

Sisekaitseakadeemia
Justiitskolledž

Aivi Susi
KK030

**PÕHJA POLITSEIPREFEKTUURI
ARESTIMAJA AMETNIKE
SOTSIAALSETEST TAGATISTEST KUI
TÖÖSTIIMULITEST**

Lõputöö

Juhendaja:
Eha Alla-Napritson
Sotsiaaltöö magister (MA)

Tallinn 2006

ANNOTATSIOON

Käesolev töö on kirjutatud teemal „Põhja Politseiprefektuuri Arestimaja ametnike sotsiaalsetest tagatistest kui tööstiimulitest“.

Töö on kirjutatud eesti keeles, lühikokkuvõtte inglise keeles. Lõputöös on kokku 44 lk.

Kasutatud on 17 allikat, neist võrkeelseid 4 ja eestikeelseid 13

Töö koosneb kolmest peatükist ning sisaldab 5 joonist ja 3 tabelit.

Lõputööd iseloomustavateks märksõnadeks on sotsiaalsed tagatised, motivatsioon, stiimul, rahulolu, vajadused, ootused, politseiametnik.

Lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada arestimaja ametnike arvamused seadustest tulenevate sotsiaalsete tagatiste kohta ja tuua esile ametnikke enam motiveerivad sotsiaalsed stiimulid.

Püstitatud hüpotees: eriseadusega lubatud sotsiaalsed tagatised motiveerivad arestimaja ametnikke nende töös rohkem, kui avaliku teenistuse seadusega sätestatud tagatised.

Töö põhiküsimuseks oli: 1) millised sotsiaalsed tagatised motiveerivad arestimaja ametnikke;

2) millised stiimulid motiveerivad politseiametnikke ja vanglaametnikke nende töös.

Viimasele küsimusele vastuse leidmiseks kasutatakse võrdlusmaterjalina 2005 a läbi viidud vanglaametnike motivatsiooni-uuringut Tallinna Vangla näitel. Võrdluse võimalikkust lubas asjaolu, et nii arestimaja ametnikud kui vanglaametnikud tegelevad oma töös kinnipeetavatega.

Lõputöökäsi vajalike andmete saamiseks viidi läbi ankeet-küsitlus Põhja Politseiprefektuuri Arestimajas.

Käesoleva töö tulemusena toob autor välja arestimaja ametnike motiveerivad sotsiaalsed tagatised ja võrdleb saadud andmeid vanglaametnike seas läbi viidud uuringu andmetega. Töö autor esitab ka omapoolsed ettepanekud asutuse motivatsioonisüsteemi parandamiseks.

SISUKORD

ANNOTATSIOON.....	2
SISSEJUHATUS.....	5
1. TEOREETILINE LÄHENEMINE MOTIVATSIOONILE KUI MÕISTELE	
1.1. Motivatsioonist.....	7
1.2. Motivaatorite klassifikatsioonist.....	8
1.3. Töörahulolu.....	10
1.4. Ootuste ja vajaduste teooriad.....	11
2. SEADUSTEST TULENEVAD SOTSIAALSED TAGATISED.....	14
2.1. Avaliku teenistuse seadusest tulenevad sotsiaalsed tagatised.....	14
2.2. Politseiteenistuse seadusega sätestatud sotsiaalsed tagatised.....	17
2.3. Põhja Politseiprefektuuri Arestimaja struktuur ja tegevus.....	18
2.4. Uurimistöö meetoodika.....	19
3. UURIMUSE TULEMUSED JA ANALÜÜS	
3.1 Uurimuse eesmärk ja hüpotees.....	21
3.2 Valimi kirjeldus.....	22
3.3 Uurimistulemused ja analüüs	
3.3.1 Uurimuse analüüs.....	22
3.3.2 Arestimaja ametnike ja vanglaametnike tööstiimulite võrdlus.....	30
3.4 Ettepanekud motivatsioonisüsteemi täiustamiseks.....	33
KOKKUVÕTE.....	35
SUMMARY.....	38
KASUTATUD KIRJANDUS.....	39
LISA 1 Ankeetküsitlus.....	40

SISSEJUHATUS

Asutuse seisukohast on oluline mõista töötajate motivatsiooni ja suhtumisi, kuna nende abil on võimalik selgitada ja ka mõjutada mitmeid asutusele olulisi aspekte nagu näiteks töötulemused ja töörahulolu. Motivatsioonivõimalusi ära kasutades on võimalik tõsta töö kvaliteeti ja suurendada seeläbi asutuse toimimise efektiivsust. Rahulolevad töötajad on üldjuhul produktiivsed. Kuna organisatsioonide edu või ka ebaedu sõltub eelkõige selles töötavatest inimestest, on esmatähtis nende inimeste kompetentsus kui ka motiveeritus.

Käesolevas töös uuriti oma igapäevatoos kinnipeetavatega tegelevate arestimaja ametnike motiveeritust.

Töö eesmärgiks oli välja selgitada arestimaja töötajate arvamused seadusest tulenevate sotsiaalsete tagatiste kohta ja tuua välja ametnikke enam motiveerivad sotsiaalsed garantiid ning motivaatorid.

Uuringu läbiviimiseks koostati ankeetküsitlus, millele vastasid 20 arestimaja töötajat, neist oli 2 juhtivametnikku 14 konstaablit ja 4 spetsialisti.

Saadud vastuseid analüüsiti ja toodi välja arestimaja ametnikke enam motiveerivad stiimulid ja vastupidi. Samas võrreldi ka saadud informatsiooni 2005 a vanglaametnike seas läbiviidud uuringutulemustega ning toodi välja sarnasused ja erinevused. Võimalus võrdluseks tulenes asjaolust, et mõlema asutuse ametnikud tegelevad kinnipeetavatega.

Töö autor püstitas uurimuse läbiviimiseks hüpoteesi: eriseadusega lubatud sotsiaalsed tagatised motiveerivad arestimaja ametnikke nende töös rohkem, kui avaliku teenistuse seadusega sätestatud tagatised.

Autor otsis vastust põhiküsimustele: 1) millised seadusega sätestatud sotsiaalsed tagatised motiveerivad arestimaja ametnikke enam tööle ning 2) millised stiimulid motiveerivad politseiametnikke ja vanglaametnikke nende töös.

Antud lõputöö koosneb kolmest osast. Esimeses osas käsitletakse motivatsiooni mõistet teoreetilisest lähtekohast ning tuuakse välja ootuste ja vajaduste teooria seisukohad.

Teises osas vaadeldakse seadusega sätestatud sotsiaalseid tagatise lähtudes avaliku teenistuse seadusest ja politseiteenistuse seadusest, räägitakse arestimajast kui organisatsioonist, kus uurimus läbi viidi ning kirjeldatakse uurimistöo meetodikat.

Kolmandas osas keskendutakse uuringu tulemustele ja analüüsile ning töö autor teeb omapoolsed ettepanekud asutuse motivatsioonisüsteemi parendamiseks.

1. TEOREETILINE LÄHENEMINE MOTIVATSIOONILE KUI MÕISTELE

1.1 Motivatsioonist

Järjest enam hakkavad asutused mõtlema mitte ainult uute töötajate värbamisel ja valikul töötajate kvalifikatsioonile, vaid sellele, kuidas paremini motiveerida personali. Motiveeritud ja rahulolevad töötajad on eduka ettevõtluse oluliseks alustalaks.

Motivatsioon on inimese sisemised ajendid, vajadused, põhjused ja jõud, mis panevad inimese teatud kindlal viisil käituma. Motivatsiooni käivitavaks teguriks on vajadus. Tunnetatud vajadust võima nimetada motiiviks. Motiiv peegeldab individuaalseid põhjuseid, miks valitakse vajaduse rahuldamiseks üks konkreetne käitumisviis mitmete võimalike hulgast. Tegevus suunatakse motiivi poolt loodud eesmärgile (Liik 2003: 17).

Motivatsiooni komponentideks on seega eesmärgipärase käitumise käivitamine, suund ja säilitamine.

Töömotivatsiooni vaadeldakse enamasti kui individuaalset fenomeni, kus iga indiviid kannab endas vajaduste, soovide, hoiakute ja eesmärkide kombinatsiooni.

R. Mitchell (Vadi 1997: 65-70) on oma uuringute põhjal välja toonud neli karakteristikut, mis on aluseks motivatsiooni definitsioonile:

1) motivatsioon kui individuaalne fenomen- kus iga inimene on unikaalne ja kõik peamised motivatsiooniteooriad lubavad ühel või teisel viisil sellel unikaalsusel esile tõusta;

2) motivatsiooni kasvatuslik iseloom- inimese käitumine on mõjutatud motivatsioonist;

3) motivatsiooni mitmetahulisus:

- mis aktiveerib inimese e stiimuli
- millised jõud kutsuvad indiviidis esile oodatud käitumise e käitumise suunamine ja valik

4) motivatsiooniteooriate eesmärgiks on käitumise ennustamine (Vadi 1997: 65).

R. Mitchell (Vadi 1997: 65-70) defineerib motivatsiooni kui teatud taset, kus indiviid midagi tahab ja valib selle saavutamiseks e tegevuse alustamiseks spetsifitseeritud käitumise.

Motivatsiooni kujunemine on pikaajaline protsess e kasutades M. Landsbergi määratlust: motivatsioon on maraton, mitte sprint (Landsberg 2003: 205).

