

**TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOLI  
TALLINNA KOLLEDŽ**

Rahvusvaheline majandus ja ärikorraldus

Barbara Lichtfeldt

**TÖÖTAJATE TEADLIKKUS ORGANISATSIOONIS  
PAKUTAVATEST HÜVEDEST PÄÄSTEAMETI PÕHJA  
PÄÄSTEKESKUSE NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Raul Vatsar

Tallinn 2016

# SISUKORD

<b>SISSEJUHATUS.....</b>	<b>4</b>
<b>1. BRÄNDI ÜLDINE KONTSEPTSIOON JA VÄÄRTUSPAKKUMISTE OSA .....</b>	<b>6</b>
1.1 Brändi osad: identiteet, imago ja väärtused .....	6
1.2 Tööandja brändi kontseptsioon .....	9
1.3 Tööandja väärtuspakkumised .....	14
<b>2. PÄÄSTEAMETI PÕHJA PÄÄSTEKESKUSE NÄITEL TEHTUD UURING .....</b>	<b>18</b>
2.1. Päästeameti ja Põhja Päästekeskuse praegune olukord .....	18
2.2 Uuringu eesmärk ja metoodika .....	19
2.3 Uuringu tulemuste analüüs ja järeldused .....	22
2.4 Ettepanekud .....	54
<b>KOKKUVÕTE .....</b>	<b>56</b>
<b>VIIDATUD ALLIKAD .....</b>	<b>58</b>
<b>LISAD .....</b>	<b>60</b>
Lisa 1. Üldjaotus: Organisatsioonist; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine	60
Lisa 2. Organisatsioonist: Tallinna ja Harjumaa komandod; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine .....	61
Lisa 3. Organisatsioonist: vanuste lõikes, aritmeetiline keskmine .....	62
Lisa 4. Organisatsioonist: Eesti ja vene keelt kõnelevate töötajate jaotus; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine .....	63
Lisa 5. Üldjaotus: Töö tasustamine ja tunnustamine; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine .....	64
Lisa 6. Töö tasustamine ja tunnustamine: Tallinna ja Harjumaa komandod; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine .....	65
Lisa 7. Töö tasustamine ja tunnustamine: vanuste lõikes, aritmeetiline keskmine .....	66
Lisa 8. Töö tasustamine ja tunnustamine: Eesti ja vene keelt kõnelevate töötajate jaotus; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine.....	67
Lisa 9. Üldjaotus: Tervisearendus; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine..	68

Lisa 10. Tervisearendus: Tallinna ja Harjumaa komandod; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine .....	69
Lisa 10 järg. Tervisearendus: Tallinna ja Harjumaa komandod; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine .....	70
Lisa 11. Tervisearendus: vanuste lõikes, aritmeetiline keskmine.....	71
Lisa 12. Tervisearendus: Eesti ja vene keelt kõnelevate töötajate jaotus; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine .....	72
Lisa 13. Üldjaotus: Informeerimine ja konsulteerimine; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine .....	73
Lisa 14. Informeerimine ja konsulteerimine: Tallinna ja Harjumaa komandod; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine .....	74
Lisa 15. Informeerimine ja konsulteerimine: vanuste lõikes, aritmeetiline keskmine .....	75
Lisa 16. Informeerimine ja konsulteerimine: Eesti ja vene keelt kõnelevate töötajate jaotus; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine.....	76
Lisa 17. Üldjaotus: Erinevad soodustused ja hüved; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine .....	77
Lisa 18. Erinevad soodustused ja hüved: Tallinna ja Harjumaa komandod; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine .....	78
Lisa 18 järg. Erinevad soodustused ja hüved: Tallinna ja Harjumaa komandod; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine .....	79
Lisa 19. Erinevad soodustused ja hüved: vanuste lõikes, aritmeetiline keskmine .....	80
Lisa 20. Erinevad soodustused ja hüved: Eesti ja vene keelt kõnelevate töötajate jaotus; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine.....	81
Lisa 21. Üldjaotus: Ühisüritused; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine....	82
Lisa 22. Üldjaotus: Tööaeg; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine .....	83
Lisa 23. Üldjaotus: Töötajate arendamine; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine .....	84
Lisa 24. Töötajate arendamine: Tallinna ja Harjumaa komandod; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine .....	85
Lisa 25. Töötajate arendamine: vanuste lõikes, aritmeetiline keskmine .....	86
Lisa 26. Töötajate arendamine: Eesti ja vene keelt kõnelevate töötajate jaotus; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine .....	87
Lisa 27. Eestikeelne küsimustik.....	88
Lisa 28. Venekeelne küsimustik .....	91
<b>SUMMARY .....</b>	<b>96</b>

## SISSEJUHATUS

Tööjõuturul on konkurents, seda nii avalikus kui ka erasektoris. Kõik tööandjad püüavad olla parimad oma valdkonnas, pakkudes seejuures parimat ka oma töötajatele ning klientidele. Sealjuures seistakse silmitsi probleemiga, kuidas leida kvalifitseeritud töötajaid ja kuidas hoida olemasolevaid.

Nii nagu iga ettevõtte vajab brändimist, vajavad seda ka avaliku sektori asutused. Asutused tahavad eristuda, välja paista, olla konkurentidest paremad jpm. Tänapäeval ei ole ainult palk motiveeriv, vaid motiveerivaks saavad ka tööandja pakutavad väärtuspakkumised ehk hüved.

Hüvede ja väärtuspakkumiste rahuolu uuringut ei ole varem antud asutuses läbi viidud, sellest tulenevalt tekkis huvi lõputöö kirjutajal seda teha. Lõputöö autor ise töötab Põhja päästkeskuses ennetajana.

Päästeameti poolt pakutavad hüved ehk väärtuspakkumised on viimase kahe aastaga aina rohkem tähelepanu saav valdkond. Oma töös uurib autor, kas kõik tunnetavad tööandja väärtuspakkumisi ehk hüvesid ühtviisi või mitte. Vastavalt küsitluse tulemustele teeb lõputöö autor ettepanekuid asutusele.

Seega on töö eesmärgiks välja selgitada Päästeameti Põhja päästkeskuse töötajate teadlikkus organisatsioonis pakutavatest hüvedest.

Autor viis püstitatud eesmärgi saavutamiseks läbi paber kandjal küsitluse Päästeameti Põhja päästkeskuse ametnike ning Tallinna ja Harjumaa päästjate vahel.

Küsitlus viidi läbi 422 töötaja seas, kellest üle poolte on päästjad.

Uurimuse ülesanded jagunesid:

- Selgitada välja teadlikkus hüvedest ametnike seas
- Selgitada välja teadlikkus hüvedest Tallinna komandodes
- Selgitada välja teadlikkus hüvedest Harjumaa komandodes

Andmete analüüs töös jaguneb:

- Üldjaotus (ametnikud ja päästjad kokku)
- Ametnike ja päästjate teadlikkus aritmeetilise keskmisena
- Teadlikkus hüvedest Tallinna ja Harjumaa komandodes aritmeetilise keskmisena
- Teadlikkus hüvedest vanuselise jaotusena
- Emakeelt eesti keelena kõnelevate töötajate teadlikkus hüvedest (ametnikud, Tallinna ja Harjumaa päästjad)
- Emakeelt vene keelena kõnelevate töötajate teadlikkus hüvedest (ametnikud, Tallinna ja Harjumaa päästjad)

Lõputöö koosneb kahest peatükist. Esimene peatükk on teoreetiline osa, mis räägib brändi üleüldisest kontseptsioonist ning väärtustest.

Teise peatüki alguses kirjeldab autor Päästeameti ja Põhja päästkeskuse praegust olukorda ning jätkab uuringu eesmärgi ja meetodikaga. Peale eesmärgi ja meetodika kirjeldamist toob autor välja uuringu tulemuste analüüsi ning nendest tulenevalt ka järeldused. Teise peatüki lõpetab autor ettepanekutega.

# 1. BRÄNDI ÜLDINE KONTSEPTSIOON JA VÄÄRTUSPAKKUMISTE OSA

Peatükk jaguneb kolmeks. Esimeses alapeatükis tuleb juttu brändi osadest: identiteedist, imagost ja väärtustest. Teises alapeatükis kirjutab autor tööandja brändi kontseptsioonist. Teoreetilise osa viimases peatükis keskendub autor tööandja väärtuspakkumistele ehk hüvedele.

## 1.1 Brändi osad: identiteet, imago ja väärtused

Mitmete autorite poolt on läbi aastate brändi kontseptsiooni käsitletud erinevalt. Paljudes väljaannetes tuuakse välja, et brändi nimi peab olema teistest eristuv, mis on kergesti meeldejääv või kirjeldama ettevõtet/organisatsiooni ning selle tegevusvaldkonda. Tugev bränd koosneb missioonist ja visioonist, mis omakorda toetavad asutuse väärtusi. Oluliseks peetakse ka organisatsiooni arengut ajas. Üheks raskemas etapiks peetakse klientide usaldust ja lojaalsust. (Mariotti; Batey; Vihalem)

Kotler ja Pfoertch (2006, lk 4–7) toovad omakorda välja, et bränd ei ole mitte ainult nimi ja logo, vaid on hoopis palju enam. Näiteks ei tohi unustada ka sõnumit, mis on suunatud klientidele. Lubadus, mis on väljapoole ettevõtet öeldud, peab ka ettevõtte siseselt toimima, selleks et kliendid saaksid seda, mida neile on algusest peale lubatud.

Kotler ja Pfoertch (2006, lk 5) nimetavad tugevateks brändi elementideks:

- Brändil on lubadus/tunnuslause
- Bränd, kui taju – kõik, mida kliendid näevad, kuulevad, loevad, teavad, tunnevad
- Klientide kogemused ja ootused
- Reputatsioon, väärtused

Sõna *Brand* on ingliskeelne sõna, mida kirjutatakse nii nagu hääldatakse (23, lk 149). Edukal brändil on nimi, sümbol ja selle kujundus (7, lk 46). Rita Clifton ja John Simmons (2003, lk 37) käsitlevad brändi, kui ühte tervikut.

See-eest brändi identiteet on antud brändi tajumine, mida eelkõige soovib turundaja/kommunikatsioon. Identiteedi eesmärgiks on näidata organisatsiooni terviklikku pilti ning ka selle soovitud nägemust, mille sõnum edastatakse lõpptarbijale. (23, lk 156) Brändi identiteedi puhul on selge, et tegemist on osaga, mida tahetakse edastada, mis toob omakorda välja selle, kuivõrd oluline on ka kommunikatsioonistrateegia, seda nii sisemiste kui ka välimiste sihtrühmadega.

Kommunikatsioonistrateegia väga oluliseks aluseks on väärtuste, tavade ja vahendite süsteem. Samas tajuvad kõik brände ja nende kontseptsioone erinevalt. (11)

Ka Mark Batey on kirjutanud (2008, lk 49–75), et brändi juures on oluline, kuidas inimesed seda tajuvad. Ta kirjeldab tajavas protsessis ka seda, et tunne ja taju on erinevad, kuigi nad on väga tihedalt seotud. Tunnetada saab silmade, käte ja ninaga. Aga taju on protsess, mille abil toimub informatsiooni organiseerimine ja tõlgendamine.

Emotsioonid aitavad kogeda ja tajuda läbielamisi. Nad määravad elus väärtuseid ning mõjutavaid igapäeva otsuseid. Brändi kontekstis tuleb rõhutada ka emotsioone. (4, lk 24–25)

Eelnevalt mainitud sõnumit ehk tunnuslauset lõpptarbijale ei saa unustada. Tunnuslause aitab brändil ennast paigutada. Tunnuslause puhul on oluline, et see kirjeldaks brändi missiooni ja visiooni. Kõik need osad peaksid peegeldama brändi ning selle olemust, isikupära ja ka organisatsiooni sisekultuuri. (12, lk 5)

Imago on kogum omadustest, mida seostatakse antud brändi nimega tarbijate teadvuses, teisisõnu on see sihtrühma tõlgendus identiteedist. Imagot peetakse oluliseks sellepärast, et see kujundab kliendi kui tarbija hoiakuid, milleks on: tuntus, kvaliteet ja lojaalsus. (2, lk 166–168)

Bachmanni (2005, lk 166–168) reklaamipsühholoogiast lähtudes ostavad ja tarbivad kliendid mitte niivõrd selle alusel, et antud tootel/teenusel on teatud omadused, vaid pigem sellel alusel, milline on lõpptarbija isiklik arvamus või ettekujutus antud tootest/teenusest. Võttes arvesse neid omadusi, on oluline, et antud toote/teenuse pakkuja suudab tajuda sihtrühma ning sellest lähtuvalt kujundada enda sõnumeid. (2, lk 166–168)

Kokkuvõttes, brändi erinevad osad: identiteet ja imago peaks looma terviklikult usaldusväarsust antud organisatsiooni või äriettevõtte kohta. Võib öelda, et avalikus sektoris on brändi usaldusväarsuse tõstmine ja selle hoidmine veel olulisem, kui mingi muu äriettevõtte brändi puhul. Kui kaob usaldus kodaniku ja avaliku sektori organisatsiooni vahel, siis tekitab see ühiskonnas palju poleemikat ja pingeid, mis omakorda viib alla usaldusväarsuse. Seega usaldusväarsus on riigi organisatsioonidel väga oluline, selleks et sihtrühmad neid usaldaksid ja organisatsioonid saaksid enda tööd teha.

Siit jõuame edasi väärtuste juurde, kus Leslie de Chernatony ja Malcolm McDonald (7, lk 409) on käsitlenud, et teenust pakkuvate brändide väärtused peavad olema kooskõlas tegevustega, mis toimuvad eesliinil.

Näitena võib siia tuua Päästeameti, kelle kohta on antud lõputöö kirjutatud. Kui päästjad päästavad, siis oleks hea, et brändi väärtused oleksid sellest tegevusest lähtuvad. Lõputöös tuleb Päästeameti brändi väärtustest juttu lõputöö praktilises osas. Seega väärtused, mis on organisatsioonis ühiselt loodud, peavad toimima erinevatel ametitasanditel (7, lk 409–410).

Väärtused ei ole olulised ainult erinevate ametitasandite käitumises, vaid on tihedalt seotud ka organisatsiooni arenguvajadustega (1, lk 10–25). Sellesse kuuluvad küsimused: „kuidas bränd funktsioneerib?“, „mõtleb“; „tunneb“ või „millesse bränd usub“? Et püsida konkurentsivõimelisena, tuleb brändile lisada aeg-ajalt uusi väärtusi, mis omakorda on mainekujunduse parandamine ning kliendi kasvava nõudluse täitmine. (16, lk 20)

Kotler ja Pfoertch (2006, lk 150) toovad omakorda välja selle, et ajaga on terminid paika läinud ning ettevõtted seostavad nüüd brändi eelkõige tarbijate, nende emotsioonide ja väärtushinnangutega.

Brändid on sümboolsed – nad on sõnumite edastamiseks, milles on ka väärtused (13, lk 25). Selleks, et eristuda, tuleb luua bränd, millel on ettevõtet kirjeldav nimi, logo ja väärtused (13, lk 9). Riina Beljajev (2007, nr 5) on kirjutanud artikli organisatsioonide põhiväärtustest ja nende vajalikkusest. Artiklis on välja toodud, et väärtused on organisatsiooni tuumaks, sest need omakorda kujundavad organisatsioonikultuuri ning samuti peaksid kirjeldama antud ettevõtte igapäeva tegevusi. Põhiväärtuste seisukohalt on öeldud, et neid võiks kokku olla kolm kuni neli aga mitte rohkem, kuna neid peavad suutma meeles pidada tööandjad ja töötajad ning need peavad olema lihtsad ja arusaadavad ka kliendile.



Kokkuvõttes on väärtused väga olulised organisatsioonikultuuris, sest need on justkui suunad, mida jälgitakse ja kuhu soovitakse jõuda. Väärtused hõlmavad indiviidi, grupi, organisatsiooni ja ühiskonna koostoime poleemikat. Väärtused aitavad ka saavutada organisatsioonis planeeritud tegevusi ja eesmärkidele lähemale jõudmist. (22, lk 16)

## **1.2 Tööandja brändi kontseptsioon**

Tööandja brändi kontseptsiooni kujundamisest hakati rääkima juba 1990ndate keskpaigast, aga peamine fookus antud teemale algas aastate 2004–2008 vahemikus, kui leiti, et tööturul on tihe konkurents (15, lk 81; 14, lk 23).

Töötajad valivad üha enam, kelle juurde tööle minnakse, samuti on ajaga kasvanud suuremad ootused tulevasele tööandjale. Tööandjatel on aga raskusi leidmaks häid töötajaid oma äriettevõttesse või organisatsiooni, sest konkurents tööturul on tihe, samuti vananeb elanikkond ning endiselt jätkub ränne erinevatesse riikidesse. Seega tööandjad aina enam tegelevad enda maine kujundamisega, mis on ühtlasi üks suur osa äriettevõtte või organisatsiooni brändingust. Eduka tööandja brändi loomine on konkurentsieelis tööturul. (21)

Tööandja bränding on ka väga oluline osa ettevõtte maine kujundamisel. Eesmärgiks on olemasolevate töötajate hoidmine ning uute töötajate leidmine. Sellesse kuulub olemasolevatele ning tulevastele töötajatele vahendatav teadlik kommunikatsioon, milles ettevõtte või organisatsioon esitleb enda eeliseid ja omapära tööandjana. Tööandja ei tohi unustada ka olemasolevate töötajate tagasisidet kandideeritavatele töötajatele, kuna väga paljud tulevased töötajad teevad oma otsused just antud tööandja maine järgi. (15, lk 82; 21)

Samuti käsitleb Pedras (2007, lk 81–83) ka tööandja mainet, mis koosneb erinevatest komponentidest, sisaldades endas nii funktsionaalseid (töökeskkond, tehnoloogia, palgasüsteem) kui ka emotsionaalseid (organisatsiooni väärtused ning selle sisekliima, rahulolu tööga, toetav meeskond, hüved) tegureid.

Kui nüüd rääkida organisatsioonidest, mis positsioneerivad end inimeste hoiakute ja käitumiste muutmisele, siis nendel on palju lihtsam end ühiskonna ees brändida. Selle juures ei saa ära unustada, et kogu aeg tuleb tegeleda enda brändi maine kujundamisega nii tööandjana kui ka klientide seas ehk siis sisemine ja väline brändimine. Seega nendel organisatsioonidel on kõige lihtsam muuta ühiskonna käitumist samal ajal tugevdades enda brändi mainet ka tööandjana. (8, lk 58)

Kõik organisatsioonid on huvitatud individuaalsetest ja kollektiivsetest väärtustest. Kui tööandja pakub häid arengu- ja karjäärivõimalusi ning motiveerivat palka, siis kas see ongi hea tööandja bränd? (15)

Tööandja brändi loomine on organisatsioonile väga ajamahukas protsess. Selleks, et olla hea tööandja, keskenduvad paljud ettevõtjad tööandja brändi loomisele, kuhu kuuluvad õppimis- ja arenemisvõimalused, töökeskkond, väärtused, sotsiaalne vastutustunne, organisatsiooni/ettevõtte maine, juhtimisstiilid jpm. (15, lk 86; 3, lk 116–119).

Barrow ja Mosley (3) välja töötanud tööandja brändi kontseptsiooni ning ühtlasi pakkunud 12 olulist mõõdet, mis võiksid olla peamised valdkonnad antul teemal. Vasakpoolses tulbas on välja toodud organisatsiooni kontekst ning selle „poliitiline“ pool, parempoolses on organisatsiooni sisene kontekst ning selle praktika. (3, lk 149)

**Tabel 1.** Tööandja bränd (autori koostatud tabel joonise põhjal, Barrow ja Mosley, 2005, lk 150)

Tööandja bränd	
Organisatsiooni väline maine	Värbamine ja vastuvõtmine
Sisekommunikatsioon	Meeskondade juhtimine
Tippjuhid	Soorituse hindamine
Väärtused ja sotsiaalne vastutustunne	Õppimine ja areng
Sisemised mõõdikud	Preemiad ja tunnustamine
Teenuste tugi	Töökeskkond

Antud töö autor kirjutab lahti Barrow ja Mosley poolt välja töötatud tööandja brändi 12 olulist mõõdet, lisades sinna ka teisi allikaid.

### 1. Organisatsiooni väline maine

Organisatsiooni/ettevõtte nimi on hea visiitkaardi aluseks, millega tuleb päevast-päeva vaeva näha. Hea maine aitab paremini värvata uusi töötajaid, kuna hea maine puhul on ettevõtte/organisatsioon tööjõuturul populaarne. (15, lk 86; 3, lk 149–150)

Organisatsiooni välise maine ja teenuste vahel on tihe seos. See tähendab, et organisatsioon, mis pakub head ja kvaliteetset teenust, omakorda tõstab ka brändi tuntust. Ühiskonna silmis on lugupeetud organisatsioon peaaegu alati tuntud kui hea tööandja. Organisatsioonidele võivad hea maine languseks saada erinevad skandaalid, mööda rääkimised ülemuste ja alluvate vahel, aga ka uue töötaja pettumine peale värbamist. Selleks, et seda ei juhtuks, peaks tulevane töötaja uurima enne tööandja tausta ning küsima võimalikult palju värbamise ajal. (3, lk 149–150)

Samal ajal tuleb ka olemasolevaid ja uusi töötajaid väärtustada. Seda saab tööandja teha läbi mitme tegevuse, näiteks hinnates nende olulisust ettevõttes, makstes õiglast ja konkureerivat palka ning pakkudes mugavaid tingimusi töötamiseks. Kui töötajad on rahuolematud, siis suure tõenäosusega nad ei soovita tööd antud asutuses oma tuttavatele. (15, lk 20–68)

## **2. Organisatsiooni sisekommunikatsioon**

Ettevõtte areng sõltub ka sellest, kui hästi töötaja on kursis antud asutuse väärtuste, eesmärkide ja üldise strateegiaga ning sellest omakorda sõltub töötaja panus erinevatesse arengusuundadesse. Kui töötajal ei ole informatsiooni, siis tähendab see ka seda, et ta ei ole kursis ettevõtte edukusega ning, nagu varem mainitud, sihtidega. Sisekommunikatsiooni tuleb targalt planeerida, selleks et see tagaks töötajate produktiivsuse ja üldise rahuolu. See omakorda suurendab võimalust, et töötajad räägivad tööandjast heaga oma tutvusringkonnas. (15; 4)

Kuid heal sisekommunikatsioonil on veel häid külgi. Hea info voolavaus tagab selle, et kõik osakonnad suhtlevad omavahel tihedamini, mis omakorda hoiab häid suhteid kolleegide vahel ehk siis ei ole mööda rääkimisi või arusaamatusi tööülesannete osas. Sisekommunikatsiooni juures on oluline veel see, et töötajatel on võimalus teha ettepanekuid ning osaleda erinevates töögruppides. Sisekommunikatsiooni peamiseks miinusteks tuuakse liigse e-mailide saatmine, see võib omakorda viia info kadumiseni. (3, lk 151; 15)

## **3. Tippjuhid**

Juhi roll on väga vastutusrikas. Juhtidelt oodatakse, et neil oleksid olemas antud eeldused: tulemustele orienteeritud, lojaalne, õppimis- ja muutmishimuline, otsustusvõimeline, analüüsivõimeline, motiveeritud, ambitsioonikas jpm (5, lk 33–37). Samuti oodatakse juhtidelt, et nad võtaksid tervikvastutuse, juhiks ja motiveeriks töötajad, hoiaksid häid suhteid, planeeriks, teostaksid kokkuvõtteid tehtud tööst jpm (5, lk 63–67). Kui rääkida juhtkonnast,

siis nende üks tähtsamaid rolle on säilitada usaldusväärsus töötajate seas ning järgida ka brändi uuendusi ehk olla nii-öelda eeskujuks (3, lk 152).

#### **4. Organisatsiooni väärtused ja ühiskondlik vastutus**

Organisatsioonid, millel on ühiskondlikult suur vastutus, peavad kooskõlas olema missiooniga ja väärtustega. Ning mida suurem on vastutus antud asutustel, seda paremaks tööandjaks neid peetakse. (3, lk 152–153)

#### **5. Sisemised mõõdikud**

Sisemised mõõdikud on näitajad, mille alusel antakse hinnang töötaja tegevusele ehk teisisõnu tagasiside (3, lk 153–154).

#### **6. Toetavad teenused**

Üks keerulisemaid valdkondi organisatsioonis on toetavad teenused, kuna see puudutab kõiki osakondi organisatsioonis (3, lk 154). Barrow ja Mosley (2005) on toonud näite: kui IT-osakonnas mingi takistuse tõttu töö ei liigu, siis see tekitab rahulolematust terves organisatsioonis ning töötajad ei saa enda tööd maksimaalsel tasemel teha (3, lk 154).

#### **7. Värbamine ja sisseelamine**

Tööandja mainest sõltub, kas värbamine on edukas või mitte ning värbamise käigus selgub, milline on ettevõtte või organisatsiooni tegelik positsioon ja maine tööturul. Värbamise käigus on ettevõttel/organisatsioonil oluline selgitada väärtuseid, tuleviku eesmäärke, tööülesandeid, pakutavaid hüvesid jpm. Ning kui peale värbamiseprotsessi on töötaja otsustanud mingi ettevõtte/organisatsiooni kasuks, siis tuleb tööandjal kindel olla, et värbamise ajal antud lubadused ei olnud katteta. Kui tuleb välja, et antud lubadused on tühised, siis see omakorda ei jää märkamata ning tekitab rahuolematust, mis omakorda hiljem võib rikkuda tööandja mainet. (21; 3, lk 155–156).

Kohe peale tööle asumist algab sisseelamise protsess. Tööandja ei tohiks peale uue töötaja tööle asumist tema vastu huvi kaotada. Tavaliselt siiski tööandja huvi uue töötaja vastu kahaneb märgatavalt. On pakutud mitmeid variante, kuidas sellist olukorda ära hoida ning töötajates hoida sujuvat töö tegemist. Nendeks on arenguestlused, iganädalased koosolekud, kaasamine erinevatesse arengukavadesse ja tõusvaks trendiks on mentor, kelleks võib olla vanem töötaja või isegi juht. (3, lk 155–156; 21)

## **8. Ülemuse–alluva suhe**

Töötaja tööle pühendumist tõstab see, kui ülemus kaasab töötajaid ning ühtlasi ka väärtustab ning vajadusel koolitab. Kui juhtide ja alluvate suhted on nõrgad, siis see mõjutab kogu töötajaskonna funktsionaalsust. Seega igal juhul on vastutus investeerida headesse suhetesse nii oma ülemuste kui ka alluvatega. Nõrgad suhted tulevad tavaliselt kõige paremini välja ettevõttes siis, kui on tegemist pingeliste aegadega. Selleks, et neid olukordi saaksid juhid ära hoida, tuleks ka neid hinnata, arendada ja toetada, kuna ajaga kaasnevad töötajate ootused juhtidele. Ajaga on kasvanud vajadus, et head suhted tekiksid ülemuse ja alluva vahel. (3, lk 34–50; 21; 5, lk 131)

## **9. Soorituse hindamine ja tunnustamine**

Kui töötaja on midagi saavutanud, siis on väga oluline, et tööandja teda tunnustaks ehk teisisõnu ütleks „sa oled tähtis“. Kui töötaja tunneb, et teda tunnustatakse ja hinnatakse tema sooritusi, siis suure tõenäosusega on töötaja motiveeritum ja pühendunum. (9)

Soorituste hindamise puhul kasutatakse paljudes organisatsioonides arenguestlusi, mis toimuvad peamiselt üks kuni kaks korda aastas. On asutusi, mis kasutavad antud meetodit selleks, et paika panna järgneva aasta töö sisu ja väljakutseid. Kuid on ka asutusi, kes kasutavad antud meetodit selleks, et näha töötaja arengut ning saada vastastikust tagasisidet. (5, lk 99–100)

Tunnustus on eelkõige emotsionaalne vajadus, see annab omamoodi „staatuse“ ning töötaja tunneb omakorda, et ta on vajalik ning teda on märgatud. Hea näide siin on sportlased. Nad teevad pikalt ettevalmistusi, selleks et saada oma soorituste eest hea koht. See omakorda tasutakse neile rahalise preemia, medali ning muude hüvedega. Sama on ka teistel aladel töötavate inimestega. Kõik tahavad olla märgatud. Tunnustamiseks võib olla rahaline preemia, kingikott, tänukiri jpm. Ettevõtted saavad tunnustada oma töötajaid erinevate ettevõtmiste raames, nagu näiteks ettevõtte sisesed spordiüritused, seminarid, tänuüritused, suvepäevad ja jõulupeod. Tunnustamine on vajalik ning seda kõikidel ametitasanditel. (24, lk 96–99; 3, lk 159)

## **10. Koolitus ja areng**

Koolitused ja areng on väga olulised komponendid tööandja brändi pakkumise juures, kuna need aitavad töötajal täiustada enda teadmisi ja tõsta töö kvaliteeti, samuti tunnevad töötajad, et nad on olulised. Erinevate uuringute najal on välja tulnud, et need, kes said koolitusi, olid enda tööga

rohkem rahul kui need, kes jäid koolitusest ilma. Koolitused ja inimeste areng annab töötajatele märku sellest, et nad on olulised organisatsioonis ning neid kaasatakse. (3, lk 157–158; 15)

## **11. Töökeskkond**

Inimesed veedavad enda päevast suure osa tööl olles, mis omakorda tõestab, et töökoht peab olema piisavalt hea. Ka keskkond mõjutab töötaja hinnangut tööandjale. Üha enam pööravad tööandjad erinevatele mugavustele tähelepanu. On teada, et töötajad töötavad paremini hästi sisustatud kontorites ning samuti on nad positiivsemad. Pööratakse tähelepanu ka sellele, et töötajatel oleksid olemas puhkenurgad, köögid jpm. (3, lk 160)

## **12. Tasustamine**

Rahal on suur roll ning paljud inimesed käivadki tööl puhtalt raha teenimise pärast, sest raha on eluks vajalik. Rahaga makstakse arveid, ostetakse toit lauale ja soetatakse eluks vajalikku. Samuti on juhtide seas veel tänase päevani levinud arvamus, et just raha on parim motivaator. (9)

Tegelikkuses on palk tasustamise süsteemi üks osa. Ei tohi unustada, et töötajatele on olemas ka teisi motivaatoreid, olgu selleks siis enesearenduse võimalused, erinevad hüved või tunnustamine. Nagu autor eelnevalt on kirjutanud, siis tundes väärtustatust ja kaasatust, tekib töötajal heaolu tunne ning see on üks lihtsamaid viise öelda töötajale, et ta on tähtis. (3, lk 159)

Tööandja bränd on suur ja küllaltki keeruline valdkond. Edasi kirjutab autor tööandja väärtuspakkumistest, kuid enne, kui väärtuspakkumisi luua, tuleks välja selgitada, kuidas hindavad organisatsiooni/ettevõtet praegused töötajad ning saadud tulemustest valida need omadused, mida praegused töötajad oluliseks peavad. Lõputöö autori küsimustikus on ka üks osa organisatsioonist üldiselt.

### **1.3 Tööandja väärtuspakkumised**

Siit edasi saabki minna tööandja brändi väärtuspakkumiste juurde ning tuua näiteid erinevatelt artikkelite ja raamatute autoritelt, et mis on see miski, mida võiks pakkuda tööandja oma töötajale.

Tööandja väärtuspakkumine on kogum materiaalistest ja mittemateriaalistest hüvedest. Hüved panevad eristuma tööturul olevatest konkurentidest ning aitavad edaspidi motiveerida tulevasi ja praeguseid töötajaid organisatsioonis. (10)

Uute töötajate otsimisel soovitatakse sõnastada ka väärtuspakkumised, need, mida töötaja saab, kui ettevõttega/asutusega liitub. On erinevad näiteid, mida saab tööandja töötajale pakkuda, näiteks saab arenguid teha spordi suunal, kus ühiselt tehakse sporti või võimaldab ettevõtte/asutus igakuise sporditoetust; lisatud on ka paindlikud töötingimused; stipendiumid jpm. Kui veel mõned ajad tagasi käidi tööl kell 8–17, siis ajaga on hakatud rohkem hindama kodukontoris töötamist. Kodukontoris töötamine ei tähenda alati seda, et töötaja teeb vähem. Vajalikud saab koosolekud pidada *online* vahendusel. Tekib kulude kokkuhoid (nt vajadus rentida vähem kontoripinda, töötaja tööviljakuse kasv jpm). (9)

Autori arvates on see eriti mugav inimestele, kellel on pere, juhul kui laps on haigestunud ning ei ole teda kuhugi jätta või väikelaste vanematele, kes sooviksid käia paindliku graafiku või osalise koormusega tööl. Ka tudengid ja eakad otsivad töökohti, kus oleks võimalus osakoormusega tööd teha.

Paljud allikad soovitavad väärtuspakkumiste ehk hüvede loomisel võtta aluseks erinevaid valdkondi. Samuti mainitakse, et rahulolu tööandja puhul muutub üha tähtsamaks ning mida kõrgelt hinnatakse, on õppimis- ja arenemisvõimalused, maine, tasu, töökeskkond, väärtused, värbamis- ja sisselamisprotseduurid jpm. Selle kõige juures on toodud välja ka see, et alati ei tasu kõikidele valdkondadele panustada, sest see võib olla ajaliselt ning ka rahaliselt ettevõtte/organisatsioonile koormav. Tuleks välja selgita, mis on antud hetkel oluline töötajate seas ning sellest lähtuvalt investeerida aeg ja raha sinna, kus seda kõige enam vajatakse. (15, lk 86–87; 4, lk 123)

Tööandja hüvede ehk väärtuspakkumiste puhul tuleks esmalt hinnata organisatsiooni/ettevõtte hetkeolukorda, seda nii välimiselt kui ka sisemiselt. Välimise kuvandi juures tuleks kindlaks teha asutuse nõrgad ja tugevad kohad ning uurida, millisena tajutakse tööandjat töajuturul, teisisõnu brändi tuntuks. Sisemiseks mõõdikuks on praeguste töötajate rahuolu. On oluline teada, kuidas hindavad töötajad asutust, kui võrd oluliseks peetakse väärtusi ja tavaid. Seejuures tuleks uurida töötajatelt, milline on suhtumine hetkel pakutavatesse hüvedesse. (25, lk 14–18)

Teisisõnu tuleks vaadata järgnevat punkte (9):

- Kui läbipaistev on ettevõtte kultuur?
- Kas ettevõtte on tolerantne?
- Kas omavahel tehakse koostööd?

- Milline on ettevõtte juhtimiskultuur?
- Kas juhid märkavad töötajaid ning tööga seotud pingeid?
- Kas töökoht on meeldiv?
- Kas töökoahas on võimalusi puhkamiseks ning toidu valmistamiseks jpm? (9)

Batey toob välja neli kõige olulisemat hüvede valdkonna punkti, millest võiks hüvede arendamisel lähtuda (2008, lk 123–124):

### **1. Ausus ja austus**

Erinevate valdkondade ja ametitasandite töötajate ning juhtide vahel on omavahelised suhted positiivsed, ausad ja austusega. Siia alla käivad ka organisatsiooni väärtustest kinni pidamine ning uskumine.

