autor valis ankeetküsitluse, kuna see annab kõige vahetuma ja täpsema tagasiside päästekomandode päästeteenistujate rahulolu kohta. Küsitlust koostades arvestas lõputöö autor varasemalt läbiviidud Päästeameti teenistujate rahulolu- ja sisekommunikatsiooni uuringuga. Lõputöö koostamisel, kasutab autor eelnevas uuringus kasutatud küsimusi, mis koosnevad 5-st teemaplokist: töökeskkond, töökorraldus, juhtimine, motiveerimine ning tööõhkkond ja maine (Psience, 2013). Lõputöö autor lisas küsitlusele omapoolseid küsimusi selle kohta, mis on toimunud Päästeametis viimaste aastate jooksul. Saadud ankeetküsitluste vastuste põhjal koostab autor kokkuvõtte ning võrdleva analüüsi eelneva uuringuga. Uuringu sihtgrupiks olid Päästeameti Põhja, Lõuna, Ida ja Lääne päästekeskuste päästekomandode päästeteenistujad. Planeeritava valmi suurus on 200 inimest.

2.2. Uuringu läbiviimine ja küsitluses osalejad

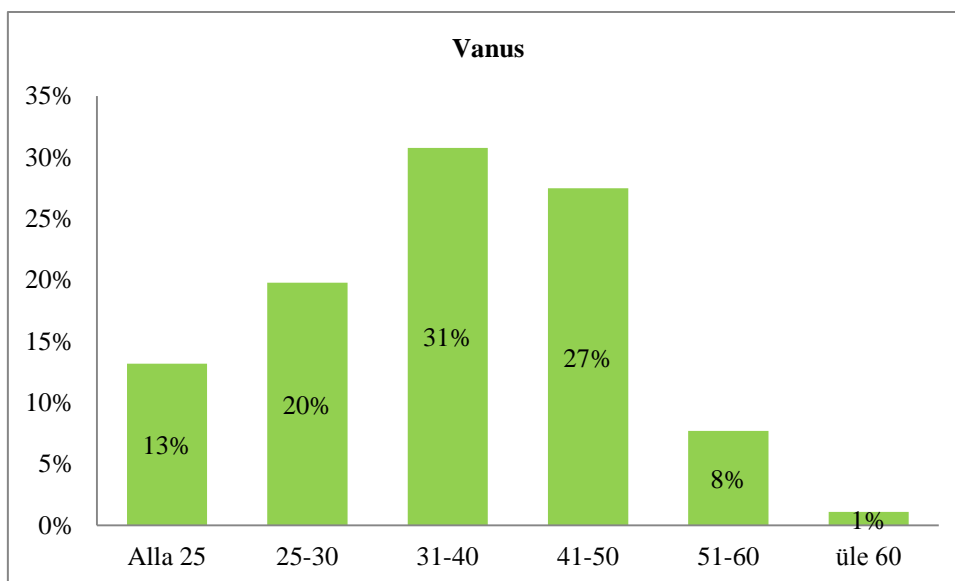
Uuring viidi läbi ajavahemikus 02.03-20.03.2015 veebiküsitluse teel. Küsitluse viidi läbi Psience veebikeskkonnas. Küsitluse lõppedes koostas lõputöö autor kokkuvõtte tulemustest ning seejärel võrdles eelneva töörahulolu uuringuga Päästeametis.

Andmeanalüüsiks kasutas lõputöö autor Microsoft Excelit vastavate numbriliste väärtuste väljaarvutamiseks. Uuringu sihtrühma moodustasid kõik Päästeameti päästekomando päästeteenistujad (arvestuslikult 1759 inimest). Küsimustikule vastas 91 inimest (5,17 % kõikidest päästekomando töötajatest). Järgnevas tabelis on toodud vastamisaktiivsus piirkonniti.

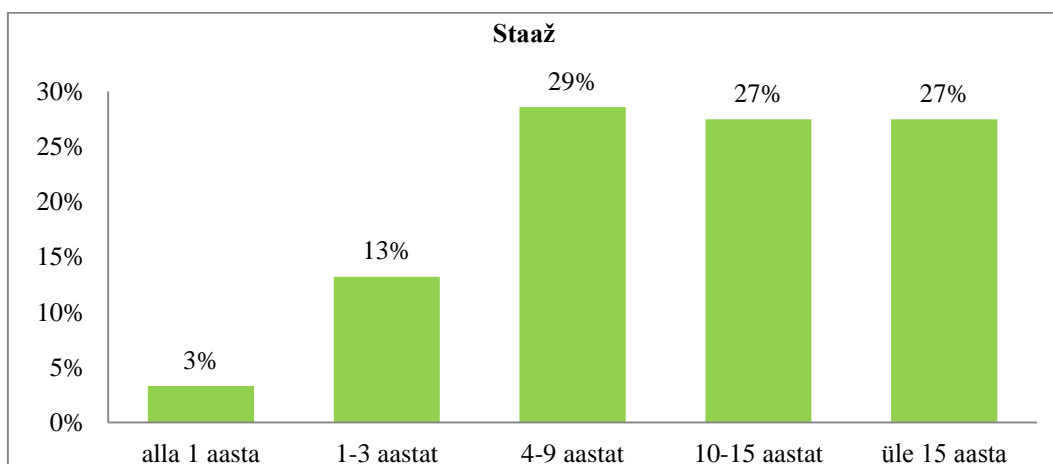
Tabel 1. Vastamisaktiivsus küsitluses (autori koostatud)

	Vastajate arv	Vastamisaktiivsus
Põhja päästekeskus	42	2,38%
Lääne päästekeskus	26	1,48%
Lõuna päästekeskus	20	1,14%
Ida päästekeskus	3	0,17%
Kokku	91	5,17%

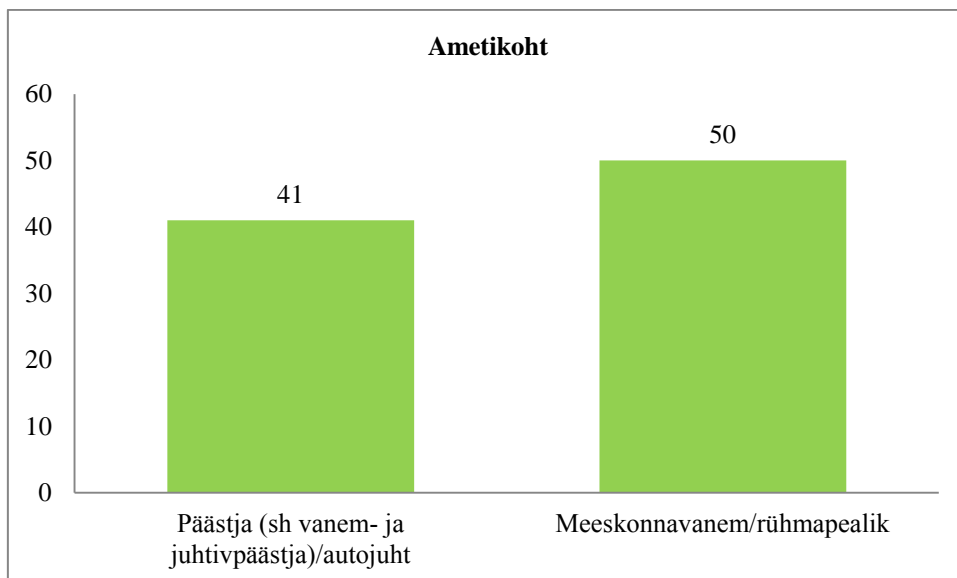
Järgnevad joonised annavad ülevaate vastajate jagunemisest vastajate vanuse, staaži ja ametikohtade lõikes.



Joonis 1. Vastajate vanuseline jaotus (autori koostatud)



Joonis 2. Vastajate staaž (autori koostatud)



Joonis 3. Vastamine ametikohtade lõikes (autori koostatud)

2.3. Tulemuste analüüs

Uuringu tulemused on jaotatud seitsmeks teema plokiks :

1. Üldine tööga rahulolu
2. Töökeskkond
3. Töökorraldus
4. Juhtimine
5. Motiveerimine
6. Tööõhkkond ja maine
7. Rahulolu Päästeametis toimunud muudatustega

