

Tallinna Ülikool  
Balti Filmi, Meedia, Kunstide ja Kommunikatsiooni instituut

**Riin Oeselg**

**PÄÄSTEAMETI KUI TÖÖANDJA KUVAND SUURIMATES *ONLINE*-  
PORTAALIDES ILMUNUD MEEDIAKAJASTUSTE NÄITEL 2018. AASTAL**  
**Magistritöö**

Juhendajad: Esta Kaal, MA  
Barbi Pilvre, PhD

Tallinn 2019

## Resümee

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ülikool</b><br>Tallinna Ülikool                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>Instituut</b><br>Balti filmi, Meedia, Kunstide ja Kommunikatsiooni instituut |
| <b>Autor</b><br>Riin Oeselt                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                 |
| <b>Pealkiri</b><br>Päästeameti kui tööandja kuvand suurimates <i>online</i> -portaalides ilmunud meediakajastuste näitel 2018. aastal                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                 |
| <b>Õppekava</b><br>Kommunikatsioon                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>Tase</b><br>Magistritöö                                                      |
| <b>Kuu ja aasta</b><br>Mai 2019                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>Lehekülgede arv</b><br>89+23                                                 |
| <b>Kokkuvõte</b><br><p>See töö seadis fookusesse päästeameti kui tööandja kuvandi, ehk erinevate huvipoolte kujutluse organisatsioonist. Antud magistrیتوos soovisin välja selgitada, millise kuvandi loovad 2018. aastal suurimates <i>online</i>-portaalides (Õhtuleht, Delfi, Maaleht, Äripäev, Postimees, ERR) ilmunud meediakajastused päästeametist kui tööandjast.</p> <p>Antud töö eesmärgiks on selgitada meediakajastustes loodud päästeameti kui tööandja kuvandit ja selle vastavust atraktiivse tööandja tunnustele. Selleks sõnastan järgmised uurimisküsimused:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Millise kuvandi loovad 2018. aastal suurimates <i>online</i>-portaalides (Õhtuleht, Delfi, Maaleht, Äripäev, Postimees, ERR) ilmunud meediakajastused päästeametist kui tööandjast?</li><li>2. Kas loodud kuvand vastab või ei vasta atraktiivse tööandja tunnustele?</li></ol> <p>Peamistele uurimisküsimustele vastuste leidmiseks kasutasin töös kombineeritud meetodit – kvantitatiivse meetodina kontentanalüüsi ja kvalitatiivse meetodina sisuanalüüsi.</p> <p>Tulemused näitasid, et 2018. aasta suurimate <i>online</i>-portaalide meediakajastustes loodud päästeameti kuvand ei vasta atraktiivse tööandja tunnustele ja seda kõigis olulistest tööandja kuvandit kirjeldavates teemades - töösisu, töötingimused, maine ja töötasu. Nendes teemades eristatud 12 alakategooriast 8 (67%) puhul ei toetanud kajastuse sisu päästeameti kui atraktiivse tööandja kuvandit positiivselt. Meediakajastuste põhjal on päästeamet nõudlik tööandja, kelle töötajad peavad tegema ohtlikku ja stressirohket, rasket tööd keskmisest madalama palga eest.</p> |                                                                                 |
| <b>Märksõnad</b><br>Päästeamet, meedia, tööandja, organisatsioon, organisatsiooni identiteet, organisatsiooni kommunikatsioon, organisatsiooni kuvand, organisatsiooni maine, bränd, tööandja bränd, huvipooled.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                 |
| <b>Säilitamise koht</b><br>Tallinna Ülikool, Balti filmi, Meedia, Kunstide ja Kommunikatsiooni instituut                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                 |
| <b>Lisainformatsioon</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                 |

## Abstract

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| <b>University</b><br>Tallinn University                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>Institute</b><br>Balti Film, Media, Arts ja Communication institute |
| <b>Author</b><br>Riin Oesalg                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                        |
| <b>Heading</b><br>Estonian Rescue Board's image as an employer in media coverage based by the articles from the biggest online-media outlets in 2018                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                        |
| <b>Curriculum</b><br>Communication                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Level</b><br>Masters                                                |
| <b>Month and Year</b><br>May, 2019                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Page Count</b><br>89+23                                             |
| <p><b>Abstract</b></p> <p>This Master's Thesis is focused on Estonian Rescue Board's image as an employer by different parties of interest. I aimed to find out what kind of image do the biggest online media channels in Estonia (Õhtuleht, Delfi, Maaleht, Äripäev, Postimees, ERR) create for Estonian Rescue Board as an employer in 2018.</p> <p>The purpose of this paper is to explain Estonian Rescue Board's image and its compliance to the characteristics of an attractive employer. For this I will formulate the following research questions:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. What kind of image do the biggest online media channels in Estonia (Õhtuleht, Delfi, Maaleht, Äripäev, Postimees, ERR) create for Estonian Rescue Board as an employer in 2018?</li> <li>2. Does the created image comply to the characteristics of an attractive employer?</li> </ol> <p>In search for the answers of the main research questions I used a combined method – content analysis as a quantitative method and qualitative text analysis as a qualitative method.</p> <p>The results showed that according to the media coverage from the biggest online media channels (Õhtuleht, Delfi, Maaleht, Äripäev, Postimees, ERR) the created image did not meet the characteristics of an attractive employer in any important topics describing the employers image - work content, working conditions, reputation and salary. In 8 subcategories from 12 (67%) the media content did not positively support the image of Estonian Rescue Board as an attractive employer. Based on media reports Estonian Rescue Board is a demanding employer whose employees have to do dangerous and stressful, hard work for a lower than an average wage.</p> |                                                                        |
| <p><b>Keywords</b></p> <p>Estonian Rescue Board, Media, Employer, Organization, Organization's Identity, Organizational Communication, Organization's Reputation, Organizational Image, Share-and Stakeholders, Brand, Employer Brand.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                        |
| <p><b>Place of Preservation</b></p> <p>Tallinn University, Balti Film, Media, Arts ja Communication institute</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                        |
| <b>Additional Information</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                        |

# SISUKORD

|                                                                       |           |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Resümee.....</b>                                                   | <b>2</b>  |
| <b>Abstract .....</b>                                                 | <b>3</b>  |
| <b>SISSEJUHATUS .....</b>                                             | <b>6</b>  |
| <b>1. TEOREETILISED JA EMPIIRILISED LÄHTEKOHAD .....</b>              | <b>10</b> |
| <b>1.1 Organisatsioon.....</b>                                        | <b>10</b> |
| 1.1.1 Organisatsiooni identiteet .....                                | 10        |
| 1.1.2 Organisatsiooni kommunikatsioon .....                           | 13        |
| 1.1.3 Organisatsioon kui bränd .....                                  | 15        |
| 1.1.4 Organisatsiooni maine .....                                     | 17        |
| 1.1.5 Organisatsiooni kuvand .....                                    | 19        |
| <b>1.2. Tööandja .....</b>                                            | <b>22</b> |
| 1.2.1 Tööandja atraktiivsus .....                                     | 22        |
| <b>1.3 Meedia.....</b>                                                | <b>25</b> |
| 1.3.1 Meedia, selle olemus ja rollid ühiskonnas .....                 | 25        |
| 1.3.2 Suhtekorraldus, meediasuhtlus, meedia positsioon .....          | 27        |
| 1.3.3 Meedia mõju.....                                                | 29        |
| 1.3.4 Meedia roll organisatsiooni kuvandi loomisel .....              | 30        |
| <b>1.4 Varasemalt läbiviidud uuringud .....</b>                       | <b>32</b> |
| 1.4.1 Populaarsed tööandjad Eestis .....                              | 32        |
| 1.4.2 Päästeamet senistes brändi uuringutes .....                     | 33        |
| <b>2. METOODIKA JA VALIM .....</b>                                    | <b>35</b> |
| <b>2.1 Metoodika kirjeldus .....</b>                                  | <b>35</b> |
| <b>2. 2 Andmekogumine ja valim .....</b>                              | <b>37</b> |
| <b>3. TULEMUSED .....</b>                                             | <b>40</b> |
| <b>3.1 Kuvandi kategooriate esinemissagedus meediatekstides .....</b> | <b>40</b> |
| <b>3.2 Meediatekstides konstrueeritud tähendused .....</b>            | <b>44</b> |
| 3.2.1 Palk .....                                                      | 44        |
| 3.2.2 Töötingimused .....                                             | 50        |
| 3.2.3 Töösisu .....                                                   | 53        |

|                                                                                     |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 3.2.4 Päästeamet kui tööandja .....                                                 | 57         |
| <b>4. DISKUSSIOON .....</b>                                                         | <b>68</b>  |
| <b>5. KOKKUVÕTE .....</b>                                                           | <b>76</b>  |
| <b>KASUTATUD ALLIKAD .....</b>                                                      | <b>80</b>  |
| <b>LISAD .....</b>                                                                  | <b>90</b>  |
| <b>Lisa 1.....</b>                                                                  | <b>90</b>  |
| Meediatekstides esinenud unikaalsete märksõnade jaotumine kategooriate lõikes ..... | 90         |
| <b>Lisa 2.....</b>                                                                  | <b>96</b>  |
| Metoodikas kirjeldatud uurimistöö valim (näited meediatekstidest) .....             | 96         |
| <b>Lisa 3.....</b>                                                                  | <b>103</b> |
| Väljavõtte kodeerimistabelist - kategooria palk.....                                | 103        |
| Väljavõtte kodeerimistabelist - kategooria palk. Alakategooriate esinemine.....     | 112        |

# SISSEJUHATUS

Antud töö seab fookusesse päästeameti kui tööandja kuvandi, ehk erinevate huvipoolte kujutluse organisatsioonist. Täpsemalt soovin oma töös välja selgitada, millise kuvandi loovad 2018. aastal suurimates *online*-portaalides (Õhtuleht, Delfi, Maaleht, Äripäev, Postimees, ERR) ilmunud meediakajastused päästeametist kui tööandjast.

Avaliku sektori organisatsioonid on kohustatud avalikule informatsioonile ligipääsetavuse tagama. Peamiselt toimub avalikkusega suhtlemine läbi meedia, mis tähendab, et organisatsioonidel peab olema meediaga suhtluseks kas kindel osakond või üks konkreetne inimene, kes avalike suhete, st meediale info vahendamise, pressiiürituste korralduse, meedia monitoorimise jm eest vastutab. (Szabolics, 2012, lk 47) Suhtekorraldusest on viimaste aastakümnete jooksul saanud suur ja oluline valdkond. Suhtekorraldus ja selles osalevad pooled töötavad peamiselt meedia kaudu, levitades avalikkusele oma sõnumeid. Näiteks on osa suhtekorraldajate igapäevatööst võrgustike loomine, avalduste tegemine, uudiste tootmine jms. (Larsson, 2009, lk 131) Meedia on seejuures kõige tähtsam kanal, mille kaudu oma sõnumeid huvipoolteni viia ja neid mõjutada (Larsson, 2009, lk 131). Erinevad kommunikatsiooniurijad on seisukohal, et meedial on oma roll kanda avaliku arvamuse kujunemises (Noelle-Neumann, 2004, viidanud Kõuts-Klemm, Seppel, 2018, lk 61). Uudistel võib oma tonaalsusest sõltuvalt olla lugejale kas positiivne või negatiivne mõju (Peter, 2004 viidanud Panico, Raithel, Michel, 2014, lk 185). Näiteks meediatekstides sisalduv negatiivne teave võib avaldada negatiivset mõju ka organisatsiooni atraktiivsusele. Kuigi sisend organisatsioonilt võib olla üks, kujundab meedia sageli reaalsust oma huvidest lähtuvalt, raamistades uudiseid oma vajadustest juhindudes (McQuail, 2000, lk 414). Meediatekste raamistavad ja kasutavad ajakirjanikud eesmärgiga proovida raamitud uudislooga muuta vastuvõtja hoiakuid, käitumist ja/või maailmavaadet (McQuail, 2000, lk 406-407).

Minu jaoks uurijana on magistritöö teema aktuaalne kahel peamisel põhjusel. Esiteks on päästeamet alates 2017. aastast minu tööandjaks. Olen päästeameti kommunikatsiooniosakonnas pressiesindaja ning olen osaks organisatsiooni sõnumite koostamise, levitamise ja üldise meediasuhtluse korraldamise protsessist.

Teiseks ajendiks teema valikul on 2017. ja 2018. aastal läbiviidud atraktiivse tööandja uuringud, kus päästeametit ei kajastu (Ulm, 2017, 2018). Tõsi, päästeamet on positiivse ja

usaldusväärse kuvandiga riigiasutus, st juba mitmendat aastat on päästeamet Turu-uuringute AS-i poolt läbiviidava institutsioonide usaldusväärse uuringu kohaselt eestimaalaste jaoks usaldatuim organisatsioon. Näiteks 2017. aasta II kvartali uuringu kohaselt pidas päästeametit usaldusväärseks keskmiselt 96% küsitletutest (Grünberg, 2017).

Samas on seejuures vastuoluline fakt, et päästeamet, hoolimata heast mainest ühiskonnas, ei ole esindatud noorte jaoks atraktiivsete tööandjate pingereas. 2017. aastal läbiviidud üle-eestilises kõrgkoolide, kutsekoolide ja meditsiinivaldkonna õpilaste tööootuste ja tööandja maine uuringus, kus osales üle 5500 vastaja, olid populaarseimate tööandjate esikolmikus Skype, Transferwise ja Microsoft (Ulm, 2017). Riigisektoris kuuluvatest organisatsioonidest olid edetabelis esindatud nt haridus- ja teadusministeerium ja välisministeerium jt, niisamuti olid esindatud ka siseturvalisuse valdkonda kuuluvad ettevõtted, nt: politsei ja piirivalveamet ja kaitseväge (Ulm, 2017). Samas päästeametit edetabelis esindatud ei olnud. 2018. aastal viidi läbi sama uuring, st üle-eestiline kõrgkoolide, kutsekoolide ja meditsiinivaldkonna õpilaste tööootuste ja tööandja maine uuring, ning sel korral oli vastajaid kokku üle 5400 (Ulm, 2018). Uuringust selgus, et esikolmik populaarseimate tööandjate osas oli püsinud muutumatuna ja siseturvalisuse valdkonnast oli jätkuvalt kutsekoolide õpilaste seas atraktiivseks tööandjaks ka politsei- ja piirivalveamet (Ulm, 2018). Samas ei olnud päästeamet atraktiivsete tööandjate edetabelis taaskord esindatud.

Eelpool toodut üldistades võib öelda, et päästeamet on organisatsioon, mida usaldatakse oma rollis ehk oma ülesandeid ja kohustusi täites, ent tööandjana ei tundu ta atraktiivne. Sean hüpoteesi, et 2018. aasta suurimate *online*-portaalide kajastuste sisu ei toeta päästeameti kui atraktiivse tööandja kuvandi tekkimist.

Antud töö eesmärgiks on selgitada meediakajastustes loodud päästeameti kui tööandja kuvandit ja selle vastavust atraktiivse tööandja tunnustele ning kinnitada või ümber lükata töös püstitatud hüpotees. Selleks sõnastan järgmised uurimisküsimused:

- Millise kuvandi loovad 2018. aastal suurimates *online*-portaalides (Õhtuleht, Delfi, Maaleht, Äripäev, Postimees, ERR) ilmunud meediakajastused päästeametist kui tööandjast?
- Kas loodud kuvand vastab või ei vasta atraktiivse tööandja tunnustele?

Käesolev magistritöö koosneb kahest osast. Esimeses osas avan töö teoreetilisi ja empiirilisi lähtekohti. Annan ülevaate töö teoreetilisest raamistikust, tutvustades meediat ja suhtekorraldust ning nende omavahelist seotust; organisatsiooni, selle identiteeti, mainet, kuvandit ja organisatsiooni kui brändi. Niisamuti käsitlen mõistet tööandja ja räägin tööandja atraktiivsusest, tutvustan päästeametit kui organisatsiooni ja lisaks annan ülevaate ka varasemalt läbiviidud populaarsete ja atraktiivsete tööandjate uuringutest. Töö empiirilises osas tutvustan uurimisprobleemi ja annan ülevaate metoodikast. Samuti viin läbi 2018. aastal suurimates *online*-portaalides (Õhtuleht, Delfi, Maaleht, Äripäev, Postimees, ERR) ilmunud meediatekstide analüüsi. Uurimisküsimustele vastuse saamiseks kasutan töös kombineeritud meetodit – kvantitatiivse meetodina kontentanalüüsi ja kvalitatiivse meetodina sisuanalüüsi. Tulemuste osas annan ülevaate uurimistulemustest ja diskussiooni osas annan vastused magistritöös püstitatud uurimisküsimustele. Töö viimases osas teen kokkuvõtted.

Antud töö toob eeskätt kasu päästeametile – saadud tulemuste põhjal on päästeametil võimalus hakata kuvandit endast kui tööandjast soovi korral muutma, toetades seda muutust ka organisatsiooni kommunikatsiooniga. Laiemalt on see magistritöö aga kasuks teistele avaliku sektori organisatsioonidele. Ühelt poolt toob see töö esile, mida ootavad inimesed oma tööandjalt, mida nad oluliseks peavad ja millest töökoha valikul lähtuvad ning loob seeläbi võimaluse nendele punktidele organisatsiooni kommunikatsioonis rõhku panna. Teisalt aga on teistel avaliku sektori organisatsioonidel võimalus päästeameti näitele tuginedes ja saadud tulemustele toetudes kaudselt parandada ka oma organisatsiooni kui tööandja kuvandit.

### **Töös kasutatavad põhimõisted:**

**päästeamet** – Siseministeeriumi valitsemisalasse kuuluv valitsusasutus, mille missiooniks on ennetada õnnetusi, päästa elu, vara ja keskkonda. Päästeameti igapäevane valmisolek põhineb 72 riiklikul komandol, 119 vabatahtlikul komandol ja 4 pommigrupil. Päästeametis töötab ca 2200 töötajat, mis teeb sellest suuruselt kolmanda avaliku sektori asutuse Eestis. Päästeameti põhivaldkondadeks on: ohutusjärelevalve, ennetustöö, päästetöö, hädaolukorraks valmisolek ja demineerimine.

**tööandja** – isik, kelle jaoks teeb füüsiline isik ehk töötaja töölepingu alusel tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile ning kellele tööandja ka töö eest tasu maksab. Tööandjaks saab lugeda isikut või isikute rühma, kes annab tasulist tööd.



**organisatsioon** – inimeste vaheline ühendus, mida seovad ühtseks tervikuks strateegia, struktuur ja tehnoloogia, ehk organisatsioon on kindla eesmärgi või eesmärkide ellu viimiseks kokku tulnud ja koos tegutsev inimrühm.

**organisatsiooni identiteet** – ehk organisatsiooni tuum. Organisatsiooni identiteet on organisatsiooni väärtushinnangute kogum, selle all mõistetakse organisatsiooni eesmäärke ja väärtusi, mis loovad organisatsioonile eristavad tunnused konkurentidest.

**organisatsiooni kuvand** – ühiskondlikult jagatud arusaam ja/või mulje ettevõttest, ehk kollektiivne konstruktsioon, mis tugineb iga inimese personaalsele arusaamale selle kohta, kuidas ja millisena ta ettevõtet näeb ja tajub.

**organisatsiooni maine** – põhineb ettevõtte olemusel ja tegevusel ja nende kommunikatsioonil organisatsiooni siht- ja sidusgruppidele. Maine saab olla kas positiivne või negatiivne.

**huvipooled** – ettevõtte siht- ja sidusrühmad ehk siht- ja sidusgrupid. Huvipool tähendab isikut, rühma, organisatsiooni, st osapoolt, keda ettevõtte otsus ja/või tegevus puudutab, või kes saab ise seda mõjutada. Ettevõtte suhtleb oma huvipooltega läbi ametlike ja mitteametlike kanalite, läbi oma sise- ja väliskommunikatsiooni.

**organisatsiooni kommunikatsioon** – ettevõtte suhtlus oma sisemiste ja välismiste huvipooltega, see tähendab, näiteks ettevõtte klientide, osanike, töötajate, jm osapooltega.

**bränd** – toode, teenus, isik, organisatsioon, geograafiline paik, sündmus vms. Bränd on väärtusloome süsteem, mille peamiseks funktsiooniks on ettevõttele erisuse loomine ehk eristamine konkureerivatest ettevõtetest.

**tööandja bränd** – funktsionaalsete, majanduslike ja psühholoogiliste hüvede pakett, mida töösuhe pakub ning mille on ettevõtte oma töötajate jaoks loonud.

**meedia** – teabelevivahendid, mille kaudu inimesed infot saavad. Meedia põhitegevus on publitseerimine ühiskonnaliikmete nimel ja nende huvides. Meedia jaguneb trükimeediaks ehk trükiajakirjanduseks, raadioks ja televisiooniks.

# 1. TEOREETILISED JA EMPIIRILISED LÄHTEKOHAD

Käesoleva peatüki eesmärgiks on anda ülevaade töö teoreetilistest ja empiirilistest lähtekohtadest. Annan ülevaate, mis on organisatsiooni kuvand ja maine ning kuidas need organisatsiooni kommunikatsiooniga seotud on. Samuti räägin meediast ja selle rollist ühiskonnas ning meedia seotusest organisatsiooni maine ja organisatsiooni kuvandiga. Lisaks avan, milline organisatsioon on päästeamet ning tutvustan varasemalt läbiviidud uuringuid teemadel: populaarsed tööandjad Eestis ja päästeameti kui tööandja bränd.

## 1.1 Organisatsioon

### 1.1.1 Organisatsiooni identiteet

Organisatsioon on inimeste vaheline ühendus, mida seovad ühtseks tervikuks strateegia, struktuur ja tehnoloogia, ehk organisatsioon on kindla eesmärgi või eesmärkide ellu viimiseks kokku tulnud ja koos tegutsev inimrühm (Vadi, 1995, lk 11).

Vastavalt *International Corporate Identity Group*'i käsitlesele on organisatsiooni identiteet organisatsiooni väärtushinnangute kogum, ehk selle all mõistetakse organisatsiooni eesmarke ja väärtusi, mis loovad organisatsioonile eristavad tunnused konkureerivatest brändidest (Fiona Harris, de Chernatony, 2001, lk 442). Edmund R. Gray ja John M. T. Balmer räägivad organisatsiooni identiteedist kui organisatsiooni tuumast, ehk sellest, mille eest organisatsioon seisab (Gray & Balmer, 1998, lk 695).

Organisatsiooni identiteedi kohta esitatavad küsimused peaksid vastavalt raamatus *Organizational identity, image and adaptive instability* käsitletule olema (Corley & Gioia & Schultz, 2000, lk 68):

- mis me arvame, et me oleme?
- mis me arvame, et me olema peaksime?

Organisatsiooni identiteedi all peetakse peamiselt silmas organisatsiooni olemust, mille eest ettevõtte seisab ja mida väärtustab (Cornelissen, 2004, lk 69). See tähendab, et organisatsiooni identiteedi moodustab kõik see, mis konkreetsele ettevõttele ainuomane ja iseloomulik on (Arbatt, 1989, lk 67). John Balmeri käsitluse kohaselt on organisatsiooni identiteet keskne platvorm, millele rajada ning mille pinnalt arendada organisatsiooni kommunikatsioonistrateegia, ehk hea alus, kuhu peale ehitada ettevõtte kuvand erinevate huvipoolte jaoks ning mille baasilt võiksid moodustada organisatsiooniga seonduvad assotsiatsioonid erinevatel huvipooltel (Balmer, 2008, lk 886). Arbatt'i käsitluse kohaselt on võimalik ettevõtte iseloom ka juba enne ettevõtte loomist paika panna, kui ollakse otsustanud, millega ettevõtte tegelema hakkab, mille eest see seisab, millesse usub jne (Arbatt, 1989, lk 67). Seevastu leiab Balmer, et päris üks-ühele ettevõtte identiteeti nii paika panna ei saa, et see ajas ei muutuks, sest ettevõtted on aktiivsed ja arenevad organismid ning sellest tulenevalt on ka ettevõtte identiteet pidevas loomisprotsessis ning pole mitte kunagi täielikult ja lõpuni valmis (Balmer, 2008, lk 886). Organisatsioonidel tuleb meeles pidada, et ettevõtte korporatiivset identiteeti tuleb suunata ja juhtida, mitte lasta sel juhtimatult omasoodu kulgeda. Oluline on, et ettevõtte identiteet peegeldaks organisatsiooni põhiväärtusi, sest ainult seeläbi on võimalik saavutada tugev ja ettevõttele kasulik kuvand (Cornelissen, 2004, lk 69).

Fiona Harris ja Leslie de Chernatony toovad välja, et edukas organisatsiooni identiteet koosneb kuuest peamisest komponendist: visioonist, kultuurist, positsioneerimist, brändi isiksusest, suhetest (nt klientide ja töötajate vahelised suhted; juhatuse ja töötajate vahelised suhted jm) ja mainest (Fiona Harris, de Chernatony, 2001, lk 443)

**Visioon ja kultuur** – brändi identiteedi keskmeks on brändi visioon ja kultuur. Visioon hõlmab põhieesmärki, organisatsiooni loomise ja eksisteerimise põhimõtet ning põhiväärtusi, millest lähtuvalt tulevad ettevõtte juhtimispõhimõtted (Collins, Porras, 1996, viidanud Fiona Harris, de Chernatony, 2001, lk 443). Juhid peavad brändi eesmärke selgeks kommunikeerima ka oma töötajatele, et neid inspireerida ja aidata neil mõista, kuidas nende rollid ettevõttes väärtustega seotud on (Fiona Harris, de Chernatony, 2001, lk 443). Organisatsiooni kultuur võib olla organisatsioonile konkurentsieelise allikaks, kuid kultuur peab olema sobiv, kohandatav ja arvestav kõigi sidusrühmade vajadustega (Kotler, Heskett, 1992, viidanud Fiona Harris, de Chernatony, 2001, lk 444). Juhid peavad olema tähelepanelikud oma organisatsiooni kultuuri ja brändi väärtuste vastavuses olemisega, kuna üksteisest erinedes võivad need kaasa tuua

vastuolulise käitumise sidusrühmade poolt ja mõjutada nende arusaama brändist (Fiona Harris, de Chernatony, 2001, lk 443-444).

**Positsioneer**ing – Kõik brandid omavad teatud positsiooni. Positsioon peab olema arusaadav ja ühtselt mõistetav kõikide brändiga seotud osapoolte jaoks (Koch, 2014, lk 13). Brändi positsioneering määrab kindlaks, mis brändiga on tegu, mille eest ta seisab ja mida väärtustab (Fiona Harris, de Chernatony, 2001, lk 444). Oma brändi kindlalt positsioneerida on kõige lihtsam viis oma brändi eristamiseks teistest konkurentidest. Kõige lihtsam viis tarbijates usalduse tekitamiseks on oma brändis välja tuua ainult sellele iseloomulik ja ainuomane tunnus, eelistatavalt peaks see olema selline, mida oleks võimalikult lihtne kommunikeerida (Keller, Sterntahl, Tybout, 2002). Üks hea moodus oma brändi teistest konkureerivatest brändidest eristada, on teha seda organisatsiooni väärtuste alusel (Kuusik *et al.*, 2010, lk 207).

**Brändi isiksus** – brändi emotsionaalseid omadusi käsitletakse läbi brändi isiksuse metafoori. Ka brändi isiksus peab olema kooskõlas organisatsiooni väärtustega. Juhid peaksid tagama, et brändi isiksus oleks püsiv ning et seda isikupära kommunikeeritakse järjepidevalt nii oma töötajatele kui huvigruppidele. (Fiona Harris, de Chernatony, 2001, lk 444)

**Suhted** – Fiona Harris ja Leslie de Chernatony seletavad, et koos kaubamärgi isiksuse arendamise ja hoidmisega areneb ka kaubamärgi ja selle tarbijate vaheline suhe. Brändi suhteid oma tarbijatega mõjutavad ka organisatsiooni töötajad. Seetõttu on oluline, et ettevõtte töötajad mõistaksid brändi väärtusi ja lähtuksid nendest huvipooltega suheldes. (Fiona Harris, de Chernatony, 2001, lk 444)

**Maine** – Kuna konkurents tööturul on tihe, on oluline, et ettevõtted tegeleksid süsteemselt oma maine kujundamisega (Tööandja bränd – peegeldus ettevõtte tõelisusest, 2016). Sooberg-Aettik toob välja, et tööandja maine kujundamine on osa ettevõtte brändingust ning peab olema tihedalt seotud ettevõtte strateegia, väärtuste, organisatsiooni kultuuri ning inimestega (Tööandja bränd – peegeldus ettevõtte tõelisusest, 2016). Ta lisab, et edukas tööandja bränding annab konkurentsieelise tööturul, ehk ettevõtte, millel on läbipaistev kuvand ja hea maine, palkavad oma ridadesse parimad töötajad, sest lõpliku otsuse teeb siiski töövõtja (Tööandja bränd – peegeldus ettevõtte tõelisusest, 2016).

### 1.1.2 Organisatsiooni kommunikatsioon

Avalike suhete aluseks, nende põhituumaks, saab lugeda kommunikatsiooni (Sriramesh, Vercic, 2009). Ettevõtte kommunikatsioon on ettevõtte suhtlus oma sisemiste ja välimiste huvipooltega, see tähendab, näiteks ettevõtte suhtlus oma klientide, osanike, töötajate, jt osapooltega (Sriramesh, Vercic, 2009). Varasemad avalike suhete käsitlused on asetanud avalikkuse suhtlusprotsessis teisejärgulisse rolli, muutes selle vaid vahendiks organisatsioonilise poliitika või turundusvajaduste rahuldamiseks (Kent, Taylor, 2002, lk 22). Praegu aga tõstetakse avalikkust järjest enam organisatsiooniga suhtlemisel võrdsele positsioonile, st paljud teadlased ja suhtekorralduse eksperdid kirjeldavad edukat organisatsiooni kommunikatsiooni just läbi dialoogi vormi, viidates dialoogile kui dialektilisele diskursusele ja protsessile, mis peaks olema järjepidev (Kent, Taylor, 2002, lk 21). See omakorda tähendab, et organisatsiooni kommunikatsiooni ei nähta enam mitte ainult kui tehnilist vahendit oma eesmärkide täitmiseks, vaid eelkõige kui strateegiat. Siinkohal tähistab termin „strateegiline“ seda, et kommunikatsiooni peetakse juhtimisfunktsiooni osaks. (Sriramesh, Vercic, 2009) Seega saab öelda, et korporatiivne kommunikatsioon on strateegiline juhtimisprotsess, mille kaudu organisatsioon oma erinevate huvipooltega suhtleb, loomaks iseendale kasu ja eristamaks end konkurentidest (Nagyova, Košičarova, Sedliakova, 2017, lk 88). Avalike suhete puhul on dialoogi mõnikord kirjeldatud ka kui avalikkusega seotud probleemide lahendamist (Kent, Taylor, 2002, lk 21). Nagu Grunig ja White ütlevad, võib suhtekorraldus luua ühiskonnas diskussioone, näiteks luua dialoogi tubakafirmade, suitsetajate ja vastumeelsete rühmade vahel. (Grunig, White, 1992, viidanud Kent, Taylor, 2002, lk 21). Mahun Brahma toob aga välja, et korporatiivne kommunikatsioon on 21. sajandil aga varasemaga veelgi rohkem muutunud. Kui varasemalt oli ettevõtte eduka kommunikatsiooni aluseks head suhted meediaga, siis tänapäeval on olukord muutunud. Kuigi klassikaline meedia mängib jätkuvalt organisatsiooni kommunikatsioonis olulist rolli, on sotsiaalmeedia tähtsuse kasvades tekkinud ka uus arvamusiidrite grupp, keda organisatsioon peab püüdma mõjutada. Kirjutava meedia kõrvale on kerkinud näiteks blogijad ja kommentaatorid, kes samamoodi organisatsiooni kommunikatsiooni mõjutama on hakanud ja suhtekorralduses olulist rolli mängima on asunud. (Brahma, 2018, lk 2)

Lindstrom tsiteerib oma raamatus „Brand Sense” Luciano Bennetoni, öeldes, et brändi kommunikatsioon peab olema loodud ettevõtte südames, mitte olema kuskilt väljaspool sisse tellitud. See tähendab, et iga ettevõtte peaks oma kommunikatsiooniga ise tegelema, sest iga selline, nõ „väljast tulnud/ sisse ostetud osa” võtab organisatsiooni brändi ehk korporatiivse brändi osade vahelist sünergiat vähemaks ning lõpptulemusena pole see bränd terviklik ja tugev. (Lindstrom, 2005, lk 42)

Ettevõtte suhtleb oma huvipooltega läbi ametlike ja mitteametlike kanalite, läbi oma sise- ja väliskommunikatsiooni - sh läbi erinevate meediakanalite ning kommunikeerib läbi erinevate kanalite auditooriumile oma olemust, oma identiteeti. (Gray, Balmer, 1998, lk 696). Enamasti toimub organisatsiooni ja tema huvipoolte vaheline suhtlus vahendatud materjalide kaudu. Sellest lähtuvalt mõõdetakse avalike suhete tulemuslikkust ja/või tõhusust sageli avalikkuse uskumuste, hoiakute ja käitumiste muutuste kaudu (Huang, 2001, L. A. Grunig et al., 2002, viidanud Yeon Hong, Yang, 2011, lk 193-194). See tähendab, et selleks, et kommunikatsioon omaks avalikkusele mingit efekti, saavutaks soovitud tulemuse, peab avalikkus, ehk nt ettevõtte kliendid ja partnerid, organisatsiooni strateegilisi sõnumeid märkama ja nendele tähelepanu pöörama (Yeon Hong, Yang, 2011, lk 193-194). Teadlased on arvamusel, et inimesed pööravad tähelepanu sõnumitele, mis on kooskõlas nende olemasolevate uskumuste ja hoiakutega ning mis neid tugevdavad (Hyman & Sheatsley, 1947; Klapper, 1960; Lazarsfeld, Berelson, ja Gaudet, 1944; Paek, 2008, viidanud Yeon Hong, Yang, 2011, lk 194). Lazarsfeldi ja tema kolleegide sõnul pööravad inimesed meediale tähelepanu oma maitsest ja eelarvamustest lähtuvalt (Yeon Hong, Yang, 2011, lk 194). Ka Hyman ja Sheatsley olid seisukohal, et inimesed on tõenäoliselt vastuvõtlikumad informatsioonile, mis on korrelatsioonis inimese varasemate hoiakute ja arusaamadega (Hyman, Sheatsley, 1947, lk 417). Sellest tulenevalt on alust väita, et inimesed kipuvad tähelepanu pöörama nendele organisatsiooni sõnumitele, mis on vastavuses inimese olemasolevatele hoiakute või veendumustega.

Kindlasti tuleb aga organisatsiooni kommunikatsiooni korraldades meeles pidada, et kuigi see on oluline komponent organisatsiooni kuvandi loomisel, siis ainuüksi kommunikatsiooniga kuvandit luua ei ole võimalik. (Vos, 1992, lk 34). Seetõttu tuleb lisaks kommunikatsioonitegevustele nõustada ettevõtte juhtkonda kõikides kuvandit puudutavates küsimustes, sest kuvand tekib kõikide aspektide koosmõjul (meediakajastused, töökeskkond, töötajaskond, jne) (Vos, 1992, lk 34).

### 1.1.3 Organisatsioon kui bränd

Vastavalt raamatu „Teadlik turundus” käsitlusele võib bränd olla nii toode, teenus, isik, organisatsioon, koht/paik kui ka sündmus vms (Kuusik *et al.*, 2010, lk 192). Bränd on väärtusloome süsteem, mille peamiseks funktsiooniks on erisuse loomine ehk ettevõtte eristamine konkureerivatest organisatsioonidest (Kuusik *et al.*, 2010, lk 193-194). Brändiga on seotud kaks olulist mõistet: brändi identiteet ja brändi kuvand. Identiteedi all mõistetakse brändi loojate arusaama brändist ning kuvandi all tarbija arusaama brändist (Kuusik *et al.*, 2010, lk 199 ja 202). Fan on arvamusel, et just organisatsiooni bränd on see, mis kujundab organisatsiooni näo ja määrab ära selle, kuidas organisatsioon oma huvipooltega suhtleb (Fan, 2005, lk 11).

Tööandja brändi võib aga defineerida kui funktsionaalsete, majanduslike ja psühholoogiliste hüvede paketti, mida töösuhte pakub ning mille on ettevõtte oma töötajate jaoks loonud (Ambler, Barrow, 1996, lk 187). Seega on tööandja brändi poolt pakutavad hüved sarnased tootjabrändi poolt pakutvate eelistega (Ambler, Barrow, 1996, lk 187):

- arenemisvõimalused (funktsionaalne);
- materiaalsed hüved ehk rahalike kasu (majanduslik);
- (ühte)kuuluvustunne; ühine eesmärk (psühholoogiline).