Teisalt tuuakse välja ka ausat palga- ja preemiade süsteemi. (4, lk 123–124)

### **2. Väljakutsed töö**

Huvitav töö paneb töötaja edasi püüdlema ning ennast arendama. Samuti eeldavad töötajad, et kui tööd on hästi tehtud, saavad nad selle eest mingisugust tänu või tähelepanu. Väljakutsete juures peetakse oluliseks ka seda, et tööelu ja eraelu on omavahel tasakaalus. Siin tuleb taaskord esile varem mainitud paindlik tööaeg. (4, lk 123–124)

### **3. Võimalus areneda**

See on võimalus töötajatele muuta paremaks oma oskused ja teadmised. Tööandja peaks siinkohal pakkuma koolitusi (nt keeleõpet või valdkonnast tulenevat koolitust). Samuti arendab töötajat projektidesse kaasamine. Tõsi, osad töötajad tahavad areneda selleks, et karjääri teha, milleks tuleks leida juurde töökohustusi ning muidugi palgalisa. (4, lk 123–124)

### **4. Toetavad juhid**

Siinkohal on taaskord oluline, et juht kommunikeeriks, toetaks ja motiveeriks töötajaid. (4, lk 123–124)



Kokkuvõttes tuleks tööandjal kirja panda hetkel pakutavad hüved ning viia nende kohta läbi rahuolu-uuring: Antud uuring annab asutusele selge pildi toimuvast ehk teisisõnu teadmise, kui teadlikud on hetkel pakutavatest hüvedest töötajad. Sama uuringu viis läbi lõputöö autor.

Uuringu tulemustest saab tööandja teada hüvede kitsaskohti ning võimalusel muuta paremaks hetkel pakutavaid hüvesid või koguni luua juurde uusi. Nagu varem mainitud, siis kõikidele väärtuspakkumistele ei tasugi rõhku panna, sest see on nii ajaliselt kui ka rahaliselt kulukas.

Järgnevalt algab antud töös praktiline osa, mis algab ülevaatega Päästeameti ja Põhja päästkeskuse hetke olukorrast ning jätkub uuringu eesmärkide ning tulemustega.

## **2. PÄASTEAMETI PÕHJA PÄASTEKESKUSE NÄITEL TEHTUD UURING**

### **2.1. Päästeameti ja Põhja Päästkeskuse praegune olukord**

Organisatsioon on defineeritud kui inimrühm, kellel on kindlad strateegia, struktuur ja tehnoloogia ühise eesmärgi saavutamiseks (1, lk 7).

Päästeamet on organisatsioon, mis kuulub siseministeeriumi haldusesse ning milles töötab üle 2300 inimese, kellest 422 inimest töötab Põhja päästkeskuses. Päästeamet on suuruselt teine avaliku sektori asutus.

Päästeametis on tegevusi arendavad, planeerivad ja juhtivad osakonnad ning tegevusi täideviivad regionaalsed päästkeskused ja demineerimiskeskus. Põhja, Lõuna, Ida ja Lääne päästkeskused korraldavad igapäevast päästetööd, tuleohutusjärelvalvet, päästealast ennetustööd ja kriisireguleerimist. (17; 18; 19; 20)

Päästeameti väärtused on (17; 19):

**ABIVALMIDUS** – märkame ja abistame abivajajat

**JULGUS** – julgeme otsustada, tegutseda ja vastutada

**USALDUS** – usaldame ja meid usaldatakse

Sõnade esitähed annavad kokku **AJU**.

Selline seos on loodud Päästeameti töötajatele selleks, et oleks lihtne tuletada väärtuseid.

#### **Päästeameti missioon**

- Ennetame õnnetusi, päästame inimesi, vara ja keskkonda.

#### **Päästeameti visioon**

- Päästeamet on aastaks 2025 igaihe kaasabil vähendanud Eestis õnnetuste arvu ja kahjusid Põhjamaade tasemele.

Nii missioon kui ka visioon rõhuvad ennetusele. Antud valdkond on Päästeametis üha enam tähtsam, sest õnnetusi saavad vältida inimesed ise ehk siis alustades eelkõige endast, aidates ka oma sugulasi ja sõpru.

Käesolev strateegia on esmakordne kompaktne strateegiliste otsuste kogum, mis suunab Päästeameti tegevust kümne aasta perspektiivis (19).

Eesti inimesed on pidanud Päästeametit väga usaldusväärseks organisatsiooniks. Küsitlused näitavad, et Päästeametit usaldab üle 95% Eesti elanikest. (19)

Päästeametil ei ole tunnuslauset uutele töötajatele, mis ütleks, miks nad peaksid tööle tulema just Päästeametisse.

Peamised hüved Päästeametis on: ametiauto kasutamine ametisõitudeks, tervisekontrollid, vererõhu mõõtmise võimalus, soodustused MyFitnessi pakettidelt, teatud söögikohtades on allahindlused. Majades, milles iga päev töötatakse, on järgmised võimalused: köögi kasutamise võimalused (söögi valmistamine), pesemisruumid, jõusaalid, puhketoad.

Siseinfo levib peamiselt läbi e-mailide, samuti on siseinfo lehekülj (PAI), kust on võimalik saada uut informatsiooni. PAI-s on kirjas kogu personali info, soodustuste info, statistika, dokumentatsioon jpm. Viimase poole aasta jooksul on lisandunud sotsiaalmeedia keskkonda Facebook Päästeameti Sport grupp ja Päästeameti Siseinfo. Facebooki üheks miinuseks on see, et seal ei ole vanem generatsioon suurelt esindatud, samuti on antud keskkond infost nii-öelda üleküllastatud.

Järgnevalt kirjeldab lõputöö autor uuringu eesmärki ja metoodikat.

## **2.2 Uuringu eesmärk ja metoodika**

Antud lõputöö eesmärgiks on välja selgitada töötajate teadlikkus organisatsioonis pakutavatest hüvedest Päästeameti Põhja päästkeskuse näitel, selleks et anda asutusele võimalikke uusi ideid ja ettepanekuid organisatsiooni edasiseks parendamiseks.

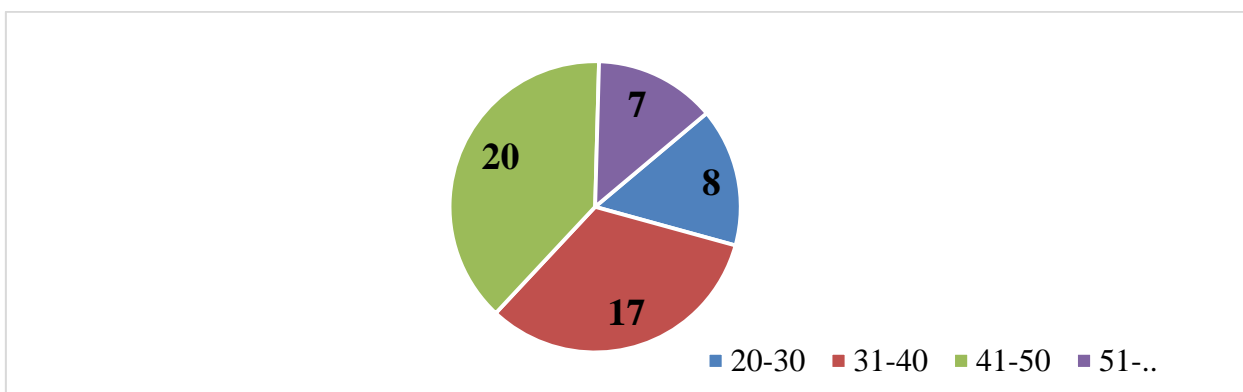
Autor viis andmete saamiseks läbi küsitluse Päästeameti Põhja päästkeskuses töötavate ametnike ning Tallinna ja Harjumaa komandode päästjate hulgas. Küsitlus viidi läbi 422 töötaja seas, kellest 254 vastasid küsimustikule. Autori hinnangul on see arv piisav selleks, et koostada andmete põhjal kokkuvõtet.

Küsitlus koosnes 71 positiivsest väitest Päästeameti ja selle hüvede kohta. Väiteid sai hinnata skaalal 1–5, millest: 1 – ei ole üldse nõus, 2 – ei ole nõus, 3 – raske öelda, 4 – nõus ja 5 – täiesti nõus.

Erinevate väidete põhjal sai autor hinnata hüvede teadlikkust Päästeameti Põhja päästkeskuse töötajate teadvuses. Küsimused kogusid infot organisatsiooni kohta, töö tasustamisest ja tunnustamisest, tervisearendusest, informeerimisest ja konsulteerimisest; erinevate soodustuste ja hüvedega, ühisürituste, tööaja, töötajate arengu ja üldiselt tööga seotud rahulolu kohta. Küsitlus viidi läbi paber kandjal, millele tuli vastata 2 nädala jooksul.

Ametnikke on Põhja päästkeskuses kokku 72, kellest küsimustikule vastas 52. Vastanutest 36 olid meessoost ja 16 naissoost. Küsitluses palus autor märkida ka vastanute emakeele. Eesti keelt kõnelevaid ametnikke oli 51 ning üks oli vene keelt kõnelev. Ametnike ja teenistujate vanus jaotus järgmiselt: vanuses 20–30 aastat, vastas 8; vanuses 31–40 aastat, vastas 17; vanuses 41–50 aastat, vastas 20 ja 51 ning vanemaid oli kokku 7.

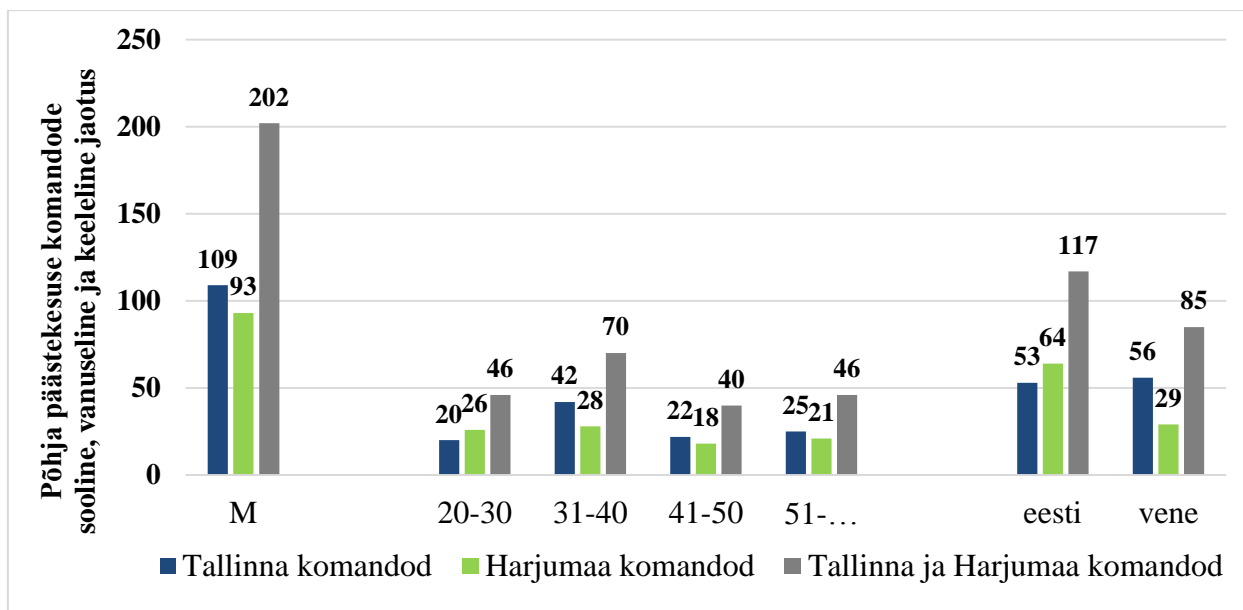
Vastanute vanuseline jaotus on välja toodud järgneval joonisel:



**Joonis 1. Ametnike ja teenistujate vanuseline jaotus** (autori joonis)

Kui ametnike ja teenistujate seas on nii mehi ja naisi, siis komandode tasandil töötavad ainult mehed. Tegemist on päästja alal töötavate inimestega, keda on Põhja regioonis kokku 422. Küsimustikule vastas 202 Tallinna ja Harjumaa komandodes töötavat meest.

Järgneval joonisel on näha Tallinna ja Harjumaa päästjate soolist, vanuselist ja keelelist jaotust:



**Joonis 2. Põhja päästkeskuse päästjate sooline, vanuseline ja keeleline jaotus (autori joonis)**

Üldised andmed, nagu ametikoht, sugu, vanus ja emakeel vastanute kohta on autori poolt välja toodud.

Antud joonisel on välja toodud, et küsimustikule vastas 202 meest, kellest 109 töötab Tallinna komandodes ja 93 Harjumaa komandodes.

Vanuses 31–40 oli kõige rohkem vastanuid, kokku 70, kellest 42 vastas Tallinna komandodest ja 28 Harjumaa komandodest.

Vanuses 20–31 ja 51+... jaotus võrdselt ehk siis 46 vastanut oli vanuses 20–30 ja 46 vastanut vanuses 50 ja vanem. Vanuses 41–50 oli 40 vastanut.

Kõige rohkem oli vastanute seas eesti keelt kõnelevaid mehi, kokku 117, kellest 53 Tallinna komandodes ja 64 Harjumaa komandodes.

Vene keelt kõnelevaid töötajaid oli komandodes kokku 85, neist 56 töötab Tallinna komandodes ja 29 Harjumaa komandodes.

## 2.3 Uuringu tulemuste analüüs ja järeldused

Järgnevalt toob autor välja Põhja päästkeskuse töötajate hüvede ehk väärtuspakkumiste statistika. Autor jaotas küsimustikud erinevatesse tulpadesse, mis jagunevad järgmiselt: organisatsioonist üldiselt, töö tasustamine ja tunnustamine, tervisearendus, informeerimine ja konsulteerimine, erinevad soodustused ja hüved, ühisüritused, tööaeg, töötajate arendamine ja tööga seotud rahulolu.

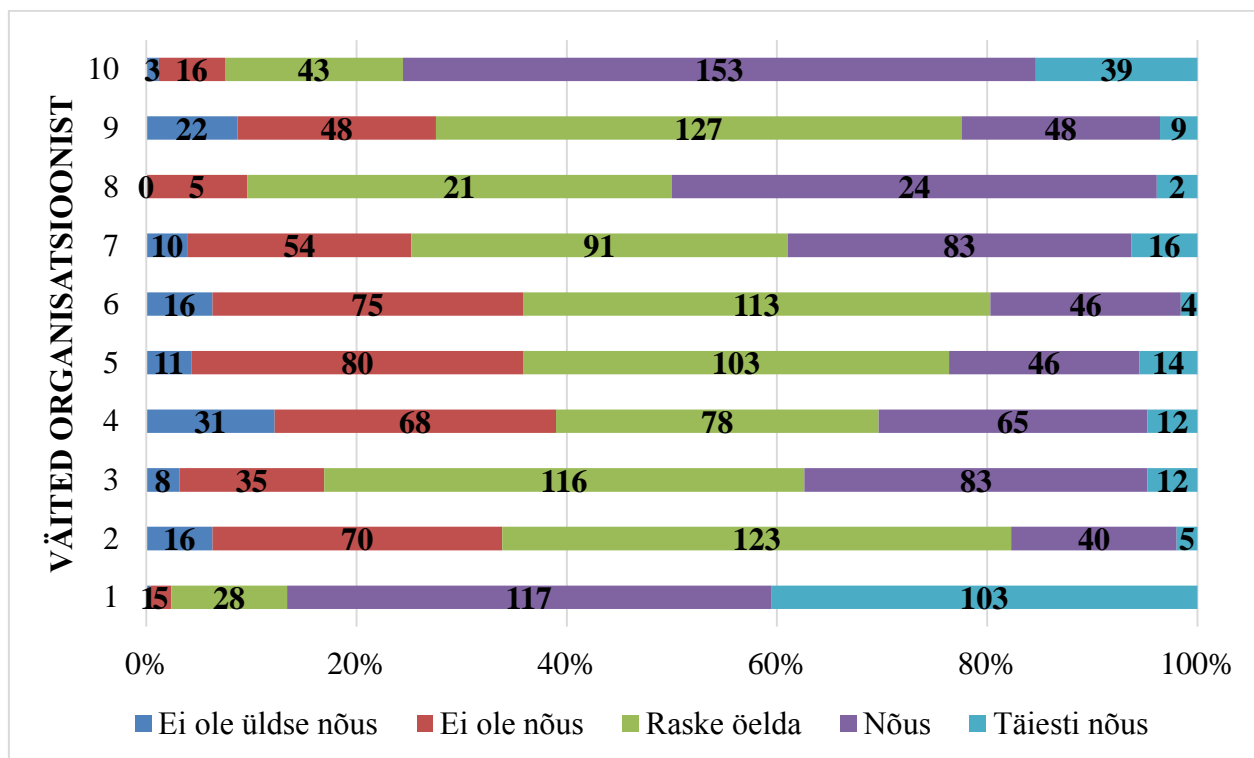
Küsimused koostati koostöös lõputöö juhendaja ja Päästeameti personaliarenduse talitusega. Tulemuste analüüsimiseks ja graafikute koostamiseks kasutas autor peamiselt Exceli tabelarvutustarkvara. Kõik järgnevad esitletud joonised ja tabelid on koostatud küsitlustest saadud tulemuste põhjal. Uuringu analüüsis kasutas autor kategoorilisi tunnuseid ehk sagedustabeleid, kus tegemist on 1–5 hinnangu skaala sagedusega ning kõrvale on toodud ka protsentjaotus, samuti esineb aritmeetilise keskmise arvutusi.

Selleks, et antud andmete lugemine oleks lihtsam, on statistika jaotatud järgmiselt:

- Organisatsioonist: üldjaotus, ametnikud ja päästjad, Tallinna ja Harjumaa komandod, vanuseline jaotus, eesti ja vene keeles kõnelevate töötajate jaotus.
- Töö tasustamine ja tunnustamine: üldjaotus, ametnikud ja päästjad, Tallinna ja Harjumaa komandod, vanuseline jaotus, eesti ja vene keeles kõnelevate töötajate jaotus.
- Tervisearendus: üldjaotus, ametnikud ja päästjad, Tallinna ja Harjumaa komandod, vanuseline jaotus, eesti ja vene keeles kõnelevate töötajate jaotus.
- Informeerimine ja konsulteerimine: üldjaotus, ametnikud ja päästjad, Tallinna ja Harjumaa komandod, vanuseline jaotus, eesti ja vene keeles kõnelevate töötajate jaotus.
- Erinevad soodustused ja hüved: üldjaotus, ametnikud ja päästjad, Tallinna ja Harjumaa komandod, vanuseline jaotus, eesti ja vene keeles kõnelevate töötajate jaotus.
- Ühisüritused – üldjaotus.
- Tööaeg: üldjaotus, ametnikud ja päästjad, Tallinna ja Harjumaa komandod, vanuseline jaotus, eesti ja vene keeles kõnelevate töötajate jaotus.
- Töötajate arendamine: üldjaotus, ametnikud ja päästjad, Tallinna ja Harjumaa komandod, vanuseline jaotus, eesti ja vene keeles kõnelevate töötajate jaotus.
- Tööga seotud rahulolu.

Väidetes, mille lõpus on märge (v.a päästjad), on põhjusega mitte arvestatud päästjate arvamust, sest neid küsimusi ei ole võimalik hinnata adekvaatselt või siis praktiliselt üldse mitte. Näiteks: „Igapäeva töös saan kasutada ametiautot“ või „Päästjatel on oma töö tegemiseks ette nähtud päästeautod“ jne.

Järgmisel joonisel on toodud väited 1–10 organisatsiooni kohta, kus on ametnikud ja päästjad koos:



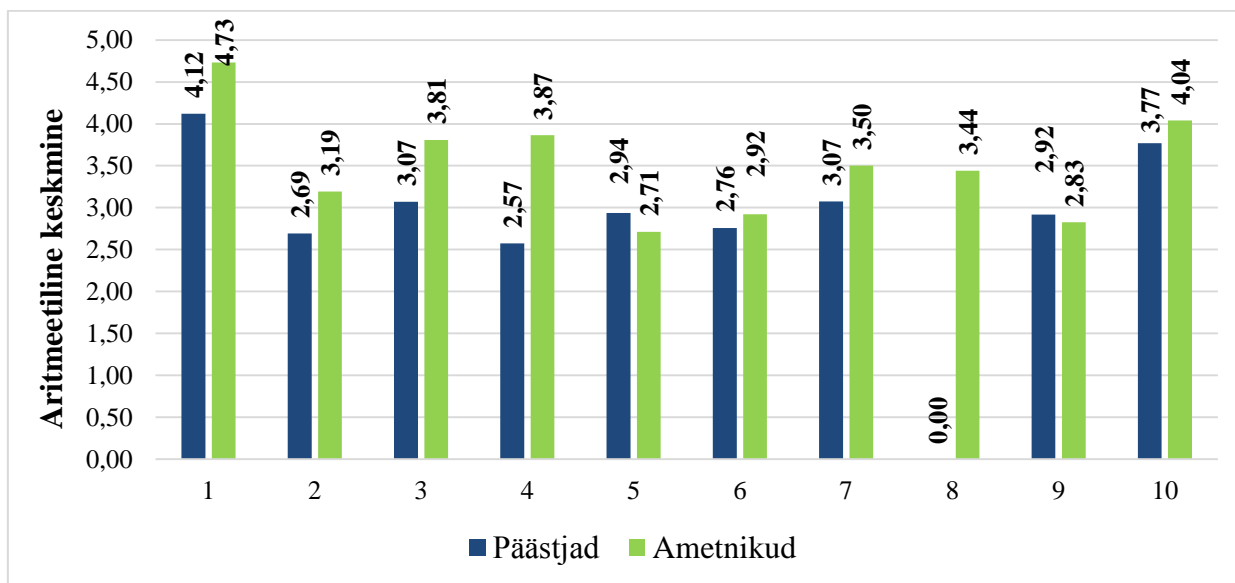
**Joonis 3. Väited organisatsiooni kohta, sagedusarvud ja protsendid, joonisel on ametnike ja päästjate (v.a küsimus nr 8) vastused koos** (lisa 1, välja on toodud küsimused, sagedusarvud ja täpsed protsendid, autori joonis)

Päästeameti Põhja päästkeskuse töötajad hindavad väidet number 1 „Päästeametil on hea maine“, vastavalt:

245 vastajast 117 vastasid väärtusega „4 – nõus“, mis on 46,1% ja 103 vastajat vastasid väärtusega „5 – täiesti nõus“, mis on 40,6%. Kõige kõrgemalt hinnati väidet number 10: „Päästeametil väärtused on ka mulle olulised“, kus 254 vastajast 153 töötajat hindasid väärtusega „4 – nõus“, mis teeb vastanutest 60,2%. On hea, et töötajad on kursis Päästeameti kõrge usaldusprotsendiga ning väärtuseid on hästi juurutatud Päästeameti töötajatesse. Ülejäänud küsimused on vastatud „3 – raske öelda“ kõrgeima protsendiga. Üheks põhjuseks võib olla see,

et töötajad ei tahtnud täielikku vastust anda või siis tõe poolest on nii, et pigem on neid väiteid raske hinnata. Kui vaadata nüüd väidet number 4 „Päästeamet hoolib oma töötajatest“, siis 31 vastanutest vastasid väärtusega 1 ehk ei ole üldse nõus, 68 vastanutest vastasid väärtusega 2 ehk ei ole nõus ning 116 vastanutest vastasid väärtusega 3 ehk raske öelda. See pigem näitab, et töötajad ei tunneta seda, et nende tööandja hoolib nendest.

Järgnevalt võrdleme ametnike ja päästjate vastuseid aritmeetilise keskmisega.



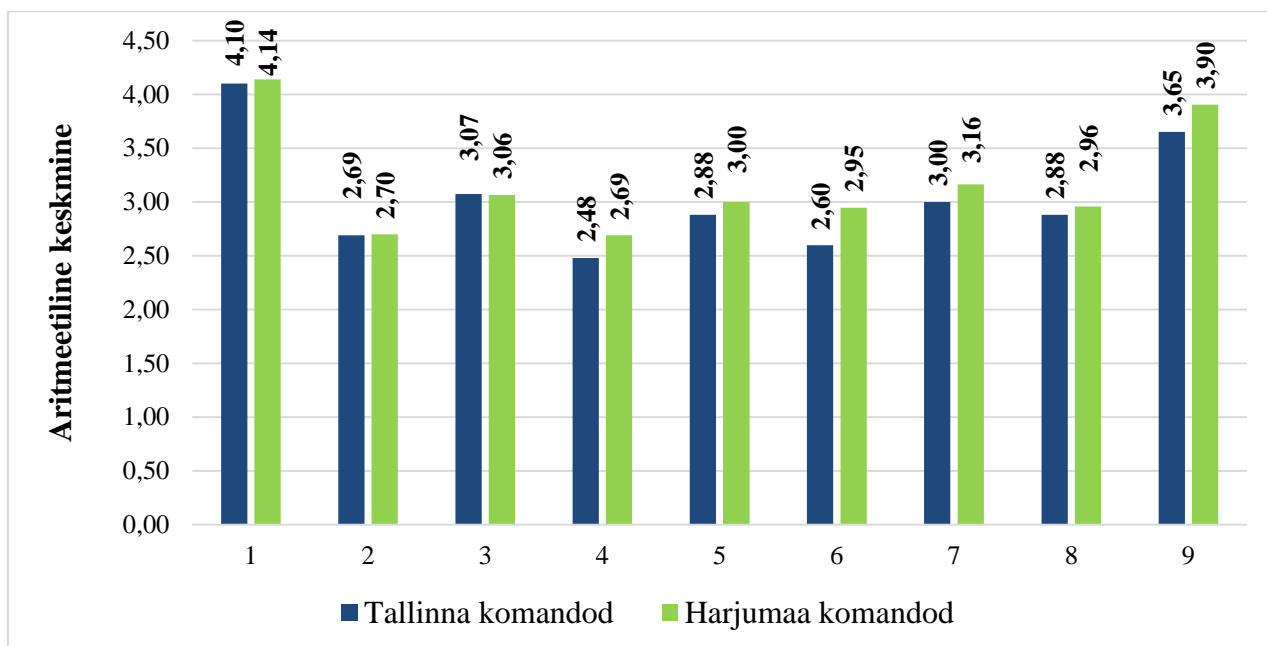
**Joonis 4. Väited organisatsiooni kohta, aritmeetiline keskmine, ametnikud ja päästjad (v.a küsimus nr 8), 1–10 väited (lisa 1, autori joonis)**

Põhja päästekeskuse ametnikud hindavad organisatsiooni kohta käivaid väiteid üldiselt kõrgemalt kui päästjad. Väidet „Päästeameti kuvand tööjõuturul on positiivne (nr 5)“ hindavad päästjad kõrgemalt kui ametnikud. Kuna Päästeamet on sisuliselt reageeriv, nõustav ja abistav asutus, siis niinimetatud klientidega ehk abivajajatega puutuvad kokku suuremalt jaolt päästjad. Mis omakorda tähendab seda, et päästjad on need, kes saavad kiitust, tänu, tagasisidet ehk teisisõnu on kangelased. See omakorda paistab avalikkuses välja ning sellest tulenevalt oleme tööjõuturul oma kuvandiga pigem positiivsed.

Väga suur vahe on väidetes 3 ja 4, kus number 3 on „Päästeamet on edukas organisatsioon“, mille ametnike aritmeetiline keskmine on 3,81 ning päästjate oma 3,07. Number 4 „Päästeamet hoolib oma töötajatest“, kus ametnike aritmeetiline keskmine on 3,87 ning päästjate oma 2,57, seega ametnikud tunnetavad rohkem tööandja poolt hoolimist, kui päästjad.



Järgmine joonis toob välja aritmeetilised keskmised organisatsiooni kohta Tallinna ja Harjumaa komandode päästjate seas.



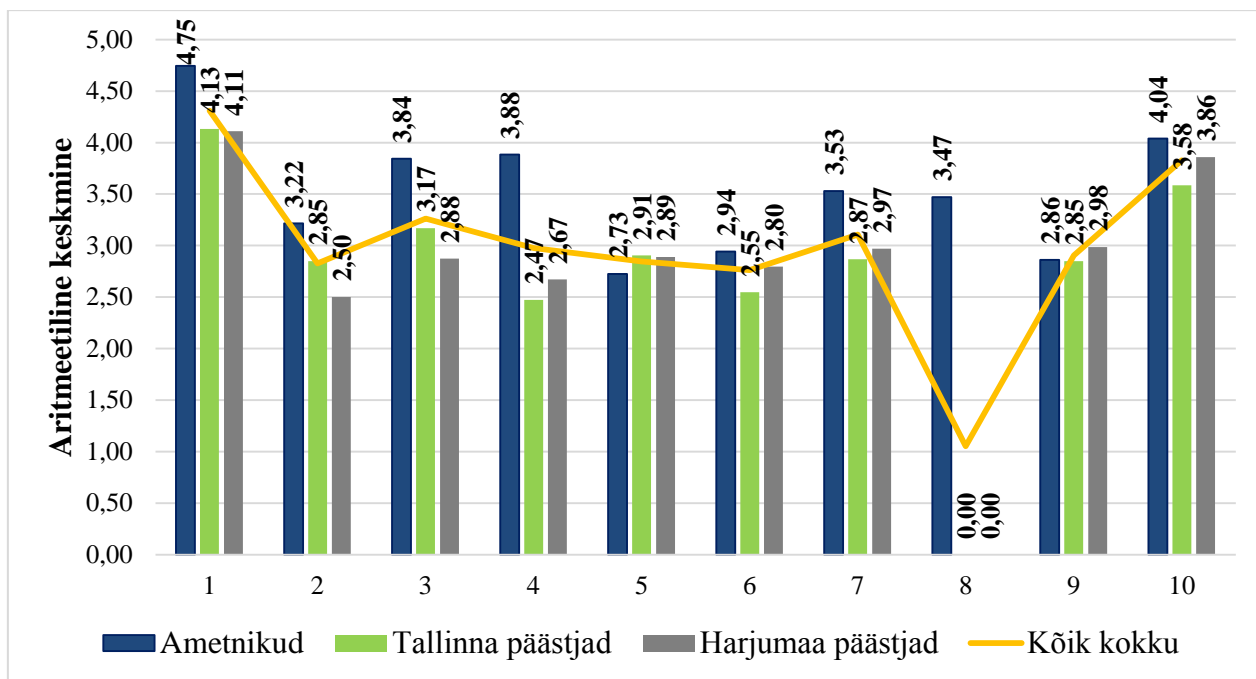
**Joonis 5. Väited organisatsiooni kohta, aritmeetiline keskmine, Tallinna ja Harjumaa päästjad, 1–9 väited** (lisa 2, autori joonis)

Tallinna komandod on praktiliselt kõiki väiteid hinnanud madalamalt kui Harjumaa komandod. Kindlat põhjust on raske välja tuua, kuid võib autor järeldab järgmist: töökoormus on Tallinna linna piirides suurem kui linnas väljas ning sellest ka rahulolematust.

Aritmeetilise keskmise tulemused kõikide töötajate vanuste lõikes (vt Lisa 3) on vastavad:

Nooremate rahulolu võib olla tingitud sellest, et noored on saanud hea mainega asutusse tööle, mis omakorda tõstab enesekindlust ning paremat suhtumist asutusse. Vanemate puhul võib selleks osutada pikaajaline tööstaaž antud asutuses, millest tuleneb ka austus. Põhjuses, miks on vanuses 31–40 ja 41–50 inimesed rohkem rahulematud kui töötajad eelnevalt mainitud vanusegrupis, võib ainult spekuloida. Tegemist on vanusega, kus on soov karjääri teha, ootused on kõrgemad jpm.

Järgmisel joonisel võrdleb autor eesti keelt kõnelevate ametnike, Tallinna ja Harjumaa komandode päästjate aritmeetilist keskmist teadmistest organisatsioonist:



**Joonis 6. Emakeelt eesti keelena kõnelevate töötajate: ametnikud, Tallinna ja Harjumaa päästjad aritmeetiline keskmine organisatsioonist, 1–10 väited (lisa 4, autori joonis)**

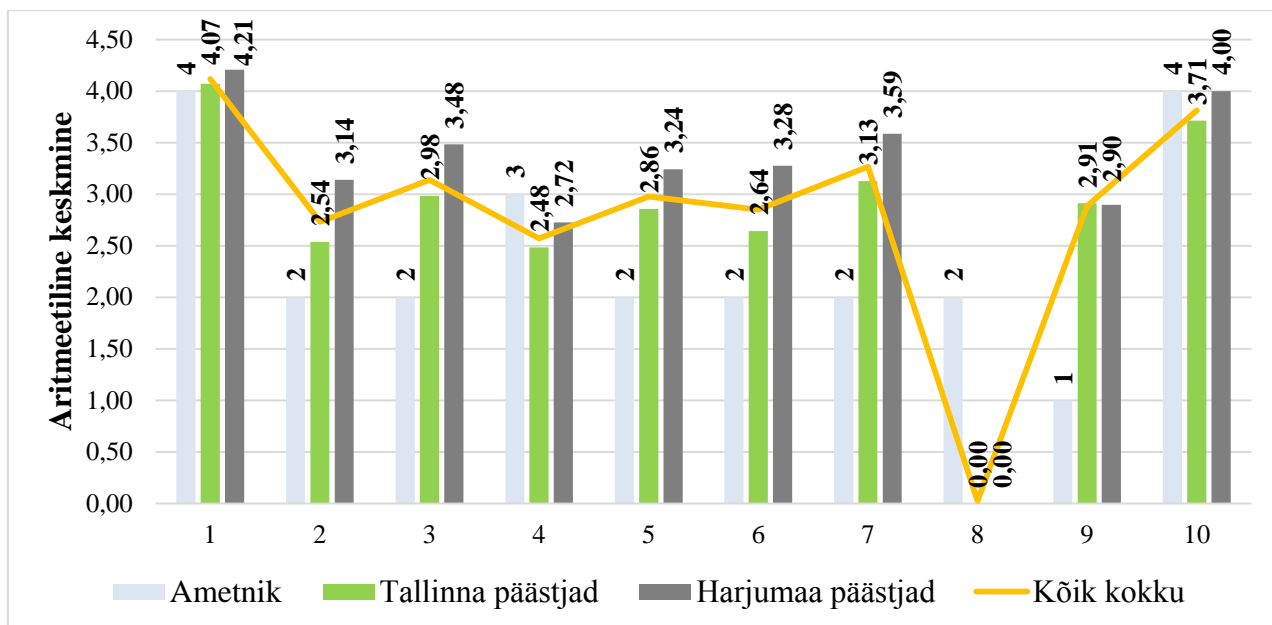
Eesti keelt kõnelevad ametnikud hindavad väiteid organisatsiooni kohta kõrgemalt kui päästjad. Eesti keelt kõnelevad Tallinna ja Harjumaa komandode päästjate vastused on varieeruvad väidete lõikes.

Kõige rahuolematud ollakse väidetega:

Väide nr 2: „Päästeamet on hästi juhitud“, kus ametnike aritmeetiline keskmine on 3,22; Tallinna päästjate aritmeetiline keskmine 2,85 ja Harjumaa päästjate aritmeetiline keskmine 2,50.

Väide nr 4: „Päästeamet hoolib oma töötajatest“, kus ametnike aritmeetiline keskmine on 3,88, mis on üle keskmise; Tallinna päästjate aritmeetiline keskmine 2,47 ja Harjumaa päästjate aritmeetiline keskmine 2,67.

Seega eesti keelt kõnelevad ametnikud tunnetavad paremini tööandja hoolimist kui eesti keelt kõnelevad päästjad. See võib olla tingitud sellest, et ametnikud puutuvad kokku rohkem erinevate astmete juhtidega, on rohkem üheskoos seminare ja koosviibimisi.



**Joonis 7. Emakeelena vene keelt kõnelevate töötajate: ametnik, Tallinna ja Harjumaa päästjad aritmeetiline keskmine organisatsioonist, 1–10 väited** (lisa 4, autori joonis)

Antud joonises on „ametnik“, sest küsimustikule vastas ainult üks vene keelt kõnelev ametnik. Sellel joonisel võrdleb autor Tallinna ja Harjumaa emakeelena vene keelt kõnelevaid päästjaid. Joonisel on selgelt näha, et vene keelt kõnelevad Harjumaa päästjad on kordades rahulolevamad kui Tallinnas vene keelt kõnelevad päästjad.

