

Fookusgrupp U, 6 inimest (detsember 2014)

Mo: Tere kõigile. Loodan, et veedame koos kasuliku õhtupooliku ja et väljakutset ei tule. Mina olen siin selleks, et teada saada, kuidas te suhtute meil korraldatavatesse üritustesse. Aga me räägime muust ka – info liikumisest, organisatsioonikultuurist ja ehk mõnest asjast veel. Kuigi ma olen kommunikatsiooniosakonna töötaja, olen ma täna siin hoopis intervjuu või uuringu läbiviija rollis (tutvustus, mis eesmärgil uuring tehakse)

Grupis osalejate tutvustus – kes kui kaua on päästes töötanud ja kuidas sinna sattunud.

Mo: Eelmisel aastal tehti rahuloluküsitlus, kas te sellele vastasite?

U5: Ei vastanud – ei olnud usku, et midagi muutub.

U1: Ei olnud sellest kuulnudki.

U3: Mina ka ei tea sellest midagi.

U2: Mina teadsin, aga ei vastanud.

U4: Mina ka ei vastanud.

U6: Minust läks kuidagi mööda, kõik info ei jõua kohale ja kõik ei salvestu.

Mo: Kuidas tööalane info teieni jõuab?

U2: Meie saame infot valdavalt komandopealikult. Tema meile hommikul räägib, kas ja mis vahepeal juhtunud on.

U3: Kõik on meeskonnavanema teha – tema paneb ülesanded paika.

U1: Iks E räägib meile, mida me teadma peame.

U6: Vahel räägib seda ka, mida teadma ei pea, aga üldiselt väga harva.

U2: Tema otsustab, mida me peame teadma, mida mitte.

Mo: Aga meilid, e-kirjad?

U3: Meile loeme vähe, põhiliselt teeinfot, sidekatkestused. Aga selle vaatab rohkem op. korrapidaja üle, meie saame temalt teada, kui vaja.

U4: Ei ole sellist suurt vajadust meile lugeda. Palgapäeval vahel vaatad, kas tšekk on tulnud, aga see pole ka eriti oluline, sest palk on ju koge aeg sama, kui just väga haige ei ole olnud vahepeal.

Mo: Mis veel. Näiteks uudiskiri või siseveeb?

U5: Infokiri – see on rohkem nagu ennetuse oma. Kiidetakse, kui tublid me ikka oleme. Mõttetu kiitus, kes tagamaid teab. Siseveebis on nii palju mõttetu asju, seal ei ole midagi huvitavat või vajalikku.

U2: Mul ei ole isegi paroole meele, mis seal vaja panna.

U3: See on nagu kontorirahvale vist. Võib-olla nemad vaatavad ja panevad sinna oma info.

U5: Teadete tahvel on meil olemas. Siia pannakse ka olulisemad teated üles. E paneb ja vahel K ka. Kui on suurem ja tähtsam info. Aga seda on vähe, meil siin praegugi vanad asjad üleval. Uudiseid ei ole.

Mo: Kas te suhtlete kolleegidega ja juhtkonnaga tööalaselt?

U1: Iks kõige enamp suhtleme päälükuga, teistega mitte.

U2: Oma asjad räägime pealikule, nii palju, kui saab, suurte bossidega ei ole meil vaja suhelda.

U3: Ei ole jah.

U4: No piirkonnajuht on veel, aga temaga ei ole meil ka suurt asja.

Mo: Millised on üldse teie kokkupuuted teiste üksustega?

U1: Iks palangul on kokku saamist olnu. Kui suuremp asi on juhtunu. Ega muidu teistega kokku es puutu.

Mo: Aga töövälisel ajal?

U6: No ikka vähe.

U3: Eriti enam ei puutu jah.

U4: Komandos meil ühisüritusi ei teha.

U3: Meil oli vanasti ka saiasöömisrituaal – üks meeskond, üks traditsioon. Nüüd ei saa saia toomas käia, sest mehi on vähe, depoo jääks tühjaks.

U5: Ei ole nii, et ei taha töövälisel ajal töökaaslastega suhelda. Peol ei ole ülemust, see on enne kokku lepitud, et peol tööasju ei aeta ja kuidas on pidu üles ehitatud. Aga enam selliseid kokkusaamisi eriti ei ole.

Mo: Miks ei ole?

U5: Eestvedaja, organiseerija peab olema. Praegu ei ole liidrit, organiseerijat, eestvedajat. Tahaks teha, aga ülevalt ei tule initsiatiivi, toetust. Eestvedaja, pealik peaks olema rahvamees.

U1: Vanasti tegid Võru ja Põlva ise pidusid, hea pidu oli Navil. Nüüdseks on kõik ära jäänud, sest raha rohkem ei antud. Navil olid ikka kingitused, jõuluvana, ei olnud ainult joomine.