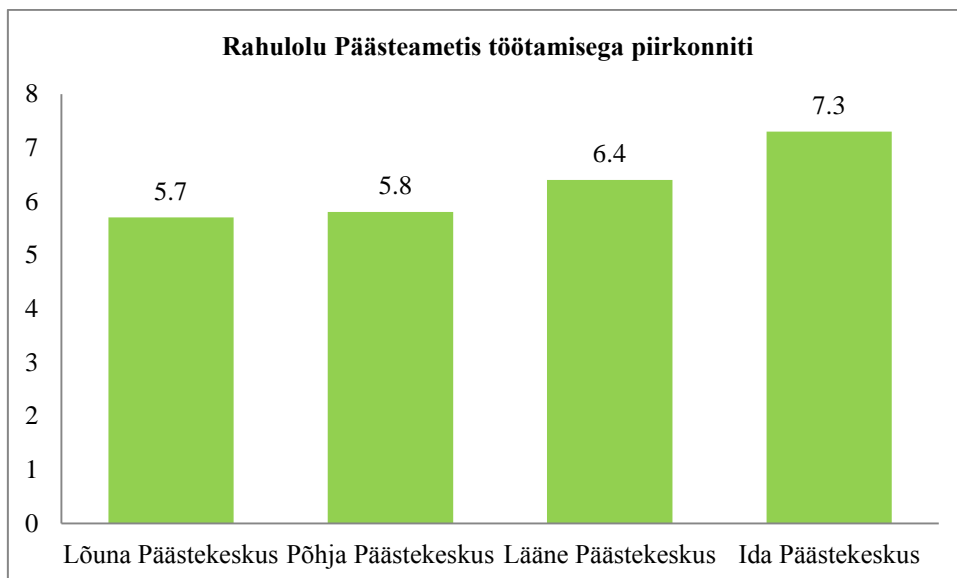
Iga teemaploki alla antakse koondülevaade ja seejärel detailsem analüüs. Alateemade lõpus on välja toodud päästeteenistujate poolt vabas vormis avaldatud mõtted. Kahes teemaplokis üldine tööga rahulolu ning rahuloluga toimunud muudatused Päästeametis, andsid vastajad oma hinnangu 10 pallis süsteemis, kus 1 väljendas rahulolematust ja 10 suurimat rahulolu. Ülejäänud 5s teemaplokis andsid teenistujad oma hinnangu 4-pallisel Likerti skaalal, kus 1 = „ei ole üldse nõus“ kuni 4 = „täiesti nõus“. 4-pallisel hindamisskaalal võib lugeda keskmiselt kõrgemaks tulemuseks, mille väärtus on

vähemalt 3 palli. Igas teemaplokis tuuakse tabelikujuliselt välja väited, mis kirjeldavad keskmiste väärtuste üldtulemusi ning standardhälvet. Tulemuste esitamisel kasutatakse järgmisi tähendusi: N = vastajate arv; M = keskmine; SD = standardhälve.

2.4. Üldine rahulolu Päästeametis töötamisega

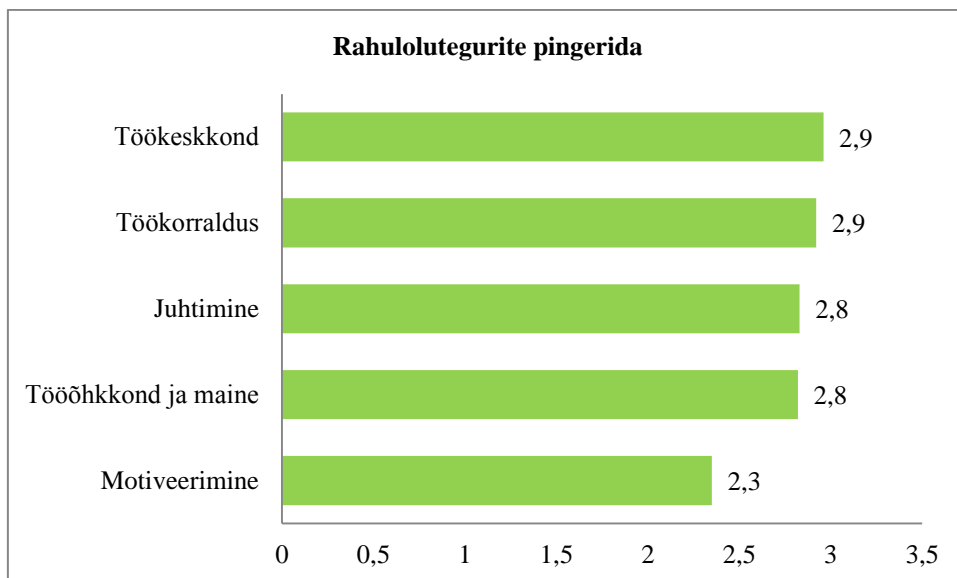
Vastajad hindasid oma üldist rahulolu Päästeametis töötamisega 10-pallilisel skaalal, kus 1 väljendab täielikku rahulolematust ja 10 ülimat rahulolu. Esmalt arvutati välja üldine rahuloluprotsent nii, et vastused 1-5 peegeldasid pigem mitte rahul olemist ning vastused 6-10 peegeldasid rahulolevat hinnangut. Tulemused näitasid, et 58% vastajatest olid oma tööga tervikuna rahul ja 42% vastajatest olid pigem rahulolematud. Keskmine üldrahulolu oli $M = 6.01$ ($SD = 2.01$). Võrrelduna varasema uuringuga (Psience, 2013) ei esinenud rahulolus statistiliselt olulist erinevust $t(89) = -1.82$, $p = 0.07$. Märkida tuleb, et antud lõputöö raames läbiviidud küsitluse vastajate arv oli väiksem kui 2013 aastal läbiviidud uuringus ning keskmine üldtulemuse erinevus polnud statistiliselt oluline ($M = 0.39$) (Psience, 2013).

Lõputöö autor koostas joonise, mis näitab, kuidas jaguneb tööga rahulolu üldhinnang päästkeskuste vahel. Ida päästkeskuse poolne tulemus ei anna usaldusväärset hinnangut, kuna vastajaid oli ainult 3 päästekomando päästeteenistujat. Lõputöö autor koostas graafiku, mis näitab, kuidas jaguneb tööga rahulolu üldhinnang päästkeskuste vahel. Ida päästkeskuse poolne tulemus ei anna usaldusväärset hinnangut, kuna vastajaid oli ainult 3. Eelnevas uuringus (Psience, 2013) oli vastamisaktiivsus suurem, 9% vastajate üldarvust. Järgnev joonis annab detailsema ülevaate rahulolust Päästeametis töötamisega piirkonniti.



Joonis 4. Üldine tööga rahulolu piirkonniti (autori koostatud)

Tööga rahulolu hinnati erinevate teemaplokkide põhjal 4-pallisel skaalal. 4-pallisel hindamisskaalal võib lugeda tulemusi üle keskmise, mille väärtus on üle 3 palli. Käesoleva lõputöö raames läbiviidud küsitluse teemaplokkide keskmised üldtulemused jäid alla 3, mis näitab tööga rahulolu on alla keskmise. Keskmisele tulemusele kõige lähemal olevad teemaplokkid olid töökeskkond ja töökorraldus $M = 2.9$, järgnesid juhtimine ning tööõhkkond ja maine $M = 2.8$, kõige vähem hinnatumaks tulemuseks oli motiveerimine $M = 2.3$. Eelnevas uuringus (Psience, 2013) oldi rahul töökeskkonna ja töökorraldusega ning samuti kõige probleemsemaks valdkonnaks osutus motiveerimine. Käesoleva lõputöö teemaplokkide pingerida kirjeldab vastav joonis 5.



Joonis 5. Rahulolutegurite üldine pingerida skaalal 1-4 (autori koostatud)

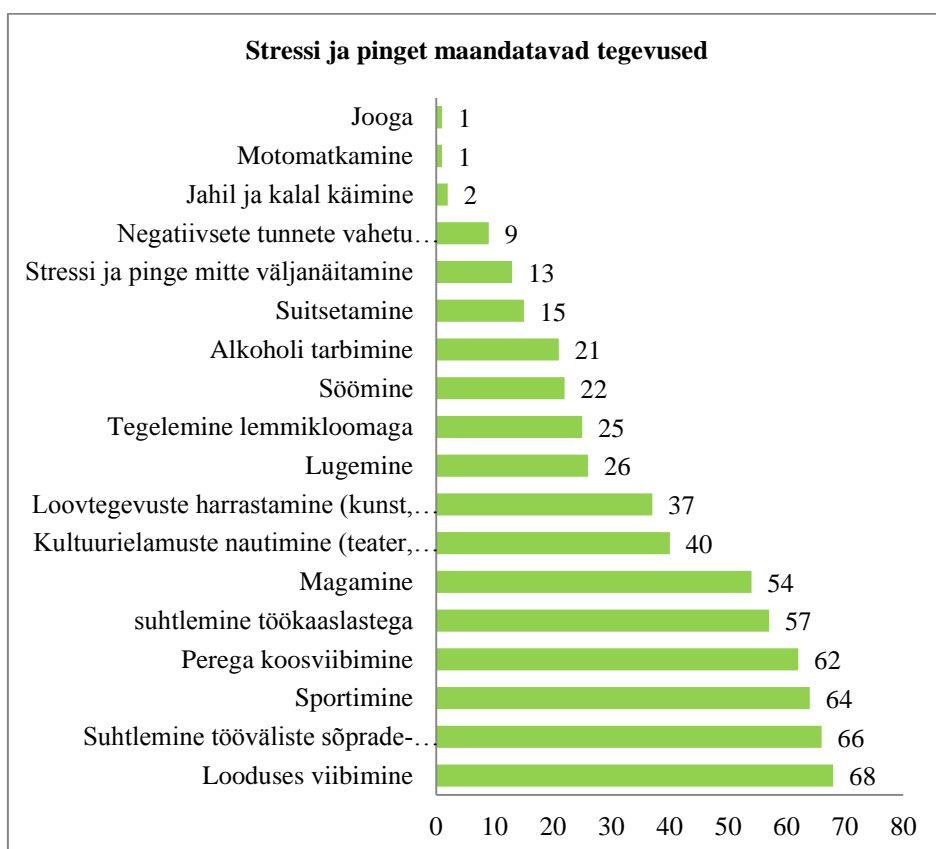
2.5. Rahulolu töökeskkonnaga

Rahulolu keskkonnaga tuli keskmiseks üldtulemuseks $M = 2.96$ ($SD = 1.09$). Kuigi see arv on alla 3 palli ning see on alla keskmise tulemuse, siis antud plokis oli 7 väidet hinnatud kõrgemalt kui 3 palli. Võib järeldada, et päästjad on rahul hetkelise tööajaga ning töötempoga. Päästeteenistuse töötajad on üldiselt rahul Päästeameti poolt pakutavate töö- ja töökaitsevahendite kvaliteediga. Järgnevas tabelis on toodud ülevaade detailsemalt.