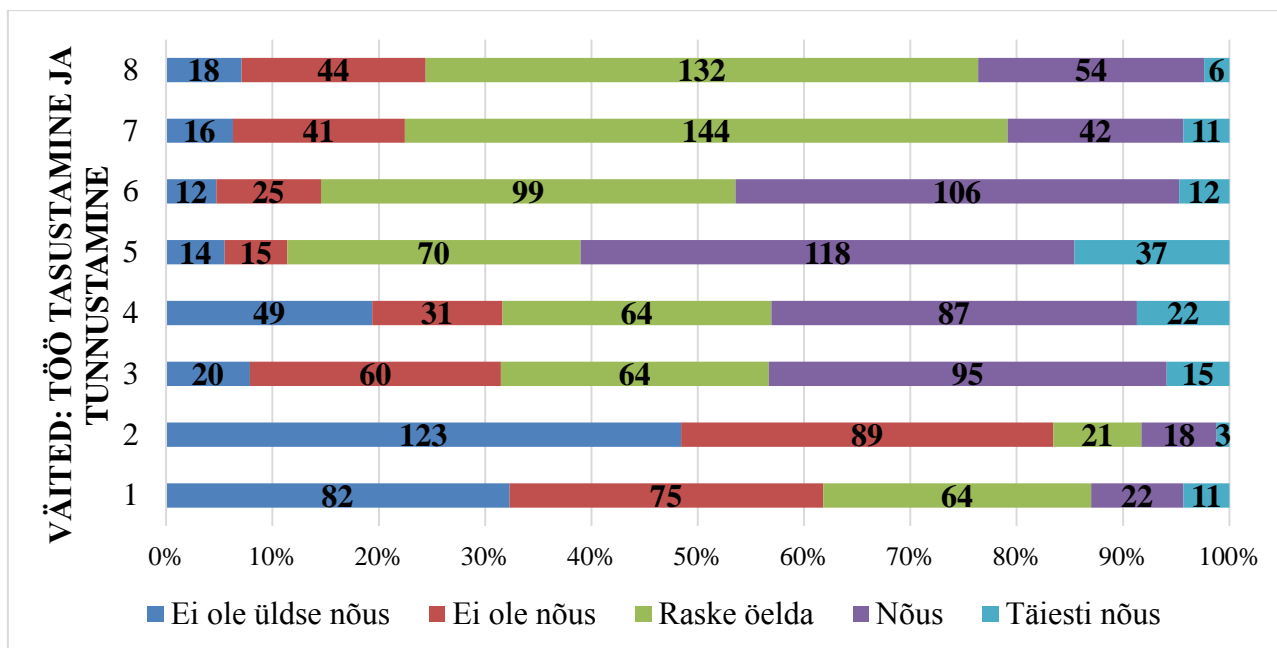
Kuid eelnevalt sai võrreldud eesti keelt kõnelevate töötajate väiteid (2 ja 4), siis vene keelt kõnelevad Harjumaa päästjad on antud väidete puhul hinnanud natuke kõrgemalt.

Kokkuvõttes – kui vaadelda eesti ja vene keelt kõnelevaid töötajaid, siis kõige kõrgemalt hinnatakse väiteid (lisa 4):

Väide nr 1: „Päästeametil on hea maine“, kus eesti keelt kõnelevate töötajate aritmeetiline keskmine on 4,31 ja vene keelt kõnelevate töötajate aritmeetiline keskmine 4,12.

Väide nr 10: „Päästeameti väärtused on ka mulle olulised“, kus eesti keelt kõnelevate aritmeetiline keskmine on 3,83 ja vene keelt kõnelevate töötajate aritmeetiline keskmine 3,81.

Seega eesti keelt kõnelevad töötajad hindavad kõrgemalt päästeameti mainet ja väärtusi kui vene keelt kõnelevad.

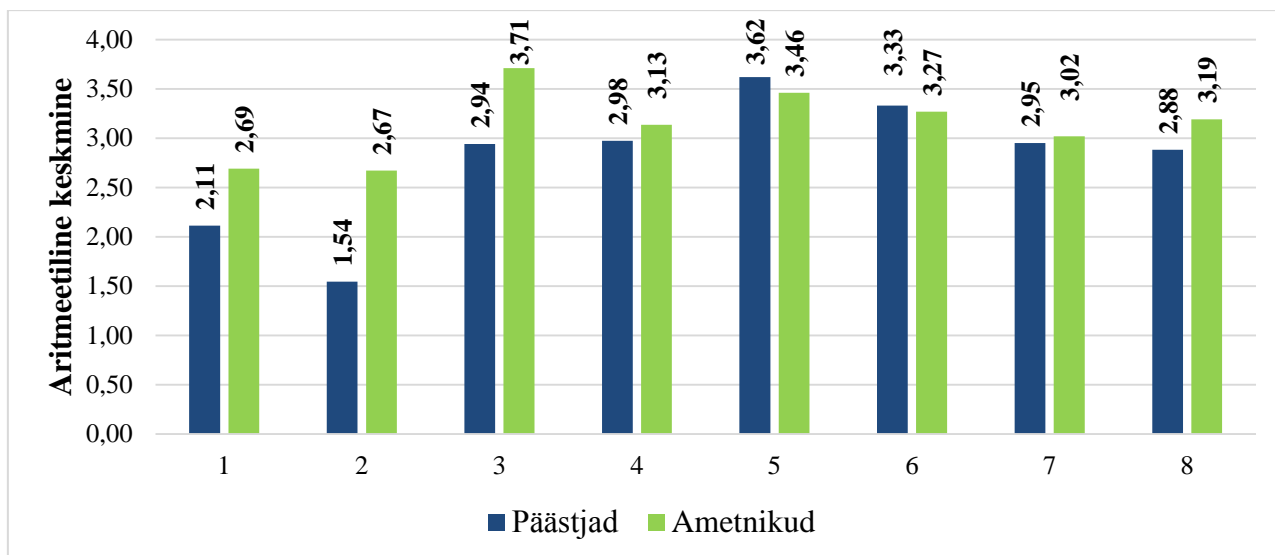


**Joonis 8. Väited töö tasustamise ja tunnustamise kohta, sagedusarvud ja protsendid, joonisel on ametnikud ja päästjad koos, 1–8 väited (lisa 5, välja on toodud küsimused, sagedusarvud ja täpsed protsendid, autori joonis)**

Suurem osa vastanutest vastasid väitele nr 1: „Töö Päästeametis on hinnatud ja õiglaselt tasustatud“ vastavalt: 82 vastajat ehk 32,3% hindasid antud väidet väärtusega „1 – ei ole nõus üldse“, 75 vastajat ehk 29,5% hindasid antud väidet väärtusega „2 – ei ole nõus“. Samuti hinnatakse madalalt väidet nr 2 „Päästeameti palk katab sinu vajadused“, väärtusega „1 – ei ole nõus üldse“.

Seega nii ametnikud/teenistujad kui ka Tallinna ja Harjumaa komandode päästjad hindavad kõige madalamalt töö õiglast tasustamist ja hindamist. On teada, et 2008. aastal alandati riigisektorites töötavate inimeste palku ning seni on see tõusnud erinevalt (2%–10%). See protsent ei ole ilmselt märkimisväärne, kuna töötajad ei tunneta palgatõusu.

Kõige kõrgemalt hinnati väiteid nr 4 ehk rahalise preemia küsimust, nr 6 ja nr 7 ehk töö väärtustamist ja tunnustamist nii töötajate enda keskel kui ka meedias. Autor ise töötab antud asutuses ja tõepoolest tunnustust kolleegid jagavad, seda nii erinevatel ühisüritustel kui ka jooksvatel sünnipäevadel. Samuti riputab kommunikatsiooniosakond aeg-ajalt Päästeameti Facebooki seinale häid ja õpetlike päästelugusid, kust ei kuulu ka päästja pilt. Alati tuuakse ka nimed välja. Samuti jagatakse igal aastal elupääste medaleid, mis on jällegi koht päästjate tunnustamiseks.



**Joonis 9. Väited töö tasustamise ja tunnustamise kohta, aritmeetiline keskmine, ametnikud ja päästjad, 1–8 väited** (lisa 5, autori joonis)

Antud blokis hinnatakse kõige madalamalt väiteid:

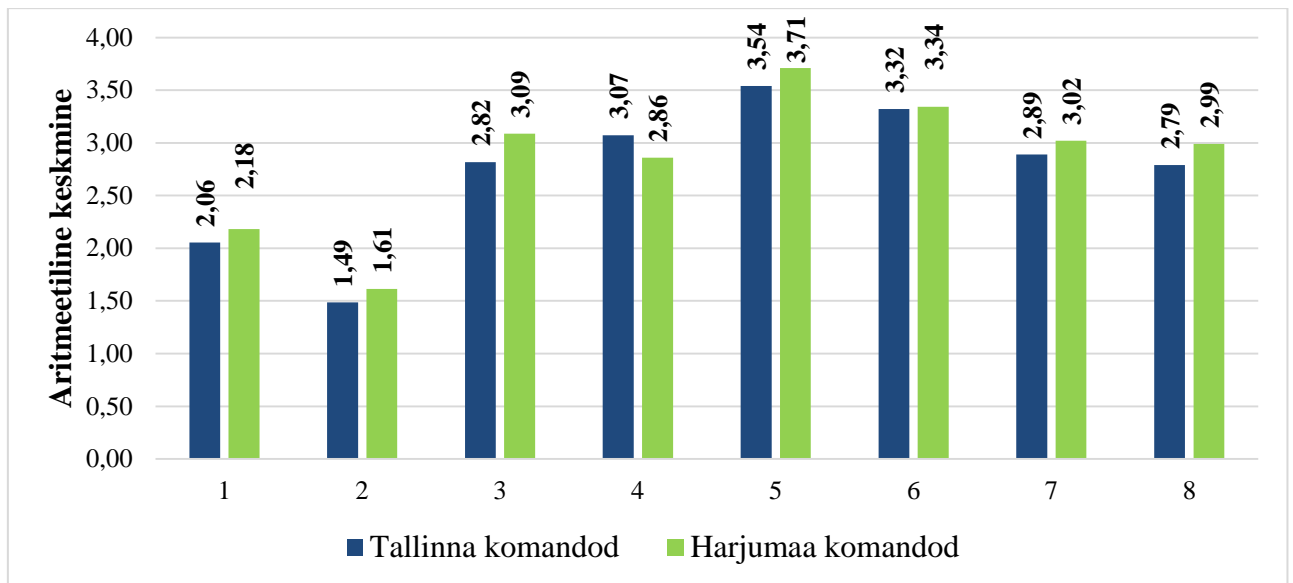
Väide nr 1: „Töö Päästeametis on hinnatud ja õiglaselt tasustatud“, kus ametnike aritmeetiline keskmine on 2,69 ja päästjate aritmeetiline keskmine 2,11.

Väide nr 2: „Päästeameti palk katab sinu vajadused“, kus ametnike aritmeetiline keskmine on 2,67 ja päästjate aritmeetiline keskmine 1,54.

Samuti on selgelt näha, et ametnikud hindavad väiteid kõrgemalt kui päästjad. Päästjad hindasid kõige kõrgemalt väiteid:

Väide nr 5: „Ületunnid makstakse kinni (vabade päevade võtmisega)“, mille aritmeetiline keskmine on 3,62.

Väide nr 6: „Päästeametis tunnustatakse häid töötajaid oma ringis“, mille aritmeetiline keskmine on 3,33.



**Joonis 10. Väited töö tasustamise ja tunnustamise kohta, aritmeetiline keskmine, Tallinna ja Harjumaa päästjad, 1–8 väited** (lisa 6, autori joonis)

Töö tasustamise ja tunnustamise blokis väga suuri erinevusi ei ole Tallinna ja Harjumaa komandodes töötavate päästjate vahel. Kuid selgelt on näha, et Tallinna komandode päästjad on hinnanud praktiliselt kõiki väiteid natuke madalamalt kui Harjumaa komandode päästjad.

Tallinna komandode päästjate aritmeetiline keskmine väitele nr 1: „Töö Päästeametis on hinnatud ja õiglaselt tasustatud“ on 2,08, see-eest Harjumaa komandode päästjate seas on see 2,18.

Tallinna komandode päästjate aritmeetiline keskmine väitele nr 2: „Päästeameti palk katab sinu vajadused“ on 1,49, see-eest Harjumaa komandode päästjate seas on see 1,61.

Erinevus võib tulla sellest, et päästjate palgasüsteem on üles ehitatud selliselt, et jälgitakse päästjate tööstaži, mitte ei arvestata töökoormust. Samuti on Tallinna linnas rohkem väljakutseid, kui seda on Harjumaa maapiirkondades ning sellest tingituna võivad Tallinna linna päästjad tunda ebavõrdsust.

Kõige kõrgemalt hindasid mõlemad väidet nr 5: „Päästeametis tunnustatakse häid töötajaid oma ringis“. Sellest võib järeldada, et päästjad tunnustavad oma ringis üksteist palju, ilmselt ka suurem osa tunnustusest tuleb komandopealikelt.

Aritmeetilise keskmise kõikide töötajate vanuste lõikes (vt Lisa 7), on tulemused vastavad:

Vanuste lõikes on samuti hinnatud madalalt väidet nr 1 ja väidet nr 2.

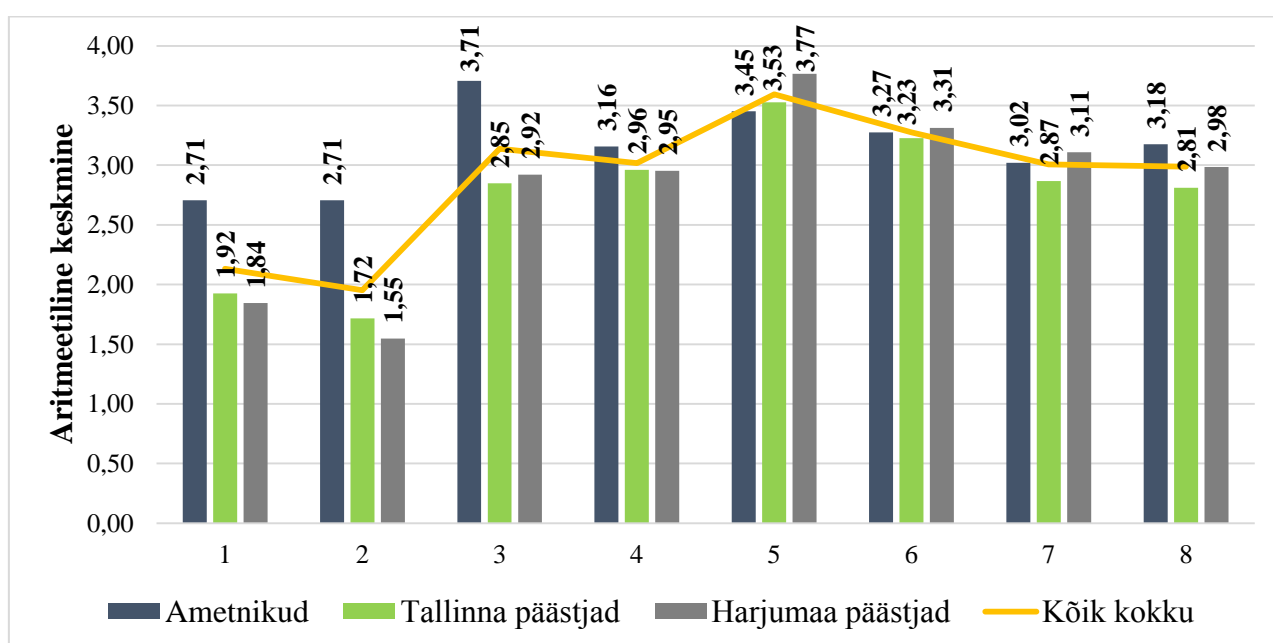
Väide nr 1: „Töö Päästeametis on hinnatud ja õiglaselt tasustatud“ hindavad kõige kõrgemalt päästjad vanuses 21–30, 41–50 ja vanuses 51 ja vanemad.

Väide nr 2: „Päästeameti palk katab sinu vajadused“ hindavad kõige kõrgemalt päästjad vanuses 21–30 ja vanuses 41–50.

Antud põhjuste välja selgitamiseks tuleks vaadata tervet palgasüsteemi tervikuna ning teha lisa uurimus.

Väide nr 3: „Päästeametis saab rahalist preemiat“ hindasid vanuses 51 ja vanemad kõige madalamalt, aritmeetiline keskmine 2,66.

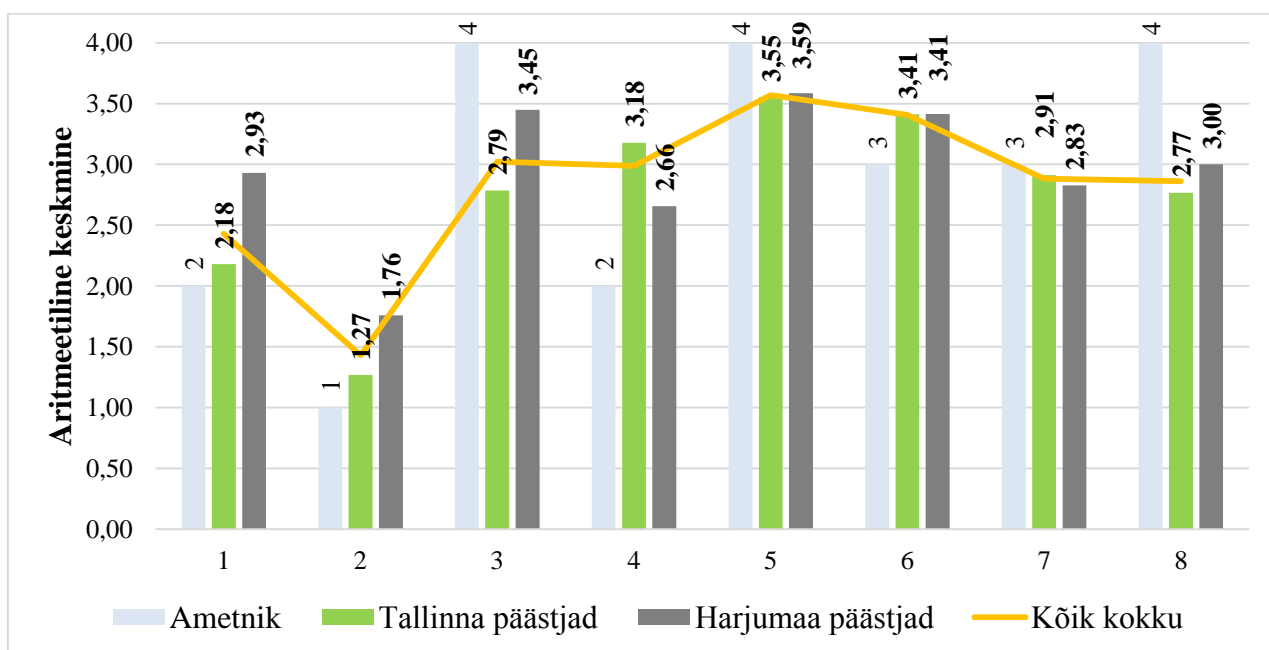
Üldkokkuvõttes hinnatakse ülejäänud väiteid erinevates vanusegruppides küllaltki võrdselt.



**Joonis 11. Emakeelt eesti keelena kõnelevate töötajate: ametnikud, Tallinna ja Harjumaa päästjad aritmeetiline keskmine öö tasustamisest ja tunnustamisest, 1–8 väited (lisa 8, autori joonis )**

Eesti keelt kõnelevad ametnikud hindavad praktiliselt kõiki väiteid töö tasustamise ja tunnustamise kohta kõrgemalt kui eesti keelt kõnelevad päästjad. Taaskord on suur erinevus väite nr 1 puhul, kus ametnike aritmeetiline keskmine on 2,71; Tallinna päästjate aritmeetiline keskmine on 1,92 ning Harjumaa päästjate aritmeetiline keskmine 1,84. See on väga suur vahe ametnike ja päästjate vahel. Samuti on suur erinevus väite nr 2 puhul, kus ametnike aritmeetiline keskmine on 2,71; Tallinna päästjate aritmeetiline keskmine on 1,72 ning Harjumaa päästjate aritmeetiline keskmine 1,55.

Väide nr 8: „Päästeametis väärtustatakse minu tööd“ hinnatakse vastavalt: eesti keelt kõnelevate ametnike aritmeetiline keskmine on 3,18, Tallinna päästjate aritmeetiline keskmine on 2,81 ja Harjumaa päästjate aritmeetiline keskmine 2,98. Selline tulemus võib tingitud olla töö tasustamisest. Kuna eesti keelt kõnelevad ametnikud on rahuolevamad on palgaga kui seda on päästjad, siis tunnetavad ametnikud rohkem oma töö väärtustamist kui päästjad. Aga alati ei pruugi selle põhjus olla palk, vaid hoopis inimeste tänu ning päästjate reaalne vajalikus. Seega kui vaatame sama väidet uuesti, siis näeme, et Harjumaa päästjad on hinnanud kõrgemalt töö väärtustamist, kui seda on teinud Tallinna päästjad. Ehk siis päästjate vajalikkust maapiirkondades väärtustatakse rohkem kui linnas. Linnas on päästjad maksimaalselt 10 minuti kaugusel ning kogu aeg olemas, selline olemasolu tekitab inimestes pidevat turvatunnet. Maapiirkondades on suuremad vahemaad, abivajajateni tuleb abi kaugemalt ning seda enam väärtustatakse nende tööd. Seega maapiirkondades päästjad tunnetavad rohkem nende vajadust ja selle väärtust seal olla.



**Joonis 12. Emakeelt vene keelena kõnelevate töötajate: ametnikud, Tallinna ja Harjumaa päästjad aritmeetiline keskmine öö tasustamisest ja tunnustamisest, 1–8 väited (lisa 8, autori joonis )**

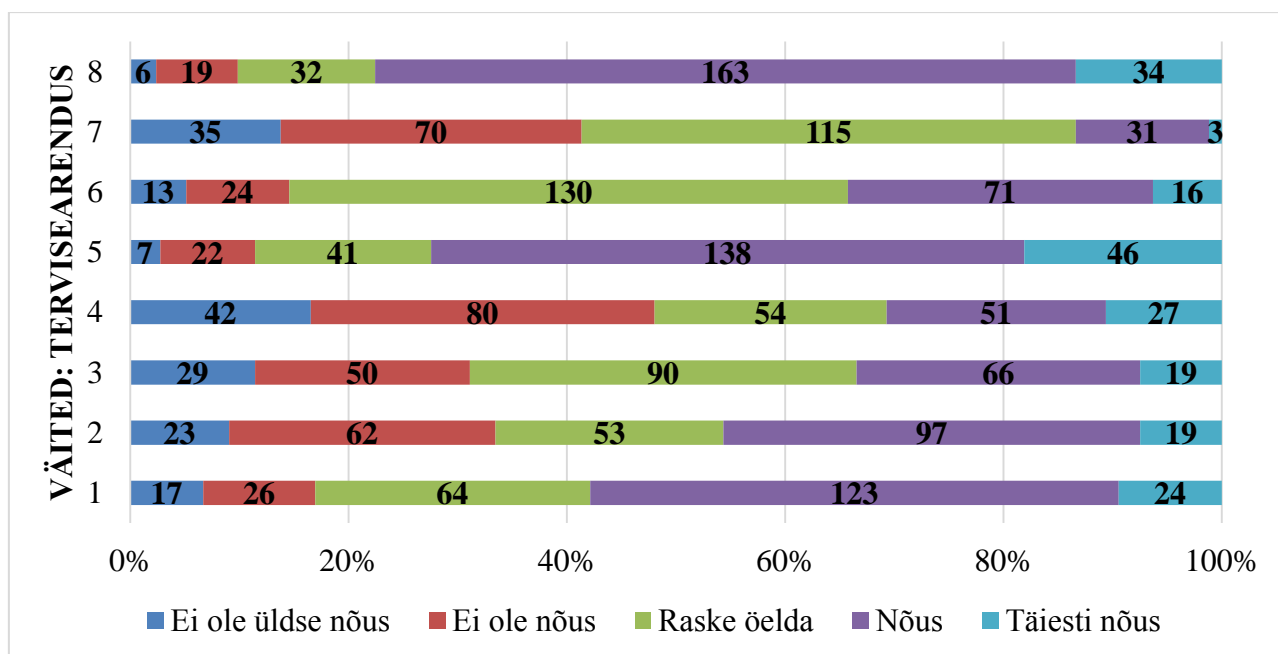
Antud joonises on „ametnik“, sest küsimustikule vastas ainult üks vene keelt kõnelev ametnik. Sellel joonisel võrdleb autor Tallinna ja Harjumaa vene keelt kõnelevaid päästjaid. Joonisel on selgelt näha, et vene keelt kõnelevad Harjumaa päästjad on taaskord kordades rahulolevamad kui Tallinnas vene keelt kõnelevad päästjad. Erinevus on väga suur väite nr 1 puhul, kus vene keelt



kõnelevad Harjumaa päästjate aritmeetiline keskmine on 2,93 ja Tallinna päästjate aritmeetiline keskmine on 2,18. Samuti on väga suur erinevus väite nr 2 puhul, kus Harjumaa päästjate aritmeetiline keskmine on 1,76 ja Tallinna päästjate aritmeetiline keskmine on 1,27.

Kokkuvõttes, kui vaadelda eesti ja vene keelt kõnelevaid töötajaid (lisa 8), siis taaskord hinnatakse kõige madalamalt väidet nr 1, kus eesti keelt kõnelevate töötajate aritmeetiline keskmine on 2,13 ja vene keelt kõnelevate töötajate aritmeetiline keskmine 2,43. Aga väite nr 2 puhul, kus palk katab kõik vajadused, vastati järgmiselt: eesti keelt kõnelevate aritmeetiline keskmine on 1,95 ja vene keelt kõnelevate töötajate aritmeetiline keskmine on 1,43.

Järgnevalt võrdleme blokki tervisearenduse kohta:



**Joonis 13. Väited tervisearenduse kohta, sagedusarvud ja protsendid, joonises on ametnikud ja päästjad koos, 1–8 väited** (lisa 9, välja on toodud küsimused, sagedusarvud ja täpsed protsendid, autori joonis)

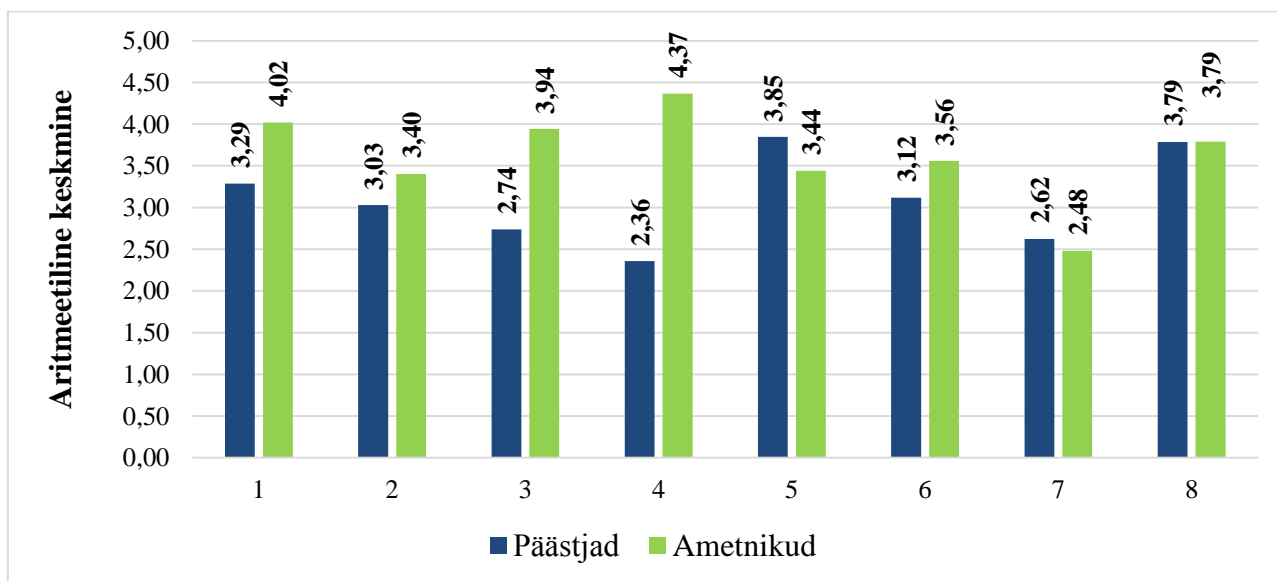
Aina rohkem tegelevad Eesti äriettevõtjad, asutused ja organisatsioonid oma töötajate tervise parandamisega. Oma töötajaid suunatakse läbi koolituste tervislikule eluviisile rohkem tähelepanu pöörama. Õige toitumine, 10 000 sammu päevas (eriti istuva töötaja puhul), võimalused tervisekontrolliks jpm on märksõnad.

Suurem osa töötajatest tunnetavad seda, et nende tööandja hoolib nende tervisest ehk siis 48,4%, samuti on inimesed rahul tervisekontrollide teenustega. Samas küsitluste tulemustest loeb välja, et juhid pigem ei märka töötajate stressi ja pingeid.

Küsimustele: „Vajadusel saan Päästeametist psühholoogilisel nõustamisel abi“ ja „Päästeamet võimaldab soodsamaid sportimisvõimalusi“ vastati suuremalt jaolt „raske öelda“ või hinnati madalalt. Siin kohal tuleb mainida, et psühholoogiline nõustamine on eelkõige päästjatele, sest nemad puutuvad oma igapäeva töös kokku olukordadega, mis võivad hiljem mõjutada töötaja toimetulekut (nt laibad jne). Samuti on Päästeametis olemas sooduspakkumised erinevate spordikettidega. Seega võib järeldada üht – info liikumine on asutuses kehv või asutuses on infot liiga paljudes erinevates keskkondades.

Kui nüüd võrrelda neid küsimusi, siis kust tuleb suur protsent küsimusele: „Päästeamet hoolib töötajate tervisest“, kui teised sarnase sisuga küsimused on hinnatud madalamalt? Üheks põhjuseks võib tuua välja selle, et töökohtades on välja pandud erinevad plakatid: toitumine, harjutused istumiste vahele, kätepesu jne.

Tervisearenduse puhul tuleb veel kord mainida, et kõikides komandodes on olemas jõusaal, küll aga kõik ei ole nii hästi varustatud kui seda on näiteks uus Lasnamäe komando. See olukord hakkab muutuma, peaaegu kõik Põhja päästekeskuse komandod teevad lähiaastate jooksul läbi kapitaalremondi, kuhu luuakse ka uued jõusaalid.



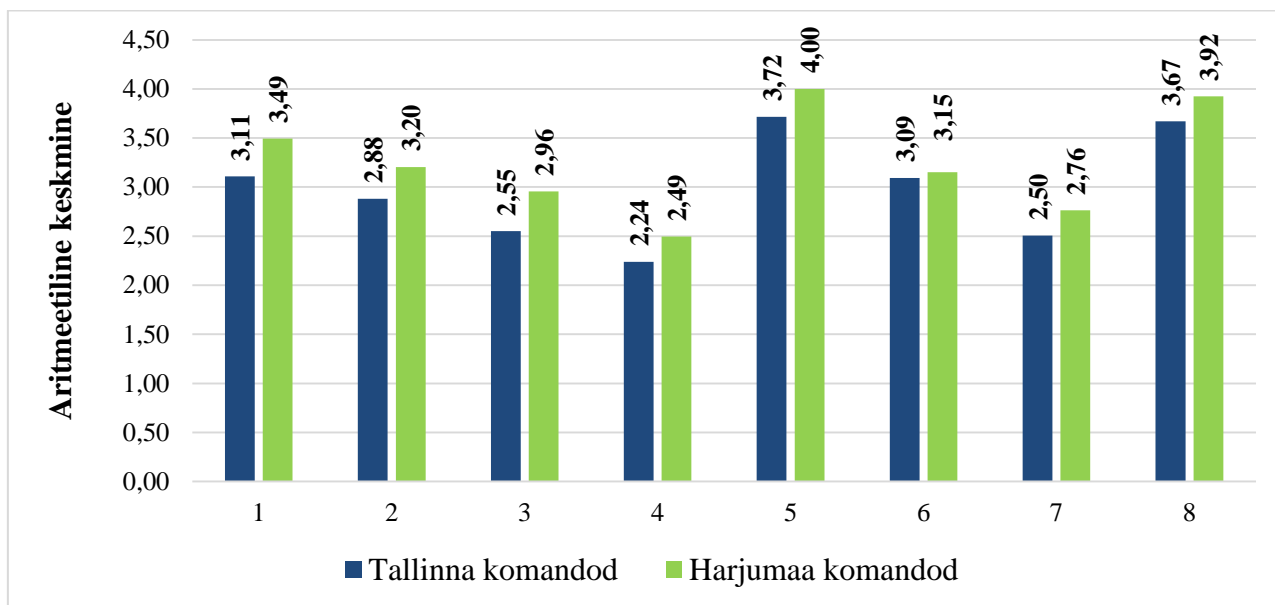
**Joonis 14. Väited töö tervisearenduse kohta, aritmeetiline keskmine, ametnikud ja päästjad, (lisa 9, autori joonis)**

Taaskord on ametnikud väiteid kõrgemalt hinnanud kui päästjad. Kõige madalamalt hindasid päästjad väidet nr 4: „Tööl on võimalik enda tervist kontrollida (vererõhk jne)“, mille aritmeetiline keskmine on 2,36, ametnikel see-eest 4,37. Tõepoolest kontoriinimestel on

võimalik mõõta vererõhku, rasvaprotsenti jt, sest vajalikud aparaadid on kontoris olemas. Päästjad saavad samuti neid kõike kasutada, aga selleks tuleb minna kontorisse.

Nii ametnikud kui ka päästjad on hinnanud madalalt väidet nr 7: „Juhid märkavad inimeste vaimseid pingeid ja tööstressi.“ Sellest võib järeldada, et juhid nii komandode kui ka ameti tasandil ei märka eriti töötajate pingeid ega tööstressi.

Edasi võrdleb autor Tallinna ja Harjumaa päästjate tulemusi:



### Joonis 15. Väited tervisearenduse kohta, aritmeetiline keskmine, Tallinna ja Harjumaa päästjad, (lisa 10 , autori joonis)

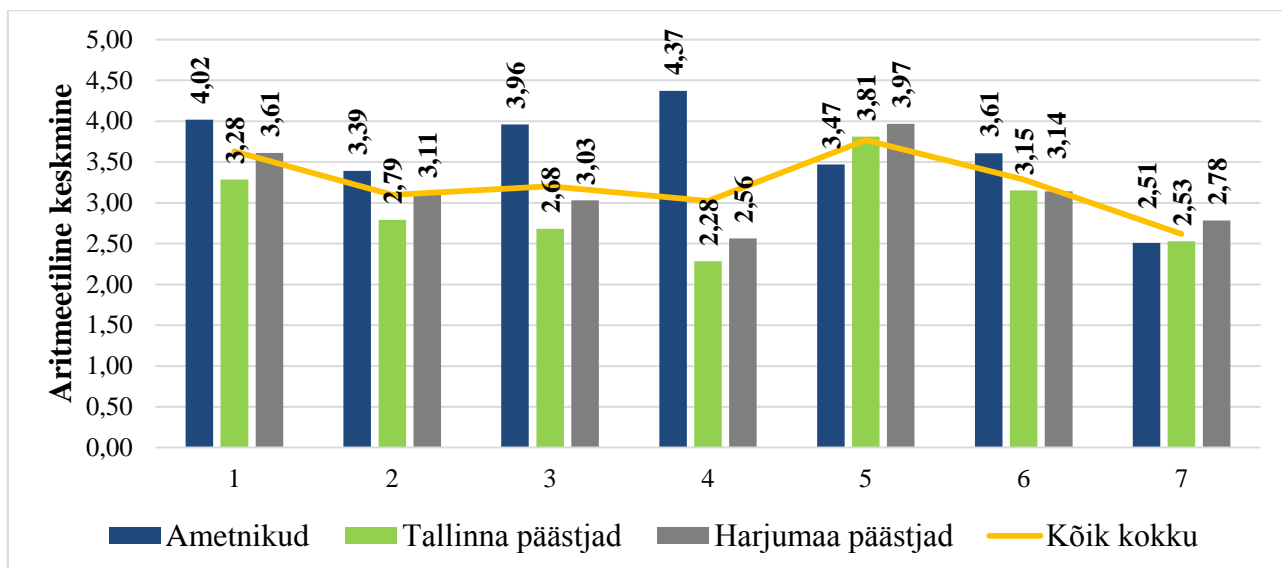
Tallinna komandode päästjad on väiteid hinnanud madalamalt kui Harjumaa komandode päästjad. Väide nr 3: „Päästeamet võimaldab soodsamaid sportimisvõimalusi“ on hinnatud samuti madalalt, mis tähendab, et info liikumine soodsamate sportimisvõimaluste kohta ei ole komandodes hästi liikunud.

