

Sisekaitseakadeemia

Päästekolledž

Ott Kalaus

PÄASTEASUTUSTE TÖÖTAJATE ARUSAAMAD JA  
RAHULOLU DOKUMENDIGA „PÄÄSTETÖÖTAJATE  
VÄÄRTUSHINNANGUD JA KÄITUMISTAVAD“

Lõputöö

Juhendaja:  
Anne Martin, MA

Tallinn 2010

# LÕPUTÖÖ ANNOTATSIOON

## SISEKAITSEAKADEEMIA

Kolledž: Päästekolledž	Kuu ja aasta: juuni 2010
Töö pealkiri: Päästeasutuste töötajate arusaamad ja rahulolu dokumendiga „Päästetöötajate väärtushinnangud ja käitumistavad“	
Töö autor: OTT KALAUŠ	Olen nõus oma lõputöö kättesaadavaks tegemisega elektroonilises keskkonnas.  Allkiri:
<b>Lühikokkuvõte:</b>  Käesolev lõputöö on kirjutatud eesti keeles ning võõrkeelne kokkuvõte on inglise keeles. Töö maht on 50 lehekülge. Töö vormistamisel on tuginetud Sisekaitseakadeemia rektori 02.12.2009. aastal käskkirjaga nr 6.1-5/380 kinnitatud üliõpilastööde koostamise ja vormistamise juhendile.  Lõputöö koosneb sissejuhatusest, neljast peatükist, mis koosnevad omakorda alapeatükkidest ja kokkuvõttest. Esimene peatükk käsitleb eetikat üldiselt, teises peatükis on juttu eetilise kaalutlusest ning kolmas annab ülevaate väärtushinnangutest ja käitumistavadest. Neljas peatükk on rahulolu-uuring, selle analüüs ja tulemused. Töös on 10 joonist ja 6 lisa.  Lõputöö kirjutamine kehtivast eetikakoodeksist on aktuaalne, sest lõputöö teemas kasutatav ja uuritav dokument on loodud aastal 2003 ja on siiani kaasajastamata.  Töö hüpotees: Päästeasutuste töötajatest paljud ei tunne dokumendi sisu või ei ole rahul praegu kehtiva redaktsiooniga eetikakoodeksist.  Töö eesmärgiks on päästeasutuste töötajate seas läbiviidava rahulolu-uuringu analüüsi tulemusena anda hinnang dokumendile „Päästetöötajate väärtushinnangud ja käitumistavad“ ning sõnastada ettepanekud, mis muudaksid eelnimetatud dokumendis toodud reeglid vastavaks päästeteenistujate ootustele. Lõputöö eesmärgi saavutamiseks kasutas autor teoreetiliste andmete kogumist ja ankeetküsitluse tegemist, mille alusel analüüsis ja töötas läbi teoreetilisi materjale ning küsitluse tulemusi.  Töö tulemusena selgus, et päästealal kehtiv oma eetikakoodeks on vajalik, sellele tuginetakse ja seda oleks vaja täiendada.	
Võtmesõnad: eetika; eetikakoodeks; pääste; küsitlus; analüüs	
Võõrkeelsed võtmesõnad: ethic; code of ethics; rescue; questionnaire; analysis	
Säilitamise koht:	
Kaitsmisele lubatud	
Kolledži direktor: MARGUS MÖLDRI	Allkiri:
Vastab lõputöö nõuetele	
Juhendaja: ANNE MARTIN	Allkiri:

# SISUKORD

JOONISTE LOETELU .....	5
SISSEJUHATUS .....	6
1. EETIKA.....	8
1.1. Eetika kui distsipliin .....	8
1.2. Kutse ehk profession .....	10
1.2.1. Kutse-eetika .....	11
1.3. Eetikakoodeks.....	12
1.4. Eetikakoodeksite liigid .....	13
2. EETILINE KAALUTLUS .....	16
2.1. Väärtused .....	16
2.1.1. Väärtushoiakutel põhinev juhtimine.....	17
2.2. Grupimõtlemine.....	19
3. VÄÄRTUSHINNANGUD JA KÄITUMISTAVAD.....	20
3.1. Päästeteenistuse missioon ja visioon .....	20
3.2. Päästealal töötavate inimeste väärtushinnangud ja käitumistavad .....	21
3.3. Kehtiv eetikakoodeks .....	22
4. RAHULOLU-UURING .....	23
4.1. Uuringu meetodika, valim ja protseduur.....	23
4.2. Uuringu tulemused ja analüüs .....	24
4.2.1. Päästealal kehtiva eetikakoodeksi tundmine .....	25
4.2.2. Päästeteenistuse oma eetikakoodeksi vajalikkus.....	26
4.2.3. Päästetöötajate käitumisreeglid ja -tavad igapäevatöös .....	27
4.2.4. Käitumine kriisisituatsioonis .....	28
4.2.5. Päästealal kehtiv eetikakoodeks .....	29
4.2.6. Eetikakoodeksi kehtivus.....	31
4.2.7. Eetikakoodeksi rikkumine .....	32
4.2.8. Eetikaalased koolitused .....	33
4.3. Järeldused ja ettepanekud .....	35
KOKKUVÕTE.....	36

SUMMARY .....	37
VIIDATUD ALLIKAD .....	38
LISA 1. ANKEETKÜSIMUSTIK.....	40
LISA 2. PÄÄSTEASUTUSTE TÖÖTAJATE SUGU, HARIDUS, AMETINIMETUS, TÖÖTAMISE ALUS JA KOHT .....	45
LISA 3. PÄÄSTEASUTUSTE TÖÖTAJATE ARVAMUSED KEHTIVA EETIKAKOODEKSI TUNDMISE, VAJALIKKUSE JA KRIISISITUATSIOONIS KÄITUMISE KOHTA .....	46
LISA 4. PÄÄSTEASUTUSTE TÖÖTAJATE ARVAMUSED KEHTIVA EETIKAKOODEKSI MUUTMISE JA KEHTIVUSE KOHTA .....	47
LISA 5. PÄÄSTEASUTUSTE TÖÖTAJATE ARVAMUSED EETIKAKOODEKSI RIKKUNUTE JA EETIKAALASTE KOOLITUSTE KOHTA.....	48
LISA 6. KORRELATSIOONID UURINGU TULEMUSTEST.....	49

## JOONISTE LOETELU

Joonis 1. Normatiivne eetikakoodeks (Tuulik 2002:69) .....	15
Joonis 2. Ankeedile vastanute jaotus päästeasutuste järgi.....	24
Joonis 3. Päästeasutuste töötajate arvamused päästealal kehtiva eetikakoodeksi „Päästetöötajate väärtushinnangud ja käitumistavad” tundmise kohta .....	25
Joonis 4. Päästeasutuste töötajate arvamused oma eetikakoodeksi vajalikkusest .....	26
Joonis 5. Päästeasutuste töötajate arvamused käitumisreeglitest ja -tavadest igapäevatoos .....	27
Joonis 6. Päästeasutuste töötajate arvamused kriisisituatsioonis käitumise kohta .....	28
Joonis 7. Päästeasutuste töötajate arvamused päästealal kehtivast eetikakoodeksist.....	30
Joonis 8. Päästeasutuste töötajate arvamused eetikakoodeksi kehtivusest.....	31
Joonis 9. Päästeasutuste töötajate arvamused eetikakoodeksi rikkumise menetlemise kohta.....	33
Joonis 10. Päästeasutuste töötajate arvamused eetikaalaste koolituste vajalikkuse kohta .....	34

## SISSEJUHATUS

Viimastel aastatel on eetikaga seonduvad küsimused tõusnud Eestis üha enam avalikkuse tähelepanu keskpunkti. Nii organisatsioonides kui ka ajakirjanduses kerkib järjest enam esile küsimusi, mis puudutavad õige-väära piire või mõne käitumisviisi õigsust. Üha rohkem organisatsioone ja kutsealade esindajaid on välja töötanud oma eetikakoodeksi.

Eestis lähtutakse avaliku teenistuse arendamisel kolmest põhilisest väärtusest: avalik teenistus peab olema usaldusväärne, asjatundlik ja pühendunud. Avaliku võimu teostamine eeldab ühiskonna usaldust ametnike suhtes, ametnikelt seaduspärast ja eetilist käitumist ning tegutsemist avalikes huvides.

Tänapäeval ei ole enam nii lihtne ühist väärtusalust leida. Mitmekultuurilisus ja ühiskondlike väärtuste paljusus ei anna kultuurilistest ja sotsiaalsetest väärtustest enam selget üldpilti.

Kutse-eetilistest nõuetest kinnipidamine eeldab ühiskonna põhiväärtuste tundmist. Vajalik on järjepidev väärtuste üle arutamine, kuna ühiskond on pidevas arengulises muutumises ja sellega seotult ka nähtused, asjade, harjumuste ja traditsioonidega seonduvad hinnangud ning väärtused.

Enamuses Euroopa riikides ei ole autorile teadaolevalt tehtud rahulolu-uuringut päästeasutuste töötajate eetikakoodeksi kohta. Ka Eestis ei ole seda tehtud. Lõputöö teema ajendiks olev ja uuritav dokument on loodud aastal 2003 ja on tänaseni kaasajastamata.

Autor väidab hüpoteetiliselt, et paljud päästeasutuste töötajad ei tunne dokumendi sisu või ei ole rahul praegu kehtiva redaktsiooniga eetikakoodeksist.

Käesoleva lõputöö **eesmärk** on päästeasutuste töötajate seas läbiviidud rahulolu-uuringu analüüsi tulemusena anda hinnang dokumendile „Päästetöötajate väärtushinnangud ja käitumistavad” ning sõnastada ettepanekud, mis muudaksid eelnimetatud dokumendiga põhistatud reeglilikku vastavaks päästeasutuste töötajate ootustele.

Lõputöö eesmärgist lähtuvalt seadis autor töö ülesanneteks:

- 1) töötada läbi erialane kirjandus;
- 2) töötada välja küsitlusankeet ja viia läbi empiirilise uuring päästeasutuste töötajate arvamuste väljaselgitamiseks;
- 3) uuringu tulemustest lähtuvalt teha ettepanekuid päästealal kehtiva eetikakoodeksi kaasajastamiseks.

Töös kasutatakse kvantitatiivset uurimismeetodit. Töö uurimise objektiks on empiirilise uuringu analüüsi tulemusena saadav hinnang rahulolule dokumendiga „Päästetöötajate väärtushinnangud ja käitumistavad”. Valimiks on üldkogum, mille moodustasid päästeasutuste töötajad.

Lõputöö eesmärgist ja püstitatud ülesannetest tulenevalt on töö tervikuna jaotatud nelja ossa. Töö esimeses osas on käsitletud eetikat üldiselt. Selgitatud on eetikakoodeksi olemust ja selle liike.

Töö teises osas on juttu eetilise kaalutlusest. Põhjendatud on väärtushoiakutel põhineva juhtimise vajalikkust.

Kolmandas osas antakse ülevaade uuritava objekti – päästeasutustes põhistunud väärtushinnangutest ja käitumistavadest ning kehtivast eetikakoodeksist.

Neljandas osas antakse ülevaade lõputöö tarvis välja töötatud küsitlusankeedist, läbiviidud empiirilise uuringu meetodikast, kirjeldatakse uuringu käigus saadud tulemusi, mida on analüüsitud päästeasutuste lõikes. Lähtuvalt uuringu tulemustest teeb autor järeldusi ja ettepanekuid edaspidiseks tegutsemiseks.

Lõputöö koostamisel saadud abi eest tahab autor tänada juhendajat ja empiirilise osa valmimisele kaasaaitamise eest päästeasutuste töötajaid, kel oli tahtmist leida aega täita autori poolt koostatud ankeetküsimustik.

# 1. EETIKA

## 1.1. Eetika kui distsipliin

Igapäevakõnes tajume sõna "eetika" sellisena, et kõne all on küsimused heast ja halvast, õigest ja väärast. Eetika hõlmab asju, mida me ütleme või ütlemata jätame, mida teeme või tegemata jätame, kes me oleme ja mida me väärtustame.

Eetika on tavakasutuse kõrval ka teadus ning teadusena uurib ta kõlbelist käitumist inimühiskonnas. Eetika vaatleb inimestevahelisi, samuti inimese ja ta ümbruse vahelisi suhteid. Eetika uurib, mis on kõlblus inimestevahelistes suhetes. Eetika mõistet määratledes, võiks seda nimetada ka kombeõpetuseks, sest *êthos* tähendab kreeka keeles kommet või tava. Sama tähendab ka ladina keelest pärit vaste kreekapärasele eetikale — moraal (lad *moralis* kombeline). Üldiselt arvatakse, et eetikast kõnelemine on sama, mis kõnelemine moraalist. Siiski tehakse neil ka vahet, sellisel juhul tähendab eetika üldteoreetilist analüüsi ja moraal vastavate nähtuste konkreetset esinemist. (Lacey 1996:67)

Eetika on teadus sellest, mis on inimese käitumises hea ja mis halb ning annab juhtnööre, kuidas me peaksime elama (Palmiste ja Kerner 1996:13).

Lindqvist (1989:38) juhib tähelepanu sõnade „moraal“ ja „eetika“ mitmetähenduslikkusele. Teaduslikus tähenduses tähistab moraal inimese valikuid ja nende aluseks olevaid väärtushinnanguid, seevastu on eetika moraali teooria või moraali uurimus. Praktilises elus on moraal ilmnev, käegakatsutav ja silmaganähtav, eetika pürgib üldistusele teoreetilisel tasemel. Vaatamata eeltoodule valitseb ametialases praktikas siiski rahvusvaheline traditsioon nimetada ametimoraali kutse-eetikaks.

Eetika ja moraali valdkonda võime piiritleda ka kui südamega seotud valdkonda, kuna siin pole nähtused ja protsessid üheselt ning selgelt mõistetavad. Küsimused eetikast ja moraalist on



teatud mõttes „igavesed“, st iga põlvkond ja iga inimene peab need enda jaoks uuesti püstitama. Moraal aitab korras hoida ühiskondlikku masinavärki, kuna inimene elab oma elu teiste inimeste seas ja moraal juhhib meie kõigi vastastikuseid suhteid. (Tuulik 2002:8-9, 11)

Eetika võib olla üheks vahendiks, millega saab reguleerida suhteid ühiskonnas. Sel juhul on eetika väljundiks kindlaksmääratud käitumisnormid, suhtlemisreeglistik — nii kirjutatud kui kirjutamata moraalikoodeks.

Konkreetsete eetikaprobleemide üle arutleti juba enne Aristotelest. Üks varaseim näide pärineb Homerose *Iliasest*, kus küsimuse all oli eelkõige sõdurimoraal. (Lill 2007:22-54)

Aristoteles oli esimene filosoof, kes hakkas tegelema eetika kui iseseisva uurimisobjektiga, luues seega teadusharu, mis uurib inimese suhet ümbrusega kõlblisest küljest. Esimesena püüdis ta teoreetiliselt analüüsida, miks võib üht käitumisviisi pidada eetiliseks ja teist mitte. (Annas 1993:17–19) Aristoteles eraldas eetika kui praktilise elu õpetuse muust filosoofiast (Tuulik 2002:8). Seega saame tõdeda, et eetikateadus ja -teooria algab Aristotelesest.