Tabel 2. Rahuloluhinnangud töökeskkonnale skaalal 1-4 (autori koostatud)

	Väited	M	SD	N (raske öelda)
1.	Minu tööaeg (sh töögraafikud) on mulle sobiv	3.43	1.11	7
2.	Töötempo on minu jaoks sobiv	3.43	1.04	5
3.	Tööruume koristatakse piisavalt	3.42	0.96	3
4.	Tunnen ennast oma töökeskkonnas (väljaspool operatiivtööd) turvaliselt	3.35	0.99	6
5.	Olen rahul oma töökaitsevahenditega	3.09	0.96	3
6.	Olen rahul oma töövahenditega	3.07	0.88	1
7.	Minu psühholoogilised töötingimused on head (õhus pole liigseid pingeid, konflikte)	3.07	1.05	2

Töökesekkonnaga seotud küsimustest kõige madalamaks keskmiseks tulemuseks $M = 2.23$ ($SD = 1.04$) oli väide: Päästeameti poolt on loodud piisavalt sportimis- vm lõõgastusvõimalusi. Rahulolu tõstmiseks peaks parandama sportimis- vm lõõgastumisvõimalusi komandodes. Ka väljaspool tööaega on päästekomando päästeteenistujate sportimine väga olulisel kolmandal kohal. Täpsemalt on väljatoodud järgneval joonisel, kuidas päästekomando päästeteenistujad rahulolu saavutamiseks stressi ja pinget maandavad.



Joonis 6. Stressi ja pinget maandavad tegevused (autori koostatud)

2.6. Rahulolu töökorraldusega

Rahulolu töökorraldusega tuli keskmiseks üldtulemuseks $M = 2.92$ ($SD = 1.08$). Ka töökorralduse teemaplokis tõi lõputöö autor välja tulemused, mis on üle keskmise ehk vähemalt 3 palli. Päästjate jaoks on töö jõukohane, huvitav ning tuleb toime vastava

töökoormusega. Järgnev tabel annab rahuloluhinnangute järjestusest detailsema ülevaate.

Tabel 3. Rahuloluhinnangud töökorraldusele skaalal 1-4 (autori koostatud)

	Väited	M	SD	N (raske öelda)
1.	Minu töö on mulle jõukohane	3.66	0.65	2
2.	Minu töö on mulle huvitav	3.63	0.71	3
3.	Tulen töökoormusega hästi toime	3.54	0.76	3
4.	Minu tööalased eesmärgid ja ülesanded on mulle selged ja arusaadavad	3.42	0.87	3
5.	Töö käigus tekkivad probleemid saavad meie üksuses üldiselt mõistlikult lahendatud	3.35	0.80	2
6.	Ma olen rahul, kuidas on jaotatud tööülesanded minu vahetus komandos	3.34	0.90	2
7.	Meie komando töötab ühtse meeskonnana	3.25	0.88	4
8.	Minu töö- ja isiklik elu on tasakaalus	3.15	1.06	3
9.	Mul on oma töö hästi tegemiseks piisavalt otsustusvabadust	3.08	0.95	1
10.	Päästeameti juhtimisahel (kes kellele allub) on minu jaoks arusaadav	3.04	1.01	2

Töökorraldustega seotud küsimustest kõige madalamaks keskmiseks tulemuseks $M = 2.06$ ($SD = 1.2$) oli väide: Päästeameti praegune struktuur toetab heade tulemuste saavutamist.

2.7. Rahulolu juhtimisega

Rahulolu juhtimisega tuli keskmiseks üldtulemuseks $M = 2.83$ ($SD = 1.10$).

Tabel 4. Rahuloluhinnangud juhtimisega skaalal 1-4 (autori koostatud)

	Väited	M	SD	N (raske öelda)
1.	Minu juht hindab regulaarselt minu töötulemusi (tuues esile nii hea kui halva)	3.46	0.79	1
2.	Tean, mille alusel minu tööd hinnatakse – millised on hindamise põhimõtted ja kriteeriumid	3.45	0.77	1
3.	Ma tean Päästeameti töö tasustamise põhimõtteid	3.40	0.86	2
4.	Töö tasustamise süsteem ergutab mind tulemuslikumalt töötama	3.34	0.95	3
5.	Saan praeguses töös piisavalt oma teadmisi- oskusi rakendada	3.32	0.81	2
6.	Minu töötasu on õiglane - näen selget seost oma	3.31	0.81	1

	tööpanuse ja töötasu vahel			
7.	Olen rahul karjäärivõimalustega Päästeametis	3.28	0.91	2
8.	Mind tunnustatakse lisaks rahalisele tasule piisavalt	3.16	0.96	4
9.	Ma olen rahul sellega, kuidas minu töötulemusi hinnatakse	3.16	0.94	2
10.	Minu võimalused erialaseks ja isiklikuks arenguks on Päästeametis head	3.07	1.03	4
11.	Minu erialasele ja isiklikule arengule pööratakse piisavalt tähelepanu	3.07	1.05	3
12.	Päästeametis on minu töösse sisseelamist hästi toetatud	3.05	1.04	3
13.	Vahel tunnen, et mul jääb puudu oskustest oma tööd hästi teha	3.01	1.05	3

Juhtimisega seotud küsimustes kõige madalamaks tulemuseks tuli väide „Minu turvatunne/kindlus töökoha säilimise suhtes on kõrge“ mille tulemus $M = 2.07$ ($SD = 1.01$).

2.8. Rahulolu motiveerimisega

Rahulolu motiveerimisega tuli keskmiseks üldtulemuseks $M = 2.36$ ($SD = 1.14$). Antud teema keskmine üldtulemus oli kõige väiksem võrreldes teiste teema plokkidega. Üle 3 pallise skaala oli ainult üks väide, mis on üle keskmise, ülejäänud olid alla 3 palli. Järgnev tabel annab ülevaate, milline väide vastajate tulemusena oli vähemalt 3 palli.

Tabel 5. Rahuloluhinnangud motiveerimisele skaalal 1-4 (autori koostatud)

	Väited	M	SD	N (raske öelda)
1.	Saan praeguses töös piisavalt oma teadmisi-oskusi rakendada	3.12	0.86	1

Kõige madalamaks tulemuseks tuli väide „Olen rahul Päästeameti poolt pakutavate soodustustega“, mille keskmine üldtulemus 1-4 palli skaalal oli väga madal $M = 1.51$ ($SD = 0.93$).

2.9. Rahulolu tööõhkkonna ja mainega

Rahulolu tööõhkkonna ja mainega tuli keskmiseks üldtulemuseks $M = 2.82$. Järgnev tabel annab rahuloluhinnangute järjestusest detailsema ülevaate.

Tabel 6. Rahuloluhinnangud tööõhkkonna ja maine skaalal 1-4 (autori koostatud)

	Väited	M	SD	N (Raske öelda)
1.	Koostöö kolleegidega toimib hästi	3.64	0.64	3
2.	Mulle meeldivad inimesed, kellega ma koos töötan	3.60	0.59	1
3.	Kolleegid on abivalmid ja hoolivad	3.50	0.62	2
4.	Mulle meeldib Päästeametis töötada	3.25	0.84	3
5.	Päästeameti maine on hea	3.15	1.12	6
6.	Tulen alati tööle hea meelega	3.11	0.90	3
7.	Teen sageli ettepanekuid oma töö paremaks korraldamiseks	3.03	0.86	2
8.	Uute tööülesannete või esilekerkivate probleemide lahendamiseks teen alati lisapingutusi	3.02	0.98	4

Kõige madalamaks keskmiseks üldtulemuseks tuli väide „Ka minu sõprade arvates on Päästeamet töötamiseks hea koht“ $M = 2.14$ ($SD = 1.25$).

2.10. Rahulolu Päästeametis toimunud muutustega

Vastajad hindasid rahulolu toimunud muutustega Päästeametis töötamisega 10-pallisel skaalal, kus 1 väljendab täielikku rahulolematust ja 10 ülimat rahulolu. Üldtulemus $M = 5.47$ ($SD = 2.9$) viitab pigem keskmisele rahulolutundele.

Järgnev tabel annab rahulolu toimunud muutustega Päästeametis detailsema ülevaate.

