



FOOKUSGRUPIUURING RESERVVÄELASTE ÕPPEKOGUNEMISTEST: TÖÖANDJAD

KVALITATIIVUURINGU ARUANNE

TALLINN

Märts 2014

www.saarpoll.ee

SISUKORD

UURINGU TAUST	3
Uuringus osalenud tööandjate esindajate lühikirjeldus	4
UURINGU TULEMUSED	6
1. Kokkupuuted reservväelaste õppekogunemistega	6
2. Töötajate osalemine õppekogunemisel	7
2.1. Tööandjate suhtumine õppekogunemistesse	8
2.2. Negatiivsed küljed tööandjatele	9
2.3. Positiivsed küljed tööandjatele	11
3. Õppekogunemiste maine ja reservväelaste hoiakud	12
4. Võimalused suhtumise parandamiseks	16
4.1. Õppekogunemise korraldusega seotud aspektid	17
4.2. Infovahetuse ja teavitusega seotud aspektid	22
5. Sõnumite testimine	24
5.1. Tubli töötaja sõnum	24
5.2. Kohuse täitmise sõnum	24
5.3. Kaitstud ettevõtete sõnum	24
5.4. Vaba riigi sõnum	25
5.5. Raha paigutamise sõnum	26
5.6. Sõnumite võrdlus	26
KOKKUVÕTE	28

UURINGU TAUST

Sotsiaal- ja turu-uuringute firma Saar Poll viis jaanuaris-veebruari 2014 läbi uuringu, mille fookuses olid Kaitseväge reservväelaste õppekogunemised. Käesolevas aruandes käsitletakse üht uuringu sihtgruppi, kelleks on tööandjad, kelle asutuses töötab reservväelasi. Antud sihtgrupi hulgas oli uuringu eesmärgiks saada ülevaade, millised on uuringus osalejate kokkupuuted reservväelaste õppekogunemistega, milline on tööandjate suhtumine töötajate osalemisse reservväelaste õppekogunemisel, milliseid probleeme võib tööandjale sellega seoses kaasneda ning kuidas oleks võimalik neid ületada, milline on tööandjate arvates reservväelaste suhtumine õppekogunemistesse ning mida oleks võimalik muuta selleks, et suhtumine paraneks. Samuti oli üheks uuringu eesmärgiks reservväelaste õppekogunemise mainekampaania võimalike tööandjatele suunatud sõnumite testimine.

Uuring viidi läbi kvalitatiivmeetodil. Kokku toimus üks fookusgrupivestlus ja 9 telefoniintervjuud tööandjate esindajatega, kelleks võis olla kas tegevjuht, personalijuht või muu isik, kes on personaliküsimustega hästi kursis. Grupivestlusest võttis osa 6 tööandja esindajat. Fookusgrupi kestus oli 1,5 tundi ning see viidi läbi professionaalse moderaatori poolt eesti keeles.

Intervjuu	Toimumise aeg	Osalenute arv	Keel
Fookusgrupp	18.02.2014, Tallinn	6 tööandja esindajat	Eesti
Telefoni-süvaintervjuud	21.-25.02.2014	9 tööandja esindajat	Eesti

Tööandjate esindajad värvati grupivestlusele ja süvaintervjuudele lühikese veebiankeedi abil, kus küsiti tööandjate nõusolekut käesolevas uuringus osalemiseks. Hiljem lepiti nõusoleku andnud tööandjate esindajatega telefoni teel kokku intervjuu toimumiseks sobiv aeg.

Uuringus osalenud tööandjate esindajate lühikirjeldus

Fookusgrupp. Tallinn, 18.02.2014

Grupis osalenud:

R1: Mees. Esindab sanitaartehnika müügiga tegelevat ettevõtet, kus on 50 töötajat. Üks töötaja on saanud kutse õppekogunemisel osalemiseks.

R2: Mees. Transpordiettevõtte tegevjuht. On ise osalenud reservväelaste õppekogunemisel. Ettevõttes on 90 töötajat, nende hulgas hinnanguliselt paar reservväelast. Õppekogunemise kutset ei ole töötajatest keegi saanud, ainuke kogemus on respondendil endal.

R3: Mees. Esindab värbamise ja tööjõurendiga tegelevat ettevõtet. Ettevõttel töötajaid 10, neile lisaks umbes 300 inimest renditööjõu hulgas. Kaitseliidu liige, osalenud ise kahel õppekogunemisel. Õppekogunemisel osalevate töötajatega seoses on kogemusi varasematelt töökohtadelt.

R4: Naine. Töötab riigiasutuse personaliosakonnas. Asutuses üle 600 töötaja. Aastas üks-kaks juhtumit, kui töötaja käib õppekogunemisel.

R5: Naine. Töötab ehitusettevõttes personalijuhina. Arvab, et enamik ettevõtte töötajatest on reservväelased. Kahe aasta jooksul on olnud kaks juhtumit, et töötaja on saanud kutse õppekogunemisel osalemiseks.

R6: Naine. Töötab haridusasutuses personalispetsialistina. Asutuses on 90 põhikohaga töötajat. Puudub kokkupuude töötajate osalemisega õppekogunemisel.

Telefoni-süvaintervjuud, 21.-25.02.2014

Osalenud:

R1: Mees. Esindab IT valdkonna ettevõtet. Ettevõttes on 6 töötajat, kelle hulgas on üks või kaks reservväelast, keda on kutsutud ka õppekogunemisele.

R2: Naine. Esindab tootmisettevõtet, kus on 67 töötajat. Töötajate hulgas on umbes 5 reservväelast, aastaid tagasi on keegi töötajatest osalenud ka õppekogunemisel.

R3: Naine. Esindab riigiasutust, kus on umbes 240 töötajat. Asutuse töötajate hulgas on hinnanguliselt üksikuid reservväelasi ning on ette tulnud ka osalemist õppekogunemisel.

R4: Naine. Esindab riigiasutust, kus on 220-230 töötajat. Reservväelaste arvu asutuses ei oska hinnata, kuid arvab, et see on küllalt väike. Viimastel aastatel on ette tulnud üks-kaks õppekogunemisel osalemist aastas.

R5: Mees. Esindab eraettevõtet, kus on 13 töötajat. Reservväelasi on vähemalt neli, kuid ei ole ette tulnud, et keegi töötajatest oleks osalenud õppekogunemisel.

R6: Mees. Esindab eraettevõtet, kus on 7 töötajat. Seda, kui palju on nende hulgas reservväelasi, ei oska öelda.

R7: Mees. Esindab eraettevõtet, kus on ligi 500 töötajat, sealhulgas hinnanguliselt 100-150 reservväelast. Paaril korral on tulnud ette töötajate osalemist õppekogunemisel.