U2: Ja suvel tähistati jaanipäevi.

U6: Kaks vahetust tähistavad sünnipäevi või puhkusele minekut.

Mo: Siia vahele üks küsimus – keda te üldse peate kolleegideks?

U1: Töökaaslane on iks oma meeskonnakaaslane, kellega koos tulekahjule sõidad.

U3: Või kes me siin koos kõik oleme, meie komando.

U4: Ma ei tunnengi enamust, kes meil igal pool töötavad. Võõras inimene ei saa mulle kolleeg olla.

U2: Võõras ei saa kolleeg olla jah. Meie meeskond on ikka meie omad kolleegid.

U5: Lähemad töökaaslased, V mehed võib-olla kõik, sest alati ei ole sa ju samas vahetuses.

U2: Ei ole jah, ja see on täielik jama.

U1: Meeskonda ei ole, mehi solgutatakse – see mõjub ka kutsemeisterlikkuse võistlusele. Tiim teab, mis tegema peab, aga kui liikmed kogu aeg muutuvad, siis ei tule midagi head välja. Üks teeb ühtpidi, teine teistpidi, I vahetuse mees ei tea, mis IV vahetus teeb. Ei ole ühtsust komandos – läbikäimist, abivalmidust erinevate vahetuste vahel.

U2: Meeskonnatunnet ei teki, reformidega on meeskonnad ära rikutud, vahetused, ringi tõstmised. Meeskonnavaim on lõhutud. Entusiasmi ei ole. Ei saa ise meeskonda valida. (järgneb kriitika juhtide aadressil).

[---]

Mo: Läheme nüüd tagasi ürituste juurde. Kas päästekeskuses korraldatakse piisavalt erinevaid üritusi?

U1: Juhtidele ehk korraldatakse, meile küll mitte.

U5: Meile ei ole ühtegi pidu tehtud. Seega – ei ole siin midagi piisavalt.

U3: Ülemustel on kolmepäevased spaaseminarid. Meile võiks ka mõne seminari teha. Või kasvõi ujumisvõimalust pakkuda. See oleks ka suur asi.

U2: Jah, see oleks kindlasti väga hea. Tahaks jah ujula kasutamist.

Mo: Miks teie arvates üldse on asutuses üritusi vaja korraldada?

U2: Üritus on väärtustamine, tunnustus.

U1: Iks meelelahutus ja meeleolu tõstmine.

U3: Kui on koos ühel peol olnud või kuskil mujal koos, siis paraneb läbisaamine. Muidu ei näekski teisi töökaaslasi.

U4: Meelelahutus ja tunnustus.

U5: Ma arvan, et üritusi tehakse selleks, et juhtkond saaks lõbusalt aega veeta tööväliselt. Minnakse kuhugi loodusesse, tehakse nõ perepäevad ja siis lihtsalt lõbutsetakse. Me ei tea, mis asju nad seal Tallinnas kõik teevad. Igasugused vastuvõtud pidevalt ja muu selline. Me ei tea, mida Tartuski tehakse. Neid üritusi tehaksegi rohkem kontorirahvale. Päästjatele ei tee keegi midagi.

U6: Mõned koolituspäevad on olnud ainult.

U5: Need on ka nii küsitava väärtusega. Koolitaja uus, tahab tark olla, kuigi vanemad olijad on temast targemad. Teadmised tulevad töö käigus.

U2: Mina arvan, et koolitus ei ole üritus. See on tööasi.

U1: Iks meelelahutust peab olema, kui me mõtleme, et see oleks hea üritus.

Mo: Ma annan teile väikesed lehed, kuhu märkige, millised üritused teie jaoks olulised on ja seal on mõned küsimused veel, millele saate vabalt vastata. Kasutame mõne minuti selleks. Kui keegi millestki aru ei saa, siis küsige julgelt.

(semi-struktureeritud küsimustiku täitmine).

Mo: Vaatame veel koos ja analüüsime, millised on erinevate ürituste eesmärgid ja kas need on teie arvates täitunud.

(analüüsime ühiselt ürituste eesmäärke ja nende täitumist. Kuna paljudest üritustest ei ole fookusgrupis osalejad ise osa võtnud, ei oska nad ka vastata).

Mo: Miks te ei ole nendest üritustest osa võtnud?

U3: Aga ega päästjatel ei ole sellist, et teeme kogu komandoga, see ei ole lihtsalt võimalik, sest keegi on kogu aeg no töö. Ikkagi gruppides käiakse või suheldakse omavahel ja minnakse peole ka.

U2: No nagu see Mooste jõulupeod – ei taha hobusetalli peole minna. Ma tahan, et ikka ilusti saab välja minna.

U1: Mõni koht ei ole sobiv, mõni aeg ei sobi.