Tabel 7. Rahulolu toimunud muutustega tegurite järjestus hinnanguskaalal 1-4 (autori koostatud)

	Väited	M	SD
1.	Olen rahul soetatud termokaameraga	8.6	1.9
2.	Olen rahul Päästeameti poolt kasutusele võetud	6	2.7

	kaardirakenduse programmiga (mGIS)		
3.	Olen rahul läbiviidavate õppepäevade korraldusega	5.8	2.4
4.	Olen rahul enda praeguse päästekomando tööruumide seisukorraga	5.7	3
5.	Olen rahul Päästkeskuste päästekomandode valmisoleku tagamise korrast tulenevate töökorralduslike muudatustega	5	2.3
6.	Olen rahul Päästeameti poolt kasutusele võetud Päästeameti valmisoleku infosüsteemiga (PÄVIS)	4.5	2.7
7.	Olen rahul soetatud uute vahejalatsitega	4.1	2.6
8.	Olen rahul kodukülastuste korralduse poolega	3.7	2.5

2.10. Päästekomando päästeteenistujate kommentaarid ja ettepanekud

Paljud päästjad tõid töökeskkonna teemaploki kommentaarides välja, et tööl puudub korralik ventilatsioon, päästetehnika on vananenud, ei hooldata piisavalt ning asendustehnika tekitab veel rohkem probleeme. Lisaks tuntakse puudust ka Päästeameti poolt pakutavatest tasuta ujumisvõimalusest. Ettepanekuks pakuti ka selline variant „Tõstke palka 2 korda ning vähendage vahetuste arvu 3-ni“. Päästjatele esitati töökeskkonna teemaploki lõpus kokkuvõtlik küsimus: Kui saaksid valida ühe asja, mida töökeskkonnas kindlasti muuta, siis mis see oleks? Vastustena toodi välja mitmeid erinevaid variante. Kõige rohkem tunti puudust just sportimisvõimalustest ja pakutavatest soodustustest. Enamjaolt tundsid puudust jõusaali varustuse ja ruumi suuruse poole pealt ning ka tasuta ujumisvõimalusest. Lisaks sooviti ventilatsiooni paigaldamist komando ruumidesse.

Töökorraldust puudutava teemaploki lõpus esitati küsimus: Kui saaksid valida ühe asja, mida töökorralduse osas kindlasti muuta, siis mis see oleks? Ettepanekuteks toodi välja näiteks töögraafiku muutmine, pakuti välja kaks varianti: esimene neist on 1 tööl ja 2 vaba, mille arvelt tõuseb ka palk ning päästjad ei peaks lisatööd tegema, teiseks (USA variant) 3 tööl ja 7 vaba päeva. Lisaks soovivad päästjad, et nende arvamusi ja ettepanekuid võetaks rohkem kuulda.

Päästekomando päästeteenistujad tunnevad muret eelkõige just eraelu ja isikliku elu tasakaalu poole pealt. Suurimaks probleemiks on praeguse palga suurus, kuna nende arvates pole see piisav, et ära elatada oma perekonda ja sellest tulenevalt on nad sunnitud töötama kahel erineval töökohal. Sellest tulenevalt võib oletada, et võib ka tekkida palju pingeid ning päästjad ei pruugi olla välja puhanud. Nende käest küsiti, mis aitab neil kõige rohkem tööpingeid ja stressi maandada. Kolm kõige populaarsemat vastust oli looduses viibimine, suhtlemine tööväliste sõpradega ning sportimine.

Juhtimise teemaplokis arvavad päästekomando päästeteenistujad, et põhiprobleemiks on kommunikatsioon. Nende arvates on kohati juhtkonna otsused kiired, lohakad ja läbimõttlemata. Nad arvavad, et nende arvamusi ja ettepanekuid võetakse harva kuulda, või juhtkond on otsused ammu langetanud. Eriti muretsetakse sellepärast, et koosseisud vähenevad ning sellega kaasneb päästevõimekuse langus. Nad tunnevad muret, et isikkooseisu vähenemise puhul tuleb töökohustusi järjest rohkem juurde ning pidev kontroll päästekomando teenistujate üle, tekitab närvilise õhkkonna. Ettepanekuteks pakuti välja, et juhtkond suhtleks rohkem otseselt päästekomando teenistujatega, et neid väärtustatakse ja ollakse avatud ning ausad. Lisaks ootavad, et juhtkond tunnustaks rohkem päästekomando päästeteenistujaid. Nad tunnevad, et neid ei motiveerita piisavalt. Pole kuulnud ühestki soodustusest. Tuntakse puudust suulisest kiitusest ning puuduvad vastavad motivaatorid, tööd tehakse kohusetundest. Kõige enam soovisid päästekomando teenistujad palga tõusu, mis motiveeriks neid ka rohkem töötama. Päästekomando teenistujaid motiveerib pigem hästi töötama kohusetunne abivajajate ees, mitte aga Päästeameti maine. Osad vastajatest on mõelnud mujale minemise peale, teised aga teevad lisatööd, et pere saaks toidetud.

Päästeametis toimunud muudatusi puudutavad ettepanekud ja kommentaaride kokkuvõte

Soetatud vahejalatsid. Esitati erinevaid vastusevariante oli mitmeid, kuid kommentaaride kokkuvõtlik arvamus oli, et need on umbsed, puised ja ebamugavad, rasked ning vanad pidid olema siiski paremad kui praegused soetatud vahejalatsid. Mõned mainisid, et pole veel vahejalatseid saanudki.

Termokaameraga ollakse üldiselt rahul, kuid miinuseks on akude kestvus.

Kaardirakenduse programm (mGIS). Päästjad mainisid, et tehnika on vananenud ja aegunud, GPS ei leia autot ülesse, mõte hea aga süsteem tõrgub tihti. Kõige suuremaks miinuseks on levi puudumine/katkemine pidevalt. Osades kohtades puuduvad veevõtukohad.

Päästeameti valmisoleku infosüsteemiga (PÄVIS). Vastajate arvates toimisid OVA ja OPIS paremini. Sündmuse täitmised on väga tülikad. Tuleb sisestada palju informatsiooni, mida komandosiseselt ei ole vajagi.

Päästekomandode valmisolek. 0+ koosseisudega langeb elupäästevõimekus, osa tehnikast jääb mehitamata.

Õppepäevade korraldus. Arvatakse, et õppepäevad on vahetevahel sisutühjad, võiks olla paremini ettevalmistatud ning aeg oleks muutuda professionaalsemaks. Osad koolitajad on ebaprofessionaalsed, ettevalmistamata õppematerjal, teadmiste puudus spetsiifikast.

Komandode seisukord. Üldiselt ollakse rahul, kuid on mõningaid komandosid, kelle arvamus on, et komando hooned on halvas seisus ning vajavad remonti.

Kodukülastuste korraldus. Vastav küsimus tekitas päästjate seas kõige rohkem negatiivset vastukaja, mis väljendub ka üldtulemuses. Vastavalt kommenteerisid päästjad niimoodi: kodukülastusnimekiri hõlmas kõiki inimesi, kuigi tuleks pühendada sinna, kus tegelikult oleks abi vaja, koostöö kohaliku valla sotsiaaltöötajaga on väga nõrk; puuduvad telefoninumbrid, et saaks ette teatada/ küsida, mitte sõita põhiautoga maha kümneid kilomeetreid, kütteseadmeid võiks ikka kontrollida pottsepp, elektriseadmeid elektrik, organiseerige vähemalt kellaajad ja aadressid, mitte et päästjad peavad käima ükselt uksele.

2.11. Rahulolu võrdlemine „Päästeameti teenistujate rahulolu- ja sisekommunikatsiooni uuringuga“

Võrreldes üldist keskmist tulemust siis töökeskkonna teema plokis on rahulolu veidikene madalam. 2013 aasta uuringus oli Päästekomando teenistujate töökeskkonna rahulolu $M = 3.2$ ning lõputöö autori poolt läbi viidud küsitluses oli üldine keskmine tulemus $M = 2.96$ (Psience, 2013). 2013 aasta uuringus selgus, et väide „Päästeameti poolt on loodud piisavalt sportimis- vm lõõgastusvõimalus“ üldine keskmine tulemus oli $M = 2.2$ siis lõputöö raames läbiviidud küsitluses üldtulemus sama $M = 2.2$. Sellest tulenevalt võib järeldada, et midagi pole muutunud ja probleem esineb siiani. 2013 aasta uuringus kirjutati, et tuntakse puudust korralikust ventilatsioonist, tasuta ujumisvõimalusest, need probleemid ilmnisid ka käesoleva lõputöö raames läbiviidud küsitlustes.

Võrreldes 2013 aastaga ei ole töökorralduse väidete keskmine üldtulemuse järjestus muutunud, kuid keskmine üldtulemus on veidike madalam. 2013 aastal oli $M = 3.1$ ning lõputöö autori läbiviidud küsitluses $M = 2.92$ (Psience, 2013). Siiani on lahendamata probleemiks informatsiooni liikumine. Informatsioon läbib liiga palju vahelüüsid jäädes tihti toppama, probleemide lahendused jäävad sageli jutu tasemele.

2013 aasta uuringu keskmine üldtulemus rahulolu otsese juhiga oli $M = 3.3$ ja juhtkonna tegevusega $M = 2.5$. Käesolevas lõputöös võttis autor kaks alateemat kokku ja arvutas juhtimisega seotud üldtulemuse. Nende kahe alateema keskmine üldtulemus oli 2013 aasta uuringus $M = 2.9$, lõputöö autori läbiviidud küsitluse kokkuvõtlik üldtulemus $M = 2.83$. Nii 2013 aasta uuringus kui ka lõputöö autori uuringus jääb kõlama see, et juhtkond ei ole piisavalt kättesaadav ja avatud suhtlema, vähe on ka kiitmist ja väärtustamist. (Psience, 2013)

Samuti on madalam keskmine üldtulemus motiveerimise teema plokis. 2013 aastal oli see $M = 2.5$ ja lõputöö autori läbiviidud küsitluse tulemuseks oli $M = 2.35$ (Psience, 2013).