Kõige rohkem ollakse rahul väidetega:

Väide nr 5: „Päästeametis on võimalik puhata tööajal (puhkuseks mõeldud üldkasutuses olevad toad)“ ja väide nr 8: „Olen rahul tervisekontrollide teenusega, mida tööandja mulle pakub“.

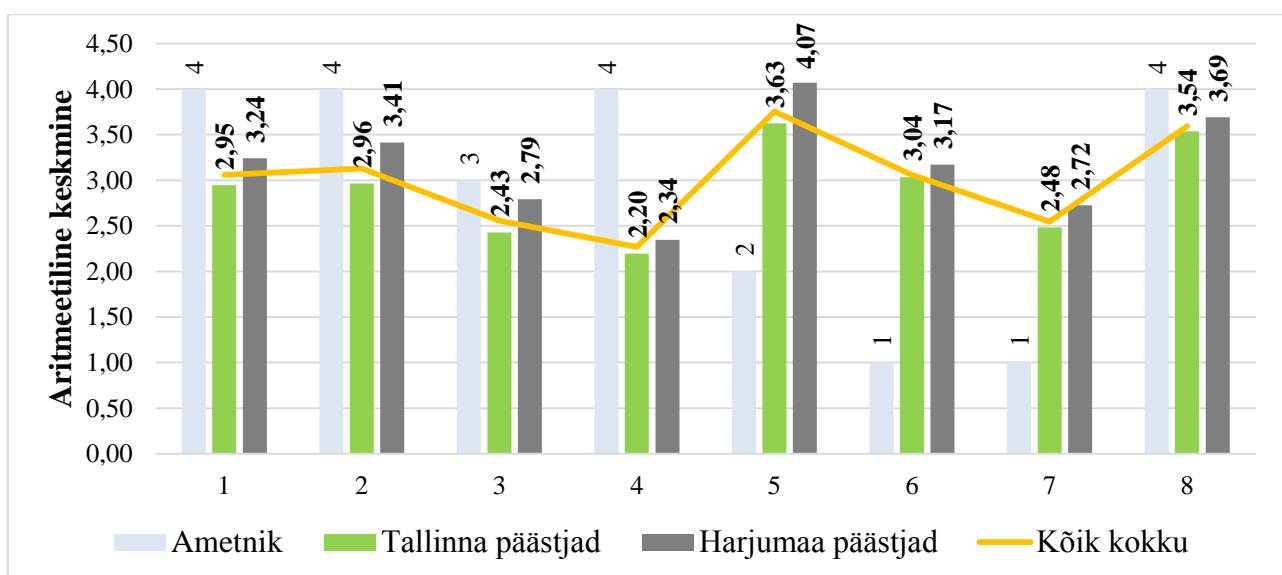
Aritmeetilise keskmise kõikide töötajate vanuste lõikes (vt Lisa 11), on tulemused vastavad:

Kõige rahuolevamad tervisearenduse kohta on vanuses 41–50 ning vanuses 51 ja vanemad. Teised on väiteid madalamalt hinnanud.



**Joonis 16. Emakeelt eesti keelena kõnelevate töötajate: ametnikud, Tallinna ja Harjumaa päästjad aritmeetiline keskmine tervisearendusest (lisa 12, autori joonis)**

Eesti keelt kõnelevad ametnikud on kõige kõrgemalt hinnanud tervisearenduse väiteid, välja arvatud väidet nr 5: „Päästeametis on võimalik puhata tööajal (puhkuseks mõeldud üldkasutuses olevad toad).“ Puhkuseks mõeldud toad on ka ametnikel olemas, kuid neid väga ei kasutata. Ilmselt nii mõnigi ametnik tunneks end halvasti või imelikult, kui läheks tööpäeval puhketuppa paariks tunniks magama. See-eest päästjatel, kes töötavad vahetusega 24 h ööpäevas on puhkuseks mõeldud toad elementaarsed.



**Joonis 17. Emakeelena vene keelt kõnelevate töötajate: ametnikud, Tallinna ja Harjumaa päästjad aritmeetiline keskmine tervisearendusest (lisa 12, autori joonis)**

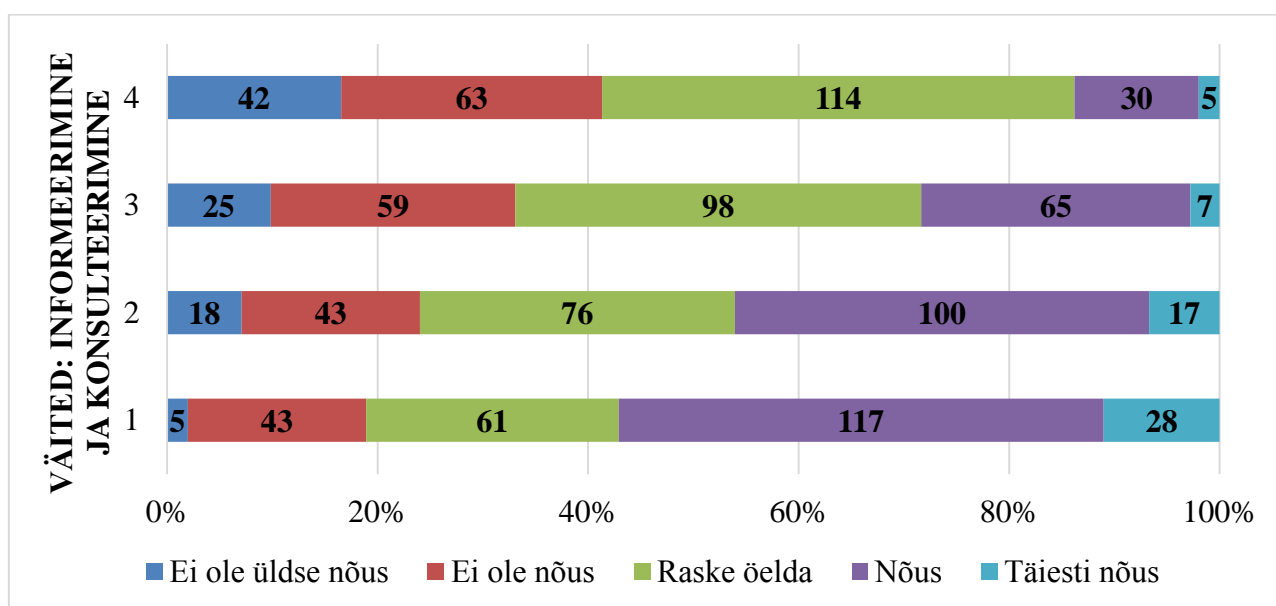
Antud joonisel on „ametnik“, sest küsimustikule vastas ainult üks vene keelt kõnelev ametnik. Sellel joonisel võrdleb autor Tallinna ja Harjumaa vene keelt kõnelevaid päästjaid.

Vene keelt kõnelevad Tallinna päästjad on hinnanud väiteid madalamalt kui vene keelt kõnelevad Harjumaa päästjad. Kõige kõrgemalt hindasid mõlemad väidet nr 5 ning kõige madalamalt hinnati väidet nr 4.

Kokkuvõttes, kui vaadelda eesti ja vene keelt kõnelevaid töötajaid (lisa 12), siis vene keelt kõnelevad töötajad on tervisearendusega rahuolematumad, kui seda on eesti keelt kõnelevad töötajad.

Suur erinevus on väitel: „Päästeamet võimaldab soodsamaid sportimisvõimalusi“, kus eesti keelt kõnelevate töötajate aritmeetiline keskmine on 3,20 ning vene keelt kõnelevate töötajate aritmeetiline keskmine 2,56.

Mõlemakeelsed töötajad hindasid madalalt väidet „Juhid märkavad inimeste vaimseid pingeid ja tööstressi“, kus eesti keelt kõnelevate töötajate aritmeetiline keskmine on 2,62 ning vene keelt rääkivate aritmeetiline keskmine on 2,55.

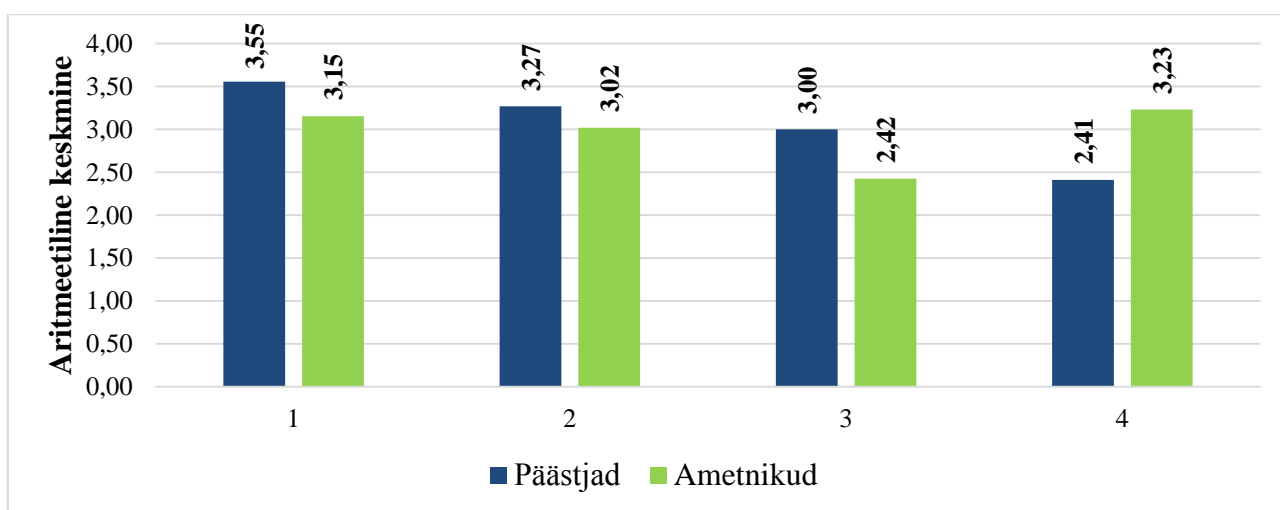


**Joonis 18. Väited informeerimise ja konsulteerimise kohta, sagedusarvud ja protsendid, joonisel on ametnikud ja päästjad koos, 1–4 väited (lisa 13, välja on toodud küsimused, sagedusarvud ja täpsed protsendid, autori joonis)**

Nii suures organisatsioonis nagu Päästeamet, on loogiline, et jooksvat ja olulist infot liigub palju. Töötegemiseks vajalik informatsioon jõuab siiski töötajateni, samuti saadakse tagasisidet enda

töö kohta. See-eest siseinfo leviku kiiret liikumist hinnatakse pigem keskmiselt. Päästjate puhul see ei üllata, sest nagu varem mainitud, on 3 päeva tagant tööl käia ning selle juures infoga kursis olla küllaltki keeruline. Kui lõputöö autor käis küsimustike kokku korjamas, siis tuli paar korda välja see, et neile küll saadetakse infot meilile, kuid kui nad tööle tulevad, ei jõua nad neid meile lugeda, sest neid on nii palju.

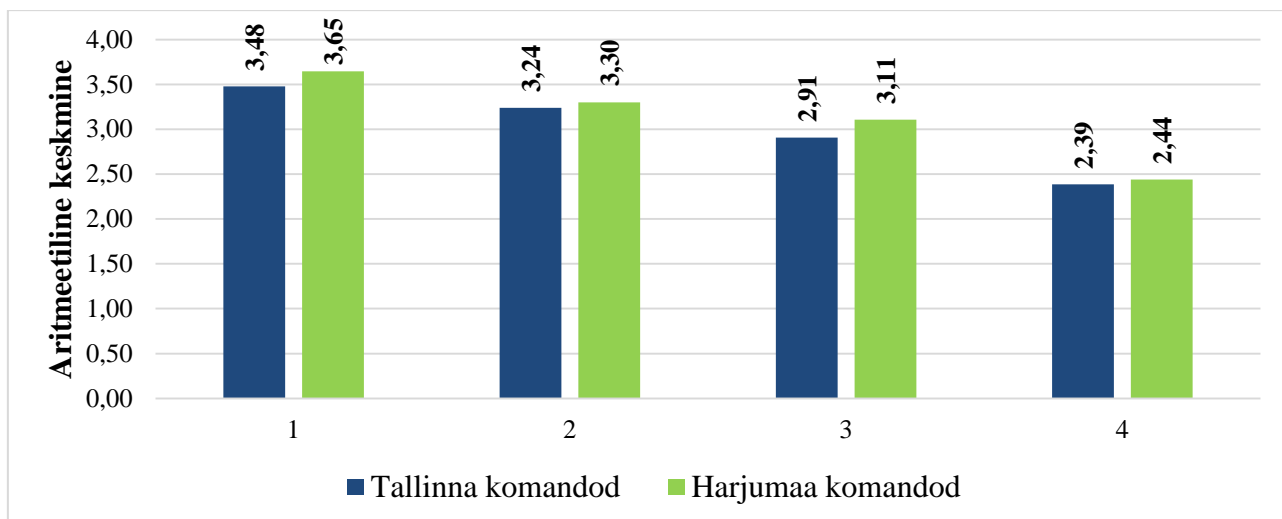
Väidet nr 4: „Päästeametis kaastakse töötajaid arengukavade väljatöötamise juures“ hinnatakse siiski üldjaotusena madalalt, kus 85 vastanutest on hinnanud vahemikus 1–2 ning 114 vastajat on hinnanud 3 ehk raske öelda.



**Joonis 19. Väited informeerimise ja konsulteerimise kohta, aritmeetiline keskmine, ametnikud ja päästjad, 1–4 väited (lisa 13, autori joonis)**

Väiteid 1–3 on päästjad hinnanud kõrgemalt kui ametnikud.

Kõige madalamalt hindasid ametnikud väidet nr 3: „Siseinfo levib kiiresti ja on lihtne leida“, mille aritmeetiline keskmine on 2,42. Kõige kõrgemalt hindasid ametnikud väidet nr 4: „Päästeametis kaastakse töötajaid arengukavade väljatöötamise juures“, mille aritmeetiline keskmine on 3,23. See-eest päästjate sama väite aritmeetiline keskmine on 2,41.



**Joonis 20. Väited informeerimise ja konsulteerimise kohta, aritmeetiline keskmine, Tallinna ja Harjumaa päästjad, 1–4 väited (lisa 14, autori joonis)**

Väidetes 1–3 väga suuri erinevusi Tallinna ja Harjumaa komandode vahel ei ole. Küll aga väide nr. 4 on mõlema puhul hinnatud antud blokis kõige madalamalt.

Aritmeetilise keskmise tulemused kõikide töötajate vanuste lõikes (vt Lisa 15) on vastavad:

Kõige madalamalt on hinnanud kõiki väiteid vanuses 41–50 ning vanuses 51 ja vanemad töötajad.:

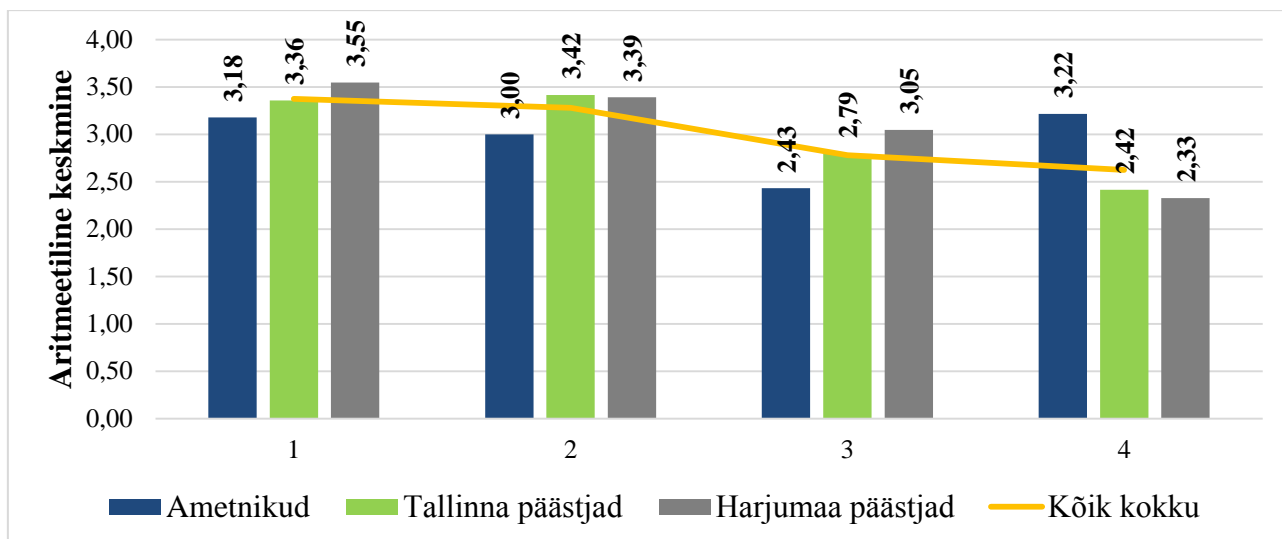
Väide nr 3: „Siseinfo levib kiiresti ja on lihtne leida“ ja väide nr 4: „Päästeametis kaasatakse töötajaid arengukavade väljatöötamise juures.“

Kogu info levib antud asutuses elektrooniliselt. Ilmselt vanemaealised ei ole nii pädevad arvutite kasutajad ning kohati võib see neile keerulisemaks osutuda, sest info on ametis laialt väga erinevates infokandjates.

Lõputöö autor, kes töötab ka ise antud asutuses, ei ole täheldanud, et asutuses ei kaasata vanemaid töötajaid, vaid vastupidi, nende poole pöörduakse kõige rohkem, sest nemad on antud asutuse nii-öelda mälud.

Kuna asutuses viiakse läbi ka arenguveestlusi, võiks see olla üks punktidest vestlustel, sest siis saaks teada, kust probleem on alguse saanud.

Järgmisel joonisel on välja toodud eesti keelt kõnelevate töötajate aritmeetiline keskmine informeerimisest ja konsulteerimisest:



**Joonis 21. Emakeelt eesti keelena kõnelevate töötajate: ametnikud, Tallinna ja Harjumaa päästjad aritmeetiline keskmine informeerimisest ja konsulteerimisest, 1–4 väited (lisa 16, autori joonis)**

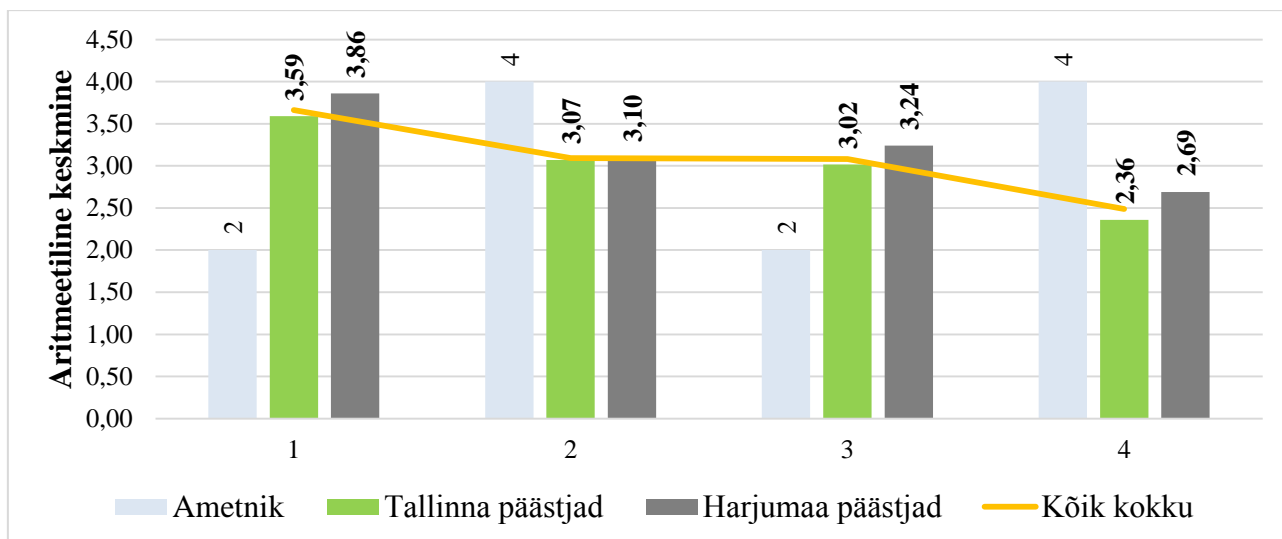
Eesti keelt kõnelevad ametnikud on hinnanud kõige madalamalt väiteid 1–3, see-eest kõige kõrgemalt on nad hinnanud väidet nr 4: „Päästametis kaastakse töötajaid arengukavade väljatöötamise juures.“ Seega ametnikke kaastakse arengukavade välja töötamiste juures rohkem kui päästjaid.

Eesti keelt kõnelevate Tallinna ja Harjumaa komandode päästjate võrdluses võib üheks erinevuseks tuua taaskord selle, et Tallinna päästjad on hinnanud väiteid natuke madalamalt kui Harjumaa päästjad.

Ning eesti keelt kõnelevad Tallinna ja Harjumaa päästjad on taaskord madalat hinnanud väidet nr 4.

Järgmisel joonisel on vene keelt kõnelevate töötajate aritmeetiline keskmine:





**Joonis 22. Emakeelt vene keelena kõnelevate töötajate: ametnikud, Tallinna ja Harjumaa päästjad aritmeetiline keskmine informeerimisest ja konsulteerimisest, 1–4 väited (lisa 16, autori joonis)**

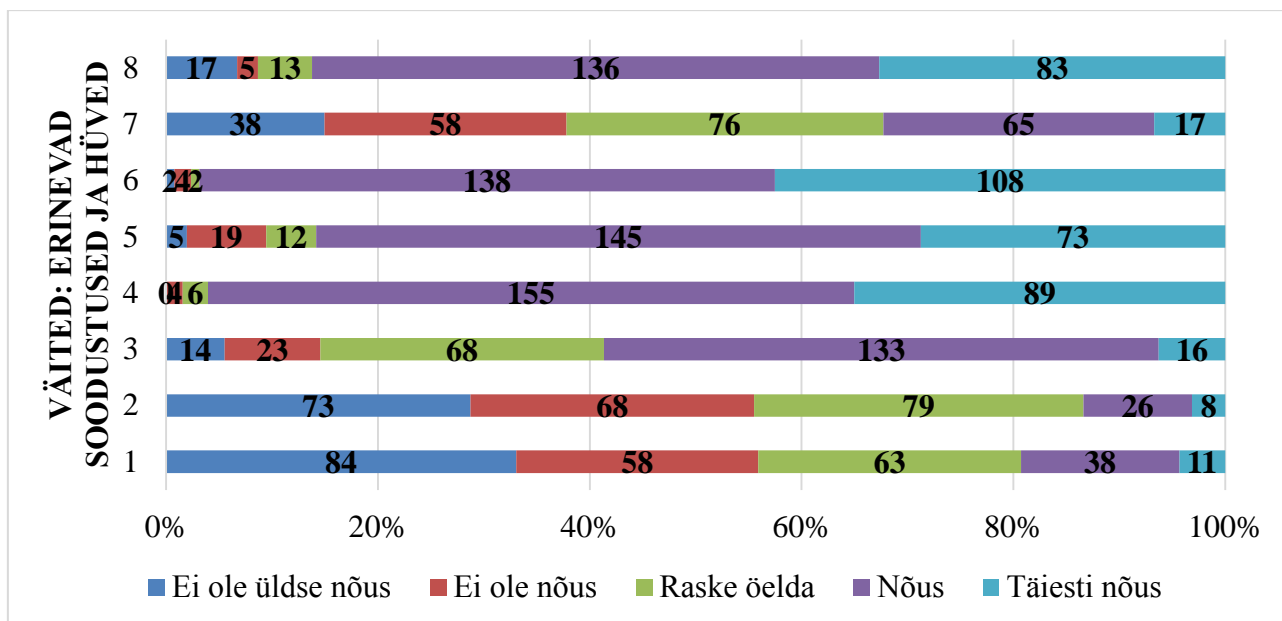
Antud joonisel on „ametnik“, sest küsimustikule vastas ainult üks vene keelt kõnelev ametnik. Sellel joonisel võrdleb autor Tallinna ja Harjumaa vene keelt kõnelevaid päästjaid.

Ka antud joonisel on erinevuseks see, et vene keelt kõnelevad Tallinna päästjad on hinnanud kõiki väiteid natuke madalamalt kui Harjumaa päästjad.

Kokkuvõttes, kui vaadelda eesti ja vene keelt kõnelevaid töötajaid (lisa 16), siis vene keelt kõnelevad töötajad on hinnanud kõige kõrgemalt väiteid nr 1 ja nr 3.

Kõige rohkem saavad oma töö kohta tagasisidet eesti keelt kõnelevad töötajad (väide nr 2), mille aritmeetiline keskmine on 3,28; vene keelt rääkivatel on see 3,09.

Järgmisena võrdleb autor väiteid erinevate soodustuse ja hüvede kohta.



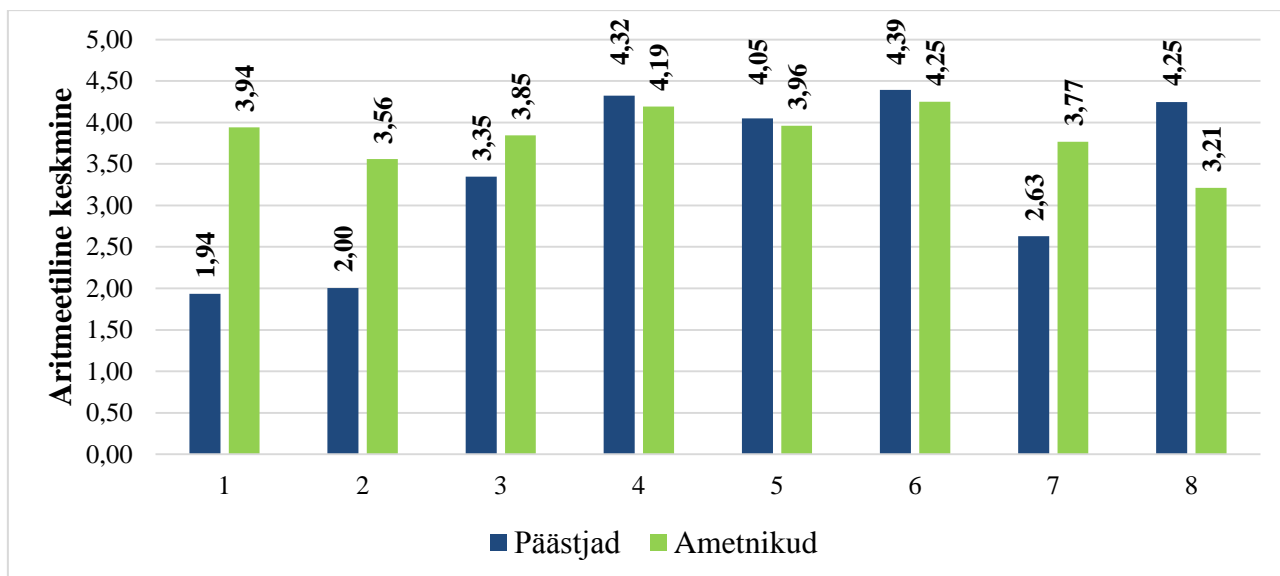
**Joonis 23. Väited erinevate soodustuste ja hüvede kohta, sagedusarvud ja protsendid, joonises on ametnikud ja päästjad koos, 1–8 väited (lisa 17, välja on toodud küsimused, sagedusarvud ja täpsed protsendid, autori joonis)**

Kõikides töökohtades on kööginurgad, puhkenurgad ja pesemisvõimalused ning on võimalus lugeda tasuta ajalehti. Kõik vastajad hindavad neid väiteid kõrgelt.

Väidet nr 1: „Päästeametis töötades on võimalik saada erinevatel teenustel soodustusi (massaaž, hambaravi jne)“ hinnatakse üldjaotusena alla keskmise. Siinkohal on taas siseinfo leviku kehva näide, samas tööajal ei ole päästjatel võimalik massaažis aeg-ajalt tasuta käia või kui, siis väike summa eest.

Järgmises väites nr 2: „Päästeametil on piisavalt soodustusi erinevates toitlustusasutustes“, hinnatakse taaskord väga madalalt. Põhjuseks võib tuua selle, et kuna komandodes on ka köögid olemas, siis peamiselt teevad meeskonnad koos süüa, sest nii odavam ja mugavam. Ilmselt paljud päästjad ei hooliks pikemas perspektiivis soodustustest toitlustusasutuses.

Väidet nr 7: „Olen kursis töötajatele mõeldud soodustustega“, hinnatakse taaskord madalalt. Kõik, mis seostub siseinfo levikuga, on hinnatud väga madalalt. Tööandja peaks pikemas perspektiivis muutma info levikut paremaks, eelkõige päästjate seas, mida näeb selgelt ära järgmisel joonisel:

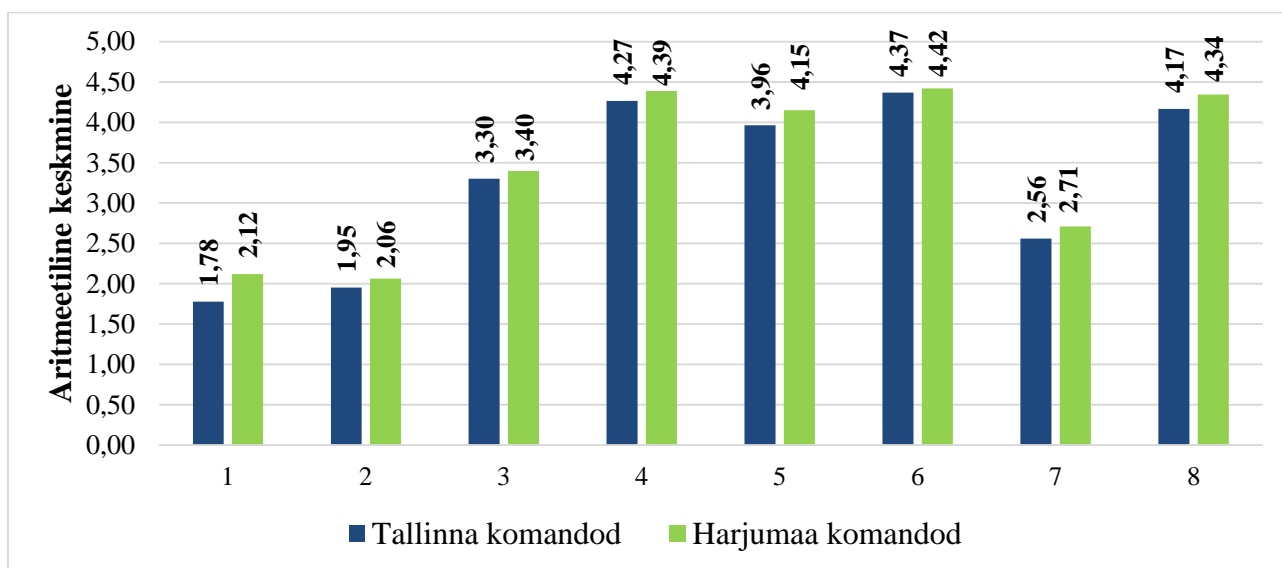


**Joonis 24. Väited erinevate hüvede ja soodustuste kohta, aritmeetiline keskmine, ametnikud ja päästjad, 1–8 väited (lisa 17, autori joonis)**

Kui nüüd eraldi võrrelda antud väiteid, siis tulemused on sootuks teised. Väidet nr 1: „Päästeametis töötades on võimalik saada erinevatel teenustel soodustusi (massaaž, hambaravi jne)“ hindavad ametnikud kõrgemalt kui päästjad. Antud küsimuse puhul on raske päästjatele võimaldada massaaži, sest see väsitab, teeb uimaseks, kindlalt kellaaega on raske kokku leppida, kuna võib tulla väljakutse. Kuid päästjatel oleks antud võimalus kasutada vabadel päevadel. Ametnikel on olnud aeg-ajalt võimalus tööajal massaaži teenuseid kasutada tasuta või väikese summa eest. Samuti on hinnanud päästjad madalalt väidet nr 2: „Päästeametil on piisavalt soodustusi erinevates toitlustusasutustes“, nagu varem mainitud, eelistavad päästjad komandodes süüa teha. Nimelt, kui päästjad sooviksid minna kuhugi sööma, siis neil tuleb seda teha terves varustuses, sest väljasõidu aeg on 1 minut, ning samuti toitlustusasutusse tagasi tulles ei pruugi seda toitu seal enam alles olla. Seega päästjatel on igal juhul mugavam süüa komandos.

Väidet nr 7: „Olen kursis töötajatele mõeldud soodustustega“, hindavad taaskord päästjad madalamalt kui ametnikud. Päästjad käivad 3 päeva tagant tööl, mis tähendab, et nende töömeilid uuest infost on ülekülluses ning neid ei jõuta ilmselt läbi töödelda. Samuti satuvad päästjad vähem asutuse PAI süsteemi, kus on kirjas statistika, soodustused, personaliinfo jpm.

Ametnike puhul on kõiki väiteid hinnatud kõrgelt, ainult väide nr 8: „Päästeameti poolt on tasuta tööriietus“ on natuke madalamalt hinnatud. Põhjus on selles, et ametis töötavatele inspektoritele, ennetajatele ning operatiivkorrapidamise poole peal töötajatele on ette nähtud vaheriietus. Töötajatele, kes väljaspool maja ei tööta, nagu näiteks personali töötajad ja tugivaldkonna inimesed, ei ole määratud vaheriietust.



**Joonis 25. Väited erinevate soodustuste ja hüvede kohta, aritmeetiline keskmine, Tallinna ja Harjumaa päästjad** (lisa 18, autori joonis)

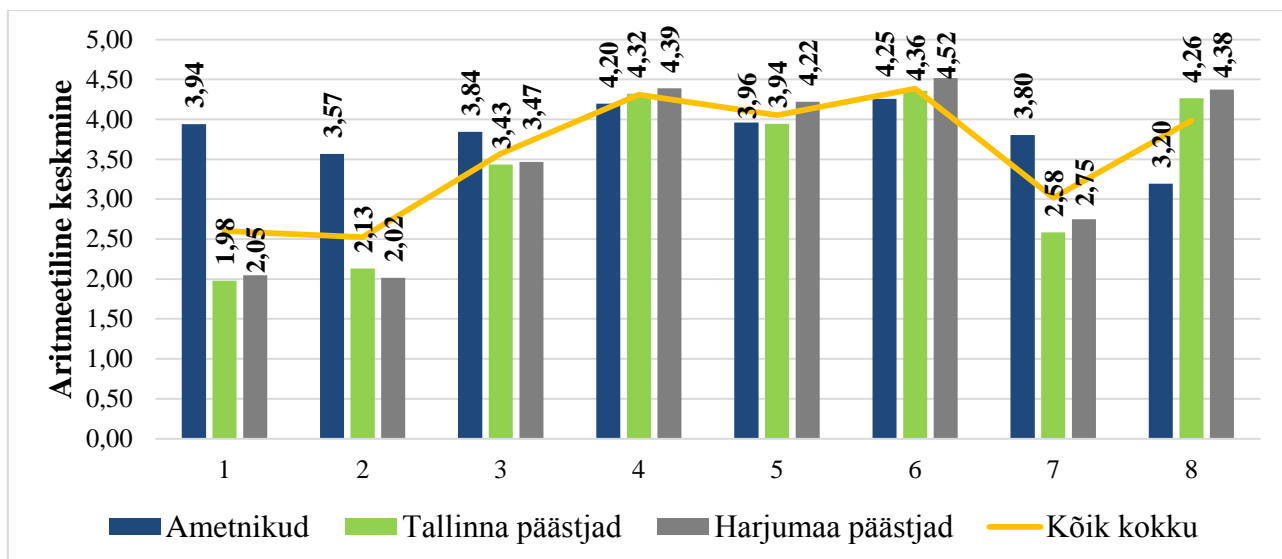
Taaskord on Tallinna komandode päästjad hinnanud väiteid madalamalt kui Harjumaa komandode päästjad.