Eetika jaguneb teoreetiliseks ja rakendus- (praktiliseks) eetikaks. Teoreetiline eetika võib olla kas normatiiveetika või metaeetika. Rakendus- (praktiline) eetika on mingi eluvaldkonna eetika või mingi professioni kutse-eetika. Rakenduseetika ehk praktiline eetika püüab rakendada üldisi moraalinorme ja teooriaid üksikutele tegevusvaldkondadele, kontekstidele või probleemidele. Kutse-eetika mahub samuti rakenduseetika alla. Teravat piiri kutse-eetika ja rakenduseetika vahele tõmmata ei saa, kuid nagu nimigi osutab, peetakse kutse-eetika all silmas mingil kutsealal tegutsevate inimeste eetikat. Ametniku eetika või avaliku teenistuja eetika võib kutse-eetikana paigutada mitmesse erinevasse ainevaldkonda, sõltuvalt sellest, millise ametnikuga on tegu. (Aavik jt 2007:12-13)

Avaliku teenistuse eetika on avaliku võimu teostajatelt nõutavate põhimõtete ja väärtuste kogum. Avalikele teenistujatele esitatavad põhimõtted on kõige üldisemalt kajastatud avaliku teenistuse eetikakoodeksis. (Avaliku ... 15.11.2009)

## 1.2. Kutse ehk profession

Professioone iseloomustavad mitmed tunnused. Reeglina moodustuvad need erialasest teoreetiliste ja praktiliste teadmiste kogumist. Selleks, et keegi saaks mõnel erialal töötada, on vaja eelnevat õpet. Erinevatel professionidel on aja jooksul välja kujunenud oma käitumiskultuur, mis sisaldab ka eetilisi tõekspidamisi sellest, kuidas toimida antud professioni esindajana töötades. Käitumisstandardite kujundamine on professionisiseselt vajalik mitmel põhjusel. Enamasti on professionid keskendunud teiste inimeste või laiemalt avalikkuse teenimisele. Selleks, et professioni esindajad edendaksid avalikke huve, on vajalik ka kõrgemate eetiliste printsiipide kehtestamine. Seega on eetikakoodeksite loomine oluline eelkõige nende professionide jaoks, kelle tegevus on seotud avaliku huviga. Et oma tööd hästi teha, on vaja ühiskonna usaldust, anda märk oma usaldusväärsest. Üheks selliseks märgiks on kindlasti kehtiv valdkondlik eetikakoodeks. Koodekseid on vaja ka selleks, et innustada antud professioni esindajaid vajalikke eetilisi ideaale järgima. (Aavik jt 2007:19-21)

Mida rohkem on elukutse seotud staatusel ja professionaalsusel põhineva võimuga, seda kõrgemaid eetilisi nõudeid sellele elukutsele esitatakse.

Päästeteenistuses on professionaalne kohus kõige üldisemas mõttes inimeste abistamine. Professionaalse kohusega elukutsele esitatakse järgmisi nõudeid:

- töö on ühiskondlik väärtus ja vajadus
- elukutselt eeldatakse teadmistel põhinevaid spetsiaalseid teadmisi ja oskusi
- kutsealale pääsemine eeldab vajaliku koolituse läbimist
- ametkonnal on omad eetilised normid, mille järgimist kontrollitakse.

Üheks olulisemaks professionaali ameti tunnuseks on iseenda jaoks loodavad eetilised normid ja nende rikkumise eest kehtestatud ametkonnasisesed sanktsioonid. Otseselt või kaudselt tulevad esile eetilised oskused professionaalsuse eri valdkondades. (Ellonen, Kekomägi, Raivola, Taiha ja Välihalo 2002:16) Seega mõjutab kutse-eetiline normistik ametialast tegevust tervikuna. Kutse-eetika on vältimatu ametkonna usaldusväärse seisukohast. **Lisaks on oluline ka see, et ei hakataks kujundama eraldi juhtkonna ja meeskonna eetilist normistikku.**

Töökohtades oleks vaja aeg-ajalt käivitada eetilisi diskussioone, väitlusi eetiliste küsimuste üle, kaasates nendesse kogu personali. Kooskõla oma väärtusmaailmaga, töö väärtusalusega ja

inimkäsitlusega motiveerib töötajat. Oma elukutse väärtuse tunnetamine on motiveerivaks ka uute oskuste õppimisel. Oma eriala rutiinsete toimingute tundmine on iga professionaali kohustus, kuid töö muutub üldjuhul meelepäraseks alles siis, kui seda juhivad kindlad väärtused.

### **1.2.1. Kutse-eesitika**

Enamasti jaguneb inimeste elu kahte rolli: tööelu ja isiklik elu. Üldjuhul tegutsetakse tööelus vahendväärtuste tasemel, muul ajal teostatakse oma elu inimesena. Kuid järjest kasvab nende isikute hulk, kelle ametiks on “olla inimene” (Lingqvist 1989). Seda ka, või vahel koguni eelkõige oma professionaalseid kohustusi täites.

Näiteks ametnikueetikat vajatakse olukordades, kus eelkõige on tegu esimese astme traagiliste otsustega, s.o seaduste ja rakendusjuhendite koostamise ja nende täitmisega, eelarve ettevalmistamisega jne. Ametnikueetika peamiseks jooneks on lojaalsus valitseja suhtes sõltumata sellest, kas ametnik on valitsusega samal arvamusel või mitte. (Cubbon 1993:10)

Kutse-eesitika või ametieetika on normatiivse eetika üks alaliike (Tuulik 2002:68). Kutse-eesitika erineb ametnikueetikast selle poolest, et see põhineb deklareeritud reeglitel, mis tuginevad rohkem kutsepraktikale kui seadusele. Enamasti on kutse-eesitikat vaja olukordades, kus teise astme traagiline otsustus on üsna tavaline. (Mäntysaari 1994:9) Tüüpiliselt on sel juhul tegemist sotsiaal-, tervishoiu- ning päästeteenustega.

Kutse-eesitikal on mitmeid lähtekohti. Kutse-eesitika aluse loovad seadused ja neil põhinevad juhised, kuid arvesse tuleb võtta ka üldist õigustaju ja sellega seotud kutsealast sotsiaalset normistikku ning kindlaks kujunenud käitumist. Samuti on kutse-eesitika lähtekohtadeks ka ajalooliselt kujunenud ametialase staatusega kaasnevad vastutus, õigused ja kohustused.

Kutse-eesitikat saab pidada eetika rakendamiseks konkreetse elukutse puhul ning see käsitleb selle elukutse tähtsamaid väärtusi ja tööalaseid kohustusi ning vastutusi sellistes olukordades, mis on elukutse jaoks tüüpilised. Päästeteenistuja kutse-eesitika sisaldab paljuski sedasama, mis mõnede teistegi elukutsete eetika. Ausus ja üldiste huvide tähtsamaks pidamine on kõikide ametite jaoks tuttavad põhimõtted. Kutse-eesitika kohta ei saa ettekirjutusi teha seaduseandja (Ellonen jt 2002:22).

Organisatsiooni põhieesmärgi, tegevuspõhimõtete või muude taotluste kirjapanemine, ametkonna ja organisatsiooni väärtuste deklareerimine ja käitumisjuhised teenivad kutse-eetilise juhendamise eesmärke. Eetiliste põhimõtete realiseerimine eeldab regulaarseid vestlusi ja ühisvastutuse stimuleerimist töökollektiivis.

Pidev diskussioon on vajalik selleks, et normid ei kaotaks oma mõju ega jääks ajast maha. Normid kiirendavad ametkonna sotsialiseerumist ja annavad võimaluse enesekontrolli arendamiseks. Samas ei tohiks seatud eesmärgid olla liiga kõrgelennulised, kuna ametkonna sees võivad liiga kõrgelennulised eesmärgid passiivsust põhjustada. (Ellonen jt 2002:43-45)

### 1.3. Eetikakoodeks

Sõna „koodeks” (*codex*) pärineb ladina keelest ja algselt tähendas see puutükki. „Koodeks” omandas hiljem ka dokumendi ja raamatu tähenduse, kuna Vana-Roomas kirjutati dokumendid vahaga kaetud puutahvlitele. Veelgi hiljem (6. sajandil pKr) hakati sõnaga „koodeks” tähistama raamatuid, kus olid kirjas valitseja poolt kehtestatud seadused. (Aavik jt 2007:21)

Koodeks on õigusnormide süstematiseeritud kogu, millega reguleeritakse üheliigilisi ühiskondlikke suhteid (Kaevats 1990). Eestis on erinevatel aegadel kehtinud mitmed koodeksid, nt Kriminaalkoodeks. Tänapäeva Eesti õiguses kasutatakse „koodeksi” asemel mõistet „seadustik”.

Eetikakoodeks on kirjalik dokument, mille moodustavad kodifitseeritud ehk kirja pandud eetikanormid. Eetikakoodeksite käsiraamatus (Aavik jt 2007:22) mõistetakse eetikakoodeksi all „eelkõige kirjapandud normide ja/või väärtuste kogumit, mis on toeks mingis valdkonnas tekkivate moraaliprobleemide lahendamisel ja õigete käitumisviiside valikul.“ Seega on eetikakoodeks sisu poolest eetikavaldkonna dokument, mitte õigusakt, kuigi selle nimes sisaldub sõna „koodeks”.

Peale eetikakoodeksite sõnastatakse olulisi väärtusi või norme dokumentides, mis võivad olla koostatud põhiväärtustena, käitumiskoodeksitena, heade tavadena, deklaratsioonidena jne. Kõige tähtsam on aga koodeksi vastavus eesmärgile ning seetõttu pole selle täpsemal nimetusel koodeksi koostamisel või rakendamisel nii olulist tähtsust.

Avaliku halduse uurijate poolt peetakse eetikakoodekseid üheks mõjusamaks avalike teenistujate käitumist ühtlustavaks mehhanismiks, mis mõjutab avalikkuse ootusi ning suhtumist ametnikkonda (Lagerspetz, Rikmann, Kivirähk ja Sepp 2005:32).

Ametialase eetikajuhendi kasutamine pole alati lihtne. Kui juhend on väga detailne, pole võimalik temast kinni pidada, kui üldine, pole temast praktikas kasu. Üldine arvamuse on, et eetikakoodeksi kõige efektiivsem struktuur on kahe- või kolmeosaline ülesehitus (Aavik jt 2007:43).

#### 1.4. Eetikakoodeksite liigid

Eetikakoodekseid võib liigitada erinevate tunnuste põhjal. Sellist eetikakoodeksi koostamise valemit, mis suudaks kõiki rahuldada, pole seni koostatud. Seetõttu on tekkinud käitumist reguleerivad koodeksid, mis on nii terminoloogiliselt kui sisuliselt erinevad. Koodeksitüübi valikul ei ole oluline see, kas tegemist on kutsealaga või mõne institutsiooniga (nt haigla, kool, päästeteenistus), vaid see, mil määral on koodeksiga seotud inimestel ühiseid väärtusi, mis on nende tegevuse ühisosa, kas inimeste isiklikud väärtused kattuvad koodeksis taotletavatega, mida tahetakse koodeksiga saavutada jne. Seetõttu võib koodeks olla nii lühem kui pikem, üldisem või konkreetsem, sanktsioone sätestav või mitte. (Aavik jt 2007:23)

**Vormi poolest** võivad eetikakoodeksid üksteisest palju erineda. Osa eetikakoodekseid on väga lühikesed ja sõnastavad ainult mingi kindla grupi põhiväärtused või püüdlused. Selline dokument võib asendada nii eetikakoodeksit kui ka olla dokument, mille alusel hakkab grupp hilisema vajaduse tekkimise korral konkreetsemat eetikakoodeksit välja töötama. Kuid eetikakoodeks võib olla ka mahukas ja detailne dokument, mis sõnastab väärtuste ja missiooni asemel või kõrval ka väga konkreetsed tegevusjuhised erinevate juhtumite ja situatsioonide jaoks. (Aavik jt 2007:23-24)

**Eesmärgi poolest** saab eetikakoodekseid liigitada nii konkreetseid käitumisjuhiseid ja valmis retsepte pakkuvaks kui ka sellisteks, mis kirjeldavad üldisi kriteeriume õigete valikute langetamiseks. Mõlemal juhul soovitakse saavutada teatud liiki käitumine, kuigi sõnastus erineb. Enamasti sõltub eetikakoodeksi vorm selle eesmärgist. Ühtsustunde loomiseks ja põhiväärtuste

kirja panemiseks sobib ka lühike ja üldine sõnastus. Kui aga vajatakse inimeste käitumist kindlamalt reguleerida, teavitades neid ühtlasi organisatsioonipoolsetest võimalikest sanktsioonidest, on otstarbekam konkreetsete situatsioonide kirjeldus koos tegevusjuhisega. (Aavik jt 2007:24). Päästealal kehtiv eetikakoodeks on, lähtudes eelnevast, selline dokument, mis kirjeldab päästealal tunnustatud üldisi kriteeriume õigete valikute tegemiseks.

Koodekseid eristab ka nende **hõlmavus**, st kui suurele hulgale ja millistele gruppidele eetikakoodeksit luuakse. Professionaalse kutse-eetika eesmärgiks on üldtunnustatud kõlbeliste väärtuste ja normide konkreetsemaks muutmine kitsamas sfääris. Näiteks võivad koodeksid olla koostatud avalikule teenistusele tervikuna või spetsiifiliselt selle üksikule organisatsioonile. (Aavik jt 2007:24) Praegu päästealal kehtiv eetikakoodeks on suunatud päästetöötajatele ehk siis nn „põllul” töötavatele, otseselt operatiivreageerivatele inimestele, peaks aga olema loodud järgimiseks kõikidele päästeasutustes töötavatele inimestele, samuti kõikidele päästealal tegutsevate organisatsioonide liikmetele (priitahtlikud pritsimehed).

Eetikakoodekseid **sisu järgi** jagades tuleb vaadata, milline on nende iseloom. Eristatakse: 1) normatiivseid, 2) väärtustele tuginevaid, 3) sotsiaalseid kohustusi võtvaid koodekseid. Normatiivse eetikakoodeksi (Joonis 1) puhul oodatakse ranget käitumisnormide täitmist. Üldjuhul koostab sellise koodeksi tippjuhtkond, kes kontrollib ka selle täitmist. Väärtustele tuginevad koodeksid on deklaratsioonid organisatsiooni moraalipoliitika kohta. Enamasti on need lühikesed ja üldsõnalised ning seetõttu normatiivsetega võrreldes kestmamad, kuna neid pole vaja nii tihti muuta. Sotsiaalseid kohustusi võtvad koodeksid on organisatsiooni kohustused ühiskonna ees (nt arstid, advokaadid). (Aavik jt 2007:25-26)

## NORMATIIVNE EETIKAKOODEKS

|  
KÄITUMISNORMID ----- + ----- EETILISED VEENDUMUSED  
(negatiivne, keelud-tõkked) | (positiivne, mõtlemissuunad)

### KOOSTAB TIPPJUHTKOND

Peamised teemad: huvide konfliktid, konfidentsiaalsus, kingid-hüvitised,  
keskkond, võrdsed võimalused jm

|

### KONTROLLIB TIPPJUHTKOND

Koodeksi tuntust, kasutatavust, nihet

Joonis 1. Normatiivne eetikakoodeks (Tuulik 2002:69)

Tänapäeva normatiivse kutse-eetikakoodeksi juured ulatuvad vanades tsunftides ja gildides kehtinud käitumisnormideni. Normatiivset eetikakoodeksit vaadeldakse kui ettevõttes kehtivate eetiliste veendumuste ja käitumisnormide kirjalikku konstanteeringut, mille järgimine on töötajaile kohustuslik. (Meel 2000:105) Praegu päästealal kehtiv eetikakoodeks on koostatud tippjuhtkonda kuuluvate inimeste poolt.

## 2. EETILINE KAALUTLUS

Inimesel ei ole kaasasündinud moraali, see peab elu jooksul alles tekkima (Tuulik 2002:144).