1.2 Motivaatorite klassifikatsioonist

Kuna motivatsioon on üldjoontes teha tahtmine, mis tekib või ei teki inimese sees ning mida peab pidevalt taaslooma, siis võiks motivaatorid jaguneda järgmiselt (Samel 2002: 22):

- esmased motivaatorid- need toovad inimese töö juurde ja ei tekita tõrjuvat hoiakut pakutava ameti suhtes. Sellisteks motivaatoriteks on töökeskkond. Töötingimused, lisatingimused, vähese stressiga töö, turvalisus, täiendõppe võimalus ning head suhted kolleegidega;
- lühiajalised motivaatorid- nad loovad tavaliselt hea lühiajalise motivatsiooni, kuid pikemas perspektiivis ei pruugi stabiilset tulemust tagada. Sellised motivaatorid on näiteks suurem palk heade töötulemuste eest; preemiad, mis sõltuvad otseselt tulemustest; osalemine koolitusprogrammis või ka uus ametinimetus jne;

- pikaajalised motivaatorid- need põhinevad enesemotivatsioonil ja vajavad seetõttu tõsisemat tähelepanu. Sellisteks motivaatoriteks on võimalus olla loominguline, uus väljakutse, otsustusvabadus, isiklik areng, võimalus avaldada mõju kaastöötajatele ning karjäärivõimalused (Samel 2003: 28).

Motivatsioon jagatakse ka väliseks ja sisemiseks motivatsiooniks. Väline motivatsioon on seotud käega katsutava tasuga (palk, töötingimused jne).

Sisemise motivatsiooni tekitajaks on pigem psühholoogilist laadi tasu (tunnustus, eneseareng jne) (Liik 2003:18).

Kui töötaja on seesmiselt motiveeritud, suudab ta ka teisi motiveerida. Inimese motiveeritus määrab selle, kas ta juhib oma elu ise või laseb seda teha teistel. Jones (Jones 1968: 68-72) peab motivatsiooni allikateks kolme tähtsat otsust elus:

- kellega te kavatsete oma elu elada
- kuidas te kavatsete oma elu elada
- mille nimel te kavatsete oma elu elada.

Kõige olulisemaks peetakse enesemotiveerimist. Samel (2003: 28) väidab, et vähese motivatsiooniga keskastme juhid eeldavad vähest motivatsiooni ka oma alluvatel. Oluline on aga, kuidas aidata alluvatel enda seest motivatsioon üles leida.

Ei ole võimalik motiveerida inimest, kes ennast ise ei motiveeri ning kellel ei ole tahtmist midagi saavutada (Tepp 2001: 16-21).

Kõik algab sellest, et õige töö ja õige inimene saavad omavahel kokku, mis tagab omakorda tööga rahulolu.

1.3 Tööraahulolu

Tööraahulolu uuringuid alustati juba möödunud sajandi teisel kümnendil. Edvard Thorndike ([www. employeesatisfaction.com](http://www.employeesatisfaction.com)) kirjeldas ajakirjas *Journal of Applied Psychology* töö ja sellega rahulolu seoseid. Erinevad uurijad on tööraahulolu defineerinud erinevalt:

- Tööraahulolu on inimestele rahuldust pakkuv positiivne emotsionaalne seisund, mis tuleneb tema töö või töökogemuse hindamisest (Locke 1976: 1297- 1300).
- Tööraahulolu on emotsionaalne reaktsioon, mis tuleneb tundest, et tehtav töö rahuldab või võimaldab rahuldada töö tegijale tähtsaid väärtusi, mis on kooskõlas tema vajadustega (Locke 1976: 1297-1301).
- Tööraahulolu on kompleksne nähtus, mis on mõjutatud sellistest teguritest nagu töötasu, töötingimused, töökeskkond, juhendamine, individuaalne motivatsioon ja töö ise (Smither 1998: 112).

Nagu toodud definitsioonidest nähtub, on uurijad nõus väitega, et tööraahulolu on globaalne kontseptsioon, mis hõlmab endas erinevaid tahke. Vahet tehakse väliste ja sisemiste rahulolufaktorite vahel. Näiteks palk ja edutamine loetakse välisteks faktoriteks, seevastu aga suhted kaastöötajatega, kontroll ja töö ise sisemisteks faktoriteks (Smither 1998: 115).

Tööraahulolu põhjuste kohta on pakutud erinevaid teooriaid, mida võib tinglikult jaotada kolme rühma:

- Situatsiooniteooriad, mis väidavad, et tööraahulolu on tingitud tööst endast või teistest keskkonna aspektidest

- Eelsoodumuslikud teooriad, mille järgi töörahulolu juured tulenevad indiviidi isiksuses
- Interaktiivsed teooriad, mis ütlevad, et töörahulolu on keskkonna ja indiviidi vastastikuse mõju tulemus (Price 1997: 118).

Viimasesse rühma kuulub ka ootuste teooria.

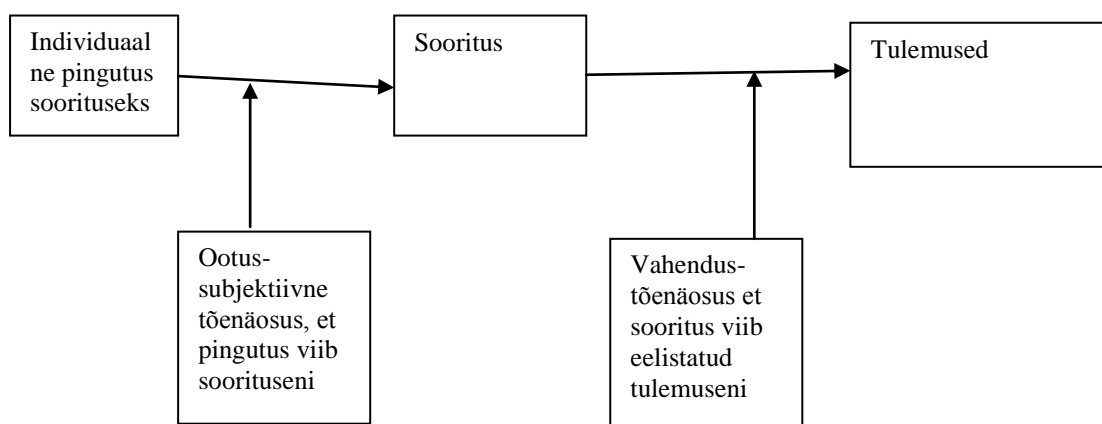
1.4 Ootuste ja vajaduste teooriad

Lawleri ootuste teooria (Price 1997: 120-124) väidab, et motivatsioon on inimese kolme tüüpi veendumuste tulemus:

- Ootus- veendumus, et minu pingutus viib mind mulle positiivse tulemuseni
- Vahendus- veendumus, et minu tulemust hüvitatakse
- Valents- veendumus, et saadav hüvitus on mulle atraktiivne (Price 1997: 120-124).

Mida kõrgema väärtusega on iga üksik komponent, seda suurem on ka töötaja motivatsioon. Kui mõni nimetatud komponentidest on null- väärtusega, siis ka üldine motivatsioon puudub. Klassikaline situatsioon, kus nimetatud võrdust kasutatakse, on töötajate töörahulolu kirjeldamine.

Joonis 1. Ootuste teooria (Lawler 1997).



E. Lawler (Price 1997: 120-124) oma teooria kaudu väidab, et inimesed on rahulolevad ainult siis, kui ootustase, st hüvitiste hulk, mida töötaja ootab, ja hüvitiste hulk, mida ta tegelikult saab, on võrdsed.

V. Virooni ootusteteooria (Vadi 2001: 101), millest juhinduti 1970. aastatel, on väitnud, et töötajate motivatsioon ei sõltu ainult vajadustest, vaid olulised on ka ootused, mis inimestel läbi tegevuse tekivad. Teooria rõhutas töötajate usu tähtsust sellesse, et oma jõupingutuste suurendamise kaudu saavutavad nad oma tegevuses parema tulemuse, mida omakorda märgatakse ning see toobki kaasa soovitud tasu.. Motivatsiooni selgitamine ootuste ja eesmärkide kaudu põhineb eeldusel, et töötaja on motiveeritud siis, kui temalt nõutav võimaldab tal ühtlasi realiseerida ka ta enese ootusi ja eesmärke.

Mitmed autorid on seostanud motivatsiooni teemat nii ootuste kui vajadustega.

David McClelland (Vadi 1997: 65-68) vajadusteteooria kohaselt võib eristada järgmisi vajadusteliike:

- Saavutusvajadus, mis ajendab soovi saavutama paremaid tulemusi, riskima ja eelistama vastutusrikkaid olukordi;

- Suhtlemisvajadus, mis ajendab looma ja hoidma sooje, sõbralikke suhteid teiste inimestega, pöörama tähelepanu teiste tundmustele ning inimestevahelistele suhetele;
- Jõu- ja võimuvajadus tingib soovi kontrollida ja mõjutada teiste käitumist. Selle vajaduse avaldumist reguleerivad isiksuse vajadused, väärtused ja tõekspidamised.

David McClellandi ja Abraham Maslovi vajadusteteooriate erinevus seisneb asjaolus, et kui Maslovi järgi tekitab ühe vajaduse rahuldamine teise – kõrgema vajaduse, siis McClellandi arvates on inimestel kolm võrdset vajadust, mis on tema jaoks võrdse tähendusega.

2. SEADUSTEST TULENEVAD SOTSIAALSED TAGATISED

Töötajate rahulolu või mitterahulolu on töökeskkonna näitaja. Kuidas motiveerida töötajaid nii, et nad suudaksid ja tahaksid rakendada oma teadmisi ja oskusi maksimaalselt?

Riik on seadustega püüdnud luua töötajatele garantiid, et nad võiksid tunda end oma töökohtadel kindlalt ja samas pakkunud võimalusi, et töötaja saaks end pühendada tööle saavutamaks maksimaalseid tulemusi. Kas need pakutavad garantiid on aga töötajatele piisavad motiveerimaks tööle?