Ambler ja Barrow toovad oma teoses „The Employer Brand” välja, et organisatsiooni brändi turundamisel on võimalik kasutada toote ja/või tooteseeriaga sarnaseid turundusvõtteid (Ambler, Barrow, 1996, lk 187). Ka tööandja brändil on oma iseloom, mille loomisel sarnaselt tootjabrändidegagi, peab olema järjepidev, et tekitada oluliste huvipoolte seas oma organisatsiooni vastu usaldust (Ambler, Barrow, 1996, lk 187). Ettevõtte ehk tööandja bränding nõuab terviklikku lähenemist, st et kõik ettevõtte liikmed peaksid kandma ühiseid väärtusi ja käituma brändi poolt soovitud identiteedile vastavalt (Harris, de Chernatony, 2001, lk 442). Erinevad teoreetikud on seisukohal, et organisatsiooni brändi ehk korporatiivse brändi loomisel tuleb arvestada 3 peamise asjaoluga (Backhaus, Tikoo 2004; Ambler, Barrow, 1996, viidanud Maxwell, Knox, 2009, lk 3):

1. kuidas olla kooskõlas organisatsiooniga ja vastavalt organisatsioonis toimuvatele muutustele ka ise ajas muutuda;
2. kuidas erineda konkureerivatest korporatiivsetest brändidest;

### 3. kuidas olla oma huvigruppide jaoks atraktiivne.

Viimase kümnendi jooksul on korporatiivne bränding kui valdkond oluliselt arenenud ja kasvanud (Aggerholm, Andersen Thomsen, 2010, lk 105-106). Väga paljud ettevõtted erinevatest valdkondadest on juba enda jaoks ametlikult sõnastanud oma korporatiivse brändi ja kindlaks määranud selle strateegilised eesmärgid (Moroko, Uncles, 2008 lk 160). Näiteks on seda teinud Coca-Cola, Yahoo, Starbucks, Johnson and Johnson ja paljud teised mainekad suurettevõtted (Moroko, Uncles, 2008 lk 160). Korporatiivse brändi kasvatamine on üks neist meetoditest, mille kasuks ettevõtted on otsustanud, et palgata ja enda juures hoida tööturu kõige nõutumad töötajaid, neid, kes võimaldavad organisatsioonil oma brändi edukust säilitada ja kasvatada ning pidevat tasuvust kindlustada (Rampl, Kenning, 2014, lk 219). Konkurents tööturul on muutunud järjest suuremaks, kohati nimetatakse seda isegi võitluseks talentide pärast. Seda on mõjutanud näiteks sündimuse langus ja globaliseerumine (Badr ElDin Aboul-Ela, 2016, lk 154). Kuna ühiskonnas tööjõupuudus suureneb, on töötajatel tööjõu turul järjest parem positsioon, st suurem ruum pidada läbirääkimisi ja esitada tööandjale nõudmisi jm. Seetõttu on ka tööandjatel hädavajalik läheneda värbamisprobleemidele töötaja seisukohast, st teada, millised on potentsiaalsete töötajate ootused ja soovid. (Kayatz, 2006; Köchling, 2000; Lewis & Frank, 2002; Thom & Friedli, 2005; Vandenabeele, Hondeghem, & Steen, 2004, viidanud Ritz, Waldner, 2011, lk 292) Ka Lara Moroko ja Mark D. Uncles toovad välja, et nõudlus kvalifitseeritud, spetsialiseerunud ja ettevõttele lisandväärtust toovate töötajate järgi on suurenenud ning suureneb tõenäoliselt lähitulevikus veelgi. Seda eriti uute tööstusharude (nt biotehnoloogia, nanotehnoloogia ja digitaalne kommunikatsioon) kiire kasvu tõttu ja majanduslikult kiiresti arenevates maades (nt Hiinas ja India), kus kvalifitseeritud tööjõu järgi kasvab nõudlus üha enam. (Moroko, Uncles, 2008 lk 160-161) Autorid märgivad, et töötajate värbamine ja nende hoidmine ettevõttes on muutunud järjest enam olulisemaks. Seda eeskätt seetõttu, et finantsturgudel väärtustatakse üha enam inimkapitali kui tasuvat ressursi, ehk hinnatakse aina enam töötajate oskusi, kogemusi ja teadmisi, mis on ettevõtte ja aktsionäride väärtusallikateks. (Moroko, Uncles, 2008 lk 160) Seega tuleb turundus- ja personaliosakonnal omavahel tihedat koostööd teha, sest organisatsiooni edu võtmeks on saamas enese turundus inimressurssidele (Äijälä, 2002; Steinmetz, 1997, viidanud Ritz, Waldner, 2011, lk 292). Inimressurssidele suunatud turunduse ülesanne on luua pikaajalisi ja püsivaid eelistusi olemasolevate ja uute potentsiaalsete töötajate seas (Scholz, 2000; Süss, 1996, viidanud Ritz, Waldner, 2011, lk 292). Kuna tehnoloogia areng ühtlustab paljuski ettevõtete taset, st kaovad toodete otsesed tehnoloogiast ja selle arengust tingitud konkurentsieelised, ehk peamiselt



funktsionaalsed eelised, ning sellest tulenevalt peavad ettevõtted järjest rohkem rõhku panema oma brändi ja oma toodete emotsionaalsetel väärtustel põhinevale eristamisele (Harris, de Chernatony, 2001, lk 441). Korporatiivse brändi arendamisel tuleb väga suurt koostööd teha personaliosakonnal ja turunduse- ja /või kommunikatsiooniosakonnal, et organisatsioon saaks üles leida ja enda juurde tööle meelitada, motiveerida ning oma juures hoida just need töötajad, kes väärtustavad antud ettevõtet ja suudavad seista ettevõtte väärtuste eest (Maxwell, Knox, 2009, lk 3).

#### **1.1.4 Organisatsiooni maine**

Mitmed autorid väidavad, et ettevõtte maine põhineb ettevõtte tegevusel ja kuidas neid tegevusi kommunikeeritakse organisatsiooni siht- ja sidusgruppidele (Dowling, 1994, viidanud Helm, 2011, lk 658). Linnar Priimäe käsitlese kohaselt moodustub organisatsiooni maine kuulumisväärtuste alusel ning saab olla kas positiivne või negatiivne (Priimägi, 2010, lk 75). Ka Kyung-Ran Kim käsitleb sarnaselt Linnar Priimäele organisatsiooni mainet kas negatiivse või positiivsena ehk teisisõnu viitab sellele, et ettevõtte maine on üldine omadus, mis käsitleb seda, kuidas siht- ja sidusgruppid ettevõtet näevad, kas hästi või halvasti (Kim, 2006, lk 3). Samas toob Fan välja Levitti käsitlese, mille kohaselt ettevõtte mainet saab vaadelda erinevate tunnuste alusel, ehk ettevõtte maine saab olla vastavalt hea või halb, positiivne või negatiivne, usutav või mitteusutav, usaldusväärne või ebausaldusväärne, aus või valelik jpm (Levitt, 1965, viidanud Fan, 2005, lk 10). Fan on seisukohal, et organisatsiooni maine põhiliseks komponendiks ehk aluseks on organisatsiooni bränd - milline see on, mille eest seisab, mida väärtustab (Fan, 2005, lk 11). Schultzi ja Werneri käsitlese kohaselt koosneb maine aga 2 põhilisest komponendist (Schultz, Werner, 2005, lk 2):

1. tajutud – see, kuidas organisatsiooni huvipooled ettevõtet näevad ja tajuvad.
2. tegelik – ehk see, kuidas ja milline organisatsioon tegelikult on - milline on selle poliitika, milline roll sellel ettevõttel on jne.

Autorid toovad välja, et see, millisena organisatsiooni tajutakse, ehk kuidas erinevad huvipooled sellest aru saavad, on otseselt seotud ettevõtte kuvandiga, ehk millise organisatsioonina huvipooled ettevõtet näevad. Eelpool toodust lähtuvalt kirjeldavadki autorid,

et organisatsiooni mainet saab kirjeldada läbi 3 peamise komponendi (Schultz, Werner, 2005, lk 2).:

1. kujutlused – see, millisena organisatsiooni huvipooled ettevõtet näevad ja tajuvad.
2. identiteet – see, mida ettevõtte soovib olla, see, mille poole ettevõtte pürgib.
3. isiksus – see, mis ettevõtte tegelikult on.

Selleks, et organisatsiooni mainet luua, hoida ja kaitsta, on oluline, et need kolm komponenti oleks omavahel kooskõlas ehk vastavuses. See, kuidas organisatsioon mõtleb, räägib ja tegutseb, loob ettevõtte huvipooltele kujutlust organisatsioonist. (Schultz, Werner, 2005, lk 2) Ka raamatus „2020. aasta töökoht – kuidas innovatiivne ettevõtte homseid töötajaid kohale meelitab, arendab ja hoiab. Juba täna” tuuakse välja, et kõige edukamad on praegu just need ettevõtted, kes on leidnud viisi, kuidas organisatsiooni sisemus ja välimus, ehk tajutav pool ja tegelik pool on ühtlustatud, ehk integreeritud omavahel nii, et see on ka usutav (Meister, Willyerd, 2010, lk 92)

Oluliste siht- ja sidusrühmade silmis positiivset mainet omada on organisatsiooni jaoks oluline, sest see toob kaasa huvipoolte positiivse käitumise, mis omakorda aitab kaasa organisatsiooni heaolule ja toimetulekule (Scott, Jehn, 2003, lk 236). Näiteks võib siht- ja sidusrühmade poolt tajutud organisatsiooni maine mõjutada nende soovi teha konkreetse ettevõttega koostööd investori või tarnijana; mõjutada organisatsiooni äritegevust klientidena; või mõjutada ettevõtte tootlikkust töötajana (Fombrun 1996, viidanud Scott, Jehn, 2003, lk 236). Meister ja Willyerd toovad välja, et kuigi tööandja väärtuse määravad potentsiaalse töötaja jaoks paljud erinevad tegurid, on kindel see, et inimesed soovivad pigem töötada siiski ettevõtte jaoks, mille üle võib uhkust tunda, mitte ettevõtte jaoks, kellel on halb maine, sest rikutud mainega ettevõttes töötamine võib mõjuda nende isiklikule kuvandile halvasti, nt valmistada neile raskusi uue töökoha leidmisel (Meister, Willyerd, 2010, lk 91). Vilma Luoma-aho toob välja, et huvipoolte hinnangud on avaliku sektori organisatsioonide jaoks olulised, kuna need aitavad kaasa organisatsiooni legitiimsusele (Weber, 1994; Cheung, 1996; Staw ja Epstein, 2000; Tyler, 2006, viidanud, Luoma-aho, 2008, lk 448).

### 1.1.5 Organisatsiooni kuvand

Igal organisatsioonil on oma kindel imago ehk inglise keeles *corporate image*. Sõna „*corporate*” tähistab organisatsiooni tervikuna ning sõna „*image*” ehk kuvand tähendab pilti, imagot, kujutluspilti, mis inimeste peades tekib (Vos, 1992, lk 23). Kui ettevõtte maine saab olla kas positiivne või negatiivne (Priimägi, 2010, lk 75), siis ettevõtte kuvandiks nimetatakse ühiskondlikult jagatud arusaama ja/või muljet ettevõttest, ehk kollektiivset konstruktsiooni, mis tugineb inimese arusaamale selle kohta, kuidas ja millisena nad mingit ettevõtet näevad ja tajuvad (Helm, 2011, lk 657-658). See tähendab, et ettevõtte identiteet on ettevõtte tegelikkus, see viitab organisatsiooni erilistele tunnustele, ehk organisatsiooni tuumale: „see, milline organisatsioon tegelikult on” (Gray, Balmer, 1998, lk 695). Organisatsiooni kuvand on seevastu aga erinevate huvipoolte kujutus organisatsioonist, seega saab öelda, et organisatsiooni kuvand on personaalne, ehk iga inimese peas võib olla organisatsioonist erinev kujutus (Vos, 1992, lk 24). See, missuguse kuvandi vastuvõtjad oma peas ettevõttest loovad, on puhtalt auditooriumi tõlgenduse küsimus (Gray, Balmer, 1998, lk 696).

Ettevõtte loob oma kuvandi eelkõige kommunikatsiooni kaudu (Gray, Balmer, 1998, lk 696). Vos toob välja, et kõik organisatsiooni poolt tehtavad kommunikatsioonitegevused, nii reklaamtegevused kui ka meediasuhtlus, peaksid olema omavahel kooskõlas ehk edastama samu sõnumeid (Vos, 1992, lk 15). Ettevõtte suhtleb oma huvipooltega läbi ametlike ja mitteametlike kanalite, läbi oma sise- ja väliskommunikatsiooni - sh läbi erinevate meediakanalite ning kommunikeerib läbi erinevate kanalite auditooriumile oma olemust, oma identiteeti. (Gray, Balmer, 1998, lk 696). Kõik integreeritud kommunikatsioonitegevused (st avalikud suhted, reklaam, info jagamine, propaganda), peaksid toetama organisatsiooni üldise kuvandi loomist nii organisatsioonis sees- kui ka väljaspool (Vos, 1992, lk 15). Organisatsioonide jaoks on oluline, milline on nende kuvand huvipoolte silmis, sest erinevate siht- ja sidusgruppide arusaamad ettevõttest mõjutavad kas otseselt või kaudselt ettevõtte toimimist. Seega püüavad ettevõtted sageli oma kuvandit hallata, püüdes huvipoolte teadvusesse teatud pilte paigutada (Fombrun 1996, viidanud Scott, Jehn, 2003, lk 236).

Organisatsiooni kuvandi kohta esitatavad küsimused peaksid vastavalt raamatus *Organizational identity, image and adaptive instability* käsitletule olema (Corley & Gioia & Schultz, 2000, lk 68):

- mis nemad arvavad, et me oleme?
- mis nemad arvavad, et me olema peaksime?

Organisatsiooni jätkusuutlikkuse tagamiseks on oluline, et avalikkus oleks kursis, mis organisatsiooniga on tegu ning milliseid tooteid-teenuseid ettevõtte pakub (Vos, 1992, lk 20). Organisatsiooni kuvand on avalikkusele selge siis, kui avalikkus teab, mis organisatsiooniga on tegu ning mille eest organisatsioon seisab. Kuvandit organisatsioonist loovad organisatsiooni poolt tehtav kommunikatsioon, sh kommunikatsioonikampaaniaid, ettevõtte kasutuses olevad hooned, töötajad, ettevõtte poolt pakutavad tooted, teenused jm, ehk huvipooltele tekib organisatsioonist pilt, millise ettevõttega on tegu. (Cornelissen, 2004, lk 70) Organisatsiooni kuvand ei ole mitte peegeldus ettevõttest endast, vaid see on kujutus ettevõttest, mis on inimese peas tekkinud. See tähendab, et oma mälule ja mälestustele tuginedes loovad inimesed oma peas seoseid. (Vos, 1992, lk 30) Marit Vos märgib, et kujutus organisatsioonist tekib kas isikliku või kaudse kogemuse põhjal (Vos, 1992, lk 34). Isiklik kogemus baseerub isiklikul otsesel seosel, kontaktil või kogemusel ettevõttega, samas kui kaudne kujutus tekib teistega suhtlemise, sh kuulujuttude, uudiste, kaebuste, meedia, jm vahendusel, seejuures just meedia on neist kaalukaim kaudsete kogemuste looja, andes oma kajastustega palju sisu ja jutuainet (Vos, 1992, lk 34).

Sabrina Helmi artikli „Töötajate teadlikkus oma mõjust tööandja kuvandile” kohaselt on ettevõtte kuvand olulise, kui mitte öelda otsustava tähtsusega huvipooltega heade suhete hoidmisel ja nende suhete arendamisel. Samuti on organisatsiooni kuvand see, mille alusel teenitakse välja laiem avalikkuse usaldus (Helm, 2011, lk 657).

Järjest enam nähakse ettevõtte töötajaid osana organisatsiooni kuvandi loomest, ehk töötajaid on hakatud nägema kui organisatsiooni brändi edasikandjaid ehk brändisaadikuid, mitte enam lihtsalt ettevõtte tööjõudu (Harris, de Chernatony, 2001, lk 441). Töötajatel on ettevõtte kuvandi kujundamises ja haldamises oluline roll, sest ettevõtte töötajad on pidevas suhtluses erinevate oluliste huvipooltega (George, 1990; Harris, de Chernatony, 2001, viidanud Helm, 2011, lk 657). Tööandja brändingu protsessis on töötajad kui vahelüli ettevõtte ja tarbija vahel, kelle võimuses on mõjutada huvipoolte kujutlust organisatsioonist (Schneider, Bowen, 1985;

Balmer, Wilkinson, 1991 viidanud Harris, de Chernatony, 2001, lk 441). Seega võib öelda, et organisatsiooni töötajatel on tööandja brändingu protsessis keskne roll. Nende võimuses on kas tugevdada brändi poolt reklaamitavaid väärtusi, või vastupidi, kui reaalsed väärtused on reklaamitavatega vastuolus, vähendada brändi ja selle poolt reklaamitavate väärtuste usaldusväärusust. Just seetõttu on oluline, et organisatsiooni sees oleks selge arusaam, kuidas töötajad organisatsiooni väärtusi tajuvad ning kuidas saaks töötajate tajutud väärtusi ja nende käitumist viia korrelatsiooni organisatsiooni poolt soovituga. (Harris, de Chernatony, 2001, lk 442) Erinevad autorid toovad välja, et eriti aitavad töötajad kaasa organisatsiooni kuvandi kujunemisele teenindussektoris, kus kuvand on mõjutatud töötajate poolse klientidega suhtlemise ja pakutava teeninduskvaliteedi kaudu (Helm, 2011, lk 657). Näiteks see, milline on pangas saadav teenindus, kuidas panga teller kliendiga suhtleb, milline ta välja näeb jm, mõjutab seda, kuidas ja milliseks kujuneb kliendi kujutus konkreetsest pangast. Lisaks toovad Elizabeth D. Scott ja Karen A. Jehn välja, et paljud ettevõtted on täielikult hävinud üksikute töötajate ebaausa käitumise tõttu, sest isegi väiksed töötajate ebaaususe juhtumid on mõjutanud sidusrühmade jaoks organisatsiooni kuvandit (Fombrun, 1996, viidanud Helm, 2011, lk 236). Teisest küljest toob Helm aga välja, et ka tööandja kuvand mõjutab töötajat, näiteks on potentsiaalsetel töötajatel suurem huvi liituda ettevõttega, millel on hea nimi ja mis kaitseb oma töötajate huve, ehk autori käsitlese kohaselt suurendab seos mainekate firmadega ka töötajate enesehinnangut (Helm, 2011, lk 657).

**Tabel 1.** Marita Vos'i käsitus organisatsiooni kuvandi ning identiteedi vahelisest seosest.

|                          | <b>Organisatsiooni<br/>identiteediga kooskõlas</b>       | <b>Organisatsiooni<br/>identiteedist erinev</b>                |
|--------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| <b>Negatiivne kuvand</b> | Muuda identiteeti                                        | Kommunikatsiooni kaudu on võimalik soovitud tulemusi saavutada |
| <b>Positiivne kuvand</b> | Võib jätkata, kuid tasuks olukorda jälgida (valvel olla) | Riskantne, tasuks parandada identiteeti                        |

Allikas: Vos, 1992

## 1.2. Tööandja

### 1.2.1 Tööandja atraktiivsus

Töölepingu seaduse kohaselt on tööandja isik, kelle jaoks teeb füüsiline isik ehk töötaja töölepingu alusel tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile ning kellele tööandja ka töö eest tasu maksab (Töölepinguseadus, 2019). Eesti keele seletav sõnaraamat defineerib tööandjat aga kui isikut või isikute rühma, kes annab tasulist tööd (Eesti keele seletav sõnaraamat, 2019).

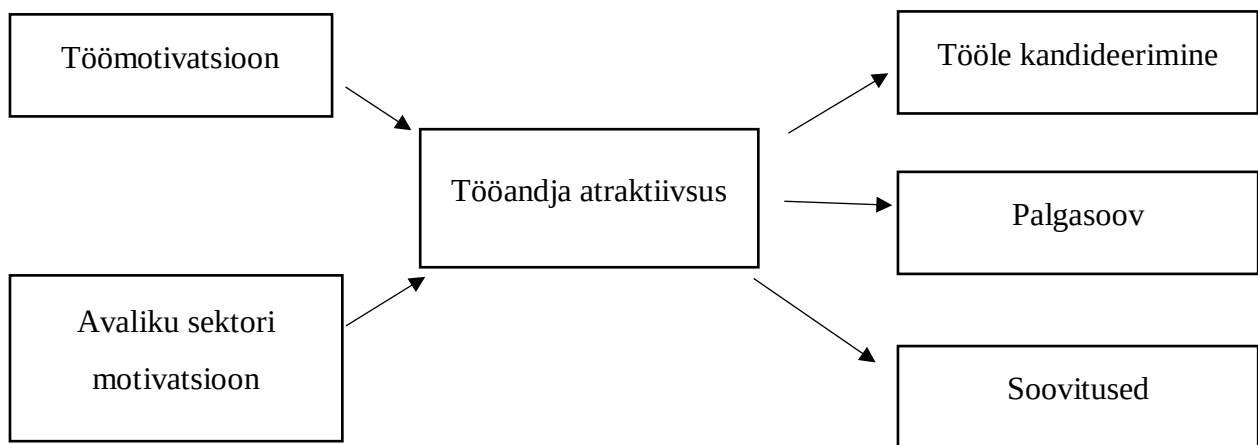
Tööandja brändinguga haakuv mõiste on tööandja atraktiivsus, mida Pierre Berthon, Michael Ewing, Li Lian Hah defineerivad kui eeldatavat kasu, mida potentsiaalne töötaja näeb organisatsiooni töös (Berthon, Ewing, Hah, 2005, lk 155). Tööandja atraktiivsus kirjeldab põhiliselt üksikisiku huvi saada tööle võetud mingi konkreetse organisatsiooni poolt ja on kõige rohkem seotud konkreetse organisatsiooni, organisatsiooni kindlate osakondade või üksustega, aga mitte konkreetse tööpakkumise, st töökohaga (Lieber, 1995, viidanud Ritz, Waldner, 2011, lk 293). Berthon, Ewing ja Hah leiavad, et mida atraktiivsemaks peetakse tööandjat potentsiaalsete töötajate poolt, seda tugevam on konkreetse organisatsiooni tööandja bränd (Berthon, Ewing, Hah, 2005, lk 156). Adrian Ritz ja Christian Waldner leiavad, et tööandja atraktiivsus mõjutab omakorda potentsiaalsete kandidaatide arvu ehk inimeste tööle kandideerimist, kandidaatide ootusi palgale ning samuti sõltub tööandja atraktiivsusest see, kas organisatsiooni soovitatakse edasi ka teistele, nt oma sõpradele, pereliikmetele ja/või tuttavatele (Ritz, Waldner, 2011, lk 293).

Adrian Ritzi ja Christian Waldneri käsitlese kohaselt muutub tööandja bränding avalikus sektoris järjest olulisemaks eelkõige demograafiliste muutuste, ehk tööealise elanikkonna vähenemise tõttu ning era- kui ka avaliku sektori organisatsioonid peavad järjest enam andekate töötajate pärast konkureerima (Ritz, Waldner, 2011, lk 291-292). Ajal, mil inimressursid kujutavad endast olulist konkurentsieelise allikat organisatsioonidele, on oluline mõista tegureid, mis mõjutavad organisatsiooni algset atraktiivsust (Lado, Wilson, 1994; Pfeffer, 1994; Wright, Ferris, Hiller, Kroll, 1995, viidanud Turban, Greening, 1996, lk 659). Autorite hinnangul peaks edukaks inimressursside valikuks ja organisatsiooni turundusvaldkonna arendamiseks iga avaliku sektori organisatsioon omama pilti, kas teda

nähakse atraktiivse tööandjana ja kuidas üldiselt mõjutab tööandja atraktiivsus potentsiaalsete töötajate käitumist (Ritz, Waldner, 2011, lk 291).

Ritz'i ja Waldner'i käsitlest lähtuvalt on tööandja atraktiivsus mõjutatud inimese isikliku töömotivatsiooni ning ka avalikus sektoris töötamise motivatsiooni poolt. Avalikus sektoris töötamise motivatsiooni seletavad Perry ja Wise lahti läbi erinevate dimensioonide: isiklik huvi ehk soov poliitika kujundamisel kaasa aidata; soov ise panustada ehk tahtmine emotsionaalselt seotud olla; soov pühenduda avalikkuse huvide täitmisele (Perry, Wise, 1990, viidanud Ritz, Waldner, 2011, lk 295). Teisalt käsitlevad Rainey ja Steinbauer avalikus sektoris töötamise motivatsiooni kui üldist altruistlikku motivatsiooni teenida kogukonna, riigi, rahva või inimkonna huve (Rainey & Steinbauer, 1999, viidanud Ritz, Waldner, 2011, lk 296).

Linn Viktoria Rampl ja Peter Kenning leiavad aga, et inimeste töökoha valikut mõjutab ka tööandja brändi iseloom (Rampl, Kenning, 2012, lk 219). Uuringud tööandja brändingu valdkonnas viitavad sellele, et tööandja brändi atraktiivsust ei saa seletada mitte ainult kompensatsiooni- või edutamisevõimaluste kaudu, vaid ka tööandja brändi kui isiksuse kaudu (Lievens, 2007; Lievens, Highhouse, 2003, viidanud Rampl, Kenning, 2012, lk 219). See tähendab, et töötajate jaoks teeb tööandja brändi atraktiivseks ka brändi iseloom, milline see organisatsioon on: kas ta on aus, riskialdis, konkureeriv jne. Vastavalt sellele, kas brändi isikuomadused on kooskõlas inimese enda omaduste ja/või põhimõtetega otsustab inimene, kas tal on huvi ja potentsiaali olla organisatsiooni liige (Rampl, Kenning, 2012, lk 219).



**Joonis 1.** Millest sõltub tööandja atraktiivsus ja mida see mõjutab. Allikas: Ritz, Waldner, 2011, lk 293

Varasemalt läbiviidud uuringutest on selgunud, et näiteks oodatakse populaarsetelt tööandjatelt ka väiksemat palka. Süss uuris tööandja atraktiivsust palga abil, ehk kui palju peavad tööandjad ebapopulaarsetes organisatsioonides maksma oma karjääri alustavatele töötajatele. Kuigi paljud küsitluse vastajad ei soovinudki töötada ebapopulaarsetes organisatsioonides, oli kolmandik vastanutest siiski nõus ebapopulaarses organisatsioonis töötama, kui nad saavad kuni 30% rohkem palka (Süss. 1996, viidanud Ritz, Waldner, 2011, lk 298). Simon ja Wiltinger uurisid, kuidas ettevõtete makstavad palgad erinevad vastavalt organisatsioonide kuvandile. Uuringust selgus, et atraktiivseks peetud tööandja poolt võeti vastu ka väiksem töötasu, samas kui tundmatult ja/või ebapopulaarsemalt tööandjalt oodati palju suuremat palka (Simon, 1984, Wiltinger, 1997, viidanud Ritz, Waldner, 2011, lk 298). Näiteks Wiltingeri poolt läbi viidud uuringus olid ettevõtetelt oodatavad palgad ligikaudu 15 000 dollarit, samas kui Simoni poolt läbiviidud uuringus jäi summa ligikaudu 8 000 dollari piiresse (Simon, 1984, Wiltinger, 1997, viidanud Ritz, Waldner, 2011, lk 298).



## 1.3 Meedia

### 1.3.1 Meedia, selle olemus ja rollid ühiskonnas

Klassikalise käsitluse kohaselt mõistetakse termini „meedia” all erinevaid teabelevivahendeid, ehk meediume, mille kaudu inimesed infot saavad (Kask, 2005, lk 7-14). Kõiki laia levialaga kommunikatsioonivahendeid, ehk nt ajalehti, ajakirju, raadiot ja televisiooni võib nimetada ka terminiga „massimeedia”, kus mingi kindla meediumi kaudu jõuab info suure hulga inimesteni (McQuail, 2000, lk 3). Meedia põhitegevus on publitseerimine ühiskonnaliikmete nimel ja nende huvides ning see on kindlustanud meediale suure vabaduse erinevates valdkondades, nt majanduses, kultuuris ja poliitikas (McQuail, 2000, lk 14). Hoolimata infoühiskonna kommunikatsiooniprotsesside komplitseeritusest (info üleküllus, kanalite paljusus jm), on massimeedia jätkuvalt populaarne ja mängib olulist rolli nii majanduslikes, poliitilistes kui ka ühiskondlikes teemades (McQuail, 2000, lk 31). Denis McQuail toob oma teoses „McQuaili massikommunikatsiooni teooriad” välja, et meediat ja ühiskonda puudutavad muutused viitavad eelkõige sellele, et meedia ei vaja nii ranget regulatsiooni kui minevikus (McQuail, 2000, lk 31). 15. ja 16. sajandil oli ajakirjandus eelkõige rangelt kontrollitud ja seda kasutati kasulikus vahendiks ühiskonna tõhusamaks juhtimiseks ja kontrollimiseks (McNair, 2009, lk 237). McQuail käsitleb olulise aspektina meedia juures just meediavabadust, rääkides sellest kui tingimusest, kus meediavabadus tähendab õigust vabale väljendusele ja arvamuse kujundamisele (McQuail, 2000, lk 150). McQuail leiab, et meediavabadus toob ühiskonnale kasu ka vaatenurkade mitmekesisuse näol ning tänu vabadusele saab meedia olla ka ühiskonnas valvekoeraks ning aidata demokraatialle kaasa (McQuail, 2000, lk 151-152). Lisaks vabadusele toob McQuail olulise aspektina meedia puhul välja ka mitmekesisuse, see tähendab, et autori käsitluse kohaselt peaks meedia sisus eksisteerima enam-vähem võrdse jaotusega majanduslikud, sotsiaalsed ja/või kultuurilised tegelikkused, kus meedia tegutseb (McQuail, 2000, lk 154). Samuti lisab autor, et meedia peaks olema foorumiks ühiskonnale ja/või kogukonnale ning meediasisu peaks võimaldama teha erinevaid otsuseid ja/või valikuid (McQuail, 2000, lk 154). Erinevalt minevikust on 21. sajandil aga info liikumine vaba, ent teisalt ka raskendatud, sest infot on tunduvalt rohkem, kui keskmine inimene tarbida jõuab, seega järjest enam tuleb inimesel selekteerida, mis infot ja millisel kujul ta tarbib, et üldse selles infomüras ellu jääda (Kask, 2005, lk 7-8).

Sigurd Allern vaatleb meediat kahe peamise rolli kaudu. Tema käsitlese kohaselt on meedia duaalse loomusega, olles ühelt poolt ühiskondlik, millel on oma roll kanda olulistes poliitilistes väärtustes, nt nagu sõnavabadus (Allern, 2002, lk 137). Brian McNair on samal seisukohal, tuues välja, et demokraatias on oluline, et inimesed oleks teadlikud oma valikutest ja otsustusvabadusest ning seejuures on oluline roll kanda poliitilisel kommunikatsioonil, kus ajakirjanikud viivad inimesteni informatsiooni, mille põhjalt oma meelepärase otsuse teha (McNair, 2009, lk 239). McNair täpsustab, et meediat võib isegi pidada kriitiliseks kontrolliks ehk valvekoeraks erinevate institutsioonide ja/või võimuorganite üle, olgu selleks siis nt valitsus, mõni ettevõtte vm (McNair, 2009, lk 239).

Teisalt käsitleb Sigurd Allern meediat kui ettevõtet, mis toodab turule kaupa ehk informatsiooni ja meelelahutust ning saab uudiste müügist tulu (Allern, 2002, lk 137). See tähendab, et Allern käsitleb meediat paljuski läbi turunduse, seletades, et turunduslikust aspektist vaadates on meediaettevõtted ettevõtjad/tootjad, kes toodavad ja levitavad oma loodud (meedia)sisu kindlates piirkondades ja/või valdkondades, kindlale auditooriumile ja seda oma käsutuses olevate kanalite kaudu (Allern, 2002, lk 138). Ka John H. McManus nendib, et alates sellest ajast, kui uudiseid raha eest levitama ehk müüma hakati, on levinud ka kuuldused meedia kommertsialiseerumise, ehk meedia aina rohkem ärilisemaks muutumise kohta. Näitena toob McManus välja Ameerika Ühendriigid, kus enamus uudislugudest on toodetud äriettevõtete poolt, kelle peamiseks eesmärgiks on kasumi teenimine. (McManus, 2009, lk 218) Samas leiab autor, et meedia kommertsialiseerimine ei tähenda seda, et avalikkuse huvi enam ei teenitaks, ta leiab hoopis, et kasumit otsivad meediakanalid võivad toimida avalikkuse huvides just seetõttu, et nad soovivad oma tulu kasvatada (McManus, 2009, lk 219). Ka Sigurd Allern toob välja, et müüginumbrite kasvatamise eesmärgil on meedia valmis avalikkuse huve teenima, tuues näitena eelkõige kirjutava meedia, kus ajalehtede esikülje pealkirjad on ühtlasi ka tõmbenumbriteks ja ostuhuvi tekitajateks ehk ajalehe müüginumbreid kasvatavaks reklaamiks (Allern, 2002, lk 137-139).

Kolmanda käsitlese kohaselt võib meediast rääkida ka kui lihtsalt vahendajast. Brian McNair seletab, et meedia on kommunikatsiooniprotsessi vahelüliks, kes saatja sõnumi adressaadini viib, st kahel kommunikatsiooniprotsessi osapoolel omavahelist suhtlust tekitada võimaldab. Näiteks poliitilise kommunikatsiooni puhul annavad meediumid kodanikele juurdepääsu avalikku sfääri, nt televisioonis toimuva poliitilise debati saates, kus inimesed saavad debatis samuti osaleda ja sõna võtta. (McNair, 2009, lk 239) Meediat kui vahendajat käsitleb ka Külliki Kask, kes toob välja, et meedia rolliks ühiskonnas on vahendada teadmisi ning eri rühmade arvamusi ja seisukohti (Kask, 2005, lk 8).

Seega saab kokkuvõtvalt öelda, et uudislugude tootmisel on meedia jaoks olulisel kohal lisaks info levitamisele ja auditooriumis huvi tekitamisele ka tulu teenimine. Meedia on muutunud kommertslikumaks ning suuremat rõhku on hakatud panema eelkõige tulu teenimisele ning sellest tulenevalt täidab meedia paljuski avalikkuse huve, viies inimesteni neid huvitavat infot, et ise sellest ka samas kasu saada.

### **1.3.2 Suhtekorraldus, meediasuhtlus, meedia positsioon**

Uudisloo valmimine on pikk protsess ja alguse saab see materjalist, mille pinnalt lugu kirjutada (McQuail, 2000, lk 251). Info võib toimetusse jõuda erinevat moodi, ent enamlevinud vorm info saamiseks on pressiteated, organisatsioonilt ise uurides, ehk infot nõ „tellides” või ajakirjaniku enda kontaktide ja infoallikate kaudu, ehk uurimise käigus (Szambolics, 2012, lk 46-47)

Riigi heaks töötavad ehk avaliku sektori organisatsioonid, on kohustatud avalikule informatsioonile ligipääsetavuse tagama. Peamiselt toimub avalikkusega suhtlemine läbi meedia, mis tähendab, et organisatsioonidel peab olema meediaga suhtluseks, kas kindel osakond või üks konkreetne inimene, kes avalike suhete, st meediale info vahendamise, pressiürituste korralduse, põhidokumentide loomise ja ajakohastamise, meedia monitoorimise jm eest vastutab. (Szambolics, 2012, lk 47) Suhtekorraldusest on viimaste aastakümnete jooksul saanud suur ja oluline valdkond. Suhtekorraldus ja selles osalevad pooled töötavad peamiselt meedia kaudu, levitades avalikkusele oma sõnumeid. Näiteks on osa suhtekorraldajate igapäevatööst võrgustike loomine, avalduste tegemine, uudiste tootmine jms. (Larsson, 2009, lk 131) Meedia on seejuures kõige tähtsam kanal, mille kaudu oma sõnumeid huvipoolteni viia ja neid mõjutada (Larsson, 2009, lk 131). Vastupidiselt on aga meedial suhtekorraldust ja/või suhtekorraldajaid vaja allikatele ligipääsuks, taustainfoks ja uudisloo saamiseks (Kaul, 2013, lk 59).

Suhtekorraldajate ja ajakirjanike vaheliste suhete uuringud on näidanud, et omavaheline hea läbisaamine ja tihe suhtlus on vajalikud vastastikuse heaolu saavutamiseks ja eesmärkide/vajaduste täitmiseks, st et ajakirjandus ja suhtekorraldus on kas tahtlikult või vastumeelselt koos meediatootmise aluspindadeks (Macnamara, 2015, lk 132). Suhtekorraldusvaldkonna mõju on igapäeva elus paljudes valdkondades ka järjest enam tunda

(nt ülekanded pressikonverentsidelt, ettevõtete plaanide ja/või tegevuskavade tutvustused jne) (Larsson, 2009, lk 132).

Meedia kujundab sageli reaalsust oma huvidest lähtuvalt, raamistades uudiseid oma vajadustest juhindudes (McQuail, 2000, lk 414). Meediatekste raamistavad ja kasutavad ajakirjanikud eesmärgiga proovida raamitud uudislooga muuta vastuvõtja hoiakuid, käitumist ja/või maailmavaadet (McQuail, 2000, lk 406-407). Denis McQuail toob näitena oma teoses „McQuaili massikommunikatsiooni teooriad” 1968. aasta Vietnami sõja vastastest meelevaardustest Londonis, kus meedia kajastas sündmust dramaatilise ja vägivaldsemana kui see tegelikkuses oli. Sellest tulenevalt tajus ka auditoorium sündmust sellele raamistamisele, mida näidati televisioonis, mitte nii, nagu see tegelikkuses oli. (McQuail, 2000, lk 415)

Samas toob McQuail välja, et meedia peab lähtuma objektiivsuse printsiibist. Objektiivsus tähendab, et ajakirjaniku hoiak peab olema neutraalne, uudis neutraalselt esitatud ning erinevad sõnavõtted, esitused, tõlgendused ja/või seisukohad peavad olema tasakaalus. (McQuail, 2000, lk 157) See tähendab, et ajakirjanikud peavad olema vaid vahendajate, sõnumitoojate rollis, ehk panema vastu kiusatusele astuda oma neutraalse vaataja rollist välja, sest omades altruistlike motiive võib see ohustada nii ajakirjaniku usaldusväärsust kui objektiivsust (Good News, Bad News: Journalism Ethics & Public Interest, 1999, lk 109). Seega ei tohi meedia valida pooli ega olla kallutatud; peab suhtuma teate objekti samuti erapooletult ning olema objektiivne info töötlemise ja levitamise suhtes (McQuail, 2000, lk 155). McQuail nendib, et kuna meedia kaudu saavad erinevad osapooled otse oma huvipoolte poole pöörduda (nt reklaamide tootjad, riigiasutused jm), on eriti oluline, et meedia edastaks infot ilma moonutamise ja/või omapoolse sekkumiseta, lisades, et meedia ise on seisukohal, et objektiivsus annab uudisele kõrgema väärtuse (McQuail, 2000, lk 156).

### 1.3.3 Meedia mõju

Massimeedia vahendusel jõuab info väga paljude inimesteni korraga, st meedia võimuses on mõjutada korraga väga laia auditooriumi (Kask, 2005, lk 7). Kuigi selles, et meedia mõjutab inimesi, on konsensusele jõutud, ei ole üksmeelt saavutatud küsimuses, milliseid mõjusid meedia konkreetselt omab ehk missugune see mõju on ja kuidas see väljendub (Kõuts-Klemm, Seppel, 2018, lk 54).