R8: Mees. Esindab IT valdkonna ettevõtet, kus on umbes 30 töötajat, sealhulgas hinnanguliselt 12-15 reservväelast. Viimase paari aasta jooksul on olnud kaks-kolm juhtumit, kus töötaja on osalenud õppekogunemisel.

R9: Naine. Esindab riigiasutust, kus on 40-50 töötajat. Hinnanguliselt on töötajate hulgas 5-6 reservväelast, kuid ei ole ette tulnud, et keegi neist oleks osalenud õppekogunemisel.

UURINGU TULEMUSED

1. Kokkupuuted reservväelaste õppekogunemistega

Tööandjate kokkupuudete puhul reservväelaste õppekogunemistega saab rääkida eraldi isiklikest ning tööalastest kokkupuudetest. Uuringus osalenute varasemad kogemused seoses reservväelaste õppekogunemistega on küllaltki erineval tasemel. Uuringus osalenud tööandjate esindajate seas leidub mehi, kes on ise reservõppekogunemistel osalenud, ning kahtlemata mõjutab isiklik kokkupuude ka nende hoiakuid. Nemad tõid intervjuul osaledes välja ka iseenda kui reservväelase omapoolset nägemust ja suhtumist õppekogunemistesse. Suurel osal uuringus osalenutest on kogemus sellega, et mõni nende asutuse töötaja on osalenud reservväelase õppekogunemisel – enamasti märgitakse siis, et selliseid juhtumeid tuleb ette aastas ühel või kahel korral, kuid kõigil osalenutel sellist kogemust ei ole. Isiklike kokkupuudete olemasolu kaitsevaldkonnaga sõltub loomulikult suuresti ka inimese soost – uuringus osalenud naistel pole reeglina mingisuguseid isiklike kokkupuuteid militaarteemadega.

Mul õnnestus mereväe reservväelasena osaleda Kevadtormil eelmisel aastal. See teema on mulle hästi tuttav.

Meil ikka tuleb neid ette, üks-kaks reservkogunemist aastas.

Laias laastus on meil üks kuni kaks [õppekogunemisel käijat] aastas siin olnud, viimased aastad.

Ma ei ole kuulnud, et keegi [töötajatest] oleks käinud kogunemistel, vähemalt ei ole jõudnud minuni küll see info.

Võib öelda, et üldiselt puudub tööandjatel ülevaade, kui palju on asutuse töötajate seas reservväelasi, sest selle üle ei peeta eraldi arvestust. Enamasti saadaksegi teadlikuks sellest, et mõni töötaja on reservväelane, juhul, kui töötaja on kutsutud osalema õppekogunemisel ning teavitab sellest oma tööandjat. Samuti võidakse teada, et töötaja on reservväelane seetõttu, et ta on hiljuti läbinud ajateenistuse. Lisaks toovad mõned uuringus osalejad välja, et nende asutuse töötajad on tegevad mõnes vabatahtlikus organisatsioonis ning on osalenud õppustel oma vabast tahtest ja puhkuse ajast.

Militaarteemadel [töötajatega] igapäevaselt ei vestle, seetõttu, kas kes keegi on käinud ka sõjaväes ja kas teda ootab see veel, sellest mul ausalt öelda ei ole aimu.

Kuna meil on enamus [töötajatest] mehed ja palju noori mehi, siis ma arvan, et enamus on neist reservväelased. Aga me ei pea selle üle arvestust. See üldjuhul tööandjale ei paku huvi. Me ei ole kunagi seda küsinud. Pigem see teema tekib siis, kui tuleb mõni kutse. Neid ei ole väga palju – minu praktikas kahe aasta jooksul on vist kaks juhtumit olnud.

No meie ei pea nende arvestust, eks ole, et ainult see, kui tuleb kellelgi kutse õppekogunemisele, siis me teame. Mingit sõjaväelist arvestust meie pea.

Me ei pea sellele nagu eraldi arvestust, aga tõenäoliselt on neid [reservväelasi] alla kümne.

Täpset numbrit ei oska teile öelda, kuid ma ütlen niimoodi, et meie asutuses on umbes kolmkümmend protsenti mehi. Mul puudub täpne number, palju nendest on reservväelasi, sest kuna meil puudub info selle kohta, kes on nii-öelda tegelikult ka reservväelastest juba välja arvatud, aga üldiselt on see number küllalt väike, järelikult.

Just paar päeva tagasi tuli selline [õppekogunemise] kutse meie töötajale. Meil üks inimene on Kaitseliidus ja tema võtab puhkuse ja käib nendel kogunemistel, mis on nagu pooleldi eralõbu. Aga nüüd tuli kutse, mis on fakti ette panek. Aga rohkem ei ole olnud.

Minu teada on [meie asutuse töötajate hulgas] ka mõned Naiskodukaitse liikmed, et nemad küll siis võtavad kas puhkust, kuigi riigieelarvelistele asutustele /---/ on ette nähtud ka seaduse alusel, 5 päeva on kohustus anda nii-öelda keskmise palgaga puhkust ja siis 10 päeva vist oli tasustamata.

Peab ütlema, et uuringus osalenute seas on ka küllaltki palju teadmatust reservväelaste hulka kuulumise küsimuses, sealjuures töötajate seas olevate reservväelaste arvu osas. Õige mitmed uuringus osalenud toovad välja, et tegelikult ei tea nad täpselt isegi iseenda staatust - kas ollakse reservväelane või mitte ning kas neil on võimalik saada kutse õppekogunemisele-, rääkimata oma asutuse töötajate staatusest, mis ei ole enamasti töökollektiivis jutuks tulnud. Arvatavasti annab uuringus osalenud tööandjate esindajate teadmatuse reservväelase staatuse osas tunnistust sellest, et ühiskonnas tervikuna valitseb selles küsimuses teatav ebaselgus ja informatsiooni puudus.

Tegelikult Eesti ajal isiklikult igasugune [side Kaitsevägega] pärast seda sõjakomissariaadis käimist puudub. Ma isegi ei tea, mis auaste ja miks Eesti riigile ma huvi ei pakkunud või vastupidi tundusin ohtlik, ma isegi ei tea, pole selle üle väga sügavalt juurelnud ka.

Ei, õppekogunemistel ma ise ei ole käinud, aga ma arvan, et mina võib-olla olen veel mingi Nõukogude reservväelane või midagi taolist. Tähendab, ma Vene sõjaväes küll ei ole käinud, aga mingitel aastatel vist arvestati need, kellel oli koolis veel sõjaline [õpetus], need vist arvestati kohe kuidagi reservi või midagi sellist. Ma ei tea, ma ei mäleta.