Tööõhkkond ja maine on tihedalt seotud motivatsiooniga ehk kokkuvõtlikult võib öelda kui pühendunud Päästekomando teenistuja on Päästeametis töötama. Keskmine üldtulemus oli 2013 aasta uuringus $M = 3.1$ ning käesolevas lõputöö raames läbiviitud küsitluses $M = 2.82$. Võib järeldada tulemuste põhjal, et rahulolu on madalam ka tööõhkkonna ja maine teemaplokis. (Psience, 2013)

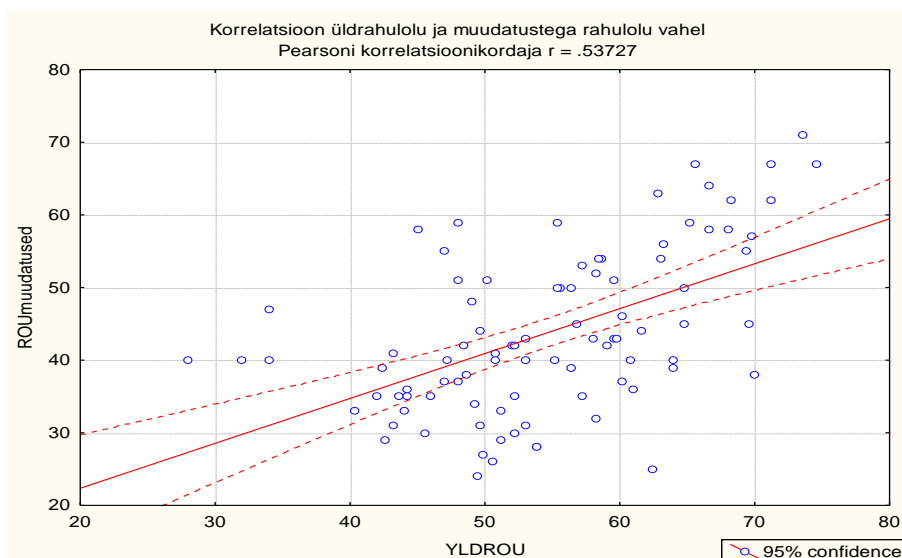
2.12. Rahulolukategooriate omavaheline võrdlus

Andmete analüüsimiseks kasutati andmetöötlusprogrammi Microsoft Excelit. Eesmärgiks oli võrrelda tööga rahulolu teema plokkide kategooriate omavahelist erinevust statistiliselt. Erinevuste analüüsimiseks tööga rahulolu teema plokkides kasutati T-testi sõltumatute gruppide dispersioonianalüüsi (ANOVA).

Dispersioonianalüüsis selgus, et kogu valimi puhul oli töömotivatsiooni plokiga statistiliselt oluline erinevus nii töökeskkonna teema plokiga, $t = 6.89$, $p < 0.05$; töökorralduse teema plokiga, $t = 6.75$, $p < 0.05$; juhtimise teema plokiga, $t = 5.21$, $p < 0.05$ kui ka tööõhkkonna ja maine teema plokiga $t = 5.03$, $p < 0.05$. See näitab, et rahulolu töömotivatsiooniga on seotud nii töökeskkonna, töökorralduse, juhtimise kui ka tööõhkkonna ja maine teema plokiga.

2.13. Tööga rahulolu teema plokkide tunnuste vahelised seosed

Seoseid rahulolukategooriate ja Päästeametis teostatud muudatuste vahel analüüsiti Pearsoni lineaarkorrelatsiooni abil. Tulemustes selgus, et üldine seos Päästeametis toimunud muudatuste ja keskmise rahulolu vahel (keskmistatud kategooriate lõikes) on statistiliselt oluline $r = .53$, $p < 0.05$ (vt joonis 7). Seega näitasid tulemused, et rahulolu muudatustega on seotud üldise töörahuloluga.



Joonis 7. Üldine tööga rahulolu ja Päästeametis toimunud muudatuste omavaheline korrelatsioon (autori koostatud)

Tabelis 8 on esitatud rahulolukategooriate ja Päästeameti teostatud muudatuste vahelised korrelatsioonid. Kõige tugevam seos ilmnis muudatustega rahulolu ja motiveerimise kategooria vahel ($r = .47$, $p < 0.05$) ning muudatustega rahulolu ja töökorralduse kategooria vahel ($r = .46$, $p < 0.05$). Seega näitavad tulemused, et rahulolu muudatustega on seotud hinnangutega töökorraldusele ja motiveerimisele. Samuti nähtus tulemustest, et rahulolu uute vahejalatsitega ning kodukülastuste korraldus pool ei mõjutanud oluliselt töötajate töörahulolu ($p > 0.05$). Hinnang päästekomandode seisukorrale mõjutas oluliselt rahulolu töökeskkonna ja juhtimisega ($p < 0.05$). Rahulolu päästekomandode valmisoleku korraga oli oluliselt seotud kõikide rahulolu kategooriatega ($p < 0.05$).

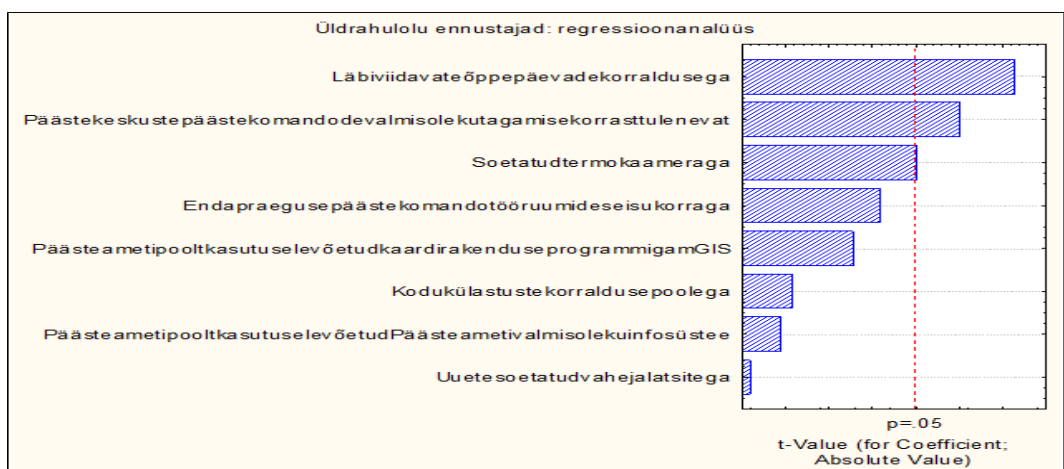
Tabel 8. Rahulolukategooriate ja Päästeametis teostatud muudatuste omavahelised korrelatsioonid (autori koostatud)

	Töökeskkond	Töökorraldus	Juhtimine	Motiveerimine	Tööõhkkond ja maine
Päästeametis teostatud muudatused kokku	0.41*	0.46*	0.38*	0.47*	0.43*
Vahejalatsid	0.09	0.15	0.15	0.18	0.08

Kodukülastused	0.13	0.14	0.01	0.00	0.11
Päästekomandode seisukord	0.35*	0.18	0.23*	0.11	0.14
Termokaamera	0.12	0.29*	*0.31	0.18	0.25*
PÄVIS	0.21	0.23*	0.12	0.31*	0.27*
mGIS	0.28*	0.26*	0.20	0.37*	0.28*
Päästekomandode valmisolek	0.32*	0.40*	0.33*	0.46*	0.46*
Õppepäevad	0.26*	0.40*	0.38*	0.45*	0.30*

Märkus. Tärniga (*) märgitud korrelatsioonid on statistiliselt olulised $p < .05$.

Et välja selgitada, kas töörahulolu ennustamises on Päästeametis toimunud muudatustel oluline osa viidi läbi regressioonianalüüs. Analüüsis järeldus, et Päästeametis toimunud muudatused on olulised üldrahulolu ennustajad, seletades ära 40% (multiple R^2) selle tunnuse hajuvusest ($F = 6.715$, $p < 0.001$). Olulised iseseisvad ennustajad on rahulolu õppepäevade korraldusega, rahulolu valmisoleku tagamise korraga ning rahulolu termokaameratega. Järgnev joonis kirjeldab tulemusi detailsemalt (vt joonis 8).



Joonis 8. Üldrahulolu ennustajad regressioonimudelina (autori koostatud)

KOKKUVÕTE

Lõputöö eesmärgiks oli päästeteenistujate tööga rahulolu kaardistamine ja analüüsi tulemustest lähtuvalt selgitada välja võimalikud parandust vajavad valdkonnad. Selleks viis lõputöö autor läbi ankeetküsitluse Päästeameti Põhja-, Lõuna-, Ida- ja Lääne päästekomandode päästeteenistujate seas. Küsitluse jaoks kasutati 2013 aasta uuringu küsimusi (vt Lisa 1) ning lisaks koostas autor lisaküsimused Päästeametis toimunud muudatuste kohta (vt Lisa 2). Ankeetküsitlus viidi läbi 02.03-20.03.2015 veebiküsitluse teel, valimi tulemuseks oli 91 vastajat. Lõputöö eesmärgi saavutamiseks püstitas autor kaks uurimisülesannet.