Sigurd Allern kirjeldab meedia mõju väga laiaulatuslikuna, öeldes, et meedia mõju ulatub turust palju kaugemale, sest meedia toodabprodukte, mis oma olemuselt on reaalsuse kirjeldused, mis omakorda mõjutavad inimeste ehk meedia tarbijate arusaamu ümbritsevast maailmast (Allern, 2002, lk 137). Ragne Kõuts-Klemm ja Külliki Seppel on seisukohal, et meedia mõjust saab rääkida nii kommunikatsiooni ettevalmistavas protsessis (nt selekteerimine), selle ajal (nt teatest arusaamine) ning järelkommunikatsiooni faasis (nt valmisotsus) (Kõuts-Klemm, Seppel, 2018, lk 55). Autorid toovad välja, et massimeedia poolt edastatud sõnum võib mõjutada nt: inimeste käitumist, nende psüühikat ja/või emotsioone, nende teadmisi, hoiakuid ja/või arvamusi ning nende füüsilist olekut (Kõuts-Klemm, Seppel, 2018, lk 56). Kõuts-Klemm ja Seppel toovad oma teoses „Juhatus meedia ja kommunikatsiooni teooriatesse” välja George Gerbneri uurimused, milles ta keskendus meedia pikaajaliste mõjude uurimisele televisiooni põhjal. Gerbneri uuringutulemuste kohaselt omab meedia, eeskätt televisioon inimeste üle suurt mõju, kus kogu protsessis meedia ise on stiimuliks ning inimesed reageerivad sellele vastavalt oma arvamuse, käitumise ja/või hoiakute muutusega. (Kõuts-Klemm, Seppel, 2018, lk 60) Ka Külliki Kask toob välja, et meedial on väga suur roll inimeste hoiakute ja suhtumise kujundamisel ning käitumise suunamisel, sest iga meediategevuse eesmärgiks on läbi informatsiooni viimis auditooriumini veenda neid oma tegevusi, hoiakuid ja/või arusaamu ümber kujundama (Kask, 2005, lk 46). Denis McQuail nendib, et nt massimeedia universaalne levik, suur populaarsus ja avalikkus mõjutavad otseselt ühiskonna poliitilist korraldust ja kultuurielu (McQuail, 2000, lk 3). McQuail käsitleb meedia mõju kui tegevuse planeeritud või siis planeerimata tulemust, mis toob endaga kaasa kas tahetud muutuse, tahtmatu muutuse, väikese muutuse (vormi või intensiivsuse osas), lihtsustab muutusi, aitab juba olemasolevat muutust kinnitada ja/või aitab mingit muutust ära hoida (McQuail, 2000, lk 379-380).

### 1.3.4 Meedia roll organisatsiooni kuvandi loomisel

Maine on üks olulisemaid strateegilisi immateriaalseid varasid, mida ettevõtte saab omada (Hall, 1992, viidanud Panico, Raithel, Michel, 2014, lk 182). Erinevate koolkondade esindajad defineerivad ettevõtte mainet erinevalt. Osa teadlasi on seisukohal, et ettevõtte maine kujuneb minevikust tulevikku, ehk seda tuleb hinnata nii selle ajaloo kui ka praeguste tegevuste kaudu (Budworth, 1989; Herbig & Milewicz, 1996; Schultz jt, 2000; Petrick et al., 1999, viidanud Amujo, Otubanjo, Laninhun, 2013, lk 29-30). Teised aga näevad ettevõtte mainet kui protsessi, kus ettevõtte juhib oma kuvandit sõnumite kaudu (Fombrun, 1996; Carroll, 1996; Caruana, 1997; Kitchen, 1997; Vendelo, 1998, viidanud Amujo, Otubanjo, Laninhun, 2013, lk 29-30). Cable ja Turban määratlesid mõiste tööandja maine kui aga üldsuse hinnanguna ettevõtte kui tööandja kohta (Cable, Turban, 2001, viidanud Panico, Raithel, Michel, 2014, lk 182).

Maine kujunemisel peetakse otseseid kogemusi ettevõttega, nt isiklik suhtlus ettevõtte esindajaga, tõhusamaks, kui kaudseid kogemusi, nt tuttavatelt kuulnud jutte, suusõnalisi soovitusi ettevõtte kohta (Ader, 1995, viidanud Panico, Raithel, Michel, 2014, lk 182).

Kui inimesel aga otsene kokkupuude ehk isiklik kogemus konkreetse ettevõttega puudub, pöörduakse info otsimiseks muude kanalite poole. Meediast saab sellisel juhul eriti mõjuvõimas allikas (Deephhouse, 2000, viidanud Panico, Raithel, Michel, 2014, lk 183). Inimesed tuginevad meediale kui teabeallikale, sest see on kõikjal ja pidevalt kättesaadav (Ball-Rokeach, DeFleur, 1976, viidanud Panico, Raithel, Michel, lk 183). Üldiselt tuleneb suur osa sellest, mida inimesed ettevõtetest teavad ja mida selle kohta arvavad, meediast (Chen, Meindl, 1991; Deephouse, 2000; Schranz, Eisenegger, 2011, viidanud Panico, Raithel, Michel, 2014, lk 183). Katz, Lazarsfeld, Berelson ja Gaudet pakkusid välja avaliku arvamuse kujundamise teooria, mis tõstis esile meedia mõju ettevõtetele ja üksikisikutele. Nende käsitluse kohaselt mõjutab meedia kõigepealt arvamusiidreid, kes seejärel siis mõjutavad oma lähiümbruses olevaid inimesi (Katz, Lazarsfeld, 1955, viidanud Amujo, Otubanjo, Laninhun, 2013, lk 29).

Erinevad kommunikatsiooniuurijad on seisukohal, et meedial on oma roll kanda avaliku arvamuse kujunemises (Noelle-Neumann, 2004, viidanud Kõuts-Klemm, Seppel, 2018, lk 61). Uudistel võib oma tonaalsusest sõltuvalt olla lugejale vastavalt, kas positiivne või negatiivne mõju (Peter, 2004 viidanud Panico, Raithel, Michel, 2014, lk 185). Näiteks meediatekstides

sisalduv negatiivne teave võib avaldada negatiivset mõju ka organisatsiooni atraktiivsusele. Elisabeth Noelle-Neumann tõi välja, et seisukoht, mis meedia sisus domineerib või kõige selgemalt esile tuleb, see saab avalikkuses domineerivaks, sest sellega läheb kaasa ja/või selle ümber koondub avalikkus (Noelle-Neumann, 2001, viidanud Kõuts-Klemm, Seppel, 2018, lk 62). Samas olid aga Katz ja Lazarsfeld seisukohal, et massimeedia mõjutab eelkõige arvamusiidreid, kes jälgivad meediat tavapärasest enim, ning arvamusiidrid mõjutavad omakorda ülejäänud inimesi, ehk mõju liigub meedialt arvamusiidrile ning sealt edasi arvamusiidrilt ülejäänud ühiskonnale (Katz, Kazarsfeld, 1995, viidanud Kõuts-Klemm, Seppel, 2018, lk 58).

Uuringud näitavad, et ettevõtete otsese kontrolli all olevad kommunikatsioonikanalid ja/või -aktid, nt värbamisreklaamid, sponsorlustegevused ja reklaamid on positiivselt seotud tööandja atraktiivsusega (Lee, Hwang, Yeh, 2013; van Hoya, Lievens, 2005; Collins, Stevens, 2002, viidanud Panico, Raithel, Michel, 2014, lk 182). Samas ettevõtte kontrolli alt välja jäävad infoallikad ei pruugi mitte just alati konkreetse organisatsiooni huvides tegutseda, ehk näiteks nende poolt öeldu või nende kirjutatu võib avaldada ettevõttele negatiivset mõju (Kanar *et al.*, 2010; Lee *et al.*, 2013 viidanud Panico, Raithel, Michel, lk 182). See on ka loogiline, kuna ettevõtte omab enda kontrolli all olevate kanalite üle võimu ja saab nende sisu ise dikteerida, erinevalt nt meediakanalitest, mis avalikkuse, mitte konkreetse ettevõtte huve teenivad.

## 1.4 Varasemalt läbiviidud uuringud

### 1.4.1 Populaarsed tööandjad Eestis

Tööportaal CV Online viis 2018. aastal läbi uuringu TopTööandja, millest selgus, et eestimaalased sooviksid enim töötada Eesti Energias. Oma valiku põhjendusteks toodi välja kõrge töötasu, ettevõtte hea maine ja karjäärivõimalused (Kattago, 2018). Ent läbiviidud uuringust selgus, et töötajate ootused tööandjale on ka muutunud, see tähendab, et kui varasemalt sai töökoha valiku osas otsustavaks eelkõige tööandja poolt pakutav töötasu, siis nüüd peetakse olulisteks väärtusteks, millest valiku langetamisel lähtuda, ka head tööõhkkonda, meeldivaid töötingimusi ja tasemel juhtimist (Tööportaal valis Eesti parima tööandja, 2018). Ka tööportaal CV Keskus viib läbi iga-aastast ihaldusväärse tööandja uuringut, millest selgus, et tööandja valikul saavad otsustavaks head karjäärivõimalused, konkurentsivõimeline palgatase, võimalus end teostada, ent samuti ka tööandja ausus ja hea maine ning rahvusvahelised arenguvõimalused (Vaata, kes on Eesti ihaldusväärseim tööandja, 2018).

2018. aastal läbiviidud tööandja brändingu agentuuri Instar andmete kohaselt on tudengite hinnangul kõige olulisemaks teguriks, mis nende töökohavalikut mõjutab, ettevõttepoolne töötajate võrdne ja aus kohtlemine (Ulm, 2018). 2017. aasta Instari uuringus tõid noored lisaks võrdsele ja ausale kohtlemisele välja ka huvitava ja arendava töösisu (Hellerma, 2017). Samas selgus Instari uuringust, et tööandjas hinnatakse väga ka paindlikkust ja sestap paistab silma, et nii 2017. kui ka 2018. aastal vastasid noored, et sooviksid olla iseenda tööandjaks ja pigem töötada ka era- kui avalikus sektoris (Ulm, 2018).

Eelpool nimetatud uuringutest lähtuvalt saab seega öelda, et inimesed peavad töökoha valikul oluliseks:

- (hea/ konkurentsivõimelist) palka;
- (head) tööõhkkonda;
- (häid/paindlikke) töötingimusi;
- (tasemel) juhtimist;
- ettevõtte (head) mainet;
- tööandja ausust;



- (huvitav ja arendav) töösisu;
- arenemisvõimalusi ja eneseteostust (ka rahvusvaheliselt).

#### 1.4.2 Päästeamet senistes brändi uuringutes

Päästeamet on Siseministeeriumi valitsemisalasse kuuluv valitsusasutus, mille loomise põhjuseks ja rolliks Eesti ühiskonnas, ehk organisatsiooni missiooniks, on ennetada õnnetusi, päästa elu, vara ja keskkonda (Päästeameti strateegia aastani 2025, 2016, lk 20). Väärtused, mille järgi organisatsioon ja selle liikmed joonduvad ja otsuseid teevad, on abivalmidus, julgus ja usaldus (Päästeameti strateegia aastani 2025, 2016, lk 21). Päästeameti igapäevane valmisolek põhineb 72 riiklikul komandol, 119 vabatahtlikul komandol ja 4 pommigrupil (Päästeamet organisatsioonina, 2019). Päästeametis töötab ca 2200 töötajat, mis teeb sellest suuruselt kolmanda avaliku sektori asutuse Eestis (Päästeameti aastaraamat 2014, 2015, lk 5). Päästeameti põhivaldkondadeks on: ohutusjärelvalve, ennetustöö, päästetöö, hädaolukorraks valmisolek ja demineerimine (Päästeameti aastaraamat 2017, lk 6). Ohutusjärelvalve teenuse alla kuuluvad nt tuleohutuskontrolli ja ehituskontrolli teenus; ennetustöö teenuste alla nt elanikkonna tuleohutuse ja veeohutuse teadlikkuse teenus; päästetöö alla nt päästetöö baasteenus ja maastikutulekahju kustutustöö teenus; hädaolukorraks valmisoleku teenusteks on nt elanikkonna hädaolukorraks valmisoleku teenus ja hädaolukorra riskihalduse teenus ning demineerimise valdkonda kuuluvad päästeametis nt pommi- ja plahvatusohu kõrvaldamise teenus ja lahingumoonu ohu kõrvaldamise teenus (Päästeamet organisatsioonina, 2019).

Päästeameti visiooniks on jõuda aastaks 2025 päästealase turvalisuse tasemelt, see tähendab õnnetuste arvult ja õnnetustega seonduvate tagajärgede ulatuselt Põhjamaadega (Rootsi, Soome, Taani, Norra, Island) võrdsele positsioonile (Päästeameti strateegia aastani 2025, 2016, lk 21). Päästeamet on sõnastanud oma eesmärgiks muuta Eesti ühiskond turvalisemaks: vähendada aastaks 2025 tules hukkunute arvu 12 ja uppunute arvu 20 (Päästeamet organisatsioonina, 2019).

2016. – 2017. aastal viis personaliuringufirma Brandem päästeametis läbi rahulolu uuringu. Uuringutulemustest selgus, et päästeametil on vajadus süsteemselt tegeleda tööandja kuvandi loomisega ning kujundada tööandjapoolne väärtuspakkumine (Päästeamet, 2017). Väärtuspakkumise all peetakse silmas tööandja brändi lubadust, ehk materiaalsete ja mittemateriaalsete hüvede kogumit, sh ka organisatsiooni kultuuri omadusi, mis aitaksid

eristada antud tööandjat teistest. Samuti aitab väärtuspakkumine motiveerida olemasolevaid töötajaid ning uutel potentsiaalsetel töötajatel töökoha valikusituatsioonis antud tööandja kasuks otsustada (Päästeamet, 2017). Kokkuvõtvalt saab öelda, et päästeameti tööandja brändi eesmärgiks on toetada värbamist, rääkida organisatsioonist ja selle inimestest, et seeläbi luua nii olemasolevatele kui ka uutele potentsiaalsetele töötajatele ühtset kuvandit organisatsioonist. Rahulolu uuringu tulemusena loodi päästeametile ka erinevaid sihtgruppe kõnetava väärtuspakkumise raamistik. Pakkumise alusel on päästeameti põhipositsioneeringuks töö, mida organisatsioon pakub ehk päästeamet on unikaalne tööandja – kust saab ainulaadse kogemuse, see on töö, mille üle saab uhke olla. Positsioneerikut toetavateks tugisammasteks on tugev meeskonnavaim; (paindlik) tööaeg; usaldus; missiooniga töö, töö, mis pole vaid tuletõrjumine (Päästeamet, 2017).

Hetkel ollakse päästeameti kui tööandja kuvandit hõlmavate tegevustega algusfaasis ning ollakse alustamas konkreetse strateegia ja järjepidevate tegevuste väljatöötamisega, mille abil kujundada nii organisatsioonis sees kui ka sellest väljaspool päästeametist kui päästeametist atraktiivse tööandja kuvand.

## 2. METOODIKA JA VALIM

Käesoleva peatüki eesmärgiks on anda ülevaade töös kasutatavast uurimismeetodist – kombineeritud meetodist, täpsemalt kvantitatiivse meetodina kontentanalüüsist ja kvalitatiivse meetodina ehk sisuanalüüsist. Seal juures rääkida ka meetoditega kaasnevatest piirangutest. Lisaks annan käesolevas peatükis ülevaate andmekogumisest ja töö valimist ning töös kasutatud kategooriatest ja nende moodustamisest.

### 2.1 Metoodika kirjeldus

Kombineeritud meetodit eelistatakse juhul, kui küsimus või küsimused, millele vastust otsitakse, vajavad vastustena nii kvalitatiivset kui kvantitatiivset sisu (Hesse-Bieber, 2010, lk 3). Sellest tulenevalt on kombineeritud meetodit kirjeldatud ka kui rikkalikku meetodit, mis loob numbriliste tulemuste juurde täiendava tausta/sisu seda nt sõnade või narratiivide kujul (Johnson, Onwuegbuzie, 2004, lk 21, viidanud Hesse-Bieber, 2010, lk 3). Kombineeritud meetodi kasuks räägivad eelkõige just kahe meetodi vastastikune täiendus, st uurija saab parema ülevaate probleemist ja lisaks võimaldab meetod uuritavale probleemile põhjalikumaid vastuseid anda tänu sellele, et meetodid täiustavad üksteist vastastikku (Hesse-Bieber, 2010, lk 3).

Kvalitatiivse uurimuse lähteallikaks on tegelikkuse, st tegeliku elu kirjeldus, kus uurimuse käigus püütakse leida ja esile tuua tõsiasju, mitte tõestada juba olemasolevaid väiteid (Hirsjärvi, *et al.*, 2007, lk 152). Kvalitatiivne sisuanalüüs keskendub teksti sisule või kontekstilisele tähendusele, kus sisuanalüüs ei rahuldu pelgalt sõnade loendamisega, vaid keskendub ka keele kui kommunikatsioonivahendi tunnusjoontele ehk uurib keelt intensiivselt (Laherand, 2008, lk 290). Kvalitatiivse sisuanalüüs on seega rangelt tekstipõhine ja selle kasuks räägib asjaolu, et analüüs on tundlik ja täpne ning võimaldab tähelepanu pöörata ka väiksematele detailidele nagu harva esinevad nähtused tekstis (Kalmus, Linno, Masso, 2015). Kvalitatiivsete uuringute käigus kogutakse kas verbaalseid (sõnalisi andmeid) või multimodaalseid (nt visuaalseid) andmeid (Laherand, 2008, lk 176). Samuti lubab kvalitatiivne sisuanalüüs uurida ka latentset sisu ehk nõ „ridade vahele peidetut”, ehk kodeerida autori

vihjeid, eesmäärke jne (Kalmus, Linno, Masso, 2015). Kvalitatiivses uurimuses kogutakse andmeid mitmes etapis ja kombineeritakse erinevaid meetodeid, ka analüüsi tehakse mitte vaid ühes kindlas etapis, vaid kogu protsessi vältel, st kogu uurimuse kestel. (Hirsjärvi, *et al.*, 2007, lk 208).

Kvantitatiivse meetodina kasutasin oma töös kontentanalüüsi. Kontentanalüüs on uurimismeetod, mille abil saab tekstis ja selle kontekstis teha kehtivaid järeldusi (Krippendorff, 2004, lk 18). Kontentanalüüsi looja Bernard Berelson defineeris kontentanalüüsi kui uurimismeetodit, mida on hea kasutada kommunikatsiooni ilmse/selge sisu objektiivseks, süstemaatiliseks ja kvantitatiivseks kirjeldamiseks (Krippendorff, 2004, lk 19). Kontentanalüüs annab tulemuseks ülevaate tekstiliste nähtuste esinemisest ehk teksti omaduste esinemissagedused (Kalmus, Linno, Masso, 2015). Kodeerimise peamiseks eesmärgiks on teksti mõista, see osadeks jagada, kategooriad luua ning need uuringu edenedes korrastatud süsteemi seada (Laherand, 2008, lk 286). Sarnase tähendusega tekstiosad koondatakse kategooriateks, mis sisaldavad nii otse välja öeldud kui ka kaudset ehk mõista antud sisu/sõnumeid (Laherand lk 290). Erinevalt standardiseeritud kontentanalüüsist ei kasutata kvalitatiivses sisuanalüüsis rangelt fikseeritud koodidega kodeerimisjuhendit, sest analüüsi eesmärgiks ei ole uuritavat teksti analüüsiühikute kaupa kodeerida ega antud koodide esinemissagedust määrata, vaid loodud koode ja kategooriaid on võimalik analüüsi käigus üle vaadata, täiendada ja neid juurde lisada (Kalmus, Linno, Masso, 2015).

Kvalitatiivses sisuanalüüsis kasutasin spiraalimudelit, ehk andmete kogumisele järgnes saadud andmete analüüs. Konkreetse meetodi kasuks kõneleb fakt, et suurte andmemahitudega toimetades saab neid koheselt ka analüüsima hakata, kui materjal on veel värske ja mind kui uurijat inspireeriv ning samuti on sel viisil võimalik peale analüüsi loodud kategooriaid täpsustada ja/või täiendada. (Hirsjärvi, *et al.*, 2007, lk 209). Analüüsi viisi valikul lähtusin sellest, milline viisi annaks sisukaimad, ülevaatlikumad vastused püstitatud uurimisküsimustele.

Kvalitatiivse sisuanalüüsi kriitika seondub analüüsitava valimi ebatäpsusega. Kuna tekstid on erinevaid, ei ole võimalik neid alati täpsetel alustel võrrelda (Kalmus, Linno, Masso, 2015). Kontentanalüüsi üldise kriitikana on välja toodud, et analüüs ei pruugi olla objektiivne, sest suurte tekstimassiivide läbitöötamisel võib kodeerija kodeerimisotsustusi teha, kas kiirustades ja/või oma esmamuljele tuginedes (Kalmus, Linno, Masso, 2015). Paralleelse uuringudisaini peamise kriitikana on välja toodud piiratud võimalused saadud andmete omavaheliseks

ühendamiseks ja kombineerimiseks nii uuringu protsessi kui ka andmete analüüsi käigus (Hesse-Bieber, 2010, lk 68-69). Antud töös aga leian, et kombineeritud meetod, ehk kvalitatiivse meetodina kontentanalüüs ja kvalitatiivsena teksti sisuanalüüs, täiendasid teineteist hästi ning andsid hea ülevaate, mille pinnalt vajalikud kokkuvõtted teha.

## 2. 2 Andmekogumine ja valim

Minu töö valimi moodustasid Eesti suurimate *online*-portaalide eestikeelsed väljaanded: Delfi, sh ka Ekspress gruppi kuuluv *online*-väljaanne Maaleht, Postimees ja sh ka Postimees gruppi kuuluvad väiksemad *online*-portaalid (nt Tartupostimees, Lõuna-Eesti Postimees, Elu24, Tarbija24, jne), Õhtuleht, ERR ja Äripäev. Valimi valikul said määravaks kaks peamist asjaolu. Esiteks on *online* tänapäeval kõige lihtsamini ligipääsetavam meedia vorm, ehk kõige lihtsam viis ja kanal, mille kaudu inimesed meediat tarbivad. Teiseks sellest tulenevalt, et *online*-meediale on lihtne ligi pääseda, võib eeldada, et võrreldes teiste meediavormidega on ka tema auditoorium suurem, ehk info jõuab korraga rohkemate inimesteni, kui näiteks trükimeedia kaudu.

Analüüsitavaks ajaperioodiks võtsin möödunud, 2018. aasta, see tähendab suurimate *online*-portaalide kajastused 1. jaanuarist 2018 kuni 31. detsembrini 2018.

Andmete kogumiseks ja sobivate meediatekstide leidmiseks kasutasin Balti Meediamonitooringu Grupi Station.ee keskkonda. Stationist on leitavad eestikeelsed trükimeedia ja *online*-meedia artiklid, raadio- ning teleuudised ja päevakajalised kajastused (Balti Meediamonitooringu Grupp, 2019). Oma töös kasutasin päästeameti kasutuses olevat ehk juba olemasolevat Stationi andmebaasi, kuhu on juba kindlad päästeametiga seonduvad otsingusõnad sisestatud (nt päästeamet, päästeameti kõneisikud jne) ning lisasin sinna juurde oma otsingusõnad: töö, palk, palga. Minu esialgse valimi suuruseks tuli 992 kajastust.

Tekstide esialgse selekteeringu tegemisel lähtusin varasematest tööandjabrändi ja populaarsete tööandja uuringutest, mille alusel tekkis loetelu kriteeriumitest, mida inimesed töökoha valikul oluliseks peavad (Hellerma, 2017; Kattago, 2018; Tööportaal valis Eesti parima tööandja, 2018; Ulm, 2018; Vaata, kes on Eesti ihaldusväärseim tööandja, 2018):

- (hea/ konkurentsivõimelist) palka

- (head) tööõhkkonda
- (häid/paindlikke) töötingimusi
- (tasemel) juhtimist
- ettevõtte mainet
- tööandja ausust
- (huvitav ja arendav) töösisu
- arenemisvõimalusi ja eneseteostust (ka rahvusvaheliselt).

Antud loetelust juhindudes koostasini 4 suuremat kategooriat ja koostasini esialgse kodeerimise, jaotades artiklid vastavalt kategooriasse:

- palk
- töösisu
- töötingimused
- päästeamet kui tööandja

Esialgsest valimist (992 kajastust) kvalifitseerus minu lõplikku valimisse 233 artiklit. Välja jäid artiklid, mis ei sobinud kokku minu kategooriatega (nt artikli sisu ei vastanud minu töö teemale, kategooriale jm) ja samuti jäid välja ka teemasse mittepuutuvad artiklid, ehk kajastused milles päästeametist ei räägitud, aga mis otsingusõnadega palk, palga, töö välja tulid. Samuti välistasin korduvad artiklid ehk dubleeritud samasisulised artiklid ühes ja samas väljaandes. Küll aga on oluline mainida, et kui sarnase sisuga artikkel ilmus nt nii Postimehes kui Tartu Postimehes, ehk ühe ja sama grupi kahes erinevas väljaandes, siis neid artikleid ma ei välistanud. Oluline välja tuua ka fakt, et üks artikkel võis korraga kuuluda mitmesse kategooriasse. See tähendab, et kui ühes artiklis oli juttu nt päästjate palkadest kui nende töö sisust ja töötingimustest kuulus artikkel korraga 3 kategooriasse: palk, töösisu ja töötingimused.

Pärast artiklite jaotamist kategooriatesse koostasini ma iga kategooria kohta tabeli, koondades ja jaotades info vastavalt 6 osaks: kellaeg ja kuupäev, artikli pealkiri, väljaande pealkiri, artikli veebilink, artiklis esinevad märksõnad ja kõneisik(ud) loos. Märksõnade lahtrisse koondasin kokku tekstis esinevad märksõnad, mis antud kategooriat iseloomustasid, nt töösisu puhul: kustutama, päästma, ennetustöö, reageerima jne. Kõneisiku lahtrisse kirjutasini kõneisiku olemasolu korral tema ametinimetuse ja nime ja otsese kõneisiku puudumisel märkisin

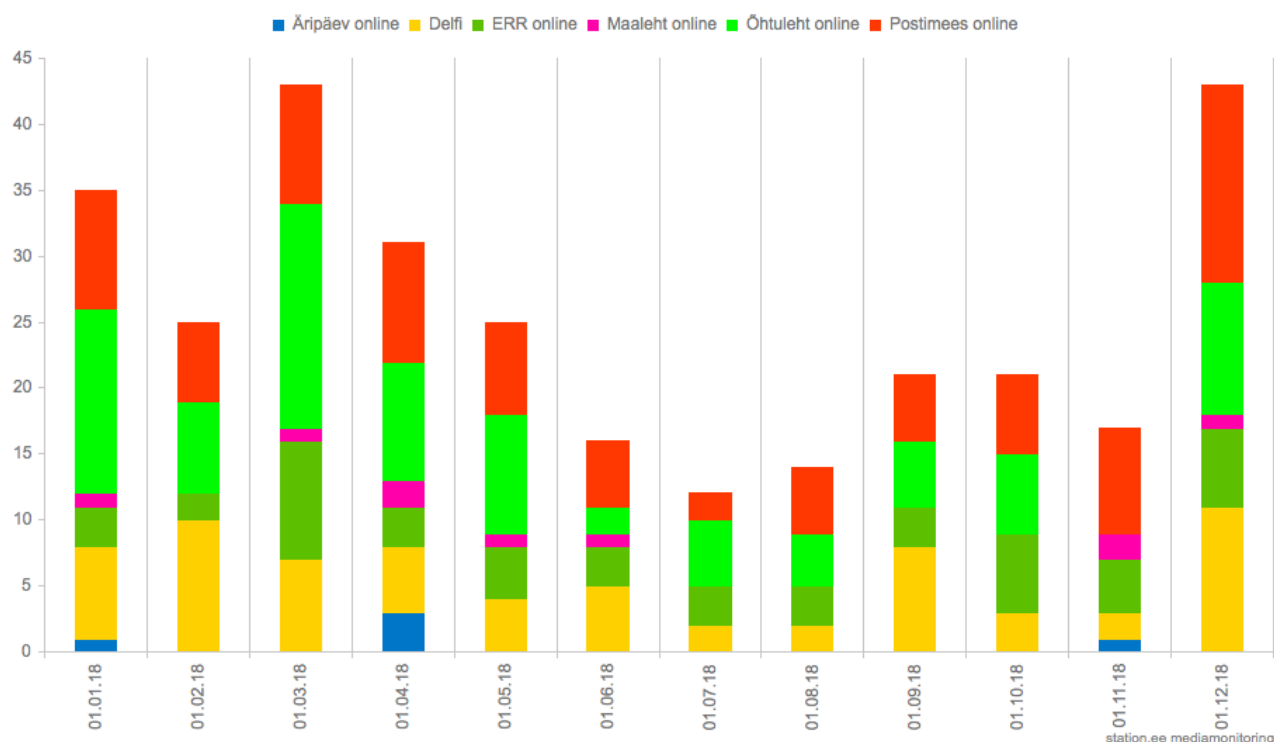
kõneisiku lahtisse puudub, ajakirjanikke ma eraldi kõneisikuteks ei lugenud, seetõttu ma neid ka eraldi välja ei toonud. Samuti on oluline välja tuua asjaolu, et märkisin analüüsis ära ka kõneisikute poolt öeldud otsetsitaadid, markerides need vastavalt värviga. Juhul kui tekstis esines mitu kõneisikut, eristasin ma nende öeldut erinevate värvidega.

### 3. TULEMUSED

Käesolevas peatükis annan ülevaate saadud uurimistulemustest. Tulemused sain kombineeritud meetodit kasutades, täpsemalt kasutades kvantitatiivse meetodina kontentanalüüsi ja kvalitatiivse meetodina sisuanalüüsi. Lisaks analüüsin antud peatükis saadud tulemusi ning teen saadud tulemuste põhjal järeldused.

#### 3.1 Kuvandi kategooriate esinemissagedus meediatekstides

Nagu eelpool mainitud, moodustasid minu lõpliku valimi 233 artiklit, mis ilmusid 2018. aasta jooksul suurimates *online*-portaalides. Nagu all olevalt jooniselt näha, olid enimkajastatud kanaliteks olid Postimees ja Õhtuleht.



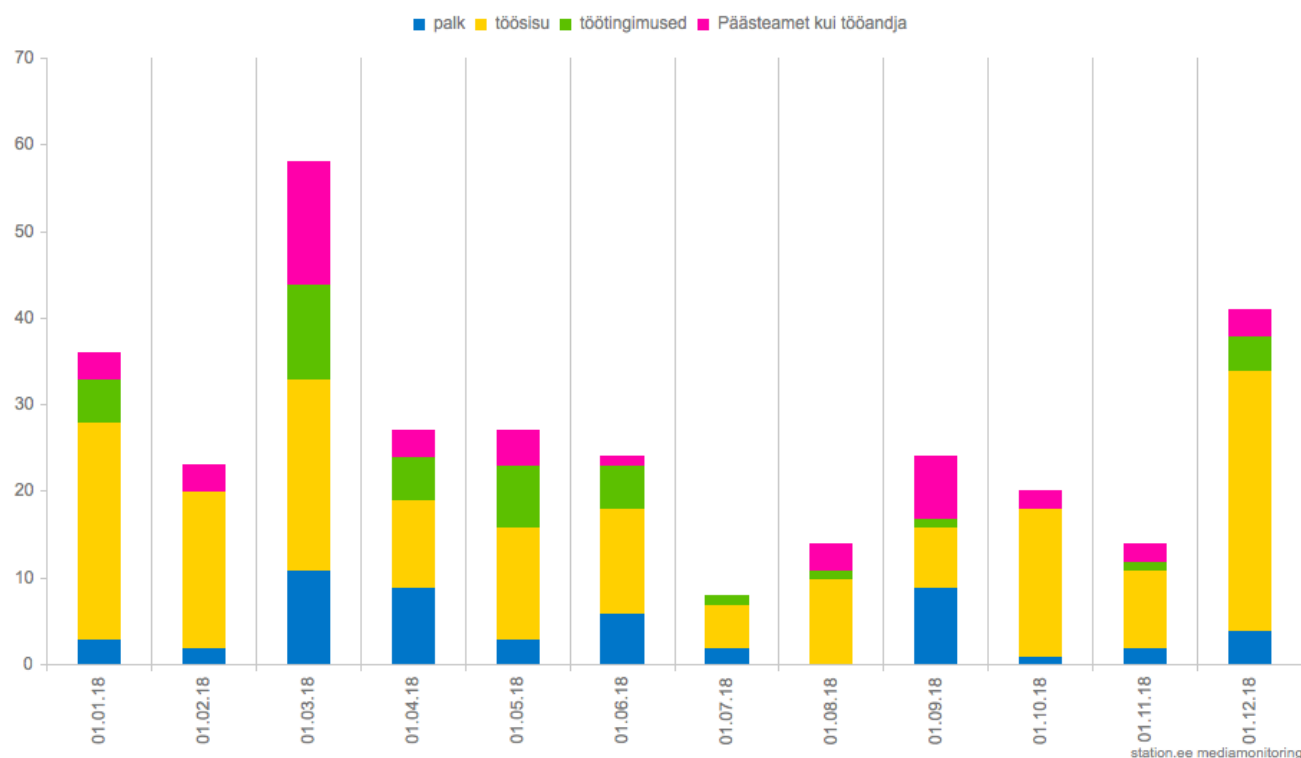
**Joonis 2.** Päästeameti teemasid kajastanud kanalid. Allikas: Station meediamonitoring, 2019



Minu koostatud 4 suurde peamisesse kategooriasse (palk, töösisu, töö tingimused, päästeamet kui tööandja) jaotusid artiklid vastavalt:

- palk – 52 artiklit (22% koguvalimist)
- töösisu – 178 artiklit (76% koguvalimist)
- töötingimused – 41 artiklit (18% koguvalimist)
- päästeamet kui tööandja – 45 artiklit (19% koguvalimist).

Kõige populaarsemaks kategooriaks osutus töösisu, kuhu kuulus 178 artiklit, populaarsuselt teine oli palgakategooria, samas töötingimuste ja päästeameti kui tööandja kategooriad osutusid artiklite arvu poolest peaaegu võrdsedeks.



**Joonis 3.** Kodeeritud teemade esinemine meedias. Allikas: Station.ee meediamonitooring, 2019

Pärast märksõnade ülestäheldamist tegin ma avatud kodeerimise, ehk analüüsi, kus tõstsin igas kategoorias esinevate märksõnade seast välja kõik unikaalsed, ehk kordumatud märksõnad. Üleskirjutatud unikaalsete märksõnade analüüsi tulemusel sain moodustada alakategooriate süsteemi, kus iga suure kategooria alla tekkis 2-4 peateemaga haakuvat väiksemat alajaotust. Alljärgnevalt on toodud peakategooriate ja alakategooriate jaotus ja leitud unikaalsete märksõnade arvud.

## **I palk**

1. praegune olukord, päästja palk (43 unikaalset märksõna)
2. palgatõusu otsus (21 unikaalset märksõna)
3. ootused tulevikuks (9 unikaalset märksõna)

## **II töösisu**

1. töösisu (millest see koosneb?) (51 unikaalset märksõna)
2. töö olemus (milline see on?) (18 unikaalset märksõna)

## **III töötingimused**

1. töötingimused (7 unikaalset märksõna)
2. hooned (10 unikaalset märksõna)
3. tehnika ja varustus (7 unikaalset märksõna)

## **IV päästeamet kui tööandja**

1. üldine (8 unikaalset märksõna)
2. positiivne (17 unikaalset märksõna)
3. negatiivne (10 unikaalset märksõna)
4. värbamisraskused (19 unikaalset märksõna)

Olles 4 suurema, peakategooria alla alakategooriad teinud, analüüsisin alakategooriate esinemist tekstides. Märkisin oma analüüsi tabelisse, nii sõnaliselt, värviliselt kui ka numbrilise tähistusega, millised alakategooriad peakategooriates esinevad ning kui mitmel korral. Seejuures on oluline välja tuua asjaolu, et alakategooria esinemise märkisin sõltumata korduste arvust ära vaid ühel korral, st et antud alakategooriaga seonduvaid märksõnu tekstis võis olla küll rohkem kui üks, ent mina autorina märkisin üles vaid alakategooria esinemise tekstis, mitte korduste arvu. Samuti võis ühes tekstis esineda mitu alakategooriat, nt palgakategooria artiklis võis esineda nii üldine, negatiivne, kui ka nt värbamisraskuste alakategooria.

Järgnevalt annan ülevaate alakategooriate esinemissagedusest tekstides. Tabelis on esitatud valimisse kuulunud artiklite jaotus kategooriate ja alakategooriate kaupa. Välja on toodud alakategooriate esinemise sagedus kordades ning osakaal protsentides.

**Tabel 2.** Kategooriate jagunemine ja alakategooriate esinemissagedus tekstides. Esitatud on alakategooriate esinemise sagedus kordades ning protsentides.

| <b>Palk</b><br>(52 artiklit)                                       | <b>Töösisu</b><br>(178 artiklit)                                    | <b>Töö tingimused</b><br>(41 artiklit)            | <b>Päästeamet kui tööandja</b><br>(45 artiklit)      |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| <u><b>praegune olukord, päästja palk</b></u><br>30 korral<br>(58%) | <u><b>töösisu (millest see koosneb?)</b></u><br>151 korral<br>(85%) | <u><b>töötingimused</b></u><br>26 korral<br>(63%) | <u><b>üldine</b></u><br>14 korral<br>(31%)           |
| <u><b>palgatõusu otsus</b></u><br>38 korral<br>(73%)               | <u><b>töö olemus (milline see on?)</b></u><br>51 korral<br>(29%)    | <u><b>hooned</b></u><br>6 korral<br>(15%)         | <u><b>positiivne</b></u><br>20 korral<br>(44%)       |
| <u><b>ootused tulevikuks</b></u><br>23 korral<br>(44%)             |                                                                     | <b>tehnika ja varustus</b><br>25 korral<br>(61%)  | <u><b>negatiivne</b></u><br>8 korral<br>(18%)        |
|                                                                    |                                                                     |                                                   | <u><b>värbamisraskused</b></u><br>13 korral<br>(29%) |

Allikas: Autori koostatud

Lähtuvalt eelpool toodust saab öelda, et 3 kõige populaarsemat alakategooriat ehk suurimate esinemissagedustega alakategooriat tekstides olid töösisu (millest see koosneb?), palgatõusu otsus ja töötingimused.