U3: Kui on kuskil kaugemal, siis tuleb kohe hakata vaatama, kes sõidab või kuidas mindud saab. Kui viina võtta ei saa, ei hakkagi minema. Mis pidu see on, kuiva suuga pealt vahtida.

U5: Ei ole seda huvi olnud nagu, huvi tuleb tekitada.

U6: Sangaste 2010 oli äge pidu – hea koht, mängud, aga bänd oli jama.

U1: Seepärast ka ei saa minna, et vahel oled töö ja vahetusi ümber vahetada ei ole eriti kerge. Meil ei tule teised eriti vastu. Kuigi ise nad peole ei lähe, ei tule nad ka su eest tööle.

U2: See on vahel küll nii olnud. Mul ükskord [---]

U4: Ülioluline on tasuta organiseeritud transport, ülioluline, kui raha ei ole. Mina ei ole vahel sellepärast läinud, et see kõik on suur väljaminek.

U5: No selle raha ikka leida, kui väga minna tahad. Pigem on asi tahtmises. Kedagi need suured päästeameti üritused ei huvita. Kui meil tehti siin V ja P meestele ainult jaanipidu või muud, olid kõik, kes said kohal. Kõik tahtsid tulla. Meie oma tuttav seltskond, kõik kõigile teada, juttu jätkus hommikuni. Viina ka.

Mo: Milliseid sündmusi oleks teie arvates rohkem vaja?

U5: Huvitav on see, et vanema generatsiooni peod ja stiilid lähevad noortele peale, vastupidi ei ole.

U1: Mulle meeldiks kui peod oleks üks meie oma piirkonnas, maakonnas. Kui ainult komandos, siis võib-olla tuleb vähe mehi, aga ega see ka paha ei ole. Kõiki üritusi ei ole vaja teha suurele seltskonnale.

Mo: Mida te arvate suvistest perepäevadest?

U5: Praegu olulisemad AÜ korraldatud suvepäevad.

U4: Mulle need korda ei lähe.

U2: Mulle ka.

U1: Minu pärast võiks selle raha raiskamata jätta. Või anda see kõigile niisama, las saavad teha oma suvepäevad.

U3: See on hea mõte.

U5: Vanasti see ju kõik täiesti toimis. Olid piirkondlikud või maakondlikud suvepäevad, rahvast oli palju, erinevad võistlused, tantsud, mängud. Väga äge oli. Pered olid vahel kaasas, vahel ei olnud, said mehed omaette möllata. Said omakeskis lõbutseda ka, mitte ainult tuld kustutada.

Mo: Mis peaks olema teistmoodi, et te võtaksite osa sündmustest, millest seni osa võtnud ei ole?

U5: Keskuse juhid võiks ka osa võtta. Kutsemeisterlikkuse võistlusest näiteks. Meie oleme pannud pealike meeskonna välja ja väge edukalt läks. Kui ei võistle, tulgu vähemalt kohale. Näidaku, et nad tunnevad huvi meie tegemiste vastu.

U3: Kui tahame, et kutsemeisterlikkuse või tuletõrjespordivõistlused oleks osavõtjatega, tuleb raha anda. Ei ole ülemuste pidu, ÜLITÄHTIS!

U2: Staažimärgid, tänukirjad – komando pealik annab need nurga taga või antakse anonüümne karikas. See tähendab, et ei hinnata inimest, ei tunnustata teiste ees. Tunnustus peab olema rahva ees ja nimeline. Tallinnasse nagunii ei kutsuta.

Mo: Kas üritused mõjuvad motiveerivalt?

U2: Kogu töökorraldus ei mõju motiveerivalt, ammugi siis veel üritused.

U1: Ega üks üritus jah asja ei päästa. Et üks kord veetakse punt kokku – see ei tööta. Kui väljast tunnustust ei tule, ei tule seest motivatsiooni.

U5: Need on omavahel seotud asjad. Motivatsioon ei ole ainult üritused, vaid muud asjad ka. Pange palka juurde ja on motivatsioon missugune.

U2: Nagu sa ei teaks, et palka võetakse ainult vähemaks.

U5: No tean jah, aga sellepärast ongi motivatsioon väike, et mingit stiimulit ei ole.

U3: Meil on kogu aeg reform reformi otsa. Nüüd jälle uus juht.

U2: Komando pealikul oluline koht motiveerimisel. Praegu tuleb ülevalt käsk – tuleb võistlustele minna. Aga käsumajandus ei toimi.

U1: Motivatsiooni ei olegi kuhugi minna. Näiteks kutsemeisterlikkusele. Motivatsiooni ei ole – pärast ei ole ühist pidu, sest raha ei ole.

U5: Oleme siin vahel korraldanud kutsemeisterlikkuse võistlusi, vanasti just. Korraldajatele ei tule tagasisidet, kiitust, pigem „tehke ilma rahata midagi“.