2.1 Avaliku teenistuse seadusest (ATS) tulenevad sotsiaalsed tagatised

Avaliku teenistuse seadusega loodud õigused, mis on suunatud teenistujate motiveerimisele.

Tabel 1. Ametnike õigused (ATS 2001).

Ametnikul on õigus palgaastmejärgsele töötasule
Õigus lisatasule ja tulemuspreemiaile nõutavamast tulemuslikuma töö puhul
Õigus lisatasule teabe (sh riigisaladus) hoidmise eest
Õigus lisatasule väljateenitud aastate eest
Õigus lisatasule akadeemilise kraadi eest
Õigus lisatasule võõrkeelte valdamise eest
Õigus suurendatud vanaduspensionile
Õigus 35-kalendripäevasele põhipuhkusele ja väljateenitud aastate eest lisapuhkusele
Õigus saada puhkusetasu
Õigus õppepuhkusele tööalasel enesetäiendamisel
Õigus õppelaenu hüvitisele
Õigus lähetuskuludele
Õigus hüvitisele rotatsiooni tõttu kolimisel teise paikkonda
Õigus tervisest tulenevalt kergematele teenistustingimustele

Õigus teatud tingimustel tööandja eluruumile
Õigus sõidukulude hüvitusele
Õigus hüvitisele ametniku surma korral ja toetusele invaliidistumisel

Avalikud teenistujad on mitmes mõttes privilegieeritumad kui teised töötajad, sest neil on suuremad sotsiaalsed õigused ja tagatised, mis peaks eeldatavalt kutsuma teenistujates esile suurema motiveerituse. Samas sätestab ATS ametnikele seoses avalikes huvides tegutsemise ja avaliku võimu teostamisega hoopis rohkem kitsendusi ja kohustusi.

Töö autor toob välja arestimajas enam rakendamist leidvad sotsiaalsed tagatised:

- stabiilne palk ja lisatasu teenistusaastate eest (ATS § 37);
- lisatasu akadeemilise kraadi eest- lisatasu magistrikraadi eest on 10% ning doktorikraadi või sellega võrdsustatud kraadi eest 20% ametipalgast (ATS § 38);
- lisatasu võõrkeelte valdamise eest- kui ametnik valdab vähemalt kolme võõrkeelt ametiasutuse poolt määratud ulatuses ja nende kasutamine on teenistuses vajalik, siis makstakse kolmanda ja iga järgneva võõrkeele eest lisatasu 10 % ametipalgast, kuid mitte rohkem kui 30 % ulatuses (ATS § 39);
- lisatasu riigisaladuse ja salastatud teabekandjate töötlemise eest- ametikohal, kus on vaja riigisaladusele juurdepääsuloa olemasolu, makstakse lisatasu kuni 50 % ametipalgast (ATS § 39);
- puhkus ja puhkusetoetus- ametnikul on õigus 35- kalendripäevasele põhipuhkusele ja lisapuhkusele juhul, kui ametnik on olnud teenistuses kolm ja enam aastat, kuid mitte üle 10 kalendripäeva(ATS §45). Teenistujale võib maksta puhkusetoetust kuni ühe kuu ametipalga ulatuses (ATS § 46);
- õppelaen ja õppepuhkus- teenistujal on õigus õppelaenu hüvitamisele riigi poolt (ATS § 53). Õppepuhkust tööalaseks enesetäiendamiseks on õigus saada kord viie aasta jooksul kuni kolmeks kuuks ametipalga säilitamisega (ATS § 54);

- teise paikkonda üleviimine- teises paikkonnas asuvale ametikohale nimetamisel makstakse ametnikule hüvitisena ühe kuu ametipalk uue ametikoha järgi. Lisaks hüvitatakse ametniku ja tema pereliikmete sõidu- ning varaveo kulud (ATS § 41);
- üleviimine tervislikel põhjustel- tulenevalt tervislikest põhjustest on ametnikul õigus nõuda teenistustingimuste ajutist kergendamist või ajutist üleviimist tervislikule seisundile vastavale ametikohale (ATS § 50,51);
- sõidukulude hüvitamine- isikliku sõiduauto kasutamisel ametisõitudeks, hüvitatakse ametnikule kasutamise kulud Vabariigi Valitsuse määrusega kehtestatud tingimustel, korras ja ulatuses (ATS § 42);
- välislähetusee lähetamine- teenistuja välislähetusse lähetamisel(välisriiki), kompenseeritakse kulud Vabariigi Valitsuse määrusega kinnitatud korras ja määral (ATS § 40, 43);
- riiklik vanaduspension- ametnikele kindlustatakse riiklik vanaduspension, suurendades tavapensioni vastavalt 10-15- aastase staazi korral 10 % võrra, 16- 20 – aastase staazi korral 20 % võrra, 21- 25- aastase staazi korral 25 % võrra, 26-30- aastase staazi korral 40 %võrra ning üle 30-aastase staazi korral 50 % võrra (ATS § 57).

Avaliku võimu teostamine eeldab ametnike seaduspärasest käitumist, avalikes huvides tegutsemist.

Sellest tulenevalt saadud volitustega keelata või käskida avalikes huvides inimesi, kehtib ametnike, eelkõige arestimajas töötavate ametnike , ka politseiametnike, suhtes kõrgendatud avaliku halduse nõue ning kõrgemad- konkretiseeritumad nõudmised, mis on kehtestatud eriseadustega.

2.2 Politseiteenistuse seadusega sätestatud sotsiaalsed tagatised (PS 1998)

Politseiteenistuse seadus (edaspidi PS) sätestab politseiametnikele sh arestimajas töötavatele ametnikele sotsiaalsed tagatised järgnevalt:

□ töötasu ja lisatasud-

politseiametniku palk on stabiilne töötasu, mis koosneb põhipalgast ja seadusega sätestatud korras ja ulatuses lisatasudest. Politseiametnikele on kehtestatud diferentseeritud palgaastmestik 1 kuni 10. palgaastmeni . Ametnikele vastavad palgamäärad ning diferentseerimise alused kehtestab Vabariigi Valitsus oma määrusega (PS §19- 20);

□ politseiametniku pension-

politseiametnikul, kellel on 50-aastaseks saades vähemalt 20-aastane politseiteenistuse staaž, tekib õigus politseipensionile 50 % ulatuses tema viimasest politseiametniku ametipalgast või teenistuse vie viimase aasta hulgast valitud soodsaimast politseiametniku ametipalgast ametikoha järgi, millel ta teenis vähemalt 12 kuud järjest. Iga aasta eest, mille võrra politseiametniku politseiteenistuse staaž ületab eelnevalt sätestatud politseiteenistuse staaži, suurendatakse politseiametniku npensionile 2,5 % võrra tema pensioni arvestamise aluseks olnud ametipalgast, kuid maksimaalselt kuni 75 % vastavast ametipalgast (PS § 21¹);

□ politseiteenistuse staaž-

politseiteenistuse staaži hulka arvatakse teenistuse aeg politseiametniku ametikohal, samuti õppimise aeg, kui sellele järgnes teenistus politseiametniku ametikohal (PS § 21²);

□ politseiametniku töövõimetus pension-

politseiametnikul, kes on ametikohustuste täitmisel kaotanud osalise või täieliku töövõime, on õigus töövõimetus pensionile 100 % ulatuses politseiametniku viimasest ametipalgast (PS § 21³);

□ **varalise kahju hüvitamine-**

teenistusülesannete täitmise käigus politseiametnikule tekitatud varalise kahju temale või tema perekonnaliikmetele hüvitab riik Vabariigi Valitsuse määrusega kinnitatud tingimustel, korras ja määras (PS § 22);

□ **politsiametniku terviseuuringud-**

riik tagab politseiametnikule tasuta terviseuuringud vastavalt Vabariigi Valitsuse määrusega kinnitatud tingimustel ja korras (PS § 23);

□ **ühissõiduki kasutamine-**

politseiametniku poolt ühissõiduki ametisõitudeks kasutamise tingimused ja kulude hüvitamise korra kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega (PS §24);

□ **tööandja eluruum-**

politseiametnikule kindlustatakse tööandja eluruum vajaduse ja võimaluse korras (PS § 25);

□ **vormiriietus-**

politseiametnikele antakse politseivormiriietus, mille andmise ja kandmise korra kinnitab Politseiamet (PS § 26).

Töö autor toob eriseadusest st politseiteenistuse seadusest välja ainult need sotsiaalsed tagatised, mis erinevad avaliku teenistuse seadusega sätestatud sotsiaalsetest tagatistest.

2.3 Põhja Politseiprefektuuri Arestimaja struktuur ja tegevus

Põhja Politseiprefektuur on Politseiameti kohalik täidesaatva riigivõimu volitusi omav asutus, kes täidab talle seadusega ja seaduse alusel antud õigusaktidega pandud ülesandeid, teostab riiklikku järelevalvet ning kohaldab riiklikku sundi seaduses

ettenähtud ulatuses ja korras. Oma ülesannete täitmisel esindab politseiprefektuur riiki. (Põhja Politseiprefektuuri põhimäärus)

Arestimaja on kinnipidamiskoht politseiprefektuuri koosseisus, mis korraldab eelvangistuse ja aresti täideviimist. Lisaks paigutatakse arestimajja kuriteo toimepanemises kahtlustatavana kinnipeetud isikud, väärteomenetluses kinnipeetud isikud, kainenemisele toimetatud isikud, sundtoodud isikud, kinnipeetud väljasaadetavad välismaalased, pankrotivõlgnikud jt. Karistusõiguse reformi järgselt viiakse arestimajas täide ka lühiajaline vangistus. Töö funktsionaalsust vaadates, tegelevad, tegelevad nii arestimaja ametnikud kui vanglaametnikud sarnaste valdkondadega: kinnipeetud isikute, eelvangistuse ja vabaduskaotuse problemaatikaga.