Mitmeti on vastatud küsimusele, kas eetilist otsustamist saab õpetada või harjutada. Jackson (1993:33) on eetilise kaalutluse õpetamise võimalikkuse vastu esitanud järgmisi argumente:

- elu eetilisi reegleid õpitakse primaarsel sotsialiseerumisel, n.ö “isa põlvel”, seega hilisemal õppimisel pole mõju;
- eetiline element mõjutab kõike, mida teeme ja selle mõju ei saa eraldi õpetada;
- väärtusi peetakse relatiivseteks, mistõttu nende omavahelise paremuse suhtes pole üksmeelt.

Vastukaaluks neile argumentidele väidab Mäntysaari (1994:5-7), et eetiline kaalutlus võib rajaneda ainult olukorrale vastavale väärtuste kaalumisele, eetilisele otsustamisele. Ta tõdeb, et eetilist kaalutlust võib vaadelda otsekui tehniliste meetmete sarja ja on võimalik, näiteks, üliõpilasi harjutada oma oskusi parandama. Seega võib eetiliselt kaalutlemist õppida harjutades.

Faktide ja väärtuste üheaegsel kaalumisel saab teha tulevikku puudutavaid otsuseid. Kui seda ei tehta, võivad sündida traagilised otsused, mille tagajärgi isegi mõista ei suudeta. (Tiko ja Pints 1997)

### 2.1. Väärtused

Siporin (1975) on väärtust määratlenud materiaalse või vaimse kultuuri reaalse või kujuteldava objekti, idee, institutsioonina, millesse indiviid või grupp suhtub hindavalt, omistades sellele tähtsa rolli oma elus ning mille saavutamist peetakse oluliseks.



Väärtuseks on need objektid ja ideed, mis kindlustavad indiviidile seesmise tasakaalu ja mille poole püüdlamine annab tunde heast kohusetäitmisest, või siis need, mis annavad grupile võimaluse seesmise ühtekuuluvustunde saavutamiseks. (Tiko ja Pints 1997)

Arengupsühholoogiast teame, et juba eelkoolieas hakkab igal inimesel moodustuma ning hiljem täpsustub väärtuste hierarhia, mille abil ta toimib erinevates elusituatsioonides vastavalt sellele, mis ühiskonnas on nõutav ja vastuvõetav. Põhimõtteliselt järgib inimene reegleid, kuna ta leiab, et nii tegutsedes saavutab ta ühiskonnas tunnustuse, hoiab oma asjad korras, välistab konflikte, kergendab sotsiaalset elu.

Väärtused ja normid, millega indiviid end seob, millesse suhtub respektiga, muutuvad isiksuslikeks suhtlemisraamideks ehk eetilisteks printsiipideks, mis juhivad meid probleemsetes olukordades. Nad motiveerivad inimest käitumise, elu eesmärkide ja elustiili valikul, võimaldavad anda hinnanguid. Vastastikused kohustused üldiste väärtuste ja normide suhtes kutsuvad esile grupisolidarsuse. (Tiko ja Pints 1997)

Väärtuste ülesandeks on inimeste käitumise suunamine. Me taotleme häid asju ja väldime halbu. Seetõttu võime väärtussüsteemide muutumise kaudu ennustada ka käitumise muutumist.

Normid võivad olla nii keelavad kui sundivad. Sotsioloogilised uurimused näitavad, et hälbimine keelavate normide suhtes on üldiselt rangemalt karistatav kui sama sundivate normide suhtes. Kuid siiski on kõik normid ikkagi vaieldavad. Pole olemas ühte igavest või universaalset käitumisstandardit. Sotsialiseerumise tulemusena oleme omaks võtnud teatud normid, mis tunduvad meile õigete ja sobivatena, kuid ajas need muutuvad. (Hess, Markson ja Stein 2000:88-89)

### **2.1.1. Väärtushoiakutel põhinev juhtimine**

Tänapäeval peab organisatsioon rohkem kui kunagi varem endale teadvustama, mille eest ta seisab ja milliste põhimõtete järgi tegutseb. Väärtushoiakutel põhinev käitumine organisatsioonis ei ole enam lihtsalt üks filosoofiline valik, vaid see on organisatsiooni ellujäämise põhitingimus.

Kui organisatsioonil on selge ülevaade oma missioonist ja väärtushoiakutest, siis on tal võimalik nende alusel oma juhtimistegevust hinnata ning viia see vastavusse oma missiooni ja väärtushoiakutega. (Blanchard 2004:9)

Inimestele tundub pidevate muutuste ajal, et muutunud on ka need põhilised arusaamad, mis puudutavad inimlikke sündsuspõhimõtteid ja käitumist. Tegelikult aga see nii ei ole. (Blanchard 2004:24)

Väärtushoiakutel põhinevat juhtimist ei vii läbi organisatsioonid, vaid inimesed (Blanchard 2004:33).

Väärtushinnangutel põhinev juhtimisprotsess (Blanchard 2004:38) koosneb järgmistest etappidest:

- 1) oma missiooni ja väärtushoiakute määratlemine;
- 2) nende edastamine teistele;
- 3) igapäevase tegevuse ühendamine missiooni ja väärtushoiakutega.

Väärtushinnangutel põhineva juhtimisprotsessi aluseks olevad väärtushoiakud on (Blanchard 2004:42):

- 1) eetiline tegutsemine;
- 2) paindlikkus ja reageerimisvõime;
- 3) majanduslik tulusus.

Organisatsioonil, mis tegutseb oma väärtushinnangute järgi, on ainult üks juht – firma väärtushoiakud. Ühiselt vastuvõetud väärtushoiakud muutuvad aluseks otsuste tegemisel. Tõeline edu ei tule üksnes väärtushoiakute väljakuulutamisesest, vaid nende sihikindlast rakendamisest igapäevastes toimingutes. Ühiste väärtushoiakute alusel koondudes ja ühise eesmärgi nimel tegutsedes saavutavad ka tavalised inimesed erakordseid tulemusi. (Blanchard 2004:50-68).

## 2.2. Grupimõtlemine

Grupid püüavad luua oma norme ja ideid ning grupi liikmeilt oodatakse nendega kohanemist. See võib esile kutsuda raskusi, kui grupi normid muutuvad nii tugevaks, et piiravad väljast saabuvat informatsiooni. Kui nii juhtub, võib grupimõtlemise protsess tähendada, et grupp muutub olulisele informatsioonile suletuks ja see võib lõppeda edutute otsuste vastuvõtmisega.

Grupimõtlemine tekib mitmetel põhjustel, peamiselt seetõttu, et tugevalt kokkukuuluv grupp osutab oma liikmetele survet, et need enamuse seisukohale alluksid. Surve võib tulla otse liidrit või olla selle grupi suhtlemise enesestmõistetavaks viisiks. See tekitab omakorda illusiooni, et grupp on üksmeelne ja õigetel seisukohtadel. Kuna keegi avalikult grupi seisukohtadele vastu ei vaidle, siis ei tehta katsetki alternatiivseid seisukohti vaadelda. (Hayes 2002:58)

### 3. VÄÄRTUSHINNANGUD JA KÄITUSMISTAVAD

#### 3.1. Päästeteenistuse missioon ja visioon

**Missiooni ja visiooni määratlemisest ja sõnastamisest algab organisatsiooni ja selle personali arendustegevus ning sama kehtib ka organisatsiooni põhiväärtuste kohta.**

Missioon kirjeldab organisatsiooni olemasolu põhjuseid ja suunda, visioon – milliseks organisatsioon soovib mingi konkreetse aja jooksul saada.

Eesti päästeteenistus annab omapoolse panuse Eesti territooriumil viibivatele inimeste (tule)ohutuma elukeskkonna põhistamise, osutades operatiivseimat ja kvaliteetseimat päästeteenust, mis korreleerub olemasolevate ressursside maksimaalse realiseerimisega. (Martin 23.01.2010)

Päästeteenistuse missioon ja visioon soodustavad organisatsiooni arengut, kuna võimaldavad sihikindlalt saavutada teenistuse koondpotentsiaalile vastavat tegevustulemust, samuti realiseerida maksimaalselt ühise eesmärgini jõudmiseks iga üksiku töötaja isikliku potentsiaali. Organisatsiooni liikmete seas aitab missiooni ja visiooni teadvustamine edendada koostööd ja meeskonnatööoskusi, arendab personali analüüsi oskust, ergutab juhtkonda ning samuti kõiki teisi töötajaid tulevikule mõtlema. (Martin 23.01.2010)

Missiooni ja visiooni realiseerimiseks on oluline, et juhtkonna eestvedamisel lepitakse kokku ja sõnastatakse organisatsioonis põhimõtted, millest lähtutakse tegevuses ja käitumises – organisatsioonikultuuri põhialused (Martin 23.01.2010). Et missiooni ja visiooni perfektselt ellu viia, peab organisatsiooni siseselt olema paika pandud ka seal töötavate inimeste väärtushinnangud ja käitumistavad, sest need soodustavad organisatsiooni liikmete seas omavahelist koostööd ning aitavad tõsta kogu organisatsiooni usaldusväärset kõigi ühiskonnaliikmete silmis.

### 3.2. Päästealal töötavate inimeste väärtushinnangud ja käitumistavad

Järjest enam oodatakse ametiasutustelt ja neis töötavate inimestelt üha kõrgemal professionaalsel tasemel osutatavaid teenuseid ning suuremat avatust.

Päästeala on kutseala, mille juurde on alati kuulunud ja kuuluvad täiesti enesestmõistetavalt kõrged ideaalid. (Martin, Klaos, Saart, Tross 25.01.2010)

Iga töö tegijat motiveerib kooskõla oma väärtusmaailmaga, eelkõige aga just oma elukutse väärtuse tunnetamine. Mida rohkem on mingi elukutse seotud staatusel ja professionaalsusel põhineva otsustusjulguse, vastutuse ning ka võimuga, seda kõrgemaid eetilisi nõudeid selle elukutse esindajatele esitatakse. (Martin jt 25.01.2010)

Enamasti me tunnetame vaistlikult, milline teguviis on ebaeetiline ja milline mitte. On arusaadav, et kehtestatud väärtushinnangud, reeglid ja tavad ei saa iseenesest muuta inimesi paremaks. Tegelikult langebki raskuspunkt ametikohaga kaasaskäivatele ajaloolistele ja sotsiaalsetele traditsioonidele, inimese kõlbelisusele ning tema sisemisele minale. (Martin jt 25.01.2010)

Ametkonna poolt omaksvõetud ning põhistatud väärtused muutuvad tegelikkuseks ja hakkavad juhtima kõigi töötajate igapäevast tegevust, kui ühiskonna ootused sulanduvad kutsetöös iga üksiku töötaja väärtusteks. Põhimõtete omaks võtmine tugevdab päästeteenistust ja aitab tõsta selle usaldusväarsust ühiskonnaliikmete silmis. (Martin jt 25.01.2010)

Päästeteenistuse seaduse § 10 järgselt annavad enne esimest praktikat või ametisse astudes tulevased päästeteenistujad vandetõotuse (Päästeteenistuse seadus, 31.01.2008). Nii on võimalik kooliõpilase või tööleasuja ametiidentiteeti tugevdada ja kutse-eetilist pühendumist kinnitada.

Päästeameti embleemil asetseval tähel on kaheksa nurka, mis sümboliseerivad igasse ilmakaarde päästeteenistujate pidevat operatiivset valmisolekut appi minna. Eesti päästeteenistujad kasutavad oma deviisina ajaloolist tuletõrje lipukirja: "Jumala auks, ligimese kaitseks". (Martin jt 25.01.2010)

### 3.3. Kehtiv eetikakoodeks

Päästealal praegu kehtivas eetikakoodeksis on öeldud välja ja põhistatud **päästetöötajatele** omased väärtushinnangud ja käitumistavad. Ühtlasi on loodetud, et need aitavad päästetöötajate ja -ametnikena (edaspidi päästeteenistujad) keerulistes olukordades otsuseid langetada ning ametkonnasiseseid mängureeglid paika panna.

**Ühise joonena rõhutab päästeala eetikakoodeks päästeteenistujate teatud põhiväärtusi teiste ja iseene ees. Need väärtused on järgmised:**

1. **Ühiskonna ees:** Päästeteenistuja peab olema kompetentne, usaldusväärne, tõeline oma ala professionaal, käituma ja tegutsema eetiliselt, et vältida võimalikku füüsilist ning finantsmajanduslikku kahju teistele ühiskonna liikmetele ning ühiskonnale tervikuna, juhul kui need on mõjutatud tema tööst.
2. **Tööandja ees:** Päästeteenistuja on kohustatud toimima ausalt ja lojaalselt oma tööandja suhtes. Temale laskub kohustus informeerida tööandjat võimalikest huvide vastuolust, mil ta võib saada kasu tööandja kahjustamisest.
3. **Kolleegide ees:** Kohustus toimida ja käituda professionaalselt, st mitte lasta isiklikel ja tööga mitte seonduvatel probleemidel segada tööalaseid suhteid. Käitumine kolleegidega peab olema viisakas ja heatahtlik. Ebaeetiliseks loetakse tavaliselt ka kolleegide töö arvustamist ilma asjaga kursis olemata.
4. **Alluvate ees:** Kohustused austada teiste õigusi, eriti juhul kui tegemist on alluvatega.
5. **Kutse ees:** Kohustus hoida päästeteenistuja elukutse väärikust ja prestiiži ning mitte rikkuda elukutse reputatsiooni häbiväärse, ebaausa käitumisega.
6. **Iseenda ees:** Päästeteenistujal on kohustus ennast arendada, säilitada oma kompetentsus ka kiiresti muutavas (tehnikamaailmas).

Päästealal kehtiva eetikakoodeksi ülesandeks ei ole mitte korrata üldise eetika tõdesid ja reegleid (need peaksid päästeteenistujatele kui inimestele niigi kehtima), vaid määratleda päästeteenistujatele omane käitumine.

## 4. RAHULOLU-UURING

### 4.1. Uuringu meetoodika, valim ja protseduur

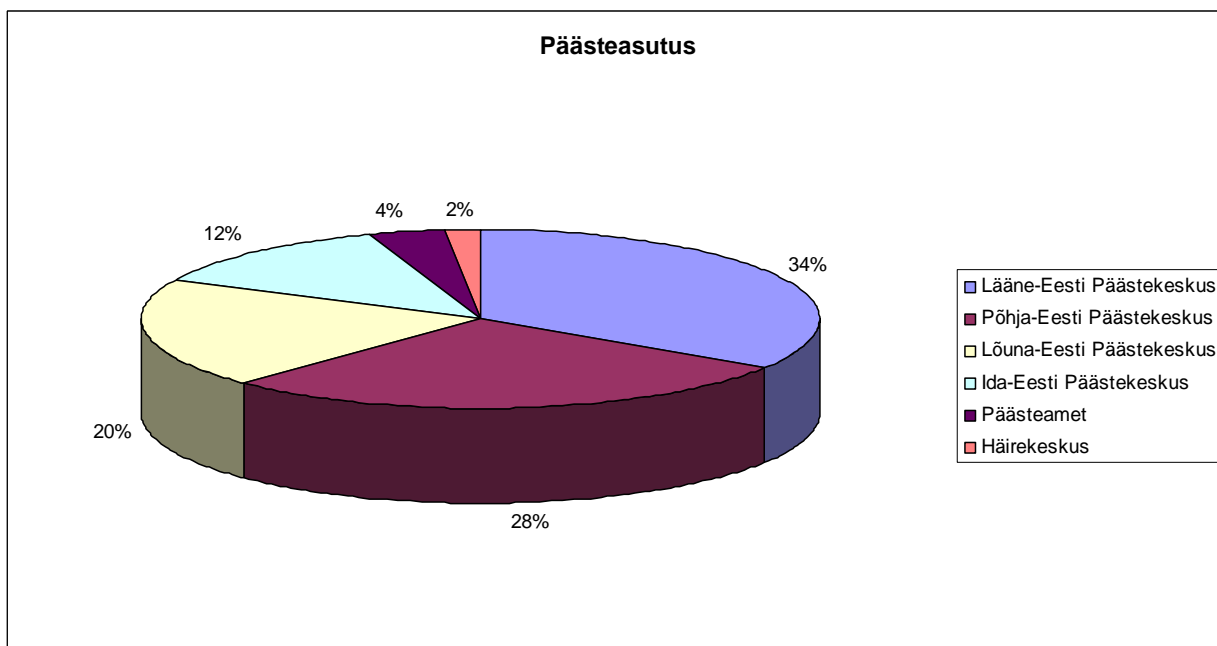
2010. aasta veebruari- ja märtsikuus viis töö autor enda koostatud ankeetküsitluse alusel läbi empiirilise uuringu, mille eesmärgiks oli uurida päästetasutuste töötajate rahulolu dokumendiga „Päästetöötajate väärtushinnangud ja käitumistavad”. Valimiks oli üldkogum, mille moodustasid päästetasutuste töötajad. Ankeedid paluti täita elektrooniliselt või paber kandjal viie nädala jooksul.