## 3.2 Meediatekstides konstrueeritud tähendused

### 3.2.1 Palk

#### 3.2.1.1 Praegune olukord, päästja palk

Meediatekstid, kus esines märksõnu, mis olid seotud praeguse palgaolukorraga päästeametis, täpsemalt ka päästjate töötasuga klassifitseerisin ma suurema kategooria „palk” alakategooria „praegune olukord päästja palk” alla. Antud alakategooriat esines 58% kogu palga kategooriast (Tabel 2).

Võib öelda, et kõige neutraalsemad meediatekstid olid need, kus kirjeldati praegust olukorda lihtsalt läbi palganumbrite või konkreetsete faktide ilma täiendavaid võrdlusi või metafoore kasutamata. See tähendab, et tekstid olid neutraalsed ja otseselt emotsioone ja/või hoiakuid ei väljendatud, pigem räägiti konkreetset praegusest olukorrast nt kui palju päästjate palk hetkel on, kas ja palju seda mõjutavad lisatasud jm. Tekstides esinesid märksõnad, mis tuginesid konkreetsetele faktidele nt: *uue tulija palk on umbes 740 miinus maksud; lisatasud on päästjale oluline palgalisa; 2018 oli päästja keskmine põhipalk 808 eurot; päästjate põhipalgale lisandub tasu pühade ja öötundide eest (ligi 11%), jm.*

*Päästeameti järgmise aasta palgaelarve suureneb 7,9 miljoni euro ehk 20% võrra. Enamik sellest ehk 5,8 miljonit eurot läheb komandotasandi palkade tõusuks (Delfi, 15.12.2018).*

*Palgad on kasvanud kooli- ja lasteaiaõpetajatel, kultuuri- ja sporditöötajatel, sotsiaalhoolekande- ning politsei- ja päästetöötajatel. Palgakasv jätkub ka järgmisel aastal [Ideon, 08.11.2018, Delfi (Maaleht)].*

Ent esines ka mitte neutraalseid tekste, st tekste, kus meedia hoiakuid ja seisukohti, hoolimata meedia eetikareeglitest, mis sätestavad, et meedia peaks olema erapooletu, selgelt näha oli (McQuail, 2000, lk 157). Üheks selliseks alateemaks oli päästjate toimetulek, kus hoiakud teema suhtes olid selgesti väljaloetavad. Olukorra kirjeldamiseks oli rõhutatud eeskätt emotsioonidele, emotsionaalsetele faktidele ja/või detailidele ning seda paljuski kõneisikute abil, kelleks olid nii mõneski tekstis päästjad või muud päästeameti töötajad (nt päästekeskuste juhid, päästeameti juhtkond vm). Toimetuleku raskuste alateema tuli palgaga seotud tekstidest selgelt välja ning enim räägiti sellest läbi lisatöökohtade, öeldes, et päästjad peavad käima

mitmel töö, sest ühe palgaga ei tule välja. Toimetulekuraskustest rääkides olid meedias kasutusel pigem jõulised väljendid, näidetena mõned väljavõtted tekstidest: *riigi palgaloogika järgi on päästjate töö ja sisejulgeolek kaks korda ebaolulisem ja odavam; raskusi, et pere üleval pidada; ühest palgast jääb väheks; suutnud 3 last üles kasvatada tänu naisele ja maal elamisele jpm.*

*„Noh, minu palk on ka nüüd, peaks olema peaaegu 700. Elus ikka püsib. Kui midagi vaja pole ja kõik on olemas, siis saab hakkama,”* lisas päästja Andrus Nedo (Nutrov, Kond, 11.03.2018, ERR).

*„Käin isekallutaja peal, käin veoautodega sõitmas. Ja töötan ka teises kohas veel - lennujaama päästes. Meil enamus töötab teises kohas juurde, sest ühe palgaga jääb nagu väheks seda kõike,”* nentis Rannamägi (Lauri, 12.04.2018, ERR).

Palju esines meediatekstides ka võrdlusi. Peamiselt võrreldi päästjate palkasid teiste riigisektori valdkondade töötasudega ja üldiselt tehti seda ilma konkreetseid asutusi nimetamata, nt võrreldi päästja palka Eesti keskmise palgaga. Ent oli ka erandeid, kus päästjate palkasid kõrvutatakse otseselt nt politsei- ja piirivalve ameti töötasudega või nt naaberriikides teenivate päästjate töötasudega. Võrdluste toon oli pigem negatiivne, maalides päästjatest pildi, kui riigisektori kõige vaesematest töötajatest. Mõned näited: *Lätis teenivad päästjad Eestiga võrreldes rohkem nii numbriliselt kui ka keskmist palka arvestades, riigisektori madalaim töötasu, võrreldes politseiga vähem väärtuslikud, võrreldes politseiga madalam palk jpm.*

*Päästjad on riigi silmis 600 eurot vähem väärtuslikud kui politsei* [Pärgma, 16.02.2018, Delfi (Ärileht)].

*Taasiseseisvunud Eesti siseministritest on enamik olnud politseitaustaga, paljuski seepärast on näiteks päästeamet ja selle töötajad jäänud võõrastütre rolli. Kui politseiniku keskmine brutopalk on 1209 eurot, siis päästja oma 885 eurot* (Postimees, 05.04.2018).

Erinevatest väljaannetest ja meediatekstidest tuli esile ka negatiivne hoiak liigmadalate palkade suhtes, mida päästjad oma vaeva eest tasuks saavad. Tekstidest tulid esile ajakirjanike hoiakud ja arvamused päästjate palkadest rääkivates tekstides, kus palgast rääkides kasutati selliseid omadussõnu ja võrdlusi nagu: *kasin palk; päästjate palgaolukord on hull; selgelt liiga väike palk; madal palk; alarahastatud päästjad*. Ekstreemseimateks näideteks palgateemal olid nt:

*ülekoormatud ja alamakstud päästjad, solvav palk, pikalt vaeslapse seisus olnud päästeamet, näljapajuk jne.*

*Kas teadsite, et päästeametis tööd alustava päästja palk on kõigest 740 eurot, millest ta saab pärast maksude mahaarvamist kätte 670? Ja selle näljapajuki eest eeldab ühiskond päästjailt tipptasemel teenust ja vajadusel ka eluga riskimist teiste elude päästmise nimel (Õhtuleht, 01.03.2018).*

*Metsa- ja maastikutulekahjude kurbloomisus – peale metsiku loodusliku kahju – seisneb selles, et need kurnavad niigi ülekoormatud ja alamakstud päästjate jõudlust: erinevalt maja põlengust võivad need kesta päevi, koguni nädalaid (Pullerits, 08.06.2018, Postimees).*

Kokkuvõtvalt võib öelda, et kõige neutraalsemad meediatekstid olid need, kus kirjeldati praegust olukorda lihtsalt läbi palganumbrite või konkreetsete faktide ilma täiendavaid võrdlusi või metafoore kasutamata. See tähendab, et tekstid olid neutraalsed ja otseselt emotsioone ja/või hoiakuid ei väljendatud, pigem räägiti konkreetsetele faktidele tuginedes praegusest olukorrast nt kui palju päästjate palk hetkel on, kas ja palju seda mõjutavad lisatasud. Ent oli ka tekste, kus tuli esile ka ajakirjanike hoiakuid ja arvamusi, nt *kasin palk; liiga väike palk; madal palk; solvav palk, näljapajuk* jne. Tekstides esines ka võrdlusi, kus peamiselt võrreldi päästjate palkasid teiste riigisektori valdkondadega üldiselt ilma konkreetseid asutusi nimetamata, nt Eesti keskmise palgaga. Ent oli ka erandeid, kus päästjate palkasid kõrvutatakse otseselt nt politsei- ja piirivalve ameti töötasudega või nt naaberriikides teenivate päästjate töötasudega.

### **3.2.1.2 Palgatõusu otsus**

Meediatekstid, kus esines märksõnu, mis olid seotud palgatõusu otsusega ning kajastasid kas otseselt päästjate palgatõusu suurenemist või rääkisid päästeameti palgaeelarve kasvust klassifitseerisin ma kategooria „palk” alakategooria „palgatõusu otsus” alla. Antud alakategooriat esines 73% kogu palga kategooriast (Tabel 2).

Peamiselt saab tekstides eristada kahte liini: ühelt poolt elatakse palgatõusu ootuses päästjatele kaasa ja tuntakse heameelt; teisalt aga leitakse, et palka tõsta oli ka juba viimane aeg ning seda tuleks teha rohkemgi, kui seda praegu tehti. Mõned näited: *päästja palk tõuseb vähehaaval; päästjatele lubatakse hüppelist palgatõusu; aegade suurim palgatõus; palgatõus, mis on tuntav*

*päästja ja teenistuja rahakotis; läbimurre ja esimene samm päästja palga ja Eesti keskmise palga vahelise kuristiku likvideerimiseks; palgatõus on vahevõit teekonnal; suur palgahüpe; suur spurt õiges suunas; otsus päästjate palka tõsta on märgiline jpm.*

*„Aga võrreldes ajalooga on see kaheldamatult suur palgahüpe. Selles mõttes siseminister on teinud väga head tööd,” tunnustas Koop siseminister Andres Anveltit. (Püss, 26.09.2018, Delfi).*

*„Päästjatele tuleb järgmine aasta teistsugune – päästjate keskmine põhipalk kasvab 1000 eurole ja seda ilma lisatasuta öötöö, pühade ja ületundide eest. See on läbimurre ja esimene samm päästjate ja riigi keskmise palga vahel laiutava kuristiku vähendamiseks”, Andres Anvelt (Anvelt, 02.05.2018, Õhtuleht).*

Ent oli ka tekste, mis jäid pigem neutraalseteks, rääkides palgasummast, milleni päästja töötasu peale palgatõusu kerkima peaks või mis selle palgatõusu eesmärgiks oli, näiteks: *palgamuudatused; palgaeelarve suureneb, teiste teenistujate palk tõuseb; väärtustada haridust ja karjäärisüsteemi; päästja keskmine palk 1000 eurot; palgaeelarve suureneb 7,9 miljoni euro võrra; selleks, et päästjaid rohkem motiveerida tõstetakse päästjate palka.*

*Eelnõu järgi eraldatakse politsei- ja piirivalveameti palgatõusuks 13 miljonit ja päästeameti palgafondi kasvuks kaheksa miljonit eurot (Reisenbuk, 19.09.2018, Postimees).*

*„23 miljonit lisaeurot suunasime siseturvalisuse valdkonda - päästeametnike palgafond saab olema 20% suurem,” Jüri Ratas [Nergi, 26.04.2018, Delfi (Ärileht)].*

Eelpool toodule tuginedes saab öelda, et palgatõusust räägiti otseselt läbi päästjate palkade tõusu, eeskätt läbi komandotasandi palkade tõusmise. Palgatõusu otsust käsitlevates tekstides tulid esile ka ajakirjanike seisukohad, mis olid seda meelt, et päästjad on palgatõusu auga välja teeninud ning palkade tõstmiseks on viimane aeg. Palgatõusu otsuse tekstides mainiti osaliselt ka teiste teenistujate palgakasvu, ent võrreldes päästjate ja komandotasandi töötasu kasvuga oli neid tekste vaid marginaalselt. Esines ka tekste, mis jäid pigem neutraalseteks, rääkides palgasummast, milleni päästja töötasu peale palgatõusu kerkima peaks või mis selle palgatõusu eesmärgiks oli.

### 3.2.1.3 Ootused tulevikuks

Meediatekstitid, kus esines märksõnu, mis olid seotud tulevikuga seotud ootuste ja/või eesmärkidega pikemaks perspektiiviks klassifitseerisin ma kategooria „palk” alakategooria „ootused tulevikuks” alla. Antud alakategooriat esines 44% kogu palga kategooriast (Tabel 2). Alakategooria „ootused tulevikuks” tekstid väljendasid peamiselt päästeameti ja/või päästeametiga seotud isikute ootusi ja seisukohti või siseministri arvamusi ja seisukohti. Tekstides, mis sisaldasid ootusi tulevikuks käsitleti päästjate motiveerimise teemat, täpsemalt motiveeriva palga pakkumist päästjate poolt tehtava töö eest ning üldise motivatsioonipaketi suurendamist kogu ametis. Näiteks: *motivatsioonipaketi suurendamine ehk suurendab noorte tahet ja motivatsiooni tulla päästjaks; peame suutma siseturvalisuse tagajatele pakkuda motiveerivat palka jpm.*

*Selleks et päästjaid rohkem motiveerida, teatas siseminister Andres Anvelt, et 2019. aastast tõstetakse päästjate palka ligi 24 protsenti (Kukin, 19.07.2018, Tartu Postimees).*

*Päästekomandode koosseis vananeb ja uusi noori tegijaid on just väiksemates piirkondades järjest keerulisem leida. „Kõige konkreetsem näide on praegu Abja-Paluoja, kus on päris pikalt olnud päästjate otsimist ja on jälle üks päästja ära minemas. Meil on just keskustest kaugemal järjest keerulisem saada inimesi tööle,” nentis Klaos. Tema sõnul mängib palk ikka väga olulist rolli ja sellise 800-900 euro suuruse palga juurde on väga keeruline inimesi saada (Nutov, 08.03.2018, ERR).*

Motivatsioonist ja palgatõusust kõneldes väljendati ka lootust, et ehk on just suurem töötasu see, mis uusi tulijaid ametisse meelitada võiks. Tekstides jäi mitmel korral silma ka turvalisuse ja/või siseturvalisuse märksõna, mis peamiselt seoti olulisusega ning sellega, et nendel ametikohtadel töötavatele inimestele peaks maksma õiglast ja/või motiveerivat palka. Konkreetsed märksõnad, mis tekstides esinesid olid nt: *motivatsioonipaketi suurendamine ehk suurendab noorte tahet ja motivatsiooni tulla päästjaks; peame suutma siseturvalisuse tagajatele pakkuda motiveerivat palka; lõppeesmärk on see, et päästja palk saaks vähemalt Eesti keskmist palka; turvalisuse ja tuleviku seisukohast olulistel ametikohtadel töötavad inimesed on õiglaselt tasustatud jpm.*

*„Riigieelarve strateegias on ette nähtud ka tulevikus astmeline edasimineku, et hoida palka konkurentsivõimelisena. Seda on vaja kindlasti sellepärast, et inimesed püsiksid*



*organisatsioonis ja et inimesed ka tuleksid organisatsiooni,” Andres Anvelt [Vogelberg, 16.04.2018, Delfi (Ärileht)].*

*„Need otsused annavad kindluse, et meie kõigi turvalisuse ja tuleviku seisukohast olulistel ametikohtadel töötavad inimesed on õiglaselt tasustatud,“ märkis peaminister (Koorits, 19.09.2018, Delfi).*

Samuti mainiti tekstides läbivalt ka konkurentsivõimelisust, täpsemalt palga konkurentsivõimeliseks muutmist. Seejuures oli korduvalt kasutuses ka Eesti keskmise palga sõnumiga, ehk sooviga võrdsustada päästja palk Eesti keskmise palgaga. Eeskätt toodi välja ootust, et aastaks 2020 päästja palk riigi keskmise palgaga samale tasandile küündiks. Mõned näited tekstidest: *siseministri pikem eesmärk on päästeamet eelarvepuudujäägist välja tuua; peab olema konkurentsivõimeline; päästja, kes on valves, ei tohiks saada vähem palka kui 1000 eurot; aastaks 2020 päästjate palgad riigi keskmisele tasemele jpm.*

*„Uue aasta palgatõus on aga vahevõit teekonnal, mille eesmärk on, et aastal 2020 oleks päästja palk samal tasemel Eesti keskmise palgaga,“ ütles Tammearu (Delfi, 15.12.2018).*

*Hoidmaks organisatsioonilist võimekust, peab päästeamet olema tööjõuturul konkurentsivõimeline, mille tagab füüsiliselt raske, tervisele ohtliku ning keerulise töö eest õiglase ja konkurentsivõimelise töötasu maksmine päästjatele ja teenistujatele,» lisas Kuno Tammearu (Antson, 24.09.2018, Postimees).*

Kokkuvõtvalt saab öelda, et tekstides, mis kuulusid alakategooria ootusi tulevikuks alla, käsitleti päästjate motiveerimise teemat, täpsemalt motiveeriva palga pakkumist nende töö eest ning üldise motivatsioonipaketi suurendamist kogu ametis. Motivatsioonist ja palgatõusust kõneldes väljendati ka lootust, et ehk on just suurem töötasu see, mis uusi tulijaid ametisse meelitada võiks. Tekstides, mis sisaldasid ootusi tulevikuks käsitleti päästjate motiveerimise teemat, täpsemalt motiveeriva palga pakkumist selle raske ja vastutusrikka töö eest ning üldise motivatsioonipaketi suurendamist kogu ametis.

## 3.2.2 Töötingimused

### 3.2.2.1 Hooned

Meediatekstid, kus esines märksõnu, mis olid seotud päästeameti kasutuses olevate hoonetega, olgu selleks siis nt päästekomandod, komandohooned, jms, klassifitseerisin ma suurema kategooria „töötingimused” alakategooria „hooned” alla. Antud alakategooriat esines 15% kogu töötingimuste kategooriast (Tabel 2).

Tekstidest jäi silma, et hoonetest räägiti meedias eeskätt läbi muutumise, täpsemalt muutumisest vanadest ja mitte just headest töötingimustest kaasaegseteks ja meeldivateks. Erinevaid tekste sirvides tungis esile siiras heameel paranenud olmetingimustest ja uutest hoonetest. Eriti torkas see silma tekstides, mis rääkisid uute komandohoonete avamisest. Tekstidest selgus, et varasemad hooned ja nendes olnud tingimused ei olnud head. Seda võib ühtlasi välja tuua ka negatiivse näitena tekstidest – kehvad olnud enne uuenduskuuri komandodes. Näiteks räägiti, et tänapäevaste töötingimuste saavutamiseks läks aega 25 aastat ning sellest, kuidas uus ja vana erinevad nagu öö ja päev. Meedias kasutatud märksõnad vanade hoonete kirjeldamiseks olid nt: *vanad hooned ootavad remonti; vanas majas puudusid igasugused töötingimused; päästjate olme- ja töötingimused paranevad* jpm. Ja uute hoonete kirjeldustena: *head tehnika hoidmise tingimused; muutunud elamistingimused ja olmepool; uus maja on viietärni hotell; vääriline töökeskkond; parimad olme- ja töötingimused* jpm.

*Eelkõige on muutunud meil elamistingimused ja olme pool. Kui võrrelda praegust maja ja endist maja, siis tegu on nagu öö ja päevaga. Nüüd võib öelda, et läkski ainult 25 aastat mööda ja Vastseliinas on ka tänapäevased töötingimused olemas,”* rääkis Vastseliina päästekomando meeskonnavanem Reeno Sikk. (ERR, 06.04.2018)

*Uut hoonet iseloomustab funktsionaalsus, energiasäästlikkus ja kauakestvus. Uus päästekomando hoone parandab märgatavalt päästjate olme- ja töötingimusi ning on oluline panus kohaliku kogukonna turvalisusesse* [Ehitusuudised, 18.01.2018, Äripäev (Ehitusuudised.ee)].

Päästeameti hoonetest räägiti meedias peamiselt komandodest, täpsemalt päästekomandodest, mis uuenduskuuri läbinud on. Meediatekstid käsitlesid muutust uuel vanale ning sellega seonduvalt ka töötingimuste paranemisest. Toodi välja nii päästjate olme- kui ka töö- ja tehnika

hoidmise tingimustes toimunud muutusi ning endiste ja praeguste tingimuste vahelist erinevust.

### 3.2.2.2 Töötingimused

Meediatekstid, kus esines märksõnu, mis olid seotud päästeametis töötamise tingimustega, nt töökeskkond, töö sündmuskohal, klassifitseerisin ma suurema kategooria „töötingimused” alakategooria „töötingimused” alla. Antud alakategooriat esines 63% kogu töötingimuste kategooriast (Tabel 2).

Otseselt päästjate töökeskkonda, ehk seda millistes tingimustes nad tööd tegema peavad, iseloomustati enim, nagu eelpool mainitud, just uute komandohoonetega seotud tekstides ja sealt kerkisid esile märksõnad nagu: *uued töötingimused, kaasaegsed töötingimused, head töötingimused, töötingimused paranevad*. Nagu näha iseloomustavad loetletud märksõnad eelkõige muutust, vanalt uuele üleminekut, olukorra paranemist.

*„Võrreldes vana komandoga on töötingimused ikkagi kardinaalselt teistmoodi, nõuab kohe kõvasti harjumist,” ütles komandopealik Aivar Lai (Nutov, 08.03.2018, ERR).*

*„Viimase aastaga on mitu komandot saanud kaasaegsed, mugavad ja head töötingimused ning päästetehnika on uuenenud rohkem kui kunagi varem,” ütles siseminister Andres Anvelt [Ehitusuudised, 09.04.2018, Äripäev (Ehitusuudised.ee)].*

Teine alakategooria, mis töötingimuste puhul esile kerkis olid töö tegemise tingimused teise nurga alt, ehk päästjate töö sündmuse lahendamisel, töö sündmuskohal. Enim esinenud märksõnad ca kõigis päästesündmustega seotud uudislugudes olid: *ekstreemne, ohtlik, keeruline*.

*Üheksa päeva väldanud kustutustööd Alam-Pedjal muutsid päästjatele keeruliseks mitmed asjaolud. „Seal oli vaid üks tee, mida saime alguses kasutada, aga kuna see oli nii hooldamata ja raskesti läbitav, siis oli mõistlikum rajada uus tee otse läbi raba,” rääkis Konksi. Lisaks olid palavad ilmad muutnud laukad veevaeseks ning laugastest võetud vesi ummistas voolikuid. „Kuna suurte masinatega ei saanud tulekoldele lähedale, pidime kustutamiseks kasutama laugaste vett,” selgitas Konksi (Kukin, 10.08.2018, Tartu Postimees).*

*Kuno Tammearu ütleb, et Vikipalus oli väga raske kustutada. Pinnas oli pehme, tuli põletas seda nii pealt kui ka puged sügavale sisse, nii et tehnikaga peale ei saanud minna. Või oli maastik selline, et ikka tuli käsitsi voolikuid vedada. „Mets oli nii tihe, et pole võimalik millegagi läbi sõita. Või siis oli lank ja kännud – vaat sellised! (Veab käed laiali.) Ma pakkusin kustutustööde juhile, et kui prooviks buldooseriga. Ta vastas, et unusta ära! Olen käinud suuri rabasid ja turbavälju kustumas, aga midagi sellist pole varem näinud,“ räägib Tammearu [Jõesaar, 27.06.2018, Delfi (Eesti Ekspress)].*

Kokkuvõtvalt saab öelda, et enim räägiti töötingimuste kategooria alla kuulunud artiklites nt muutustest töökeskkonnas, täpsemalt just muutusest vanalt uuele, ehk kuidas päästjate olme- ja töötingimused on komandode remondi järgselt paremaks ja kaasaegsemaks muutnud. Teiseks oluliseks alateemaks tekstides oli töötingimused sündmuskohal, kus tuli enim välja päästja töö loomus, ehk ekstreemne, ohtlik, raske töö.

### **3.2.2.3 Tehnika ja varustus**

Meediatekstitid, kus esines märksõnu, mis olid seotud päästeametis kasutusel oleva tehnika või varustusega või mis eelpool mainitud iseloomustasid, klassifitseerisin ma suurema kategooria „töötingimused” alakategooria „töötingimused” alla. Antud alakategooriat esines 61% kogu töötingimuste kategooriast (Tabel 2).

Ka tehnika ja varustuse teemaplokk ei olnud kahest eelnevast sisu poolest kuigipalju erinev, st ka see oli otseselt seotud päästeameti reageeriva poolega ehk päästjate tööga. Kõik märksõnad, milles oli mainitud tehnikat ja/või varustust olid otseselt või kaudselt seotud päästetööde- päästesündmustega, esines vaid mõni üksik erand, kus räägiti nt päästevaldkonnast üldiselt ja/või selle arengust ja innovatsioonist. Põhiliselt räägiti erivarustusest, mida päästjad sündmuskohal kasutavad, uutest päästeautodest, mis päästjate tööd efektiivsemalt ja senisest paremini teha võimaldavad ja/või maailmatasemel varustusest, mis päästjate kasutada on. Märksõnadena tooksin sellest kategooriast välja nt: *innovatsioon, maailmatasemel varustus, eritehnika, kaasaegsed töövahendid, nüüdisaegsed päästeautod jpm.*

*„See, mida me täna siin näeme, on päästealase innovatsiooni testimine. Milremi poolt on kogemus ja kogu idee pool, meie poolt teine kogemus ehk päästeala spetsiifika,” rääkis päästeameti päästetöö osakonna juhataja Martin Lambing (Vilgats, 02.03.2018, ERR).*

*Uued, eelmisel aastal päästeametile hangitud autod ei ole seisma jäänud ega tõrkunud. Varasematel talvedel on olnud vanemate päästesõidukitega tehnilisi probleeme ning Päästeametil tuli teha autodele ümberehitustöid, et masinad külmakindlaks muuta (Ratt, 10.03.2018, Õhtuleht).*

Tekste, kus oli juttu tehnikast ja varustusest ning ka selle arengust räägiti üldiselt läbi reageerimise, väljakutsete aga ka päästjate ja päästesündmuste. Töötingimuste kategooria oli üleüldiselt väga tihedalt seotud päästeameti reageeriva poolega, ehk päästjatega. Tehnika ja varustuse meediakajastustes räägiti palju päästetehnika, nt päästeautode headusest ja maailmatasemel olemisest ning samuti päästealasest võimekusest, mis on kõvasti kasvanud ning mille kasvu ka tulevikus oodatakse ja loodetakse.

### **3.2.3 Töösisu**

#### **3.2.3.1 Töösisu (milline see töö on?)**

Meediatekstdid, kus esines märksõnu, mis iseloomustasid tööd päästeametis, st selle töö iseloomu, seda milline see töö on, klassifitseerisin ma suurema kategooria „töösisu” alakategooria „töösisu (milline see töö on?)” alla. Antud alakategooriat esines 29% kogu töösisu (milline see töö on?) kategooriast (Tabel 2).

Meediakajastuste põhjal võib öelda, et nii nagu ka eelnevate teemade käsitleste puhul, kumas ka töösisu teemaplokis eeskätt läbi päästetööde temaatika, ehk päästeameti reageeriv pool. Tekstides räägitakse üldistest päästetööga kaasnevatest tööülesannetest, mis kõik on seotud aitamise, abiks olemisega. Nt *(tulekahju) avastama, (tulekahju) kustutama, reageerima, päästma, (tulekahju) likvideerima, kahjutuks tegema jms.* Tööpäevade kohta öeldakse meedias, et *tööpäevad on pikad ning töötempo seejuures kiire.* Meediakajastustest leiab aga ka vihjeid tööetikale, milles öeldakse, et *teenistusülesandeid täita tuleb ausalt, asjatundlikult ja hoolikalt.*

*Moorits kinnitas, et üks neist oli Pärnu päästeameti põhiauto ning teine keemiavõimekusega haagis, mis suundusid Kuressaarde reostust likvideerima. „Keemiareostust likvideeritakse sõltuvalt aine kontsentratsioonist liiva või absorbentainega,” selgitas ta (Antson, 28.11.2018, Postimees).*

*Avalikus teenistuses töötavad isikud peavad arvestama tavakodanikega võrreldes rangemate piirangutega mh sõnavabaduse kasutamisele. Päästeteenistuse eetikakoodeksi järgi vastutab päästetöötaja iga oma väljaöeldud sõna ja tehtud teo eest. (Delfi, 10.05.2018).*

Samuti räägitakse meediasisus palju päästetöö raskusest vaimsel tasandil. Päästetööd kirjeldatakse vaimselt äärmiselt raskena, kus töökoormus on suur, stress pidev ja sellest tingitud üleväsimus samuti. Öeldakse, et päästesündmused on emotsionaalselt rasked ja päästjatel tuleb osata nendega toime tulla. Samas esineb meedias sinna kõrvale ka positiivseid seisukohti, kus päästjad ise toovad välja, et raskuse kõrval on töö siiski äärmiselt huvitav ja kordumatu, nt öeldes, et *mitut identset sündmust ja sellest tulenevalt sündmuse lahendamist ei ole olemas.*

*Komandosse tagasi sõites või juba seal olles annavad päästjad küll emotsioonidele voli. „Siis ma lasen selle sündmuse peast läbi. Jah, loomulikult oleme ka meie inimesed. Loomulikult ma tunnetan seda sündmust. Eriti, mis on seotud lastega. Need on emotsionaalselt väga rasked,” tunnistab Mart. „Kuid päästjate puhul on hästi oluline see, et me ei tohi kõike seda nii-öelda maailmavalu või emotsiooni enda sisse lasta, sest siis sa võib-olla lihtsalt ei suuda lõpuks oma tööd teha. Ma tean, et meile on ette heidetud juhtumeid, kus näiteks on liiklusõnnetus, päästjad räägivad omavahel ja võib-olla naeravad,” räägib Mart ja selgitab: „Me peame ise mentaalselt juhtunust üle olema. Kui me laseks igal sündmusel hinge pugeda, siis põleme väga kiiresti läbi. Loomulikult on sündmused, mis jäävad meelde, tõenäoliselt eluks ajaks, ja mis aeg-ajalt meenuvad. Kuid me püüame end võimalikult palju säästa.”. (Vaksmann, 14.05.2018, Õhtuleht)*

*„Päästetöö mulle meeldib, sellepärast. Töö on huvitav ääretult - see kunagi ei kordu ja seltskond on hea,” tunnistas Rannamägi (Lauri, 12.04.2018, ERR).*

Ka füüsiliselt on päästjate töö kõike muud kui kerge ning meedias iseloomustatakse seda kui kiire töötempoga, kurnavat, füüsiliselt rasket, tervisele ohtliku töö. Lisaks tuuakse välja, et päästja riskib iga päev teiste heaolu pärast ning seisab oma igapäevatöös surmaga silmitsi.

*Küsimusele, miks Kaarel metsa tuli, vastab mees emotsionaalselt: „Eesti põleb, keegi peab ju tegema! Päästeteenistust on ju vähe, palgad on nii väikesed ja nagu näha, siis töö on päris ropp.” (Ubaleht, 13.06.2018, Delfi).*

*„Hoidmaks organisatsioonilist võimekust, peab päästeamet olema tööjõuturul konkurentsivõimeline, mille tagab füüsiliselt raske, tervisele ohtliku ning keerulise töö eest õiglase ja konkurentsivõimelise töötasu maksmine päästjatele ja teenistujatele,“* lisas Kuno Tammearu (Punamäe, 24.09.2018, Postimees).

Eelpool toodust lähtuvalt saab öelda, et peamiselt käsitleti meedias töösisu teemat, täpsemalt selle töö olemust (milline see töö on) läbi päästja töö. Kajastuste põhjal võib nentida, et päästja tööd nähakse ka ühiskonnas sellisena nagu ta päriselt on - töö on raske, seda nii füüsiliselt kui vaimselt, eeldab päästjalt head füüsilist vormi ja vaimset tugevust. Samas tuuakse välja ka positiivseid jooni selle raskuse kõrval, öeldes, et töö on üllast eesmärki täitev, huvitav ja kordumatu. Saab öelda, et keerukaks teevad selle töö rasked päästesündmused, kiire töötempo, suur töökoormus, üleväsimus, pidev stress, ohtlikkus, ekstreemsus, surmaga silmitsi seismine ja veel paljud muud eelpool mainitud tegurid.

### **3.2.3.2 Töösisu (millest see koosneb?)**

Meediatekstdid, kus esines märksõnu, mis iseloomustasid tööd päästeametis, st tööülesandeid, mida päästeametis töötavad inimesed täitma peavad, klassifitseerisin ma suurema kategooria „töösisu“ alakategooria „töösisu (millest see töö koosneb?)“ alla. Antud alakategooriat esines 85% kogu töösisu (millest see töö koosneb?) kategooriast (Tabel 2).

Nii nagu töösisu, milline see töö on teemaplokis, oli ka selle alakategooria tekstides palju juttu päästetööga seotud igapäevastest tööülesannetest, ehk siis kõigest, mida päästjal sündmuskohal sündmuse lahendamiseks teha tuleb. Tekstide põhjal võib öelda, et päästjal tuleb *aidata, abiks olla, reageerida, turvalisust tagada*. Meediatekstidest jäi silma palju just reageerimisega seotud sõnu, nt *(tulekahju) avastama, (tulekahju) kustutama, reageerima, päästma, (tulekahju) likvideerima, kahjutuks tegema* jms. Lisaks esines ka märksõnu, mida võib päästeameti ohutusjärelvalve osakonna ja inspektoritega seostada, nt: *kontrollima, tuvastama*, jms.

*Tallinnas, Kadriorus tuli Reidi tee ehitamisel maa seest välja suur hulk laskemoona - kokku 630 suurtükimürsku ja 19 käsigranaati, lisaks rohkem kui 3000 padrunit ja hülssi. Laskemoon oli väga halvas seisukorras, varustatud nii lõhkeaine kui ka sütikutega, kuid teisipäeva õhtuks tegid päästeameti demineerijad leiud turvaliselt kahjutuks* (Ottender-Paasmaa, 06.11.2018, ERR).

*Hirs tõdeb, et loomapääste sündmustele reageerimine on osa päästjate igapäevasest tööst. „Päästjad on abivalmis inimesed, iga loom ja lind on ju samuti elusolend, kuid inimesed peaksid lihtsalt aru saama, et loomad ja linnud on iseseisvad olendid ning saavad tunduvalt tihemini ise hakkama kui inimesed seda eeldavad (Vaksmann, 01.01.2018, Õhtuleht).*

Meediatekstidest torkab õnneks reageerimise kõrval siiski silma ka päästeameti ennetuslik pool ja/või ennetuslik olemus. Ennetusest räägiti meedias eeskätt läbi märksõnade *ennetustöö, nõustamine, kodukülastused ja kodunõustamised*. Niisamuti esines meediatekstides üldisemaid väljendeid, mida saab samuti ennetustööga seostada, nt nagu *hoiatama, meelde tuletama, selgitama, õppused* jms.

*Inimelude päästmiseks külastasid päästjad külmaperioodi jooksul üle Eesti sadu kodusid. Päästemeeskonnad patrullisid piirkondades, kus on suurem oht põlenguteks, sealhulgas kontrolliti ka mahajäetud hooneid. Koostöös kohalike omavalitsustega ja korteriühistutega jagati elanikele tuleohutuslaseid nõuandeid (Koorits, 10.03.2018, Delfi).*

*Kümne aasta jooksul on päästjad teinud rohkem kui 85 000 koduvisiiti, mille käigus on kontrollitud kütte- ja elektrisüsteeme, vajadusel on kutsutud kohale korstnapühkija ja suitsuandurigi lakke kinnitatud, inimeste nõustamisest rääkimata (Õhtuleht, 18.10.2018).*

Üldise märksõna või kategooriana tuleb töösisust kõnelevates tekstides esile ka töö eesmärk, suurem ja/või üldisem eesmärk, kellel/milleks seda päästeametit ja päästetööd vaja on. Töö eesmärkidenä saab meediatekstidest eristada ja esile tuua nt: *kogukonnale lisaturvalisuse pakkumine; koostöö teiste asutustega; kaitsta ligimese elu; ennetada ja ülisuuri õnnetusi seeläbi ära hoida; olla partner riigi julgeoleku tagamisel, ühiskonnale kasu tuua* jpm.

*„Päästja elukutse on viimastel aastatel oluliselt muutunud. Päästja peamine ülesanne on ühiskonnas tagada turvatunne ja keeleoskusest võib sõltuda inimese elu,“ ütles Holzmann (Postimees, 29.03.2018).*

*„Siin töötab seitse päästjat. Päästjad on saanud väljaõppe ja pakuvad kohalikule kogukonnale lisaturvalisust,“ ütles Lääne päästkeskuse juht Heiki Soodla (Vilgats, 15.12.2018, ERR).*

Samas tuuakse meediatekstides välja ka päästeameti ees seisvad tulevikuülesanded. Punktid, mida arendada ja millele tulevikus suuremat rõhku panna, nt *päästevõrgustiku arendamine, turvalisuses Põhjamaade taseme saavutamine* jms.



*Tammearu andis õiguskomisjonile ülevaate päästeameti tegemistest ja tutvustas ameti strateegiat aastani 2025, mil on eesmärgiks saavutada turvalisuses Põhjamaade tase. Tammearu soovib jätkata senist tegevust ning veelgi rohkem pöörata tähelepanu ennetustööle. Eesmärk on vähendada tulesurmade arvu 12 hukkununi ning uppumissurmade arvu 20 juhtumini aastas (Raal, 19.03.2018, Postimees).*

*„Saime aru, et päästeamet peab parandama oma võimekust suurte kriisidega toimetulekuks. Selleks, et teisi aidata, pead ise olema tugev. Päästevõrgustiku tugevuse arendamise võtame järgmisel aastal ka suurema tähelepanu alla,“ rääkis päästeameti peadirektori asetäitja Tauno Suurkivi (Reisenbuk, 13.12.2018, Postimees).*

Kokkuvõtvalt võib öelda, et meediatekstides räägitakse päästjatest kui abistajatest, aitajatest ja turvalisuse tagajatest aga ka reageerijatest. Selle pinnalt on alust öelda, et päästjaid usaldatakse ja hinnatakse ühiskonnas ning neid nähakse kui heategijaid, turvalisuse tagajaid. Kuigi enim räägiti meedias just reageerimisest, oli selle kõrval pildis ka ameti ennetuslik olemus, aga võrreldes reageerimisega oli sellest siiski vähem juttu.

### **3.2.4 Päästeamet kui tööandja**

#### **3.2.4.1 Üldine**

Kõik märksõnad, mis iseloomustasid ja/või kirjeldasid päästeametit kui tööandjat üldiselt, kategoriseerisin ma suure kategooria „päästeamet kui tööandja“ alamkategooria „üldine“ alla. Antud alakategooriat esines 31% kogu päästeamet kui tööandja kategooriast (Tabel 2).