Kust mina tean [kui palju on töötajate hulgas reservväelasi]? Kas mina olen reservväelane või ei ole? Ma ei tea./---/ Ma ei markeeri töötajaid selle järgi, kas on reservväelane või ei ole.

Reservväelasi on neli ja tegelikult on vist kõik reservväelased... Selles mõttes, et ma ise ei ole sõjaväes käinud, aga ma olen ka nagu ikkagi reservväelane ja ilma õppimata mul on reservväelase tunnistus. Siis on, ütleme, seitse [reservväelast töötajate hulgas].

Minu arust on hetkel siin see lahtine küsimus, et riik peaks korrastama üldse, kes siis on reservväelane.

2. Töötajate osalemine õppekogunemisel

Käesolevas peatükis on käsitletud küsimusi, kuidas suhtuvad tööandjad oma ettevõtte või asutuse töötajate osalemisse õppekogunemistel, mida positiivset ning mida negatiivset see endaga kaasa toob ning kuidas oleks sellega kaasnevaid probleeme võimalik lahendada.

2.1. Tööandjate suhtumine õppekogunemistesse

Üldiselt reageerivad (või kogemuse puudumise korral reageeriksid) uuringus osalenud tööandjad oma töötaja osalemisse õppekogunemisel mõistvalt ja aktsepteerivalt ning selles osas mingeid takistusi pole tehtud, seda isegi juhul, kui tööandja isiklik hoiak õppekogunemiste osas on pigem negatiivne. Vaid üks respondentidest, kes esindab riigiasutust, märgib, et ühel korral on asutus edasilükkamatute tööülesannete tõttu esitanud taotluse õppekogunemise edasilükkamiseks, kuid üldiselt peab vastaja seda olukorda küllaltki erandlikuks. Seega võib öelda, et tööandjad ei tee üldiselt oma töötajate õppekogunemisel osalemisele mingeid takistusi.

Selles mõttes, et eks me oleme ikka lubanud, alati kui on inimestel vaja, siis nad on käinud, aga mis ei tähenda seda, et ma seda heaks kiidaks. Takistusi pole teinud, jah.

Ei, kindlasti mitte [ei tee me takistusi]. Iga kord, kui selle sama kutsega meie poole pöördutakse, personaliosakonnas, siis me alati selle teenistussuhte peatumise vormistame, sest üldjuhul see ei ole rohkem kui 5 päeva olnud. Vist üksikutel juhtudel, kellelgi oli ka 10 päeva./---/ meil on ikka alati olnud sellised väga lühikesed, et see ei tekita tööalaselt mingeid tohutuid probleeme.

Kohe nii nagu vaja, nii on nad läinud, me ei ole takistusi teinud, ütleme niimoodi.

Valdav osa olemegi nad lubanud siis õppekogunemisele./---/ Ühe korra, ma nüüd lihtsalt hakkasin mõtlema, viimased viis-kuus aastat, et ühe korra me oleme esitanud siis nii-öelda taotluse mitte kutsuda reservõppekogunemisele. Puhtalt olid täiesti edasilükkamatud tööülesanded, eelarve koostamise protsess, kuna ka finantsjuht oli see, keda kutsuti. /---/See oli pigem erandlik, et ta oli hästi ebamugav aeg.

Samas toovad uuringus osalenud välja, et tööandja on tegelikult kohustatud oma töötajat õppekogunemisele lubama ja sellel ajal tema töökoha alles hoidma. Selles osas polegi tööandjal mingisugust valikut või otsustusvabadust, kuna tegemist on seadusega määratud kohustusega.

Ettevõttele see on muidugi ebamugav, aga see on nagu surm ja maksud. Kui see tuleb, ma isegi ei tea, kuidas siis selle vastu peaks, seda mitte aktsepteerima.

Ma ei saa sellest küsimusest aru, sest ma võtsin välja kaitseväeteenistuse seaduse ja siin on väga selgelt öeldud, millal on võimalik tööandjal keelduda - praktiliselt ei olegi. /---/ Siin on ainult, nagu mina mõistan seda, kohus aktsepteerida tööandjal. Ma sellest küsimusest hästi ei saanud aru, et kuidas me siis saame teisiti üldse. Me ju peame täitma Eesti Vabariigi seadusi.

Üldise suhtumise osas õppekogunemistesse on uuringus osalenud tööandjate esindajate hoiakud küllaltki erinevad ning sõltuvad konkreetse inimese isiklikest seiskohtadest ning kokkupuudetest kaitsevaldkonnaga.

Tänu sellele, et ma seal reservkogunemisel ära käisin, minu kindel otsus on see, et kui nüüd keegi läheb minu ettevõttest õppekogunemisele, siis ma kindlasti hoian tal selle palga alles. /---/ Poleks ma käinud seal, ma võib-olla mõtleks täpselt samamoodi, et see on kokkuhoid ja las käib ära seal. Aga kuna mul endal on niivõrd värske ja ere kogemus olemas, [siis suhtun positiivsemalt].

[Suhtun] väga positiivselt. /---/ Minu meelsus selles suhtes on natuke positiivsem, kuna ma ise olen tegelikult Eesti Kaitseväge reservohvitser. Samamoodi ma ise tegelikult osalen õppustes-

asjades ka, et kui keegi töötajatest tahab minna, me vaatame, kas anname tasustatud puhkust või...

Noh, minu arust, ükskõik kas tööandja või inimesena, ma pean neid [õppekogunemisi] suhteliselt mõttetuteks, selles mõttes mina arvan, et võiks neid mitte korraldada.

Aga see [õppekogunemisel osalemine] on ju kodanikukohus.

[Ise osalenud] No tegelikult on see ju puhkus. Vabas looduses, et muidugi... Varem oli mul ka natuke teine arusaam, et kes ikka viitsib minna ja pere ja töö jne. Aga viimasel ajal on suhtumine muutunud.