Ankeet koosnes 20 küsimusest (Lisa 1), millest esimesed seitse olid vajalikud andmed töötaja kohta statistiliste üldistuste tegemiseks. Kolm küsimust olid päästealal kehtiva eetikakoodeksi tundmise ja vajalikkuse kohta ning üks küsimus kriisisituatsioonis käitumise kohta. Järgnevas kolmes küsimuses paluti anda hinnang päästealal kehtiva eetikakoodeksi muutmise vajalikkuse kohta. Järgnesid kaks küsimust eetikakoodeksi rikkunuile reageerimise kohta. Eelviimased kaks küsimust olid eetikaalaste koolituste kohta. Viimane küsimus andis võimaluse ettepanekute tegemiseks mõne konkreetse punkti kohta eetikakoodeksis. Enamus küsimusi oli valikvastustega ja avatud küsimustega, et saada uuritava kohta täiendavat informatsiooni.

Küsitluse andmed sisestati programmi MS Excel 2003. Andmete analüüsimisel on kasutatud kirjeldava statistika vahendeid ja korrelatsioonianalüüsi, mille tulemused on välja toodud tähistatuna korrelatsioonikordajaga “r”.

## 4.2. Uuringu tulemused ja analüüs

Küsitlusankeetide tagastamise määr oli 12%, täidetult tagastati 2638 ankeedist 321. Seda võib lugeda rahuldavaks tulemuseks, arvestades ankeedi pikkust ja selle täitmiseks minevat ajakulu. Soolisest jaotusest lähtuvalt (Lisa 2) olid vastanutest ülekaalus mehed (88%), kuna nemad ongi kollektiivis enamuses. Keskmine vanus vastanutel oli 36,4 aastat ja keskmine töötamise aeg päästealal oli 10,5 aastat. Haridustaseme poolest prevaleerisid kõrgharidusega 43% (sh päästealasega 25%) ja keskeriharidusega 42% (sh päästealasega 27%) vastajad, keskkharidusega oli 13% ja põhiharidusega 2% vastanutest. Ametilt oli enamus vastanuid päästjad – 32%, päästevanemspetsialistina töötas 18%, päästespetsialistina 13%, päästejuhtivspetsialistina 12%, päästepealikuna 9%, muudel ametikohtadel 8%, päästepeaspetsialistina 7% ja päästedirektorina 1% vastanutest. Pooled vastanutest (50%) töötasid avaliku teenistuse seaduse alusel, töölepingu seaduse alusel töötas 27% ja päästeteenistuse seaduse alusel 23% vastanutest. Lääne-Eesti Päästkeskuses töötas 34% vastanutest, Põhja-Eesti Päästkeskuses 28%, Lõuna-Eesti Päästkeskuses 20%, Ida-Eesti Päästkeskuses 12%, Päästeametis 4% ja Häirekeskuses 2% (Joonis 2).



Joonis 2. Ankeedile vastanute jaotus päästeasutuste järgi

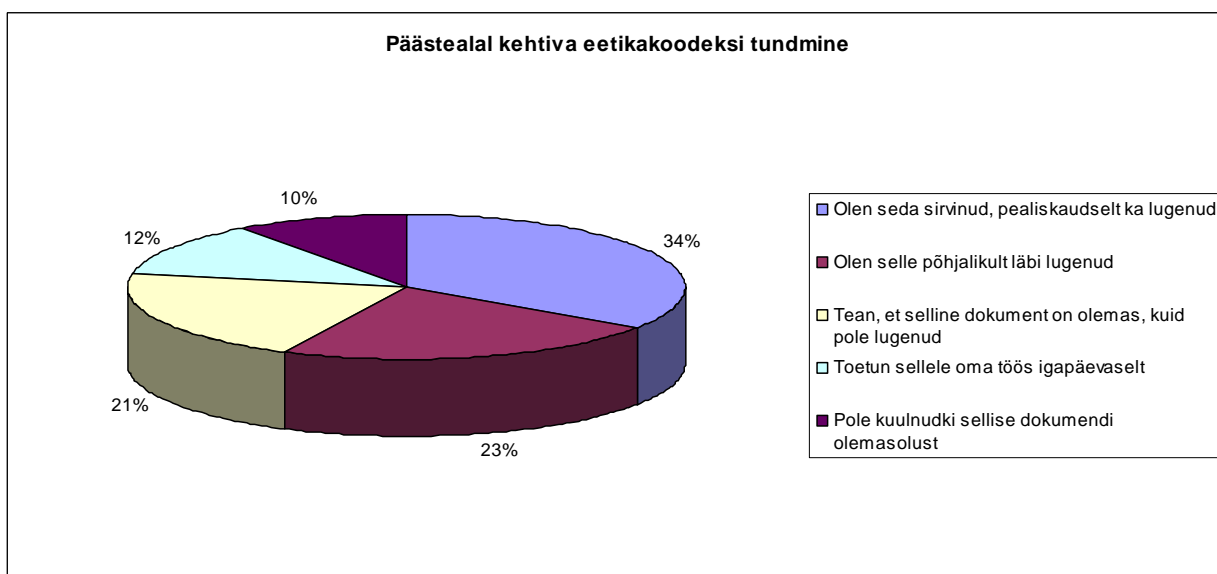
Allikas: autori poolt 2010. aastal läbiviidud uuring

Vanuse ja hariduse vahelise mõju tugevust analüüsid selgus, et noorematel inimestel on kõrgem haridus kui vanematel ( $r = -0,22$ ) (Lisa 6). Seda võib põhjendada sellega, et tänapäeval tööle võtmisel eelistatakse inimesi, kellel on erialane (kõrg)haridus.



#### 4.2.1. Päästealal kehtiva eetikakoodeksi tundmine

Ankeetküsitluse tulemustest selgus (Joonis 3), et **päästealal kehtivat eetikakoodeksit ehk dokumenti „Päästetöötajate väärtushinnangud ja käitumistavad” on lugenud 69% kõigist vastanutest** (sh sirvinud, pealiskaudselt ka lugenud 34%, põhjalikult läbi lugenud 23% ja 12% vastanutest toetub sellele oma töös igapäevaselt). Ligi kolmandik vastanutest ei olnud seda dokumenti lugenud, kusjuures 10% ei olnud kuulnudki sellise dokumendi olemasolust ja 21% teadis selle olemasolust, kuid polnud lugenud. **Seega tuleks päästealal kehtivat eetikakoodeksit töötajatele põhjalikumalt tutvustada.**



Joonis 3. Päästeasutuste töötajate arvamused päästealal kehtiva eetikakoodeksi „Päästetöötajate väärtushinnangud ja käitumistavad” tundmise kohta  
Allikas: autori poolt 2010. aastal läbiviidud uuring

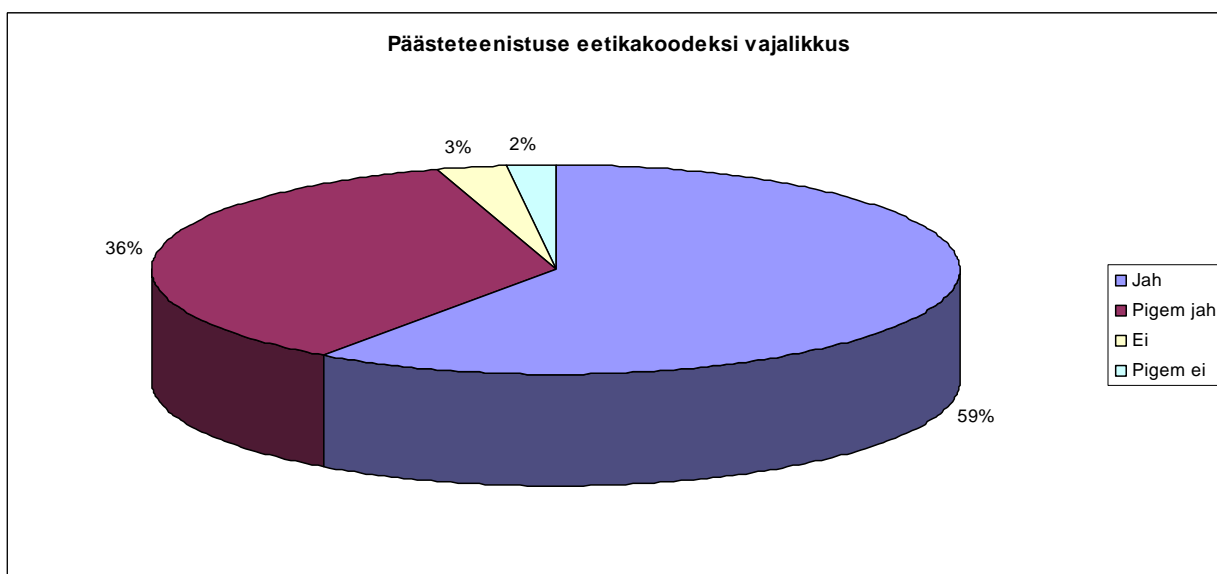
Ametinimetuse ja eetikakoodeksi tundmise vahel ilmnas seos, et kõrgemal ametipositsioonil olevad isikud tunnevad päästealal kehtivat eetikakoodeksit paremini ( $r = 0,15$ ). Võib arvata, et madalamal ametikohal töötavate töötajate tähelepanu ei ole piisavalt olemasolevale dokumendile juhitud ja nad ei ole ka ise olnud eriti initsiatiivikad taolist teavet otsima. Eetikakoodeksi tundmine ja rikkumistele tähelepanu osutamine korreleerub positiivselt, mis tähendab, et dokumendiga tutvunud töötajad peavad vajalikuks selle rikkumistele tähelepanu juhtida ( $r = 0,11$ ) (Lisa 6).

Päästeasutuste arvestuses (Lisa 3) oli päästealal kehtiva eetikakoodeksi põhjalikult läbi lugenud 60% vastanud Häirekeskuse töötajatest. Järgnesid Päästeamet 42% ja Ida-Eesti Päästkeskus 40%. Kõige vähem oli seda dokumenti põhjalikult lugenud Lääne-Eesti Päästkeskuse töötajad (16%). Sirvinud, pealiskaudselt ka lugenud oli 41% Lõuna-Eesti Päästkeskuse ja 40%

Häirekeskuse vastajatest. Kõige enam toetuvad eetikakoodeksile oma töös igapäevaselt Lõuna-Eesti Päästkeskuse vastanud töötajad. Tähelepanuvääriv oli, et nii Päästeameti kui Häirekeskuse vastanud töötajatest keegi ei toetu kehtivale eetikakoodeksile oma töös igapäevaselt. Eetikakoodeksit ei olnud lugenud 45% Põhja-Eesti Päästkeskuse, 38% Lääne-Eesti Päästkeskuse ja 25% Päästeameti vastanud töötajatest.

#### 4.2.2. Päästeteenistuse oma eetikakoodeksi vajalikkus

Küsitluses osalenutest üle poolte arvas, et oma eetikakoodeks päästeteenistuse jaoks on vajalik (59%), pigem pooldajaid oli 36%. Täiesti eitavalt vastas ainult 3% ja negatiivseid kahtlemaid oli 2% vastanutest (Joonis 4). Uuringu tulemusena võib väita, et **organisatsiooni oma eetikakoodeks on vajalik.**



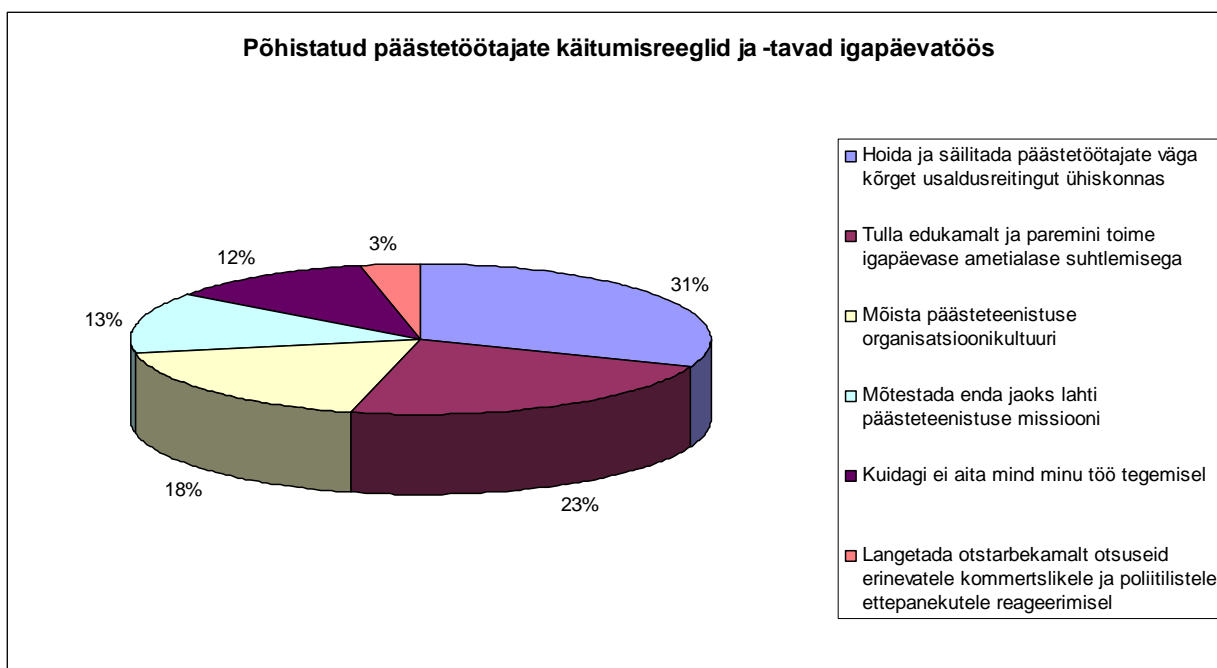
Joonis 4. Päästeasutuste töötajate arvamused oma eetikakoodeksi vajalikkusest  
Allikas: autori poolt 2010. aastal läbiviidud uuring

**Eetikakoodeksi tundmise ja vajalikkuse vahelisest seosest selgus, et mida paremini tuntakse eetikakoodeksit, seda vajalikumaks seda peetakse ( $r = 0,27$ ), mida võib ka pidada täiesti loogiliseks. Sama seos ilmnes ka eetikakoodeksi vajalikkuse ja rikkunuile tähelepanu juhtimise vahel ( $r = 0,31$ ). Koodeksi vajalikkuse ja muutmise vahelisi seoseid analüüsid ilmnes positiivne seos ( $r = 0,16$ ) – enam soovivad dokumenti muuta need, kes peavad dokumenti olemasolu vajalikuks (Lisa 6).**

Üle poolte kõikide päästeasutuste vastanud töötajatest olid kindlal seisukohal oma eetikakoodeksi vajalikkusest. Vaid 5% vastanud Põhja-Eesti Päästkeskuse töötajatest arvas, et sellist dokumenti ei ole vaja.