Päästeametist kui organisatsioonist räägiti meediatekstides üldiselt vähe. Päästeametit kui tööandjat mainiti eelmisel aastal ilmunud meediaartiklites võrreldes nt töötingimuste või palgateema artiklitega tunduvalt vähem. Päästeameti kui tööandja kohta saab meediatekstidest lugeda, et ta on suur riigi organisatsioon, kus on erinevaid valdkondi ja kus töötab ca 2200 inimest. Töötajate kohta on meediatekstides öeldud nt, et *oma töötajatelt ootab päästeamet riigiesindajatena väärikat ja auväärset käitumist*. Samuti on erinevates meediatekstides juttu olnud ka ameti ühistest traditsioonidest, mida võib pidada positiivseks ja heaks märgiks sidusast organisatsioonikultuurist. Näiteks on meediatekstides mainitud kutsemeisterlikkuse

päevade korraldamist. Ning samuti käis meediatekstidest läbi organisatsiooni töö ja töövahendite tutvustamine erinevatel üritustel, nt perepäevadel.

*Täna sel päästeameti kutsemeisterlikkuse päeval Toosikannu puhkekeskuses võistlevad Eesti parimad päästjad ja päästeteenistujad 4 erineval võistlusel - Eliitkomando, Pritsumees, ohutusjärelvalve kutsemeister ning esmakordselt tehnika kutsemeister. Kokku osaleb kutsemeisterlikkuse päeval 200 päästeteenistujat erinevatest päästeameti valdkondadest (Delfi, 24.08.2018).*

*Päästeamet hoiab Eesti inimeste ohutust ja on usaldusväärne partner riigi julgeoleku tagamisel. Päästeamet on suuruselt kolmas avaliku sektori organisatsioon, kus töötab ligi 2200 inimest (Antson, 15.12.2018, Postimees).*

Samuti oli meedias juttu organisatsiooni ootustest ja soovidest tulevikuks. Enim käsitleti just soovi olla *tööjõuturul konkurentsivõimeline ja organisatsioonilist võimekust hoida ning väärtustada haridust ja karjäärisüsteemi.*

*„Kõikide palgamuudatustega on minu peamine soov olnud väärtustada haridust ja karjäärisüsteemi,“ ütles Päästeameti peadirektor Kuno Tammearu (Delfi, 15.12.2018).*

*„Hoidmaks organisatsioonilist võimekust, peab päästeamet olema tööjõuturul konkurentsivõimeline, mille tagab füüsiliselt raske, tervisele ohtliku ning keerulise töö eest õiglase ja konkurentsivõimelise töötasu maksmine päästjatele ja teenistujatele,“ lisas Kuno Tammearu (Punamäe, 24.09.2018, Postimees).*

Võrreldes teiste teemade ja meediakajastustega, nt töötingimuste kategooria või palgateema artiklitega, räägiti päästeametist kui organisatsioonist meedias pigem vähe. Üldiste iseloomustustena saab päästeameti kui tööandja kohta meediatekstidest lugeda, et ta on suur riigi organisatsioon, kus on erinevaid valdkondi ja kus töötab ca 2200 inimest. Samuti on meedias juttu olnud ka päästeameti töötajatest, nt *oma töötajatelt ootab päästeamet riigiesindajatena väarikat ja auväärset käitumist ning ameti ühistest traditsioonidest, näiteks päästeameti kutsemeisterlikkuse päevade korraldamine.* Samuti oli meedias juttu organisatsiooni ootustest ja soovidest tulevikuks. Enim käsitleti just soovi olla *tööjõuturul konkurentsivõimeline ja organisatsioonilist võimekust hoida ning väärtustada haridust ja karjäärisüsteemi.*

### 3.2.4.2 Positiivne

Kõik märksõnad, mis iseloomustasid ja kirjeldasid päästeametit kui tööandjat positiivselt, kategoriseerisin ma suure kategooria „Päästeamet kui tööandja“ alamkategooria „positiivne“ alla. Antud alakategooriat esines 44% kogu päästeamet kui tööandja kategooriast (Tabel 2). Positiivse alakategooria alla koonduvaid tekste tuli võrreldes teiste sama kategooria alla kuuluvate alakategooriatega enim. Esiteks tooksin välja selle, kuidas ja mida inimesed ise, kes päästeametis töötavad, oma organisatsiooni kohta öelnud ja arvanud on. Meediatekstides tuli esile, et päästeameti töötajad arvavad organisatsiooni ning ka oma töö kohta hästi ning ei pelga seda ka meedias esile tuua. Töötajad on päästeameti kohta öelnud nt: *oleme üks meeskond ja hoiame üksteist, oleme loonud sõpruskonna, seltskond on hea, päästetöö meeldib, inimesed on saanud aastatega oma ametist sõltuvaks, töö on huvitav, kordumatu, tööl on väga selge eesmärk* jms.

*Päästeameti Ida päästkeskuse juhi Ailar Holzmanni sõnul ei lase päästeamet oma töötajaid nii kergekäeliselt ära. „Oleme üks meeskond ning hoiame üksteist (Delfi, 29.03.2018). „Päästetöö mulle meeldib, sellepärast. Töö on huvitav ääretult - see kunagi ei kordu ja seltskond on hea,” tunnistas Rannamägi (Lauri, 12.04.2018, ERR).*

Palju oli meedias ka juttu sellest, mida päästeamet on oma töötajate jaoks ja nende heaks korda saatnud. Näiteks tõsteti esile päästeameti tunnustamisüritusi, ehk iga-aastaseid aumärkide jagamise üritusi, kus lisaks oma töötajatele tunnustatakse ka ühiskonnaliikmeid laiemalt. Samuti oli meedias palju juttu sellest, kuidas päästeamet tööandjana oma töötajatesse investeerib ja panustab, seda nt läbi panustamise keeleõppesse, et nt päästeameti juhtkond on toetanud päästjaid varustuse soetamisel või et peadirektor on seisnud jõuliselt päästjate töötingimuste eest.

*Päästeamet tunnustas inimesi, kes on näidanud üles hoolivust ja erakordset vaprust elu ja vara päästmisel või andnud märkimisväärse panuse päästevaldkonna arengusse (Ottender-Paasmaa, All, Hepner, 11.09.2018, ERR).*

*Päästjate sõidu ja majutuse tagas võistluste korraldusmeeskond ja neid riietas päästeamet. Osalejatel jagub vaid tänusõnu, et päästeameti juhtkond see aasta toetas päästjaid uue varustuse soetamisel (Vaksmann, 08.03.2018, Õhtuleht).*

Positiivse poole pealt jäi veel meedias silma oma töötajate esiletõstmine ja/või väärtustamine. Näiteks see, et päästeameti jaoks on oluline väärtustada haridust ja karjäärisüsteemi. Sellest veel enam on aga oluline välja tuua peadirektori seisukoht, et asutuse tugevuse annavad inimesed. Mõlemad seisukohad väljendavad seda, et asutuse jaoks on olulised inimesed ning nendesse panustamine.

*Tammearu sõnul on igale Eesti inimesele turvalisuse tagamiseks vaja tugevat päästeametit. „Tugevuse annavad meile inimesed, aga selleks et häid ja võimekaid inimesi leida ning ka hoida, peame olema tööjõuturul konkurentsivõimelised. Lisaks peame motiveerima neid, kes tahavad liikuda organisatsioonis edasi ja teha tööd selle nimel, et saada näiteks komandopealikuks või piirkonnajuhiks,“ ütles Tammearu. (Delfi, 15.12.2018)*

*„Kõikide palgamuudatustega on minu peamine soov olnud väärtustada haridust ja karjäärisüsteemi,“ ütles päästeameti peadirektor Kuno Tammearu (Delfi, 15.12.2018).*

Positiivse alakategooria alla koonduvaid tekste tuli võrreldes teiste alakategooriatega kõige rohkem. Näiteks oli meedias päästeameti töötajate endi seisukohti ja arvamusi organisatsiooni kohta. Tekstides tuli esile, et päästeameti töötajad arvavad organisatsiooni ning ka oma töö kohta hästi ning ei pelga seda ka meedias esile tuua. Palju oli meedias juttu ka sellest, mida päästeamet on oma töötajate jaoks ja nende heaks korda saatnud, kuidas nendesse investeeritud on. Näiteks päästeameti tunnustamisüritused, keeleõppesse panustamine jpm. Lisaks oli meedias näha ka oma töötajate esiletõstmine ja/või väärtustamist. Näiteks, et päästeameti jaoks on oluline väärtustada haridust ja karjäärisüsteemi ja et asutuse tugevuse annavad inimesed.

### **3.2.4.3 Negatiivne**

Kõik märksõnad, mis iseloomustasid ja kirjeldasid päästeametit kui tööandjat negatiivselt kategoriseerisin ma suure kategooria „päästeamet kui tööandja“ alamkategooria „negatiivne“ alla. Antud alakategooriat esines 18% kogu päästeamet kui tööandja kategooriast (Tabel 2).

Negatiivseid märksõnu oli võrreldes positiivsega vähem, siinjuures on aga oluline välja tuua, et negatiivse alatooniga artikleid esines ka nt palgakategooria all, ent neid ma siinjuures ei arvestanud, sest analüüs hõlmas üksnes päästeamet kui tööandja peakategooriat, mitte teisi. Negatiivse poole pealt torkas tekstides eelõige silma suur töökoormus, stress ja läbipõlemine. Ehk töö raskuse, koormuse ja intensiivsusega seotud märksõnad üldiselt. Räägiti nt sellest, et

paljud päästeametnikud rabavad lisatöökohtadel, et rahaliselt hakkama saada, kuid see võtab oma lõivu perede arvelt ja tõstab kokkuvõttes läbipõlemise ohtu.

*„Käin isekallutaja peal, käin veoautodega sõitmas. Ja töotan ka teises kohas veel - lennujaama päästes. Meil enamus töötab teises kohas juurde, sest ühe palgaga jääb nagu väheks seda kõike,” nentis Rannamägi. (Lauri, 12.04.2018, ERR)*

*Paljud päästeametnikud rabavad lisatöökohtadel, kuid see võtab oma lõivu perede arvelt ja tõstab kokkuvõttes läbipõlemise ohtu [Ideon, 12.04.2018, Delfi (Maaleht)].*

Veel ühe negatiivse alateemana torkas silma koondamise teema. Nimelt eelmisel aastal koondati päästjad, kelle riigikeele oskus ei vastanud nõudmistele ning sellest tulenevalt oli üksjagu ka meediakajastusi, mõned näited:

*Ida-Virumaal lasti puuduliku eesti keele oskuse tõttu lahti 12 päästjat, sest üks päästjatest avaldas keeletunnis arvamust, et seal kandis pole riigikeele oskust vaja. Ida-Virumaa päästkeskus põhjendas töötajate vallandamist sellega, et nad ei suutnud alates 2010. aastast riigikeelt selgeks saada, vahendab ERR venekeelset „Aktuaalset Kaamerat“. (Rudi, 29.03.2018, Postimees)*

*Kas kärpekäärid on valimiste eel teadlikult põue tagasi pistetud (uudised päästjate, tervishoiutöötajate jne koondamisest vaevalt kedagi rõõmustavad) või on riigihalduse ministril kulunud suurem aur hoopis ametnike maale kolimisele? (Õhtuleht, 17.10.2018)*

Negatiivse poole pealt torkas tekstides eelõige silma kõik tööst tingitu, mis raskusi valmistab, ehk nt suur töökoormus, stress, lisatöökohtadel töötamine ja läbipõlemine. Veel ühe negatiivse alateemana torkas silma koondamise teema. Näiteks päästjate eelmise aasta koondamise teema riigikeele oskamatus pärast.

#### **3.2.4.4 Värbamisraskused**

Kuna värbamisega seotud probleemid tulid esile päris mitmes artiklis, otsustasin nad eraldi kategooriana grupeerida. Päästeameti värbamisraskustega seotud meediakajastused

grupeerisin ma suure kategooria „päästeamet kui tööandja“ alakategooria „värbamisraskused“ alla. Antud alakategooriat esines 29% kogu päästeamet kui tööandja kategooriast (Tabel 2). Meedias räägiti nii päästeameti tühjadest ridadest, kui ka üldiselt täitmata kohtadest. Näiteks räägiti värbamisraskustest läbi suure konkurentsi tööturul. Toodi välja, et päästeametil on tööturul palju erinevaid konkurente, kellega potentsiaalsete töötajate pärast võidelda. Sinna juurde räägiti päästeameti värbamisraskustest ka läbi vananeva töötajaskonna. Täpsemalt toodi välja, et päästeameti töötajaskond nt komandotasandil on vananemas. St inimesed, kes hetkel suures osas komandodes tööl on, jõuavad loetud aastate pärast penisoniikka ja on suure tõenäosusega töölt lahkumas.

*„Mehi on siin küll, kes võistlevad, aga probleem on see, et juurde ei tule neid mehi. Just palga pärast. Meil on palju teisi konkurente tööjõuturul, kes tahavad neid noori ja häid mehi või ka naisi endale saada,” tõdes Konksi (Kond, 03.06.2018, ERR).*

*Kui tänavu esimese kvartali lõpus oli päästeametis täitmata veidi üle 40 komandotasandi töökoha, siis teise kvartali lõpuks ligines see juba 60-le (Püss, 26.09.2018, Delfi).*

Täiesti eraldi alateemana torkaski aga silma just mure noorte inimeste pealetulemise pärast, täpsemalt mure, et uusi noori töötajaid ei ole ametisse juurde tulemas. Eeskätt räägiti sellest probleemist komandotasandil, kus väljendati korduvalt hirmu, et noored ei taha tööle tulla, seejuures toodi põhjuseks nt väike palk, millega on raske värvata ja uusi töötajaid ligimeelitada, kuid ka väikesed piirkonnad, mis suurtest keskustest kaugemal asuvad ning kust noori pigem ära liigub kui juurde tuleb. Palju käis seejuures läbi näide, et võib tekkida olukord, kus hooned jäävad tühjaks.

*Päästetöötajate amet on aasta-aastalt populaarsust kaotamas ning huvi selle väärrika ameti vastu on leige. See on viinud selleni, et tihti kukuvad päästeameti korraldatud konkursid uute töötajate leidmiseks läbi. Järjest vähem on huvilisi ning üks põhjusi on seni olnud just päästjate madal palk, mis võrreldes teiste riigi makstavate töötasudega ei kannata kriitikat (Ernits, 09.05.2018, Tartu Postimees).*

*Päästekomandode koosseis vananeb ja uusi noori tegijaid on just väiksemates piirkondades järjest keerulisem leida. „Kõige konkreetsem näide on praegu Abja-Paluoja, kus on päris pikalt olnud päästjate otsimist ja on jälle üks päästja ära minemas. Meil on just keskustest kaugemal järjest keerulisem saada inimesi tööle,” nentis Klaos (Nutov, 08.03.2018, ERR).*

Üks enim kajastatud teema oli ka värbamisraskuste teema madalate palkadega seondult. Meedias öeldi ka päästeameti töötajate endi poolt välja, et uusi mehi on nt komandodesse just väga raske madalate palkade tõttu leida.

*„Praegu olukord on selline, et noored eriti ei taha siia tulla. Just raha pärast,” rõhutas Litjuga (Lauri, 12.04.2018, ERR).*

*„Meil on järgmiseks aastaks sees taotlus, et põhipalk tõsta 1000 euron. Väikesed palgad on suur takistus, miks paljud inimesed jätavad meile tööle tulemata, kuigi siinsel tööl on väga selge eesmärk, see toob ühiskonnale kasu, seltskond on hea.” Kuno Tammearu. [Ideon, 12.04.2018, Delfi (Maaleht)]*

Oluline on välja tuua ka päästeameti luhtunud konkursite teema. Korduvalt käis meedias läbi jutt sellest, et päästeameti konkursid kukuvad läbi, ehk ametil ei õnnestu oma ametipositsioone täita. Sinna juurde toodi põhjustena näiteks huvi puudust valdkonna vastu, päästja-ameti populaarsuse kadumist, karme tervisenõudeid jms.

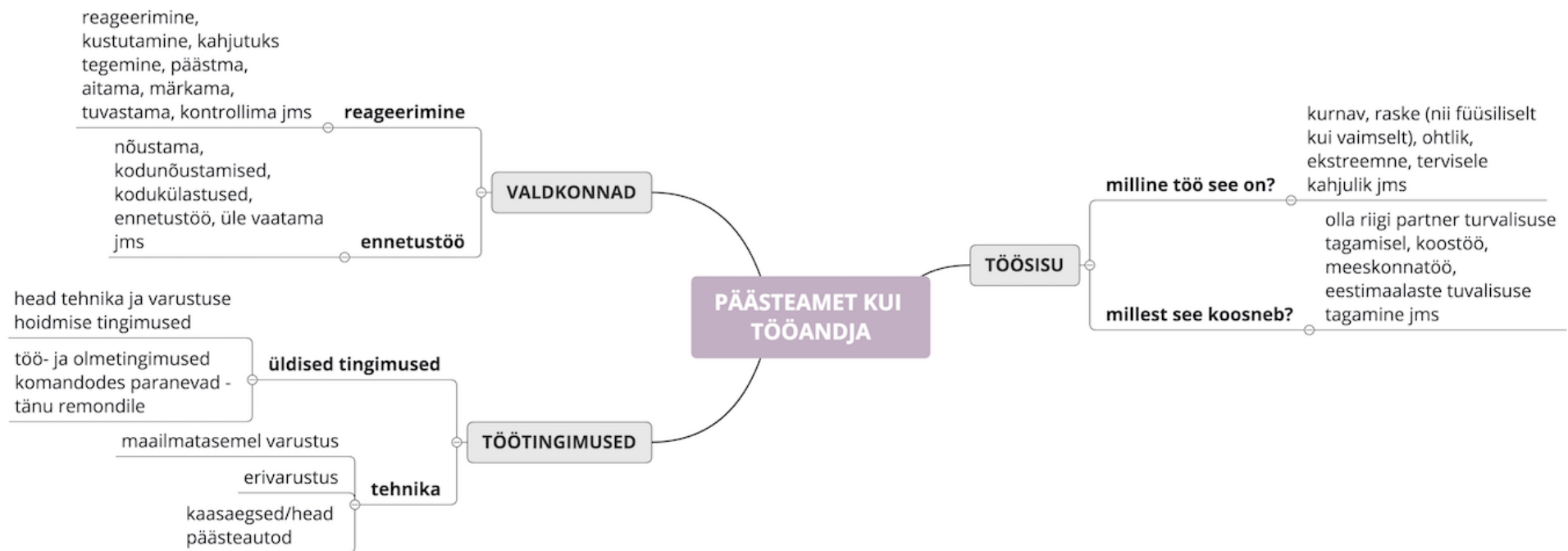
*Tervelt kolmandik päästeameti konkursse uute töötajate leidmiseks kukub läbi, sest ühtegi huvilist ei tule kohale või ei vasta nad ettenähtud tingimustele (Õhtuleht, 01.03.2018).*

*„Meie 17 kohta on täidetud, aga nagu igal pool mujalgi, võib juhtuda, et keegi üle 50aastastest ei vasta ühel hetkel enam karmidele tervisenõuetele. Ega nooremategi kõikidele nõuetele vastavate meeste tööle saamine nii lihtne ole,” ütles Rikko (Uustalu, 07.04.2018, Õhtuleht).*

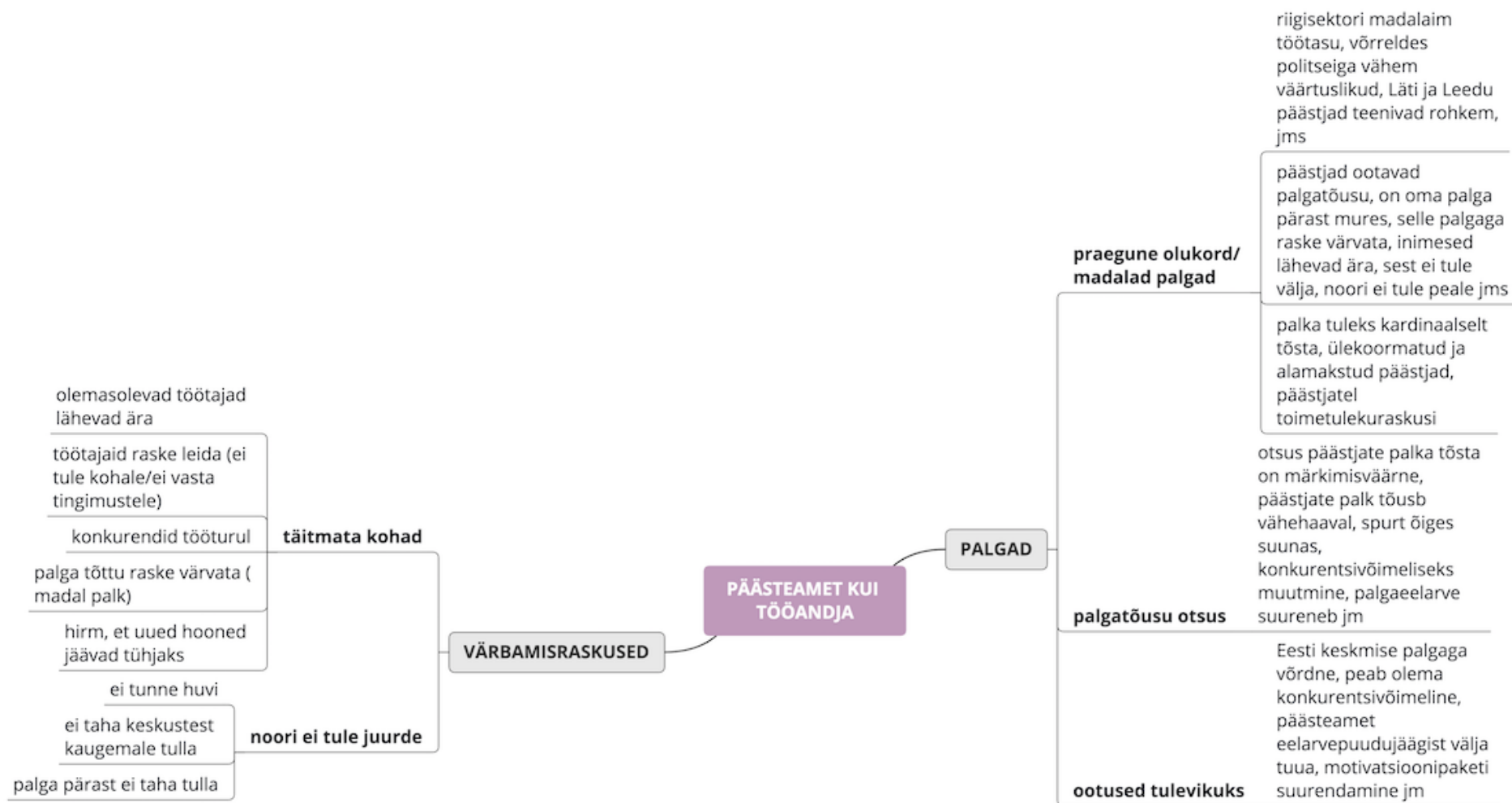
Värbamisraskuste teemat käsitleti meedias läbi 4 peamise suuna: tihe konkurents tööturul, noori töötajaid ei tule juurde, konkursite luhtumine ja madalad palgad. Meedias räägiti nii päästeameti tühjadest ridadest, kui ka üldiselt täitmata kohtadest. Lisaks räägiti värbamisraskustest läbi suure konkurentsi tööturul. Toodi välja, et päästeametil on tööturul palju erinevaid konkurente, kellega potentsiaalsete töötajate pärast võidelda. Sinna juurde räägiti päästeameti värbamisraskustest ka läbi vananeva töötajaskonna. Korduvalt käis meedias läbi ka jutt sellest, et päästeameti konkursid kukuvad läbi, ehk ametil ei õnnestu oma ametipositsioone täita. Sinna juurde toodi põhjustena näiteks huvi puudust valdkonna vastu, päästja-ameti populaarsuse kadumist, karme tervisenõudeid jms. Üks enim kajastatud teema oli ka värbamisraskuste teema madalate palkadega seondult. Meedias öeldi ka päästeameti töötajate endi poolt välja, et uusi mehi on nt komandodesse just väga raske madalate palkade tõttu leida.

Järgnevalt esitan kokkuvõtvad joonised päästeameti kui tööandja kuvandi kohta 2018. aasta suurimate *online*-portaalide meediakajastuste näitel.





**Joonis 4.** Päästeameti kui tööandja kuvand peamiste meediakajastuste põhjal. Tööga seonduvad olulisemad märksõnad. Allikas: Autori koostatud.



**Joonis 5.** Päästeameti kui tööandja kuvand peamiste meediakajastuste põhjal. Palga ja värbamisraskustega seonduvad olulisemad märksõnad. Allikas: Autori koostatud.

Kui võrrelda aga 2018. aasta meediakajastuste põhjal päästeameti poolt pakutavat inimeste ootustega 4 olulise aspektis: palk, töösisu, töötingimused ja maine, selgub, et päästeamet ei vasta inimeste ootustele tööandjana. Sellest tulenevalt saab öelda, et päästeameti kuvand ei vasta atraktiivse tööandja tunnustele.

**Tabel 3.** Inimeste ootused töökoha valikul võrdluses päästeameti poolt pakutavaga 2018. aasta suurimate *online*-portaalide kajastuste põhjal.

|                   | <b>PALK</b>                                          | <b>TÖÖSISU</b>                                         | <b>TÖÖTINGIMUSED</b>        | <b>MAINE</b>        |
|-------------------|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------|
| <b>OOTUS</b>      | hea,<br>konkurentsivõimeline                         | huvitav,<br>arendav                                    | head,<br>paindlikud         | hea                 |
| <b>TEGELIKKUS</b> | madal,<br>raske hakkama saada,<br>vaja käia lisatööl | raske,<br>ekstreemne,<br>ohtlik,<br>missiooniga<br>töö | muutuvad paremuse<br>suunas | pigem<br>negatiivne |

Allikas: Autori koostatud

Kui töökoha valikul on olulisteks kriteeriumiteks näiteks hea ja konkurentsivõimeline palk, siis päästeameti palk on alla keskmise ning inimestel on ühe töötasuga keeruline hakkama saada. Kui töösisu puhul eeldatakse, et see oleks huvitav ja arendav, siis päästeamet pakub aga rasket, ekstreemset, stressirohket ja ohtliku tööd, mis seejuures on aga õilsat eesmärki täitev. Töötingimuste puhul eeldavad inimesed eeskätt paindlikkust, päästeamet rääkis aga töötingimustes läbi muutuse halvemusest paremuse suunas. Olulise faktorina oli varasemates uuringutes välja toodud ka tööandja maine, täpsemalt oli inimeste ootus, et nende potentsiaalne tööandja omaks head mainet. Päästeameti mainet aga otseselt heaks 2018. aasta suurimate *online*-portaalide näitel lugeda ei saa. Meediatekstidest jäid eeskätt silma negatiivsed aspektid nagu madalad palgad, värbamisraskused ja lõpuks paremuse poole muutuvad töötingimused. Positiivse poole pealt toodi välja küll missiooniga tööd ja head seltskonda, ent negatiivse alatooniga tekste oli siiski rohkem.

## 4. DISKUSSIOON

Antud peatükis annan vastused töös püstitatud peamistele uurimisküsimustele ja teen kokkuvõtliku ülevaate saadud tulemustest.

Oma töös soovisin leida vastuseid kahele peamisele uurimisküsimusele.

### **1. Millise kuvandi loovad 2018. aastal suurimates *online*-portaalides (Õhtuleht, Delfi, Maaleht, Äripäev, Postimees, ERR) ilmunud meediakajastused päästeametist kui tööandjast?**

Päästeameti kui organisatsiooni poolt pakutavat tööd saab meediatekstide põhjal iseloomustada kui õilsat ja missioonitundega tööd. Tekstides esinesid märksõnad nagu: *kogukonnale lisaturvalisuse pakkumine; koostöö teiste asutustega; kaitsta ligimese elu; ennetada ja ülisuuri õnnetusi seeläbi ära hoida; ühiskonnale kasu tuua* jpm. Samas aga räägiti tööst päästeametis ka raskena. Näiteks iseloomustati päästjate tööd sündmuskohal ehk sündmust lahendades kui: *ekstreemset, ohtlikku, keerulist*.

Eelmise aasta suurimate *online*-portaalide meediakajastustest tuli eeskätt esile päästeameti reageeriv pool, st meediatekstide põhjal saab rääkida päästeametist kui reageerivast organisatsioonist. Sellest annab tunnistust ka fakt, et koguni 76% valimisse kuulunud artiklitest rääkisid töösisust, neist omakorda valdav osa oli seotud konkreetsetelt nt päästesündmuste ja reageerimisega. Reageerimisele viitasid töösisu (millest see töö koosneb?) teemaploki märksõnad, mis olid seotud päästetöö igapäevaste tööülesannetega, näiteks *aitamine, reageerimine, kustutamine, kahjutuks tegemine* jms. Reageerimise teema tuli esile ka teistest pea- ja alakategooriatest, näiteks räägiti ka palgateemast läbi päästjate (nt *päästjatel on keeruline ühe palgaga hakkama saada ja sestap peavad käima lisatööl*), töötingimustest läbi komandotasandi (nt *seoses komandode remondiga paranevad päästjate töö- ja olmetingimused*) ning ka värbamisraskustest räägiti peamiselt komandotasandil (nt *kuidas keskustest kaugemal olevatesse komandodesse on keeruline inimesi leida*).

Päästeamet on oma missioonina sõnastanud: ennetame õnnetusi, päästame elu, vara ja keskkonda (Päästeameti strateegia aastani 2025, 2016, lk 20). See tähendab, et organisatsiooni kommunikatsioonis peaks samuti nii reageeriv kui ka ennetav pool tasakaalus olema, sest

missioonis on mõlemad võrdselt esile toodud. See tasakaal on oluline nii kuvandi kui ka organisatsiooni jätkusuutlikkuse jaoks, sest organisatsiooni jätkusuutlikkuse tagamiseks on vajalik, et avalikkus teaks, mis organisatsiooniga on tegu ning mida antud ettevõtte pakub (Vos, 1992, lk 20). Alles siis on organisatsiooni kuvand avalikkusele selge, kui avalikkus teab, mis organisatsiooniga on tegu ning mille eest organisatsioon seisab (Cornelissen, 2004, lk 70). Analüüsitud meediakajastustele tuginedes saab aga öelda, et päästeamet peaks meedias rohkem oma ennetuslikku poolt esile tooma, sest eelmise aasta suurimate *online*-portaalide meediakajastustes domineerisid siiski reageerimisega seotud tekstid ja/või märksõnad.

Teiseks suureks teemaks, mis meediast esile tuli, oli madala palga teema. Nagu eelpool ka põgusalt mainitud, räägiti sellest peamiselt läbi päästjate ja meedia hoiakud teema suhtes olid selgelt väljaloetavad. Erinevatest väljaannetest ja meediatekstidest tulid esile meedia seisukohad, kus leitakse, et rasket tööd tegevad päästjad saavad oma töö eest liiga madalat palka ning nenditakse, et riigisektori teiste töötasudega võrreldes on see madalaim, ehk kokkuvõtvalt – tuuakse esile ebaausust päästjate suhtes. Tekstides kasutati emotsionaalseid väljendeid nagu: *kasin palk; päästjate palgaolukord on hull; alarahastatud päästjad ülekoormatud ja alamakstud päästjad, solvav palk, pikalt vaeslapse seisus olnud päästeamet, näljapajuk* jne. Räägiti toimetulekuraskustest, sellest, kuidas praeguse töötasuga on inimestel keeruline hakkama saada. Enim räägiti sellest läbi lisatöökohtade, öeldes, et päästjad peavad käima mitmel töö, sest ühe palgaga ei tule välja. Selle pinnalt võib suisa öelda, et meedia on valinud päästjaid toetava ja kaitsva poole, kuigi meedialt eeldatakse, et ta jääks siiski neutraalseks. McQuail nendib, et meedia peab lähtuma objektiivsuse printsiibist, mis tähendab, et meedia, täpsemalt ajakirjaniku, hoiak peab olema neutraalne, st uudis peab olema neutraalselt esitatud ning erinevad sõnavõttud, esitused, tõlgendused ja/või seisukohad peavad olema tasakaalus ning ajakirjanik ise seejuures jääma vahendaja rolli. (McQuail, 2000, lk 157) Palga teemal esines meediatekstides ka võrdlusi, mis taaskord päästjate palgaolukorra halba valgusesse seadsid, rääkides päästjate palkadest kui madalatest ja/või väikestest. Peamiselt võrreldi päästjate palkasid teiste riigisektori valdkondade töötasudega ja üldiselt tehti seda ilma konkreetseid asutusi nimetamata, ent päästjate palkasid kõrvutati ka otseselt nt politsei- ja piirivalve ameti töötasudega või ka naaberriikide Läti ja Leedu päästjate töötasudega. Madalate palkade teemat seostati otseselt ka päästeameti värbamisraskustega. Siinkohal on oluline välja tuua, et palga teema puhul torkas teravalt silma dissonants inimeste ootuste ja näiteks päästja palga tegeliku olukorra vahel. Nimelt varasemates populaarsete tööandjate uuringutes tuli palk ühe olulisima tegurina välja, mida inimesed töökoha valikul arvestavad (Hellerma, 2017;

Kattago, 2018; Tööportaal valis Eesti parima tööandja, 2018; Ulm, 2018; Vaata, kes on Eesti ihaldusväärseim tööandja, 2018). Eelmise aasta meediakajastused aga toovad välja, et palgateemad on päästeametis suureks probleemiks, täpsemalt tuleb kajastustes esile, et päästjate palkade mahajäävus Eesti keskmise palgaga on suur, päästjatel on keeruline praeguste palkadega hakkama saada, päästeametis on riigisektori madalaimad töötasud jne.

Nagu eelpool mainitud, käsitleti meedias ka päästeameti värbamisraskuste teemat, mida seostati lisaks madalatele palkadele ka tiheda konkurentsiga tööturul, noorte töötajate huvipuudusega organisatsiooni ja/või eriala vastu ning konkursside luhtumisega. Meedias räägiti nii päästeameti tühjadest ridadest kui ka üldiselt täitmata kohtadest. Näiteks toodi välja, et päästeametil on tööturul palju erinevaid konkurente, kellega potentsiaalsete töötajate pärast võidelda. Lisaks tuli meediast esile hirm, et uusi noori töötajaid ei ole ametisse juurde tulemas. Eeskätt räägiti sellest probleemist komandotasandil, kus väljendati korduvalt hirmu, et noored ei taha tööle tulla. Lisaks toodi seejuures põhjuseks ka nt väike palk, millega on raske värvata ja uusi töötajaid ligi meelitada, kuid ka väikesed piirkonnad, mis suurtest keskustest eemal asuvad ning kust noori pigem ära kui juurde liigub. Päästeameti luhtunud konkursside teemal oli täpsemalt jutt sellest, et päästeameti konkursid kukuvad läbi, ehk ametil ei õnnestu oma ametipositsioone täita. Põhjustena toodi meedias välja näiteks huvi puudust valdkonna vastu, päästja-ameti populaarsuse kadumist, karme tervisenõudeid jms.

Üks aspekt, mida tööle kandideerijad oluliseks peavad, on ka töötingimused (Hellerma, 2017; Kattago, 2018; Tööportaal valis Eesti parima tööandja, 2018; Ulm, 2018; Vaata, kes on Eesti ihaldusväärseim tööandja, 2018). Töötingimuste kategooriat esines kõige vähem, vaid 41 artiklis 233-st, see teeb 18% koguvalimist. Töötingimustest räägiti peamiselt läbi muutuse vanalt uuele, tekstidest selgus, et varasemad töö- ja olmetingimused ei olnud head. Seda võib ühtlasi välja tuua ka negatiivse näitena tekstidest – kehvad olud enne uuenduskuuri komandodes. Samas päästjate kasutuses olevast tehnikast räägiti aga kui väga heast, isegi maailmatasemel olevast, räägiti nii uutest päästeautodest, mis päästjate tööd efektiivsemalt ja senisest paremini teha võimaldavad kui ka maailmatasemel varustusest, mis päästjate kasutada on.

Ühe teemana tuli meediast esile ka ootused tulevikuks. Peamiselt tulid antud kategooria alla kuuluvates tekstides esile päästeameti ja/või päästeametiga seotud isikute ootused ja seisukohad või siseministri arvamused ja seisukohad. Kõik soovid olid suuresti seotud

palgatõusuga ning sellega kaasneva motivatsiooniga. Näiteks käsitleti tekstides motiveeriva palga pakkumist päästjate tehtava töö eest ning üldise motivatsioonipaketi suurendamist kogu ametis. Näiteks: *motivatsioonipaketi suurendamine ehk suurendab noorte tahet ja motivatsiooni tulla päästjaks, jne.* Motivatsioonist ja palgatõusust kõneldes väljendati ka lootust, et ehk on just suurem töötasu see, mis uusi tulijaid ametisse meelitada võiks. Tekstides jäi mitmel korral silma ka turvalisuse ja/või siseturvalisuse märksõna, mis peamiselt seoti olulisusega ning sellega, et nendel ametikohtadel töötavatele inimestele peaks maksma õiglast ja/või motiveerivat palka, nt *motivatsioonipaketi suurendamine ehk suurendab noorte tahet ja motivatsiooni tulla päästjaks; peame suutma siseturvalisuse tagajatele pakkuda motiveerivat palka.* Samuti mainiti tekstides läbivalt ka konkurentsivõimelisust, täpsemalt palga konkurentsivõimeliseks muutmist. Seejuures oli korduvalt kasutuses ka Eesti keskmise palga sõnum, ehk soov võrdsustada aastaks 2020 päästja palk Eesti keskmise palgaga. Näiteks: *siseministri pikem eesmärk on päästeamet eelarvepuudujäägist välja tuua; peab olema konkurentsivõimeline; aastaks 2020 päästjate palgad riigi keskmisele tasemele jpm.* Nii nagu eelnevate alakategooriate puhul, jäi ka siin domineerima alarahastatuse teema – palka soovitakse juurde, et töötajaid motiveerida, sest praegune töötasu on liiga väike – jääb alla Eesti keskmisele palgale ja ei motiveeri inimesi piisavalt. Peamiselt tuli tekstidest esile lootus, et kui palk oleks suurem, siis oleks ka noori huvilisi rohkem, kes päästeametit oma tööandjana näeks ning lugejale anti mõista, et töö selle nimel käib.