Esiteks, anda ülevaade töörahulolu ja motivatsiooni mõistest ning käsitlusest. Töö teoreetilises osas andis autor ülevaate teoreetilistest lähtekohtadest ning avas mõisted, mis käsitlevad: organisatsiooni ja sellega seonduvat rahulolu, tööga rahulolu, hoiakut ja motivatsiooni.

Teiseks, viia läbi kvantitatiivne empiiriline rahulolu uuring päästekomandode päästeteenistujate seas ning analüüsida tulemusi töötajate kategooriate ja rahulolu tegurite mõistes. Tööga rahulolu ankeetküsitluse plokkide kõige kõrgema üldtulemusega kategooriaks osutus töökeskkond ning neist madalamaiks motiveerimine. Uuringust selgus, et päästekomando päästeteenistujate jaoks on nende töö väga huvitav ning jõukohane, töötempo ja tööaeg on neile sobiv, koostöö kolleegidega toimib hästi ning nad on väga rahul oma töökaaslastega. Päästeametis toimunud muudatuste teema plokis olid vastajad kõige enam rahul soetatud termokaameraga ning kõige madalamaks hinnati rahulolu kodukülastuste korralduse poolega.

Lõputöös esitati neli uurimisküsimust.

Esiteks, millised on peamised rahulolu ja rahulolematust mõjutavad tegurid päästekomandode näitel? Rahulolu ja rahulolematust mõjutab päästekomandos kõige

enam motiveerimine, kas siis tunnustamisega, erinevate hüvede/soodustuste pakkumisega või siis töötasu tõstmisega.

Teiseks, milline on üldine rahulolu päästekomandodes?

Päästekomando päästeteenistujate rahulolu hinnati 10 palli skaalal. Selgus, et üldine rahulolu on üle keskmise.

Kolmandaks, kuidas hinnatakse Päästeameti toimunud muudatusi ning milline on nende mõju tööga rahulolule? Kõige tugevam seos ilmnis muudatustega rahulolu ja motiveerimise kategooria vahel ning muudatustega rahulolu ja töökorralduse kategooria vahel. Seega näitavad tulemused, et rahulolu muudatustega on seotud hinnangutega töökorraldusele ja motiveerimisele. Samuti nähtus tulemustest, et rahulolu uute vahejalatsitega ning uue kodukülastuste korraga ei mõjutanud oluliselt töötajate üldist töörahulolu. Hinnang päästekomandode seisukorrale mõjutas oluliselt rahulolu töökeskkonna ja juhtimisega. Rahulolu päästekomandode valmisoleku korraga oli oluliselt seotud kõikide rahulolu kategooriatega.

Neljandaks, millised on uuringu tulemused võrreldes 2013. aastal läbiviidud „Päästeameti teenistujate rahulolu- ja sisekommunikatsiooni uuringuga“?

Võrrelduna varasema uuringuga ei esinenud rahulolus statistiliselt olulist erinevust. Lõputöö raames läbiviidud küsitluse vastajate arv oli väiksem kui 2013 aastal läbiviidud uuringus ning keskmise üldtulemuse erinevus oli küll tendentsina madalam, kuid statistiliselt olulist erinevust ei ilmnenu.

Lõputöö hüpoteesid toetuvad eelmisele Päästeameti teenistujate rahulolu- ja sisekommunikatsiooni uuringule, milles selgus, et kõige probleemsemaks valdkonnaks oli töömotivatsioon ja juhtimine, sellest tulenevalt püstitati töös kolm hüpoteesi.

Esiteks Päästeameti teostatud muudatused, mis on seotud töömotivatsiooniga on tõestatud. Kõige tugevam seos ilmnis muudatustega rahulolu ja motiveerimise kategooria vahel. Tulemus näitas, et rahulolu muudatustega on seotud hinnangutega motiveerimisele.

Teiseks Päästeametis teostatud muudatused, mis on seotud juhtkonna tegevusega on tõestatud. Päästeametis teostatud muudatused on omavahel statistiliselt seotud juhtimisega.

Kolmandaks Päästeametis teostatud muudatused on seotud üldise töötajate rahuloluga on tõestatud. Tulemustes selgus, et üldine seos Päästeametis toimunud muudatuste ja keskmise rahulolu vahel (keskmistatud kategooriate lõikes) on statistiliselt oluline. Seega näitasid tulemused, et rahulolu muudatustega on seotud üldise töörahuloluga.

Lõputöös selgus, et Päästeametis toimunud muudatused on kõige enam seotud töömotivatsiooni ja töökeskkonnaga. Olulist hinnangut töömotivatsiooni ja töökeskkonna rahulolule annab päästekomandode valmisoleku tagamine. Lõputöö autor soovib Päästeametil vaadata üle päästekomandode valmisoleku tagamise kord, kuna on seos, et kui suureneb rahulolu valmisoleku tagamise korra suhtes, siis suurenevad ka töömotivatsiooni ning töökeskkonna rahulolu hinnangud. Sellest järeldades teeb autor Päästeametile ettepaneku kontakteeruda otseselt päästeteenistujaga ehk külastada sagedamini päästekomandosid. Eesmärgiks oleks näiteks tutvustada tööplaane ning anda sõna päästekomando päästeteenistujatele, mida nemad vastavatest tööplaanidest arvavad ning võibolla on ka nendel lisada väärt mõtteid, mida saab rakendada. Lisaks pakub lõputöö autor sama teema lahenduseks sagedamate ankeetküsitluste tegemist. Peaesmärgiks oleks saavutada suuremat usaldust ning tööga rahulolu juhtkonna ja päästekomando päästeteenistujate seas. Kuna kõige madalaimaks kategooriaks oli motiveerimine siis sellest tulenevalt oleks soovitatav vaadata üle motivatsiooni tõstvad vahendid ja hüved nagu näiteks tasuta ujumisvõimalus, paremad sportimisvõimalused, mida sooviti enim vastajate seas 2013 aasta uuringus ning lõputöö autori poolt läbiviidud ankeetküsitluses. Nende hüvede pakkumine päästeteenistujatele on üheltpoolt motiveeriv ja teisalt kasulik Päästeametile endale. Sellega kaasnedes võib paraneda töötajate üldfüüsiline vorm, töökvaliteet ning päästeteenistuja tervis.

SUMMARY

The title of the thesis is “Analyse on the factors that shape job satisfaction on the example of Estonian Rescue Board“. It is written in Estonian and consists of 49 pages which are shared as following: introduction, two chapters, which in turn consist of the subchapters, summary and 2 annexes. The first chapter introduces the various job satisfaction-related attitudes and motivation theories. The second chapter analyses the survey responses, and also compared to the results obtained in 2013, conducted by the "Rescue servants Satisfaction and internal communication survey."

The thesis regards to 13 sources, including theoretical information and literature. In addition the thesis submits data in 8 tables and 8 charts. The thesis is formed on Estonian Academy of Security Sciences's instructions of student's written thesis's compiling and formatting instructions.

The hypothesis of the thesis is regarded to previous “Rescue servants Satisfaction and internal communications survey”. The survey stated that the main issue was with job satisfaction and motivation. In addition manager's decisions had direct impact on workers job satisfaction.

1. Overall employee satisfaction is associated with changes made in Estonian Rescue Board;
2. Changes made in Estonian Rescue Board are related to decisions of management;
3. Changes made in Estonian Rescue Board are associated with worker's motivation to work.

The aim of this thesis is to map job satisfaction and analyse which are the areas that possibly need improvements. In order to achieve the aim, the author composed new survey and analysed the results with the survey named above.

The objective of the thesis was achieved. As an analysis result, the overall job satisfaction was above average. Changes made in Estonian Rescue Board are statistically related to overall job-satisfaction, leadership activities as well motivation. The study revealed that rescue workers find their job interesting, work-time is convenient for them, cooperation with colleagues is working well and they are pleased with their coworkers.

VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

Alas, R., 2002. *Muudatuste juhtimine ja õppiv organisatsioon*. Tallinn: Külim Kirjastus.

Attwood, M. & D. S., 1996. *Personnel management*. 3 ed. London: Macmillan Press LTD.

Cunningham, T. M., 2015. *Leadership 101: Theories of motivation*. [Online] Available at: <http://www.withthecommand.com/national/motivate101.html> [Accessed 04 04 2015].

Hansen, E., 2015. *Protsessiteooriad*. [Võrgumaterjal] Available at: http://www.nooruse.ee/Ele_Hansen/meeskond_2/protsessiteooriad.html [Kasutatud 12 04 2015].

Iafc, 2013. *Fire Officer: Principles and Practice*. third ed. s.l.:Jones & Bartlett Publishers.

Maslow, A., 1989. *The Theory of Human Motivation*. Illinois: M. T. Matteson and J. M. Ivancevich. BPI, Irwin.

McClland, D., 1989. *Management and Organizational Behavior Classics*. Illinois: M. T. Matteson and J. M. Ivancevich. BPI, Irwin.

Miner, J., 1980. *Theories of Organizational Behavior*. s.l.:The Dryden Press.