#### 4.2.3. Päästetöötajate käitumisreeglid ja -tavad igapäevatoos

Vastanutest ligi kolmandik (31%) oli seisukohal, et põhistatud päästetöötajate käitumisreeglid ja -tavad aitavad neil igapäevatoos hoida ja säilitada päästetöötajate väga kõrget usaldusreitingut ühiskonnas. 23% arvas, et nimetatud reeglid ning tavad aitavad neil edukamalt ja paremini toime tulla igapäevase ametialase suhtlemisega, 18% aga mõista päästeteenistuse organisatsioonikultuuri, 13% mõtestada enda jaoks paremini lahti päästeteenistuse missiooni ning 3% langetada otstarbekamalt otsuseid erinevatele kommertslikele ja poliitilistele ettepanekutele reageerimisel. Ainult 12% vastanutest leidsid, et põhistatud käitumisreeglid ja -tavad ei aita neid kuidagi nende töö tegemisel (Joonis 5). Järelikult põhistatud käitumisreeglid ja -tavad on igapäevatoos vajalikud.



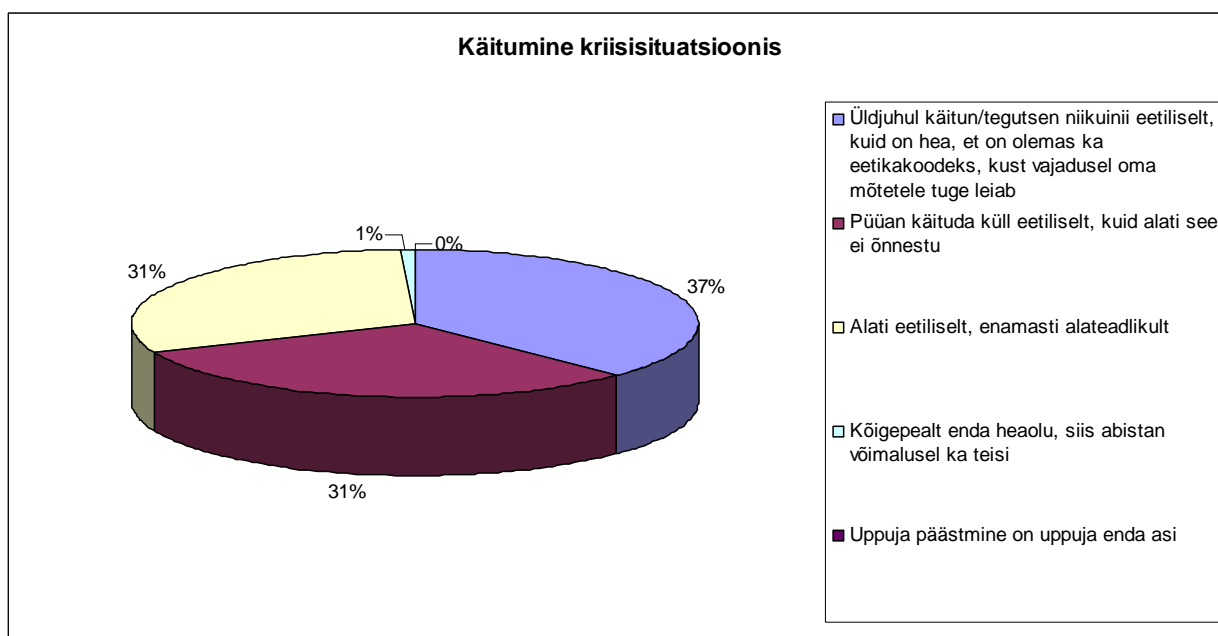
Joonis 5. Päästeasutuste töötajate arvamused käitumisreeglitest ja -tavadest igapäevatoos  
Allikas: autori poolt 2010. aastal läbiviidud uuring

Põhistatud päästetöötajate käitumisreeglid ja -tavad aitasid igapäevatoos paremini hoida ja säilitada päästetöötajate väga kõrget usaldusreitingut ühiskonnas vastanutest kõige enam Lääne- ja Lõuna-Eesti Päästkeskuse töötajate arvates. Põhja-Eesti Päästkeskuses arvati kõige enam (30%), et reeglid aitavad neil tulla edukamalt ja paremini toime igapäevase ametialase

suhtlemisega. Vastupidisel arvamusel oldi Häirekeskuses ja Päästeametis (0%). Häirekeskuses arvati (40%), et tavad aitavad neil mõista paremini päästeteenistuse organisatsioonikultuuri. Samal arvamusel oli kolmandik vastajatest Ida-Eesti Päästkeskuses ja Päästeametis.

#### 4.2.4. Käitumine kriisisituatsioonis

37% küsitlusele vastanutest tõdes, et kriisisituatsioonis nad üldjuhul käituvad/tegutsevad niikuinii eetilisel, kuid on hea, et on olemas ka eetikakoodeks, kust vajadusel oma mõtetele tuge leiab. Võrdselt (31%) oli vastajaid, kes püüavad käituda küll eetilisel, kuid alati see ei õnnestu ning käituvad alati eetilisel, enamasti alateadlikult. Neid, kes kõigepealt mõtlevad enda heaolule ja siis abistavad võimalusel ka teisi, oli vaid 1%. Keegi ei arvanud, et „uppuja päästmine uppuja enda asi oleks” (Joonis 6).



Joonis 6. Päästeasutuste töötajate arvamused kriisisituatsioonis käitumise kohta

Allikas: autori poolt 2010. aastal läbiviidud uuring

Päästeasutuste viisi küsitlust analüüsid ilmnes, et Häirekeskuses (60%), Ida-Eesti Päästkeskuses (45%) ja Lõuna-Eesti Päästkeskuses (44%) üldjuhul käituvad töötajad kriisisituatsioonis niikuinii eetilisel, kuid on hea, et on olemas ka eetikakoodeks, kust vajadusel oma mõtetele tuge leiab. Põhja-Eesti Päästkeskuse 38% vastanutest püüavad käituda küll eetilisel, kuid alati see ei õnnestu. Kõige kõrgema (enese)hinnanguga olid Päästeameti töötajad, kellest pooled käituvad kriisisituatsioonis alati eetilisel, enamasti alateadlikult. Peab tõdema, et Põhja-Eesti Päästkeskuses – 2% ja Lääne-Eesti Päästkeskuses – 1% vastanutest mõtlevad väidetavalt kriisisituatsioonis kõigepealt enda heaolule ja siis abistasid võimalusel ka teisi.

Nendes päästetekeskustes tuleks ehk täiendavalt juhtida töötajate tähelepanu ühiskondliku missiooni tunnetamisele elukeskkonna hoolivamaks muutmisel.

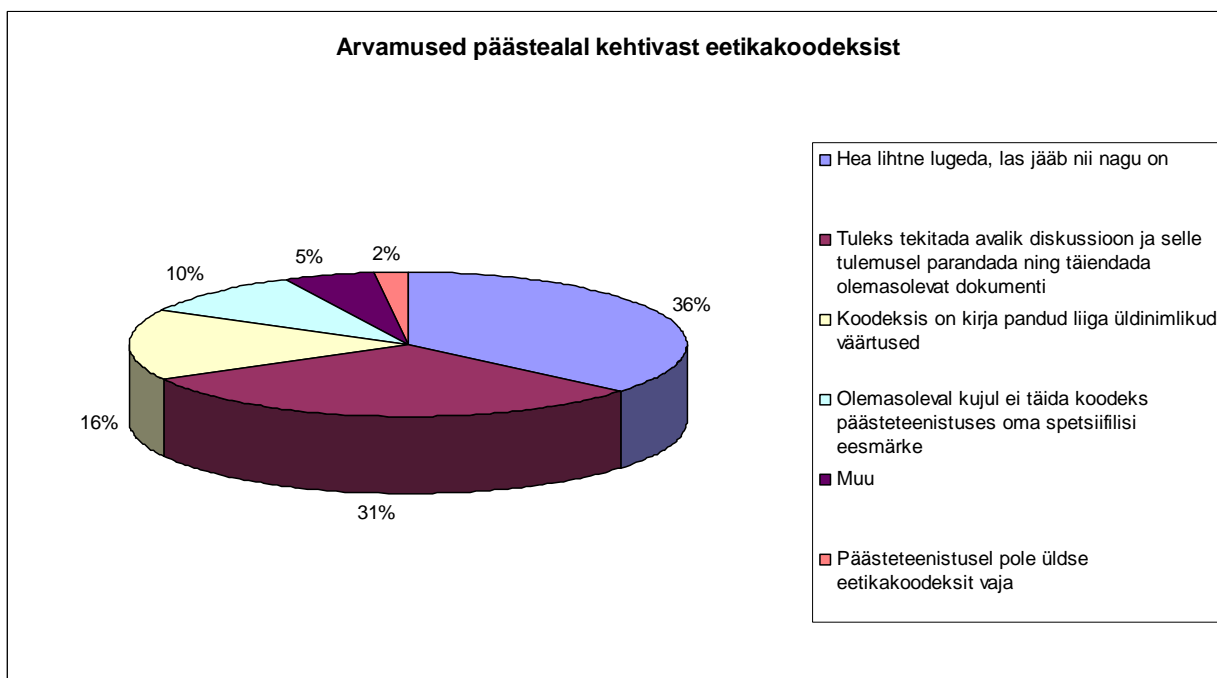
#### **4.2.5. Päästealal kehtiv eetikakoodeks**

Päästealal kehtiva eetikakoodeksi muutmise vastu oli 34% vastanutest, **kahtleval seisukohal selles küsimuses oli 57%** (sh pigem jah 22% ja pigem ei 35%) ja eetikakoodeksi muutmise poolt oli 9 % vastanutest (Lisa 4).

Vastanute vanuse ja eetikakoodeksi muutmise vahel ilmnos seos, et vanemaealised peavad vajalikumaks kehtiva dokumendi muutmist ( $r = -0,12$ ). Samal arvamusel olid kõrgema ametinimetusega ( $r = -0,15$ ) ning pikema tööstaažiga ( $r = -0,13$ ) töötajad. Vastupidine seos ilmnos vastanute haridustaseme ja eetikakoodeksi muutmise vahel, kus korrelatsioonis haridustaseme kasvuga arvamus eetikakoodeksi muutmise kohta kahanos ( $r = 0,12$ ) (Lisa 6).

Päästeasutuse ti arvestuses (Lisa 4) leidis veerand vastanud Päästeameti töötajatest, et praegust teksti tuleks kindlasti muuta. Kõikide päästeasutuste töötajatest üle poolte ei omanud kindlat seisukohta.

**Analüüsi tulemusena selgus, et üle poolte (57%) vastanutest pole rahul päästealal kehtiva eetikakoodeksiga** (Lisa 4), sh 10% arvas, et olemasoleval kujul ei täida koodeks päästeteenistuses oma spetsiifilisi eesmäärke, 16% leidis, et kirja on pandud liiga üldinimlikud väärtused ja **31% oli seisukohal, et tuleks tekitada avalik diskussioon eesmärgiga parandada ja täiendada dokumenti „Päästetöötajate väärtushinnangud ja käitumistavad”**. Veidi üle kolmandiku (36%) arvas, et kehtivat eetikakoodeksit on hea lihtne lugeda – las jääb nii nagu on, ja vaid 2% leidis, et päästeteenistusel pole üldse eetikakoodeksit vaja (Joonis 7). Ühes ankeedis oli vastaja arvamusel, et eetikakoodeksiga tutvumist tuleks „promoda” ja teenistujaid motiveerida selle vastu huvi tundma. Üks vastaja arvas, et kontroll eetikakoodeksi täitmise üle lihtsalt puudub.



Joonis 7. Päästeasutuste töötajate arvamused päästealal kehtivast eetikakoodeksist  
Allikas: autori poolt 2010. aastal läbiviidud uuring

Peale Häirekeskuse olid kõigi ülejäänud päästeasutuste vastanud töötajad seisukohal, et praeguses eetikakoodeksis tuleks midagi muuta. Ligi kolmandiku kõikide päästeasutuste töötajate, v.a Häirekeskus, arvates tuleks tekitada avalik diskussioon, mille tulemusel parandada ning täiendada kehtivat eetikakoodeksit (Lisa 4).

Praeguse vormiga, kus eetikakoodeks on jagatud kaheksaks peatükiks, nõustus täielikult 43% vastanutest, 29% arvas, et praegune dokument oli liiga pikk, peaks mahtuma ühele A4-le. Peaaegu võrdselt arvati, et kaheksaks osaks võiks olla jagatud küll, kuid üle vaadata tuleks peatükkide pealkirjad (14%) ning 13% arvas, et alapunkte ei tohiks olla rohkem kui kolm. Ainult 1% leidis, et praegune dokument on liiga lühike (Lisa 4). **Seega 70% vastajatest oli rahul praeguse vormiga, kus eetikakoodeks on jagatud kaheksaks peatükiks.**

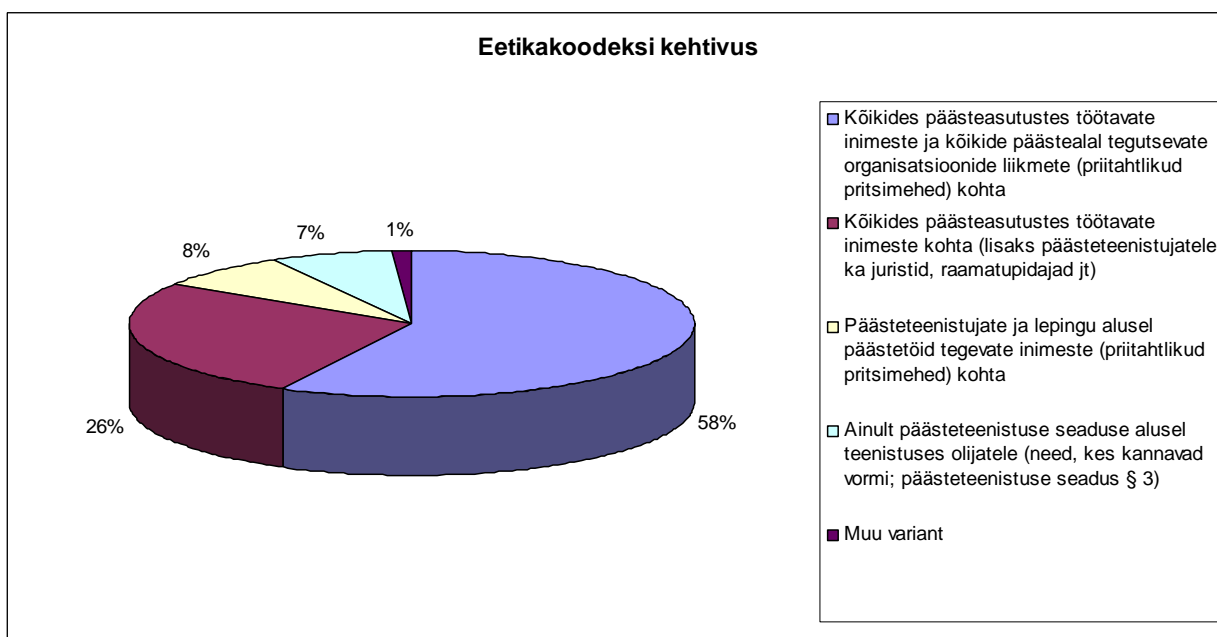
Eetikakoodeksi tundmise ja selle vormi vahelise mõju tugevust analüüsid selgus, et dokumenti paremini tundjad nõustuvad rohkem sellega, et eetikakoodeks on jagatud kaheksaks peatükiks ( $r = 0,11$ ) (Lisa 6). Järelikult on inimestele, kes dokumendi sisuga enam tuttavad, ka arusaadavam ning vastuvõetavam selle praegune struktuur.