2.4 Uurimistöö metoodika

Uurimuse meetodina kasutati küsimustikku ja teoreetilise kirjanduse analüüsi.

Uurimaks politseiametnike arvamust seadusega sätestatud sotsiaalsete tagatiste kohta saamaks teada, kuivõrd on need sotsiaalsed tagatised motivaatoriks tööga rahulolutunde tekkimisel, viis töö autor läbi arestimaja töötajate hulgas ankeetküsitluse. Ankeetküsitlus on struktureeritud küsimustik, mille koostamisel toetusin uurimisküsimustele (lisa 1)

Küsitlus on iseenesest vahendiks süstemaatilise informatsiooni kogumiseks - töötajate hetkeolukorra hindamiseks, paremate lahenduste otsimiseks või arengu programmide koostamiseks, mis omakorda annab asutuse juhtkonnale tagasisidet toimuvast ja võib mängida olulist rolli kogu organisatsiooni juhtimisotsuste langetamisel, tuues välja muudatuste vajalikkuse.

Ankeetküsitlus viidi läbi ajavahemikul 21.03 – 04.04.2006.a.

Küsimustik koosneb viiest osast, mida võime liigitada kolme blokki:

1).Üldküsimustik e taustandmed

2) Väiteküsimused, mis haarasid seadusest tulenevaid sotsiaalseid tagatise ja millel paluti valikule vastusvariandis ring ümber tõmmata

3) valikvastustega küsimustik, kus tuli loetletud vastusvariantide hulgast valida, kui võrdnad on oma tööga rahul või rahulolematud.

Küsimustik oli vabatahtlik ja anonüümne.

Küsimustiku põhiülesandeks oli välja selgitada, millised seadustest tulenevad sotsiaalsed tagatised motiveerivad arestimaja ametnike tööle.

Saadud informatsiooni analüüsil kasutas töö autor numbrilisi näitajaid koguarvust lähtudes protsentnäitajate tasemel, mis andis hea võimaluse võrdlemiseks.

Saadud andmeid võrreldi 2005 a vanglaametnike seas läbiviidud uuringutulemustega, saamaks teada, millised seaduslikud sotsiaalsed tagatised on motivaatoriks nii politseiametnikele kui vanglaametnikele.

3. UURIMUSE TULEMUSED JA ANALÜÜS

3.1 Uurimuse eesmärk ja hüpotees

Käesoleva lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada arestimaja töötajate arvamuste kaudu, millised seadustest tulenevad sotsiaalsed tagatised motiveerivad töötajaid tööle. Seaduslike sotsiaalsete tagatistena võeti arvesse nii avaliku teenistuse seaduses kui politseiseadustikus toodud sotsiaalseid tagatisi. Mõlemad seadused reguleerivad ja loovad kindlustunde politseiametnike tööle.

Uurimustöös kontrolliti püstitatud hüpoteesi: eriseadusega lubatud sotsiaalsed tagatised motiveerivad arestimaja ametnikke rohkem kui avaliku teenistuse seadusega sätestatud tagatised e motivaatorid.

Eesmärgi saavutamiseks ja hüpoteesi kontrollimiseks otsiti vastuseid järgmistele uurimisküsimustele:

- 1) millised sotsiaalsed tagatised motiveerivad arestimaja
- 2) millised stiimulid motiveerivad politseiametnikke ja vanglaametnikke.

Kuna arestimaja ametnikud- politseiametnikud ja vanglaametnikud oma tööiseloolest tegelevad sarnaste tööfunktsioonidega, võrreldi politseiametnike töömotivaatoreid vanglaametnike töömotivaatoritega, toomaks esile sarnasuse ja erinevuse.

3.2 Valimi kirjeldus

Uuritav valim koosnes 29 arestimajas töötavast ametnikust, kellest mehi oli 15 ja naisi 14.

Küsimustuku edastas töö autor kõikidele teenistuslepinguga töötavatele ametnikele.

Tagastati kõik 29 ankeeti, kuid arvestatavalt olid vastanud neist 20 ametnikku.

Mittearvestatavaid ankeete seoses osaliste vastustega oli 9, seega võib töö autor arvestada 20 vastanuga. Võime öelda, et uuringus osales 69 % arestimaja teenistujatest, neist mehi 11 ja naisi 9.

3.3 Uurimistulemused ja analüüs

3.3.1 Uurimuse analüüs

Analüüs põhineb küsimustiku abil saadud informatsioonil, mille abil selgitab töö autor välja arestimaja ametnikke motiveerivad sotsiaalsed tagatised ja teised motivaatorid

1. Väiteküsimused

Tabel 2. Väiteküsimuste tulemused.

	Jah %		Ei %	
	Mehed	Naised	Mehed	Naised
Arvan, et mulle makstav ametipalk on piisav ametikohale, kus töotan	18	0	82	100
Väljateenitud aastate eest makstav tasu stimuleerib töötamist arestimajas	27	56	73	44
Lisatasu akadeemilise kraadi eest motiveerib end täiendama	45	78	55	22
Õppepuhkuse pikkus tööalaseks enesetäienduseks on normaalne	64	89	36	11

Täiendkoolituse puhul makstavate hüvitistega võib rahul olla	9	22	91	78
Vanaduspensioni ja töövõimetuspensioni arvutamine ja maksmine motiveerib	45	100	55	0
Toetus õnnetusjuhtumi korral töökohal loob kindlustunde töötamiseks arestimajas	55	56	45	44
Hüvitised isikliku auto kasutamisel ametisõitudeks on piisav	9	0	91	100
Puhkuse pikkus tekitab rahulolutunde	45	100	55	0
Hüvitised teise paikkonda üleviimisel katavad sellega kaasnevad kõik kulutused	9	0	91	100
Varalise kahju hüvitised on piisavad	18	0	82	100
Tasuta terviseuuringute võimalus on motivaatoriks, et töötada arestimajas	36	33	64	67
Ühissõiduki kasutamise võimalus on töötamisel stiimuliks	27	56	73	44
Tööandja poolt antava eluruumi võimalus kutsub töötama arestimajas	45	33	55	67
Tasuta vormiriietus on stiimuliks, et töötada arestimajas	55	56	45	44
Asutusesisesed ergutused ja lisatasud on piisavad ja motiveerivad	36	0	64	100

Esimese väite juures arvab enamus vastajaid, et nende töötasu pole neile piisav. Üldse ei ole makstava palgaga rahul naisametnikud, sest kõik 100% on eitaval seisukohal. Samas meestest 18% kinnitasid oma rahulolu ja ülejäänud 82% vastasid samuti kui naisedki, eitavalt. Eeldatavalt on need 18% meestest kõrgemad ametnikud või vähemalt kõrgemal positsioonil kui ülejäänud. Kõrgem ametiaste toob kaasa võimaluse saada kõrgemat töötasu ja kui sellele kaasneb veel hulk politseitöö teenistusaastaid, mis võimaldab astmepalka diferentseerida, siis saadav töötasu on tunduvalt kõrgem reaametniku töötasust.

Väljateenitud aastate eest makstav tasu ei stimuleeri meesametnikke paremini tööle, sest üle poolte vastab sellele väitele eitavalt. Samas naisametnikud on enamvähem rahul. Meespolitseinike mitterahulolu võib seostada võib-olla saadava madala astmepalgaga. Politseistaaz võimaldab astmepalka küll diferentseerida, kuid eeldatavalt ei ole

lõppsumma ikkagi nii suur, mis vastaks ühe staažika mees-politseiametniku ootustele ja vajadustele.

Lisatasu akadeemilise kraadi eest võib olla üheks stimuleerivaks komponendiks, miks minna õppima ja end täiendama, mis läbi tõuseb eeldatavalt ka töö produktiivsus. Samas annab see lisa ka palganumbrile. Pooled meestest ja üle poolte naistest vastavad sellele väitele jaatavalt, kui stimuleerivale komponendile.

Meelsasti ollakse nõus end erialaselt täiendama, kuid rahul ei olda täiendkoolituse puhul makstavate hüvitistega, sest tervelt 91% meestest ja 78 % naistest vastab rahulolu kohta eitavalt. Jällegi koorub välja materiaalse külje nõrkus ja ebapiisavus. Õppepuhkuse pikkus tööalaseks enesetäiendamiseks on aga kõigi vastajate arvates normaalne.

Suhteliselt rahul ollakse politseiametnike vanaduspensioni arvutamise alustega ja makstava rahaga, sest pooled meesametnikest ja kõik naisametnikud vastasid, et vanaduspensioni arvutamise tingimused ja kord on üheks motivaatoriks töötamaks politseiametnikuna.

Rahul ollakse ka puhkuse pikkusega, mis samuti loetakse üheks positiivseks stiimuliks, sest kõik naispolitseiametnikud ja pooled meestest kinnitasid seda oma "ja" vastusega. Samas pooled meestest väitsid, et puhkuse pikkus ei tekita rahulolutunnet. Viimane väide võib tuleneda ka asjaolust, et olles pikalt puhkusel ja saades puhkusetasu korruga kätte, ollakse hiljem pikemat aega ilma sissetulekuta. Eriti siis, kui puhkuserahad kulutatakse koheselt ära.

Küllalt oluliseks peavad politseiametnikud kindlustunde olemasolu, mis tuleneb nende töö iseloomust. 55% meestest ja 56 % naistest väidavad, et piisav toetus õnnetusjuhtumite korral loob kindlustunde töötamiseks arestimajas.

Positiivseks stiimuliks loeti ka võimalust saada tasuta vormiriietust, kuigi oli neid, kes vastasid, et pole rahul. Eeldatavalt küllaltki madal töötasu ei võimalda osta piisavalt kvaliteetseid riideid, mistõttu ollakse rahul, et seda teeb ametiasutus. Samas võis

rahulolematus tuleneda mitte vormiriietuse saamise võimalusest, vaid selle kvaliteedist, hulgast jne.