Lara Moroco ja Mark D. Uncles toovad välja, et nõudlus kvalifitseeritud, spetsialiseerunud ja ettevõttele lisandväärtust toovate töötajate järgi on suurenenud ning suureneb tõenäoliselt lähitulevikus veelgi (Moroko, Uncles, 2008 lk 160). Seda enam tuleb läbi mõelda, millistes kanalites, kellele ja milliseid sõnumeid kommunikeeritakse ning kuidas erinevad organisatsiooni väljaütlemised kuvandi loomisele kaasa aitavad. Kuna ühiskonnas tööjõupuudus suureneb, on töötajatel tööjõuturul parem positsioon, st suurem ruum pidada läbirääkimisi ja esitada tööandjale nõudmisi (Kayatz, 2006; Köchling, 2000; Lewis, Frank, 2002; Thom, Friedli, 2005; Vandenabeele, Hondegheem, Steen, 2004, viidanud Ritz, Waldner, 2011, lk 292). Selleks, et potentsiaalseid uusi töötajaid oma ridadesse saada, et neis üldse kandideerimishuvi tekitada, peab organisatsioon inimest kõnetama, talle silma jääma, st inimese silmis positiivset kuvandit omama. Päästeameti jaoks võiks see olla mõttekoht, kas negatiivset alatooni sisaldavad teemad mitte soovitud vastupidiselt ei mõju. Ehk kas meedias luhtunud konkursitest, pikkamisi paremuse poole muutuvatest töötingimustest ja

värbamisraskustest rääkimine on ikka see, millega uusi inimesi organisatsiooni meelitada, ehk kas see info mõjub neile kutsuvalt.

Positiivse poole pealt saab esile tuua aga meediakajastusi, mis organisatsiooni töötajate positiivseid arvamusi oma organisatsioonist, seda nii töö kui ka töötajate kohta sisaldasid. Meediatekstides tuli esile, et päästeameti töötajad arvavad organisatsiooni ning ka oma töö kohta hästi ning ei pelga seda meedias esile tuua. Töötajad on päästeameti kohta öelnud nt: *oleme üks meeskond ja hoiame üksteist, oleme loonud sõpruskonna, seltskond on hea, päästetöö meeldib, inimesed on saanud aastatega oma ametist sõltuvaks, töö on väga selge eesmärk* jms. Meedias oli juttu ka sellest, mida päästeamet on oma töötajate jaoks ja nende heaks korda saatnud. Näiteks tõsteti esile päästeameti tunnustamisüritusi, ehk iga-aastaseid aumärkide jagamise üritusi, kus lisaks oma töötajatele tunnustatakse ka ühiskonnaliikmeid laiemalt ning toodi esile ka seda, et päästeamet tööandjana oma töötajatesse investeerib ja panustab, nt päästeameti juhtkond on toetanud päästjaid varustuse soetamisel, panustamine keeleõppesse jm. Neid saab lugeda heaks märgiks, sest need aitavad kaasa päästeameti kui organisatsiooni positiivse kuvandi tekkele. Organisatsiooni kuvand ja organisatsiooni töötajad mõjutavad üksteist vastastikku. See tähendab, et ühelt poolt on töötajatel ettevõtte kuvandi kujundamises ja haldamises oluline roll, sest ettevõtte töötajad on pidevas suhtluses ettevõtte erinevate oluliste huvipooltega. (George, 1990; Harris, de Chernatony, 2001, viidanud Helm, 2011, lk 657) Näiteks meediakajastustes positiivsed väljaütlemised päästeameti kui tööandja kohta aitavad kaasa päästeameti positiivse kuvandi tekkimisele ja kinnistamisele ühiskonnas. Teisalt aga mõjutab tööandja kuvand töötajat, sest potentsiaalsetel töötajatel on suurem huvi liituda ettevõttega, millel on hea nimi ja mis kaitseb oma töötajat ja oma töötajate huve. Samuti suurendab seos mainekate firmadega ka töötajate enesehinnangut (Helm, 2011, lk 657).

Kõigele eelpool toodule tuginedes saab väita, et möödunud aasta suurimate *online*-portaalide meediakajastuste põhjal võib tekkida päästeametist kui tööandjast kujutus kui riigiorganisatsioonist, kes pakub küll huvitavat, kordumatut ja missiooniga tööd, ent see töö on raske, stressirohke ja ohtlik. Inimesed, kellega koos seda teha, on väga toredad ja head, ent paraku ei maksa päästeamet selle füüsiliselt ja vaimselt keerulise töö eest väärilist tasu. Makstavad palgad on riigisektori madalaimad ja ühe põhjusena on ametil sellest tulenevalt raskusi töötajate leidmise ja hoidmisega. Tööd palub amet teha kesistes tingimustes, õnneks aga hea varustusega.

Massimeedia vahendusel jõuab info väga paljude inimesteni korraga, st meedia võimuses on mõjutada korraga väga laia auditooriumi (Kask, 2005, lk 7). See, mil moel ja mis info kaudu



organisatsioon oma huvigruppe läbi meedia püüda ja mõjutada soovib, on juba puhtalt organisatsiooni enda kujundada. Inimesed tuginevad meediale kui teabeallikale, sest see on kõikjal ja pidevalt kättesaadav (Ball-Rokeach, DeFleur, 1976, viidanud Panico, Raithel, Michel, lk 183). Sellest tulenevalt kujuneb suur osa sellest, mida inimesed ettevõttest teavad ja mida selle kohta arvavad, meediast (Chen, Meindl, 1991; Deephouse, 2000; Schranz, Eisenegger, 2011, viidanud Panico, Raithel, Michel, 2014, lk 183). Maine kujunemisel peetakse otseseid kogemusi ettevõttega, nt isiklik suhtlus ettevõtte esindajaga, tõhusamaks, kui kaudseid kogemusi, nt tuttavatelt kuuldud jutte, suusõnalisi soovitusi ettevõtte kohta (Ader, 1995, viidanud Panico, Raithel, Michel, 2014, lk 182). Kui inimesel aga otsene kokkupuude ehk isiklik kogemus konkreetse ettevõttega puudub, pöörduakse info otsimiseks muude kanalite poole. Meediast saab sellisel juhul eriti mõjuvõimas allikas. (Deephouse, 2000, viidanud Panico, Raithel, Michel, 2014, lk 183)

## **2. Kas loodud kuvand vastab või ei vasta atraktiivse tööandja tunnustele?**

Kui töökoha valikul toodi olulise kriteeriumina välja hea ja konkurentsivõimeline palk, siis päästeameti palk on 2018. aasta suurimates *online*-portaalides ilmunud kajastuste järgi alla keskmise ning inimestel on ühe töötasuga keeruline hakkama saada (Hellerma, 2017; Kattago, 2018; Tööportaal valis Eesti parima tööandja, 2018; Ulm, 2018; Vaata, kes on Eesti ihaldusväärseim tööandja, 2018). Meediatekstidest tuli esile, et rasket tööd tegevad päästjad saavad oma töö eest liiga väikest palka ning võrreldes teiste riigisektori töötasudega on see madalaim. Lisaks räägiti meedias päästjate toimetulekuraskustest, sellest, kuidas praeguse töötasuga on keeruline hakkama saada ja selleks, et rahaliselt välja tulla, tuleb lisatöökohtadel töötada. Palga teema puhul torkas teravalt silma dissonants inimeste ootuste ja näiteks päästja palga tegeliku olukorra vahel. Eelmise aasta meediakajastused toovad välja, et palgateemad on päästeametis suureks probleemiks, täpsemalt tuleb kajastustes esile, et päästjate palkade mahajäävus Eesti keskmise palgaga on suur, päästjatel on keeruline praeguste palkadega hakkama saada, päästeametis on riigisektori madalaimad töötasud jne. Sellest tulenevalt saab öelda, et palga kriteeriumis ei vasta päästeamet atraktiivse tööandja tunnustele.

Kui töösisu puhul eeldatakse, et see oleks huvitav ja arendav, siis päästeameti poolt pakutu on pigem vastupidine. Meediakajastuste põhjal saab öelda, et töö päästeametis on peamiselt päästmine - raske, seda nii füüsiliselt kui vaimset, eeldab head füüsilist vormi ja vaimset tugevust. Keerukaks teevad selle töö rasked päästesündmused, kiire töötempo, suur

töökoormus, üleväsimus ja pidev stress, ohtlikkus, ekstreemsus ning surmaga silmitsi seismine. Kuigi kõige selle pigem negatiivse kõrval tuli meediakajastustest esile ka positiivseid jooni, öeldes, et töö on üllast eesmärki täitev, huvitav ja kordumatu, on siiski alust öelda, et töösisu osas ei vasta päästeamet atraktiivse tööandja kriteeriumile, sest negatiivse alatooniga tekste esines meedias siiski rohkem.

Töötingimuste puhul eeldavad inimesed eeskätt paindlikkust. Päästeamet rääkis aga töötingimustest eelmise aasta meediatekstides näiteks läbi muutuste töökeskkonnas, täpsemalt muutusest vanalt uuele, sellest, kuidas päästjate olme- ja töötingimused on paremaks ja kaasaegsemaks muutnud komandode remondiga. Samuti oli palju juttu töötingimustest sündmuskohal, kus tuli enim välja, et töö on ohtlik, ekstreemne ja raske. Ehk inimeste ootused ja tegelikkus päästeametis erinesid üksteisest suuresti ja päästeamet ei vasta seega töötingimuste kriteeriumis atraktiivse tööandja tunnustele.

Olulise faktorina oli varasemates uuringutes välja toodud ka tööandja maine, täpsemalt oli inimeste ootus, et nende potentsiaalne tööandja omaks head mainet. Päästeameti mainet aga otseselt heaks 2018. aasta suurimate *online*-portaalide näitel lugeda ei saa. Meediatekstidest jäid eeskätt silma negatiivsed aspektid nagu madalad palgad ja lõpuks paremuse poole muutuvad töötingimused. Madalate palkade teemat seostati otseselt päästeameti värbamisraskustega. Lisaks madalatele palkadele, mis värbamist raskendab, räägiti ka tihedast konkurentsist tööturul, noorte töötajate huvipuudusega organisatsiooni ja/või eriala vastu ja konkursite luhtumisest. Positiivse poole pealt saab esile tuua meediakajastusi, mis sisaldasid organisatsiooni töötajate arvamusi oma organisatsioonist, seda nii töö kui ka töötajate kohta. Meediatekstides tuli esile, et päästeameti töötajad arvavad organisatsiooni ning ka oma töö kohta hästi ning ei pelga seda ka meedias esile tuua. Võrreldes aga madalate palkade, värbamisraskuste, emotsionaalselt ja füüsiliselt raske töö teemadega oli seda aga vähem. Seega saab päästeameti maine kohta öelda, et see on siiski pigem negatiivne ning sellest tulenevalt ei vasta ka see aspekt atraktiivse tööandja tunnustele.

Kokkuvõtlikult saab eelmise aasta suurimate *online*-portaalide näitel öelda, et päästeameti kuvand ei vasta atraktiivse tööandja tunnustele ja seda kõigis olulistes punktides - töösisu, töötingimused, maine ja töötasu. Koguni 8 alakategooriat 12 ehk üle poole tuvastatud alakategooriatest, so 67%, ei toetanud Päästeameti kui atraktiivse tööandja kuvandit. Kokkuvõtvalt jäi mulle kui autorile meediakajastuste põhjal mulje, et päästeamet on nõudlik

tööandja, kelle töötajad peavad tegema ohtlikku ja stressirohket, rasket tööd, ning tasu selle eest on alla keskmise. Analüüsitud artiklite põhjal tekkis mulje, et päästeamet erineb inimeste arusaamast atraktiivse tööandja kohta, sest kõik varasematest uuringutest esile tulnud oluliste näitajatega (palk, töö sisu, töö tingimused) seotud uudised päästeametist olid negatiivse alatooniga. See tähendab, et päästeameti kuvand ei vasta 2018. aasta suurimate *online*-portaalide meediakajastuste põhjal atraktiivse tööandja tunnustele. Sellest tulenevalt saab öelda, et töös seatud hüpotees, et 2018. aasta suurimate *online*-portaalide kajastuste sisu ei toeta päästeameti kui atraktiivse tööandja kuvandi tekkimist leidis kinnitust.

Selle magistritöö ja selles saadud tulemuste mõtestamisel tuleb arvestada ka teatud piirangutega. Esiteks ei anna käesolev töö terviklikku ülevaadet päästeameti kui tööandja kuvandist, sest valimi moodustasid üksnes suurimad *online*-portaalid. Valimisse ei olnud kaasatud televisiooni, sotsiaalmeediat, paberlehti ja -ajakirju ja raadiot, mida võib samuti mõjulateks kanaliteks kuvandi loomisel pidada. Eelpool mainitud kanalid on sarnaselt *online*-meediale väga suure auditooriumi ja laia levikuga. Nendele kanalitele ja seal toimuvale võimalikule kuvandiloomele tasuks kindlasti tuleviku-uuringutes keskenduda. Kindlasti võiks teostada uuringut/uuringuid ka pikemas ajaraamis kui üks aasta ning võrrelda siis saadud tulemusi.

See magistritöö toob minu hinnangul eeskätt kasu päästeametile – saadud tulemuste põhjal on päästeametil võimalus hakata kuvandit endast kui tööandjast soovi korral muutma, toetades seda muutust ka läbi organisatsiooni kommunikatsiooni. Laiemalt on see magistritöö kasuks ka teistele avaliku sektori organisatsioonidele, sest ühelt poolt toob see töö esile, mida ootavad inimesed oma tööandjalt, mida nad väärtustavad ja millest töökoha valikul lähtuvad ning loob seeläbi võimaluse nendele punktidele organisatsiooni kommunikatsioonis rõhku panna. Teisalt aga on teistel avaliku sektori organisatsioonidel võimalus päästeameti näitele tuginedes ja saadud tulemustele toetudes kaudselt parandada ka oma organisatsiooni kui tööandja kuvandit ning olla selle olulisusest teadlikum, sest nagu eelpool mainitud, võistlevad talentide pärast omavahel nii era- kui ka avaliku sektori organisatsioonid.

## 5. KOKKUVÕTE

See töö seadis fookusesse päästeameti kui tööandja kuvandi, ehk erinevate huvipoolte kujutluse organisatsioonist. Antud magistritöös soovisin välja selgitada, millise kuvandi loovad 2018. aastal suurimates *online*-portaalides (Õhtuleht, Delfi, Maaleht, Äripäev, Postimees, ERR) ilmunud meediakajastused päästeametist kui tööandjast?

Adrian Ritzi ja Christian Waldneri käsitlese kohaselt muutub tööandja bränding avalikus sektoris järjest olulisemaks eelkõige demograafiliste muutuste, ehk tööealise elanikkonna vähenemise tõttu ning era- kui ka avaliku sektori organisatsioonid peavad järjest enam andekate töötajate pärast konkureerima (Ritz, Waldner, 2011, lk 291-292). Ajal, mil inimressursid kujutavad endast olulist konkurentsieelise allikat organisatsioonidele, on oluline mõista tegureid, mis mõjutavad organisatsiooni atraktiivsust (Lado, Wilson, 1994; Pfeffer, 1994; Wright, Ferris, Hiller, Kroll, 1995, viidanud Turban, Greening, 1996, lk 659).

Antud töö eesmärgiks oli selgitada meediakajastustes loodud päästeameti kui tööandja kuvandit ja selle vastavust atraktiivse tööandja tunnustele ning kinnitada või ümber lükata töös püstitatud hüpotees. Selleks sõnastasin järgmised uurimisküsimused:

- Millise kuvandi loovad 2018. aastal suurimates *online*-portaalides (Õhtuleht, Delfi, Maaleht, Äripäev, Postimees, ERR) ilmunud meediakajastused päästeametist kui tööandjast?
- Kas loodud kuvand vastab või ei vasta atraktiivse tööandja tunnustele?

Peamistele uurimisküsimustele vastuste leidmiseks kasutasin töös kombineeritud meetodit – kvantitatiivse meetodina kontentanalüüsi ja kvalitatiivse meetodina sisuanalüüsi. Otsustasin antud meetodi kasuks, sest meetodid täiendasid üksteist vastastikku ja andsid parema ülevaate probleemist. Kombineeritud meetod võimaldas numbriliste tulemuste juurde ka täiendavat tekstilist tausta/sisu luua (Hesse-Bieber, 2010, lk 3).

Minu töö valimi moodustasid Eesti suurimate *online* portaalide eestikeelsed väljaanded: Delfi, sh ka Ekspress gruppi kuuluv *online*-väljaanne Maaleht, Postimees ja sh ka Postimees gruppi

kuuluvad väiksemad *online*-portaalid (nt Tartu Postimees, Lõuna-Eesti Postimees, Elu24, Tarbija24, jne), Õhtuleht, ERR ja Äripäev. Analüüsitavaks ajaperioodiks oli möödunud, 2018. aasta, ehk suurimate *online*-portaalide kajastused 1. jaanuarist 2018 kuni 31. detsembrini 2018. Minu lõpliku valimisse kuulus 233 artiklit, mis jaotusid peamistesse kategooriatesse (palk, töösisu, töö tingimused, päästeamet kui tööandja) vastavalt:

- palk – 52 artiklit (22% koguvalimist)
- töösisu – 178 artiklit (76% koguvalimist)
- töötingimused – 41 artiklit (18% koguvalimist)
- päästeamet kui tööandja – 45 artiklit (19% koguvalimist).

Päästeametist kui tööandjast (organisatsioonikultuurist, väärtustest jm) räägiti meedias pigem vähe, 233 artiklist, mis koguvalimi moodustasid, esines konkreetselt päästeameti kui tööandja kategooria vaid 45 artiklis, so 19% koguvalimist. Võrreldes näiteks töösisu teemadega on seda üle poole vähem (töösisust rääkivaid artikleid oli 178, see on 76% koguvalimist). Samuti jäi tööandja kategooria alla näiteks palgateemalisele kategooriale, mida esines 52 artiklis, so 22% koguvalimist.

Päästeameti kui organisatsiooni poolt pakutavat tööd saab meediatekstide põhjal iseloomustada kui õilsat ja missioonitundega tööd, ent kui halvasti tasustatud, stressirohket ning füüsiliselt ja vaimselt rasket.

Üheks peamiseks teemaks, mis meediast esile tuli ja seeläbi suuresti ka päästeameti kui tööandja kuvandit loob, oli madala palga teema. Kui varasematest uuringutest selgus, et palk on töökoha valikul üks olulisemaid kriteeriumeid, siis erinevatest väljaannetest ja meediatekstidest tulid esile, et päästeamet pakub oma töötajatele aga alla keskmise palka, õigemini, et rasket tööd tegevad päästjad saavad oma füüsiliselt ja vaimselt keeruka töö eest liiga madalat palka ning riigisektori teiste töötasudega võrreldes on see madalaim. Palgateemad on päästeametis suureks probleemiks, täpsemalt tuleb kajastustes esile, et päästjate palkade mahajäävus Eesti keskmise palgaga on suur, päästjatel on keeruline praeguste palkadega hakkama saada, jne. Madalate palkade teemat seostati otseselt ka päästeameti värbamisraskustega. Toodi välja nii noorte töötajate huvipuudust organisatsiooni ja/või eriala vastu, konkurente tööturul, kui ka konkursside luhtumist, st ametil ei õnnestu oma ametikohti täita.

Kuigi meediatekstidest tuli esile ka päästeameti töötajate positiivseid arvamusi oma organisatsioonist, seda nii töö kui ka töötajate kohta, jäi siiski meediasisus domineerima negatiivne alatoon. Seda näiteks nii töösisu osas, mida ühelt poolt kajastati küll õilsana, ent teisalt siiski stressirohke ja ohtlikuna ning raskena nii füüsiliselt kui ka vaimselt. Lisaks ka töötingimuste poolelt, kus inimeste ootused varasemate uuringute järgi on agiilsed, ehk tööandjalt oodatakse paindlikkust. Päästeamet pakub seevastu oma töötajatele aga ohtlikku ja rasket tööd tingimustes, mis lõpuks on halvemusest paremuse poole muutumas.

2018. aasta suurimate *online*-portaalide meediakajastustes loodud päästeameti kuvand ei vasta atraktiivse tööandja tunnustele ja seda kõigis olulistes tööandja kuvandit kirjeldavates teemades - töösisu, töötingimused, maine ja töötasu. Nendes teemades eristatud 12-st alakategoorias 8 (67%) puhul ei toetanud kajastuse sisu Päästeameti kui atraktiivse tööandja kuvandit positiivselt. Meediakajastuste põhjal on Päästeamet nõudlik tööandja, kelle töötajad peavad tegema ohtlikku ja stressirohket, rasket tööd keskmisest madalama palga eest. Sellest tulenevalt saab öelda, et töös seatud hüpotees, et 2018. aasta suurimate *online*-portaalide kajastuste sisu ei toeta päästeameti kui atraktiivse tööandja kuvandi tekkimist leidis kinnitust.

Antud magistritöö ja selles saadud tulemuste mõtestamisel tuleb arvestada aga teatud piirangutega. Esiteks ei anna töö ülevaadet päästeameti kui tööandja kuvandi tervikpildist, sest valimisse ei ole kaasatud televisiooni, sotsiaalmeediat, paberlehti ja -ajakirju ja raadiot, mida võib samuti mõjukateks kanaliteks kuvandi loomisel pidada. Eelpool loetletud kanalid on samamoodi väga suure auditooriumi ja laia levikuga, ning nendele kanalitele ja seal toimuvale võimalikule kuvandiloomele tasuks kindlasti tuleviku-uuringutes keskenduda. Kindlasti võiks teostada uuringut/uuringuid ka pikemas ajaraamis kui üks aasta ning võrrelda siis saadud tulemusi.

Antud töö toob eelkõige kasu päästeametile – saadud tulemuste põhjal on päästeametil võimalus hakata kuvandit endast kui tööandjast soovi korral muutma, toetades seda muutust ka organisatsiooni kommunikatsiooniga. Laiemalt on see magistritöö kasuks ka teistele avaliku sektori organisatsioonidele, sest ühelt poolt toob see töö esile, mida ootavad inimesed oma tööandjalt, mida nad oluliseks peavad ja millest töökoha valikul lähtuvad ning loob seeläbi võimaluse nendele punktidele organisatsiooni kommunikatsioonis rõhku panna. Teisalt aga on teistel avaliku sektori organisatsioonidel päästeameti näitele tuginedes ja saadud tulemustele toetudes võimlus kaudselt parandada ka oma organisatsiooni kui tööandja kuvandit ning olla

selle olulisusest teadlikum, sest nagu eelpool mainitud, võistlevad talentide pärast omavahel nii era- kui ka avaliku sektori organisatsioonid.

Ajakirjanduse ja suhtekorralduse omavahelise suhte iseloomustuseks saab antud magistritöö põhjal öelda, et kuigi erinevad teoreetikud on seisukohal, et meedia peaks olema neutraalne ning ajakirjanik oma tööd tehes pigem info vahendaja rollis, tuli sellest tööst siiski esile, et on teemasid, mille puhul ei suuda või ei taha ajakirjanik end neutraalsele positsioonile asetada. Selles töös olid sellisteks teemadeks näiteks päästjate palgatõusu ja madalaid palkasid puudutavad lood, kus ajakirjanike arvamused ja seisukohad selgelt esile tulid.

## KASUTATUD ALLIKAD

1. Aboul-Ela, G. M. B. E. D. (2016). Employer branding: What constitutes “An Employer of choice? *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)*, Volume 11, (Issue 1), lk 154-166. Külastatud aadressil: <http://www.jbrmr.com/details&cid=251>
2. Aggerholm, K. H., Andersen, E. S., Thomsen, C. (2011). Conceptualising employer branding in sustainable organisations. *Corporate Communications: An International Journal*, Volume 16 (Issue 2), lk 105-123. Külastatud aadressil: <https://doi.org/10.1108/13563281111141642>
3. Allern, S. (2002). Journalistic and Commercial News Values. News Organizations as Patrons of an Institution and Market Actors. *Nordicom Review*, Volume 23 (Issue: 1-2), lk 137-152. Külastatud aadressil: <https://www.degruyter.com/downloadpdf/j/nor.2002.23.issue-1-2/nor-2017-0327/nor-2017-0327.pdf>
4. Ambler, T., Barrow, S. (1996). The Employer Brand. *The Journal of Brand Management*, Volume 4, (Number 3), lk 185-206. Külastatud aadressil: <https://doi.org/10.1057/bm.1996.42>
5. Amujo, O., Otubanjo, O., Laninhun, A. (2013). Media News Effects on the Formation of Stakeholders’ Opinions About the Reputation of Business Organizations in Nigeria. *Global Media Journal: Mediterranean Edition*, Volume 8, (Issue 1), lk 28-47. Külastatud aadressil: [https://www.researchgate.net/profile/Olusanmi\\_Amujo/publication/304784157\\_Spring\\_2013\\_28\\_Media\\_News\\_Effects\\_on\\_the\\_Formation\\_of\\_Stakeholders%27\\_Opinions\\_About\\_the\\_Reputation\\_of\\_Business\\_Organizations\\_in\\_Nigeria/links/577aef0608ae213761c9c484/Spring-2013-28-Media-News-Effects-on-the-Formation-of-Stakeholders-Opinions-About-the-Reputation-of-Business-Organizations-in-Nigeria.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Olusanmi_Amujo/publication/304784157_Spring_2013_28_Media_News_Effects_on_the_Formation_of_Stakeholders%27_Opinions_About_the_Reputation_of_Business_Organizations_in_Nigeria/links/577aef0608ae213761c9c484/Spring-2013-28-Media-News-Effects-on-the-Formation-of-Stakeholders-Opinions-About-the-Reputation-of-Business-Organizations-in-Nigeria.pdf)



6. Arbatt, R. (1989). A New Approach to the Corporate Image Management Process. *Journal of Marketing Management, Volume 5*, (Issue 1), lk 63-76. Külastatud aadressil: [https://www.researchgate.net/profile/Russell\\_Abratt/publication/233276531\\_A\\_new\\_approach\\_to\\_the\\_corporate\\_image\\_management\\_process/links/53e2255c0cf24f90ff65be93.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Russell_Abratt/publication/233276531_A_new_approach_to_the_corporate_image_management_process/links/53e2255c0cf24f90ff65be93.pdf)
  
7. Balmer, J. M. T. (2008). Identity based views of the corporation. *European Journal of Marketing, Volume 42*, (Issue 9/10), lk 879-906. Külastatud aadressil: [https://www.researchgate.net/profile/John\\_Balmer/publication/268034886\\_Identity\\_based\\_views\\_of\\_the\\_corporation\\_Insights\\_from\\_corporate\\_identity\\_organisational\\_identity\\_social\\_identity\\_visual\\_identity\\_corporate\\_brand\\_identity\\_and\\_corporate\\_image/links/5667685608aea62726ee8e38/Identity-based-views-of-the-corporation-Insights-from-corporate-identity-organisational-identity-social-identity-visual-identity-corporate-brand-identity-and-corporate-image.pdf](https://www.researchgate.net/profile/John_Balmer/publication/268034886_Identity_based_views_of_the_corporation_Insights_from_corporate_identity_organisational_identity_social_identity_visual_identity_corporate_brand_identity_and_corporate_image/links/5667685608aea62726ee8e38/Identity-based-views-of-the-corporation-Insights-from-corporate-identity-organisational-identity-social-identity-visual-identity-corporate-brand-identity-and-corporate-image.pdf)
  
8. Balti Meediamonitooringu Grupp. (2019). Külastatud aadressil: <http://monitooring.ee/uus/station/>
  
9. Berthon, P., Ewing, M., Hah, L. L. (2005). Captivating company: dimensions of attractiveness in employer branding. *International Journal of Advertising, Volume 24*, (Issue 2), lk 149–150. Külastatud aadressil: <http://search.ebscohost.com.ezproxy.tlu.ee/login.aspx?direct=true&db=ufh&AN=17227779&site=ehost-live>
  
10. Brahma, M. (2018). Times They Are a Changin' in Corporate Communications and Pr. *Global Media Journal: Indian Edition, Volume 9*, (Issue 1), lk 1–6. Külastatud aadressil: <http://search.ebscohost.com.ezproxy.tlu.ee/login.aspx?direct=true&db=ufh&AN=133734189&site=ehost-live>
  
11. Corley, K.G., Gioia, D. A., Schultz, M. (2000). Organizational identity, image and adaptive instability. *Academy of Management Review, Volume 25*, (Issue 1), lk 63-81. Külastatud aadressil:

[https://www.researchgate.net/profile/Kevin\\_Corley/publication/271776337\\_Organizational\\_Identity\\_Image\\_and\\_Adaptive\\_Instability/links/566b1a1c08ae1a797e39c162.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Kevin_Corley/publication/271776337_Organizational_Identity_Image_and_Adaptive_Instability/links/566b1a1c08ae1a797e39c162.pdf)

12. Cornelissen, J. (2004). *Corporate Communications, Theory and Practice*. London: SAGE Publications Ltd.

13. Dögl, C., Holtbrügge, D. (2014). Corporate environmental responsibility, employer reputation and employee commitment: an empirical study in developed and emerging economies. *The International Journal of Human Resource Management, Volume 25* (Issue 12), lk 1739-1762. Külastatud aadressil:

[https://www.researchgate.net/profile/Dirk\\_Holtbruegge/publication/263106619\\_Corporate\\_environmental\\_responsibility\\_employer\\_reputation\\_and\\_employee\\_commitment\\_An\\_empirical\\_study\\_in\\_developed\\_and\\_emerging\\_economies/links/5666a72708ae15e74634d7a4.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Dirk_Holtbruegge/publication/263106619_Corporate_environmental_responsibility_employer_reputation_and_employee_commitment_An_empirical_study_in_developed_and_emerging_economies/links/5666a72708ae15e74634d7a4.pdf)

14. Eesti keele seletav sõnaraamat, (2019). Külastatud aadressil: <http://eki.ee/dict/ekss/index.cgi?Q=tööandja>

15. Fan, Y. (2005). Ethical Branding and Corporate Reputation. *Corporate Communications: An International Journal, Volume 10* (Issue 4), lk 341-350. Külastatud aadressil:

<https://bura.brunel.ac.uk/bitstream/2438/1283/3/Ethical+branding.pdf>

16. Good News, Bad News: Journalism Ethics & Public Interest. (1999). Chapter 6: The Myth of Neutrality and the Ideology of Information, lk 109–127. Taylor & Francis Ltd. Külastatud aadressil: <http://search.ebscohost.com.ezproxy.tlu.ee/login.aspx?direct=true&db=ufh&AN=39449131&site=ehost-live>

17. Gray, E. R., Balmer, J. M. T. (1998). Managing Corporate Image and Corporate Reputation. *Long Range Planning, Volume 31* (Issue 5), lk 695-702. Külastatud aadressil:  
[https://www.researchgate.net/profile/John\\_Balmer/publication/263715354\\_Managing\\_Corporate\\_Image\\_and\\_Corporate\\_Reputation\\_CORPORATE\\_IMAGE\\_AND\\_CORPORATE\\_REPUTATION\\_FRAMEWORK\\_CORPORATE\\_IMAGE\\_AND\\_CORPORATE\\_REPUTATION\\_DEFINITION\\_CORPORATE\\_IMAGE\\_AND\\_CORPORATE\\_REPUTATION\\_DISTIN/links/5a0de2160f7e9b7d4dba5408/Managing-Corporate-Image-and-Corporate-Reputation-CORPORATE-IMAGE-AND-CORPORATE-REPUTATION-FRAMEWORK-CORPORATE-IMAGE-AND-CORPORATE-REPUTATION-DEFINITION-CORPORATE-IMAGE-AND-CORPORATE-REPUTATION-DISTIN.pdf](https://www.researchgate.net/profile/John_Balmer/publication/263715354_Managing_Corporate_Image_and_Corporate_Reputation_CORPORATE_IMAGE_AND_CORPORATE_REPUTATION_FRAMEWORK_CORPORATE_IMAGE_AND_CORPORATE_REPUTATION_DEFINITION_CORPORATE_IMAGE_AND_CORPORATE_REPUTATION_DISTIN/links/5a0de2160f7e9b7d4dba5408/Managing-Corporate-Image-and-Corporate-Reputation-CORPORATE-IMAGE-AND-CORPORATE-REPUTATION-FRAMEWORK-CORPORATE-IMAGE-AND-CORPORATE-REPUTATION-DEFINITION-CORPORATE-IMAGE-AND-CORPORATE-REPUTATION-DISTIN.pdf)
18. Harris, F., de Chernatony, L. (2001). Corporate branding and corporate brand performance. *European Journal of Marketing, Volume. 35* (Issue 3/4), lk 441-456. Külastatud aadressil:  
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.608.6650&rep=rep1&type=pdf>
19. Hatch, M. J., Schultz M. (1997) Relations between organizational culture, identity and image. *European Journal of Marketing, Volume. 31* (Issue 5/6), lk 356-365. Külastatud aadressil:  
<http://majkenschultz.com/wp-content/uploads/sites/10485/2016/03/Relations-between-organizational-culture-identity-and-image.pdf>
20. Hellerna, A. (2017). Eesti parimaks tööandjaks on kuuendat aastat järjest Skype. Külastatud aadressil: <https://www.instar.ee/eesti-parimaks-tooandjaks-on-kuuendat-aastat-jarjest-skype/>
21. Helm, S. (2011). Employees' awareness of their impact on corporate reputation. *Journal of Business Research, Volume 64*, lk 657–663. Külastatud aadressil: <https://pdfs.semanticscholar.org/e4f9/14252a77c7f339fef74262aacbd69c3107da.pdf>

22. Hesse-Bieber, N. S. (2010). *Mixed Methods Research. Merging Theory with Practice*. New York: The Guildford Press.
23. Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. (20017). *Uuri ja kirjuta*. Kirjastus Medicina.
24. Hyman, H. H., Sheatsley, B. P. (1947). Some Reasons Why Information Campaigns Fail. *The Public Opinion Quarterly*, Volume 11, (Issue 3), lk 412-423. Külastatud aadressil: <http://www.jstor.org/stable/2745237>
25. Kalmus, V., Masso, A., Linno, M. (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs. Külastatud aadressil: <http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>
26. Kask, K. (2005). *Meediaõpetus. Õpik gümnaasiumile*. Eesti: AS BIT.
27. Kattago, D. (2018). UURING: parimad tööandjad on Eesti Energiat, Telia, Tallink, Skype ja Swedbank. Külastatud aadressil: <https://www.ohtuleht.ee/864071/uuring-parimad-tooandjad-on-eesti-energiat-telia-tallink-skype-ja-swedbank>
28. Kaul, V. (2013). PR and the Media: Friends or Foes? *Global Media Journal: Pakistan Edition*, Volume 6, (Issue 1), lk 58–90. Külastatud aadressil: <http://search.ebscohost.com.ezproxy.tlu.ee/login.aspx?direct=true&db=ufh&AN=88382033&site=ehost-live>
29. Keller, L. K., Sterntahl B., Tybout, A. (2002). Three Questions you need to ask about your brand. *Harvard Business Review*. Külastatud aadressil: <https://hbr.org/2002/09/three-questions-you-need-to-ask-about-your-brand>
30. Kent, L. M., Taylor, M. (2002). Toward a dialogic theory of public relations. *Public Relations Review*, Volume 28, lk 21–37. Külastatud aadressil: <http://www.mlkent.com/PDFs/PRRTowardTheoryDialoguePR.pdf>

31. Kim, K. (2006). Corporate Communications and Reputation Building. *International Communication Association*, lk 1–23. Külastatud aadressil: <http://search.ebscohost.com.ezproxy.tlu.ee/login.aspx?direct=true&db=ufh&AN=27203994&site=ehost-live>
  
32. Koch, H. C. (2014). *Corporate Brand Positioning Case Studies across Firm Levels and Over Time*. Lund University.
  
33. Krippendorff, K. (2004). *Content Analysis*. London: Sage Publications Ltd.
  
34. Kuusik, A., Virk, K., Aarna, K., Sepp, L., Seppo, M., Mehine, T., Prinsthal, I. (2010). *Teadlik turundus*. Eesti: Tartu Ülikooli Kirjastus.
  
35. Kõuts-Klemm, R., Seppel, K. (2018). *Juhatus meedia ja kommunikatsiooni teooriatesse*. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus.
  
36. Laherand, M-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Eesti: OÜ Infotrükk.
  
37. Larsson, L. (2009). PR and the Media. *NORDICOM Review, Volume 30*, (Issue 1), lk 131–147. Külastatud aadressil: <https://doi-org.ezproxy.tlu.ee/10.1515/nor-2017-0143>
  
38. Linn Viktoria Rampl, Peter Kenning, (2014). Employer brand trust and affect: linking brand personality to employer brand attractiveness. *European Journal of Marketing, Volume 48*, (Issue: 1/2), lk 218-236. Külastatud aadressil: <https://doi.org/10.1108/EJM-02-2012-0113>
  
39. Luoma-aho, V. (2008). Sector reputation and public organisations. *International Journal of Public Sector Management, Volume 21*, (Issue 5), lk 446-467. Külastatud aadressil: [https://www.researchgate.net/profile/Vilma\\_Luoma-aho/publication/237935840\\_Sector\\_reputation\\_and\\_public\\_organisations/links/54055e160cf2bba34c1d3494.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Vilma_Luoma-aho/publication/237935840_Sector_reputation_and_public_organisations/links/54055e160cf2bba34c1d3494.pdf)

40. Macnamara, J. (2015). The Continuing Convergence of Journalism and PR: New Insights for Ethical Practice From a Three-Country Study of Senior Practitioners. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, Volume 93, (Issue 1), lk 118–141. Külastatud aadressil: <https://journals-sagepub-com.ezproxy.tlu.ee/doi/pdf/10.1177/1077699015605803>
  
41. Maxwell, R., Knox, S. (2009). Motivating employees to “live the brand”: a comparative case study of employer brand attractiveness within the firm. *Journal of Marketing Management*, Volume 25 (Issue 9-10). Külastatud aadressil: <http://www.huttonhouserecruitment.com/downloadlibrary/RMaxwell%20SKnox%20Live%20The%20Brand%20Oct%2009.pdf>
  
42. McManus, H. J. (2009). The Commercialization of News. Toimetatud raamatust Wahl-Jorgensen, K., Hanitzsch, T., *The Handbook of Journalism Studies*. UK: Routledge.
  