Päästeasutuseti arvestuses (Lisa 4) olid täiesti nõus praeguse vormiga, kus eetikakoodeks on jagatud kaheksaks peatükiks, üle poolte (60%) Häirekeskuse töötajatest, ligi pooled Lõuna-

(47%) ja Lääne-Eesti Päästkeskuse töötajatest (48%) ning natuke üle kolmandiku Ida- ja Põhja-Eesti Päästkeskuse vastanutest (mõlemad 38%). Kõikidest regionaalsetest päästkeskustest vastanutest ligi veerand arvasid, et praegune dokument on liiga pikk, peaks mahtuma ühele A4-le. Täpselt pooled olid samal seisukohal Päästeametis ankeetküsitlusele vastanutest.

#### 4.2.6. Eetikakoodeksi kehtivus

Küsitlusest selgus (Lisa 4), et üle poolte vastanutest (58%) leiab, et eetikakoodeks peaks kehtima kõikides päästeasutustes töötavate inimeste ja kõikide päästealal tegutsevate organisatsioonide liikmete (ka priitahtlikud pritsimehed) kohta. 26% vastanutest pidas vajalikuks eetikakoodeksi kehtivust kõikides päästeasutustes töötavate inimeste kohta (lisaks päästeteenistujatele ka juristid, raamatupidajad jt). Peaaegu ühel meelel oldi, et eetikakoodeks kehtiks päästeteenistujate ja lepingu alusel päästetöid tegevate inimeste (priitahtlikud pritsimehed) kohta (8%) ning ainult päästeteenistuse seaduse alusel teenistuses olijatele (need, kes kannavad vormi; päästeteenistuse seadus § 3) (7%) (Joonis 8). Seega enamused olid arvamisel, et päästealal kehtiv eetikakoodeks hõlmaks kõiki, kes tegutsevad päästeala töödega.



Joonis 8. Päästeasutuste töötajate arvamused eetikakoodeksi kehtivusest  
Allikas: autori poolt 2010. aastal läbiviidud uuring

Päästealal töötamise staaži ja eetikakoodeksi kehtivuse vahelise mõju tugevust analüüsid selgus, et staažikamate töötajate arvates peaks eetikakoodeks kehtima kõikides päästeasutustes

töötavate inimeste ja kõikide päästealal tegutsevate organisatsioonide liikmete kohta ( $r = 0,11$ ) (Lisa 6).

Üle poolte kõikide vastanud päästeasutuste töötajate, v.a Häirekeskus, arvates (Lisa 4) peaks eetikakoodeks kehtima kõikides päästeasutustes töötavate inimeste ja kõikide päästealal tegutsevate organisatsioonide liikmete kohta. Kõikides päästeasutustes hinnati madalalt seisukohta, et eetikakoodeks peaks kehtima ainult päästeteenistuse seaduse alusel teenistuses olijatele.

#### 4.2.7. Eetikakoodeksi rikkumine

**Ligi pooled vastanutest (48%) pooldavad kindlalt seisukohta, et eetikakoodeksit rikkunuile peaks organisatsiooni siseselt kuidagi tähelepanu juhtima, pigem positiivselt toetab sama 42%. Pigem ei arvab 5% ja täiesti eitavalt ainult 5% vastanutest (Lisa 5). Seega peetakse oluliseks reageerida eetikakoodeksi eirajate suhtes.**

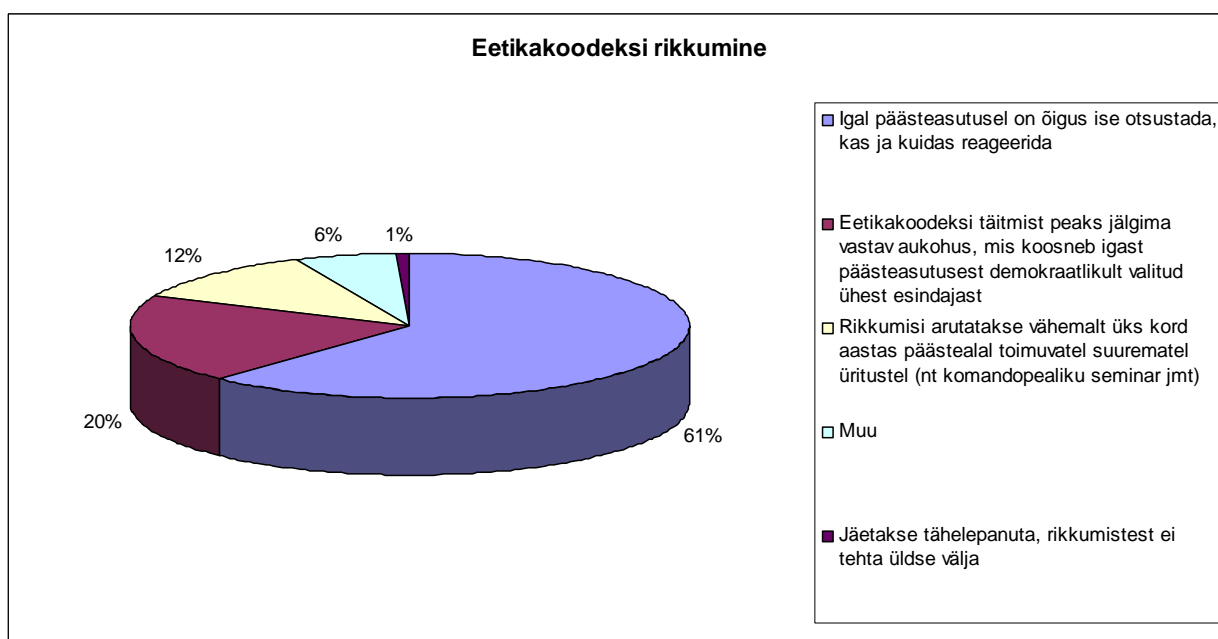
Vastanute vanuse ja eetikakoodeksi rikkumistele reageeringu vajalikkust tõdeva hinnangu vahelisest seosest ilmnas, et vanemaealised peavad vajalikumaks organisatsiooni siseselt taoliste rikkumistele tähelepanu juhtida ( $r = -0,18$ ). Koodeksit rikkunuile tähelepanu juhtimise vajaduse ja koodeksi muutmisevajaduse vaheline korrelatsioonianalüüs näitas nõrka positiivset seost ( $r = 0,19$ ) (Lisa 6).

Päästeasutusesti arvestuses olid nii eetikakoodeksit rikkunuile tähelepanu juhtimises juhtival seisukohal kui ka mitte sellele tähelepanu osutamise osas Päästeametist vastanud töötajad (Lisa 5).

**Üle poolte vastanute (62%) arvates toimus kõige efektiivsemalt eetikakoodeksit eiranute või rikkunute suhtes see, et igal päästeasutusel on õigus ise otsustada, kas ja kuidas reageerida** (Lisa 5). 20% leidis, et eetikakoodeksi täitmist peaks jälgima vastav aukohus, mis koosneb igast päästeasutusest demokraatlikult valitud ühest esindajast ning 12% arvas, et rikkumisi arutatakse vähemalt üks kord aastas päästealal toimuvatel suurematel üritustel (nt komandopealike seminar jmt). Vaid 1% vastajatest arvas, et rikkumised tuleks jätta tähelepanuta, rikkumistest ei ole vaja üldse välja teha (Joonis 9). Huvitavamatest arvamustest, mis anti vabavastusena, tooks esile järgnevad: vajalik oleks eelnev avalik diskussioon eetikakoodeksi rikkuja korralekutsumise



vormi leidmiseks; rikkunute nimed tuleks avalikustada; komando sisene rivi ees seletuste andmine.



Joonis 9. Päästeasutuste töötajate arvamused eetikakoodeksi rikkumise menetlemise kohta  
Allikas: autori poolt 2010. aastal läbiviidud uuring

Ankeedile vastanud Päästeameti töötajatest pooled olid seisukohal, et eetikakoodeksi täitmist peaks jälgima vastav aukohus ja pooled, et igal päästeasutusel on õigus ise otsustada (Lisa 5).

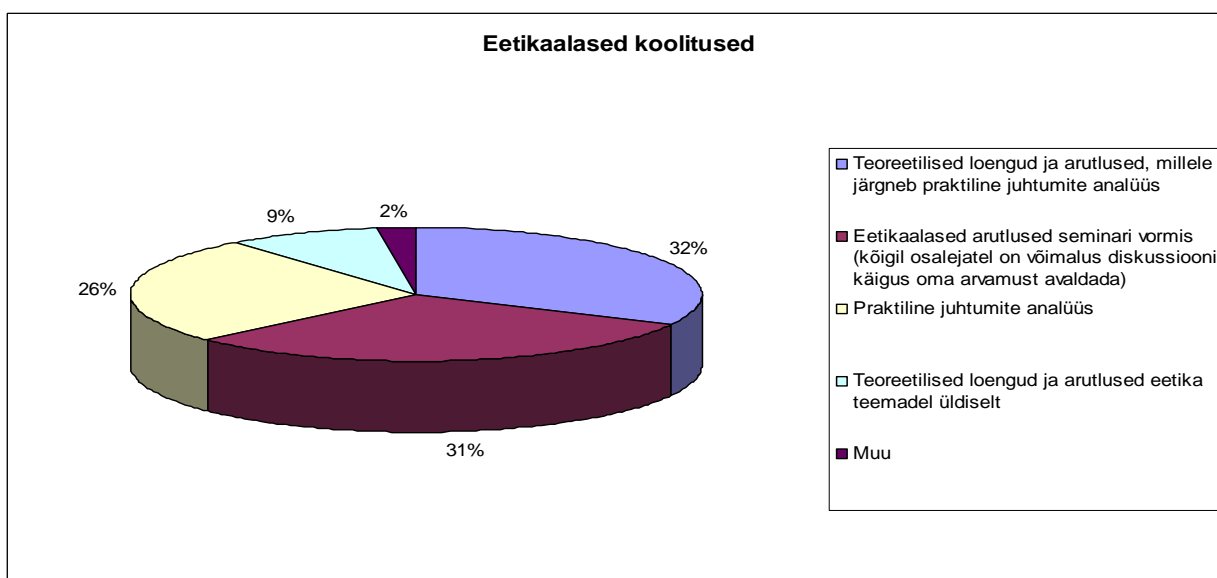
#### 4.2.8. Eetikaalased koolitused

**Uuringust selgus, et üle poolte vastanutest soovis osaleda eetikaalastel koolitustel (jah – 24%, pigem jah – 31%). Üldse ei soovinud koolitustel osaleda 24%, kahtlejad oli 21% (Lisa 5).**

Eetikaalaste koolituste ja selle vajalikkuse hindamise korrelatsioonist ilmnes, et mida rohkem peetakse koodeksit vajalikuks, seda enam soovitakse osaleda koolitustel ( $r = 0,21$ ). Koolituste ja eetikakoodeksi muutmise vajalikkuse vaheline positiivne seos on põhjendatav sellega, et dokumenti soovivad muuta enam need, kes soovivad osaleda koolitustel. Koodeksile tähelepanu juhtimise ja koolituse vajalikkuse seoseid uurides selgus, et enim koolitustel osaleda soovijatest pidasid vajalikuks ka organisatsiooni siseselt eetikakoodeksile kuidagi tähelepanu juhtida ( $r = 0,27$ ) (Lisa 6).

Päästeasutuse personali kindel huvi eetikaalase koolituse vastu oli kõige suurem Põhja-Eesti Päästkeskuses. Kõik teised olid kahtlevamal seisukohal (vastati „pigem jah”) (Lisa 5).

**Eetikaalase koolituse läbiviimisel peeti kõige tõhusamaks vormiks teoreetilisi loenguid ja arutlusi, millele järgneb praktiline juhtumite analüüs (32%)** (Lisa 5). Ligilähedane tulemus (31%) oli – eetikaalased arutlused seminari vormis (kõigil osalejatel on võimalus diskussiooni käigus oma arvamust avaldada). Järgnesid praktiliste juhtumite analüüs (26%), teoreetilised loengud ja arutlused eetika teemadel üldiselt (9%) (Joonis 10). Üks vastaja arvas, et koolitus ei taga eetikanormide järgimist, kollektiivi ühised hoiakud on kõige parem mõjutusmeetod igapäevase individuaalse enesearenduse kõrval. **Seega tuleks korraldada praktilisi eetikaalaseid koolitusi.**



Joonis 10. Päästeasutuste töötajate arvamused eetikaalaste koolituste vajalikkuse kohta  
Allikas: autori poolt 2010. aastal läbiviidud uuring

Teoreetilistel loengutel ja arutlustel, millele järgneb praktiline juhtumite analüüs soovisid enim osaleda päästeasutuste arvestuses Häirekeskuse (60%), Ida-Eesti Päästkeskuse (50%) ja Päästeameti (41%) töötajad. Kõige paremaks koolituse vormiks pidas Lääne-Eesti Päästkeskuse personal eetikaalaseid arutlusi seminari vormis (32%). Lõuna-Eesti Päästkeskuse vastanutel läksid arvamused domineerima eetikaalase koolitusvormi leidmine lahku kahe pakutud variandi vahel: 30% soovis sama, mis Lääne-Eesti Päästkeskuse töötajad ja 30% meeldis enam praktiliste juhtumite analüüs.

### 4.3. Järeldused ja ettepanekud

Empiirilise uuringu analüüsile tuginedes teeb autor järgmised järeldused ja ettepanekud:

1. Päästealal kehtivat dokumenti „Päästetöötajate väärtushinnangud ja käitumistavad” tuleks töötajatele põhjalikumalt tutvustada.
2. Uuringu tulemusena võib väita, et organisatsiooni oma eetikakoodeks päästealal on vajalik.
3. Põhistatud päästetöötajate käitumisreeglid ja -tavad on igapäevatöös vajalikud.
4. Tekitada tuleks avalik diskussioon eesmärgiga parandada ja täiendada dokumenti „Päästetöötajate väärtushinnangud ja käitumistavad”.
5. Praegune struktuur, kus eetikakoodeks on jagatud kaheksaks peatükiks, on kõige sobilikum.
6. Päästealal kehtiv eetikakoodeks peaks kehtima kõikides päästeasutustes töötavate inimeste ja kõikide päästealal tegutsevate organisatsioonide liikmete (priitahtlikud pritsimehed) kohta.
7. Oluliseks peetakse organisatsiooni siseselt tähelepanu juhtimist eetikakoodeksi rikkumistele.
8. Igal päästeasutusel on õigus ise otsustada, kas ja kuidas reageerida eetikakoodeksit eiranute või rikkunute suhtes.
9. Koolitustena tuleks korraldada eetikaalaseid teoreetilisi loenguid ja arutlusi, millele järgneb praktiline juhtumite analüüs.

## KOKKUVÕTE

Eestis on viimastel aastatel eetikaküsimused tõusnud üha enam avalikkuse tähelepanu keskpunkti. Nii ajakirjanduses kui ka organisatsioonides kerkib järjest enam esile küsimusi, mis puudutavad mõne käitumisviisi õigsust või õige-väära piire. Üha enam elukutsete esindajaid ja organisatsioone on välja töötanud oma eetikakoodeksi.