Rahul ei oldud materiaalsete stiimulitega nagu hüvitis isikliku auto kasutamise eest tööülesannete täitmiseks, tasuta terviseuuringute võimalus, ühissõiduki kasutamise võimalus ja tööandja poolt antava eluruumi võimalusega. Selline negatiivne arvamus võis tuleneda ka asjaolust, et neid stiimuleid praktilises igapäevaelus ei rakendata, kuigi seadus lubab neid võimalusi ametnikel kasutada. Mitmedki vastajad küsisid selgitavat informatsiooni, nagu mis see on? ja me pole neid võimalusi saanud kasutada, jne.

Arvati ka, et varalise kahju hüvitamine õnnetusjuhtumite korral ametnikke ei rahulda, sest 18 % meesametnikest ja kõik naisametnikud vastasid, et hüvitised pole piisavad.

Üldse ei oldud rahul ja ei loetud motiveerivaks komponendiks asutusesiseseid ergutusi ja lisatasusid. Eeldatavalt taolisi ergutusi praktiliselt ei kasutata või kasutatakse väga minimaalselt, mistõttu ametnikel pole õiget arusaama nende toimimise üle.

Kokkuvõtlikult võib väita, et kõige enam ollakse rahulolematu saadava töötasuga, samuti asutusesiseste ergutuste ja lisatasude süsteemi puudumise üle või puudulikkusega. Küllaldased ei ole olnud ka seadusega lubatud teised materiaalsed garantiid.

Positiivselt suhtutakse aga enesetäiendamise võimalustesse, puhkuse ja vanaduspensiononi maksmisesse ning toetustesse õnnetusjuhtumite korral tööülesannete täitmisel.

2. Loeteluküsimused

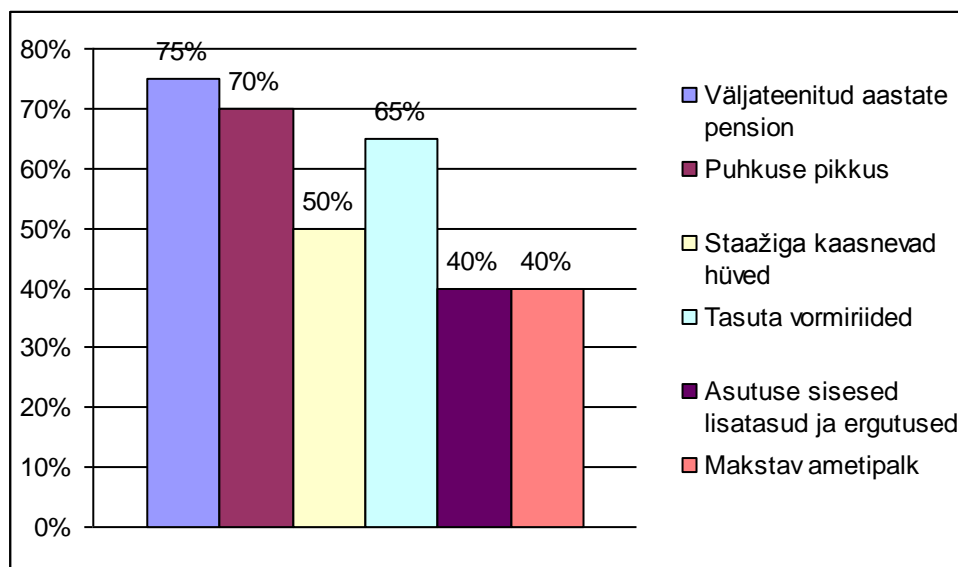
Loeteluküsimusi oli kaks. Nende abil selgitati välja:

- millised seaduslikud sotsiaalsed tagatised innustavad ametnikke kõige enam nende töös
- millised tegurid iseloomustavad ametniku tööd

Loetelus oli neliteist sotsiaalset tagatist, mille hulgast tuli ametnikul valida, millised neist innustavad teda tema töös.

Vastavalt saadud vastustele, saab esile tuua kuus ametnike jaoks olulist sotsiaalset tagatist, mis innustavad enam neid nende töös (joonis 2).

Joonis 2. Sotsiaalsed tagatised, mis innustavad ametikohal



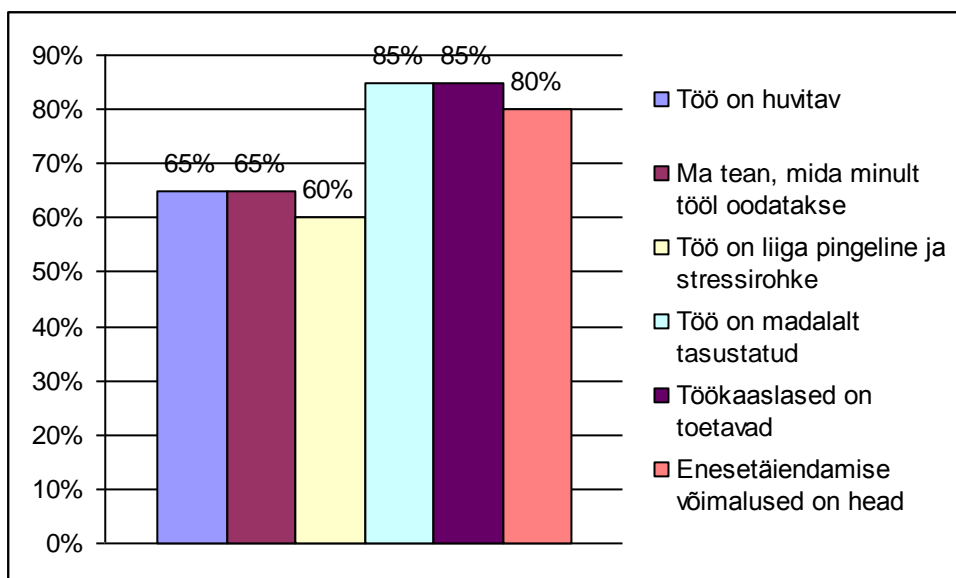
Kõige suuremaks stiimuliks (enim mainitust) peeti väljateenitud aastate pensioni, puhkuse pikkust, seoses politseistaaziga kaasnevaid hüvitisi ja ka võimalust saada tasuta igapäevast vormiriietust. Vormiriietuselgi on motivatsiooni kujunemisel üsna oluline roll, sest vormiriietus aitab selle kandjal kiiremini asuda oma töörolli ja nii on hõlpsam häälestuda oma erialasele tegevusele.

Kõige vähem stimuleerib, aga siiski toimib, makstav ametipalk ja ka teatud määral asutusesisesed lisatasud-ergutused.

Kõrvutades vastuseid väiteküsimuste vastustega, on ametnikud motivaatoritena toonud esile enam- vähem samad tegurid. Väike erinevus on vaid ergutuste- lisatasude osas. Eelnevalt väideti, et see ei toimi, kuid sotsiaalsete tagatiste vastustes märgiti seda kui motivaatorit. Erinevus võis tuleneda asjaolust, et ankeedi täitmise ajal anti politsejuhtkonna poolt välja käskkiri hakata maksma korrakaitseametnikele kvartali lõikes lisatasu, mille suuruse ja maksmise töötulemuste järgi saab otsustada ametnike vahetu juht. Eeldatavalt toodi see faktor kui stiimul välja rajatuna ootustele.

Teisena paluti vastajatel nimetada tegurid, mis iseloomustavad praegust tööd (joonis 3).

Joonis 3. Tegurid, mis iseloomustavad praegust ametikohta ja tööd



Toodi välja, et töö on huvitav, kuid liiga pingeline ning stressirohke. Enamus vastajaist tunnevad oma tööd ja teavad, mida neilt oodatakse. Eeldatavalt on ametijuhenditega paika pandud tööfunktsioonid kõikidele politseiametnikele teada. Kohe aga tuuakse esile tõsiasi, et töö ja riskid tööl on madalalt tasustatud. Oluliseks kompensatoriks riskirohkele tööle peeti töökaaslaste toetust, mis leevendab pisutki materiaalsel vajakajäämusest. Väideti isegi, et minnakse hommikul tööle väga hea meelega, sest töökaaslased on sõbralikud, üksteist toetavad ja toredad.

Motivaatorina nimetati veel enesetäiendamise võimalusi, kusjuures mõeldi siin peale kvalifikatsioonitõstmise võimaluste veel kursustel käimise ja erialasele täiendamisele suunatud õppepäevadest osavõtu võimalust.

Analüüsidest kõiki eelnevaid vastuseid, võime väita, et kõige enam tuntakse puudust motiveerivast töötasust, mille vajakajäämine tuli esile kõigis vastustes.

Motiveerib aga tööle oodatav vanaduspension ja kindlustatus õnnetusjuhtumite puhul e rahaline toetus õnnetusjuhtumite korral. Positiivselt hinnati ka võimalust õppida ja sel

puhul antav puhkus. Olulise motivaatorina tõsteti esile igaaastast puhkusepikkust, kui normaalset, eriti naisametnike poolt. Stiimulina märgiti ära tasuta vormiriietuse võimalust.

Tasuta terviseuuringute võimalusega ei oldud rahul ja seda nii mees- kui naisametnike poolt. Mitterahulolu otsesid põhjusi ankeedis välja ei toodud.

Vestluses aga väideti, et terviseuuringuid viiakse meedikute poolt läbi pinnapealselt nn konveiersüsteemil, tegelike terviseprobleemidega seal ei tegelda.

Kõik nimetatud motivaatorid võime asetada materiaalsete stiimulite valdkonda- so kaudne või otsene rahaline kompensatsioon.