Nagu varem mainitud väited nr 1, nr 2 ja nr 7, esinevad ka siin blokis antud väidete puhul madalad aritmeetilised keskmised.

Aritmeetilise keskmise tulemused kõikide töötajate vanuste lõikes (vt Lisa 19) on vastavad:

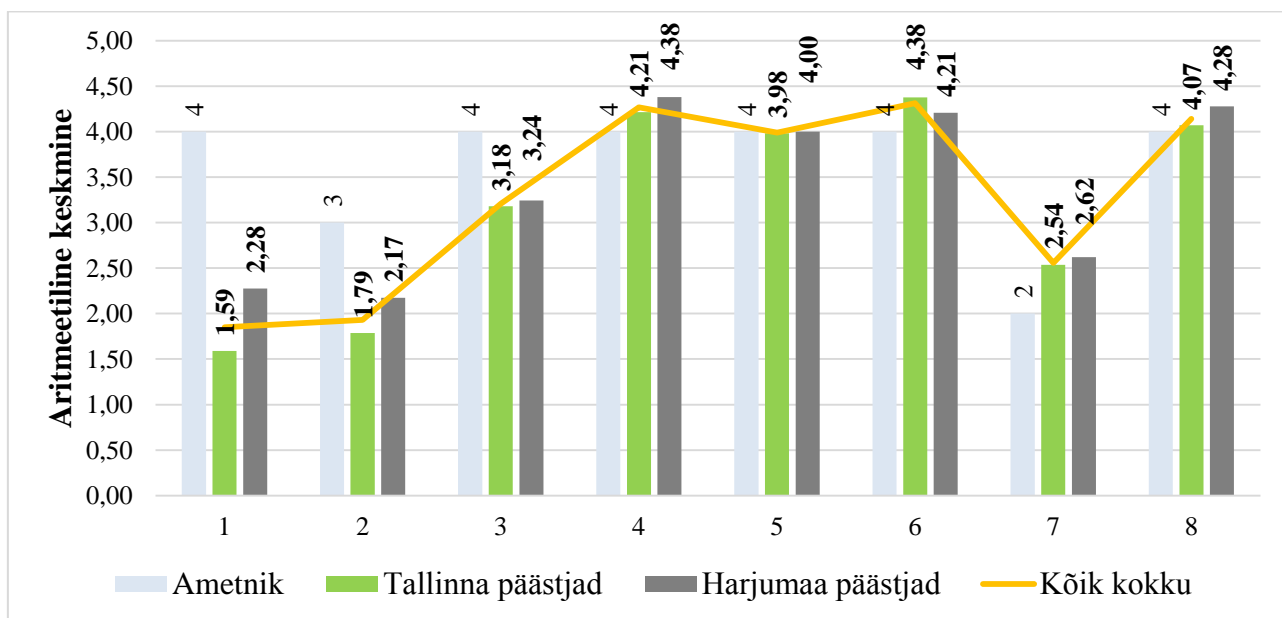
Töötajad vanuses 41–50 hindavad kõiki väiteid kõrgemalt, kui töötajad vanuses 31–40.

Väidetega 3–6 ja 8 on hinnanud kõrgelt vanuses 20–30 aastased töötajad, aga väite nr 7 puhul on nooremate aritmeetiline keskmine kõige madalam. See näitab seda, et töövestlusel ei räägita soodustustest, mis teisisõnu on hüved.



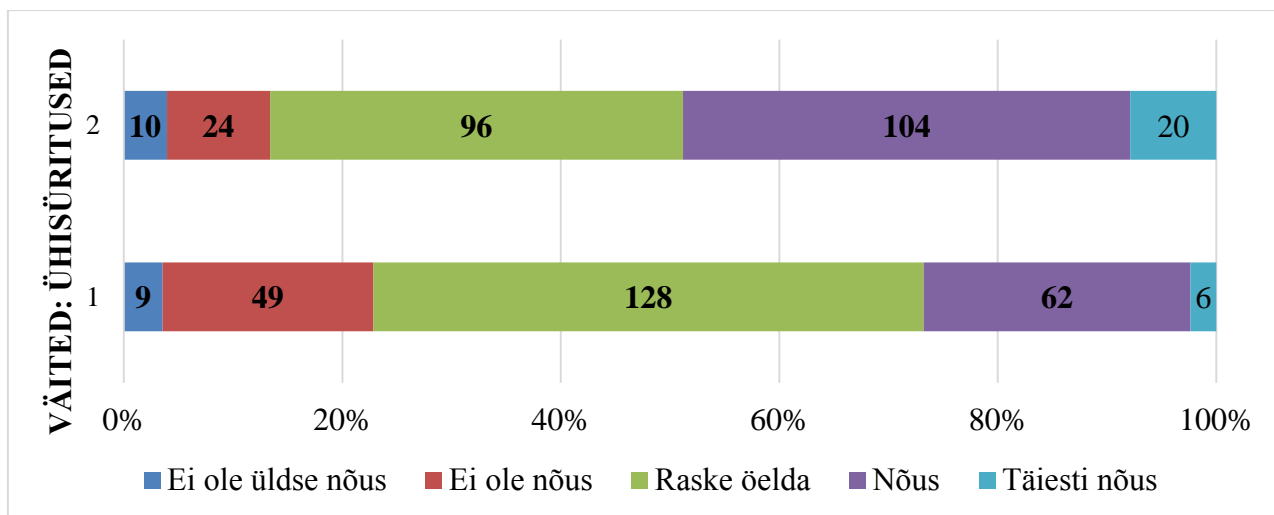
**Joonis 26. Emakeelt eesti keelena kõnelevate töötajate: ametnikud, Tallinna ja Harjumaa päästjad aritmeetiline keskmine soodustusest ja hüvedest (lisa 20, autori joonis)**

Eesti keelt kõnelevad töötajad on kõige kõrgemalt hinnatud väiteid 3–6 ja 8. Kõige madalamalt on hinnatud eesti keelt kõnelevate päästjate seas väiteid 1–2 ja 7. Samuti on kõiki väiteid (v.a väide nr 2) hinnanud Tallinna päästjad natuke madalamalt kui Harjumaa päästjad. Praktiliselt sama tulemuse on saanud vene keelt kõnelevad päästjad:



**Joonis 27. Emakeelena vene keelt kõnelevate töötajate: ametnikud, Tallinna ja Harjumaa päästjad aritmeetiline keskmine soodustusest ja hüvedest, (lisa 20, autori joonis )**

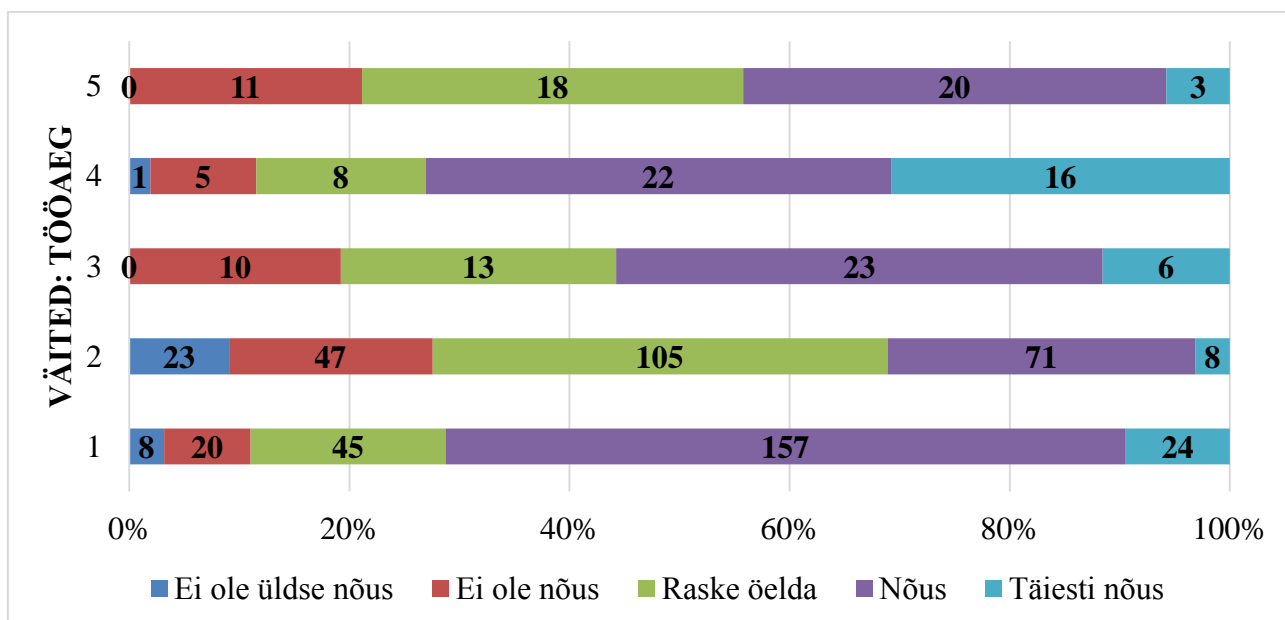
Ühisürituste puhul võrdleb autor ainult üldjaotusena, kuna teiste jaotuste puhul suuri erinevusi ei olnud:



**Joonis 28. Väited ühisürituste kohta, sagedusarvud ja protsendid, joonises on ametnikud ja päästjad koos** (lisa 21, välja on toodud küsimused, sagedusarvud ja täpsed protsendid, autori joonis)

Ühisürituste puhul ollakse pigem positiivsed. Perega üritused on suvepäevad ja laste jõulupidu ning kui vaadata tulemusi, siis töötajad on enam-vähem rahul. Siin ei saa ära unustada seda, et Põhja päästkeskuses töötab ka inimesi, kellel ei ole lapsi ning sellest tulenevalt vastati ka esimese küsimuse puhul „raske öelda“.

Järgmiselt võrdleb autor väiteid tööaja kohta:

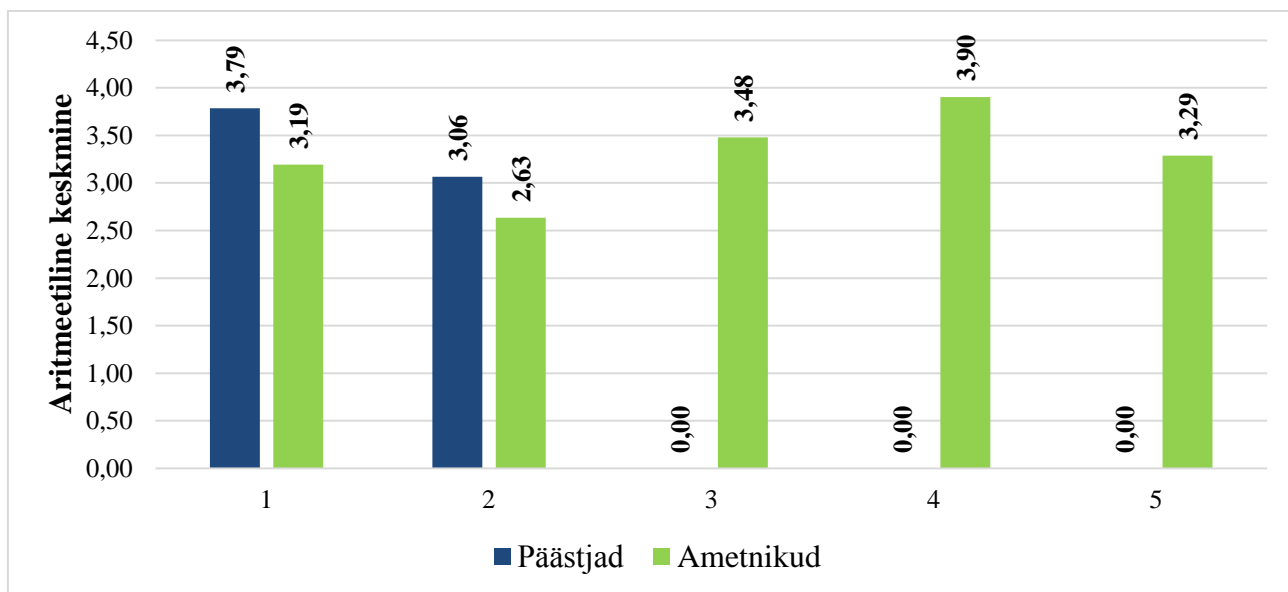


**Joonis 29. Väited tööaja kohta, sagedusarvud ja protsendid, joonises on ametnikud ja päästjad koos** (lisa 22, välja on toodud küsimused, sagedusarvud ja täpsed protsendid, autori joonis)

Antud üldjaotuses ei ole arvestatud päästjate vastuseid väidete 3–4 puhul, kuna neid ei saa adekvaatselt hinnata. Näiteks: väitele nr 3: „Päästeamet võimaldab kaugtööpäevi (v.a päästjad)“, ei ole päästjatel võimalik vastata, sest nende töökoht asub komandos, kus on nendel ka tööks vajalik varustus. Samuti väite nr 4 puhul: „Päästeametis on minu jaoks piisav töökoormus (v.a päästjad)“, töökoormus oleneb väljakutse raskusest; ning väite nr 5 puhul: „Päästeametis on võimalik paindlik tööaeg (v.a päästjad).“

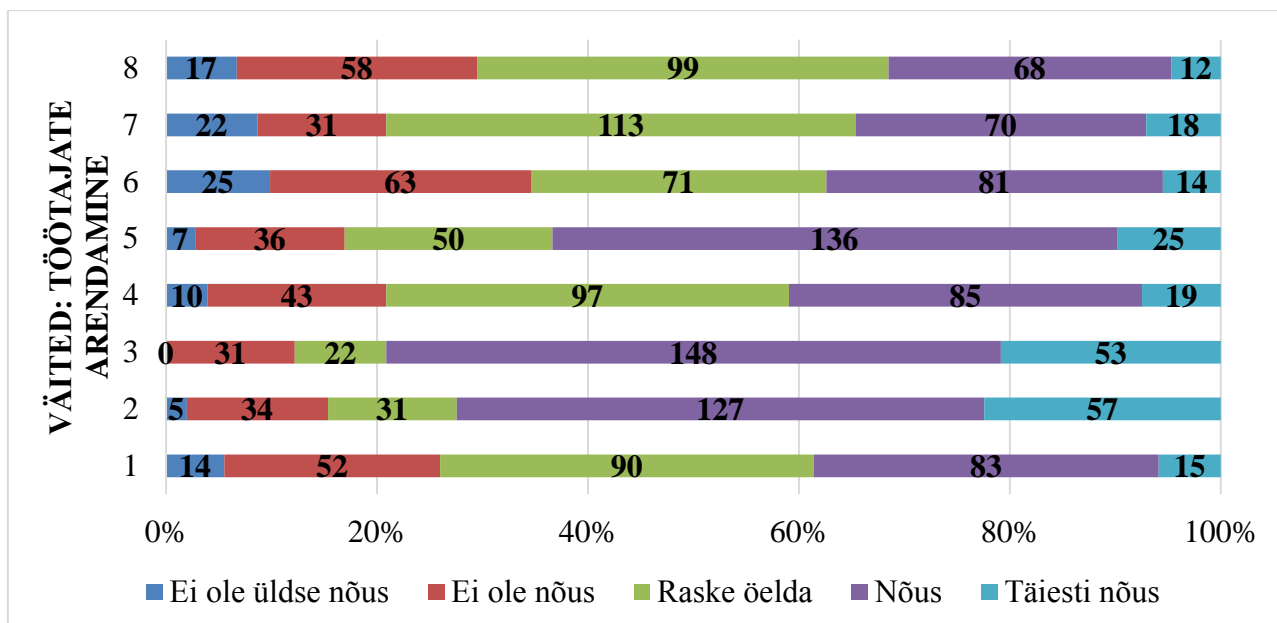
Töötajad, kes teevad valvevahetust, nii päästjad, pressiesindajad kui ka regioonivastutajad jt hindavad kõrgelt tööaja paindlikust, väide nr 1. Kõigil on võimalus vahetada oma valveaja tööpäevi ning samuti vahetada vastavalt oma eraelule.

Antud tabelis hinnatakse väidet nr 2: „Tööülesanded on mõistliku tähtajaga“ hindegaga 3 ehk raske öelda, mis on protsentides 42,3%. Üheks põhjuseks võib tuua selle, et päästjatel on erineva raskusega väljakutsed ning kõiki väljakutseid ei saa antud küsimuse puhul adekvaatselt hinnata. Samas jällegi on hinnanud 71 inimest sama väidet väärtusega 4 (28%) ehk nõus.



**Joonis 30. Väited tööaja kohta, aritmeetiline keskmine, ametnikud ja päästjad (lisa 22, autori joonis)**

Päästjad on esimese kahe väite puhul hinnanud kõrgemalt kui ametnikud. Päästjate töö on vahetustega. Ametnikud, kes on peale tööaega valves, nagu näiteks pressiesindajad, regiooni vastutajad jt, on hinnanud väidet nr 1: „Valvevahetuste puhul võimalik planeerida ja vahetada vahetusi vastavalt isiklikele tegevustele“ natuke madalamalt kui päästjad.



**Joonis 31. Väited töötajate arendamise kohta, sagedusarvud ja protsendid, joonises on ametnikud ja päästjad koos, väited 1–8 (lisa 23, välja on toodud küsimused, sagedusarvud ja täpsed protsendid, autori joonis)**

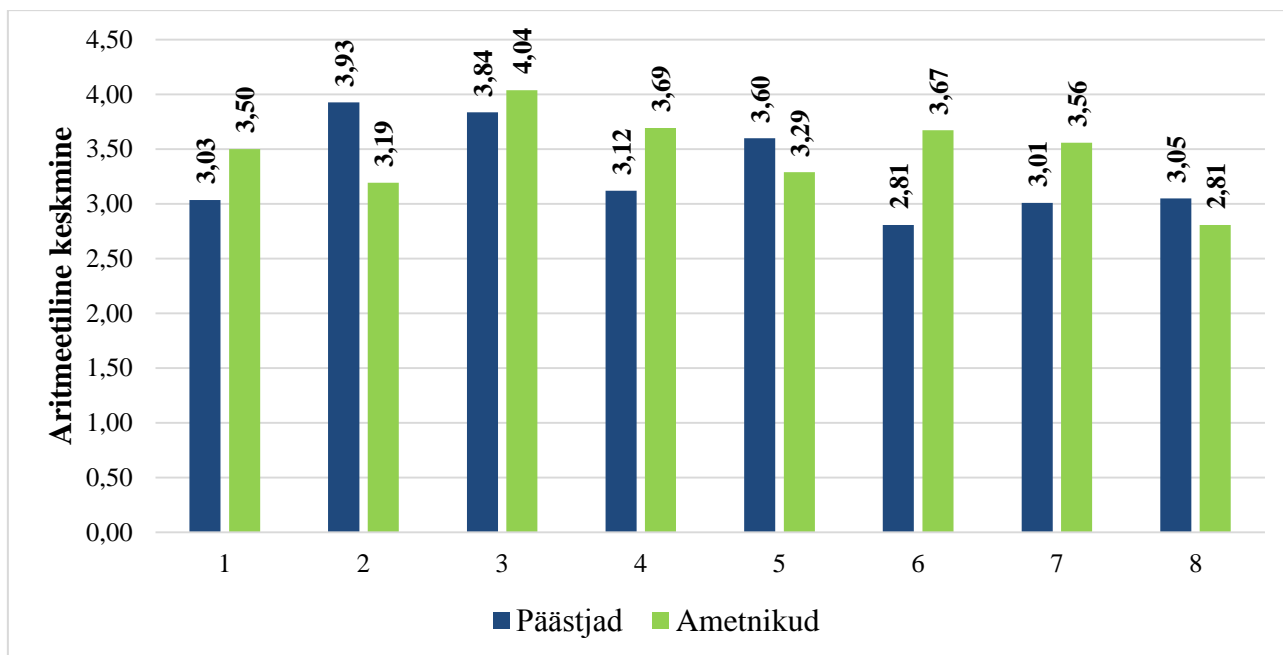
Peale õpinguid suundutakse tööle, mis ei tähenda, et inimene ei taha arendada. Areng töökohal on ilmselt enamuse inimeste soov. Esimest küsimust antud blokis hinnatakse aga varieeruvalt, pigem jääb see vahemikku 20,5%–32,7%. Sellest võib järeldada, et antud asutuse töötajad ootavad rohkem arengut või muutusi.

Väidet nr 2: „Tööle asudes toetati mind sisseelamisel“ hindas väärtusega „4“ 50% vastanutest. See on hea näide sellest, et asutuses töötavad abivalmid ja toetavad kolleegid/ülemused.

Samuti hinnati kõrgelt väidet nr 3: „Minu töö võimaldab mul kasutada oma võimeid, teadmisi ning oskuseid“ 58,3%-ga. Seega antud töökohal saavad inimesed kasutada enda elu jooksul õpitud ning oma eesmärgid ellu viia.

Ülejäänud väidete puhul on hea välja tuua võrdlus ametnike ja päästjate seas, et näha erinevust:





**Joonis 32. Väited töötajate arendamise kohta, aritmeetiline keskmine, ametnikud ja päästjad, väited 1–8 (lisa 23, autori joonis)**

Järgmiselt võrdleb autor kõiki väiteid:

Väide nr 1: „Päästeametis toetatakse töötajate arengut“, hindavad ametnikud kõrgemalt kui päästjad. Ametnike aritmeetiline keskmine on 3,50 ning päästjate oma 3,03.

Väide nr 2: „Tööle asudes toetati mind sisseelamisel“, hindavad aga päästjad kõrgemalt kui ametnikud. Päästjate aritmeetiline keskmine on 3,93 ning ametnikel 3,19. Ilmselt on see sellepärast, et päästja töö on keerulisem, eluohtlikum ning vajab rohkem toetust ehk häid näpunäiteid. Tõsi, päästjad küll õpivad antud ametit ülikoolis, kuid praktikas on see töö raskem.

Väide nr 3: „Minu töö võimaldab mul kasutada oma võimeid, teadmisi ning oskuseid“, hindavad nii ametnikud kui ka päästjad kõrgelt.

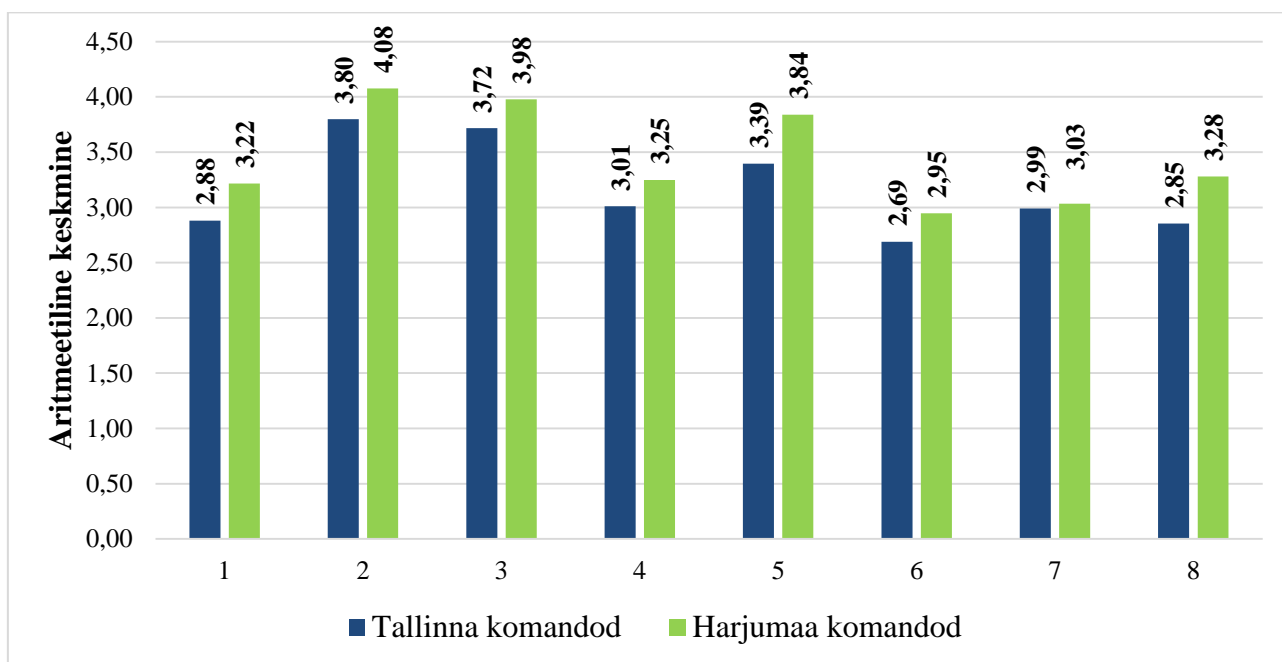
Väide nr 4: „Mul on võimalik saada motiveerivaid tööülesandeid“, hindavad ametnikud kõrgemalt kui päästjad.

Väide nr 5: „Päästeametis on võimalik saada erialaseid lisakoolitusi (tasuta)“, hindavad taaskord ametnikud ja päästjad kõrgelt.

Väide nr 6: „Päästeametis töötamine katab hetkel sinu eneseteostusvajadusi“, hindavad päästjad kordades madalamalt kui ametnikud. See võib olla tingitud omakorda sellest, et suuremaid sündmusi on vähe, selgeks õpitud kõiki teadmisi ei ole võimalik kasutada.

Viimaseid kahte väidet hinnatakse taaskord küllaltki sarnaselt.

Järgmisena võrdleb autor Tallinna ja Harjumaa päästjaid:



**Joonis 33. Väited töötajate arendamise kohta, aritmeetiline keskmine, Tallinna ja Harjumaa päästjad** (lisa 24, autori joonis)

Kõikide väidete puhul on Tallinna komandode päästjad rahuolematumad kui Harjumaa komandode päästjad.

Tallinna päästjad tunnetavad kõige vähem töötajate arengut ning seda, et asutuses on võimalik karjääriredelil edasi liikuda. Kõige kõrgemalt hindavad Tallinna päästjad väidet nr 2: „Tööl asudes toetati mind sisseelamisel“, mille aritmeetiline keskmine on 3,80. Kõrgelt hindavad sama väidet ka Harjumaa komandode päästjad, mille aritmeetiline keskmine on 4,08. Kõige madalamalt hindasid Harjumaa komandode päästjad väidet nr 4: „Mul on võimalik saada motiveerivaid tööülesandeid“, mille aritmeetiline keskmine on 3,25.

Aritmeetilise keskmise tulemused kõikide töötajate vanuste lõikes (vt Lisa 25) on vastavad:

Väidet nr 1 on kõige kõrgemalt hinnanud töötajad vanuses 20–30 ning vanuses 51 ja vanem. Mis tähendab, et nooremad ja vanemad tunnetavad arengut asutuses kõige rohkem.

Väidet nr 2 on kõige kõrgemalt hinnanud töötajad vanuses 20–30, seega noori on tööle tulles sisseelamisel toetatud kõige enam.

Väidet nr 3 on kõige kõrgemalt hinnanud töötajad vanuses 41–50 ning vanuses 51 ja vanemad ehk siis need töötajad on rahul oma tööga, kuna antud töö võimaldab neil kasutada oma võimeid, teadmisi ning oskuseid.

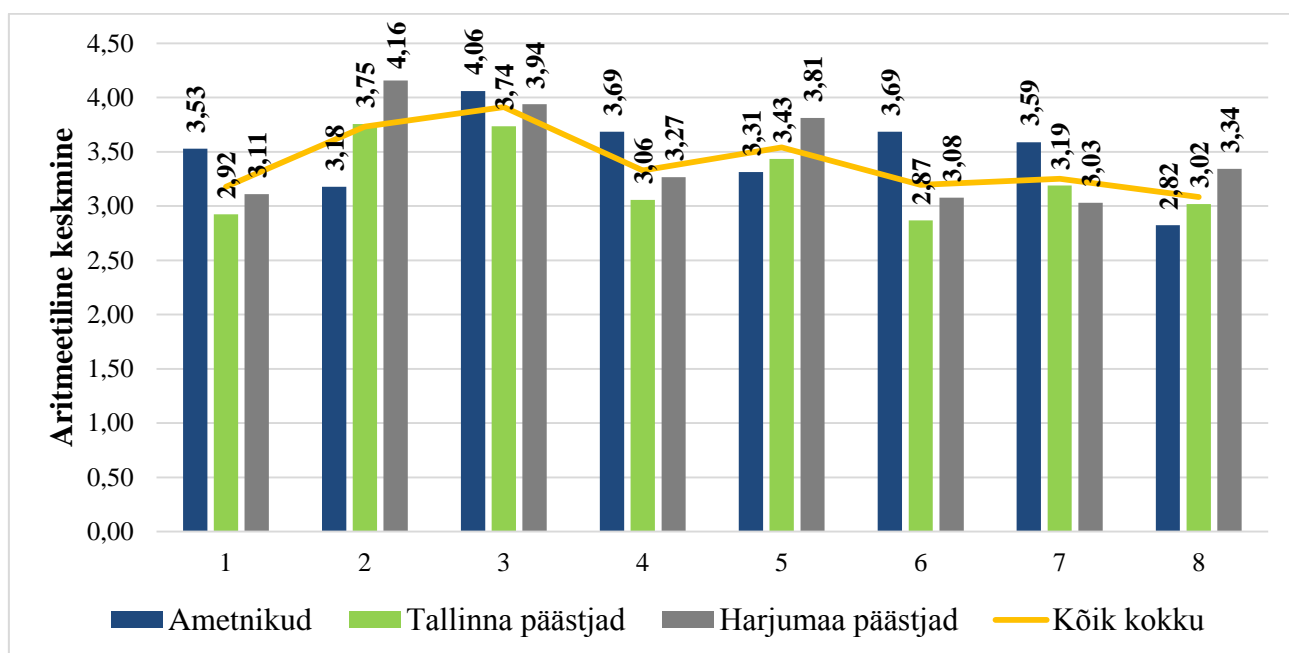
Väidet nr 4 on kõige kõrgemalt hinnanud töötajad vanuses 20–30 ja vanuses 41–50.

Väidet nr 5 on kõige kõrgemalt hinnanud töötajad vanuses 20–30 ning vanuses 51 ja vanemad.

Väidet nr 6 on kõige kõrgemalt hinnanud töötajad vanuses 41–50 ning 51 ja vanemad ehk siis kõrge rahuolu on vanemate töötajate seas seoses eneseteostusvajadustega. See eest nooremad vanuses 20-30 on sama väidet hinnanud kõige madalamalt.

Väidet nr 7 on kõige kõrgemalt hinnanud töötajad vanuses 20–30 ja vanuses 41–50. Nooremad, vanuses 20–30 tavaliselt jätkavad oma õpinguid edasi kõrgkoolis ning nad hindavad ka seda kõrgelt, et töö kõrvalt on võimalik käia kõrgkoolis.

Väidet nr 8 on kõige madalamalt hinnanud töötajad vanuses 31–40.

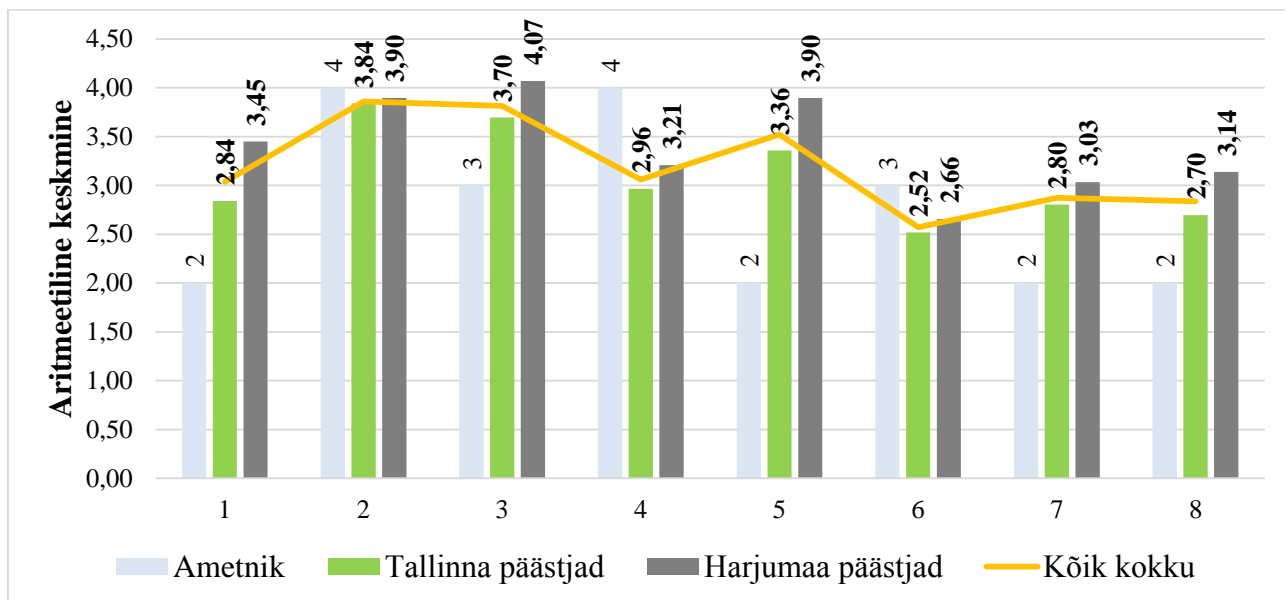


**Joonis 34. Eesti keelt kõnelevate töötajate: ametnikud, Tallinna ja Harjumaa päästjad aritmeetiline keskmine töötajate arendamisest (lisa 26, autori joonis)**

Ametnikud on hinnanud kõrgelt väiteid: 1, 3, 4, 5 ja 7. Kõige madalamalt hindasid eesti keelt kõnelevad ametnikud väidet nr 8: „On võimalik edasi liikuda karjääriredelil.“

Eesti keelt kõnelevad Tallinna päästjad on taas praktiliselt kõiki väiteid madalamalt hinnanud kui Harjumaa päästjad. Sama tulemus on ka vene keelt rääkival Tallinna päästjatel, mida näeb järgmisel joonisel.

Antud joonisel on „ametnik“, sest küsimustikule vastas ainult üks vene keelt kõnelev ametnik. Sellel joonisel võrdleb autor Tallinna ja Harjumaa vene keelt kõnelevaid päästjaid.