Kutse-eetilistest nõuetest kinnipidamine eeldab ühiskonna põhiväärtuste tundmist. Vajalik on järjepidev väärtuste üle arutamine, kuna ühiskond muutub ja seoses sellega ka nähtuste, asjade, harjumuste ja traditsioonidega seonduvad hinnangud ja väärtused.

Käesoleva lõputöö eesmärgiks oli päästeasutuste töötajate seas läbiviidava rahulolu-uuringu analüüsi tulemusena anda hinnang dokumendile „Päästetöötajate väärtushinnangud ja käitumistavad” ning sõnastada ettepanekud, mis muudaksid eelnimetatud dokumendis toodud reeglid vastavaks päästeasutuste töötajate ootustele. Teema valik on tingitud lähtuvalt dokumendi kaasajastamise vajadusest.

Töö tulemusena selgus, et päästealal kehtiv oma eetikakoodeks on vajalik, sellele tuginetakse ka praegu, ent seda oleks vaja täiendada ja kaasajastada.

Kinnitust leidis hüpotees, et paljud päästeasutuste töötajad ei tunne dokumendi sisu või ei ole rahul praegu kehtiva redaktsiooniga eetikakoodeksist. Sõnastatud ettepanekute osas on veel kasutamata võimalusi. Päästeasutuste töötajatele tuleks teadvustada kehtivat eetikakoodeksit ning seda, kuidas iga töötaja saab kaasa aidata dokumendi muutmise elluviimisele. Otstarbekas on mitte piirata altpoolt tulemaid ettepanekuid.

Lõputöö autor omalt poolt lubab kõigi oma lõputöö koostamise käigus saadud teadmiste ning kogemustega olla igati abiks kõigile päästeala eetikakoodeksi teemaga tegelejatele.

## SUMMARY

Present thesis is written in Estonian and the summary is in English. The work consists of 50 pages. The thesis is drawn up according to the mandate No 6.1-5/380 of the Rector of Public Service Academy from 02 December 2009.

Present thesis consists of introduction, four chapters, which include sub-chapters, and conclusion. The first chapter discusses ethics generally, the second chapter talks about ethical considerations and the third chapter gives an overview of values and practices of behaviour. The fourth chapter is the survey of satisfaction, the analysis of the survey and results. There are included 10 diagrams and 6 appendixes into this work.

Writing the thesis about present ethical codex is a live issue because used and researched document is created in 2003 and is not updated.

The hypothesis of the work: Lots of employees of the rescue service do not know the content of the document or are not satisfied with the present redaction of the codex of ethics.

The aim of the thesis is to give the assessment to the document *Päästetöötajate väärtushinnangud ja käitumistavad* through the questionnaire and analysis among the employees of the rescue service and make suggestions which will change the rules in the document, mentioned previously, according to the expectancy of the rescue workers. To gain the aim, the author of the thesis collected theoretical data and questionnaires and analysed theoretical texts and the results of questionnaire.

As the result, it was found out that it is necessary to have own codex of ethics, it is supported and it should be improved.

## VIIDATUD ALLIKAD

- Aavik, T., Keerus, K., Lõuk, K., Nõmper, A., Pevkur, A., Saarniit, L., Simm, K., Sutrop, M., Tõnissaar, M., Vaher, A., Volt, I. 2007. Eetikakoodeksite käsiraamat. Tallinn Eesti Keele Sihtasutus
- Annas, J. 1993. The Morality of Happiness. Oxford University Press
- Avaliku teenistuse eetika. Avaliku teenistuse kodulehelt <http://www.avalikteenistus.ee/?id=10300> välja otsitud 15.11.2009
- Blanchard, K., O'Connor, M. 2004. Väärtushoiakutel põhinev juhtimine. Tartu AS Kirjastus Elmatar
- Cubbon, B. 1993. The Duty of the Professional. In R. A. Chapman (Eds.), Ethics in Public Service. (pp 7-13). Edinburgh University Press
- Ellonen, E., Kekomägi, K., Raivola, P., Taiha, H., Välihalo, T. 2002. Eetika ja politseistö. Tallinn Sisekaitseakadeemia kirjastus
- Hayes, N. 2002. Sotsiaalpsühholoogia alused. Tallinn Külim OÜ
- Hess, B. B., Markson, E. W., Stein, P. J. 2000. Sotsioloogia. Tallinn Külim OÜ
- Jackson, M. W. 1993. How Can Ethics Be Taught. In R. A. Chapman (Eds.), Ethics in Public Service. (pp 31-61). Edinburgh University Press
- Kaevats, Ü. 1990. Koodeks. Eesti Entsüklopeedia. (lk 29). Tallinn Kirjastus Valgus
- Lacey, A. R. 1996. A Dictionary of Philosophy. New York Routledge
- Lagerspetz, M., Rikmann, E., Kivirähk, J., Sepp, M. 2005. Rollid ja hoiakud avalikus teenistuses: uurimuse aruanne, lk 32. Riigikantselei kodulehelt [http://www.riigikantselei.ee/failid/avaliku\\_teenistuse\\_uuring\\_2006.pdf](http://www.riigikantselei.ee/failid/avaliku_teenistuse_uuring_2006.pdf) välja otsitud 23.11.2009
- Lill, A. 2007. Aristoteles. Nikomachose eetika. Tallinn UÜ Kirjastus Ilmamaa
- Lindqvist, M. 1989. Ammattina ihminen: hoidon etiikasta ja arvoista. Helsinki Kustannusosakeyhtiö Otava
- Martin, A. Päästeteenistuse missioon ja visioon. Päästeteenistuse kodulehelt <http://www.rescue.ee/1457> välja otsitud 23.01.2010

- Martin, A., Klaos, M., Saart, R., Tross, J. Eetikakoodeks „Päästetöötajate väärtushinnangud ja käitumistavad.” Päästeteenistuse kodulehelt <http://www.rescue.ee/3134> välja otsitud 25.01.2010
- Meel, M. 2000. Ärietika. Tallinn Külim OÜ
- Mäntysaari, M. 1994. Valik artikleid sotsiaaltööst. Tallinna Pedagoogikaülikool
- Palmiste, J., Kerner, G. 1996. Kolm kuulsat filosoofi Mill, Kant, Sartre. Eetikaprobleeme. Tallinn Hans Luige Kirjastus Kuldsulg
- Päästeteenistuse seadus 31.01.2008, jõustunud 01.03.2008 – RT I 2008, 8, 57 ... RT I 2009, 62, 405
- Siporin, M. 1975. Introduction to social work practice. New York Macmillan Publishing Co
- Tiko, A., Pints, P. 1997. Inimkäsitlused ja eetika sotsiaaltöö lähtekohana. Tallinna Pedagoogikaülikool.
- Tuulik, M. 2002. Eetika ja moraal. Tallinn AS Kirjastus Ilo

# LISA 1. ANKEETKÜSIMUSTIK

Tere!

Olen Sisekaitseakadeemia Päästekolledži päästeteenistuse eriala tudeng ning teen lõputööd teemal: **Päästeasutuste töötajate arusaamad ja rahulolu dokumendiga "Päästetöötajate väärtushinnangud ja käitumistavad"**. Selle raames viin päästeasutuste töötajate seas läbi küsitluse. Küsitluse eesmärgiks on rahulolu-uuringu analüüsi tulemusena anda hinnang eespool nimetatud dokumendile ning sõnastada ettepanekud, mis muudaksid dokumendis toodu vastavaks just Teie ootustele. Parima tulemuse saavutamiseks ning põhjalikuma analüüsi läbiviimiseks oleks vaja, et vastajaid oleks võimalikult palju. Seega oleksin väga tänulik, kui leiaksite aega selle küsimustiku täitmiseks. Küsimustikule vastamine võtab aega vaid 5-10 minutit.

Palun vastake järgnevale küsimustele, märkides iga küsimuse puhul ringiga või ristikesega Teie arvamusega kõige enam ühtiv vastuse variant (vali 1 variant). Küsimustikule vastata hiljemalt 8. märtsiks.

Tänuga ja lootes Teie lahkele abile minu lõputöö õnnestumiseks,

**Ott Kalaus**

Lääne-Eesti Päästkeskuse Pärnu komando päästemeeskonna vanem

**1. Vanus:** ..... aastat.

**2. Sugu:**

2.1. Naine

2.2. Mees

**3. Haridus:**

3.1. Põhiharidus

3.2. Keskkharidus

3.3. Keskeriharidus

3.3.1. Päästealane

3.4. Kõrgharidus

3.4.1. Päästealane

**4. Ametnimetus:**

4.1. Päästedirektor

4.2. Päästepealik

4.3. Päästepeaspetsialist



- 4.4. Päästejuhtivspetsialist
- 4.5. Päästevanemspetsialist
- 4.6. Päästespetsialist
- 4.7. Päästja
- 4.8. Muu

**5. Töotate päästeasutuses:**

- 5.1. Päästeteenistuse seaduse alusel
- 5.2. Avaliku teenistuse seaduse alusel
- 5.3. Töölepingu seaduse alusel

**6. Millises päästeasutuses töotate?**

- 6.1. Häirekeskus
- 6.2. Ida-Eesti Päästekeskus
- 6.3. Lõuna-Eesti Päästekeskus
- 6.4. Lääne-Eesti Päästekeskus
- 6.5. Põhja-Eesti Päästekeskus
- 6.6. Päästeamet

**7. Tööstaaž päästealal: ..... aastat.**

**8. Kui hästi Te tunnete päästealal kehtivat eetikakoodeksit ehk dokumenti “Päästetöötajate väärtushinnangud ja käitumistavad”?**

- 8.1. Toetun sellele oma töös igapäevaselt
- 8.2. Olen selle põhjalikult läbi lugenud
- 8.3. Olen seda sirvinud, pealiskaudselt ka lugenud
- 8.4. Tean, et selline dokument on olemas, kuid pole lugenud
- 8.5. Pole kuulnudki sellise dokumendi olemasolust

**9. Kas Teie arvates on oma eetikakoodeks päästeteenistuse jaoks vajalik?**

- 9.1. Jah
- 9.2. Pigem jah
- 9.3. Ei
- 9.4. Pigem ei

**10. Põhistatud päästetöötajate käitumisreeglid ja -tavad aitavad mul igapäevatoos paremini:**

- 10.1. Hoida ja säilitada päästetöötajate väga kõrget usaldusreitingut ühiskonnas
- 10.2. Tulla edukamalt ja paremini toime igapäevase ametialase suhtlemisega
- 10.3. Mõista päästeteenistuse organisatsioonikultuuri
- 10.4. Mõtestada enda jaoks lahti päästeteenistuse missiooni

10.5. Langetada otstarbekamalt otsuseid erinevatele kommertslikele ja poliitilistele ettepanekutele reageerimisel

10.6. Kuidagi ei aita mind minu töö tegemisel

**11. Kriisisituatsioonis käitun/tegutsen järgmiselt:**

11.1. Alati eetiliselt, enamasti alateadlikult

11.2. Üldjuhul käitun/tegutsen niikuinii eetiliselt, kuid on hea, et on olemas ka eetikakoodeks, kust vajadusel oma mõtetele tuge leiab

11.3. Püüan käituda küll eetiliselt, kuid alati see ei õnnestu

11.4. Kõigepealt enda heaolu, siis abistan võimalusel ka teisi

11.5. Uppuja päästmine on uppuja enda asi

**12. Kas Teie arvates tuleks praegu päästealal kehtivat eetikakoodeksit muuta?**

12.1. Jah

12.2. Pigem jah

12.3. Ei

12.4. Pigem ei

**13. Millise väitega ühtib kõige enam Teie arvamus praegu päästealal kehtivast eetikakoodeksist?**

13.1. Hea lihtne lugeda las jääb nii nagu on

13.2. Olemasoleval kujul ei täida koodeks päästeteenistuses oma spetsiifilisi eesmärgi

13.3. Koodeksis on kirja pandud liiga üldnimelikud väärtused

13.4. Tuleks tekitada avalik diskussioon ja selle tulemusel parandada ning täiendada olemasolevat dokumenti

13.5. Päästeteenistusel pole üldse eetikakoodeksit vaja

13.6. Muu .....

(mis?)

**14. Kas praegune vorm, kus eetikakoodeks on jagatud 8-ks peatükiks, on Teie arvates parim variant?**

14.1. Jah, olen (täiesti) nõus

14.2. Kaheksaks osaks võiks olla jagatud küll, kuid üle vaadata tuleks peatükkide pealkirjad

14.3. Kaheksast osast võiks koosneda küll, kuid alapunkte ei tohiks olla rohkem kui 3

14.4. Praegune dokument on liiga pikk, peaks mahtuma ühele A4-le

14.5. Praegune dokument on liiga lühike

**15. Kelle kohta peaks eetikakoodeks päästeteenistuses kehtima?**

15.1. Ainult päästeteenistuse seaduse alusel teenistuses olijatele (need, kes kannavad vormi; päästeteenistuse seadus § 3)

15.2. Kõikides päästeasutustes töötavate inimeste kohta (lisaks päästeteenistujatele ka juristid, raamatupidajad jt)

15.3. Päästeteenistujate ja lepingu alusel päästetöid tegevate inimeste (priitahtlikud pritsimehed) kohta

15.4. Kõikides päästeasutustes töötavate inimeste ja kõikide päästealal tegutsevate organisatsioonide liikmete (priitahtlikud pritsimehed) kohta

15.5 Muu variant .....  
(kelle?)

**16. Kas Teie arvates peaks eetikakoodeksit rikkunuile organisatsiooni siseselt kuidagi tähelepanu juhtima?**

16.1. Jah

16.2. Pigem jah

16.3. Ei

16.4. Pigem ei

**17. Kõige efektiivsemalt toimib minu arvates eetikakoodeksit eiranute või rikkunute suhtes järgmine variant:**

17.1. Eetikakoodeksi täitmist peaks jälgima vastav aukohus, mis koosneb igast päästeasutusest demokraatlikult valitud ühest esindajast

17.2. Igal päästeasutusel on õigus ise otsustada, kas ja kuidas reageerida

17.3. Rikkumisi arutatakse vähemalt üks kord aastas päästealal toimuvatel suuremal üritustel (nt komandopealiku seminar jmt)

17.4. Jäetakse tähelepanuta, rikkumistest ei tehta üldse välja

17.5 Muu .....  
(mis?)

**18. Kas sooviksite osaleda eetikaalastel koolitustel?**

18.1. Jah

18.2. Pigem jah

18.3. Ei

18.4. Pigem ei

**19. Millises vormis täiendõpet peate eetikaalase koolituse läbiviimisel kõige tõhusamaks?**

19.1. Teoreetilised loengud ja arutlused eetika teemadel üldiselt

19.2. Eetikaalased arutlused seminari vormis (kõigil osalejatel on võimalus diskussiooni käigus oma arvamust avaldada)

19.3. Praktiline juhtumite analüüs

19.4. Teoreetilised loengud ja arutlused, millele järgneb praktiline juhtumite analüüs

19.5. Muu .....

(milline?)

**20. Kui Teil on mõne konkreetse punkti kohta eetikakoodeksis ettepanekuid, siis palun kirjutada oma mõte alla punktiirjoonele:**

.....

.....

.....

.....

.....