2.2. Negatiivsed küljed tööandjatele

Üldiselt arvavad uuringus osalenud tööandjad, et töötaja osalemine reservväelaste õppekogunemisel ei põhjusta ettevõttele või asutusele ületamatuid probleeme või raskusi. Olgugi, et reservväelase osalemine õppekogunemisel on tööandjale ebamugav ja nõuab teatavaid ümberkorraldusi tööprotsessis, on siiski tegu küllaltki lühiajalise perioodiga. Loomulikult on tööandjatel sealjuures kõige kergem toime tulla lühemate (nt 5-päevaste) õppekogunemistega, töötaja kolmenädalase eemalviibimisega hakkama saamine on aga keerulisem. Samas on töötaja õppekogunemisel osalemine tööde ümberkorralduse seisukohast võrreldav kas haiguspuhkuse, muul põhjusel võetud palgata puhkuse või korralise puhkusega. Reeglina on tööandjatel välja kujunenud töökorraldus, mille alusel sellistes olukordades tegutsetakse: korraldatakse ümber tööde ajagraafik, antakse vastavad tööülesanded teisele töötajale või leitakse asendaja. Loomulikult sõltub siinkohal väga palju ka ettevõtte või asutuse tegevusvaldkonnast ning üldise tööprotsessi spetsiifikast. Suuremad probleemid võivad uuringus osalenud tööandjate sõnul tekkida aga juhul, kui õppekogunemine toimub ettevõtte või asutuse seisukohalt väga ebasobival ajal või liialt lühikese etteteatamisega, kui õppekogunemisele kutsutu on asutuses võtmetähtsusega töötaja, keda polegi võimalik asendada, või kui õppekogunemisel osaleks korraga arvestatav osa töötajatest.

Kuna tegemist ei ole selliste võtmeinimestega, siis on suhteliselt lihtne. See ei jäta ettevõttele mingit jälge, kui inimene on mõned nädalad ära. /---/ Kui ta on selline ette kavandatud ja ta ei tule üleöö, siis ettevõtte poolt vaadatuna ei näe, et ta oleks - loomulikult, kui see ei ole massiline-, siis ma ei näe, et oleks väga suur probleem.

Kolm nädalat oleks muidugi ränk, aga 5-päevane, 10-päevane – normaalne. Nii et me ei keela.

Kui inimene on tubli töötaja, siis on ju võimalik tööd korraldada, need [õppekogunemised] ei ole ju nii pikad.

Kui on selline kontoritöö, kus üks kolleeg selle lühikese perioodi võib asendada ka teist... Meil näiteks ei maksta selle eest kellelegi midagi lisaks. See viis päeva ma asendangi inimest, olgu tal korraline puhkus, olgu tal õppekogunemine või olgu tal mingi muu asi.

Kui laos on üks laomees ja ta peab ära minema... Ütleme, kui on kaks ja üks on puhkusel, siis teine ei saa minna samal ajal. Siis tuleb tema tagasi kutsuda, hakata ringi tegema [puhkusegraafikut].

Noh, see on samamoodi nagu ikka, kui keegi kas jääb haigeks või lihtsalt peab mingil põhjusel puuduma, et eks see on paratamatus ja eks siis sellega seoses tuleb töid teistmoodi ümber

korraldada, eks ta on mingil määral ikka probleem. Mingi ilmatu tõsine probleem ei ole, aga nii nagu mingi muugi haigus. /---/ Seal lihtne lahendus on mitte selliseid kogunemisi korraldada.

Sellest [tekib probleem], et lihtsalt nad on, kuidas ma ütlen, liinil töötajad ja siis jääb lihtsalt üks inimese koht puudu, peab uue inimese sinna siis vaatama. /---/Noh, kui on siin ütleme niimoodi, kes sama kutsealaga on, siis saab muidugi ümber paigutada, aga kui ei ole, siis on muidugi raske, siis lihtsalt jääb see asi tegemata. Nad ei ole kaua ära olnud seal muidugi. Et sellest nagu ei ole, jah, tekkinud mingisuguseid probleeme.

Üldiselt mitte, aga kui ta on keset suve, kus meil on hooaeg, siis mingil määral, jah, [on probleem], aga enamus ajast ei ole.

On teatud isikud, kes ongi nõndanimetatud asendamatud. Aga tava- või reanimestega sellist probleemi ei ole, aga oluliste inimeste osas ma ei oskagi seda lahendust näha.

Eraldi tuuakse uuringus osalejate poolt välja probleem, et lühikeseks perioodiks on töötajale keeruline asendajat leida. Sageli ei ole võimalik teistele asutuse töötajatele lisaülesandeid anda, väljastpoolt asutust võetud asendajate puhul võtab värbamise ja väljaõpetamise protsess sageli aga nii kaua aega, et sellel ei oleks suuremat mõtet. Üks uuringus osaleja, kes esindab riigiasutust, märkis sealjuures eraldi probleemina asjaolu, et riigiametisse võib ka asendajat võtta vaid konkursi korras ning see pikendab kogu protsessi veelgi.

Sa ei saa võtta suvaliselt nädalaks ajaks asendajat, kasvõi poole odavamalt või väiksema palgakuluga.

Eestis on ikkagi väikeettevõtted ja inimeste tööd on väga spetsiifilised, siis kaheks nädalaks kedagi nagu asemele ümber õpetada, et inimesel kaks nädalat kulubki selleks, et see asi enam-vähem selgeks saada, et see on nagu päris keeruline.

Tema töö lihtsalt on vaja kuidagi ära organiseerida, aga ega see nii lihtne ei ole, sest et ametnikuks saab võtta ainult konkursi korras, isegi asendajat. Nii kaua teeme konkursse, kui see inimene on tagasi juba, kui me tahaks väljastpoolt võtta. Ja iga kord ei ole võimalik ka teistele täiendavaid ülesandeid panna, kui on kiired ajad ja palju tööd.

Töökorraldusega seotud probleemide lahenduseks võiks uuringus osalenud tööandjate esindajate sõnul olla see, kui õppekogunemisel osalemine oleks tööandjale pikemalt ette teada, nii et sellega saaks tööprotsesside ja puhkuste planeerimisel varakult arvestada. Mitmed uuringus osalenutest toovad välja, et õppekogunemisel osalemisest võiks tööandjat teavitada juba aasta alguses, enne seda, kui pannakse paika puhkusegraafikud.

Tahtsingi öelda, et see etteteatamise aeg on juba selle mõttes tööandjale liiga lühike ja õppekogunemine toimub ka sel perioodil, kui kõik inimesed tahavad puhata. See tegelikult ei ole... Mina küll ei näe, et see mingit kokkuhoidu tooks.

Noh, kindlasti peaks pikemalt ette teadma, et selline olukord tekib.

Tegelikult pool aastat ette on ka juba täitsa okei, aga mida rohkem, seda parem, et siis saab lihtsalt ette ära planeerida, et sellel ja sellel perioodil neid töid või seda rolli vaja ei ole, selles mõttes ei ole paanikat.

No tegelikult oleks hea, kui oleks aasta alguses juba teada, et inimesed oma puhkusegraafikuid koostades saaksid ka kõige sellega arvestada. Et võib-olla inimene on, ütleme, samaks ajaks kas

mingisuguse õppereisi või puhkuse või mingi muu asja plaaninud, et kui oleks aasta alguses juba ette teada, siis saaks võib-olla paremini, paindlikumalt korraldada enda neid asju.