U3: Mulle tundub, et korraldajatel endal on ka nendesse üritustesse suhtumine halb. Korraldajatel suhtumine halb, sest osalejatele ei saa pidu teha. Aga seda ju kõik tegelikult ootavad.

Mo: Seega – millised oleks teie ettepanekud veel?

U5: Spordiüritustele peab järgnema pidu. Ettepanek – operatiivsõidukite võistlus. Kui muidu me võistleme, siis pärast suhtleme.

U4: Motiveerivalt mõjuvad sellised üritused, mis on töötajatele tasuta. Ülioluline on tasuta organiseeritud transport. Muidu kogu aeg maksa ja maksa, seepärast ei tuldagi kuhugi.

Mo: Kas varem on küsitud teie arvamust mõne konkreetse sündmuse kohta?

Kõik: Ei ole

Mo: Mis teie jaoks on organisatsioonikultuur?

U1: See ongi kõik need üritused ja kombid ja tavad.

U2: Meie omad traditsioonid on kõik ära kadumas.

U5: Sellest oli juba juttu. Meile sunnitakse peale päästeameti kultuuri ja väärtusi.

Mo: Aga kas te teate päästeameti väärtusi?

U5: Seda korrutatakse söögi alla ja söögi peale. Nagu vanasti nõukogude ajal – suur poliitpropaganda.

Mo: Jah, aga mis need väärtused siis on?

U5: Abivalmidus, usaldus, julgus.

Mo: Täitsa õige, ja ma usun, et te teate ka mis nende sõnade taga on.

U5: Ikka teame, aga kas need on meie väärtused? Need on päästeamet omast peast paika pannud. Võib-olla meie väärtus on hoopis, hoopis ... midagi muud. Kui väärtus on ausus, siis meie juhtkond küll aus ei ole ja asjadest nii ei räägi, nagu need on.

U4: Minu väärtus on hoopis pere näiteks.

U5: Vot ongi nii, et nende ja meie väärtused on täiesti erinevad. Neil on seal kabinetivaade, meie näeme asju nii, nagu nad päris elus on.

Mo: Kas te teate päästeameti kaugemaid eesmärke ka?

U6: Seda on ka korduvalt kuulda olnud, et vähendada õnnetusi Põhjamaade tasemele.

U1: Või see igaühe kaasabil.

Mo: Kuidas mõjutavad üritused teie arvates organisatsioonikultuuri?

U5: Ilma üritusteta ei olekski seda kultuuri.

U6: Aga ei juhtuks vist ka midagi, kui ei oleks.

U1: Igapäevases töös ei muutuks küll mitte.

U4: Iga päev me teeme lihtsalt seda, mis meil kästakse.

U2: Tuleb uus ülemus, uued tuuled, uued traditsioonid, uus töökorraldus, uus stress. Meie sisekliima ei ole hea töötamiseks, ei ole hea ka kultuuri arenguks.

Mo: Kuidas üritused ühtsustundele mõjuvad?

U5: Meie oma meestele tehtud üritused mõjuvad väga hästi. Mis seal suurtel üritustel ikka ... Seal on juhtkond omaette, V mehed omaette või kes seal kõik on. Nagunii suurt seltsimist ei ole. Nagu me alguses rääkisime – mis ma lähen sinna võõrasse seltskonda, kui ma kedagi ei tunne. Kuidas ma hakkan võõrastega rääkima?

Mo: Et üritused omavahelist suhtlemist siis ei soodusta. Ja juhtkonnaga suhtlemist?

U1: Juhtkond hoiab distantsti, ei ole suhtlemist. Bossid nagunii ei tunne meid, ei suhtle meiega.

U5: See ongi see, et mis ma suhtlen võõrastega. Ma parem siin oma meestega teen mingi olemise ja räägime siis maast ja ilmast. Meil on omad mured ja rõõmud. Me teame, millest me räägime.

U6: Selles suhtes suur pidu ei ole hea jah.

U3: Kas juhtkond arvab, et üritusi on vaja teha suhtlemiseks?

Mo: No teatud määral jah.

U3: Aga miks nad siis ei tule meiega suhtlema. Miks nad ei pööra meile tähelepanu?

U5: Kui oleks V mehed ja näiteks kohalikud juhid, vot see oleks juba tase. See oles selline oma seltskond.

Mo: Kas keegi tahab veel midagi sündmuste korraldamisest lisada?

U3: Tähtis on komandopealiku eeskuju – komandopealikud peaksid ise tulema võistlustele.

Mo: Mis veel?

U5: Reformid tuleb ära lõpetada.

U1: Uued juhid tulevad kohe uute mõtetega, üritavad kohe juurutada uusi traditsioone. Me oleme harjunud asju üht moodi tegema. Juba jõudsime peale eelmist reformi harjuda. Kohe teistmoodi harjuda on raske.

Mo: Tänan! (kokkuvõte ja tänusõnad)