43. McNair, J. (2009). Journalism and Democracy. Toimetatud raamatust Wahl-Jorgensen, K., Hanitzsch, T., *The Handbook of Journalism Studies*. UK: Routledge.
  
44. McQuail, D. (2000). *McQuaili massikommunikatsiooni teooria*. Eesti: Tartu Ülikooli kirjastus.
  
45. Meister, C. J., Karie Willyerd, K. (2009). 2020. aasta töökoht – kuidas innovatiivne ettevõtte homseid töötajaid kohale meelitab, arendab ja hoiab. Juba täna. HarperCollins Publishers New York
  
46. Moroko, L., Uncles, M. D. (2008). Characteristics of successful employer brands. *Journal of Brand Management*, Volume 16(Issue 3), lk 160–175. Külastatud aadressil: <https://doi-org.ezproxy.tlu.ee/10.1057/bm.2008.4>
  
47. Nagyova, L., Košičarova, I., Sedliakova, M. (2017). Corporate Communication as One of the Basic Attributes of Corporate Identity - Case Study of Chocolate Milka. *Communication Today*, Volume 8, (Issue 1), lk 86–103. Külastatud aadressil: <http://search.ebscohost.com.ezproxy.tlu.ee/login.aspx?direct=true&db=ufh&AN=122620714&site=ehost-live>

48. Panico, M., Raithel, S., Michel, E. (2014). The Effect of Media Coverage on Employer Reputation. *Journal of Media Economics*, Volume 27, (Issue 4), lk 181–198. Külastatud aadressil: <https://doi-org.ezproxy.tlu.ee/10.1080/08997764.2014.963228>
49. Priimägi, L. (2010). *Reklaam ja imagoloogia. Mõistevara*. Eesti: Infotele OÜ.
50. Päästeamet (2017). Päästeameti brändingu kontseptsioonist. Asutusesisene dokument.
51. Päästeamet organisatsioonina (2019). Külastatud aadressil: <https://www.rescue.ee/et/paeaesteameti-struktuur>
52. Päästeamet. (2016). *Päästeameti strateegia aastani 2025, 2.täiendatud trükk*.
53. Päästeamet. (2017). *Päästeameti strateegiaraamat 2016*. Eesti: Trükikoda Auratrükk.
54. Rampl, V. L., Kenning, P. (2014). Employer brand trust and affect: linking brand personality to employer brand attractiveness. *European Journal of Marketing*, Volume 48 (Issue 1/2), lk 218-236. Külastatud aadressil: <https://www-emeraldinsight-com.ezproxy.tlu.ee/doi/pdfplus/10.1108/EJM-02-2012-0113>
55. Ritz, A., Waldner, C. (2011). Competing for Future Leaders: A Study of Attractiveness of Public Sector Organizations to Potential Job Applicants. *Review of Public Personnel Administration*, Volume 31, (Issue 3), lk 291–316. Külastatud aadressil: <https://doi.org/10.1177/0734371X11408703>
56. Schultz, H.B., Werner, A. (2005). Reputation Management. *Human Resources Management*. Külastatud aadressil: [https://www.oxford.co.za/download\\_files/cws/Reputation.pdf](https://www.oxford.co.za/download_files/cws/Reputation.pdf)
57. Scott, D. E., Jehn, A. K. (2003). About Face: How Employee Dishonesty Influences A Stakeholder's Image of an Organization. *BUSINESS & SOCIETY*, Volume 42, (Issue 2), lk 234-266. Külastatud aadressil: <https://doi.org/10.1177/0007650303042002004>

58. Sriramesh, K., & Vercic, D. (2009). *The Global Public Relations Handbook, Revised and Expanded Edition: Theory, Research, and Practice*. New York: Taylor & Francis e-Library.
59. Szambolics, J. (2012). Journalism versus PR: theoretical aspects regarding the information flows. *Journal of Media Research, Volume 5*, (Issue 3), lk 45–56. Külastatud aadressil: <http://search.ebscohost.com.ezproxy.tlu.ee/login.aspx?direct=true&db=ufh&AN=83431232&site=ehost-live>
60. Station meediamonitoring (2019). Külastatud aadressil: <http://station.ee/>
61. Turban, B. D., Greening, W. D. (1996). Corporate social performance and organizational attractiveness to prospective employers. *Academy of Management Journal, Volume 40*, (Issue 3), lk 658-672. Külastatud aadressil: [https://business.missouri.edu/sites/default/files/publication/turban\\_greening\\_1997\\_amj.pdf](https://business.missouri.edu/sites/default/files/publication/turban_greening_1997_amj.pdf)
62. Töölepinguseadus. (2019). *Riigi Teataja I*. Külastatud aadressil: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13120899>
63. Tööportaal valis Eesti parima tööandja. (2018). Külastatud aadressil: <https://www.aripaev.ee/uudised/2018/03/11/tooportaal-valis-eesti-parima-tooandja>
64. Ulm, I. (2018). Eesti parimaks tööandjaks on tõusnud Transferwise. Külastatud aadressil: <https://www.instar.ee/eesti-parimaks-tooandjaks-on-tousnud-transferwise/>



65. Vaata, kes on Eesti ihaldusväärseim tööandja. (2018). Külastatud aadressil:  
<https://www.bestsales.ee/uudised/2018/01/18/ihaldusvaarseim>
66. Vos, M. (1992). *The Corporate Image Concept, A strategic approach*.
67. Äripäev. (2016). Tööandja bränd - peegeldus ettevõtte tõelisusest. Külastatud aadressil:  
<https://www.aripaev.ee/sisuturundus/2016/02/10/tooandja-brand--peegeldus-ettevotte-toelisusest>
68. Yeon Hong, S. Yang, S.-U. (2011). Public Engagement in Supportive Communication Behaviors toward an Organization: Effects of Relational Satisfaction and Organizational Reputation in Public Relations Management. *Journal of Public Relations Research*, Volume 23, (Issue 2), lk 191-217. Külastatud aadressil:  
<http://dx.doi.org/10.1080/1062726X.2011.555646>

# LISAD

## Lisa 1

### Meediatekstides esinenud unikaalsete märksõnade jaotumine kategooriate lõikes

#### I TÖÖSISU

##### 1. Töösisu (millest see koosneb?)

1. lahendusi otsima
2. hoiatama
3. avastama
4. vabastama kannatanuid avarii teinud autodest
5. paar päeva järjest tööl olemist
6. meelde tuletama
7. inimesi välja tuua põlevast hoonest
8. väljakutsed
9. eestimaalaste turvalisust tagada
10. tegevused on ennetavad ja õnnetusi ära hoidvad
11. märkama
12. igale eesti inimesele turvalisuse tagamine
13. kahjutuks tegema
14. selgitama
15. tuvastama
16. kindlaks tegema
17. olla riigi partner julgeoleku tagamisel
18. pakkuda kogukonnale lisaturvalisust
19. nõustama
20. kontrollima
21. päästma
22. kustutama
23. aitama
24. analüüsima
25. tuvastama
26. kodukülastused
27. päästevõrgustiku tugevuse arendamine
28. parandada oma võimekust suurte kriisidega toimetulekuks
29. reageerima
30. abivajajateni jõudma
31. likvideerima
32. jälgitakse rutiinset päevakava
33. paar ööpäeva järjest tööl olla
34. päästjad on kutsutud kaitsma ligimese elu

35. külastama
36. üle vaatamine
37. ennetustöö
38. lahendama
39. saavutada turvalisuses Põhjamaade tase
40. demineerimistööd
41. koostöö
42. välja selgitama
43. õppused
44. individuaalne tegutsemine
45. käituma väärilt
46. kiire tegutsemine
47. vormis hoidmine
48. meeskonnatöö
49. peab hoiduma tegevusest, mis kahjustab ameti mainet
50. evakueerima
51. väga suur osa päästjate tööst on seotud ennetustööga

## **2. Töö olemus (milline see on?)**

1. üleväsimus ja pidev stress
2. riskivad iga päev teiste heaolu pärast
3. päästja seisab igapäevatöös surmaga silmitsi
4. professionaalne töö
5. ekstreemne
6. ohtlik
7. tervisele ohtlik
8. pidev valmisolek ei ole kerge
9. füüsiliselt raske
10. töö on päris ropp
11. teenistusülesandeid peab täitma ausalt, asjatundlikult ja hoolikalt
12. töötempo on kiire
13. pikad päevad
14. päästjate töös loevad kogemused
15. kurnav
16. vaimselt, emotsionaalselt raske töö
17. suur töökoormus
18. keeruline töö

## **II TÖÖTINGIMUSED**

### **1. Hooned**

1. 25 aasta pärast sai ka Vastseliina tänapäevased töötingimused
2. head tehnika hoidmise tingimused
3. muutunud elamistingimused ja olmepool
4. praegune ja endine maja on nagu öö ja päev
5. vanad hooned ootavad remonti
6. kaasaegsed töötingimused

7. uued hooned
8. päästjate olme- ja töötingimused paranevad
9. vääriline töökeskkond
10. meeskonnal head olmetingimused
11. parimad olme- ja töötingimused

## **2. Töötingimused**

1. keerulised töötingimused
2. ekstreemsed töötingimused
3. ohtlikud töötingimused
4. kaasaegsed töötingimused
5. uued töötingimused
6. head töötingimused
7. töötingimused paranevad

## **3. Tehnika ja varustus**

1. erivarustus
2. kaasaegsed töövahendid
3. uus varustus
4. kaasaegsed päästeautod
5. nüüdisaegsed päästeautod
6. maailmatasemel varustus
7. innovatsioon

## **III PALK**

### **1. Praegune olukord, päästja palk**

1. vajadus tõsta palka
2. ülesanne palkasid tõsta
3. päästja palgad peavad märkimisväärselt kasvama
4. suurendada päästetöötajat töötasu
5. palka tuleks kardinaalselt tõsta
6. palka peab tõstma, et inimesed püsiks organisatsioonis ja et uusi inimesi tuleks juurde
7. riigi keskmise palga ja päästjate palga vahe kasvab pidevalt
8. päästjad piketeerivad, et nõuda kõrgemat palka
9. päästjate põhipalgale lisandub tasu pühade ja öötundide eest (ligi 11%)
10. noored ei taha raha pärast päästjaks tulla
11. päästja palk ei vasta enam ammu töö sisule
12. lähevad ära, sest ei tule välja
13. pikalt vaeslapse seisus olnud päästeamet
14. 800 eurot on vähe, sest hinnad lähevad eest ära
15. võrreldes politseiga madalam palk
16. päästjatel mure palga pärast
17. suutnud 3 last üles kasvatada tänu naisele ja maal elamisele
18. päästjate palgaolukord on hull
19. ühest palgast jääb väheks

20. puudu on korralik palk
21. uue tulija palk on umbes 740 miinus maksud
22. lisatasud on päästjale oluline palgalisa
23. 2018 oli päästja keskmine põhipalk 808 eurot
24. raskusi, et pere üleval pidada
25. võrdluses teiste riigipalgaliste töötasudega ei kannata mingit kriitikat
26. rasket ja vastutusrikast tööd tegev päästja on praegu palgavaene
27. riigi palgaloogika järgi on päästjate töö ja sisejulgeolek kaks korda ebaolulisem ja odavam
28. päästja palk selgelt liiga väike
29. sellise palganumbriga raske värvata
30. näljapajuk
31. tagasihoidlikud palgad
32. võrreldes politseiga vähem väärtuslikud
33. praegu on päästja palk selgelt liiga väike, eriti kui mõelda, kuidas inimesi juurde saada ja motiveerida
34. solvav palk
35. riik mõnitab päästjaid näljapalgaga
36. Lätis teenivad päästjad Eestiga võrreldes rohkem nii numbriliselt kui ka keskmist palka arvestades
37. kasin palk
38. palgad on nii väikesed
39. päästjatel madal palk
40. päästjate palk jääb alla naaberriikide Läti ja Leedu omale
41. riigisektori madalaim töötasu
42. alarahastatud päästjad
43. ülekoormatud ja alamakstud päästjad

## 2. Palgatõusu otsus

1. päästja palk tõuseb vähehaaval
2. palgamuudatused
3. päästjatele lubatakse hüppelist palgatõusu
4. teiste teenistujate palk tõuseb
5. väärtustada haridust ja karjäärisüsteemi
6. palgaeelarve suureneb
7. aegade suurim palgatõus
8. konkurentsivõimeliseks muutmine
9. päästjate palga kasv
10. päästjate keskmine palk 1000 eurot
11. palgaeelarve suureneb 7,9 miljoni euro võrra
12. palgatõus, mis on tuntav päästja ja teenistuja rahakotis
13. palgalisa on küsitud juba kaua
14. palgatõus hoiab häid mehi tööl
15. suurenenud töökoormuse tõttu võiks päästja palk olla vähemalt 1000 eurot
16. läbimurre ja esimene samm päästja palga ja Eesti keskmise palga vahelise kuristiku likvideerimiseks
17. palgatõus on vahevõit teekonnal
18. suur palgahüpe
19. suur spurt õiges suunas

20. otsus päästjate palka tõsta on märgiline
21. selleks, et päästjaid rohkem motiveerida tõstetakse päästjate palka

### **3. Ootused tulevikuks**

1. motivatsioonipaketi suurendamine ehk suurendab noorte tahet ja motivatsiooni tulla päästjaks
2. siseministri pikem eesmärk on päästeamet eelarvepuudujäägist välja tuua
3. peame suutma siseturvalisuse tagajatele pakkuda motiveerivat palka
4. päästjate hinnangul võiks palk olla aasta pärast 1000 eurot
5. päästjad, kes on valves, ei tohiks saada vähem palka kui 1000 eurot
6. aastaks 2020 päästjate palgad riigi keskmisele tasemele
7. turvalisuse ja tuleviku seisukohast olulistel ametikohtadel töötavad inimesed on õiglaselt tasustatud
8. lõppeesmärk on see, et päästja palk saaks vähemalt Eesti keskmist palka
9. peab olema konkurentsivõimeline

## **IV PÄASTEAMET KUI TÖÖANDJA**

### **1. Negatiivne**

1. uudised päästjate koondamisest vaevalt rõõmustavad kedagi
2. koondamislaine hirmus ei julgetud uusi päästjaid tööle võtta
3. paljud päästeametnikud rabavad lisatöökohtadel
4. päästetöötaja amet on aasta-aastalt populaarsust kaotamas
5. viimasel ajal on tendents see, et lähevad ära ka need mehed, kes tõesti on head mehed
6. mehed lähevad ära, sest ei tule välja
7. päästjad jäeti tööta
8. päästekomandode koosseis vananeb
9. päästjaid said sule sappa
10. päästeamet lasi lahti

### **2. Üldine**

1. erinevad valdkonnad
2. töötab ligi 2200 inimest
3. soov olla tööjõuturul konkurentsivõimeline
4. ootab töötajatelt riigiesindajatena väärikat ja auväärset käitumist
5. tutvustab oma tööd ja töövahendeid
6. hoida organisatsioonilist võimekust
7. kutsemeisterlikkuse päevade korraldamine (ehk ühised traditsioonid)
8. päästeametis on tööl sadakond inspektorit

### **3. Positiivne**

1. päästeamet tunnustab inimesi
2. kiida oma tööandjat kampaanias üks enim kiidetud organisatsioon
3. tööl väga selge eesmärk
4. seltskond on hea

5. investering päästjate keeleõppesse
6. väärtustada haridust ja karjäärisüsteemi
7. tugevuse annavad inimesed
8. Tammearu on jõuliselt seisnud päästjate töötingimuste eest
9. päästeameti tublid töötajad
10. tööandja on pakkunud keeleõpet
11. oleme üks meeskond ja hoiame üksteist
12. oleme kulutanud kümneid tuhandeid eurosid keeleõppele
13. inimesed on saanud aastatega oma ametist sõltuvaks
14. töö on huvitav, kordumatu
15. loonud sõpruskonna
16. päästetöö meeldib
17. päästeameti juhtkond toetas päästjaid uue varustuse soetamisel

#### **4. Värbamisraskused**

1. II kvartali lõpuks täitmata ca 60 komandotasandi töökohta
2. päästeameti tühjad read
3. c-kategooria autojuhtide puudus on üha suurenev trend
4. raskusi alarmsõiduki autojuhtide ettevalmistamisel
5. I kvartali lõpus täitmata veidi üle 40 komandotasandi töökoha
6. palju konkurente tööturul
7. tervelt kolmandik päästeameti konkursse uute töötajate leidmiseks kukub läbi
8. huvi väärika ameti vastu on leige
9. ühtegi huvilist ei tule kohale või ei vasta nad nõuetele
10. loodetavasti aitab populaarsust tõsta päästjate palgatõus
11. on tähtis, et suureneks noorte motivatsioon tulla päästjaks
12. raskusi keskustest kaugemal uusi päästjaid leida
13. päästeamet on mures, et uued hooned võivad tühjaks jääda
14. hetkeseisuga on Eestis täitmata 39 päästja ametikohta
15. noori tegijaid väiksemates piirkondades raske leida
16. noored ei taha tulla
17. järjest vähem on huvilisi
18. tihti kukuvad konkursid uute töötajate leidmiseks läbi
19. karmid tervisenõuded ja nõuetele vastavate meeste tööle saamine pole lihtne

## Lisa 2

### Metoodikas kirjeldatud uurimistöö valim (näited meediatekstidest)

| Järjekorranumber | Väljaanne       | Kuupäev    | Autor                  | Pealkiri                                                                             | Link                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------|-----------------|------------|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                | ERR             | 2018.04.06 | puudub                 | Vastseliina päästekomando sai uue hoone                                              | <a href="https://www.err.ee/744183/vastseliina-paastekomando-sai-uue-hoone">https://www.err.ee/744183/vastseliina-paastekomando-sai-uue-hoone</a>                                                                                                                                                                                                                                 |
| 2                | Postimees       | 2018.04.05 | puudub                 | Juhtkiri: sisejulgeoleku tume lähitulevik.                                           | <a href="https://arvamus.postimees.ee/4462015/juhtkiri-sisejulgeoleku-tume-lahitulevik">https://arvamus.postimees.ee/4462015/juhtkiri-sisejulgeoleku-tume-lahitulevik</a>                                                                                                                                                                                                         |
| 3                | Delfi (Ärileht) | 2018.02.16 | Pärgma, R.             | Päästjad on riigi silmis 600 eurot vähem väärtuslikud kui politsei.                  | <a href="http://arileht.delfi.ee/news/uudised/paastjad-on-riigi-silmis-600-eurot-vahem-vaartuslikud-kui-politsei?id=81137113">http://arileht.delfi.ee/news/uudised/paastjad-on-riigi-silmis-600-eurot-vahem-vaartuslikud-kui-politsei?id=81137113</a>                                                                                                                             |
| 4                | ERR             | 2018.03.11 | Nutov, M.,<br>Kond, R. | Päästjad ootavad siseministrilt palgatõusu sõnumit                                   | <a href="https://www.err.ee/688935/eesti-paastjate-madal-palk-on-uha-tosisem-probleem-latis-on-olukord-parem">https://www.err.ee/688935/eesti-paastjate-madal-palk-on-uha-tosisem-probleem-latis-on-olukord-parem</a>                                                                                                                                                             |
| 5                | Postimees       | 2018.06.08 | Pullerits, P.          | Vaat, kes Eesti metsi halastamatult hävitavad!                                       | <a href="https://poliitika.postimees.ee/6408676/valitsusliit-joudis-riigieelarves-pohimottelisele-kokkuleppele">https://poliitika.postimees.ee/6408676/valitsusliit-joudis-riigieelarves-pohimottelisele-kokkuleppele</a>                                                                                                                                                         |
| 6                | Delfi           | 2018.09.26 | Püss, F.               | FOTOD   Päästeala ametiühing andis Eiki Nestorile üle petitsiooni, et päästjate palk | <a href="https://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/fotod-paasteala-ametiuhing-andis-eiki-nestorile-ule-petitsiooni-et-paastjate-palk-touseks-nelja-aastaga-eesti-keskmiseni?id=83791863">https://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/fotod-paasteala-ametiuhing-andis-eiki-nestorile-ule-petitsiooni-et-paastjate-palk-touseks-nelja-aastaga-eesti-keskmiseni?id=83791863</a> |



|    |                 |            |               |                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----|-----------------|------------|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                 |            |               | tõuseks nelja aastaga Eesti keskmiseni.                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 7  | Õhtuleht        | 2018.05.02 | Anvelt, A.    | Siseminister Anvelt   Keegi ei pea olema valiku ees, kas kaitsta Eesti siseturvalisust või luua pere.              | <a href="https://www.oh tuleht.ee/874442/siseminister-anvelt-keegi-ei-pea-olema-valiku-ees-kas-kaitsta-eesi-siseturvalisust-voi-luua-pere">https://www.oh tuleht.ee/874442/siseminister-anvelt-keegi-ei-pea-olema-valiku-ees-kas-kaitsta-eesi-siseturvalisust-voi-luua-pere</a>                                                                 |
| 8  | Delfi (Ärileht) | 2018.04.26 | Nergi, A-M.   | Valitsus kiitis heaks riigi eelarvestrateegia. Ratas: uusi makse me ei kehtesta, maksukoormus püsib samal tasemel. | <a href="https://arileht.delfi.ee/news/uudised/valitsus-kiitis-heaks-riigi-eelarvestrateegia-ratas-uusi-makse-me-ei-kehtesta-maksukoormus-pusib-samal-tasemel?id=81901981">https://arileht.delfi.ee/news/uudised/valitsus-kiitis-heaks-riigi-eelarvestrateegia-ratas-uusi-makse-me-ei-kehtesta-maksukoormus-pusib-samal-tasemel?id=81901981</a> |
| 9  | Postimees       | 2018.09.19 | Reisenbuk, K. | Valitsusliit jõudis riigieelarves põhimõttelisele kokkuleppele.                                                    | <a href="https://poliitika.postimees.ee/6408676/valitsusliit-joudis-riigieelarves-pohimottelisele-kokkuleppele">https://poliitika.postimees.ee/6408676/valitsusliit-joudis-riigieelarves-pohimottelisele-kokkuleppele</a>                                                                                                                       |
| 10 | Tartu Postimees | 2018.09.19 | Kukin, K.     | Juhtide palk juba tõusis, päästjad peavad ootama aastavahetust.                                                    | <a href="https://tartu.postimees.ee/5792213/juhtide-palk-juba-tousis-paastjad-peavad-ootama-aastavahetust">https://tartu.postimees.ee/5792213/juhtide-palk-juba-tousis-paastjad-peavad-ootama-aastavahetust</a>                                                                                                                                 |
| 11 | Delfi           | 2018.09.19 | Koorits, V.   | Järgmise aasta riigieelarve: maksud ei tõuse, riigieelarve on ülejäägis, õpetajate palk tõuseb 1500 euron.         | <a href="https://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesi/jargmise-aasta-riigieelarve-maksud-ei-touse-riigieelarve-on-ulejaagis-opetajate-palk-touseb-1500-euroni?id=83715305">https://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesi/jargmise-aasta-riigieelarve-maksud-ei-touse-riigieelarve-on-ulejaagis-opetajate-palk-touseb-1500-euroni?id=83715305</a>   |
| 12 | Delfi (Ärileht) | 2018.04.16 | Vogelberg, J. | Päästjad ja politseinikud saavad palka juurde                                                                      | <a href="http://arileht.delfi.ee/news/uudised/paastjad-ja-politseinikud-saavad-palka-juurde?id=81785767">http://arileht.delfi.ee/news/uudised/paastjad-ja-politseinikud-saavad-palka-juurde?id=81785767</a>                                                                                                                                     |

|    |                               |            |             |                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|-------------------------------|------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 13 | Äripäev<br>(Ehitusuudised.ee) | 2018.01.18 | puudub      | Vändra päästekomando uus hoone anti üle päästeametile                                               | <a href="https://www.ehitusuudised.ee/uudised/2018/01/18/vandra-paastekomando-uus-hoone-anti-ule-paasteametile">https://www.ehitusuudised.ee/uudised/2018/01/18/vandra-paastekomando-uus-hoone-anti-ule-paasteametile</a>                                                                                                         |
| 14 | Äripäev<br>(Ehitusuudised.ee) | 2018.04.09 | puudub      | Vastseliinas avati Eesti esimene päästekomando tüüphoone                                            | <a href="https://www.ehitusuudised.ee/uudised/2018/04/09/vastseliinas-avati-eesti-esimene-paastekomando-tuuphoone">https://www.ehitusuudised.ee/uudised/2018/04/09/vastseliinas-avati-eesti-esimene-paastekomando-tuuphoone</a>                                                                                                   |
| 15 | Tartu Postimees               | 2018.08.10 | Kukin, K.   | Päästjad rassivad keeruliste rabapõlengutega                                                        | <a href="https://tartu.postimees.ee/6032804/paastjad-rassivad-keeruliste-rabapolengutega">https://tartu.postimees.ee/6032804/paastjad-rassivad-keeruliste-rabapolengutega</a>                                                                                                                                                     |
| 16 | Delfi (Eesti Ekspress)        | 2018.06.27 | Jõesaar, T. | „Ladvatulekahju... Sellega pole muud, kui et anna jalgadele valu ja päästa oma hing“.               | <a href="https://ekspress.delfi.ee/kuum/ladvatulekahju-sellega-pole-muud-kui-et-anna-jalgadele-valu-ja-paasta-oma-hing?id=82769931">https://ekspress.delfi.ee/kuum/ladvatulekahju-sellega-pole-muud-kui-et-anna-jalgadele-valu-ja-paasta-oma-hing?id=82769931</a>                                                                 |
| 17 | Õhtuleht                      | 2018.03.10 | Ratt, S.    | FOTOD   Päästeameti kodukülastused: tuvastati 260 äärmiselt tuleohlikku kodu.                       | <a href="https://www.oh tuleht.ee/864004/fotod-paasteameti-kodukulastused-tuvastati-260-aarmiselt-tuleohlikku-kodu">https://www.oh tuleht.ee/864004/fotod-paasteameti-kodukulastused-tuvastati-260-aarmiselt-tuleohlikku-kodu</a>                                                                                                 |
| 18 | ERR                           | 2018.03.02 | Vilgats, E. | Loodav robot aitab päästetöid teha keerulistes tingimustes                                          | <a href="https://novaator.err.ee/687101/loodav-robot-aitab-paastetoid-teha-keerulistes-tingimustes">https://novaator.err.ee/687101/loodav-robot-aitab-paastetoid-teha-keerulistes-tingimustes</a>                                                                                                                                 |
| 19 | Delfi                         | 2018.05.10 | puudub      | Ringkonnakohus: vabariigi aastapäeva paraadi mõnitanud endine päästeametnik vallandati õigustatult. | <a href="http://www.delfi.ee/news/paevauudised/krimi/ringkonnakohus-vabariigi-aastapaeva-paraadi-monitanud-endine-paasteametnik-vallandati-oigustatult?id=82056737">http://www.delfi.ee/news/paevauudised/krimi/ringkonnakohus-vabariigi-aastapaeva-paraadi-monitanud-endine-paasteametnik-vallandati-oigustatult?id=82056737</a> |
| 20 | Postimees                     | 2018.11.28 | Antson, A.  | Galerii: Kuressaare keemiareostusele tõttasid praamiga appi päästeautod Pärnust.                    | <a href="https://www.postimees.ee/6464447/galerii-kuressaare-keemiareostusele-tottasid-praamiga-appi-paasteautod-parnust">https://www.postimees.ee/6464447/galerii-kuressaare-keemiareostusele-tottasid-praamiga-appi-paasteautod-parnust</a>                                                                                     |

|    |           |            |                      |                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----|-----------|------------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 21 | Õhtuleht  | 2018.05.14 | Vaksmann, L.         | ÕL VIDEO   Päästja: „Kõige raskemad on sündmused enda lähedaste ja tuttavatega.“.                                                     | <a href="https://www.oh tuleht.ee/876649/ol-video-paastja-koige-raskemad-on-sundmused-enda-lahedaste-ja-tuttavatega-">https://www.oh tuleht.ee/876649/ol-video-paastja-koige-raskemad-on-sundmused-enda-lahedaste-ja-tuttavatega-</a>                                                                                                                                                         |
| 22 | Delfi     | 2018.06.13 | Ubaleht, M.          | VIDEO JA FOTOD   Kümnendi suurimat metsapõlengut teist päeva kustutav vabatahtlik: Eestimaa põleb! Mis me tegema peame, kodus istuma? | <a href="http://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/video-ja-fotod-kumnendi-suurimat-metsapolengut-teist-paeva-kustutav-vabatahtlik-eestimaa-poleb-mis-me-tegema-peame-kodus-istuma?id=82640515">http://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/video-ja-fotod-kumnendi-suurimat-metsapolengut-teist-paeva-kustutav-vabatahtlik-eestimaa-poleb-mis-me-tegema-peame-kodus-istuma?id=82640515</a> |
| 23 | ERR       | 2018.11.06 | Ottender-Paasmaa, S. | Reidi tee ehitamisel tuli maa seest välja suur kogus laskemoona                                                                       | <a href="https://www.err.ee/875071/reidi-tee-ehitamisel-tuli-maa-seest-valja-suur-kogus-laskemoona">https://www.err.ee/875071/reidi-tee-ehitamisel-tuli-maa-seest-valja-suur-kogus-laskemoona</a>                                                                                                                                                                                             |
| 24 | Õhtuleht  | 2018.01.01 | Vaksmann, L.         | Koer kaevus, kakaduu puu otsas ja madu elutoas...                                                                                     | <a href="https://www.oh tuleht.ee/849027/koer-kaevus-kakaduu-puu-otsas-ja-madu-elutoas-">https://www.oh tuleht.ee/849027/koer-kaevus-kakaduu-puu-otsas-ja-madu-elutoas-</a>                                                                                                                                                                                                                   |
| 25 | Delfi     | 2018.03.10 | Koorits, V.          | Päästeamet kontrollis tuleohutust: 5 lapsega maja köeti elektriga, köögis oli 6 kraadi sooja.                                         | <a href="http://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/paasteamet-kontrollis-tuleohutust-5-lapsega-maja-koeti-elektriga-koogis-oli-6-kraadi-sooja?id=81393593">http://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/paasteamet-kontrollis-tuleohutust-5-lapsega-maja-koeti-elektriga-koogis-oli-6-kraadi-sooja?id=81393593</a>                                                                           |
| 26 | Õhtuleht  | 2018.10.18 | puudub               | Juhtkiri   Tuleohutus on meie kõigi asi.                                                                                              | <a href="https://www.oh tuleht.ee/902679/juhtkiri-tuleohutus-on-meie-koigi-asi">https://www.oh tuleht.ee/902679/juhtkiri-tuleohutus-on-meie-koigi-asi</a>                                                                                                                                                                                                                                     |
| 27 | Postimees | 2018.03.29 | puudub               | Päästeamet päästjate vallandamisest: investeerisime keeleõppesse, kuid see ei toonud tulemust                                         | <a href="https://www.postimees.ee/4455173/paasteamet-paastjate-vallandamisest-investeerisime-keeleoppesse-kuid-see-ei-toonud-tulemust">https://www.postimees.ee/4455173/paasteamet-paastjate-vallandamisest-investeerisime-keeleoppesse-kuid-see-ei-toonud-tulemust</a>                                                                                                                       |

|    |           |            |                                           |                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----|-----------|------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 28 | ERR       | 2018.12.15 | Vilgats, E.                               | Kihnu päästehoone sai nurgakivi.                                                           | <a href="https://www.err.ee/885117/kihnu-paastehoone-sai-nurgakivi">https://www.err.ee/885117/kihnu-paastehoone-sai-nurgakivi</a>                                                                                                                                                                       |
| 29 | Postimees | 2018.03.19 | Raal, K.                                  | Õiguskomisjon toetas senise päästeameti peadirektori jätkamist.                            | <a href="https://www.postimees.ee/4444077/oiguskomisjon-toetas-senise-paasteameti-peadirektori-jatkamist">https://www.postimees.ee/4444077/oiguskomisjon-toetas-senise-paasteameti-peadirektori-jatkamist</a>                                                                                           |
| 30 | Postimees | 2018.12.13 | Reisenbuk, K.                             | Eesti ühiskond pole suurteks kriisideks valmis                                             | <a href="https://www.postimees.ee/6476560/eesti-uhiskond-pole-suurteks-kriisideks-valmis">https://www.postimees.ee/6476560/eesti-uhiskond-pole-suurteks-kriisideks-valmis</a>                                                                                                                           |
| 31 | Postimees | 2018.12.15 | Antson, A.                                | Päästjaid ootab läbi aegade suurim palgatõus.                                              | <a href="https://www.postimees.ee/6478177/paastjaid-ootab-labi-aegade-suurim-palgatous">https://www.postimees.ee/6478177/paastjaid-ootab-labi-aegade-suurim-palgatous</a>                                                                                                                               |
| 32 | Delfi     | 2018.08.24 | puudub                                    | Võistlustulle läheb 200 päästjat ja teenistajat kutsemeistri tunnustuse saamiseks.         | <a href="http://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/voistlustulle-laheb-200-paastjat-ja-teenistujat-kutsemeistri-tunnustuse-saamiseks?id=83445529">http://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/voistlustulle-laheb-200-paastjat-ja-teenistujat-kutsemeistri-tunnustuse-saamiseks?id=83445529</a>       |
| 33 | Postimees | 2018.09.24 | Punamäe, S.                               | Päästjatele lubatakse hüppelist palgatõusu                                                 | <a href="https://www.postimees.ee/6412290/paastjatele-lubatakse-huppelist-palgatousu">https://www.postimees.ee/6412290/paastjatele-lubatakse-huppelist-palgatousu</a>                                                                                                                                   |
| 34 | Delfi     | 2018.03.29 | puudub                                    | Päästeamet: investeerisime päästjate keeleõppese, kuid see ei toonud kahjuks tulemust.     | <a href="http://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/paaste-amet-investeerisime-paastjate-keeleoppese-kuid-see-ei-toonud-kahjuks-tulemust?id=81606565">http://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/paaste-amet-investeerisime-paastjate-keeleoppese-kuid-see-ei-toonud-kahjuks-tulemust?id=81606565</a> |
| 35 | ERR       | 2018.09.11 | Ottender-Paasmaa, S., All, H., Hepner, J. | 12-aastane elupäästja: kui õde näitas nuttes venna poole, sain aru, et midagi on halvasti. | <a href="https://menu.err.ee/860561/12-aastane-elupaastja-kui-ode-naitas-nuttes-venna-poole-sain-aruet-midagi-on-halvasti">https://menu.err.ee/860561/12-aastane-elupaastja-kui-ode-naitas-nuttes-venna-poole-sain-aruet-midagi-on-halvasti</a>                                                         |
| 36 | Õhtuleht  | 2018.03.08 | Vaksmann, L.                              | FOTOD   Tublid Eesti päästjad astuvad Indias võistlustulle.                                | <a href="https://www.oh tuleht.ee/863622/fotod-tublid-eesti-paastjad-astuvad-indias-voistlustulle">https://www.oh tuleht.ee/863622/fotod-tublid-eesti-paastjad-astuvad-indias-voistlustulle</a>                                                                                                         |

|    |                 |            |            |                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|-----------------|------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 37 | Delfi           | 2018.12.15 | puudub     | Läbi aegade suurim palgatõus: päästjate keskmine palk kerkib 1000 euroni.                                                    | <a href="https://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/labi-aegade-suurim-palgatous-paastjate-keskmine-palk-kerkib-1000-euroni?id=84763587">https://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/labi-aegade-suurim-palgatous-paastjate-keskmine-palk-kerkib-1000-euroni?id=84763587</a>                                                                                                   |
| 38 | Delfi (Maaleht) | 2018.11.08 | Ideon, A.  | ÜLEVAADE: üks erakond täitis justkui ühe, teine tervelt 800 valimislubadust.                                                 | <a href="http://maaleht.delfi.ee/news/maaleht/uudised/ulevaa-de-uks-erakond-taitis-justkui-uhe-teine-tervelt-800-valimislubadust?id=84248637">http://maaleht.delfi.ee/news/maaleht/uudised/ulevaa-de-uks-erakond-taitis-justkui-uhe-teine-tervelt-800-valimislubadust?id=84248637</a>                                                                                             |
| 39 | Postimees       | 2018.03.29 | Rudi, H.   | Mõtlematud sõnad eesti keele tunnis jätsid 12 päästjat tööta.                                                                | <a href="https://www.postimees.ee/4454705/motlematud-sonad-eesti-keele-tunnis-jatsid-12-paastjat-toota">https://www.postimees.ee/4454705/motlematud-sonad-eesti-keele-tunnis-jatsid-12-paastjat-toota</a>                                                                                                                                                                         |
| 40 | Õhtuleht        | 2018.10.17 | puudub     | Juhtkiri   Riigidieet, mis kunagi ei toimi.                                                                                  | <a href="https://www.oh tuleht.ee/902489/juhtkiri-riigidieet-mis-kunagi-ei-toimi">https://www.oh tuleht.ee/902489/juhtkiri-riigidieet-mis-kunagi-ei-toimi</a>                                                                                                                                                                                                                     |
| 41 | Delfi           | 2018.09.26 | Püss, F.   | FOTOD   Päästeala ametiühing andis Eiki Nestorile üle petitsiooni, et päästjate palk tõuseks nelja aastaga Eesti keskmiseni. | <a href="https://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/fotod-paasteala-ametiuhing-andis-eiki-nestorile-ule-petitsiooni-et-paastjate-palk-touseks-nelja-aastaga-eesti-keskmiseni?id=83791863">https://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/fotod-paasteala-ametiuhing-andis-eiki-nestorile-ule-petitsiooni-et-paastjate-palk-touseks-nelja-aastaga-eesti-keskmiseni?id=83791863</a> |
| 42 | ERR             | 2018.06.03 | Kond, R.   | Viljandi päästekomando kuulutati viiendat korda Lõuna-Eesti parimaks.                                                        | <a href="https://www.err.ee/836759/viljandi-paastekomando-kuulutati-viiendat-korda-louna-eesti-parimaks">https://www.err.ee/836759/viljandi-paastekomando-kuulutati-viiendat-korda-louna-eesti-parimaks</a>                                                                                                                                                                       |
| 43 | ERR             | 2018.03.08 | Nutov, M.  | Päästeametil on tagasihoidlike palkadega keeruline komandosid mehitada.                                                      | <a href="https://www.err.ee/688151/paasteametil-on-tagasihoidlike-palkadega-keeruline-komandosid-mehitada">https://www.err.ee/688151/paasteametil-on-tagasihoidlike-palkadega-keeruline-komandosid-mehitada</a>                                                                                                                                                                   |
| 44 | Tartu Postimees | 2018.05.09 | Ernits, P. | Päästjad, kes vajasid viimaks ise päästmist.                                                                                 | <a href="https://tartu.postimees.ee/4485854/paastjad-kes-vajasid-viimaks-ise-paastmist">https://tartu.postimees.ee/4485854/paastjad-kes-vajasid-viimaks-ise-paastmist</a>                                                                                                                                                                                                         |

|    |                 |            |             |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----|-----------------|------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 45 | Delfi (Maaleht) | 2018.04.12 | Ideon, A.   | Päästeameti juht: kukkudes hukub rohkem inimesi kui liiklusõnnetustes.             | <a href="http://maaleht.delfi.ee/news/maaleht/uudised/paaste-ameti-juht-kukkudes-hukub-rohkem-inimesi-kui-liiklusonnetustes?id=81722847">http://maaleht.delfi.ee/news/maaleht/uudised/paaste-ameti-juht-kukkudes-hukub-rohkem-inimesi-kui-liiklusonnetustes?id=81722847</a> |
| 46 | ERR             | 2018.03.12 | Lauri, V.   | Päästjad ootavad siseministrilt palgatõusu sõnumit.                                | <a href="https://www.err.ee/689220/paastjad-ootavad-siseministrilt-palgatousu-sonumit">https://www.err.ee/689220/paastjad-ootavad-siseministrilt-palgatousu-sonumit</a>                                                                                                     |
| 47 | Õhtuleht        | 2018.03.01 | puudub      | Juhtkiri   Riik mõnitab päästjaid näljapalgaga.                                    | <a href="https://www.ohhtuleht.ee/862299/juhtkiri-riik-monitab-paastjaid-naljapalgaga">https://www.ohhtuleht.ee/862299/juhtkiri-riik-monitab-paastjaid-naljapalgaga</a>                                                                                                     |
| 48 | Õhtuleht        | 2018.04.07 | Uustalu, A. | GALERII   Kauaoodatud Vastseliina depoohoone tõi päästjatele heldimuspisara silma. | <a href="https://www.ohhtuleht.ee/869600/galerii-kauaoodatud-vastseliina-depoohoone-toi-paastjatele-heldimuspisara-silma">https://www.ohhtuleht.ee/869600/galerii-kauaoodatud-vastseliina-depoohoone-toi-paastjatele-heldimuspisara-silma</a>                               |