Psience, O., 2013. *Päästeameti teenistujate rahulolu- ja sisekommunikatsiooni uuring*, Tallinn: OÜ Psience.

Päästeamet, 2014. *Päästeameti lühiajalugu*. [Võrgumaterjal]
Available at: http://www.paasteamet.ee/et/paasteamet/organisatsioon/ajalugu_.html
[Kasutatud 14 04 2015].

Smith, T. W., 2007. *Job Satisfaction in the United States*. [Online]
Available at: <http://www-news.uchicago.edu/releases/07/pdf/070417.jobs.pdf>
[Accessed 14 05 2015].

Staley III, J., 2008. *The Determinants of Firefighter Physical Fitness*. Chapel Hill: s.n.

Türk, K., 2001. *Eestvedamine*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Vadi, M., 2000. *Organisatsioonikäitumine*. 4 toim. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Valk, A., 2003. *Organisatsioon ja juhtimine avalikus sektoris*. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Virovere, A. A. R. & L. J., 2005. *Organisatsioonikäitumine*. Tallinn: Külüm Kirjastus.

Wyant, G. A., 2009. *Job Satisfaction at the Nobelsville Fire Department*. [Online]
Available at: <http://www.usfa.fema.gov/pdf/efop/efo43416.pdf>
[Accessed 14 05 2015].

Üksvärav, R., 2003. *Organisatsioon ja juhtimine*. 2 toim. Tallinn: TTÜ Kirjastus.

LISAD

Lisa 1. Ankeetküsitluse küsimused

TÖÖGA RAHULOLU

Alustuseks palume Sul hinnata üldist tööga rahulolu.

1. Palun hinda oma üldist rahulolu Päästeametis töötamisega 10-palli skaalal.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ei ole üldse rahul

Olen väga rahul

Järgnevatel lehekülgedel palume Sul hinnata oma tööga rahulolu erinevate alateemade (töökeskkond, töökorraldus, juhtimine, motiveerimine) lõikes. Alustame töökeskkonnast.

TÖÖKESKKOND

Hindame rahulolu nii füüsilise töökeskkonna (nt töövahendid, tööruumid, turvalisus jm) kui psühholoogilise töökeskkonnaga (tööstress, tööalane pinge). Samuti keskendume tervisekäitumist puudutavatele aspektidele, mis toovad välja, kuidas on Päästeamet mõelnud tööprotsesse korraldades Sinu tervisele töötajana.

2. Palun märki, kuidas Sa iga väitega nõustud. Soovi korral saad igat väidet ka kommenteerida.

Väide Ei ole nõus Pigem ei ole nõus Pigem nõus Nõus Raske öelda, puudub kogemus Kommenteeeri/too näide

2.1 Minu füüsiline töökeskkond – väljaspool operatiivtööd - on mulle sobiv (temperatuur, ventilatsioon, õhuniiskus, valgustus, müra ruumides, kus enamuse tööajast viibin)

2.2 Olen rahul oma töövahenditega

2.3 Olen rahul sellega, kuidas tööandja minu tervise ja ohutuse eest hoolt kannab

2.4 Näen, et minu tööga seotud terviseriskid on viidud miinimumini

2.5 Olen rahul oma töökaitsevahenditega

2.6 Tunnen ennast oma töökeskkonnas (väljaspool operatiivtööd) turvaliselt

2.7 Olen rahul pakutavate puhkevõimalustega, nt köök või puhkenurk

2.8 „Minule eraldatud tööpind / personaalne ala (väljaspool operatiivtööd) on mulle sobiv“

2.9 Minu tööaeg (sh töögraafikud) on mulle sobiv

2.10 Töötempo on minu jaoks sobiv

2.11 Tööruume koristatakse piisavalt

2.12 Minu psühholoogilised töötingimused on head (õhus pole liigseid pingeid, konflikte)

2.13 Päästeameti töökeskkond toetab tervislikku eluviisi

2.14 Päästeameti poolt on loodud sportimis- vm lõõgastusvõimalused

3. Kui saaksid valida ühe asja, mida töökeskkonnas kindlasti muuta, siis mis see oleks?

4. Mis aitab Sul tööpingeid maandada? Võid valida mitu varianti.

- Suhtlemine töökaaslastega
- Suhtlemine tööväliste sõprade-tuttavatega
- Stressi ja pinge mitte väljanäitamine
- Negatiivsete tunnete vahetu väljajaelamine (kas sõnaliselt või füüsiliselt)
- Perega koosviibimine
- Sportimine
- Looduses viibimine
- Kultuurielamuste nautimine (teater, kontsert, kino)
- Loovtegevuste harrastamine (kunst, muusika, tantsimine, oma kätega millegi tegemine)
- Magamine
- Lugemine
- Tegelemine lemmikloomaga
- Söömine
- Alkoholi tarbimine

- Suitsetamine
- Midagi muud:

TÖÖKORRALDUS

Töökorralduse all saad anda tagasisidet nii oma igapäevatööle kui töökorraldusele Sinu üksuses ja kogu Päästeametis. Näiteks hindame töökorralduse all tööeesmärkide selgust ja jaotust, tööülesannete mitmekesisust, otsustusprotsesse, organisatsiooni struktuuri ja tööalaste protseduurireeglitega seonduvat.

5. Palun märki, kuivõrd Sa iga väitega nõustud. Soovi korral saad igat väidet ka kommenteerida.

Ei ole nõus Pigem ei ole nõus Pigem nõus Nõus Puudub kogemus, raske öelda Kommenteeri/too näide

5.1 Minu tööalased eesmärgid ja ülesanded on mulle selged ja arusaadavad

5.2 Minu töö on mulle huvitav

5.3 Minu töö on mulle jõukohane

5.4 Mul on oma töö hästi tegemiseks piisavalt otsustusvabadust

5.5 Tulen töökoormusega hästi toime

5.6 Minu töö- ja isiklik elu on tasakaalus

5.7 Minu käest küsitakse arvamusi ja ettepanekuid, kuidas tööd paremini korraldada

5.8 Minu ideede, arvamuste ja ettepanekutega arvestatakse

5.9 Tunnen, et minu töö on Päästeameti eesmärkide täitmiseks tähtis ja oluline

5.10 Minu tööd reguleerivad dokumendid on selged ja arusaadavad

5.11 Ma olen rahul, kuidas on jaotatud eesmärgid ja tööülesanded minu vahetus üksuses (komando, büroo, talitus, või osakond).

5.12 Päästeameti juhtimisahel (kes kellele allub) on minu jaoks arusaadav

5.13 Päästeameti praegune struktuur toetab heade tulemuste saavutamist

5.14 Meie struktuuriüksus töötab ühtse meeskonnana

5.15 Töö käigus tekkivad probleemid saavad meie üksuses üldiselt mõistlikult lahendatud

5.16 Meie struktuuriüksuses toimuvad regulaarsed koosolekud

- 5.17 Üksuse koosolekud on hästi ette valmistatud ja läbi viidud
- 5.18 Töökorraldus üksuste vahel on selge ja sujuv
- 5.19 Ma tean, mida juhtkond ja teiste üksuste töötajad meie üksuselt ootavad
- 5.20 Mul on võimalus osaleda oma töökorraldust puudutavate otsuste vastuvõtmisel
- 5.21 Mul on piisavalt võimalusi oma tööd vajadusel paindlikult korraldada
- 5.22 Minu tööga seotud aruandlus on põhjendatud ja mõistlik
6. Kui saaksid valida ühe asja, mida töökorralduse osas kindlasti muuta, siis mis see oleks?

JUHTIMINE

Juhtimise all on Sul võimalik anda tagasisidet nii oma otsesele juhile kui juhtimisele organisatsioonis tervikuna (juhtkonna tasandil). Käesoleva teema all hinnatakse nii juhi juhtimisalaseid oskusi kui võimet luua ja hoida pühendunud meeskonda.

7. Palun märgi, kuivõrd Sa iga väitega nõustud. Soovi korral saad igat väidet ka kommenteerida.

Ei ole nõus Pigem ei ole nõus Pigem nõus Nõus Puudub kogemus, raske öelda Kommenteeri/too näide

- 7.1 Minu juht annab mulle selgeid ja arusaadavaid töökorraldusi
- 7.2 Minu juhi erialased oskused on head
- 7.3 Minu juht annab mulle tagasisidet, kuidas ma oma tööga toime tulen
- 7.4 Minu juht on usaldusväärne
- 7.5 Minu juhi sõnad ja teod langevad kokku
- 7.6 Minu juht on hea muudatuste eestvedaja
- 7.7 Minu juht tuleb pingeliste ja probleemsete olukordadega hästi toime
- 7.8 Minu juht on minu jaoks alati olemas ja valmis mind ära kuulama
- 7.9 Saan oma töö tegemiseks juhilt piisavalt tuge
- 7.10 Minu juht märkab ja tunnustab minu töötulemusi
- 7.11 Minu juht oskab luua positiivset meeskonnatunnet
- 7.12 Oluliste otsuste puhul minu juht kaasab mind

7.13 Minu juht seisab meie üksuse eest

7.14 Minu juhi suhtumine töösse on mulle heaks eeskujuks

Järgnevad väited puudutavad juhtkonna tegevust. Juhtkonna all on mõistetud peadirektorit, tema asetäitjaid ja nõunikke ning keskuste ja piirkondade juhte.