Samuti näevad uuringus osalenud ühe lahendusena, kuidas hõlbustada töötajate osalemist õppekogunemisel, seda, et reservväelane saaks õppekogunemisel osalemise aega paindlikumalt valida.

Kõik sõltub, et kui sa seda aega saab mingil määral nagu paindlikult valida/---/. Aga üldiselt, kui see tuleb, etteantud kuupäevad, mis on kohustuslik ja mida muuta ei saa, et siis võib tekkida küll probleeme, sest meil praktiliselt nagu reservi eriti inimeste hulgas ei ole, et igaühel oma kindel tööloik, mida ta teeb ja kui teda ei ole, siis lihtsalt see asi lükkub edasi.

Teatud olukordades võiks ühe uuringus osaleja sõnul lahenduseks olla ka õppekogunemisel toimuvate tegevuste suurem paindlikkus, mis võimaldaks teatud määral tegeleda ka pakilisemate tööasjadega.

Ja muidugi sõltub ka sellest, et kuidas seal see režiim ja päevakord on, et kas on võimalik mingil ajal päevas kasutada mobiiltelefoni ja internetti, et on võimalik inimesega näiteks sidet pidada mingite asjade korral üle küsida või täpsustada või paluda korraks oma tööpostkasti lugeda, et aga kui see on täiesti mingisugune selline väliõppus, kuskil metsas, kus ei ole lubatud või pole võimalik kasutada mingeid sidevahendeid, siis see teeb vastavalt olukorra keerulisemaks.

Samuti mainitakse ühe võimaliku lahendusena koostööd renditööjõufirmadega, kes võiksid pakkuda reservväelasele õppekogunemise perioodiks asendaja.

Ei tea, tõesti ei oska öelda [mis oleks lahendus], et kas äkki siis koostöö, ma ei kujuta ette, kas siis koostöö mingite renditööjõufirmadega, kes siis pakuks nagu kohe asendaja selleks perioodiks.

2.3. Positiivsed küljed tööandjatele

Mõned uuringus osalenud toovad välja, et töötaja osalemine õppekogunemisel on tööandjale positiivne, kuna sellel ajal ei pea talle palka maksma ning sellega kaasneb rahaline kokkuhoid.

Tööandjale on see selles mõttes positiivne, et meie neile sellel ajal ju palka maksma ei pea, küll aga nad saavad minu teada sõjaväe poolt mingi sissetuleku.

Tööandjale on see positiivne, et hoiab palgaraha kokku

Teisalt esineb ka seisukohta, et palgakuludes saavutatud kokkuhoid ei kaalu üles õppekogunemistest tingitud negatiivseid mõjusid tööandjale või selle tõttu tekkivad lisakulutusi.

Tohib, ma parandan selle koha pealt, et „tööandjale on see positiivne“. Ei ole tegelikult, sest kohustus on ette teatada 3 kuud, aga meie teeme aasta alguses, jaanuaris teeme puhkusegraafikud. Siis tuleb järsku nüüd veebruari lõpus [kutse õppekogunemisele], see tähendab seda, et me peame puhkusegraafikuid hakkama ringi tegema. Mitte midagi meeldivat ei ole, sest meil ei ole tänapäeval üleliigseid inimesi

Uuringus osalenud märgivad ka, et Kaitsevägega seotud tegevustes osalemine pakub noortele meeste võimalusi isiklikuks arenguks ning võimaldab neil saada uusi teadmisi ja kogemusi, millest on kasu ka tööalaselt. Mainitakse näiteks teistega arvestamise oskust, meeskonnatööoskust,

juhtimisoskust, organiseerimisvõimet, distsipliini, korrektsust ja paranenud töösse suhtumist. Enamasti toovad uuringus osalenud selle positiivse mõju välja küll seoses ajateenistusega, kus veedetakse tunduvalt pikem periood kui õppekogunemistel.

Mul käisid kaitseväeteenistuses kaks noort meest laost ja vähemalt kui ma nendega vestlesin pärast seda - ma lihtsalt huvi pärast vestlesin, kuidas oli -, nende hoiakud olid muutunud, nende rüht oli parem, see silmavaade oli kuidagi... /---/ Mina ütlesin, et nendel noortel meestel oli sellest raudselt, minu subjektiivselt hinnangul, abi nende isiksuste arendamisel. Eks see aja jooksul ju kõik valgub ja vajub, kõik see, mis oli jama, oli jama, seda räägitakse saunaõhtul ja anekdoodina ja las ta olla, aga siiski mingid hoiakud ja midagi nad sealt saavad.

Jah, meie ettevõttesse on ka tulnud otse Kaitseväest või paar aastat hiljem. Ja mina mõtlen ka, et ükskõik, milline varustus seal on, ükskõik milline distsipliin, aga see erinevus on kohe näha, kui on kodust tulnud poiss ja sõjaväest tulnud. Kui annaks valida, siis ma valiks kindlasti tööle Kaitseväest tulnud mehe. Just distsipliin ja töösse suhtumine./---/ Teistega arvestamine, tiimitöö ja kõik see on parem.

Ma tahtsin ka öelda, et asjalikud mehed tulevad Kaitseväest peale ajateenistust. Muudab küll, teeb mehest mehe.

Ma tean mitmelt tuttavalt kaitsevälase emalt, kes kinnitavad, et mehest on ikkagi mees saanud. Ja kuni selleni, et sa saad sellistes kategooriates, et inimene õpibki mingeid juhtimisoskusi, vastutustunnet, süsteemi ja organiseerimisvõimet.

Ma olen seda täheldanud, et kui noored lähevad ajateenistusse ja pärast, kui nad ajateenistusest tagasi tulevad, nad on oluliselt distsiplineeritumad ja korrektsemad. Tegelikult kui ettevõtjale see selgeks teha, et ajateenistus ja Kaitsevägi, see võib ka mõjuda ettevõtjale selles mõttes hästi, et inimene on natuke oma keskkonnast väljas, puhkab vähemalt tööalaselt ja äkki õpib veel midagi juurde ka, siis võib-olla otsitaks ka lahendusi, kuidas võimaldada töötajatel paremini sinna õppekogunemistele minna.

3. Õppekogunemiste maine ja reservväelaste hoiakud

Käesolevas peatükis käsitletakse seda, milline on tööandjate arvates õppekogunemiste üldine maine ning kuidas suhtuvad nende sõnul õppekogunemistel osalemissse reservväelased ise.