## Lisa 3

### Väljavõtte kodeerimistabelist - kategooria palk

| Kuupäev ja kellaaeg | Artikli pealkiri                                                         | Väljaande pealkiri | Link                                                                                                                                                                | MÄRKSSÕNAD                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Kõneisik                                             | Kategooria                                                          |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 2018-12-16 14:47    | Reporter: Päästjate palgatõus aegade suurim                              | Postimees          | <a href="https://tv.postimees.ee/6478664/reporter-paastjate-palgatous-aegade-suurim">https://tv.postimees.ee/6478664/reporter-paastjate-palgatous-aegade-suurim</a> | (aegade suurim) palgatõus, palgaelarve suureneb, palgaelarve suureneb 7,9 miljoni euro võrra                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | puudub                                               | Palgatõusu otsus                                                    |
| 2018-12-15 16:52    | Läbi aegade suurim palgatõus: päästjate keskmine palk kerkib 1000 euroni | Delfi              | <a href="http://delfi.ee/a/84763587">http://delfi.ee/a/84763587</a>                                                                                                 | (aegade suurim) palgatõus, konkurentsivõimeliseks muutmise*; palgaelarve suureneb; päästjate palga kasv; päästja keskmine palk 1000 eurot, lisatasud, <b>palgamuudatused, motiveerima, väärtustada haridust ja karjäärisüsteemi</b> , palgatõus vahevõit teekonnal, <b>aastaks 2020 päästjate palgad riigi keskmisele tasemele</b> , palgaelarve suureneb 7,9 miljoni euro võrra, teiste valdkondade teenistujate palk tõuseb, 2018. aastal oli päästja keskmine põhipalk 808 eurot | puudub, <b>päästeameti peadirektor Kuno Tammearu</b> | Palgatõusu otsus, praegune olukord/päästja palk, ootused tulevikuks |

|                  |                                              |           |                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                               |                                                                     |
|------------------|----------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 2018-12-15 13:50 | Päästjate keskmine palk tõuseb 1000 euron    | ERR       | <a href="https://www.err.ee/885078/paastjate-keskmise-palk-touseb-1000-euron">https://www.err.ee/885078/paastjate-keskmise-palk-touseb-1000-euron</a>                     | aegade suurim palgatõus, palgaelarve suureneb 7,9 miljoni euro võrra, enamik sellest ehk 5,8 miljonit eurot läheb komandotasandi palkade tõusuks, kõige enam kasvab uuest aastast päästjate palk – päästja keskmine põhipalk saab olema 1000 eurot, 2018. aastal oli päästja keskmine palk 808 eurot, uue aasta palgatõus on aga vahevõit teekonnal, mille eesmärk on, et aastal 2020 oleks päästja palk samal tasemel Eesti keskmise palgaga                                                                        | puudub, päästeameti peadirektor Kuno Tammearu | Palgatõusu otsus, praegune olukord/päästja palk, ootused tulevikuks |
| 2018-12-15 11:55 | Päästjaid ootab läbi aegade suurim palgatõus | Postimees | <a href="https://www.postimees.ee/6478177/paastjaid-ootab-labi-aegade-suurim-palgatõus">https://www.postimees.ee/6478177/paastjaid-ootab-labi-aegade-suurim-palgatõus</a> | päästjaid ootab läbi aegade suurim palgatõus, 2019. aasta elarve toob palgatõusu päästjatele, päästjate jaoks tähendab palgatõus aga suisa keskmiselt 23,6 protsendi suurust tõusu, mis on rohkem kui Päästeametis, see on läbi aastate kõige suurem palgatõus, mis Päästeametis on olnud ning sellest saavad osa kõik Päästeameti töötajad on läbi aastate olnud, kõikide palgamuudatustega on minu peamine soov olnud väärtustada haridust ja karjäärisüsteemi, tuleb tööjõuturul konkurentsivõimeline olla, peame | puudub, päästeameti peadirektor Kuno Tammearu | Palgatõusu otsus, praegune olukord/päästja palk, ootused tulevikuks |



|                  |                                                                                          |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                     |                  |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------|
|                  |                                                                                          |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p> motiveerima neid, kes tahavad liikuda organisatsioonis edasi ja teha tööd selle nimel, et saada näiteks komandopealikuks või piirkonnajuhiks, päästeameti järgmise aasta palgaeelarve suureneb 7,9 miljoni euro ehk 20 protsendi võrra ja enamik sellest ehk 5,8 miljonit eurot läheb komandotasandi palkade tõusuks, uue aasta palgatõus on aga vahevõit teekonnal, mille eesmärk on, et aastal 2020 oleks päästja palk samal tasemel Eesti keskmise palgaga, päästja keskmine põhipalk saab olema 1000 eurot, 2018. aastal oli päästja keskmine põhipalk 808 eurot</p> |                                     |                  |
| 2018-11-29 00:05 | Jüri Ratas: mina ei ole peaminister valitsuses, mis ei võta vastu otsuseid ja mis tiksub | Maaleht | <a href="http://maaleht.delfi.ee/news/maaleht/uudised/juri-ratas-mina-ei-ole-peaminister-valitsuses-mis-ei-vota-vastu-otsuseid-ja-mis-tiksub?id=84581401">http://maaleht.delfi.ee/news/maaleht/uudised/juri-ratas-mina-ei-ole-peaminister-valitsuses-mis-ei-vota-vastu-otsuseid-ja-mis-tiksub?id=84581401</a> | (päästeametnike) palgatõus                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | peaminister Jüri Ratas              | Palgatõusu otsus |
| 2018-11-08 00:07 | ÜLEVAADE: üks erakond täitis justkui ühe, teine                                          | Maaleht | <a href="http://maaleht.delfi.ee/news/maaleht/uudised/ulevaade-uks-erakond-taitis-justkui-ue-teine-tervelt-800-valimislubadust?id=84248637">http://maaleht.delfi.ee/news/maaleht/uudised/ulevaade-uks-erakond-taitis-justkui-ue-teine-tervelt-800-valimislubadust?id=84248637</a>                             | (päästeametnike) palgatõus                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | EKRE fraktsiooni esimees Mart Helme | Palgatõusu otsus |

|                  |                                                                                                                                                        |           |                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                      |                                                                                 |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
|                  | tervelt 800<br>valimislubadu<br>st                                                                                                                     |           |                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                      |                                                                                 |
| 2018-10-17 14:04 | Otsepilt:<br>parlamendisaa<br>dikud asuvad<br>tuleva aasta<br>riigieelarvet<br>arutama                                                                 | Postimees | <a href="https://poliitika.postimees.ee/6431502/otsepilt-parlamendisaa-dikud-asuvad-tuleva-aasta-riigieelarvet-arutama">https://poliitika.postimees.ee/6431502/otsepilt-parlamendisaa-dikud-asuvad-tuleva-aasta-riigieelarvet-arutama</a> | päästeameti palgafondi kasv, 8 miljonit<br>eurot palgafondi kasvaks                                                                                                                                                                                                                                                                 | puudub                                                                               | Palgatõusu<br>otsus                                                             |
| 2018-09-26 17:24 | Reporter:<br>Pooled koolid<br>rikuvad<br>tuleohutusnõu<br>deid                                                                                         | Postimees | <a href="https://tv.postimees.ee/6414803/reporter-pooled-koolid-rikuvad-tuleohutusnoudeid">https://tv.postimees.ee/6414803/reporter-pooled-koolid-rikuvad-tuleohutusnoudeid</a>                                                           | vajadus tõsta palka, aastaks 2022<br>päästjate palgad riigi keskmisele<br>tasemele                                                                                                                                                                                                                                                  | puudub                                                                               | Palgatõusu<br>otsus                                                             |
| 2018-09-26 15:03 | FOTOD  <br>Päästeala<br>ametiühing<br>andis Eiki<br>Nestorile üle<br>petitsiooni, et<br>päästjate palk<br>tõuseks nelja<br>aastaga Eesti<br>keskmiseni | Delfi     | <a href="http://delfi.ee/a/83791863">http://delfi.ee/a/83791863</a>                                                                                                                                                                       | päästja keskmine palk koos kõigi<br>lisatasudega 885 eurot, ilma lisatasudeta<br>808 eurot, vajadus tõsta palka, aastaks<br>2022 päästjate palgad riigi keskmisele<br>tasemele, riigi keskmise palga ja päästja<br>palga vahe kasvab pidevalt, 1000 eurot,<br>suur palgahüpe, päästjate palga<br>mahajäämus Eesti keskmise palgaga* | puudub,<br>Eesti Päästeala Töötaj<br>ate Ametiühingu<br>juhatuse liige Kalle<br>Koop | Palgatõusu<br>otsus, praegune<br>olukord/päästja<br>palk, ootused<br>tulevikuks |

|                  |                                                                         |           |                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                               |                                                                     |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 2018-09-25 16:01 | Valitsus kiidab heaks riigieelarve ja annab üle riigikogule arutamiseks | ERR       | <a href="https://www.err.ee/864107/valitsus-kiidab-heaks-riigieelarve-ja-annab-ule-riigikogule-arutamiseks">https://www.err.ee/864107/valitsus-kiidab-heaks-riigieelarve-ja-annab-ule-riigikogule-arutamiseks</a> | päästjate palgad peavad kasvama, märkimisväärselt 8 miljonit eurot hinnanguliselt palgafondi kasvuks                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | puudub, peaminister Jüri Ratas                | Palgatõusu otsus, praegune olukord/päästja palk                     |
| 2018-09-24 07:23 | Päästjatele lubatakse hüppelist palgatõusu                              | Postimees | <a href="https://www.postimees.ee/6412290/paast-jatele-lubatakse-huppelist-palgatõusu">https://www.postimees.ee/6412290/paast-jatele-lubatakse-huppelist-palgatõusu</a>                                           | päästjatele lubatakse hüppelist palgatõusu, tähendab päästeameti jaoks 2019. aasta palgafondi suurenemist 7,9 miljoni euro võrra ehk kogu Päästeameti palgaeelarve tõusu pea 20 protsenti, eelkõige tõuseb selle arvelt päästjate palk – päästja keskmine põhipalk kasvab 1000 euron, täna on päästja keskmine põhipalk 808 eurot, keskmise põhipalga tõus 1000 euron, palgatõus, mis on tuntav päästja ja teenistuja rahakotis, päästjate palga mahajäämuse vähendamine võrreldes Eesti keskmise palgaga on oluline pakkumaks ühiskonnale kvaliteetset päästeteenust, päästeamet olema tööjõuturul konkurentsivõimeline | puudub, päästeameti peadirektor Kuno Tammearu | Palgatõusu otsus, praegune olukord/päästja palk, ootused tulevikuks |

|                  |                                                      |          |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                               |                                                                     |
|------------------|------------------------------------------------------|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 2018-09-24 07:17 | Päästjate palgad teevad järgmisel aastal suure hüppe | Õhtuleht | <a href="https://www.oh tuleht.ee/898575/paastjat-e-palgad-teevad-jargmisel-aastal-suure-huppe">https://www.oh tuleht.ee/898575/paastjat-e-palgad-teevad-jargmisel-aastal-suure-huppe</a>         | päästjate palgad teevad järgmisel aastal suure hüppe, 2019 aasta palgafondi suurenemist 7,9 miljoni euro võrra ehk kogu päästeameti palgaeelarve tõusu pea 20%, päästja keskmine põhipalk kasvab 1000 euron, täna on päästja keskmine põhipalk 808 eurot, päästeameti teenistujate palgataseme mahajäämuse vähendamine olnud juhtkonna prioriteet juba aastaid, palgatõus, mis on tuntav päästja ja teenistuja rahakotis, päästjate palga mahajäämuse vähendamine võrreldes Eesti keskmise palgaga on oluline pakkumaks ühiskonnale kvaliteetset päästeteenust, päästeamet peab olema tööjõuturul konkurentsivõimeline, õiglase ja konkurentsivõimelise töötasu maksmine päästjatele ja teenistujatele | puudub, päästeameti peadirektor Kuno Tammearu | Palgatõusu otsus, praegune olukord/päästja palk, ootused tulevikuks |
| 2018-09-24 07:08 | Päästjaid ootab märgatav palgatõus                   | Delfi    | <a href="http://www.delfi.ee/news/paevauudised/esti/paastjaid-ootab-margatav-palgatous?id=83761135">http://www.delfi.ee/news/paevauudised/esti/paastjaid-ootab-margatav-palgatous?id=83761135</a> | päästjaid ootab märgatav palgatõus, päästeameti järgmise aasta palgafondi suurenemist 7,9 miljoni euro ehk pea 20% võrra, eelkõige tõuseb selle arvelt päästjate palk – päästja keskmine põhipalk kasvab 1000 euron, täna on päästja keskmine põhipalk 808 eurot,                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | puudub, päästeameti peadirektor Kuno Tammearu | Palgatõusu otsus, praegune olukord/päästja palk, ootused tulevikuks |

|                  |                                                                                                           |          |                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                |                                      |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|
|                  |                                                                                                           |          |                                                                                                                                                                                                                     | päästeameti teenistujate palgataseme mahajäämuse vähendamine olnud juhtkonna prioriteet juba aastaid, palgatõus, mis on tuntav päästja ja teenistuja rahakotis, päästjate palga mahajäämuse vähendamine võrreldes Eesti keskmise palgaga on oluline pakkumaks ühiskonnale kvaliteetset päästeteenust, päästeamet peab olema tööjõuturul konkurentsivõimeline, õiglase ja konkurentsivõimelise töötasu maksmine päästjatele ja teenistujatele |                                |                                      |
| 2018-09-19 12:24 | Järgmise aasta riigieelarve: maksud ei tõuse, riigieelarve on ülejäägis, õpetajate palk tõuseb 1500 euron | Delfi    | <a href="http://delfi.ee/a/83715305">http://delfi.ee/a/83715305</a>                                                                                                                                                 | päästeameti palgafondi kasv, 8 miljonit eurot palgafondi kasvuks, turvalisuse ja tuleviku seisukohast olulistel ametikohtadel töötavad inimesed on õiglaselt tasustatud, päästjate palgad peavad märkimisväärselt kasvama                                                                                                                                                                                                                    | peaminister Jüri Ratas, puudub | Palgatõusu otsus, ootused tulevikuks |
| 2018-09-19 12:01 | KOKKULEPE SÕLMITUD: uue riigieelarve                                                                      | Õhtuleht | <a href="https://www.oh tuleht.ee/897811/kokkulepe-solmitud-uue-riigieelarve-maht-uletab-11-miljardit-eurot">https://www.oh tuleht.ee/897811/kokkulepe-solmitud-uue-riigieelarve-maht-uletab-11-miljardit-eurot</a> | 8 miljonit eurot palgafondi kasvuks, turvalisuse ja tuleviku seisukohast olulistel ametikohtadel töötavad inimesed on õiglaselt tasustatud,                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | peaminister Jüri Ratas, puudub | Palgatõusu otsus, ootused tulevikuks |

|                  |                                                                |           |                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                       |                                                                     |
|------------------|----------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
|                  | maht ületab 11 miljardit eurot                                 |           |                                                                                                                                                                                                                             | päästjate palgad peavad märkimisväärselt kasvama                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                       |                                                                     |
| 2018-09-19 10:45 | Valitsusliit sai riigieelarve osas põhimõttelisel kokkuleppele | Postimees | <a href="https://poliitika.postimees.ee/6408676/valitsusliit-sai-riigieelarve-osas-pohimottelisele-kokkuleppele">https://poliitika.postimees.ee/6408676/valitsusliit-sai-riigieelarve-osas-pohimottelisele-kokkuleppele</a> | 8 miljonit eurot palgafondi kasvuks, turvalisuse ja tuleviku seisukohast olulistel ametikohtadel töötavad inimesed on õiglaselt tasustatud, päästjate palgad peavad märkimisväärselt kasvama                                                                                                                                                                                                                                                                          | peaminister Jüri Ratas, puudub                                                        | Palgatõusu otsus, ootused tulevikuks                                |
| 2018-07-07 00:01 | Tuletõrjajatega köögis: päästjad on ühtlasi ka osavad kokad    | Õhtuleht  | <a href="https://naisteht.ohutuleht.ee/885705/tuletõrjajatega-koogis-paastjad-on-uhulasi-ka-osavad-kokad">https://naisteht.ohutuleht.ee/885705/tuletõrjajatega-koogis-paastjad-on-uhulasi-ka-osavad-kokad</a>               | Ega raha pärast seda tööd ei tee                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | päästja Alar Dubinin                                                                  | praegune olukord/päästja palk                                       |
| 2018-07-19 23:59 | Juhtide palk juba tõusis, päästjad peavad ootama aastavahetust | Postimees | <a href="https://tartu.postimees.ee/5792213/juhtide-palk-juba-tõusis-paastjad-peavad-ootama-aastavahetust">https://tartu.postimees.ee/5792213/juhtide-palk-juba-tõusis-paastjad-peavad-ootama-aastavahetust</a>             | selleks, et päästjaid rohkem motiveerida, tõstetakse päästjate palka 2019. aastast ligi 24 protsenti, päästjatel tuleb kauaoodatud palgatõusu oodata uue aastani, siis komandopealike palk suurenes juba 1. juulist keskmiselt ligi 13 protsenti, samuti suurenes piirkonnajuhtide töötasu keskmiselt ligi üheksa, ohutusjärelevalve teenistujatel keskmiselt kuus ja ülejäänud juhtidel keskmiselt ligi kaheksa protsenti, 1. jaanuaril tõuseb lisaks päästjatele ka | endine siseminister Andres Anvelt, päästeameti peadirektori asetäitja Tauno Suurkivi, | Palgatõusu otsus, praegune olukord/päästja palk, ootused tulevikuks |

|  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |
|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|  |  |  |  | teiste teenistujate palk, olenemata sellest, kas neil sel aastal juba palka tõsteti või ei, ei ole määrav, kui mitu korda palka tõstetakse, vaid millises ulatuses seda tehakse, päästeameti esmane eesmärk oli tõsta päästjate keskmine põhipalk 1000 eurole ja see 2019. aastaks ka saavutati, päästeameti järgmine eesmärk on tõsta päästjate põhipalk lähiaastatel võrdseks Eesti keskmise palgaga ja töö selle nimel jätkub, päästjate põhipalgale lisandub tasu öötundide ja pühade eest, mis on ligi 11 protsenti – seega oluline palgalisa |  |  |
|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|

## Lisa 3 jätkub

### Väljavõte kodeerimistabelist - kategooria palk. Alakategooriate esinemine

| Väljaande pealkiri | Link                                                                                                                                                              | MÄRKSONAD                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Kõneisik                                      | Kategooria                                                          | Palgatõusu otsus | Praegune olukord/ päästja palk | Ootused tulevikuks |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------------------|--------------------|
| Postimees          | <a href="https://tv.postimees.ee/6478664/repoter-paastjate-palgatous-aegade-suurim">https://tv.postimees.ee/6478664/repoter-paastjate-palgatous-aegade-suurim</a> | (aegade suurim) palgatõus, palgaeelarve suureneb, palgaeelarve suureneb 7,9 miljoni euro võrra                                                                                                                                                                                                                        | puudub                                        | Palgatõusu otsus                                                    | 1                |                                |                    |
| Delfi              | <a href="http://delfi.ee/a/84763587">http://delfi.ee/a/84763587</a>                                                                                               | (aegade suurim) palgatõus, konkurentsivõimeliseks muutmine*; palgaeelarve suureneb; päästjate palga kasv; päästja keskmine palk 1000 eurot, lisatasud, palgamuudatused, motiveerima, väärtustada haridust ja karjäärisüsteemi, palgatõus vahevõit teekonnal, aastaks 2020 päästjate palgad riigi keskmisele tasemele, | puudub, päästeameti peadirektor Kuno Tammearu | Palgatõusu otsus, praegune olukord/päästja palk, ootused tulevikuks | 1                | 2                              | 3                  |



|     |                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                               |                                                                     |   |   |   |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---|---|---|
|     |                                                                                                                                                         | palgaeelarve suureneb 7,9 miljoni euro võrra, teiste valdkondade teenistujate palk tõuseb, 2018. aastal oli päästja keskmine põhipalk 808 eurot                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                               |                                                                     |   |   |   |
| ERR | <a href="https://www.err.ee/885078/paastjate-keskmise-palk-touseb-1000-euroni">https://www.err.ee/885078/paastjate-keskmise-palk-touseb-1000-euroni</a> | aegade suurim palgatõus, palgaeelarve suureneb 7,9 miljoni euro võrra, enamik sellest ehk 5,8 miljonit eurot läheb komandotasandi palkade tõusuks, kõige enam kasvab uuest aastast päästjate palk – päästja keskmine põhipalk saab olema 1000 eurot, 2018. aastal oli päästja keskmine palk 808 eurot, uue aasta palgatõus on aga vahevõit teekonnal, mille eesmärk on, et aastal 2020 oleks päästja palk samal tasemel Eesti keskmise palgaga | puudub, päästeameti peadirektor Kuno Tammearu | Palgatõusu otsus, praegune olukord/päästja palk, ootused tulevikuks | 1 | 2 | 3 |

|           |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                               |                                                                     |   |   |   |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---|---|---|
| Postimees | <a href="https://www.postimees.ee/6478177/p-aastjaid-ootab-labi-aegade-suurim-palgatous">https://www.postimees.ee/6478177/p-aastjaid-ootab-labi-aegade-suurim-palgatous</a> | päästjaid ootab läbi aegade suurim palgatõus, 2019. aasta eelarve toob palgatõusu päästjatele, päästjate jaoks tähendab palgatõus aga suisa keskmiselt 23,6 protsendi suurst tõusu, mis on rohkem kui Päästeametis, see on läbi aastate kõige suurem palgatõus, mis Päästeametis on olnud ning sellest saavad osa kõik Päästeameti töötajad on läbi aastate olnud, kõikide palgamuudatustega on minu peamine soov olnud väärtustada haridust ja karjäärisüsteemi, tuleb tööjõuturul konkurentsivõimeline olla, peame motiveerima neid, kes tahavad liikuda organisatsioonis edasi ja teha tööd selle nimel, et saada näiteks komandopealikuks või piirkonnajuhiks, päästeameti järgmise aasta palgaeelarve | puudub, päästeameti peadirektor Kuno Tammearu | Palgatõusu otsus, praegune olukord/päästja palk, ootused tulevikuks | 1 | 2 | 3 |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---|---|---|

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                     |                  |   |  |  |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------|---|--|--|
|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | suureneb 7,9 miljoni euro ehk 20 protsendi võrra ja enamik sellest ehk 5,8 miljonit eurot läheb komandotasandi palgade tõusuks, uue aasta palgatõus on aga vahevõit teekonnal, mille eesmärk on, et aastal 2020 oleks päästja palk samal tasemel Eesti keskmise palgaga, päästja keskmine põhipalk saab olema 1000 eurot, 2018. aastal oli päästja keskmine põhipalk 808 eurot |                                     |                  |   |  |  |
| Maaleht   | <a href="http://maaleht.delfi.ee/news/maaleht/uudised/juri-ratas-mina-ei-ole-peaminister-valitsuses-mis-ei-vota-vastu-otsuseid-ja-mis-tiksub?id=84581401">http://maaleht.delfi.ee/news/maaleht/uudised/juri-ratas-mina-ei-ole-peaminister-valitsuses-mis-ei-vota-vastu-otsuseid-ja-mis-tiksub?id=84581401</a> | (päästeametnike) palgatõus                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | peaminister Jüri Ratas              | Palgatõusu otsus | 1 |  |  |
| Maaleht   | <a href="http://maaleht.delfi.ee/news/maaleht/uudised/ulevaade-uks-erakond-taitis-justkui-uhe-teine-tervelt-800-valimislubadust?id=84248637">http://maaleht.delfi.ee/news/maaleht/uudised/ulevaade-uks-erakond-taitis-justkui-uhe-teine-tervelt-800-valimislubadust?id=84248637</a>                           | (päästeametnike) palgatõus                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | EKRE fraktsiooni esimees Mart Helme | Palgatõusu otsus | 1 |  |  |
| Postimees | <a href="https://poliitika.postimees.ee/6431502/otsepilt-parlamendisaadikud-asuvad-tuleva-aasta-riigieelarvet-arutama">https://poliitika.postimees.ee/6431502/otsepilt-parlamendisaadikud-asuvad-tuleva-aasta-riigieelarvet-arutama</a>                                                                       | päästeameti palgafondi kasv, 8 miljonit eurot palgafondi kasvaks                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | puudub                              | Palgatõusu otsus | 1 |  |  |

|           |                                                                                                                                                                                                                   |                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                         |                                                                     |   |   |   |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---|---|---|
| Postimees | <a href="https://tv.postimees.ee/6414803/repor">https://tv.postimees.ee/6414803/repor</a>                                                                                                                         | ter-pooled-koolid-rikuvad-tuleohutusnoudeid | vajadus tõsta palka, aastaks 2022 päästjate palgad riigi keskmisele tasemele                                                                                                                                                                                                                                   | puudub                                                                  | Palgatõusu otsus                                                    | 1 |   |   |
| Delfi     | <a href="http://delfi.ee/a/83791863">http://delfi.ee/a/83791863</a>                                                                                                                                               |                                             | päästja keskmine palk koos kõigi lisatasudega 885 eurot, ilma lisatasudeta 808 eurot, vajadus tõsta palka, aastaks 2022 päästjate palgad riigi keskmisele tasemele, riigi keskmise palga ja päästja palga vahe kasvab pidevalt, 1000 eurot, suur palgahüpe, päästjate palga mahajäämus Eesti keskmise palgaga* | puudub, Eesti Päästeala Töötajate Ametiühingu juhatuse liige Kalle Koop | Palgatõusu otsus, praegune olukord/päästja palk, ootused tulevikuks | 1 | 2 | 3 |
| ERR       | <a href="https://www.err.ee/864107/valitsus-kiidab-heaks-riigieelarve-ja-annab-ule-riigikogule-arutamiseks">https://www.err.ee/864107/valitsus-kiidab-heaks-riigieelarve-ja-annab-ule-riigikogule-arutamiseks</a> |                                             | päästjate palgad peavad märkimisväärselt kasvama, hinnanguliselt 8 miljonit eurot palgafondi kasvuks                                                                                                                                                                                                           | puudub, peaminister Jüri Ratas                                          | Palgatõusu otsus, praegune olukord/päästja palk                     | 1 | 2 |   |
| Postimees | <a href="https://www.postimees.ee/6412290/p-aastjatele-lubatakse-huppelist-palgatousu">https://www.postimees.ee/6412290/p-aastjatele-lubatakse-huppelist-palgatousu</a>                                           |                                             | päästjatele lubatakse hüppelist palgatõusu, tähendab päästeameti jaoks 2019. aasta palgafondi suurenemist 7,9 miljoni euro võrra ehk kogu Päästeameti palgaelarve tõusu pea 20 protsenti, eelkõige tõuseb selle arvelt                                                                                         | puudub, päästeameti peadirektor Kuno Tammearu                           | Palgatõusu otsus, praegune olukord/päästja palk, ootused tulevikuks | 1 | 2 | 3 |

|          |                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                      |                                                                            |   |   |   |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|---|---|---|
|          |                                                                                                                                                                                         | päästjate palk – päästja keskmine põhipalk kasvab 1000 euron, täna on päästja keskmine põhipalk 808 eurot, keskmise põhipalga tõus 1000 euron, <b>palgatõus, mis on tuntav päästja ja teenistuja rahakotis, päästjate palga mahajäämuse vähendamine võrreldes Eesti keskmise palgaga on oluline pakkumaks ühiskonnale kvaliteetset päästeteenust, päästeamet olema tööjõuturul konkurentsivõimeline</b> |                                                      |                                                                            |   |   |   |
| Õhtuleht | <a href="https://www.oh tuleht.ee/898575/paastjate-palgad-teevad-jargmises-aastal-suure-huppe">https://www.oh tuleht.ee/898575/paastjate-palgad-teevad-jargmises-aastal-suure-huppe</a> | päästjate palgad teevad järgmises aastal suure hüppe, 2019 aasta palgafondi suurenemist 7,9 miljoni euro võrra ehk kogu päästeameti palgaelarve tõusu pea 20%, päästja keskmine põhipalk kasvab 1000 euron, täna on päästja keskmine põhipalk 808 eurot, <b>päästeameti teenistujate palgataseme mahajäämuse</b>                                                                                        | puudub, <b>päästeameti peadirektor Kuno Tammearu</b> | Palgatõusu otsus, <b>praegune olukord/päästja palk, ootused tulevikuks</b> | 1 | 2 | 3 |

|       |                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                      |                                                                            |   |   |   |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|---|---|---|
|       |                                                                                                                                                                                                     | <p>vähendamine olnud juhtkonna prioriteet juba aastaid, palgatõus, mis on tuntav päästja ja teenistuja rahakotis, päästjate palga mahajäämuse vähendamine võrreldes Eesti keskmise palgaga on oluline pakkumaks ühiskonnale kvaliteetset päästeteenust, päästeamet peab olema tööjõuturul konkurentsivõimeline, õiglase ja konkurentsivõimelise töötasu maksmine päästjatele ja teenistujatele</p> |                                                      |                                                                            |   |   |   |
| Delfi | <a href="http://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/paastjaid-ootab-margatav-palgatous?id=83761135">http://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/paastjaid-ootab-margatav-palgatous?id=83761135</a> | <p>päästjaid ootab märgatav palgatõus, päästeameti järgmise aasta palgafondi suurenemist 7,9 miljoni euro ehk pea 20% võrra, eelkõige tõuseb selle arvelt päästjate palk – päästja keskmine põhipalk kasvab 1000 euron, täna on päästja keskmine põhipalk 808 eurot, päästeameti teenistujate</p>                                                                                                  | <p>puudub, päästeameti peadirektor Kuno Tammearu</p> | <p>Palgatõusu otsus, praegune olukord/päästja palk, ootused tulevikuks</p> | 1 | 2 | 3 |

|       |                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                       |                                             |   |  |   |
|-------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------|---|--|---|
|       |                                                                     | <p>palgataseme mahajäämuse vähendamine olnud juhtkonna prioriteet juba aastaid, palgatõus, mis on tuntav päästja ja teenistuja rahakotis, päästjate palga mahajäämuse vähendamine võrreldes Eesti keskmise palgaga on oluline pakkumaks ühiskonnale kvaliteetset päästeteenust, päästeamet peab olema tööjõuturul konkurentsivõimeline, õiglase ja konkurentsivõimelise töötasu maksmine päästjatele ja teenistujatele</p> |                                       |                                             |   |  |   |
| Delfi | <a href="http://delfi.ee/a/83715305">http://delfi.ee/a/83715305</a> | <p>päästeameti palgafondi kasv, 8 miljonit eurot palgafondi kasvuks, turvalisuse ja tuleviku seisukohast olulistel ametikohtadel töötavad inimesed on õiglaselt tasustatud, päästjate palgad peavad märkimisväärselt kasvama</p>                                                                                                                                                                                           | <p>peaminister Jüri Ratas, puudub</p> | <p>Palgatõusu otsus, ootused tulevikuks</p> | 1 |  | 3 |

|           |                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                              |                                |                                      |   |   |   |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|---|---|---|
| Õhtuleht  | <a href="https://www.oh tuleht.ee/897811/kokkulepe-solmitud-uue-riigieelarve-maht-uletab-11-miljardit-eurot">https://www.oh tuleht.ee/897811/kokkulepe-solmitud-uue-riigieelarve-maht-uletab-11-miljardit-eurot</a>         | 8 miljonit eurot palgafondi kasvuks, turvalisuse ja tuleviku seisukohast olulistel ametikohtadel töötavad inimesed on õiglaselt tasustatud, päästjate palgad peavad märkimisväärselt kasvama | peaminister Jüri Ratas, puudub | Palgatõusu otsus, ootused tulevikuks | 1 |   | 3 |
| Postimees | <a href="https://poliitika.postimees.ee/6408676/valitsusliit-sai-riigieelarve-osas-pohimottelisele-kokkuleppele">https://poliitika.postimees.ee/6408676/valitsusliit-sai-riigieelarve-osas-pohimottelisele-kokkuleppele</a> | 8 miljonit eurot palgafondi kasvuks, turvalisuse ja tuleviku seisukohast olulistel ametikohtadel töötavad inimesed on õiglaselt tasustatud, päästjate palgad peavad märkimisväärselt kasvama | peaminister Jüri Ratas, puudub | Palgatõusu otsus, ootused tulevikuks | 1 |   | 3 |
| Õhtuleht  | <a href="https://naisteleht.oh tuleht.ee/885705/uletorjudega-koogis-paastjad-on-uhhlasi-ka-osavad-kokad">https://naisteleht.oh tuleht.ee/885705/uletorjudega-koogis-paastjad-on-uhhlasi-ka-osavad-kokad</a>                 | Ega raha pärast seda tööd ei tee                                                                                                                                                             | päästja Alar Dubinin           | praegune olukord/päästja palk        |   | 2 |   |



|           |                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                       |                                                                     |   |   |   |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---|---|---|
| Postimees | <a href="https://tartu.postimees.ee/5792213/juhtide-palk-juba-tousis-paastjad-peavad-ootama-aastavahetust">https://tartu.postimees.ee/5792213/juhtide-palk-juba-tousis-paastjad-peavad-ootama-aastavahetust</a> | selleks, et päästjaid rohkem motiveerida, tõstetakse päästjate palka 2019. aastast ligi 24 protsenti, päästjatel tuleb kauaoodatud palgatõusu oodata uue aastani, siis komandopealike palk suurenes juba 1. juulist keskmiselt ligi 13 protsenti, samuti suurenes piirkonnajuhtide töötasu keskmiselt ligi üheksa, ohutusjärelvalve teenistujatel keskmiselt kuus ja ülejäänud juhtidel keskmiselt ligi kaheksa protsenti, 1. jaanuaril tõuseb lisaks päästjatele ka teiste teenistujate palk, olenemata sellest, kas neil sel aastal juba palka tõsteti või ei, ei ole määrav, kui mitu korda palka tõstetakse, vaid millises ulatuses seda tehakse, päästeameti esmane eesmärk oli tõsta päästjate keskmine põhipalk 1000 eurole ja see 2019. aastaks ka saavutati, | endine siseminister Andres Anvelt, päästeameti peadirektori asetäitja Tauno Suurkivi, | Palgatõusu otsus, praegune olukord/päästja palk, ootused tulevikuks | 1 | 2 | 3 |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---|---|---|

|          |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                   |                                   |                  |   |  |  |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------|---|--|--|
|          |                                                                                                                                                                                                                                 | päästeameti järgmine eesmärk on tõsta päästjate põhipalk lähiaastatel võrdseks Eesti keskmise palgaga ja töö selle nimel jätkub, päästjate põhipalgale lisandub tasu öötundide ja pühade eest, mis on ligi 11 protsenti – seega oluline palgalisa |                                   |                  |   |  |  |
| Õhtuleht | <a href="http://www.ohhtuleht.ee/884871/andres-anvelt-vabatahtlike-paisuvad-read-naitavad-inimeste-usku-oma-riiki">http://www.ohhtuleht.ee/884871/andres-anvelt-vabatahtlike-paisuvad-read-naitavad-inimeste-usku-oma-riiki</a> | tõstnud päästjate palka                                                                                                                                                                                                                           | endine siseminister Andres Anvelt | Palgatõusu otsus | 1 |  |  |