7.15 Juhtkonna nägemus Päästeameti strateegiast ja eesmärkidest motiveerib mind

7.16 Juhtkond väärtustab ja usaldab oma töötajaid

7.17 Usaldan juhtkonna võimet seada selgeid sihte ja langetada õigeid otsuseid

7.18 Juhtimisotsuseid võetakse vastu ja tegutsetakse piisavalt kiiresti

7.19 Juhtkond on töötajatele piisavalt kättesaadav ja avatud suhtlema

7.20 Juhtkond on taganud viimaste muudatuste (ühtse Päästeameti moodustamine, palgasüsteemi korrastamine, komandode ümberkorraldused) eduka ellurakendamise

7.21 Juhtkonna suutlikkus töötajaid informeerida on hea

7.22 Juhtkonna otsused on mulle arusaadavad (piisavalt põhjendatud)

7.23 Kui saaksid valida ühe asja, mida juhtimise osas kindlasti muuta, siis mis see oleks?

MOTIVEERIMINE

Tegemist on alateemaga, mis võtab kokku nii töötulemuste hindamise kui töötasustamise. Täiendavalt on Sul võimalik anda tagasisidet ka oma arengu- ja karjäärivõimaluste kohta.

8. Palun märgi, kuivõrd Sa iga väitega nõustud. Soovi korral saad igat väidet ka kommenteerida.

Ei ole nõus Pigem ei ole nõus Pigem nõus Nõus Puudub kogemus, raske öelda Kommenteeri/ too näide

8.1 Tean, mille alusel minu tööd hinnatakse – millised on hindamise põhimõtted ja kriteeriumid

8.2 Minu juht hindab regulaarselt minu töötulemusi (tuues esile nii hea kui halva)

8.3 Ma olen rahul sellega, kuidas minu töötulemusi hinnatakse

8.4 Ma tean Päästeameti töö tasustamise põhimõtteid

8.5 Minu töötasu on õiglane - näen selget seost oma tööpanuse ja töötasu vahel

- 8.6 Olen rahul Päästeameti poolt pakutavate soodustustega
- 8.7 Mind tunnustatakse lisaks rahalisele tasule piisavalt
- 8.8 Töö tasustamise süsteem ergutab mind tulemuslikumalt töötama
- 8.9 Saan praeguses töös piisavalt oma teadmisi-oskusi rakendada
- 8.10 Päästeametis on minu töösse sisseelamist hästi toetatud
- 8.11 Vahel tunnen, et mul jääb puudu oskustest oma tööd hästi teha
- 8.12 Minu võimalused erialaseks ja isiklikuks arenguks on Päästeametis head
- 8.13 Olen rahul Päästeameti karjäärivõimalustega
- 8.14 Minu erialasele ja isiklikule arengule pööratakse piisavalt tähelepanu
- 8.15 Mul on võimalus osaleda tööks vajalikel koolitustel
- 8.16 Minu turvatunne/kindlus töökoha säilimise suhtes on kõrge
- 8.17 Oleme koos juhiga leppinud kokku selged personaalsed arengueesmärgid minu töötulemuste parandamiseks
- 8.18 Kui saaksid valida ühe asja, mida motivatsiooni tõstmise nimel muuta, siis mis see oleks?

TÖÖÕHKKOND JA MAINE

Palume käesolevas uuringu osas Sinu hinnangut enda lojaalsusele ja pühendumusele, samuti sellele, kuidas Päästeamet Sinu arvates majast välja paistab.

9. Palun märgi, kuivõrd Sa iga väitega nõustud. Soovi korral saad igat väidet ka kommenteerida.

Ei ole nõus Pigem ei ole nõus Pigem nõus Nõus Raske öelda
 Kommenteeri/

too näide

- 9.1 Olen motiveeritud hästi töötama
- 9.2 Tulen alati tööle hea meelelega
- 9.3 Teen sageli ettepanekuid oma töö paremaks korraldamiseks
- 9.4 Uute tööülesannete või esilekerkivate probleemide lahendamiseks teen alati lisapingutusi

- 9.5 Soovin ka kahel järgneval aastal töötada oma praeguses töökohas
- 9.6 Mõtlen harva mujale tööle asumisest, teise töökoha otsimisest
- 9.7 Soovitan ka oma sõpradel meile tööle tulla
- 9.8 Tunnen, et mind koheldakse meie asutuses õiglaselt
- 9.9 Tunnen end hinnatud töötajana
- 9.10 Mulle meeldiks siduda oma edasine karjäär just meie asutusega
- 9.11 Mulle meeldivad inimesed, kellega ma koos töötan
- 9.12 Koostöö kolleegidega toimib hästi
- 9.13 Koostöö erineva tasandi (juhid, töötajad) töötajate vahel toimib Päästeametis hästi
- 9.14 Koostöö üksuste vahel toimib üldiselt hästi
- 9.15 Kolleegid on abivalmid ja hoolivad
- 9.16 Oma töös kaasatakse vajadusel piisavalt erinevaid huvipooli
- 9.17 Mulle meeldib Päästeameti töö-õhkkond
- 9.18 Tunnen end Päästeameti „pereliikmena“
- 9.19 Lõpetan enamasti tööpäeva tundega, et päev on korda läinud
- 9.20 Päästeameti maine on hea
- 9.21 Tunnen uhkust, et töötan päästeametis
- 9.22 Ka minu sõprade arvates on Päästeamet töötamiseks hea koht
- 9.23 Mulle meeldib Päästeametis töötada

ÜLDANDMED

Viimaks küsime Sinult veel mõningaid üldandmeid. Andmed on olulised selleks, et saaksime parema ettekujutuse erinevat tüüpi üksustes ja ametikohtadel töötavate inimeste vajadustest, samuti sellest, millega ollakse rahul. Vaid nii on võimalik teha uuringust sisukaid järeldusi.

Juhime tähelepanu, et küsitluses on tagatud täielik anonüümsus. See tähendab, et mitte kellegi arvamusi-hinnanguid ei ole võimalik seostada tema isikuga. Sinu vanuse, soo ja ameti kohta küsitud andmeid kasutatakse vaid statistiliste rühmade moodustamiseks.

Kui töötad mõnes keskkuses, siis millises?

- Põhja päästekeskus
- Lõuna päästekeskus
- Ida päästekeskus
- Lääne päästekeskus

Palun vali oma ametikoha tüüp:

- Päästja (sh vanem- ja juhtivpäästja/autojuht
- Meeskonnavanem / rühmapealik

Palun märgi oma tööstaaž Päästeametis:

- Alla 1 aasta
- 1-3 aastat
- 4-9 aastat
- 10-15 aastat
- Üle 15 aasta

Sinu vanus:

- alla 25
- 25-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- üle 60

Lisa 2. Ankeetküsitluse lisaküsimused

Tööga rahulolu ankeetküsitlus päästekomandodes
2015

Hea Päästeameti töötaja!

Olen Sisekaitseakadeemia Päästekolledži üliõpilane Erko Kruusamägi. Koostan lõputööd teemal „Tööga rahulolu kujundavate tegurite analüüs päästekomandode näitel“ ja viin lõputöö raames läbi uuringu, mille eesmärk on analüüsida tööga rahulolu päästekomandodes.

Uuringu läbiviimiseks palun Sinu abi, et uuringu lõpptulemus oleks edukas. Sinu vastused jäävad anonüümseks ja neid kasutatakse üldistatud kujul.

Küsimustik on veebipõhine ja koosneb 5-st teemaplokist, milleks on: töökeskkond, töökorraldus, juhtimine, motiveerimine ning tööõhkkond ja maine. Kuna eelnevast tööga rahulolu uuringust on möödunud juba üle kahe aasta, siis selletõttu on koostanud lõputöö autor ka lisaküsimused. Küsimused sisaldavad seda, mis on toimunud Päästeametis viimaste aastate jooksul.

Kui Sul tekib arusaamatusi või küsimusi antud küsimustikuga seoses, siis võid julgelt mulle kirjutada aadressile erko.kruusamagi@rescue.ee

Täna Sind koostöö eest!

Erko Kruusamägi

Kehra päästekomando

Meeskonnavanem

Järgneva küsimustiku täitmine võtab aega ca 10-15 minutit. Palume Sul nii küsimustiku ära täita hiljemalt 26.märtsiks 2015.

Palun hinnake 1-10 palli skaalal kui rahul selle muudatusega tervikuna olete, mis on toimunud Päästeametis viimaste aastate jooksul? Juurde on võimalik lisada kommentaar/näide, ettepanekud.

- Olen rahul soetatud uute vahejalatsitega
- Olen rahul soetatud termokaameraga
- Olen rahul Päästeameti poolt kasutusele võetud kaardirakenduse programmiga (mGIS)
- Olen rahul Päästeameti poolt kasutusele võetud Päästeameti valmisoleku infosüsteemiga (PÄVIS)
- Olen rahul Päästkeskuste päästekomandode valmisoleku tagamise korrast tulenevate töökorralduslike muudatustega
- Olen rahul läbiviidavate õppepäevade korraldusega
- Olen rahul kodukülastuste korralduse poolega

- Olen rahul enda praeguse päästekomando tööruumide seisukorraga