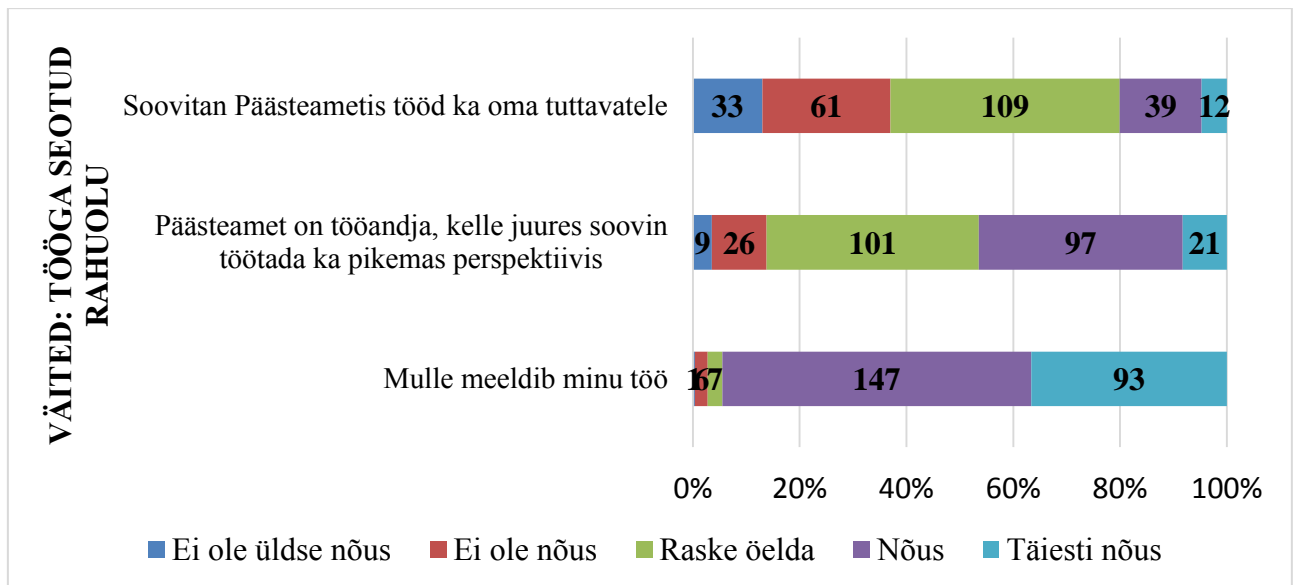
**Joonis 35. Vene keelt kõnelevate töötajate: ametnikud, Tallinna- ja Harjumaa päästjad aritmeetiline keskmine töötajate arendamisest (lisa 26, autori joonis)**

Kui nüüd võrrelda omavahel eesti keelt ja vene keelt kõnelevaid töötajaid, siis tulemused on praktiliselt sarnased. Üks suurim erinevus tuleb väidetega nr 6 ja nr 7.

Kus eesti keelt kõnelevad töötajad on hinnanud kõrgemalt väidet: „Päästeametis töötamine katab hetkel sinu eneseteostusvajadusi“, mille aritmeetiline keskmine on 3,20, siis vene keelt kõnelevatel 2,57.

Samuti väites: „Päästeamet toetab minu töökohustuste kõrvalt õppimist kõrgkoolis“, kus eesti keelt kõnelevate aritmeetiline keskmine on 3,25 ning vene keelt kõnelevate 2,87.

Järgmised joonised on võetud tööga seotud rahuolu blokist. Lõputöö autor ei analüüsi sellest blokist kõiki küsimusi ning antud väited on üldjaotusena, sest ei märganud ülejäänud väidetes suuri erinevusi.



**Joonis 36. Väited tööga seotus rahuolu blokest: „Mulle meeldib minu töö“, „Päästeamet on tööandja, kelle juures soovin töötada ka pikemas perspektiivis ja „Soovitan Päästeametis tööd ka oma tuttavatele“ (välja on toodud küsimused, sagedusarvud ja täpsed protsendid, autori joonis)**

Väide „Mulle meeldib minu töö“, vastati järgmiselt:

254 vastajast 0,4% ei nõustu üldse, 2,4% ei nõustu, 2,8% vastasid „raske öelda“, 57,9% nõustub ning 36,6% nõustub täielikult. Sellest võib järeldada, et antud asutuse töötajad on rahul oma töökohaga.

See on hea, et enamus töötajatest on enda tööga rahul ning neile meeldib see, mida nad suurema osa oma ajast teevad. Kui üldiselt inimestele meeldib nende töö, siis suurem osa vastanutest ei oska öelda, kas jätkata Päästeameti kui tööandja juures töötamist või mitte

Väitele: „Päästeamet on tööandja, kelle juures soovin töötada ka pikemas perspektiivis“ vastavad üle poolte „3 ehk raske öelda“, mis on protsentides 39,8% ning 38,2% protsenti vastanutest vastasid „4 ehk nõus“. Sellest võib järeldada, et on rahulolevaid töötajaid ning rahuolematuid. Miks? Põhjuseid võib olla palju: palgatase, tööaeg, tööülesanded jne.

Suurem osa vastajatest hindasid küsimust: „Soovitan Päästeametis tööd ka oma tuttavatele“ järgmiselt: raske öelda – 42,9%, ei nõustu – 24%, nõustun 15,4% ja ei nõustu üldse 13%. Üldpildis siiski töötajad ilmselt oma tööandjat tuttavatele ei soovitaks.

## 2.4 Ettepanekud

Päästeameti Põhja päästkeskuse töötajad hindavad tööandja brändi ja väärtuspakkumisi erinevalt. On rahulolevaid ja rahuolematuid. Tõsi, nii suure töötajaskonna juures ei saagi kõik rahul olla, küll aga saab töötajate olukorda paremaks muuta.

Teades, et eelnevad uuringud on läbi viidud arvuti vahendusel, siis parim viis vastuste saamiseks on küsitlusi läbi viia antud organisatsioonis paber kandjal. Nii mitmedki päästjad hindasid seda viisi parimaks, sest siis vastatakse. Küsitlus läbi *online* kanalite ei ole efektiivne, kuna siis, kui tuleb väljakutse, on see küsimustik pildilt läinud, ununeb ära jpm.

Autori ettepanekud on järgnevad:

- Tulevikus võiks organisatsioon panustada juhtide arengusse. Juhid on eelkõige need, kes saavad oma töötajaid motiveerida, informeerida ning tõsta töötajate panust töösse. Juhid on ka peamised töötajate nii-öelda kuulajad. Kuna antud küsimustikust tuli välja ka see, et juhid ei märka tööpingeid ja stressi, siis juhtimisalased koolitused aitaksid sellele märkamisele kaasa.
- Mõelda ka inimeste peale, kellel on pered. Näiteks luua lastele mänguruum või mängunurk. Aeg-ajalt tuleb ikka ette olukordi, kus vanematel on vaja lapsi tööle kaasa võtta, sest kodukontoris olemine on keeruline kõikvõimalike koosolekute ja kohtumiste tõttu.
- Nii suured asutuses, nagu seda on Päästeamet, info edasi kandmine on keeruline. Muuta paremaks info liikumine eelkõige komandode tasandil, sest väga paljude hüvede kohta selgus, et komandod ei tea nendest mitte midagi. Kuna komandopealikel on kord nädalas koosolek, siis nende otsene juht võiks neid varustada korra kuus/kvartalis infolehtedega, mida saab komandodesse viia. Tõsi, e-maile küll saadetakse, aga tegelikkuses on teada, et päästjad ei loe neid, sest iga kolme päeva tagant tööl käies kipub postkast täis saama kõikvõimalikest kirjadest, kus on raske infot sorteerida.
- Tähtsamat infot hüvede ja pakkumiste kohta on soovitatav laiali jagada kahes keeles, eesti ja vene keeles. Kuigi vene keelt kõnelevate töötajate keeletase peab olema B2, on tegelikkuses nii, et juba raskema kirja pildi juures kipub teksti mõistmine raskeks minema.
- Asutuse siseselt muuta info kättesaadavust paremaks ja kaasaegsemaks.

- Amet võiks mõelda tulevikus sellele, et tööle võetakse inimene, kes töötab välja hüvede programmi ning vajadusel uuendab pakutavaid hüvesid.
- Rohkem võiks kaasata tegevuste arendamisel päästjaid ja ka teisi valdkonna inimesi.

## KOKKUVÕTE

Päästeamet ei kao kuhugi, kuna organisatsiooni pakutav teenus on eluks vajalik. Küll aga ajaga kaasnevad muudatused ning aina rohkem peavad inimesed enda turvalisuse pärast vaeva nägema. Päästeameti strateegia on aastatega aina rohkem ennetuslik ning pigem toetav struktuur.

Antud asutus ei saa mõelda ainult väljapoole, vaid peab vaatama ka sissepoole. Kõik algab ikkagi iseendast, mis tähendab, et kui ametil on soov oma eesmärgid ja strateegia ellu viia, siis selleks peavad juhid, ametnikud ja päästjad rahul olema. Rahulolev töötaja teeb oma tööd hästi ja motiveeritumalt.

Autori hinnangul täitis töö kirjutaja täies ulatuses oma eesmärgi. Organisatsioon, mille kohta autor viis läbi küsitluse, näitas selgelt ära, et väärtuspakkumiste ehk hüvede osas on asutusel veel palju tööd teha, kuid seejuures ei saa eeldada, et tegeletakse kõigega ja kohe. Ajaline, rahaline ja tööjõu suure hulga tõttu ei ole see lihtsalt võimalik. On teada, et hüvede ehk väärtuspakkumiste loomine ametis on viimase kahe aastaga aina rohkem tähelepanu saavam valdkond ning sellest lähtuvalt saab autor esitada oma töö tulemused ametile ning sellest omakorda ka soovitada valdkondi, milles oleks vaja teha süvitsi lisa uuringuid.

Autori uuringus osales 422 inimesest 254, mis oli piisav valim uuringuks. Autor selgitas välja järgmise:

- Teadlikkus hüvedest ametnike seas
- Teadlikkus hüvedest Tallinna komandodes
- Teadlikkus hüvedest Harjumaa komandodes

Millest omakorda sai välja tuua:

- Teadlikkus hüvedest üldjaotusena



- Teadlikkus hüvedest ametnike ja päästjate seas
- Teadlikkus hüvedest Tallinna ja Harjumaa komandode seas
- Teadlikkus hüvedest emakeelt eesti keelena kõnelevate töötajate seas
- Teadlikkus hüvedes emakeelt vene keelena kõnelevate töötajate seas

Esialgu soovitab autor ametile kolm peamist suunda, kuhu suunatakse rohkem ajalist ja rahalist ressursi mingi perioodi vältel. See ei tähenda, et amet ei võiks võtta kõiki ettepanekuid arvesse.

Antud lõputöö autor soovitab võtta nendeks suundadeks järgmised punktid:

- Muuta paremaks infovahetus komandode tasandil
- Tähtsamad allikad teha mitme keelseks (uudiskiri jt)
- Kaasata päästjaid rohkem arengukavade väljatöötamise juurde

Lõputöö lõpetuseks võib öelda, et asutuses on pigem madal väärtuspakkumiste ehk hüvede teadlikkus Päästeameti Põhja päästekeskuse töötajate teadvuses.

## VIIDATUD ALLIKAD

1. **Alas, Ruth.** (2008) Juhtimise alused. Kirjastus: Külim
2. **Bachmann, Talis.** (2005). Reklaamipsühholoogia. Kirjastus: ILO AS
3. **Barrow, Simon., Mosely, Richard.** (2005) The Employer Brand: *Bringing the Best of Brand Management to People at Work* . Kirjastus: John Wiley & Sons Ltd,
4. **Batey, Mark.** (2008) Brand meaning. Kirjastus: Taylor & Francis Group
5. **Baustad, Ingeborg., Sorsveen, Age.** (2009) Juhtimise argipäev. Kirjastus: Ledelse pa norsk, Tallinn 2009
6. **Beljajev, Riina.** (september 2007) Milleks organisatsioonile põhiväärtused? Ajakiri Directo Online väljaanne. [WWW]  
<http://www.director.ee/milleks-organisatsioonile-phivrtused/>
7. **Chernatony de Leslie., McDonald, Malcom., Wallace, Elaine.** (2011) Creating Powerful Brands. Kirjastus: Published by Elsevier Ltd
8. **Clifton, Rita., Simmons, John.** (2003) Brands and Branding. Kirjastus: Profile Books Ltd
9. **CV Keskus.** 20 huvitavat lahendust, kuidas motiveerida oma töötajaid ilma palka tõstmata. [WWW]  
[http://www.cvkeskus.ee/career.php?menu=2&lastmenu=227&text\\_id=1873](http://www.cvkeskus.ee/career.php?menu=2&lastmenu=227&text_id=1873)
10. **Karu, Kaisa-Triin.** (30. märts 2015) Töötaja väärtuspakkumine-ABC. [WWW]  
<http://www.brandem.ee/blogi/t%C3%B6taja-v%C3%A4rtuspakkumine-abc>
11. **Keller, Margit.** Sissejuhatus brändimisse ja turunduskommunikatsiooni. [WWW]  
<http://www.meediakoolitajad.edu.ee/files/Files/13565290118.pdf>
12. **Kotler, Philip., Pfoertch Waldemar.** (2006) B2B Brand Management: *with the cooperation of Ines Michi*. Kirjastus: Springer Berlin Heidelberg
13. **Mariotti, John.** (1999) Smart Things to Know About Brands & Branding Smart Series. Kirjastus: Capstone Publishing Ltd.

14. **Mosley, Richard.** (11. mai 2015) CEOs Need to Pay Attention to Employer Branding. Harvard Review. [WWW] <https://hbr.org/2015/05/ceos-need-to-pay-attention-to-employer-branding>
15. **Pedras, J., Liivamägi, A., Varts, R.** (2007) PARE personalijuhtimise käsiraamat. Kirjastus: Pegasus.
16. **Pringle, Hamish., Thompson, Marjorie.** (2003) Hingega Bränd. Kirjastus: Pegasus
17. **Päästeameti kodulehekülg.** Organisatsioon. [WWW] [http://päästeamet.ee/et/paasteamet/organisatsioon/ \(1.05.2016\)](http://päästeamet.ee/et/paasteamet/organisatsioon/ (1.05.2016))
18. **Päästeameti kodulehekülg.** Struktuur. [WWW] [http://päästeamet.ee/et/paasteamet/organisatsioon/struktuur.html \(1.05.2016\)](http://päästeamet.ee/et/paasteamet/organisatsioon/struktuur.html (1.05.2016))
19. **Päästeameti kodulehekülg.** Strateegia. [WWW] [https://www.rescue.ee/et/paasteamet/organisatsioon/strateegia.html \(20.11.2016\)](https://www.rescue.ee/et/paasteamet/organisatsioon/strateegia.html (20.11.2016))
20. **Päästeameti kodulehekülg.** Päästeameti Strateegia aastani 2025. [WWW] [https://www.rescue.ee/dotAsset/d3ebf2fa-9987-4e6f-8860-6f201c29fb7c.pdf \(20.11.2016\)](https://www.rescue.ee/dotAsset/d3ebf2fa-9987-4e6f-8860-6f201c29fb7c.pdf (20.11.2016))
21. **Sooberg-Aettik, Kadri.** (10. veebruar 2016) Tööandja bränd – peegeldus ettevõtte tõelisusest! Äripäev. [WWW] <http://www.aripaev.ee/sisuturundus/2016/02/10/tooandja-brand--peegeldus-ettevotte-toelisusest>
22. **Vadi, Maaja.** (1995) Organisatsiooni käitumine. Tartu Ülikooli Kirjastus
23. **Vihalem, Ann.** (2003) Turunduse Alused. Kirjastus: Külim
24. **Vance, J., Robert.** (2006) Employee Engagement and Commitment. Kirjastus: SHRM Foundation.
25. **Whitmore, John.** (2009) Tulemuslikkuse treenimine. Kirjastus: Väike Vanker, 2009

## LISAD

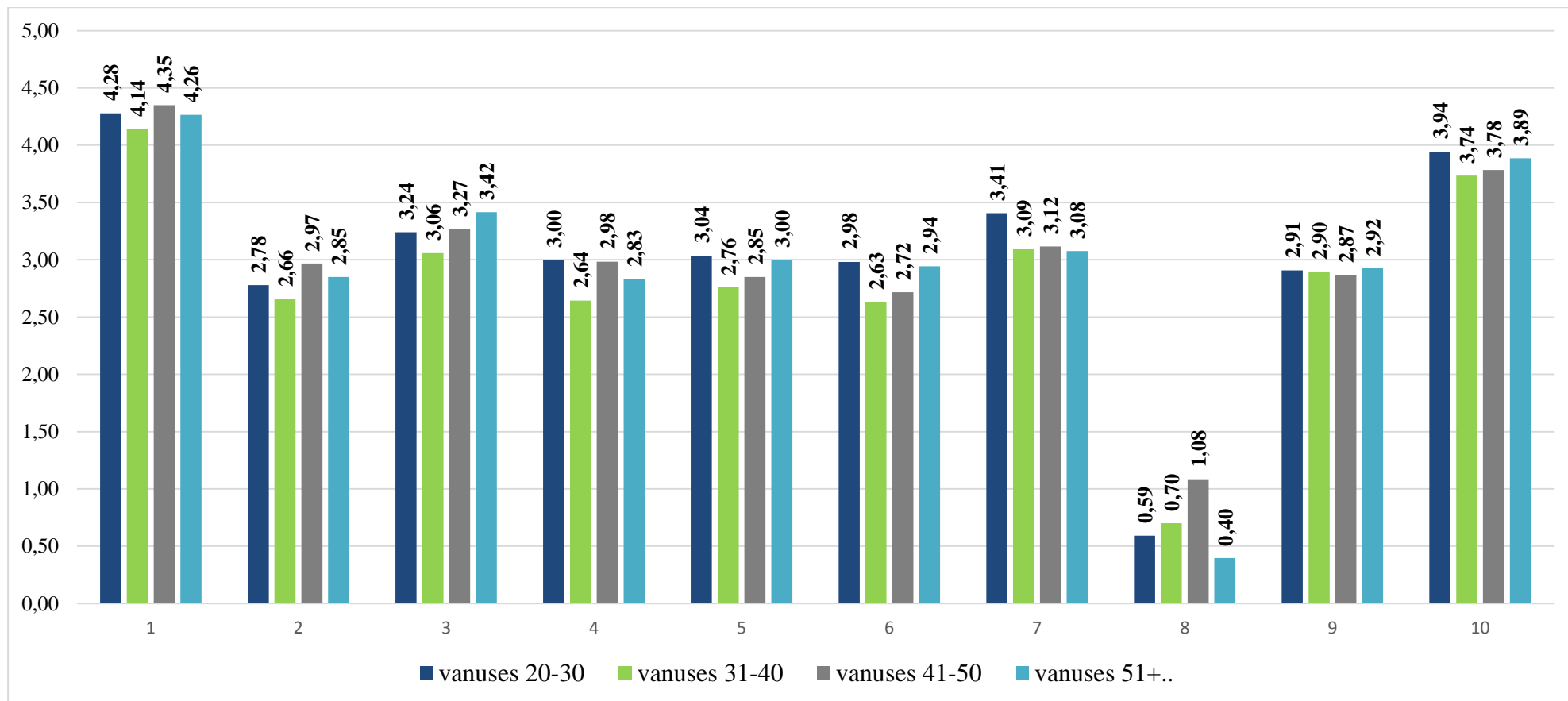
**Lisa 1. Üldjaotus: Organisatsioonist; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine**

Nr.	ORGANISATSIOONIST	Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	Ametnike aritmeetiline keskmine	Päästjate aritmeetiline keskmine
1.	Päästeametil on hea maine	1	0.4%	5	2.0%	28	11.0%	117	46.1%	103	40.6%	4,73	4,12
2.	Päästeamet on hästi juhitud	16	6.3%	70	27.6%	123	48.4%	40	15.7%	5	2.0%	3,19	2,69
3.	Päästeamet on edukas organisatsioon	8	3.1%	35	13.8%	116	45.7%	83	32.7%	12	4.7%	3,81	3,07
4.	Päästeamet hoolib oma töötajatest	31	12.2%	68	26.8%	78	30.7%	65	25.6%	12	4.7%	3,87	2,57
5.	Päästeameti kuvand tööjõuturul on positiivne	11	4.3%	80	31.5%	103	40.6%	46	18.1%	14	5.5%	2,71	2,94
6.	Päästeametis on avatud õhkkond	16	6.3%	75	29.5%	113	44.5%	46	18.1%	4	1.6%	2,92	2,76
7.	Päästeamet asutusena loob mulle häid emotsioone	10	3.9%	54	21.3%	91	35.8%	83	32.7%	16	6.3%	3,5	3,07
8.	Päästeametis on positiivne tööõhkkond (v.a päästjad)	0	0.0%	5	9.6%	21	40.4%	24	46.2%	2	3.8%	3,44	0,00
9.	Päästeamet väärtustab peredega inimesi	22	8.7%	48	18.9%	127	50.0%	48	18.9%	9	3.5%	2,83	2,92
10.	Päästeameti väärtused on ka mulle olulised	3	1.2%	16	6.3%	43	16.9%	153	60.2%	39	15.4%	4,04	3,77

**Lisa 2. Organisatsioonist: Tallinna ja Harjumaa komandod; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine**

		Tallinna komandod										
Nr.	ORGANISATSIOONIST	Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	Aritmeetiline keskmine
1.	Päästeametil on hea maine	0	0.0%	3	2.8%	16	14.7%	57	52.3%	33	30.3%	4,10
2.	Päästeamet on hästi juhitud	7	6.4%	34	31.2%	54	49.5%	14	12.8%	0	0.0%	2,69
3.	Päästeamet on edukas organisatsioon	1	0.9%	21	19.3%	58	53.2%	27	24.8%	2	1.8%	3,07
4.	Päästeamet hoolib oma töötajatest	14	12.8%	47	43.1%	32	29.4%	14	12.8%	2	1.8%	2,48
5.	Päästeameti kuvand tööjõuturul on positiivne	5	4.6%	33	30.3%	47	43.1%	18	16.5%	6	5.5%	2,88
6.	Päästeametis on avatud õhkkond	8	7.3%	44	40.4%	41	37.6%	16	14.7%	0	0.0%	2,60
7.	Päästeamet asutusena loob mulle häid emotsioone	5	4.6%	30	27.5%	39	35.8%	30	27.5%	5	4.6%	3,00
8.	Päästeamet väärtustab peredega inimesi	7	6.4%	23	21.1%	58	53.2%	18	16.5%	3	2.8%	2,88
9.	Päästeameti väärtused on ka mulle olulised	3	2.8%	9	8.3%	22	20.2%	64	58.7%	11	10.1%	3,65
		Harjumaa komandod										
Nr.	ORGANISATSIOONIST	Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	Aritmeetiline keskmine
1.	Päästeametil on hea maine	1	1.1%	2	2.2%	11	11.8%	48	51.6%	31	33.3%	4,14
2.	Päästeamet on hästi juhitud	9	9.7%	29	31.2%	39	41.9%	13	14.0%	3	3.2%	2,70
3.	Päästeamet on edukas organisatsioon	7	7.5%	13	14.0%	42	45.2%	29	31.2%	2	2.2%	3,06
4.	Päästeamet hoolib oma töötajatest	17	18.3%	21	22.6%	31	33.3%	22	23.7%	2	2.2%	2,69
5.	Päästeameti kuvand tööjõuturul on positiivne	5	5.4%	22	23.7%	39	41.9%	22	23.7%	5	5.4%	3,00
6.	Päästeametis on avatud õhkkond	8	8.6%	21	22.6%	34	36.6%	28	30.1%	2	2.2%	2,95
7.	Päästeamet asutusena loob mulle häid emotsioone	5	5.4%	22	23.7%	26	28.0%	33	35.5%	7	7.5%	3,16
8.	Päästeamet väärtustab peredega inimesi	9	9.7%	13	14.0%	47	50.5%	21	22.6%	3	3.2%	2,96
9.	Päästeameti väärtused on ka mulle olulised	0	0.0%	3	3.2%	20	21.5%	53	57.0%	17	18.3%	3,90

**Lisa 3. Organisatsioonist: vanuste lõikes, aritmeetiline keskmine**



**Lisa 4. Organisatsioonist: Eesti ja vene keelt kõnelevate töötajate jaotus; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine**

		EST										Ametnikud	Tallinn	Harjumaa	Kokku
Nr.	ORGANISATSIOONIST	Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine
1.	Päästeametil on hea maine	1	0.6%	3	1.8%	16	9.5%	71	42.3%	77	45.8%	4,75	4,13	4,11	4,31
2.	Päästeamet on hästi juhitud	8	4.8%	41	24.4%	93	55.4%	24	14.3%	2	1.2%	3,22	2,85	2,50	2,83
3.	Päästeamet on edukas organisatsioon	4	2.4%	16	9.5%	88	52.4%	52	31.0%	8	4.8%	3,84	3,17	2,88	3,26
4.	Päästeamet hoolib oma töötajatest	14	8.3%	41	24.4%	57	33.9%	47	28.0%	9	5.4%	3,88	2,47	2,67	2,98
5.	Päästeameti kuvand tööjõuturul on positiivne	6	3.6%	58	34.5%	68	40.5%	28	16.7%	8	4.8%	2,73	2,91	2,89	2,85
6.	Päästeametis on avatud õhkkond	6	3.6%	54	32.1%	85	50.6%	20	11.9%	3	1.8%	2,94	2,55	2,80	2,76
7.	Päästeamet asutusena loob mulle häid emotsioone	5	3.0%	37	22.0%	68	40.5%	51	30.4%	7	4.2%	3,53	2,87	2,97	3,11
8.	Päästeametis on positiivne tööõhkkond	0	0.0%	4	7.8%	21	41.2%	24	47.1%	2	3.9%	3,47	0,00	0,00	1,05
9.	Päästeamet väärtustab peredega inimesi	13	7.7%	32	19.0%	87	51.8%	30	17.9%	6	3.6%	2,86	2,85	2,98	2,90
10.	Päästeameti väärtused on ka mulle olulised	1	0.6%	10	6.0%	29	17.3%	105	62.5%	23	13.7%	4,04	3,58	3,86	3,83
		RUS										Ametnikud	Tallinn	Harjumaa	Kokku
Nr.	ORGANISATSIOONIST	Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine
1.	Päästeametil on hea maine	0	0.0%	2	2.3%	12	14.0%	46	53.5%	26	30.2%	4,00	4,07	4,21	4,12
2.	Päästeamet on hästi juhitud	8	9.3%	29	33.7%	30	34.9%	16	18.6%	3	3.5%	2,00	2,54	3,14	2,73
3.	Päästeamet on edukas organisatsioon	4	4.7%	19	22.1%	28	32.6%	31	36.0%	4	4.7%	2,00	2,98	3,48	3,14
4.	Päästeamet hoolib oma töötajatest	17	19.8%	27	31.4%	21	24.4%	18	20.9%	3	3.5%	3,00	2,48	2,72	2,57
5.	Päästeameti kuvand tööjõuturul on positiivne	5	5.8%	22	25.6%	35	40.7%	18	20.9%	6	7.0%	2,00	2,86	3,24	2,98
6.	Päästeametis on avatud õhkkond	10	11.6%	21	24.4%	28	32.6%	26	30.2%	1	1.2%	2,00	2,64	3,28	2,85
7.	Päästeamet asutusena loob mulle häid emotsioone	5	5.8%	17	19.8%	23	26.7%	32	37.2%	9	10.5%	2,00	3,13	3,59	3,27
8.	Päästeametis on positiivne tööõhkkond	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2,00	0,00	0,00	0,02
9.	Päästeamet väärtustab peredega inimesi	9	10.5%	16	18.6%	40	46.5%	18	20.9%	3	3.5%	1,00	2,91	2,90	2,88
10.	Päästeameti väärtused on ka mulle olulised	2	2.3%	6	7.0%	14	16.3%	48	55.8%	16	18.6%	4,00	3,71	4,00	3,81

**Lisa 5. Üldjaotus: Töö tasustamine ja tunnustamine; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine**

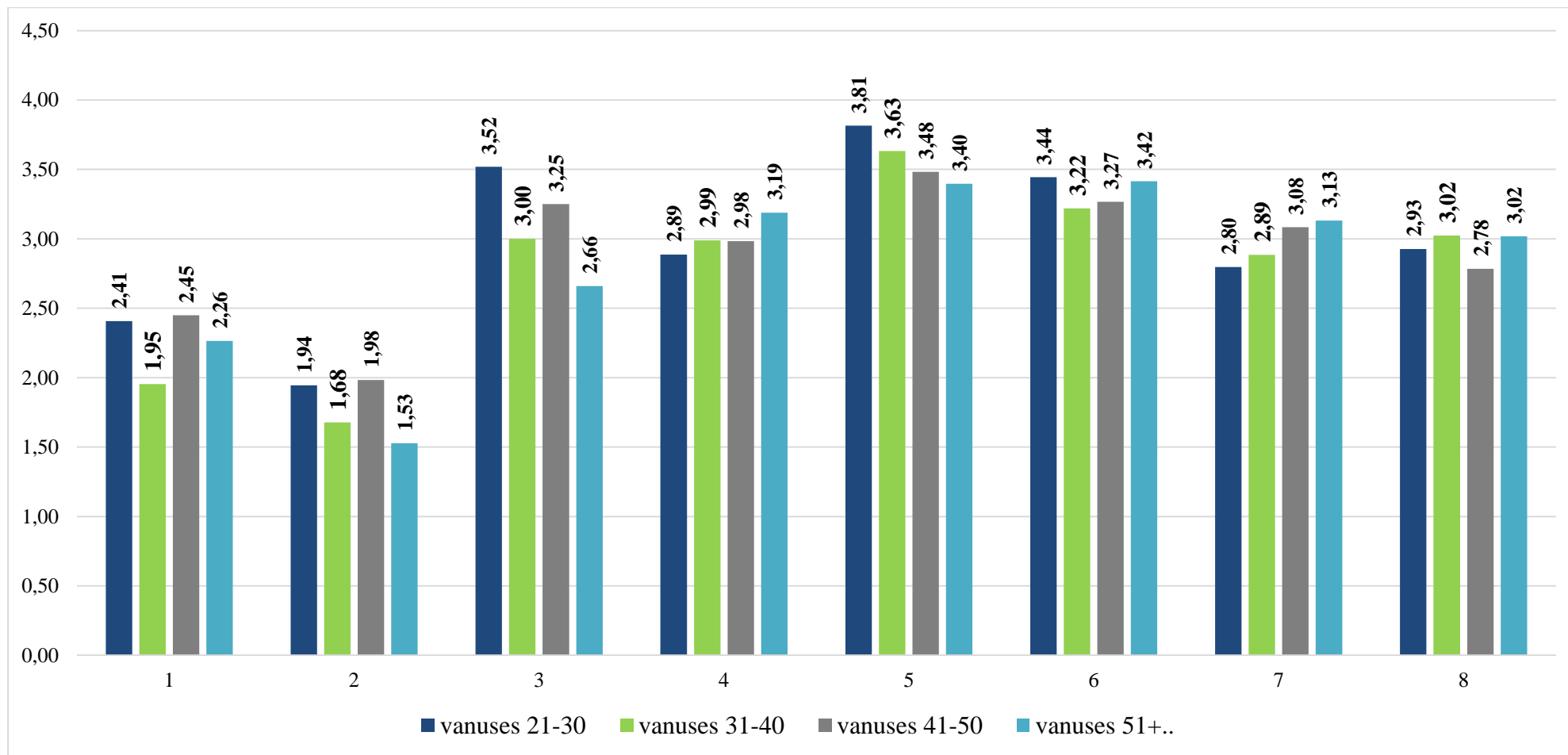
Nr.	TÖÖ TASUSTAMINE JA TUNNUSTAMINE	Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	Ametnike aritmeetiline keskmine	Päätjate aritmeetiline keskmine
1.	Töö Päästeametis on hinnatud ja õiglaselt tasustatud	82	32.3%	75	29.5%	64	25.2%	22	8.7%	11	4.3%	2,69	2,11
2.	Päästeameti palk katab sinu vajadused	123	48.4%	89	35.0%	21	8.3%	18	7.1%	3	1.2%	2,67	1,54
3.	Päästeametis saab rahalist preemiat	20	7.9%	60	23.6%	64	25.2%	95	37.4%	15	5.9%	3,71	2,94
4.	Ületunnid makstakse kinni (rahaliselt)	49	19.4%	31	12.3%	64	25.3%	87	34.4%	22	8.7%	3,13	2,98
5.	Ületunnid makstakse kinni (vabade päevade võtmisega)	14	5.5%	15	5.9%	70	27.6%	118	46.5%	37	14.6%	3,46	3,62
6.	Päästeametis tunnustatakse häid töötajaid oma ringis	12	4.7%	25	9.8%	99	39.0%	106	41.7%	12	4.7%	3,27	3,33
7.	Päästeametis tunnustatakse häid töötajaid avalikult (Meedia, Facebook jpm.)	16	6.3%	41	16.1%	144	56.7%	42	16.5%	11	4.3%	3,02	2,95
8.	Päästeametis väärtustatakse minu tööd	18	7.1%	44	17.3%	132	52.0%	54	21.3%	6	2.4%	3,19	2,88



**Lisa 6. Töö tasustamine ja tunnustamine: Tallinna ja Harjumaa komandod; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine**

		<b>Tallinna komandod</b>										
<b>Nr.</b>	<b>TÖÖ TASUSTAMINE JA TUNNUSTAMINE</b>	<b>Arv 1</b>	<b>%</b>	<b>Arv 2</b>	<b>%</b>	<b>Arv 3</b>	<b>%</b>	<b>Arv 4</b>	<b>%</b>	<b>Arv 5</b>	<b>%</b>	<b>Aritmeetiline keskmine</b>
1.	Töö Päästeametis on hinnatud ja õiglaselt tasustatud	40	36.7%	38	34.9%	19	17.4%	9	8.3%	3	2.8%	2,06
2.	Päästeameti palk katab sinu vajadused	66	60.6%	35	32.1%	6	5.5%	2	1.8%	0	0.0%	1,49
3.	Päästeametis saab rahalist preemiat	12	11.0%	34	31.2%	27	24.8%	34	31.2%	2	1.8%	2,82
4.	Ületunnid makstakse kinni (rahaliselt)	21	19.3%	16	14.7%	16	14.7%	46	42.2%	10	9.2%	3,07
5.	Ületunnid makstakse kinni (vabade päevade võtmisega)	5	4.6%	9	8.3%	28	25.7%	56	51.4%	11	10.1%	3,54
6.	Päästeametis tunnustatakse häid töötajaid oma ringis	4	3.7%	13	11.9%	40	36.7%	48	44.0%	4	3.7%	3,32
7.	Päästeametis tunnustatakse häid töötajaid avalikult (Meedia, Facebook jpm.)	8	7.3%	17	15.6%	67	61.5%	13	11.9%	4	3.7%	2,89
8.	Päästeametis väärtustatakse minu tööd	10	9.2%	26	23.9%	51	46.8%	21	19.3%	1	0.9%	2,79
		<b>Harjumaa komandod</b>										
<b>Nr.</b>	<b>TÖÖ TASUSTAMINE JA TUNNUSTAMINE</b>	<b>Arv 1</b>	<b>%</b>	<b>Arv 2</b>	<b>%</b>	<b>Arv 3</b>	<b>%</b>	<b>Arv 4</b>	<b>%</b>	<b>Arv 5</b>	<b>%</b>	<b>Aritmeetiline keskmine</b>
1.	Töö Päästeametis on hinnatud ja õiglaselt tasustatud	35	37.6%	26	28.0%	18	19.4%	8	8.6%	6	6.5%	2,18
2.	Päästeameti palk katab sinu vajadused	50	53.8%	33	35.5%	7	7.5%	2	2.2%	1	1.1%	1,61
3.	Päästeametis saab rahalist preemiat	8	8.6%	18	19.4%	30	32.3%	32	34.4%	5	5.4%	3,09
4.	Ületunnid makstakse kinni (rahaliselt)	22	23.9%	13	14.1%	19	20.7%	32	34.8%	6	6.5%	2,86
5.	Ületunnid makstakse kinni (vabade päevade võtmisega)	4	4.3%	6	6.5%	21	22.6%	44	47.3%	18	19.4%	3,71
6.	Päästeametis tunnustatakse häid töötajaid oma ringis	4	4.3%	9	9.7%	37	39.8%	37	39.8%	6	6.5%	3,34
7.	Päästeametis tunnustatakse häid töötajaid avalikult (Meedia, Facebook jpm.)	6	6.5%	15	16.1%	49	52.7%	17	18.3%	6	6.5%	3,02
8.	Päästeametis väärtustatakse minu tööd	8	8.6%	13	14.0%	47	50.5%	22	23.7%	3	3.2%	2,99