Mitmed uuringus osalejad märgivad, et õppekogunemistel on ühiskonnas küllaltki negatiivne maine. Üks respondent toob välja ilmea näite: kui ta läks postkontorisse õppekogunemise kutsele järele, tunnetas ta postitöötajate poolt – kes on selles olukorras kõrvalseisjad- negatiivset hoiakut õppekogunemiste suhtes. Teise respondendi sõnul räägitakse tema tutvusringkonnas õppekogunemistest anekdootlikke jutte, mis kujutavad õppekogunemisi küllaltki negatiivses valguses.

Ja kui mina sain selle kutse kätte postkontoris, siis postkontori neiud ütlesid ka, et see on sõjaväekutse. /---/ Tegelikult ju ühiskonnas on üsna halb suhtumine õppekogunemistesse./---/ Aga näiteks postkontorist ma sain juba selle tunde, et see on aja raiskamine, et umbes nii- kas sa võtad selle vastu?/---/ Hoiak on negatiivne.

Eks ikka need anekdootlikud jutud ka, mis kogunemistest räägitakse./---/ Selle pärast ma räägingi ja see loobki selle üldise pildi, sest nagu alati ju räägitakse ikkagi sellest. Väga tihti ei räägita positiivsest poolest, ikka räägitakse tõrvatilgast või negatiivsest ja see loobki selle üldise suhtumise, üldise fooni, kõik umbes naeravad, et ... Täpselt nii olen ka mina aru saanud.

On jäänud ka mulje, et seal käiakse koos ja istutakse kuskil telkides ja ongi kõik. Selles osas, et võib-olla vanem, ütleme kolmkümmend viis pluss inimeste seas tegelikult ei ole ülevaadet, mida seal tehakse ja on erinevad eelarvamused.

Ja „[õppekogunemised on] ressursi raiskamine“. See sama [protsent], mis meil on võetud sisemajanduse koguproduktist, on vaja ära kulutada, täpselt selline on see suhtumine.

Tuuakse välja, et negatiivne suhtumine õppekogunemistesse võib olla tingitud üldisemast suhtumisest riiki või Kaitseväge. See mõju on aga kahe-suunaline – õppekogunemised ning nende korraldamise kvaliteet mõjutavad jällegi hoiakut kogu riigi suhtes.

Võib-olla see on üldse suhtumine riiki. See on ju riigipoolne kutse, justkui peaks nagu aukohus olema. Aga mis riik omalt poolt selleks on teinud, et lugupidamist tekitada ja austust ja usaldust.

Et siin rääkida, et see ei ole austus riigi vastu, ma ei ole sellega nõus, pigem see on selle sõjaväe, tal ei ole renomeed.

Riigi mainet sellisel moel [kehval tasemel läbi viidud õppekogunemistega] küll ei tõsta. Riik on need samad inimesed, see sama instruktor tegelikult. Sealt tehakse ju järeldus ka palju laiemalt.

Õppekogunemiste üldise maine juures tuuakse välja aga ka veidi positiivsemaid aspekte. Märgitakse, et viimasel ajal on meelsus Kaitseväge suhtes paranenud ning et ühiskonna ootuste kohaselt on õppekogunemised sisukad ning võimaldavad reservväelastel paremasse füüsilisse vormi saada. Ühe uuringu osaleja sõnul on aidanud positiivset kuvandit luua ka meediakajastus.

Nii palju kui mina viimase aja meelsustes olen tähele pannud, siis pigem patriotism ja Eesti kaitseväge uskumine, et see on pigem ikkagi positiivne ja kasvavas trendis.

Kui ma tagasi tulín, siis küsiti, et noh, käisid jooksmas ka? Kas pidi kätekõverdusi ka tegema? Selles mõttes, ühiskonna ootus on selline, et midagi seal tehakse, mehed lähevad sinna, et paremasse füüsilisse vormi saada.

Minu jaoks küll hästi positiivne maine oli sellel, kui meie VIP Kaitseväge ohvitserid [arvatavasti kõrgemad riigikaitsekursused], seda ju promoti päris kenasti, iseenesest see teeb ju asjale hästi positiivset kuvandit.

Samas toob üks uuringu osaleja välja, et isegi kui õppekogunemistel on meedias kohati küllaltki positiivne kuvand, siis ei pruugi see päriselt tegelikkusele vastata.

Kevadtorm ju viidi ajakirjanduse järgi briljantselt läbi, aga mis seal taga on tegelikult, sinna sisse ei minda. Väliselt on kõik ilus, mõnus vaadata, kuidas paugutatakse, visatakse granaate ja Kaitseliit tormab Kaitsevägele peale ja siis paugutavad üksteisega, aga see kõik ettevalmistamine ja mis seal sees toimub, tegelikult keegi ei tea. Aga linnuke saadakse kirja – kõik on väga hästi läbi viidud.

Uuringu osalenud tööandjate esindajad jäävad küllaltki erinevatele arvamustele selles osas, milline on üldiselt reservväelaste omapoolne suhtumine õppekogunemistel osalemisse. Mõned vastajad

leiavad, et reservväelase arvamus võib sõltuda nii inimtüübist, vanusest, perekondlikest oludest, kui ka varasematest kokkupuudetest Kaitseväega.

Kuidas nad ise arvavad? Noh, eks inimesed on erinevad. Mõnele meeldib see nii-öelda metsa vahel püssiga mudas ringijooksmine, mõni võtab seda kui lihtsalt mingit laagrit või puhkust, lisapuhkust. Mõnele tundub see ka samamoodi tüütu ja mõttetu, nagu ma arvan, et noh eks nii palju kui on inimesi, on erinevaid arvamusi ka./---/ [Arvamus sõltub] tõenäoliselt mingitest isikuomadustest või varasematest kogemustest sõjaväega, kas ise sõjaväes olles või siis oma tuttavate [muljetest].

Kui noortest räägime, 26 kuni 30 ja natuke peale, et nemad on sellised, et kas neil on pered loomisel alles või ei ole väga palju kohustusi ka, et nemad lähevad positiivse meelega ja ongi väljakutse. Vanem seltskond, nende kogemus ja mälestused Kaitseväest ei ole nii roosilised, nii positiivsed, siis lisaks juurde, mis on ka arusaadav, et kui siin Eesti aja alguses need õppekogunemised ei olnud just väga sisukad.

Ma ei ole meie reservväelastelt otseselt küsinud, aga ma saan aru, et põhimõtteliselt ikkagi positiivne [suhtumine], et on lausa neid, kes leiaksid, et läheks küll, kui nad teaks, et tööasjad võimaldavad, aga see sõltub kindlasti ka ikkagi sellest, et kuidas kellelgi on see kodune perekondlik olukord ja paljudest muudest asjadest, aga põhimõtteliselt sellist mingit väga suurt vastumeelsust nagu kindlasti ei ole.