Mittemateriaalse motivaatorina toodi välja rahulolu töökaaslastega, kes on igati toetavad pingeterohkes töös. Tööd kui tegevust peeti huvitavaks ja väideti, et kõik arestimaja ametnikud tunnevad oma tööd. Viimane näitab, et ametnikud tulevad oma tööga toime, vaatamata stressirohkusele ja mitterahuldavatele tervisekontrolli võimalustele ning palgale.

3. Motivatsiooniküsimus

Selle küsimuse eesmärk oli välja selgitada, millised tegurid motiveerivad arestimajas töötavaid politseiametnikke töötama (tabel 3).

Tabel 3. Motiveerivad tegurid

Tegur	Jah %	Ei %
Riigiasutuse stabiilne ametikoht	95	5
Stabiilne sissetulek	95	5
Tunne, et kuulun toetavasse töökaaslaste seltskonda	90	10
Tööst saadav rahulolu	60	40
Arestimaja ametnikele ettenähtud sotsiaalsed tagatised	45	55
Arenemis- ja karjäärivõimalusi pakkuv töö	20	80
Riigiametnikuna ei pea muretsema töökoha kaotamise pärast	40	60
Töö tähtsus ja kasulikkus	65	35

Vastustest selgus, et kõige enam motiveerib politseinikuna töötama riigiasutuse stabiilne ametikoht ja sellest tulenev stabiilne igakuine sissetulek. Kohe seejärel peeti tähtsaks toetavate töökaaslaste olemasolu ja töö sooritusest tulenevat rahulolu. Oluliseks peeti ka töö tähtsust ja kasulikkust ühiskondlikust positsioonist lähtuvalt. Alles seejärel pakuti selliseid motivaatoreid nagu arestimaja ametnike jaoks eksisteerivad sotsiaalsed tagatised ja arenemis- ning karjäärivõimalused.

Võime väita, et politseiametnikele on küllaltki oluline ühiskondlik arvamus ja inimeste üldine suhtumine nende töösse.

Võrreldes saadud andmeid Virooni ootusteteoorias esile toodud seisukohaga, et töötajate motivatsioon ei sõltu ainult vajadustest, vaid olulised on ka ootused, mis inimestel läbi oma tegevuse tekivad, siis võime küll väita, et arestimajas töötavad politseiametnikud usuvad oma töösse, selle vajalikkusse, tunnetavad oma töö tähtsust, on huvitav ning loodavad, et varem või hiljem nende tööd hakatakse ka õiglaselt tasustama.

Lawleri ootusteteooria rõhutas, et töötajate rahulolu saab hinnata tema töö soorituse kaudu, mida kinnitab ootus-veendumus, et pingutused töös viivad varem või hiljem tulemuse õiglasele hüvitamisele. Ka siin, toetudes uuringutulemustele, võime öelda, et arestimaja ametnikud ei tööta ainult rahalise kompensatsiooni pärast, vaid oluline on oma tööd tunda, sellega toime tulla ja olulist rolli omavad omavahelised suhed töökaaslastega. Võib-olla oleks õigem väita, et saamata õiglast töötasu, otsivad ametnikud teisi kompensatsiooniväljundeid töötamiseks ametikohal hästi. Arestimaja ametnike arvates on selleks motivaatoriks eelkõige töökaaslaste, omavahelised suhted töökaaslastega, õppimisvõimalused enesetäiendamiseks ja puhkuse ajaline kestvus.

McClellandi vajadusteteooria kohaselt ajendab inimesi tegutsema ka vajadus suhelda ning soov kontrollida ja mõjutada teiste käitumist. Arestimaja ametnikud tõid esile ühe positiivse motivaatorina suhtlemise töökaaslastega, nende toetusvajaduse ning ka oma töö tundmise ja huvitatavuse. Nagu teame, esineb politseiametniku töös just selliseid komponente nagu võimu teostamine teiste üle ning teiste inimeste käitumise mõjutamine.

3.3.2 Arestimaja ametnike ja vanglaametnike tööstiimulite võrdlus

Nii arestimaja ametnikud kui vanglaametnikud täidavad sarnaseid tööfunktsioone - töötavad kinnipeetavatega.

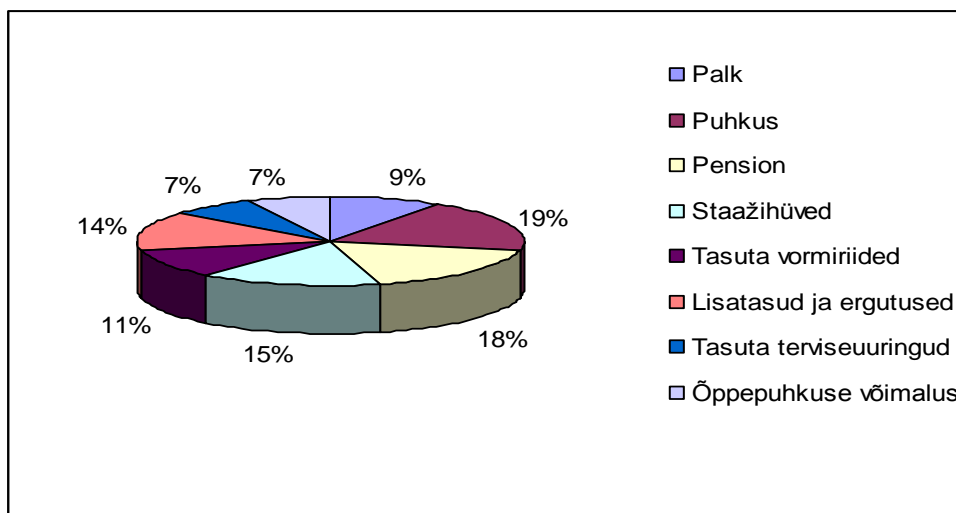
Käesoleva töö autor võrdleb oma töös ankeetküsitlusega saadud informatsiooni vanglaametnikelt küsitluse teel saadud informatsiooniga. Võrdluseks kasutatakse 2005. aastal vanglaametnike seas läbi viidud uurimust Tallinna vangla näitel.

Tutvudes vanglaametnike seas läbiviidud uurimustulemustega selgus (nagu ka käesolevas töös), et töömotivaatoreid vaadeldi kahest aspektist lähtudes:

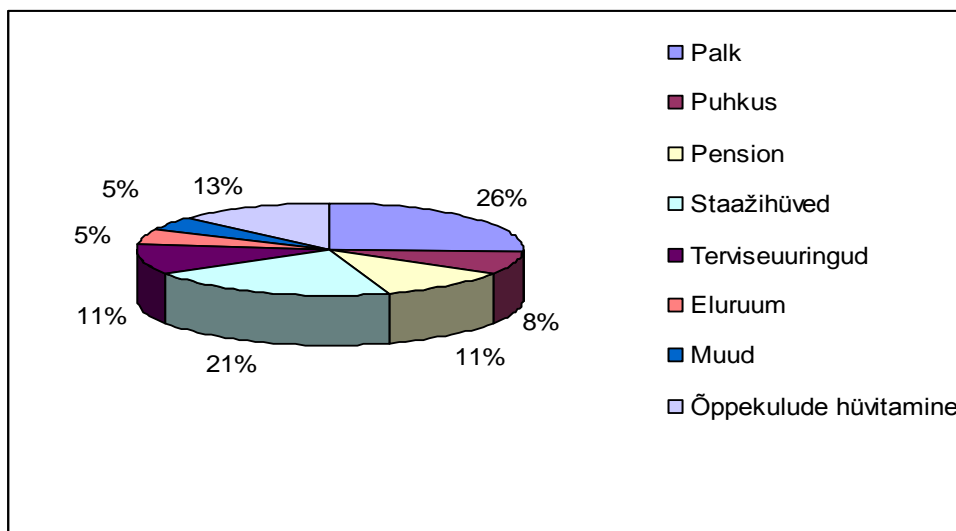
- 1) motivaatorid, mida peeti oluliseks ankeedi täitmise momendil e antud ajahetkel.
- 2) motivaatorid, mida peeti oluliseks lähtudes vajadustest - ootustest.

Töö autor võrdleb esiletoodud töömotivaatoreid, lähtudes ajahetkest, mil ankeetküsitlus läbi viidi, leidmaks sarnasusi ja erinevusi (joonised 4 ja 5).

Joonis 4. Põhja PP Arestimaja



Joonis 5. Tallinna Vangla (Sammal 2005: 27)



Vanglaametnikke innustas tööle kõige rohkem meeldiv töökeskkond ja inimesed, kes neid ümbritsevad. Teiste töökaaslaste kiitust peeti väga oluliseks. Arvati, et „hea kollektiiv korvab mõnikord puudujäägid palgasüsteemis“. Tunnustust loeti üsnagi oluliseks motivaatoriks.

„Hea töö korral mõjub ergutavalt ja tulevikuski head tööd tegema ärgitavalt tunnustamine, avalik esiletõstmine kolleegide poolt. Ülemuse heakskiitu peetakse väga oluliseks“.

Psühholoogilises mõttes võrdlevad inimesed end igapäevaelus pidevalt teistega, et sel viisil kombata oma positsiooni mikrokeskkonnas, leidmaks enesega rahulolu ilminguid, väärtustada end ning leida äramärkimist seltskonnast, kuhu kuulun.

Veel tõsteti esile töö tähtsust ja erilisust ühiskondlikus mõttes. Väideti: „Mõjub motiveerivalt, kui sinu töö on ühiskonnas hinnatud ja sinu panust ühiskonna heaolusse tunnustatakse“.