### Lisa 7. Töö tasustamine ja tunnustamine: vanuste lõikes, aritmeetiline keskmine



**Lisa 8. Töö tasustamine ja tunnustamine: Eesti ja vene keelt kõnelevate töötajate jaotus; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine**

		EST										Ametnikud	Tallinn	Harjumaa	Kokku
Nr.	TÖÖ TASUSTAMINE JA TUNNUSTAMINE	Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine
1.	Töö Päästeametis on hinnatud ja õiglaselt tasustatud	55	32.7%	51	30.4%	50	29.8%	9	5.4%	3	1.8%	2,71	1,92	1,84	2,13
2.	Päästeameti palk katab sinu vajadused	66	39.3%	65	38.7%	18	10.7%	17	10.1%	2	1.2%	2,71	1,72	1,55	1,95
3.	Päästeametis saab rahalist preemiat	14	8.3%	38	22.6%	38	22.6%	67	39.9%	11	6.5%	3,71	2,85	2,92	3,14
4.	Ületunnid makstakse kinni (rahaliselt)	30	18.0%	19	11.4%	48	28.7%	58	34.7%	12	7.2%	3,16	2,96	2,95	3,02
5.	Ületunnid makstakse kinni (vabade päevade võtmisega)	9	5.4%	8	4.8%	49	29.2%	78	46.4%	24	14.3%	3,45	3,53	3,77	3,60
6.	Päästeametis tunnustatakse häid töötajaid oma ringis	9	5.4%	16	9.5%	69	41.1%	68	40.5%	6	3.6%	3,27	3,23	3,31	3,27
7.	Päästeametis tunnustatakse häid töötajaid avalikult (Meedia, Facebook jpm.)	8	4.8%	27	16.1%	95	56.5%	32	19.0%	6	3.6%	3,02	2,87	3,11	3,01
8.	Päästeametis väärtustatakse minu tööd	9	5.4%	28	16.7%	92	54.8%	34	20.2%	5	3.0%	3,18	2,81	2,98	2,99
		RUS										Ametnikud	Tallinn	Harjumaa	Kokku
Nr.	TÖÖ TASUSTAMINE JA TUNNUSTAMINE	Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine
1.	Töö Päästeametis on hinnatud ja õiglaselt tasustatud	27	31.4%	24	27.9%	14	16.3%	13	15.1%	8	9.3%	2,00	2,18	2,93	2,43
2.	Päästeameti palk katab sinu vajadused	57	66.3%	24	27.9%	3	3.5%	1	1.2%	1	1.2%	1,00	1,27	1,76	1,43
3.	Päästeametis saab rahalist preemiat	6	7.0%	22	25.6%	26	30.2%	28	32.6%	4	4.7%	4,00	2,79	3,45	3,02
4.	Ületunnid makstakse kinni (rahaliselt)	19	22.1%	12	14.0%	16	18.6%	29	33.7%	10	11.6%	2,00	3,18	2,66	2,99
5.	Ületunnid makstakse kinni (vabade päevade võtmisega)	5	5.8%	7	8.1%	21	24.4%	40	46.5%	13	15.1%	4,00	3,55	3,59	3,57
6.	Päästeametis tunnustatakse häid töötajaid oma ringis	3	3.5%	9	10.5%	30	34.9%	38	44.2%	6	7.0%	3,00	3,41	3,41	3,41
7.	Päästeametis tunnustatakse häid töötajaid avalikult (Meedia, Facebook jpm.)	8	9.3%	14	16.3%	49	57.0%	10	11.6%	5	5.8%	3,00	2,91	2,83	2,88
8.	Päästeametis väärtustatakse minu tööd	9	10.5%	16	18.6%	40	46.5%	20	23.3%	1	1.2%	4,00	2,77	3,00	2,86

### Lisa 9. Üldjaotus: Tervisearendus; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine

Nr.	TERVISEARENDUS	Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	Ametnike aritmeetiline keskmine	Päästjate aritmeetiline keskmine
1.	Päästeamet hoolib töötajate tervisest	17	6.7%	26	10.2%	64	25.2%	123	48.4%	24	9.4%	4,02	3,29
2.	On võimalik tasuta sportida (jõusaal, spordiväljakud, ühistreeningud)	23	9.1%	62	24.4%	53	20.9%	97	38.2%	19	7.5%	3,40	3,03
3.	Päästeamet võimaldab soodsamaid sportimisvõimalusi	29	11.4%	50	19.7%	90	35.4%	66	26.0%	19	7.5%	3,94	2,74
4.	Tööl on võimalik enda tervist kontrollida (vererõhk jne)	42	16.5%	80	31.5%	54	21.3%	51	20.1%	27	10.6%	4,37	2,36
5.	Päästeametis on võimalik puhata tööajal (puhkuseks mõeldud üldkasutusel olevad toad)	7	2.8%	22	8.7%	41	16.1%	138	54.3%	46	18.1%	3,44	3,85
6.	Vajadusel saan Päästeametist psühholoogilisel nõustamisel abi	13	5.1%	24	9.4%	130	51.2%	71	28.0%	16	6.3%	3,56	3,12
7.	Juhid märkavad inimeste vaimseid pingeid ja tööstressi	35	13.8%	70	27.6%	115	45.3%	31	12.2%	3	1.2%	2,48	2,62
8.	Olen rahul tervisekontrollide teenusega, mida tööandja mulle pakub	6	2.4%	19	7.5%	32	12.6%	163	64.2%	34	13.4%	3,79	3,79

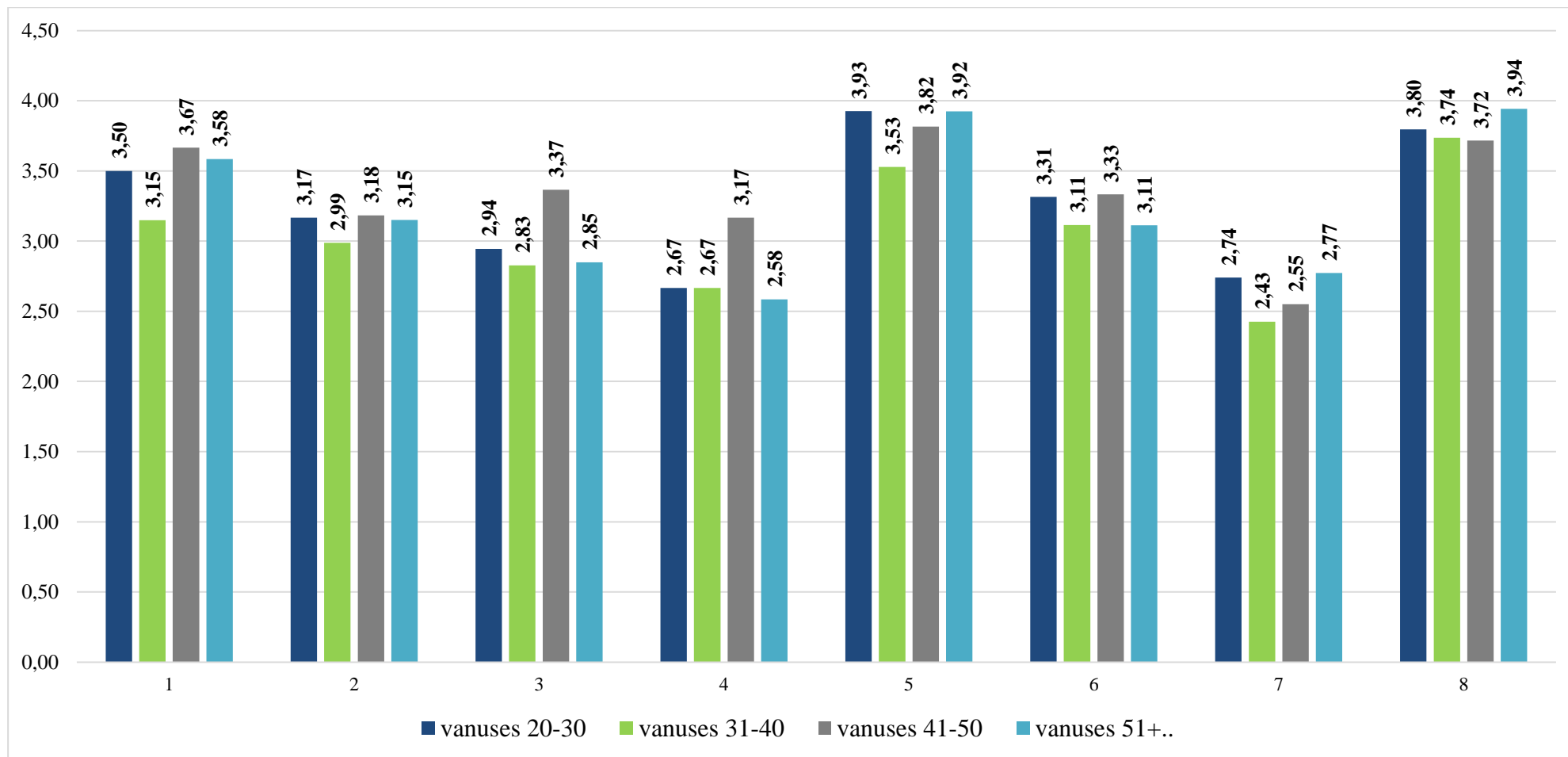
**Lisa 10. Tervisearendus: Tallinna ja Harjumaa komandod; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine**

Nr.	TERVISEARENDUS	Tallinna komandod										Aritmeetiline keskmine
		Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	
1.	Päästeamet hoolib töötajate tervisest	9	8.3%	17	15.6%	38	34.9%	43	39.4%	2	1.8%	3,11
2.	On võimalik tasuta sportida (jõusaal, spordiväljakud, ühistreeningud)	12	11.0%	31	28.4%	28	25.7%	34	31.2%	4	3.7%	2,88
3.	Päästeamet võimaldab soodsamaid sportimisvõimalusi	20	18.3%	32	29.4%	35	32.1%	21	19.3%	1	0.9%	2,55
4.	Tööl on võimalik enda tervist kontrollida (vererõhk jne)	26	23.9%	45	41.3%	25	22.9%	12	11.0%	1	0.9%	2,24
5.	Päästeametis on võimalik puhata tööajal (puhkuseks mõeldud üldkasutusel olevad toad)	4	3.7%	6	5.5%	22	20.2%	62	56.9%	15	13.8%	3,72
6.	Vajadusel saan Päästeametist psühholoogilisel nõustamisel abi	8	7.3%	12	11.0%	55	50.5%	30	27.5%	4	3.7%	3,09
7.	Juhid märkavad inimeste vaimseid pingeid ja tööstressi	18	16.5%	32	29.4%	45	41.3%	14	12.8%	0	0.0%	2,50
8.	Olen rahul tervisekontrollide teenusega, mida tööandja mulle pakub	3	2.8%	12	11.0%	14	12.8%	69	63.3%	11	10.1%	3,67

**Lisa 10 järg. Tervisearendus: Tallinna ja Harjumaa komandod; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine**

Nr.	TERVISEARENDUS	Harjumaa komandod										Aritmeetiline keskmine
		Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	
1.	Päästeamet hoolib töötajate tervisest	8	8.6%	5	5.4%	24	25.8%	45	48.4%	11	11.8%	3,49
2.	On võimalik tasuta sportida (jõusaal, spordiväljakud, ühistreeningud)	11	11.8%	14	15.1%	22	23.7%	37	39.8%	9	9.7%	3,20
3.	Päästeamet võimaldab soodsamaid sportimisvõimalusi	9	9.7%	16	17.2%	40	43.0%	26	28.0%	2	2.2%	2,96
4.	Tööl on võimalik enda tervist kontrollida (vererõhk jne)	16	17.2%	34	36.6%	27	29.0%	13	14.0%	3	3.2%	2,49
5.	Päästeametis on võimalik puhata tööajal (puhkuseks mõeldud üldkasutusel olevad toad)	2	2.2%	4	4.3%	6	6.5%	61	65.6%	20	21.5%	4,00
6.	Vajadusel saan Päästeametist psühholoogilisel nõustamisel abi	4	4.3%	9	9.7%	51	54.8%	27	29.0%	2	2.2%	3,15
7.	Juhid märkavad inimeste vaimseid pingeid ja tööstressi	12	12.9%	16	17.2%	48	51.6%	16	17.2%	1	1.1%	2,76
8.	Olen rahul tervisekontrollide teenusega, mida tööandja mulle pakub	3	3.2%	1	1.1%	12	12.9%	61	65.6%	16	17.2%	3,92

Lisa 11. Tervisearendus: vanuste lõikes, aritmeetiline keskmine



## Lisa 12. Tervisearendus: Eesti ja vene keelt kõnelevate töötajate jaotus; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine

		EST										Ametnikud	Tallinn	Harjumaa	Kokku
Nr.	TERVISEARENDEUS	Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine
1.	Päästeamet hoolib töötajate tervisest	6	3.6%	13	7.7%	39	23.2%	89	53.0%	21	12.5%	4,02	3,28	3,61	3,63
2.	On võimalik tasuta sportida (jõusaal, spordiväljakud, ühistreeningud)	14	8.3%	43	25.6%	37	22.0%	61	36.3%	13	7.7%	3,39	2,79	3,11	3,10
3.	Päästeamet võimaldab soodsamaid sportimisvõimalusi	10	6.0%	27	16.1%	67	39.9%	47	28.0%	17	10.1%	3,96	2,68	3,03	3,20
4.	Tööl on võimalik enda tervist kontrollida (vererõhk jne)	23	13.7%	46	27.4%	30	17.9%	42	25.0%	27	16.1%	4,37	2,28	2,56	3,02
5.	Päästeametis on võimalik puhata tööajal (puhkuseks mõeldud üldkasutusel olevad toad)	2	1.2%	19	11.3%	26	15.5%	90	53.6%	31	18.5%	3,47	3,81	3,97	3,77
6.	Vajadusel saan Päästeametist psühholoogilisel nõustamisel abi	6	3.6%	11	6.5%	91	54.2%	49	29.2%	11	6.5%	3,61	3,15	3,14	3,29
7.	Juhid märkavad inimeste vaimseid pingeid ja tööstressi	15	8.9%	55	32.7%	80	47.6%	15	8.9%	3	1.8%	2,51	2,53	2,78	2,62
8.	Olen rahul tervisekontrollide teenusega, mida tööandja mulle pakub	2	1.2%	10	6.0%	17	10.1%	115	68.5%	24	14.3%	3,78	3,81	4,03	3,89
		RUS										Ametnikud	Tallinn	Harjumaa	Kokku
Nr.	TERVISEARENDEUS	Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine
1.	Päästeamet hoolib töötajate tervisest	11	12.8%	13	15.1%	25	29.1%	34	39.5%	3	3.5%	4	2,95	3,24	3,06
2.	On võimalik tasuta sportida (jõusaal, spordiväljakud, ühistreeningud)	9	10.5%	19	22.1%	16	18.6%	36	41.9%	6	7.0%	4	2,96	3,41	3,13
3.	Päästeamet võimaldab soodsamaid sportimisvõimalusi	19	22.1%	23	26.7%	23	26.7%	19	22.1%	2	2.3%	3	2,43	2,79	2,56
4.	Tööl on võimalik enda tervist kontrollida (vererõhk jne)	19	22.1%	34	39.5%	24	27.9%	9	10.5%	0	0.0%	4	2,20	2,34	2,27
5.	Päästeametis on võimalik puhata tööajal (puhkuseks mõeldud üldkasutusel olevad toad)	5	5.8%	3	3.5%	15	17.4%	48	55.8%	15	17.4%	2	3,63	4,07	3,76
6.	Vajadusel saan Päästeametist psühholoogilisel nõustamisel abi	7	8.1%	13	15.1%	39	45.3%	22	25.6%	5	5.8%	1	3,04	3,17	3,06
7.	Juhid märkavad inimeste vaimseid pingeid ja tööstressi	20	23.3%	15	17.4%	35	40.7%	16	18.6%	0	0.0%	1	2,48	2,72	2,55
8.	Olen rahul tervisekontrollide teenusega, mida tööandja mulle pakub	4	4.7%	9	10.5%	15	17.4%	48	55.8%	10	11.6%	4	3,54	3,69	3,59



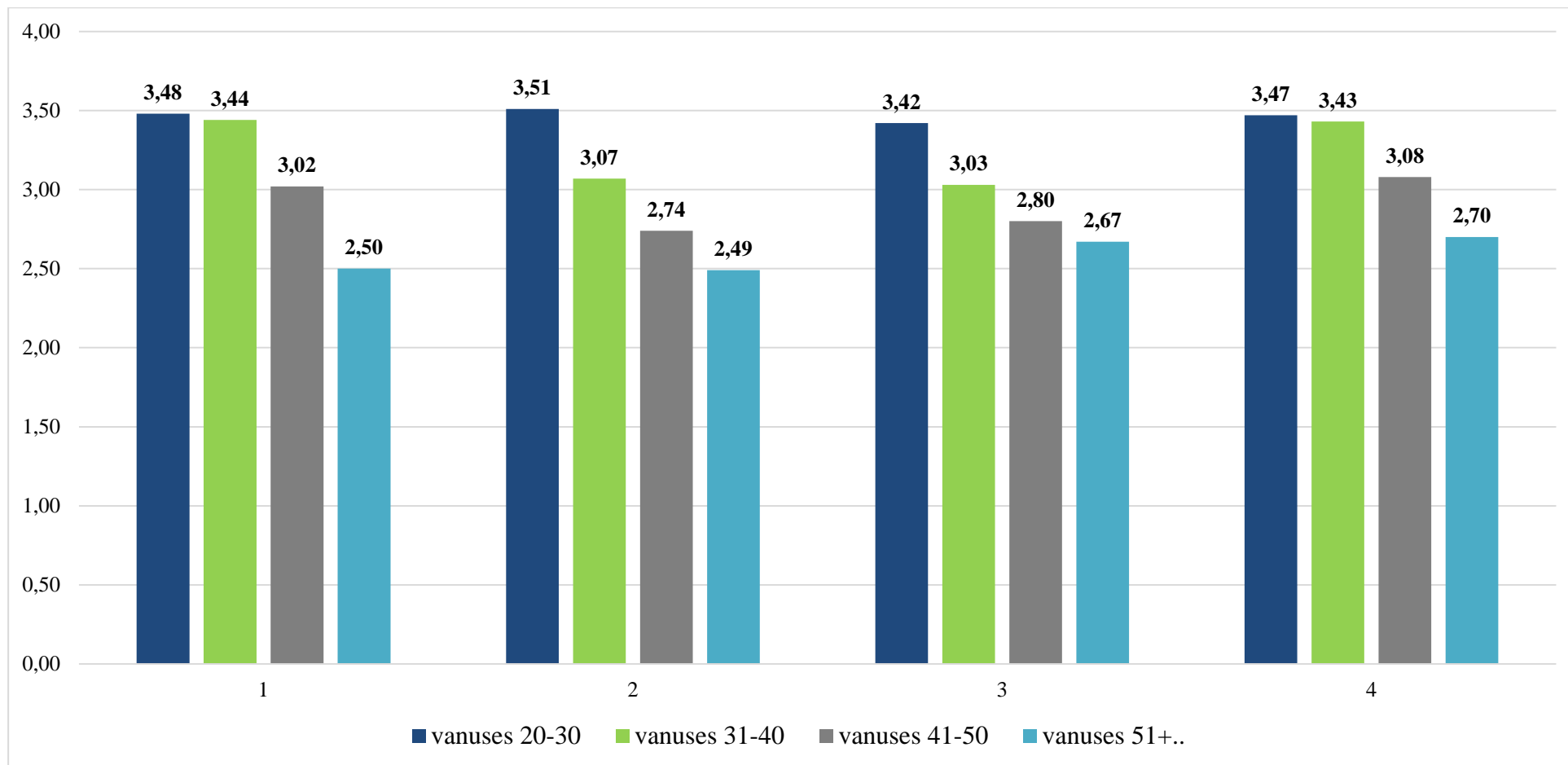
**Lisa 13. Üldjaotus: Informeerimine ja konsulteerimine; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine**

Nr.	INFORMEERIMINE JA KONSULTEERIMINE	Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	Ametnike aritmeetiline keskmine	Päätjate aritmeetiline keskmine
1.	Töö tegemiseks vajalik informatsioon jõuab minuni õigeaegselt	5	2.0%	43	16.9%	61	24.0%	117	46.1%	28	11.0%	3,15	3,55
2.	Saan oma töö kohta tagasisidet	18	7.1%	43	16.9%	76	29.9%	100	39.4%	17	6.7%	3,02	3,27
3.	Siseinfo levib kiiresti ja on lihtne leida	25	9.8%	59	23.2%	98	38.6%	65	25.6%	7	2.8%	2,42	3,00
4.	Päästeametis kaastakse töötajaid arengukavade väljatöötamise juures	42	16.5%	63	24.8%	114	44.9%	30	11.8%	5	2.0%	3,23	2,41

**Lisa 14. Informeerimine ja konsulteerimine: Tallinna ja Harjumaa komandod; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine**

		<b>Tallinna komandod</b>										
<b>Nr.</b>	<b>INFORMEERIMINE JA KONSULTEERIMINE</b>	<b>Arv 1</b>	<b>%</b>	<b>Arv 2</b>	<b>%</b>	<b>Arv 3</b>	<b>%</b>	<b>Arv 4</b>	<b>%</b>	<b>Arv 5</b>	<b>%</b>	<b>Aritmeetiline keskmine</b>
1.	Töö tegemiseks vajalik informatsioon jõuab minuni õigeaegselt	1	0.9%	18	16.5%	30	27.5%	48	44.0%	12	11.0%	3,48
2.	Saan oma töö kohta tagasisidet	8	7.3%	17	15.6%	33	30.3%	43	39.4%	8	7.3%	3,24
3.	Siseinfo levib kiiresti ja on lihtne leida	11	10.1%	21	19.3%	46	42.2%	29	26.6%	2	1.8%	2,91
4.	Päästeametis kaastakse töötajaid arengukavade väljatöötamise juures	19	17.4%	36	33.0%	47	43.1%	7	6.4%	0	0.0%	2,39
		<b>Harjumaa komandod</b>										
<b>Nr.</b>	<b>INFORMEERIMINE JA KONSULTEERIMINE</b>	<b>Arv 1</b>	<b>%</b>	<b>Arv 2</b>	<b>%</b>	<b>Arv 3</b>	<b>%</b>	<b>Arv 4</b>	<b>%</b>	<b>Arv 5</b>	<b>%</b>	<b>Aritmeetiline keskmine</b>
1.	Töö tegemiseks vajalik informatsioon jõuab minuni õigeaegselt	4	4.3%	10	10.8%	16	17.2%	48	51.6%	15	16.1%	3,65
2.	Saan oma töö kohta tagasisidet	5	5.4%	14	15.1%	29	31.2%	38	40.9%	7	7.5%	3,30
3.	Siseinfo levib kiiresti ja on lihtne leida	5	5.4%	15	16.1%	41	44.1%	29	31.2%	3	3.2%	3,11
4.	Päästeametis kaastakse töötajaid arengukavade väljatöötamise juures	23	24.7%	21	22.6%	35	37.6%	13	14.0%	1	1.1%	2,44

**Lisa 15. Informeerimine ja konsulteerimine: vanuste lõikes, aritmeetiline keskmine**



**Lisa 16. Informeerimine ja konsulteerimine: Eesti ja vene keelt kõnelevate töötajate jaotus; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine**

		EST										Ametnikud	Tallinn	Harjumaa	Kokku
Nr.	INFORMEERIMINE JA KONSULTEERIMINE	Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine
1.	Töö tegemiseks vajalik informatsioon jõuab minuni õigeaegselt	3	1.8%	35	20.8%	39	23.2%	78	46.4%	13	7.7%	3,18	3,36	3,55	3,38
2.	Saan oma töö kohta tagasisidet	11	6.5%	29	17.3%	43	25.6%	72	42.9%	13	7.7%	3,00	3,42	3,39	3,28
3.	Siseinfo levib kiiresti ja on lihtne leida	16	9.5%	47	28.0%	67	39.9%	34	20.2%	4	2.4%	2,43	2,79	3,05	2,78
4.	Päästeametis kaastakse töötajaid arengukavade väljatöötamise juures	25	14.9%	38	22.6%	84	50.0%	17	10.1%	4	2.4%	3,22	2,42	2,33	2,63
		RUS										Ametnikud	Tallinn	Harjumaa	Kokku
Nr.	INFORMEERIMINE JA KONSULTEERIMINE	Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine
1.	Töö tegemiseks vajalik informatsioon jõuab minuni õigeaegselt	2	2.3%	8	9.3%	22	25.6%	39	45.3%	15	17.4%	2	3,59	3,86	3,66
2.	Saan oma töö kohta tagasisidet	7	8.1%	14	16.3%	33	38.4%	28	32.6%	4	4.7%	4	3,07	3,10	3,09
3.	Siseinfo levib kiiresti ja on lihtne leida	9	10.5%	12	14.0%	31	36.0%	31	36.0%	3	3.5%	2	3,02	3,24	3,08
4.	Päästeametis kaastakse töötajaid arengukavade väljatöötamise juures	17	19.8%	25	29.1%	30	34.9%	13	15.1%	1	1.2%	4	2,36	2,69	2,49

**Lisa 17. Üldjaotus: Erinevad soodustused ja hüved; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine**

Nr.	ERINEVAD SOODUSTUSED JA HÜVED	Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	Ametnike aritmeetiline keskmine	Päätjate aritmeetiline keskmine
1.	Päästeametis töötades on võimalik saada erinevatel teenustel soodustusi (massaaž, hambaravi jne)	84	33.1%	58	22.8%	63	24.8%	38	15.0%	11	4.3%	3,94	1,94
2.	Päästeametil on piisavalt soodustusi erinevates toitlustusasutustes	73	28.7%	68	26.8%	79	31.1%	26	10.2%	8	3.1%	3,56	2,00
3.	Päästeameti kaudu on võimalik välismeediat lugeda tasuta (ajalehed, uudisteportaalid)	14	5.5%	23	9.1%	68	26.8%	133	52.4%	16	6.3%	3,85	3,35
4.	Tööl on loodud võimalused, et endale ise lõunat valmistada (köök)	0	0.0%	4	1.6%	6	2.4%	155	61.0%	89	35.0%	4,19	4,32
5.	Päästeametis on töötajatel eraldi puhkeruum	5	2.0%	19	7.5%	12	4.7%	145	57.1%	73	28.7%	3,96	4,05
6.	Töökohas on võimalus pesemiseks	2	0.8%	4	1.6%	2	0.8%	138	54.3%	108	42.5%	4,25	4,39
7.	Olen kursis töötajatele mõeldud soodustustega	38	15.0%	58	22.8%	76	29.9%	65	25.6%	17	6.7%	3,77	2,63
8.	Päästeameti poolt on tasuta tööriietus	17	6.7%	5	2.0%	13	5.1%	136	53.5%	83	32.7%	3,21	4,25

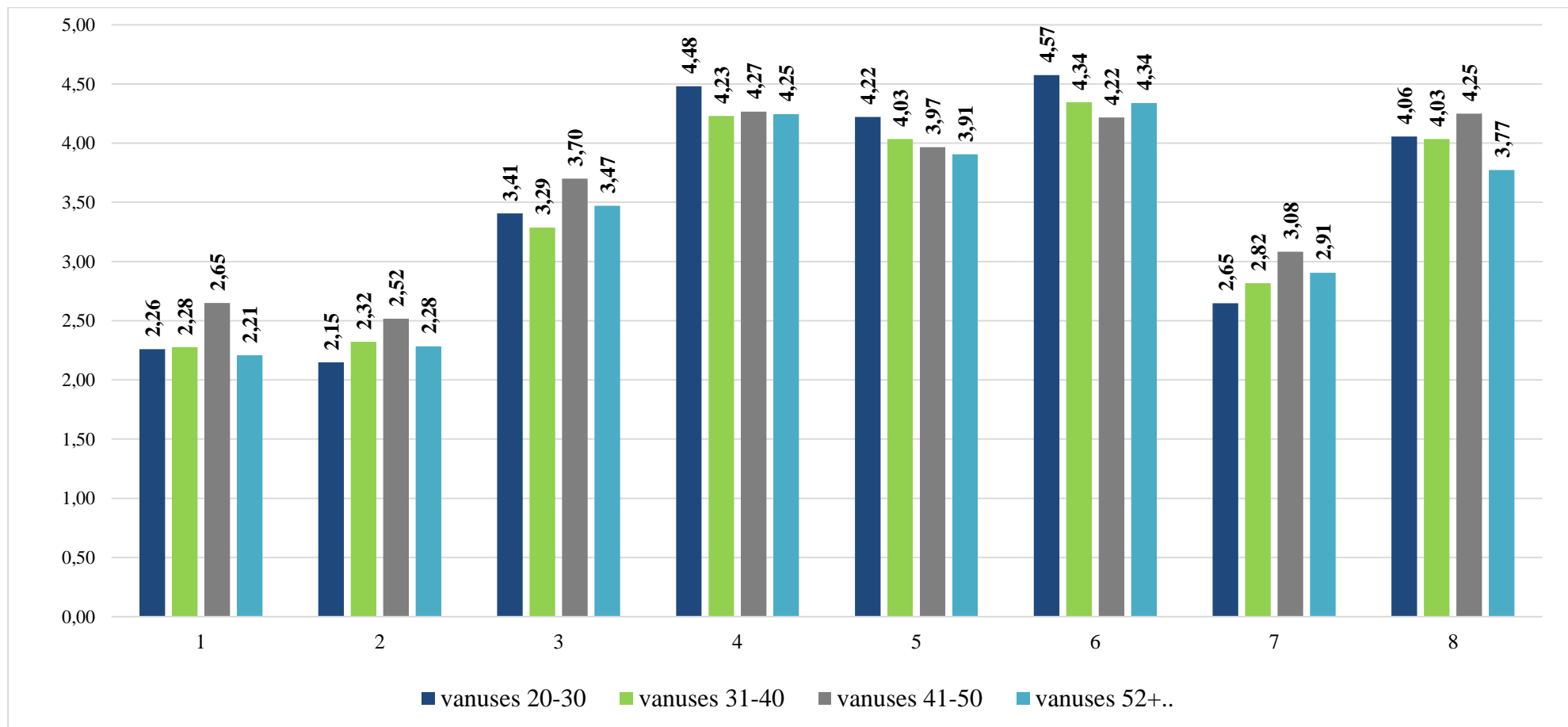
**Lisa 18. Erinevad soodustused ja hüved: Tallinna ja Harjumaa komandod; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine**

Nr.	ERINEVAD SOODUSTUSED JA HÜVED	Tallinna komandod										Aritmeetiline keskmine
		Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	
1.	Päästeametis töötades on võimalik saada erinevatel teenustel soodustusi (massaaž, hambaravi jne)	53	48.6%	31	28.4%	21	19.3%	4	3.7%	0	0.0%	1,78
2.	Päästeametil on piisavalt soodustusi erinevates toitlustusasutustes	43	39.4%	32	29.4%	30	27.5%	4	3.7%	0	0.0%	1,95
3.	Päästeameti kaudu on võimalik välismeediat lugeda tasuta (ajalehed, uudisteportaalid)	8	7.3%	15	13.8%	28	25.7%	52	47.7%	6	5.5%	3,30
4.	Tööl on loodud võimalused, et endale ise lõunat valmistada (köök)	0	0.0%	3	2.8%	3	2.8%	65	59.6%	38	34.9%	4,27
5.	Päästeametis on töötajatel eraldi puhkeruum	3	2.8%	9	8.3%	4	3.7%	66	60.6%	27	24.8%	3,96
6.	Töökohas on võimalus pesemiseks	0	0.0%	3	2.8%	1	0.9%	58	53.2%	47	43.1%	4,37
7.	Olen kursis töötajatele mõeldud soodustustega	19	17.4%	37	33.9%	28	25.7%	23	21.1%	2	1.8%	2,56
8.	Päästeameti poolt on tasuta tööriietus	1	0.9%	3	2.8%	7	6.4%	64	58.7%	34	31.2%	4,17

**Lisa 18 järg. Erinevad soodustused ja hüved: Tallinna ja Harjumaa komandod; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine**

Nr.	ERINEVAD SOODUSTUSED JA HÜVED	Harjumaa komandod										Aritmeetiline keskmine
		Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	
1.	Päästeametis töötades on võimalik saada erinevatel teenustel soodustusi (massaaž, hambaravi jne)	31	33.3%	26	28.0%	30	32.3%	6	6.5%	0	0.0%	2,12
2.	Päästeametil on piisavalt soodustusi erinevates toitlustusasutustes	30	32.3%	27	29.0%	36	38.7%	0	0.0%	0	0.0%	2,06
3.	Päästeameti kaudu on võimalik välismeediat lugeda tasuta (ajalehed, uudisteportaalid)	6	6.5%	7	7.5%	30	32.3%	44	47.3%	6	6.5%	3,40
4.	Tööl on loodud võimalused, et endale ise lõunat valmistada (köök)	0	0.0%	1	1.1%	1	1.1%	52	55.9%	39	41.9%	4,39
5.	Päästeametis on töötajatel eraldi puhkeruum	1	1.1%	3	3.2%	6	6.5%	54	58.1%	29	31.2%	4,15
6.	Töökohas on võimalus pesemiseks	1	1.1%	1	1.1%	0	0.0%	47	50.5%	44	47.3%	4,42
7.	Olen kursis töötajatele mõeldud soodustustega	19	20.4%	17	18.3%	31	33.3%	24	25.8%	2	2.2%	2,71
8.	Päästeameti poolt on tasuta tööriietus	0	0.0%	2	2.2%	0	0.0%	55	59.1%	36	38.7%	4,34

**Lisa 19. Erinevad soodustused ja hüved: vanuste lõikes, aritmeetiline keskmine**





**Lisa 20. Erinevad soodustused ja hüved: Eesti ja vene keelt kõnelevate töötajate jaotus; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine**