Ma arvan, tegelikult see oleneb hästi palju nende ajateenistuse ja Kaitseväega kokkupuute kogemustest, on üks asi tegelikult. Kuidas see väljaõppe, need ülemused on olnud, et kas see on pigem positiivne see seltskond, kellega nad koos on olnud, kaasajateenijad, on positiivne olnud, siis tegelikult pigem võetakse, et ongi vaheldus, nagu tööelust ka natuke välja.

Mõned uuringus osalejad toovad välja, et nende kokkupuudete kohaselt on reservväelased õppekogunemiste suhtes ise positiivselt meelestatud, kuna see pakub neile vaheldust tavaelule, võimalust puhkuseks või vanade tuttavatega kohtumiseks. Leitakse, et kõrgemalt on motiveeritud need inimesed, kes ka muidu riigikaitsealises tegevustes osalevad (nt Kaitseliidu liikmena). Samuti leitakse, et ka riigiametnike puhul võib täheldada suuremat valmisolekut õppekogunemistel osalemiseks, kuna seda soosib nende üldine kohusetundlikum suhtumine riiki.

Ei ole nad küll keegi miskit paha ütelnud. Ju neile meeldib, saab natuke puhata.

[Reservväelaste suhtumine on] positiivne. Tõenäoliselt on üks asi, et on tegemist inimestega, kes ise tegelikult tunnevad asja vastu huvi ja meil on küllalt palju, kes on ise kõrval veel Kaitseliidus või on nad abipolitseinikud ehk et see nii-öelda riigikaitsealine valmisolek on nendel küllalt kõrge. Teisalt tegemist ametnikega, see on siis tõenäoliselt ka mingisugused eetilised küsimused, et nad peavad seda tähtsaks ja oluliseks oma kohustust täita.

Noh, sõbrad, kes on käinud, midagi negatiivset küll ei ole ütelnud, nii et pigem positiivne suhtumine.

Minul tuli selline mõte, et eks ajateenistus ühest küljest on paras kummi venitamine peale õppeperioodi, aga samas kui sa saad ajateenistusest hästi palju häid sõpru, kui sa tead, et sa saad seal reservkogunemisel ka nende heade sõpradega kokku, siis see on nagu klassikokkutulek.

Inimesed kõik teevad praegu tööd tegelikult päris palju ja selline töökeskkonnast välja minemine tihtipeale on täitsa... Mõjub kõigile hästi.

Kõige olulisema negatiivse aspektina, mis vähendab reservväelaste motivatsiooni õppekogunemisel osalemiseks, toovad uuringus osalenud välja negatiivset rahalist mõju. Eriti kõrgemapalgaliste töötajate puhul, kellel on kõrgem elustandard, on palgas langemine tööandjate arvates küllaltki ränk. Sageli on inimene sunnitud sellises olukorras kasutama oma põhipuhkuse päevi, mis aga ei ole samuti hea lahendus, kuna see aeg tuleb leida tegeliku puhkuse ja perekonna arvelt. Samas on see kohati ainukeseks lahenduseks, kuna kohustused, mida tuleb täita, jäävad samaks ka õppekogunemisel osalemise korral.

Samas selle küsimuse juurde veel tagasi tulles, miks siis ei tulla, kui tegelikult ju saadakse kõht täis ja saadakse raha ka selle eest... Tegelikult seda raha ju ei saada. See palgas kukkumine on ju nii kõva tegelikult, et jälle minu poolt müts maha nende meeste ees, kes võtavad oma pere puhkusepäevadest, et oleks võimalik oma laste ja naisega koos olla, ta võtab sellest ajast ja läheb [õppekogunemisele]. /---/ Tulevad küll auastme rahad, aga need on tegelikult ju väikesed.

Tavaliselt võetakse puhkus, kuigi seaduse järgi vist tuleb see töösuhe peatada ajutiselt, aga kes ikka tahab seda raha kaotada, et siis vormistatakse puhkus.

See on ikkagi väga suur tagasilöök inimese elujärjes, kui ta läheb sellel [tasustamise] alusel, mis on ette nähtud.

Kui võrrelda nüüd palgaga, palgas kukkumine, kui kuus ikkagi saab raha vähem, kui ta ei võtaks seda puhkust välja, läheks palgata puhkusele, siis see kukkumine on veerand või poole võrra, oleneb palgast. Aga see on tänapäeval, kui inimesed eriti ei kogu raha ja elavad palgapäevast palgapäevani, see on suur summa.

Kui sa oled tipp-spetsialist või juht, seal on selline tase. Kui sa lähed õppekogunemisele, sa oled tavasõdur, sa saad tavasõduri palka. Mis on 1000 krooni kuus.

Osakonna juhid ja need võtmeinimesed, kelle töötasu, kes on oma elustandardilt natukene teistsugused, teist laadi, siis ma arvan, et nende suhtumine on pigem negatiivne. Just selle tasu osas. Ega kohustused ei kao sellega, et kõik need, kõik pangalaenu-liisingud ja muud, pere eest seismine, see ei kao kuhugi.

Ega ikkagi paljud elavad palgapäevast palgapäevani, kui see [sissetulek] nüüd väheneb, siis kuidas oma pere ja laenude ja asjadega toime tullakse sel ajal... Pigem vist majanduslikel põhjustel paljud ei taha minna.

Välja tuuakse eraldi probleem, mis puudutab riigiasutusi – isegi kui tööandja on valmis õppekogunemisel osalemisest tekkiva palgavahe hüvitama, ei ole see seadusega lubatud.

Tõenäoliselt ühe asja ütlen, et mis on olnud nagu teema rääkides meeste endiga, kes õppekogunemisele lähevad, võib olla hoopis küsimus selles, et nad kaotavad oma sissetulekus. /---/ Ja näiteks ametnike puhul on see probleem tekkinud, et seadus ei luba tööandjal, isegi kui ta on valmis, seda palgavahet või tasu vahelt hüvitama

Mitmed uuringus osalenud tööandjatest märgivad, et isegi kui reservväelase suhtumine õppekogunemisel osalemisse on üldiselt positiivne, siis takistuseks võivad saada mingid ületamatud asjaolud, olgu need siis seotud pere, töö, õpingute või tervisega.

Kui nad kutse saavad, siis nad teavitavad, et vabandage, ma viibin praegu kolm aastat lähetuses New Delhis, ma ei saa kuidagi tulla viieks päevaks Eestisse õppekogunemisele.