Arestimajas töötavad politseiametnikud reastasid oma motiveerivad stiimulid aga järgnevalt:

- riigiasutuse stabiilne ametikoht ja sellest tulenev stabiilne sissetulek;
- toetavate töökaaslaste olemasolu;
- töö sooritusest tulenev rahulolu;
- seaduslikud sotsiaalsed tagatised;
- arenemis- ja karjäärivõimalused.

Samuti kui vanglaametnikud, pidasid nad oluliseks ühiskondlikku arvamust ja inimeste üldist suhtumist politseinike töösse.

Hetkeseisust lähtudes ei toodud kummaski ametnike kategoorias motivaatorina välja töötasu. Eeldatavalt seetõttu, et alatasustamise probleem nendes valdkondades on olnud aktuaalne pikka aega.

Reaalselt on küsimus aga lahendamata. Kui palgatõus ongi aset leidnud, siis on see olnud nii väike, et seda seostatakse pigem üldise elatustaseme muutusega kui asutuse edenemisega.

Raha teema on motivatsioonis väga vana (Liik 2003:18).

Raha on oluline motivaator vaid neile, kes seda väga väärtustavad.

Raha on kõige mõjuvam siis, kui see annab märgatava efekti ja raha motiveerib vaid juhul, kui see on selgelt töötulemustega seotud (Liik 2003:18).

Motivatsioon on personaalne asi- töötajat motiveerivad teda ennast lähedalt puudutavad küsimused. Eesmärk, et töötaja saaks oma isiklikud väärtused ühildada asutuse missiooniga- siis on suurem tõenäosus ka tema isiklike ambitsioonide rahuldamiseks.

Motiveerimise teeb keeruliseks see, et pole olemas retsepti, kindlaid mehhanisme, mida rakendada kõikide töötajate motiveerimiseks, sest iga inimene on unikaalne. Seega on erinevad ka inimeste vajadused ja motivaatorid, mis neid tegutsema ajendavad.

3.4. Ettepanekud motivatsioonisüsteemi täiustamiseks

Tulenevalt uuringu tulemustest ja analüüsist võime järeldada, et ametnike motivatsioonimehhanismid ei toimi eesmärgipäraselt. Ametnikud ei ole mõistlikult tasustatud, nendele mõeldud seaduslikud sotsiaalsed garantiid on jagatud juhuslikult, paljud tagatised ei täida nende andmise eesmärki, karjääri- ja edutamissüsteem on kohmakas ja ebaselge ning ergutamine on pigem juhuslik kui praktika.

Töö autor teeb arestimaja ametnike töö tõhustamiseks järgmised ettepanekud:

1. seadusega tagatud sotsiaalsed garantiid tuleks üle vaadata lähtuvalt antud garantiide eesmärkidest ning nende eesmärkide saavutamise vajadustest.

Töötajaid motiveerib enam töötama: ametipalk, kindel ja üheselt mõistetav ergutustetunnustamise süsteem, enesetäiendamise võimalused ja nendega kaasnevad töötajaid rahuldavad garantiid palgasäilitamise ja õppepuhkuse näol, kindel väljateenitud aastate pensionisüsteem koos staažiga kaasnevate reaalsete hüvedega, toimiv ja usaldusväärne tasuta tervisekontroll, puhkusekestus, realselt toimiv tööandja eluruumi e ametikorterite kasutamise võimalus ning suuresti ka sõidukulude hüvitamine.

Selleks, et asutus saaks oma eesmärgi täita, tuleks need eesmärgid viia iga ametnikuni ehk eesmärgi saab ellu viia ainult töötajate aktiivsel kaasabil. Parim võimalus oleks ehitada motivatsioonisüsteem üles ametnike isiklike eesmärgi arvestades. Lisaks eelnimetatud peamistele motivaatoritele, mõjutavad ametnike motiveeritust ka lisasoodustused.

2. käivitada realselt toimiv lisasoodustuste süsteem, mille toimimiseesmärk oleks ametnikele üheselt mõistetav.

Lisasoodustused võivad olla ühekordsed, jooksvad või perioodilised. Lisasoodustuste põhiliikideks võiksid olla kindlustusvõimalused, juriidiline nõustamine, soodustuslaenu,

lühiajalised materiaalsed soodustused, sotsiaalabi, puhkusereisid, ametnike lastele suveks laagrite ja lasteaiavõimaluste loomine ja vaba aeg.

Erinevaid rahalisi lisasoodustusi võime me nimetada ka ergutuspalgaks. Ergutuspalk peaks kandma endas tulemusõigluse pitserit. Ergutuspalga kujundamise alusena määratletud töötulemused võivad olla nii individuaalse kui ka meeskonnatöö (osakond, talitus jne) saavutus ning nende kohustuslikuks omaduseks peaks olema mõõdetavus, hinnatavus ning mõjutatavus ametnike või meeskonna poolt.

Soodustuste jagamisel on ka omad ohud, mida tuleks ette näha. Kui soodustusi ei seota töötulemustega ning neid ei jagata süsteemselt, siis võib ametnikel tekkida tunne, et soodustused on enesestmõistetavad ja selle nimel ei pea eraldi pingutusi tegema.

Kuna just töötajad ja nende tegevus annavad organisatsioonile oma näo, mis avaldub hinnanguna ühiskondlikes hoiakutes, siis oluline oleks

3. teenistujate tunnustamine.

Mittemateriaalne tunnustus ja ergutus ei tingi asutusele-organisatsioonile lisakulutusi, mistõttu see on meetod, mida iga juht saab kasutada. Tunnustamine- see on ka asutuse töötajate kaasamine saavutuste tähistamiseks, töötajatele koos peredega ürituste korraldamine, töötajate lastele arendusvõimaluste pakkumine ja olenevalt töö iseloomust, võimaldada ametnikele aegajalt vabu päevi. Kuna politseiametniku töö on iseloomult pingeterohke, mis toodi välja ka uuringus, siis just neile ametnikele, kes vahetult on kokku puutunud kas surmajuhtumi või mõne muu ekstreemse olukorraga.

Selge ja toimiva motivatsioonisüsteemi tähtsamaks eelduseks on asutuse juhtkonna aktsepteering, mis tähendab, et juht või juhtkond peab teadma ja tajuma kasutusel olevate motivaatorite teatavat ebaefektiivsust ning tunnistama tõsiasja, et olukorra parandamiseks on vaja midagi ette võtta.

Inimkäitumisele on omane motivatsioon, mis on tekkinud vajaduste ja keskkonna koosmõjul ning väärtusorientatsioon ja huvid, mille alusel subjekt otsustab toimida teatud olukorras teatud viisil (Auväärt&Kaugia 1995: 21).

KOKKUVÕTE

Inimesi ei motiveeri ainult välised hüved nagu raha või turvalisus, vaid ka sisemised motivaatorid nagu soov omandada uusi oskusi ja anda oma panus organisatsiooni edenemisse. Et inimest võimalikult efektiivselt tööle panna, peaks juhtkond teadma tema kohta kolme asja: 1) tema tugevaid külgi 2) kuidas neid välja tuua 3) kuidas ta õpib. Töötajate motiveerimisel on vaja teada inimese sisemisi omadusi. Viimased määravad, mida inimesele meeldib teha, mitte seda, mida ta hästi oskab. Toodud omadused mõjutavad oluliselt rahulolu tööga ja karjääriga.

Lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada Põhja Politseiprefektuuri Arestimaja ametnike arvamused seadustest tulenevate sotsiaalsete tagatiste kohta ja esile tuua ametnikke enam motiveerivad sotsiaalsed garantiid.

Töö autor käsitles oma töö teoreetilises osas motivatsiooni mõistet seostades motivatsiooni töörahuloluga ning toetus oma seletustes V.Virooni ja E. Lawleri ootuste teooriale ning D.McClellandi vajaduste teooriale.

Eesmärgi saavutamiseks otsiti vastust küsimustele: 1) millised seadustest tulenevad sotsiaalsed tagatised motiveerivad arestimajas töötavaid politseiametnikke ja 2) millised on erinevused politseiametnikke ja vanglaametnikke stimuleerivates sotsiaalsetes garantiides.

Viimasele küsimusele vastuse leidmiseks kõrvutati saadud andmeid 2005 aastal vanglaametnike seas läbi viidud uurimustulemustega Tallinna Vangla näitel.

Töö autor viis Põhja Politseiprefektuuri Arestimaja ametnike seas läbi uuringu, otsimaks vastust püstitatud eesmärgile. Ankeetküsitluses osales 20 arestimaja ametnikku, neist mehi 11 ja naisi 9.

Uuringu tulemusena saadi teada arestimaja ametnikke enam motiveerivad sotsiaalsed tagatised, mis tulenevad rohkem eriseadusest e politseiteenistuse seadusest kui avaliku

teenistuse seadusest. Seega leidis kinnitust autori poolt töös kontrollitud hüpotees: eriseadusega lubatud sotsiaalsed tagatised motiveerivad arestimaja ametnikke nende töös rohkem kui avaliku teenistuse seadusega sätestatud tagatised. Arestimajas töötavad politseiametnikud reastasid neid motiveerivad stiimulid:

- riigiasutuse stabiilne ametikoht ja sellega kaasnev sissetulek;
- töö sooritusest tulenev rahulolu;
- toetavate töökaaslaste olemasolu;
- seaduslikud sotsiaalsed tagatised;
- arenemis- ja karjäärivõimalused;
- ühiskondlik arvamus.

Enda uurimistulemuste põhjal tegi autor järeldused ka motivatsioonisüsteemi parandamise kohta, mis aitaks kaasa arestimaja ametnike suuremale töörahulolule ja suunaks efektiivsemalt kasutama oma sisemisi reserve.