		EST										Ametnikud	Tallinn	Harjumaa	Kokku
Nr.	ERINEVAD SOODUSTUSED JA HÜVED	Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine
1.	Päästeametis töötades on võimalik saada erinevatel teenustel soodustusi (massaž, hambaravi jne)	41	24.4%	40	23.8%	43	25.6%	33	19.6%	11	6.5%	3,94	1,98	2,05	2,60
2.	Päästeametil on piisavalt soodustusi erinevates toitlustusasutustes	36	21.4%	47	28.0%	54	32.1%	23	13.7%	8	4.8%	3,57	2,13	2,02	2,52
3.	Päästeameti kaudu on võimalik välismeediat lugeda tasuta (ajalehed, uudisteportaalid)	5	3.0%	15	8.9%	40	23.8%	95	56.5%	13	7.7%	3,84	3,43	3,47	3,57
4.	Tööl on loodud võimalused, et endale ise lõunat valmistada (köök)	0	0.0%	2	1.2%	2	1.2%	106	63.1%	58	34.5%	4,20	4,32	4,39	4,31
5.	Päästeametis on töötajatel eraldi puhkeruum	2	1.2%	11	6.5%	12	7.1%	94	56.0%	49	29.2%	3,96	3,94	4,22	4,05
6.	Töökohas on võimalus pesemiseks	1	0.6%	1	0.6%	2	1.2%	92	54.8%	72	42.9%	4,25	4,36	4,52	4,39
7.	Olen kursis töötajatele mõeldud soodustustega	19	11.3%	36	21.4%	50	29.8%	49	29.2%	14	8.3%	3,80	2,58	2,75	3,02
8.	Päästeameti poolt on tasuta töörietus	16	9.5%	2	1.2%	8	4.8%	85	50.6%	57	33.9%	3,20	4,26	4,38	3,98
		RUS										Ametnikud	Tallinn	Harjumaa	Kokku
Nr.	ERINEVAD SOODUSTUSED JA HÜVED	Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine
1.	Päästeametis töötades on võimalik saada erinevatel teenustel soodustusi (massaž, hambaravi jne)	43	50.0%	18	20.9%	20	23.3%	5	5.8%	0	0.0%	4	1,59	2,28	1,85
2.	Päästeametil on piisavalt soodustusi erinevates toitlustusasutustes	37	43.0%	21	24.4%	25	29.1%	3	3.5%	0	0.0%	3	1,79	2,17	1,93
3.	Päästeameti kaudu on võimalik välismeediat lugeda tasuta (ajalehed, uudisteportaalid)	9	10.5%	8	9.3%	28	32.6%	38	44.2%	3	3.5%	4	3,18	3,24	3,21
4.	Tööl on loodud võimalused, et endale ise lõunat valmistada (köök)	0	0.0%	2	2.3%	4	4.7%	49	57.0%	31	36.0%	4	4,21	4,38	4,27
5.	Päästeametis on töötajatel eraldi puhkeruum	3	3.5%	8	9.3%	0	0.0%	51	59.3%	24	27.9%	4	3,98	4,00	3,99
6.	Töökohas on võimalus pesemiseks	1	1.2%	3	3.5%	0	0.0%	46	53.5%	36	41.9%	4	4,38	4,21	4,31
7.	Olen kursis töötajatele mõeldud soodustustega	19	22.1%	22	25.6%	26	30.2%	16	18.6%	3	3.5%	2	2,54	2,62	2,56
8.	Päästeameti poolt on tasuta töörietus	1	1.2%	3	3.5%	5	5.8%	51	59.3%	26	30.2%	4	4,07	4,28	4,14

**Lisa 21. Üldjaotus: Ühisüritused; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine**

Nr.	ÜHISÜRITUSED	Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	Ametnike aritmeetiline keskmine	Päästjate aritmeetiline keskmine
1.	Päästeametis on piisavalt ühisüritusi, kuhu on kaasatud ka pere	9	3.5%	49	19.3%	128	50.4%	62	24.4%	6	2.4%	2,92	3,05
2.	Päästeametis on piisavalt ühisüritusi	10	3.9%	24	9.4%	96	37.8%	104	40.9%	20	7.9%	4,10	3,21

**Lisa 22. Üldjaotus: Tööaeg; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine**

Nr.	TÖÖAEG	Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	Ametnike aritmeetiline keskmine	Päästjate aritmeetiline keskmine
1.	Valvevahetuste puhul võimalik planeerida ja vahetada vahetusi vastavalt isiklikele tegevustele	8	3.1%	20	7.9%	45	17.7%	157	61.8%	24	9.4%	3,19	3,79
2.	Tööülesanded on mõistliku tähtajaga	23	9.1%	47	18.5%	105	41.3%	71	28.0%	8	3.1%	2,63	3,06
3.	Päästeamet võimaldab kaugtööpäevi (v.a päästjad)	0	0.0%	10	19.2%	13	25.0%	23	44.2%	6	11.5%	3,48	0,00
4.	Päästeametis on minu jaoks piisav töökoormus (v.a päästjad)	1	1.9%	5	9.6%	8	15.4%	22	42.3%	16	30.8%	3,90	0,00
5.	Päästeametis on võimalik paindlik tööaeg (v.a päästjad)	0	0.0%	11	21.2%	18	34.6%	20	38.5%	3	5.8%	3,29	0,00

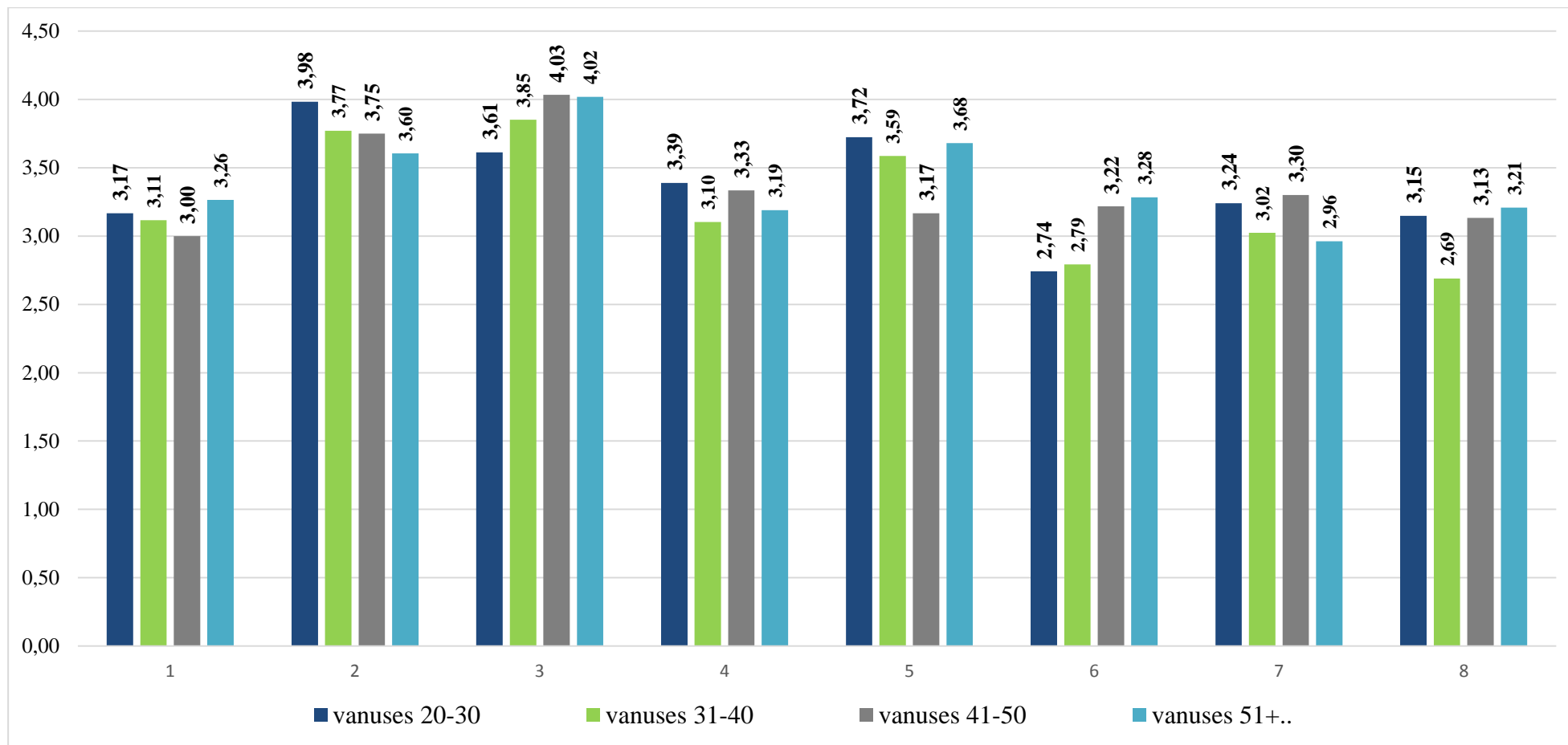
**Lisa 23. Üldjaotus: Töötajate arendamine; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine**

Nr.	TÖÖTAJATE ARENDAMINE	Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	Ametnike aritmeetiline keskmine	Päästjate aritmeetiline keskmine
1.	Päästeametis toetatakse töötajate arengut	14	5.5%	52	20.5%	90	35.4%	83	32.7%	15	5.9%	3,50	3,03
2.	Tööl asudes toetati mind sisseelamisel	5	2.0%	34	13.4%	31	12.2%	127	50.0%	57	22.4%	3,19	3,93
3.	Minu töö võimaldab mul kasutada oma võimeid, teadmisi ning oskuseid	0	0.0%	31	12.2%	22	8.7%	148	58.3%	53	20.9%	4,04	3,84
4.	Mul on võimalik saada motiveerivaid tööülesandeid	10	3.9%	43	16.9%	97	38.2%	85	33.5%	19	7.5%	3,69	3,12
5.	Päästeametis on võimalik saada erialaseid lisakoolitusi (tasuta)	7	2.8%	36	14.2%	50	19.7%	136	53.5%	25	9.8%	3,29	3,60
6.	Päästeametis töötamine katab hetkel sinu eneseteostusvajadusi	25	9.8%	63	24.8%	71	28.0%	81	31.9%	14	5.5%	3,67	2,81
7.	Päästeamet toetab minu töökohustuste kõrvalt õppimist kõrgkoolis	22	8.7%	31	12.2%	113	44.5%	70	27.6%	18	7.1%	3,56	3,01
8.	On võimalik edasi liikuda karjääriredelil	17	6.7%	58	22.8%	99	39.0%	68	26.8%	12	4.7%	2,81	3,05

**Lisa 24. Töötajate arendamine: Tallinna ja Harjumaa komandod; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine**

		Tallinna komandod										
Nr.	TÖÖTAJATE ARENDAMINE	Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	Aritmeetiline keskmine
1.	Päästeametis toetatakse töötajate arengut	9	8.3%	31	28.4%	39	35.8%	24	22.0%	6	5.5%	2,88
2.	Tööl asudes toetati mind sisseelamisel	4	3.7%	11	10.1%	12	11.0%	58	53.2%	24	22.0%	3,80
3.	Minu töö võimaldab mul kasutada oma võimeid, teadmisi ning oskuseid	0	0.0%	18	16.5%	12	11.0%	62	56.9%	17	15.6%	3,72
4.	Mul on võimalik saada motiveerivaid tööülesandeid	7	6.4%	24	22.0%	46	42.2%	25	22.9%	7	6.4%	3,01
5.	Päästeametis on võimalik saada erialaseid lisakoolitusi (tasuta)	7	6.4%	13	11.9%	26	23.9%	56	51.4%	7	6.4%	3,39
6.	Päästeametis töötamine katab hetkel sinu eneseteostusvajadusi	18	16.5%	32	29.4%	29	26.6%	26	23.9%	4	3.7%	2,69
7.	Päästeamet toetab minu töökohustuste kõrvalt õppimist kõrgkoolis	13	11.9%	14	12.8%	46	42.2%	33	30.3%	3	2.8%	2,99
8.	On võimalik edasi liikuda karjääriredelil	8	7.3%	29	26.6%	43	39.4%	29	26.6%	0	0.0%	2,85
		Harjumaa komandod										
Nr.	TÖÖTAJATE ARENDAMINE	Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	Aritmeetiline keskmine
1.	Päästeametis toetatakse töötajate arengut	5	5.4%	15	16.1%	32	34.4%	37	39.8%	4	4.3%	3,22
2.	Tööl asudes toetati mind sisseelamisel	1	1.1%	4	4.3%	9	9.7%	52	55.9%	27	29.0%	4,08
3.	Minu töö võimaldab mul kasutada oma võimeid, teadmisi ning oskuseid	0	0.0%	8	8.6%	8	8.6%	55	59.1%	22	23.7%	3,98
4.	Mul on võimalik saada motiveerivaid tööülesandeid	3	3.2%	15	16.1%	40	43.0%	26	28.0%	9	9.7%	3,25
5.	Päästeametis on võimalik saada erialaseid lisakoolitusi (tasuta)	0	0.0%	6	6.5%	17	18.3%	56	60.2%	14	15.1%	3,84
6.	Päästeametis töötamine katab hetkel sinu eneseteostusvajadusi	7	7.5%	26	28.0%	31	33.3%	23	24.7%	6	6.5%	2,95
7.	Päästeamet toetab minu töökohustuste kõrvalt õppimist kõrgkoolis	9	9.7%	9	9.7%	49	52.7%	22	23.7%	4	4.3%	3,03
8.	On võimalik edasi liikuda karjääriredelil	2	2.2%	16	17.2%	36	38.7%	32	34.4%	7	7.5%	3,28

**Lisa 25. Töötajate arendamine: vanuste lõikes, aritmeetiline keskmine**



**Lisa 26. Töötajate arendamine: Eesti ja vene keelt kõnelevate töötajate jaotus; sagedusarvud, protsentjaotus, aritmeetiline keskmine**

		EST										Ametnikud	Tallinn	Harjumaa	Kokku
Nr.	TÖÖTAJATE ARENDAMINE	Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine
1.	Päästeametis toetatakse töötajate arengut	4	2.4%	33	19.6%	70	41.7%	51	30.4%	10	6.0%	3,53	2,92	3,11	3,18
2.	Tööl asudes toetati mind sisseelamisel	0	0.0%	29	17.3%	22	13.1%	82	48.8%	35	20.8%	3,18	3,75	4,16	3,73
3.	Minu töö võimaldab mul kasutada oma võimeid, teadmisi ning oskuseid	0	0.0%	16	9.5%	15	8.9%	105	62.5%	32	19.0%	4,06	3,74	3,94	3,91
4.	Mul on võimalik saada motiveerivaid tööülesandeid	3	1.8%	23	13.7%	70	41.7%	60	35.7%	12	7.1%	3,69	3,06	3,27	3,33
5.	Päästeametis on võimalik saada erialaseid lisakoolitusi (tasuta)	3	1.8%	26	15.5%	32	19.0%	91	54.2%	16	9.5%	3,31	3,43	3,81	3,54
6.	Päästeametis töötamine katab hetkel sinu eneseteostusvajadusi	8	4.8%	38	22.6%	46	27.4%	65	38.7%	11	6.5%	3,69	2,87	3,08	3,20
7.	Päästeamet toetab minu töökohustuste kõrvalt õppimist kõrgkoolis	6	3.6%	20	11.9%	83	49.4%	44	26.2%	15	8.9%	3,59	3,19	3,03	3,25
8.	On võimalik edasi liikuda karjääriredelil	8	4.8%	37	22.0%	65	38.7%	49	29.2%	9	5.4%	2,82	3,02	3,34	3,08
		RUS										Ametnikud	Tallinn	Harjumaa	Kokku
Nr.	TÖÖTAJATE ARENDAMINE	Arv 1	%	Arv 2	%	Arv 3	%	Arv 4	%	Arv 5	%	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine	Aritmeetiline keskmine
1.	Päästeametis toetatakse töötajate arengut	10	11.6%	19	22.1%	20	23.3%	32	37.2%	5	5.8%	2,00	2,84	3,45	3,03
2.	Tööl asudes toetati mind sisseelamisel	5	5.8%	5	5.8%	9	10.5%	45	52.3%	22	25.6%	4,00	3,84	3,90	3,86
3.	Minu töö võimaldab mul kasutada oma võimeid, teadmisi ning oskuseid	0	0.0%	15	17.4%	7	8.1%	43	50.0%	21	24.4%	3,00	3,70	4,07	3,81
4.	Mul on võimalik saada motiveerivaid tööülesandeid	7	8.1%	20	23.3%	27	31.4%	25	29.1%	7	8.1%	4,00	2,96	3,21	3,06
5.	Päästeametis on võimalik saada erialaseid lisakoolitusi (tasuta)	4	4.7%	10	11.6%	18	20.9%	45	52.3%	9	10.5%	2,00	3,36	3,90	3,52
6.	Päästeametis töötamine katab hetkel sinu eneseteostusvajadusi	17	19.8%	25	29.1%	25	29.1%	16	18.6%	3	3.5%	3,00	2,52	2,66	2,57
7.	Päästeamet toetab minu töökohustuste kõrvalt õppimist kõrgkoolis	16	18.6%	11	12.8%	30	34.9%	26	30.2%	3	3.5%	2,00	2,80	3,03	2,87
8.	On võimalik edasi liikuda karjääriredelil	9	10.5%	21	24.4%	34	39.5%	19	22.1%	3	3.5%	2,00	2,70	3,14	2,84

## Lisa 27. Eestikeelne küsimustik



TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL  
TALLINN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

Hea vastaja, palun täida käesolev küsimustik. Küsimustik on anonüümne ning saadud vastuste põhjal analüüsin Päästeameti Põhja päästekeskuse ning Harjumaa ja Tallinna päästjate väärtuspakkumiste rahuolu Päästeametis. Uuringu vastuseid kasutan lõputöös. Lõputöö kirjutaja: Barbara Lichtfeldt (Põhja päästekeskuse ennetustöö büroo).

Palun hinda järgmisi väiteid skaalal 1 kuni 5. "1" ei ole üldse nõus; "2" ei ole nõus; "3" raske öelda; "4" nõus ja "5" täiesti nõus.

Väited:	Ei ole üldse nõus	Ei ole nõus	Raske öelda	Nõus	Täiesti nõus
Päästeametil on hea maine	1	2	3	4	5
Päästeamet on hästi juhitud	1	2	3	4	5
Päästeamet on edukas organisatsioon	1	2	3	4	5
Päästeamet hoolib oma töötajatest	1	2	3	4	5
Päästeameti kuvand tööjõuturul on positiivne	1	2	3	4	5
Päästeametis on avatud õhkkond	1	2	3	4	5
Päästeamet asutusena loob mulle häid emotsioone	1	2	3	4	5
Päästeametis toetatakse töötajate arengut	1	2	3	4	5
Tööle asudes toetati mind sisseelamisel	1	2	3	4	5
Mul on hea ja toetav meeskond	1	2	3	4	5
Töö tegemiseks vajalik informatsioon jõuab minuni õigeaegselt	1	2	3	4	5
Minu töö võimaldab mul kasutada oma võimeid, teadmisi ning oskuseid	1	2	3	4	5
Mul on võimalik saada motiveerivaid tööülesandeid	1	2	3	4	5
Saan oma töö kohta tagasisidet	1	2	3	4	5
Päästeametis väärtustatakse minu tööd	1	2	3	4	5
Mulle meeldib minu töö	1	2	3	4	5
Päästeamet võimaldab kaugtööpäevi	1	2	3	4	5
Päästeametis on minu jaoks piisav töökoormus	1	2	3	4	5
Töö Päästeametis on hinnatud ja õiglaselt tasustatud	1	2	3	4	5
On võimalik edasi liikuda karjääriredelil	1	2	3	4	5
Päästeamet on tööandja, kelle juures soovin töötada ka pikemas perspektiivis	1	2	3	4	5
Päästeametis töötamine katab hetkel sinu eneseteostusvajadusi	1	2	3	4	5
Päästeameti palk katab sinu vajadused	1	2	3	4	5
Päästeamet toetab minu töökohustuste kõrvalt õppimist kõrgkoolis	1	2	3	4	5



Päästeametis on positiivne tööõhkkond	1	2	3	4	5
Päästeametis kaastakse töötajaid arengukavade väljatöötamise juures	1	2	3	4	5
Päästeamet pöörab töökeskkonna turvalisusele piisavalt tähelepanu	1	2	3	4	5
Päästeameti töö kõrvalt on võimalik teha lisatööd	1	2	3	4	5
Arvan, et Päästeametis tööl olles saan endale head oskused ja kogemused	1	2	3	4	5
Päästeametis on võimalik paindlik tööaeg	1	2	3	4	5
Töökoha asukoht on hea ja meeldiv	1	2	3	4	5
Päästeameti väärtused on ka mulle olulised	1	2	3	4	5
Päästeametis on kolleegidega head suhted	1	2	3	4	5
Olen rahul töötades Päästeametis	1	2	3	4	5
Päästeametis saab rahalist preemiat	1	2	3	4	5
Päästeametis on võimalik saada erialaseid lisakoolitusi (tasuta)	1	2	3	4	5
Olen nõus, et mul on olemas kõik tööks vajalikud vahendid	1	2	3	4	5
Ametisõitudeks saan kasutada ametiautot	1	2	3	4	5
Päästeamet hoolib töötajate tervisest	1	2	3	4	5
On võimalik tasuta sportida (jõusaal, spordiväljakud, ühistreeningud)	1	2	3	4	5
Olen kursis töötajatele mõeldud soodustustega	1	2	3	4	5
Päästeamet võimaldab soodsamaid sportimisvõimalusi	1	2	3	4	5
Päästeametis on piisavalt ühisüritusi	1	2	3	4	5
Päästeamet väärtustab peredega inimesi	1	2	3	4	5
Päästeameti poolt on tasuta tööriietus	1	2	3	4	5
Päästeametis tunnustatakse häid töötajaid oma ringis	1	2	3	4	5
Päästeametis tunnustatakse häid töötajaid avalikult (Meedia, Facebook jpm.)	1	2	3	4	5
Vajadusel saan Päästeametist psühholoogilisel nõustamisel abi	1	2	3	4	5
Päästeametis on võimalik puhata tööajal (puhkuseks mõeldud üldkasutusel olevad toad)	1	2	3	4	5
Juhid märkavad inimeste vaimseid pingeid ja tööstressi	1	2	3	4	5
Tööülesanded on mõistliku tähtajaga	1	2	3	4	5
Päästeametis koheldakse kõiki võrdselt	1	2	3	4	5
Valvevahetuste puhul võimalik planeerida ja vahetada vahetusi vastavalt isiklikele tegevustele	1	2	3	4	5
Vajadusel on võimalik päevasel ajal isikliku elu probleeme lahendada/ ära käia (nt. arstil, notaris jt.)	1	2	3	4	5
Päästeametis on piisavalt ühisüritusi, kuhu on kaasatud ka pere	1	2	3	4	5
Siseinfo levib kiiresti ja on lihtne leida	1	2	3	4	5

Päästeameti kaudu on võimalik välismeediat lugeda tasuta (ajalehed, uudisteportaalid)	1	2	3	4	5
Päästeametis on võimalik areng ka rahvusvahelisel tasandil	1	2	3	4	5
Ületunnid makstakse kinni (rahaliselt)	1	2	3	4	5
Ületunnid makstakse kinni (vabade päevade võtmisega)	1	2	3	4	5
Päästeametis töötades on võimalik luua uusi ja häid tutvusi	1	2	3	4	5
Olen rahul tervisekontrollide teenusega, mida tööandja mulle pakub	1	2	3	4	5
Tööl on võimalik enda tervist kontrollida (vererõhk jne)	1	2	3	4	5
Tööl on loodud võimalused, et endale ise lõunat valmistada (köök)	1	2	3	4	5
Päästeametis on töötajatel eraldi puhkeruum	1	2	3	4	5
Töökohas on võimalus pesemiseks	1	2	3	4	5
Päästeametis töötades on võimalik saada erinevatel teenustel soodustusi(massaž,hambaravi jt)	1	2	3	4	5
Päästeametil on piisavalt soodustusi erinevates toitlustusasutustes	1	2	3	4	5
Tulen hommikul hea tundeaga tööle	1	2	3	4	5
Soovitan Päästeametis tööd ka oma tuttavatele	1	2	3	4	5
Päästeamet pingutab, et töötajate töötingimused muutuksid pidevalt paremaks	1	2	3	4	5

**Vastaja andmed (tee õige kasti sisse rist)**

	<b>M</b>				<b>N</b>
<b>SUGU</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	20-30	31-40	41-50	51+...	
<b>VANUS</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Eesti	Vene	Muu		
<b>EMAKEEL</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Ametnik	Päästja			
<b>Tee kasti rist, kui oled</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## Lisa 28. Venekeelne küsimustik

<p>Hea vastaja, palun täida käesolev küsimustik. Küsimustik on anonüümne ning saadud vastuste põhjal analüüsin Päästeameti Põhja päästekeskuse ning Harjumaa ja Tallinna päästjate väärtuspakkumiste rahuolu Päästeametis. Uuringu vastuseid kasutan lõputöös. Lõputöö kirjutaja: Barbara Lichtfeldt (Põhja päästekeskuse ennetustöö büroo).</p>	 <p>TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL TALLINN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY</p>				
<p>Пожалуйста, оцените следующие утверждения по шкале от 1 до 5. «1» – полностью не согласен; «2» – не согласен; «3» – трудно сказать; «4» – согласен и «5» – полностью согласен.</p>					
Утверждения:	полностью не согласен	не согласен	трудно сказать	согласен	полностью согласен
У Спасательного департамента хорошая репутация	1	2	3	4	5
Управление Спасательным департаментом хорошо продумано	1	2	3	4	5
Спасательный департамент является успешной организацией	1	2	3	4	5
У Спасательного департамента положительный имидж на рынке труда	1	2	3	4	5
Спасательный департамент заботится о своих работниках	1	2	3	4	5
В Спасательном департаменте открытая атмосфера	1	2	3	4	5
Спасательный департамент как учреждение вызывает у меня хорошие эмоции	1	2	3	4	5
В Спасательном департаменте поддерживается развитие работников	1	2	3	4	5
В первые дни работы мне помогли освоиться	1	2	3	4	5
У меня хорошая, поддерживающая команда	1	2	3	4	5
Необходимая информация для выполнения работы поступает ко мне своевременно	1	2	3	4	5
Моя работа позволяет мне использовать свои способности, знания и умения	1	2	3	4	5

У меня есть возможность получать мотивирующие трудовые задания	1	2	3	4	5
Я получаю отзывы о своей работе	1	2	3	4	5
В Спасательном департаменте ценят мою работу	1	2	3	4	5
Мне нравится моя работа	1	2	3	4	5
Спасательный департамент позволяет удлиненные рабочие дни	1	2	3	4	5
В Спасательном департаменте у меня достаточная рабочая нагрузка	1	2	3	4	5
Работа в Спасательном департаменте ценится и своевременно оплачивается	1	2	3	4	5
Имеется возможность продвижения по карьерной лестнице	1	2	3	4	5
Спасательный департамент – это работодатель, у которого я желаю работать также в долгосрочной перспективе	1	2	3	4	5
Работа в Спасательном департаменте покрывает в настоящий момент мои потребности в самореализации	1	2	3	4	5
Зарплата в Спасательном департаменте покрывает мои потребности	1	2	3	4	5
Спасательный департамент поддерживает учебу в университете наряду с моими трудовыми обязанностями	1	2	3	4	5
В Спасательном департаменте положительная трудовая атмосфера	1	2	3	4	5
В Спасательном департаменте работников привлекают к разработке программ по развитию	1	2	3	4	5
Спасательный департамент обращает достаточно внимания на безопасность трудовой среды	1	2	3	4	5
Наряду с работой в Спасательном департаменте имеется возможность делать дополнительную работу	1	2	3	4	5
Я считаю, что, будучи на работе в Спасательном департаменте, получаю для себя хорошие умения и опыт	1	2	3	4	5
В Спасательном департаменте возможно гибкое рабочее время	1	2	3	4	5
Местонахождение места работы – хорошее и приятное	1	2	3	4	5
Ценности Спасательного департамента для меня также важны	1	2	3	4	5
В Спасательном департаменте у меня хорошие отношения с коллегами	1	2	3	4	5
Я доволен работой в Спасательном департаменте	1	2	3	4	5

В Спасательном департаменте можно получать денежную премию	1	2	3	4	5
В Спасательном департаменте можно получать дополнительное профессиональное обучение (бесплатно)	1	2	3	4	5
Я согласен, что у меня имеются все необходимые для работы средства	1	2	3	4	5
Для служебных поездок я могу пользоваться служебным автомобилем	1	2	3	4	5
Спасательный департамент заботится о здоровье работников	1	2	3	4	5
Имеется возможность бесплатно заниматься спортом (тренажерный зал, спортивные площадки, общие тренировки)	1	2	3	4	5
Я в курсе льгот, предусмотренных для работников	1	2	3	4	5
Спасательный департамент предоставляет наиболее льготные возможности занятия спортом	1	2	3	4	5
Спасательный департамент проводит общие мероприятия в достаточной мере	1	2	3	4	5
Спасательный департамент ценит людей с семьями	1	2	3	4	5
Спасательный департамент выдает бесплатно рабочую одежду	1	2	3	4	5
В Спасательном департаменте признают хороших работников в своем кругу	1	2	3	4	5
В Спасательном департаменте признают хороших работников публично (СМИ, Facebook и другие публикации)	1	2	3	4	5
При необходимости я могу получить помощь от Спасательного департамента в психологической консультации	1	2	3	4	5
В Спасательном департаменте можно отдыхать в рабочее время (комнаты, предусмотренные для отдыха, в общем распоряжении)	1	2	3	4	5
Руководители замечают психологические напряжения и рабочий стресс людей	1	2	3	4	5
Трудовые задачи с разумным сроком.	1	2	3	4	5
В Спасательном департаменте со всеми обращаются в равной степени	1	2	3	4	5
В случае дежурных смен имеется возможность планировать и чередовать смены в соответствии с личными делами	1	2	3	4	5

При необходимости имеется возможность в дневное время решать проблемы личной жизни/уходить (например, к врачу, нотариусу и т.п.)	1	2	3	4	5
В Спасательном департаменте имеется достаточно общих мероприятий, на которые можно прийти с семьей.	1	2	3	4	5
Внутренняя информация распространяется быстро, и ее легко найти	1	2	3	4	5
Через Спасательный департамент можно бесплатно читать внешние издания (газеты, новостные порталы)	1	2	3	4	5
В Спасательном департаменте имеется возможность развития также на международном уровне	1	2	3	4	5
Сверхурочные часы оплачиваются (деньгами)	1	2	3	4	5
Сверхурочные часы оплачиваются (взятием выходных)	1	2	3	4	5
Работая в Спасательном департаменте, имеется возможность создавать новые и хорошие знакомства	1	2	3	4	5
Я доволен услугой медицинских проверок, которые мне предлагает работодатель	1	2	3	4	5
На работе имеется возможность контролировать собственное здоровье (кровяное давление и т.д.)	1	2	3	4	5
На работе созданы возможности, чтобы приготовить для себя обед (кухня)	1	2	3	4	5
В Спасательном департаменте у работников имеется отдельная комната отдыха	1	2	3	4	5
На рабочем месте имеется возможность для мытья	1	2	3	4	5
Работая в Спасательном департаменте, имеется возможность получать льготы на разные услуги (массаж, лечение зубов и т.д.)	1	2	3	4	5
У Спасательного департамента имеется достаточно льгот в разных учреждениях общественного питания	1	2	3	4	5
Я прихожу утром на работу с хорошим настроением	1	2	3	4	5
Я рекомендую работу в Спасательном департаменте также своим знакомым	1	2	3	4	5
Спасательный департамент прилагает усилия, чтобы условия труда работников постоянно улучшались	1	2	3	4	5

Данные респондента (поставьте крестик в правильную графу):

<b>ПОЛ</b>	<b>М</b>	<b>N</b>		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
<b>ВОЗРАСТ</b>	20-30	31-40	41-50	51+...
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<b>Eesti</b>	<b>Vene</b>	<b>Muu</b>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>РОДНОЙ ЯЗЫК</b>	<b>Чиновник</b>	<b>Спасатель</b>		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
<b>Поставьте крестик в графе, если вы:</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

## **SUMMARY**

### **EMPLOYEES' AWARENESS OF THE BENEFITS OFFERED AT THE ORGANIZATION IN THE EXAMPLE OF THE NORTHERN RESCUE CENTRE OF THE RESCUE BOARD**

**Barbara Lichtfeldt**

**Language: Estonian**

**Pages: 99**

**References: 25**

**Words: 17 613**

**Figures: 36**

**Tables: 1**

**Appendixes: 28**

Just like all companies need branding, public sector authorities need it, too. The authorities want to differentiate, stand out, be better than their competitors, etc. The salary is not the only motivator these days, the value propositions or benefits offered by the employer are becoming motivating as well.

This thesis is a study of the satisfaction with benefits and value propositions, which has not been conducted at the authority before. Thus, the aim of the thesis was to investigate the awareness of the employees of the Northern Rescue Centre of the Rescue Board of the benefits offered by the organization.

The thesis consists of two chapters. The first chapter is theoretical, discussing the general concept and values of a brand.

The following research objectives were set in the thesis:

- To determine the awareness of the officials of the benefits;
- To determine the awareness of the benefits at the Tallinn rescue stations;
- To determine the awareness of the benefits at the Harju County rescue stations.

In the beginning of the second chapter, the author describes the current situation of the Northern Rescue Centre of the Rescue Board, followed by the aim and methodology of the research. The descriptions of the aim and methodology are followed by analysis of the results and the conclusions drawn based on the results. The second chapter ends with suggestions.



To achieve the aim set, the author organized a paper-based questionnaire among the officials of the Northern Rescue Centre of the Rescue Board and the rescuers of Tallinn and Harju County. The questionnaire consisted of the total of 71 statements, which the respondents were asked to assess on a scale of 1–5, in which:

- 1 – completely disagree
- 2 – disagree
- 3 – hard to say
- 4 – agree
- 5 – fully agree

The questionnaires were handed out to 422 employees, of whom 254 Northern Rescue Centre employees responded. There is the total of 72 officials employed at the Rescue Centre, of whom 52 responded to the questionnaire. 36 of the respondents were male and 16 female. 51 of the respondents were Estonian-speakers and one Russian-speaking.

By ages, the respondents were distributed as follows:

- Aged 20–30 – 8;
- Aged 31–40 – 17;
- Aged 41–50 – 20;
- Aged 51+ ... – 7.

422 rescuers are employed in the Northern region. 202 men employed at the Tallinn and Harju County stations responded to the questionnaire, 109 from the Tallinn stations and 93 from the Harju County stations. A higher percentage of the rescuers who responded were Estonian-speaking, the total of 117, of whom 53 were from the Tallinn stations and 64 from the Harju County stations. The number of Russian-speaking rescuers among the respondents was 85, of whom 56 were employed at the Tallinn stations and 29 at the Harju County stations.

By age, the respondents were distributed as follows:

- Aged 20–30 – 46;
- Aged 31–40 – 70;
- Aged 41–50 – 40;
- Aged 51+ ... – 46.

The data analysis is divided as follows in the thesis:

- General division (the officials and rescuers together);
- Awareness of the officials and rescuers as an arithmetical average;
- Awareness of the benefits among the employees of the Tallinn and Harju County stations, arithmetical average;
- Awareness of the benefits by ages, arithmetical average;
- Awareness of the benefits among those speaking Estonian as their mother tongue (officials, rescuers of Tallinn and Harju County), arithmetical average;
- Awareness of the benefits among the employees speaking Estonian as their mother tongue officials, rescuers of Tallinn and Harju County), arithmetical average.

Based on the results of the research, the author made the following suggestions in the research:

- In the future, the organization could invest in developing the managers. It is, above all, the managers who can motivate and inform their employees and increase their contributions to their work.
- Some thought should be given to the people with families. For example, a play room or corner could be built for children. Occasionally, parents come across situations in which they need to bring their children along to work and working from a home office is complicated due to all kinds of possible meetings and appointments.
- Communication of information is complicated in a large organization such as the Rescue Board. Information exchange should be improved, especially at the level of rescue stations.
- The author would recommend to distribute important information, information about benefits and offers in two languages, Estonian and Russian.
- Access to information within the organization should be improved and modernized.
- In the future, the Rescue Board could also consider employing a person who would be tasked with developing a benefits programme and updating the benefits received, if necessary.
- Rescuers and people of other spheres of activity could be involved in development of the activities more widely.

Conclusively, if the Board would like to bring its goals and strategy to life, the managers, officials and rescuers need to be satisfied. A satisfied employee does his or her job well and is more motivated.

According to the author, the author of the thesis fully achieved the objective set. The organization at which the author conducted the questionnaire clearly showed that there is still a lot of work to be done at the organization in the area of value propositions or benefits, but everything cannot be expected to be dealt with immediately. This is not possible due to time and financial constraints and the high number of employees.

Deklareerin, et käesolev lõputöö, mis on minu iseseisva töö tulemus, on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli diplomi taotlemiseks ning selle alusel ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi ega diplomit.

Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjanduslikest allikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Autor: .....  
(Barbara Lichtfeldt, 05. detsember 2016)

Üliõpilaskood: .....

Töö vastab kehtivatele nõuetele.

Juhendaja: .....  
(Raul Vatsar, 05. detsember 2016)

Kaitmisele lubatud: ”.....” ..... 2016

TTÜ TK kaitsmiskomisjoni esimees:

.....  
(nimi, allkiri)