**Tänan Teid vastamise eest!**

## LISA 2. PÄÄSTEASUTUSTE TÖÖTAJATE SUGU, HARIDUS, AMETINIMETUS, TÖÖTAMISE ALUS JA KOHT

Komponent	Vastanute arv	%
<b>Sugu:</b>		
Mees	281	88
Naine	40	12
<b>Haridus:</b>		
Päästealane keskeriharidus	88	27
Päästealane kõrgharidus	81	25
Kõrgharidus	58	18
Keskeriharidus	47	15
Keskharidus	41	13
Põhiharidus	6	2
<b>Ametinimetus:</b>		
Päästja	105	32
Päästevanemspetsialist	57	18
Päästespetsialist	41	13
Päästejuhtivspetsialist	40	12
Päästepealik	30	9
Muu	25	8
Päästepeaspetsialist	21	7
Päästedirektor	2	1
<b>Töötate päästeasutuses:</b>		
Avaliku teenistuse seaduse alusel	161	50
Töölepingu seaduse alusel	86	27
Päästeteenistuse seaduse alusel	74	23
<b>Millises päästeasutuses töötate:</b>		
Lääne-Eesti Päästekeskus	110	34
Põhja-Eesti Päästekeskus	90	28
Lõuna-Eesti Päästekeskus	64	20
Ida-Eesti Päästekeskus	40	12
Päästeamet	12	4
Häirekeskus	5	2



## LISA 4. PÄÄSTEASUTUSTE TÖÖTAJATE ARVAMUSED KEHTIVA EETIKAKOODEKSI MUUTMISE JA KEHTIVUSE KOHTA

Komponent	Kokku		Häire-keskus		Ida-Eesti Päästekeskus		Lõuna-Eesti Päästekeskus		Lääne-Eesti Päästekeskus		Põhja-Eesti Päästekeskus		Päästeamet	
	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	Arv	%	arv	%	arv	%
<b>Kas Teie arvates tuleks praegu päästealal kehtivat eetikakoodeksit muuta?</b>														
Pigem ei	114	35	3	60	21	53	22	35	38	35	24	27	6	50
Ei	109	34	1	20	13	32	25	39	46	42	22	24	2	17
Pigem jah	69	22	1	20	6	15	15	23	19	17	27	30	1	8
Jah	29	9	0	0	0	0	2	3	7	6	17	19	3	25
<b>Millise väitega ühtib kõige enam Teie arvamus praegu päästealal kehtivast eetikakoodeksist?</b>														
Hea lihtne lugeda, las jääb nii nagu on	116	36	5	100	13	32	24	38	43	39	28	31	3	25
Tuleks tekitada avalik diskussioon ja selle tulemusel parandada ning täiendada olemasolevat dokumenti	99	31	0	0	12	30	22	34	35	32	26	29	4	33
Koodeksis on kirja pandud liiga üldnimelikud väärtused	51	16	0	0	7	18	9	14	18	16	16	18	1	8
Olemasoleval kujul ei täida koodeks päästeteenistuses oma spetsiifilisi eesmärke	32	10	0	0	5	13	3	5	8	7	14	16	2	17
Muu	17	5	0	0	3	7	4	6	5	5	3	3	2	17
Päästeteenistusel pole üldse eetikakoodeksit vaja	6	2	0	0	0	0	2	3	1	1	3	3	0	0
<b>Kas praegune vorm, kus eetikakoodeks on jagatud 8-ks peatükiks, on Teie arvates parim variant?</b>														
Jah, olen (täiesti) nõus	139	43	3	60	15	38	30	47	53	48	34	38	4	33
Praegune dokument on liiga pikk, peaks mahtuma ühele A4-le	92	29	0	0	10	25	17	26	27	24	32	36	6	50
Kaheksaks osaks võiks olla jagatud küll, kuid üle vaadata tuleks peatükkide pealkirjad	44	14	1	20	9	22	7	11	16	15	9	10	2	17
Kaheksast osast võiks koosneda küll, kuid alapunkte ei tohiks olla rohkem kui 3	43	13	1	20	6	15	10	16	13	12	13	14	0	0
Praegune dokument on liiga lühike	3	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	0	0
<b>Kelle kohta peaks eetikakoodeks päästeteenistuses kehtima?</b>														
Kõikides päästeasutustes töötavate inimeste ja kõikide päästealal tegutsevate organisatsioonide liikmete (priitahtlikud pritsimehed) kohta	185	58	2	40	25	62	42	66	57	52	50	55	9	75
Kõikides päästeasutustes töötavate inimeste kohta (lisaks päästeteenistujatele ka juristid, raamatupidajad jt)	85	27	3	60	7	18	15	23	35	32	23	26	2	17
Päästeteenistujate ja lepingu alusel päästetoid tegevate inimeste (priitahtlikud pritsimehed) kohta	25	8	0	0	2	5	5	8	9	8	8	9	1	8
Ainult päästeteenistuse seaduse alusel teenistuses olijatele (need, kes kannavad vormi; päästeteenistuse seadus § 3)	22	7	0	0	5	13	2	3	7	6	8	9	0	0
Muu variant	4	1	0	0	1	2	0	0	2	2	1	1	0	0

## LISA 5. PÄÄSTEASUTUSTE TÖÖTAJATE ARVAMUSED EETIKAKOODEKSI RIKKUNUTE JA EETIKAALASTE KOOLITUSTE KOHTA

Komponent	Kokku		Häire-keskus		Ida-Eesti Päästekeskus		Lõuna-Eesti Päästekeskus		Lääne-Eesti Päästekeskus		Põhja-Eesti Päästekeskus		Päästeamet	
	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%
<b>Kas Teie arvates peaks eetikakoodeksit rikkunuile organisatsiooni siseselt kuidagi tähelepanu juhtima?</b>														
Jah	154	48	1	20	23	58	29	45	50	46	43	48	8	67
Pigem jah	134	42	4	80	16	40	30	47	45	41	37	42	2	17
Pigem ei	17	5	0	0	0	0	2	3	9	8	5	5	1	8
Ei	16	5	0	0	1	2	3	5	6	5	5	5	1	8
<b>Kõige efektiivsemalt toimib minu arvates eetikakoodeksit eiranute või rikkunute suhtes järgmine variant:</b>														
Igal päästeasutusel on õigus ise otsustada, kas ja kuidas reageerida	199	61	3	60	24	60	44	69	72	65	50	56	6	50
Eetikakoodeksi täitmist peaks jälgima vastav aukohus, mis koosneb igast päästeasutusest demokraatlikult valitud ühest esindajast	63	20	1	20	8	20	8	13	17	15	23	26	6	50
Rikkumisi arutatakse vähemalt üks kord aastas päästealal toimuvatel suurematel üritustel (nt komandopealiku seminar jmt)	38	12	1	20	5	13	6	9	14	13	12	13	0	0
Muu	18	6	0	0	3	7	6	9	5	5	4	4	0	0
Jätetakse tähelepanuta, rikkumistest ei tehta üldse välja	3	1	0	0	0	0	0	0	2	2	1	1	0	0
<b>Kas sooviksite osaleda eetikaalastel koolitustel?</b>														
Pigem jah	102	31	3	60	14	35	21	33	33	30	26	29	5	42
Ei	77	24	0	0	10	25	17	27	32	29	17	19	1	8
Jah	76	24	1	20	10	25	15	23	19	17	29	32	2	17
Pigem ei	66	21	1	20	6	15	11	17	26	24	18	20	4	33
<b>Millises vormis täiendõpet peate eetikaalase koolituse läbiviimisel kõige tõhusamaks?</b>														
Teoreetilised loengud ja arutlused, millele järgneb praktiline juhtumite analüüs	104	32	3	60	20	50	17	26	34	31	25	28	5	41
Eetikaalased arutlused seminari vormis (kõigil osalejatel on võimalus diskussiooni käigus oma arvamust avaldada)	98	31	2	40	13	33	19	30	35	32	27	30	2	17
Praktiline juhtumite analüüs	84	26	0	0	4	10	19	30	29	26	29	32	3	25
Teoreetilised loengud ja arutlused eetika teemadel üldiselt	28	9	0	0	2	5	7	11	11	10	8	9	0	0
Muu	7	2	0	0	1	2	2	3	1	1	1	1	2	17



## LISA 6. KORRELATSIOONID UURINGU TULEMUSTEST

Komponent	Komponent	Korrelatsioonikordaja (r)
Vanus	Haridus	-0,22
Vanus	Kas Teie arvates peaks eetikakoodeksit rikkunuile organisatsiooni siseselt kuidagi tähelepanu juhtima?	-0,18
Vanus	Kas Teie arvates tuleks praegu päästealal kehtivat eetikakoodeksit muuta?	-0,12
Haridus	Kas Teie arvates tuleks praegu päästealal kehtivat eetikakoodeksit muuta?	0,12
Haridus	Millises vormis täiendõpet peate eetikaalase koolituse läbiviimisel kõige tõhusamaks?	0,11
Haridus	Põhistatud päästetöötajate käitumisreeglid ja- tavad aitavad mul igapäevatoos paremini	0,10
Ametinimetus	Kui hästi Te tunnete päästealal kehtivat eetikakoodeksit?	0,15
Ametinimetus	Kas Teie arvates tuleks praegu päästealal kehtivat eetikakoodeksit muuta?	-0,15
Ametinimetus	Millises vormis täiendõpet peate eetikaalase koolituse läbiviimisel kõige tõhusamaks?	-0,12
Ametinimetus	Kriisisituatsioonis käitun/teguksen järgmiselt	0,10
Tööstaaž päästealal	Kas Teie arvates tuleks praegu päästealal kehtivat eetikakoodeksit muuta?	-0,13
Tööstaaž päästealal	Kelle kohta peaks eetikakoodeks päästeteenistuses kehtima?	0,11
Kui hästi Te tunnete päästealal kehtivat eetikakoodeksit?	Kas Teie arvates on oma eetikakoodeks päästeteenistuse jaoks vajalik?	0,27
Kui hästi Te tunnete päästealal kehtivat eetikakoodeksit?	Millise väitega ühtib kõige enam Teie arvamus praegu päästealal kehtivast eetikakoodeksist?	0,27
Kui hästi Te tunnete päästealal kehtivat eetikakoodeksit?	Põhistatud päästetöötajate käitumisreeglid ja- tavad aitavad mul igapäevatoos paremini	0,18
Kui hästi Te tunnete päästealal kehtivat eetikakoodeksit?	Kõige efektiivsemalt toimib minu arvates eetikakoodeksit eiranute või rikkunute suhtes järgmine variant	0,12
Kui hästi Te tunnete päästealal kehtivat eetikakoodeksit?	Kas Teie arvates peaks eetikakoodeksit rikkunuile organisatsiooni siseselt kuidagi tähelepanu juhtima?	0,11
Kui hästi Te tunnete päästealal kehtivat eetikakoodeksit?	Kas praegune vorm, kus eetikakoodeks on jagatud 8-ks peatükiks on Teie arvates parim variant?	0,11
Kas Teie arvates on oma eetikakoodeks päästeteenistuse jaoks vajalik?	Põhistatud päästetöötajate käitumisreeglid ja- tavad aitavad mul igapäevatoos paremini	0,35
Kas Teie arvates on oma eetikakoodeks päästeteenistuse jaoks vajalik?	Kas Teie arvates peaks eetikakoodeksit rikkunuile organisatsiooni siseselt kuidagi tähelepanu juhtima?	0,31
Kas Teie arvates on oma eetikakoodeks päästeteenistuse jaoks vajalik?	Kas sooviksite osaleda eetikaalastel koolitustel?	0,21
Kas Teie arvates on oma eetikakoodeks päästeteenistuse jaoks vajalik?	Kõige efektiivsemalt toimib minu arvates eetikakoodeksit eiranute või rikkunute suhtes järgmine variant	0,19
Kas Teie arvates on oma eetikakoodeks päästeteenistuse jaoks vajalik?	Kas praegune vorm, kus eetikakoodeks on jagatud 8-ks peatükiks on Teie arvates parim variant?	0,18

## LISA 6 järg

Kas Teie arvates on oma eetikakoodeks päästeteenistuse jaoks vajalik?	Kas Teie arvates tuleks praegu päästealal kehtivat eetikakoodeksit muuta?	0,16
Kas Teie arvates on oma eetikakoodeks päästeteenistuse jaoks vajalik?	Millise väitega ühtib kõige enam Teie arvamus praegu päästealal kehtivast eetikakoodeksist?	0,14
Kas Teie arvates on oma eetikakoodeks päästeteenistuse jaoks vajalik?	Kriisisituatsioonis käitun/tegutsen järgmiselt	0,12
Põhistatud päästetöötajate käitumisreeglid ja- tavad aitavad mul igapäevatöös paremini	Kas praegune vorm, kus eetikakoodeks on jagatud 8-ks peatükiks on Teie arvates parim variant?	0,16
Kriisisituatsioonis käitun/tegutsen järgmiselt	Millises vormis täiendõpet peate eetikaalase koolituse läbiviimisel kõige tõhusamaks?	-0,15
Kas Teie arvates tuleks praegu päästealal kehtivat eetikakoodeksit muuta?	Kas sooviksite osaleda eetikaalastel koolitustel?	0,28
Kas Teie arvates tuleks praegu päästealal kehtivat eetikakoodeksit muuta?	Kas praegune vorm, kus eetikakoodeks on jagatud 8-ks peatükiks on Teie arvates parim variant?	-0,22
Kas Teie arvates tuleks praegu päästealal kehtivat eetikakoodeksit muuta?	Millise väitega ühtib kõige enam Teie arvamus praegu päästealal kehtivast eetikakoodeksist?	-0,22
Kas Teie arvates tuleks praegu päästealal kehtivat eetikakoodeksit muuta?	Kas Teie arvates peaks eetikakoodeksit rikkunuile organisatsiooni siseselt kuidagi tähelepanu juhtima?	0,19
Millise väitega ühtib kõige enam Teie arvamus praegu päästealal kehtivast eetikakoodeksist?	Kas praegune vorm, kus eetikakoodeks on jagatud 8-ks peatükiks on Teie arvates parim variant?	0,34
Millise väitega ühtib kõige enam Teie arvamus praegu päästealal kehtivast eetikakoodeksist?	Kelle kohta peaks eetikakoodeks päästeteenistuses kehtima?	0,20
Millise väitega ühtib kõige enam Teie arvamus praegu päästealal kehtivast eetikakoodeksist?	Kas sooviksite osaleda eetikaalastel koolitustel?	-0,12
Millise väitega ühtib kõige enam Teie arvamus praegu päästealal kehtivast eetikakoodeksist?	Kõige efektiivsemalt toimib minu arvates eetikakoodeksit eiranute või rikkunute suhtes järgmine variant	0,11
Millise väitega ühtib kõige enam Teie arvamus praegu päästealal kehtivast eetikakoodeksist?	Millises vormis täiendõpet peate eetikaalase koolituse läbiviimisel kõige tõhusamaks?	0,11
Kas praegune vorm, kus eetikakoodeks on jagatud 8-ks peatükiks on Teie arvates parim variant?	Millises vormis täiendõpet peate eetikaalase koolituse läbiviimisel kõige tõhusamaks?	0,15
Kas praegune vorm, kus eetikakoodeks on jagatud 8-ks peatükiks on Teie arvates parim variant?	Kelle kohta peaks eetikakoodeks päästeteenistuses kehtima?	0,14
Kelle kohta peaks eetikakoodeks päästeteenistuses kehtima?	Millises vormis täiendõpet peate eetikaalase koolituse läbiviimisel kõige tõhusamaks?	0,22
Kas Teie arvates peaks eetikakoodeksit rikkunuile organisatsiooni siseselt kuidagi tähelepanu juhtima?	Kas sooviksite osaleda eetikaalastel koolitustel?	0,27
Kas Teie arvates peaks eetikakoodeksit rikkunuile organisatsiooni siseselt kuidagi tähelepanu juhtima?	Kõige efektiivsemalt toimib minu arvates eetikakoodeksit eiranute või rikkunute suhtes järgmine variant	0,10