Tulemustest lähtuvalt oleksid ettepanekud järgmised:

- seadusega tagatud sotsiaalsed garantiid tuleks üle vaadata lähtuvalt antud garantiide eesmärkidest ning nende eesmärkide saavutamise vajadustest;

Uuringuhetke andmetest selgus, et ametnikud ei ole mõistlikult tasustatud, nende mõeldud sotsiaalsed garantiid on jagatud juhuslikult, mitmed tagatised ei täida nende andmise eesmärki, karjääri- ja edutamissüsteem on kohmakas ja ebaselge ning ergutamine on pigem juhuslik kui praktika.

- Käivitada realselt toimiv lisasoodustuste süsteem, mille toimimiseesmärk oleks ametnikele üheselt mõistetav;
- Teenistujate tunnustamine.

Selge ja toimiva motivatsioonisüsteemi eelduseks on, et juhtkond teaks ja tajuks kasutusel olevate motivaatorite teatavat ebaefektiivsust ning oleks valmis tunnistama tõsiasja, et olukorra parandamiseks oleks vaja midagi ette võtta.

Täiustatud motivatsioonisüsteemi võiks rakendada ka järk-järgult.

SUMMARY

The current graduation thesis bears the title “The Social Guarantees as Work Stimulus for the Officials of the Northern Police Prefecture”.

The thesis is written in Estonian language with an English language summary.

The research work consists of 44 pages. The bibliography consists of 17 sources. The research work consists of 3 chapters, including 5 graphs and 3 tables.

The research work can be characterized by the following keywords: the social guarantees, the motivation, the stimulus, the satisfaction, the needs and expectations of police officials.

The goal of this research work is to investigate into the opinions of the officials working for the House of Detention in regards to the social guarantees provided in the legislation and other social motivators.

The hypothesis of the thesis is the following: the social guarantees provided in the specific laws motivate the officials to be successful in their work more than the guarantees provided in the public service legislation.

The main issues raised are: 1) which social guarantees motivate the officials working in the House of Detention of the Northern Police Prefecture, 2) and which stimulus motivates the police and prison officials most in their work.

The data to support the theoretical analysis in this graduation thesis is obtained from a questionnaire conducted among the workers of the House of Detention of the Northern Police Prefecture. This thesis also uses references to the Staff Satisfaction Survey conducted in the Tallinn Prison in 2005, as both the officials working for the House of Detention and the prison workers deal with the detained individuals in their daily work.

Kasutatud kirjandus

1. Auväärt, L. & Kaugia, S. Perekond ja kuritegevus. Akadeemia 10. 1995:2175-2193.
2. Avaliku teenistuse seadus. 25.01.1995. 08.03.2006. RT I 2006, 14,111.
3. Jones, C. Elu on võrratu. 1968. Vain SMD 2002: 68-72.
4. Landsberg, M. Motiveerimise kunst: inspireeri ennast ise ja teisi. Varrak. 2003: 204-205.
5. Liik, K. Personalijuhtimine. Tartu Ülikooli Kirjastus. 2003:15-19.
6. Locke, E.A. The nature and causes of job satisfaction. In. M.D. Denette. Handbook of industrial and organisational psychology. 1976: 1297- 1305.
7. Politseiteenistuse seadus (PS). 1998. RT I 2001,58 ,354
8. Price, J.L. Handbook of organizational. International Journal of Manpower, 18. 1997: 118-124.
9. Põhja Politseiprefektuuri põhimäärus. 1998. www.pol.ee/?id=6179
10. Samel, E. Leia iga töötaja jaoks õiged motivaatorid. Äripäev. Juhtimine. 2002 nr 3: 22-25.
11. Samel, E. Keskastme juht kahe tule vahel. Äripäeva Kirjastuse AS. 2003: 28.
12. Sammal, I. 2005. Vanglaametnike sotsiaalsed tagatised ametnike motiveerivate teguritena Tallinna Vangla näitel. [Diplomitöö] Tallinn: Sisekaitseakadeemia Justiitkollidž.
13. Smither, R.D. The Psychology of Work and Human Performance. New York. 1998: 112-115.
14. Tepp, M. Arukas inimeste juhtimine. Director nr 6. 2001: 16-21.
15. Thorndike, E. Journal of Applied Psychology. [www. employeesatisfaction.com](http://www.employeesatisfaction.com). 25.10.2005.
16. Vadi, M. Organisatsiooni käitumine. TRÜ Kirjastus. 1997:65-70.
17. Vadi, M. Organisatsiooni käitumine. TRÜ Kirjastus 2001:99-101

- Väljateenitud aastate eest makstav tasu stimuleerib töötamist arestimajas
jah ei
- Lisatasu akadeemilise kraadi eest motiveerib end täiendama
jah ei
- Õppepuhkuse pikkus tööalaseks enesetäienduseks on normaalne
jah ei
- Täiendkoolituse puhul makstavate hüvitistega võib olla rahul
jah ei
- Vanaduspensioni ja töövõimetuspensioni arvutamine ja maksmine on motiveeriv
Jah ei
- Toetus õnnetusjuhtumi korral töökohal loob kindlustunde töötamiseks arestimajas
jah ei
- Hüvitised isikliku auto kasutamisel ametisõitudeks on piisavad
Jah ei
- Puhkuse pikkus tekitab rahulolutunde
jah ei
- Hüvitised teise paikkonda üleviimisel katavad sellega kaasnevad kõik kulutused
jah ei
- Varalise kahju hüvitised on piisavad
jah ei
- Tasuta terviseuuringute võimalus on motivaatoriks, et töötada arestimajas
jah ei

- Ühissõiduki kasutamise võimalus on töötamisel stiimuliks
jah ei
- Tööandja poolt antava eluruumi võimalus kutsub töötama arestimajas
jah ei
- Tasuta vormiriietus on stiimuliks, et töötada arestimajas
Jah ei
- Asutusesisesed ergutused ja lisatasud on piisavad ja motiveerivad
jah ei

**3. Vali tegurid, mis iseloomustavad Sinu tööd.
(tee rist selle teguri ette, mille oled valinud)**

- Hea palk
- Töö on huvitav
- Töö pakub rahuldust oma sisukuse poolest
- Tööhulk on väike
- Töö on ühetaoline ja ebahuvitav
- Rakendan oma võimeid ja oskusi maksimaalselt
- Suudan anda endast rohkem, kui töö oleks huvitavam
- Kuna töö on madalalt väärtustatud, siis teen ainult niipalju kui peab
- Töö hulk võiks olla suurem
- Olen rahul nii tööga kui selle eest makstava tasuga
- Töötingimused on head
- Töövahendid on ebapiisavad
- Ma tean, mida minult tööl oodatakse
- Vastutust võiks suurendada
- Töö on liiga pingeline ja stressirohke
- Töö on madalalt tasustatud
- Puhkuse kasutamine on paindlik
- Saan oma võimeid, oskusi ja koolitust ära kasutada
- Minu arenguvõimalused on head
- Kui soovin oma töös muudatusi, on nende saavutamine kerge
- Mul on alati võimalus minna asutusesiseselt teisele ametikohale
- Töö on korraldatud hästi ja paindlikult
- Uuendustepanekuid on võimalik rakendada kiiresti ellu
- Uuendustesse suhtutakse eelarvamusteta
- Otsustamine on koondatud liiga ühte
- Tööeesmärgid pole päris selged
- Tegevusjuhiseid on liiga vähe
- Otsuste vastuvõtmine on liiga aeglane

- Häid töötulemusi premeeritakse
- Premeerimissüsteem on hea
- Paberilolevad ja reaalses elus toimivad sotsiaalsed tagatised on erinevad
- Ametnike motivatsioonisüsteem toimib
- Ületunnitööd tasustamine on hea
- Töötajatel on ametikohal töötamisel kindlustunne
- Enesetäiendamise võimalused on head
- Teavet töötulemustest saab liiga aeglaselt ja liiga vähe
- Asutusesisene informatsioon liigub hästi
- Info liikumine osakondade vahel on halb
- Töö kvaliteedile pööratakse suurt tähelepanu
- Premeerimissüsteem on ebaselge
- Eesmärkide ja töötulemuste saavutamist jälgitakse pidevalt
- Töö kvaliteedi üle puudub kontroll
- Tegelikult motivatsioonisüsteem ei toimi
- Töökaaslased on toetavad ja innustavad
- Kollektiivis hoiavad inimesed igäüks omaette

Lisa omapoolsed tähelepanekud:

.....

4. Millised sotsiaalsed tagatised Sind kõige rohkem innustavad?
 (tee ring ümber Sinu poolt valitud vastuse numbrile)

1. väljateenitud aastate pension
2. makstav ametipalk
3. lisatasud
4. puhkuse pikkus
5. õppepuhkuse võimalus
6. staaziga kaasnevad hüved (palgalisa, lisa puhkusepäevad)
7. tasuta terviseuuringud
8. tasuta vormiriided
9. sõidukulude hüvitis
10. tööandja eluruum
11. varalise kahju hüvitamine
12. õppekulude hüvitamine
13. teise paikkonda üleviimise hüvitamine
14. asutusesisesed lisatasud ja ergutused

5. Mis motiveerib Sind arestimajas töötama?

(Tee ring ümber Sinu poolt valitud „jah“ ja „ei“ vastusele)

- Riigiasutuse stabiilne ametikoht

jah ei

- Stabiilne sissetulek

jah ei

- Tunne, et kuulun toetavasse töökaaslaste seltskonda

jah ei

- Tööst saadav rahulolu

jah ei

- Arestimaja ametnikele ettenähtud sotsiaalsed tagatised

jah ei

- Arenemis- ja karjäärivõimalusi pakkuv töö

jah ei

- Riigiametnikuna ei pea muretsema töökoha kaotamise pärast

-

jah ei

- Töö tähtsus ja kasulikkus

jah ei

Kommentaariid ja lisad:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5

SUUR TÄNU AVAMEELSETE VASTUSTE EEST!