Kas on siis tervisega seotud probleemid või on äkki perekondlikud või ... Täiesti arvan niimoodi huupi praegu.

Kui inimene õpib, siis on jälle see, et üks-kaks-kolm nädalat, kui tekib mingisugune paus ja ei saa jälle selle õppimisega tegeleda. Kindlasti on siis... Oleneb, missugune on see pere hetkeseis, et kui peres on väikesed lapsed ja kui pere on harjunud, et pere on koos ja vanemad teineteist aitavad ja kui üks vanem peaks jälle kaheks-kolmeks nädalaks ära minema, siis...

Pigem on tõesti nii, et kuidas kellegi kodune olukord on, võib-olla kellel on väikesed lapsed või hooldatav eakas perekonnaliige või mingid muud sellised probleemid.

Lisaks arvavad mõned uuringus osalenud, et takistuseks õppekogunemisel osalemiseks võib saada ka lihtsalt laiskus või mugavus. Iseäranis võib mugavuse küsimus olla oluline nendele reservväelastele, kes töötavad tavapäraselt kontoris ning pole harjunud raskete välitingimustega.

[Negatiivset suhtumist tingib] laiskus, mugavus. Sa oled oma rutiinis sees. /---/ Sa teed oma tööd, toimetad oma asju, oma elu, kui kisub sind välja.

Oleneb sellest muidugi, mis ajal õppekogunemine toimub, et need inimesed, kes istuvad soojas kontoris ja kes ei ole... Lihtne näide on see, et kui sa oled tavahitaja, kes on harjunud igasuguse ilmastikuga, temal ei ole vahet, millal ta läheb. Aga see inimene, kes on soojas kabinetis või ruumis ja kui see õppekogunemine on oktoober-november, kus ladistab vihma või on jäised kraadid, see on juba üks põhjustest, miks mitte minna - mis ma lähen sinna lolli mängima, et parem on ikkagi olla ju teistes tingimustes.

Veel toovad uuringus osalenud võimalike põhjustena, miks õppekogunemisel osalemisest kõrvale hoitakse, välja varasemaid negatiivseid kogemusi Kaitseväes, üldist negatiivset suhtumist, mille kohaselt õppekogunemised on aja raiskamine, või ka lihtsalt nahaalsust.

Ühest küljest ma kujutan ette, et kui on 35 pluss inimesed, kellel on pered, kellel võib-olla see mälestus Kaitseväest ei ole kõige positiivsem, kui seal ei olnud asjad mõistlikult läbi mõeldud... Kui nüüd praegu see [õppekogunemine] on, et see võibki olla, et neil on meeles, et see oli mõttetu aja raiskamine, midagi juurde ei õpitud ja pigem oli seal... Ülemused psüühiliselt ja vaimselt survestasid neid, miks peaks tahtma seda uuesti korrata? Võib-olla see, et ei kujutata ette, milline see Eesti praegune Kaitseväge on ja mida seal õppekogunemistel täpselt tehakse.

Kõigile [reservväelastele] tundub, et milleks. Mis me seal metsas mängime, kui sõda ei ole, reaalsuses ei ole. Tänapäeval sõditakse hoopis teistmoodi jne. Seal on nii palju seda...

See on küll täitsa uskumatu, [et hoitakse kõrvale]. Et kui inimene on kutsutud sinna, ma isegi ei oska ütelda, mis see võib olla. Lihtsalt inimene on nahaalne ja kõik.

Eks inimesed saavad lihtsalt aru, et see on täiesti mõttetu aja raiskamine.

4. Võimalused suhtumise parandamiseks

Uuringus osalejad said avaldada oma arvamust ka selles osas, kuidas oleks võimalik parandada suhtumist õppekogunemistesse – seda nii tööandjate kui ka reservväelaste endi hulgas.

4.1. Õppekogunemise korraldusega seotud aspektid

Kuivõrd tööandjate arvates on just rahaline kaotus üheks oluliseks teguriks, mis võib põhjustada reservväelaste seas vastumeelsust õppekogunemisel osalemise suhtes, siis tuuakse suhtumise parandamise osas sagedasti välja ettepanek muuta tasustamine reservväelaste jaoks soodsamaks, näiteks maksta tasu vastavalt inimese tavapärasele palgale.

Aga kui isapalka saadakse maksta ja säilitatakse palk selleks kümneks tööpäevaks, siis see on ju riigi hool, kui ta tahab, et ta mehed tulevad riiki kaitsma ja on selleks pädevad ja ette valmistatud. Sellest kahest protsendist, ma arvan, jätkub küll, mis riigieelarves on, seda nädalakese palka säilitada.

Mina arvan ka, et praegu on ikkagi väga suur keeldumiste protsent, kõrvale hoidmise protsent on kindlasti selles rahas. Tõepoolest, kui ma saan mingil kuul ainult oma pool palka, tänapäeval inimestel on väga palju kohustusi võetud./---/ See, et ma saan metsas tasuta süüa, ei tähenda, et mul abikaasa ja lapsed kodus ka elavad tasuta. Nende eest peab ju ikkagi keegi maksma. Ma arvan ka, et kui inimesel säiliks tema sissetulek, oleks see osalusprotsent kindlasti palju suurem.

Tegelikult võiks olla see, et inimene ei kaotaks tänapäeval, kui tegelikult meie inimesed elavad palgapäevast palgapäevani, võiks olla midagi taolist, et Kaitseministeerium koostöös Haigekassaga maksab inimesele vastavalt sellele [tavapärasele sissetulekule], mitte auastme järgi. IT spetsialist võib olla tegelikult granaadiheitja, kes saab tegelikult ju kopikaid /---/. Aga et inimene ei kaotaks, pigem isegi võiks võita sellest, et tuleb õppekogunemisele. Aga ta saab selle sotsmaksu järgi makstud palga, nagu me haigetena oleme. Haigekassa maksab meile hüvitist selle eest. Samamoodi võiks maksta tegelikult selle reservkogunemise eest.

Kindlasti annab [midagi ära teha suhtumise parandamiseks], aga niimoodi otseselt... Mäletan, et kunagi oli see - jälle ma tulen selle tasustamise juurde tagasi-, et see oli ikkagi seotud siis selle inimese keskmise sissetulekuga. Aga mingil aastal see muudeti ära ja kindlasti üks on see, [mida annaks teha].

Võib-olla paljudel on - ütleme, meie sektoris, IT, pigem töötaja on päris heas positsioonis, kõikide palgatingimuste läbirääkimistega, aga võib-olla kvalifikatsiooni poolt madalama positsiooniga sektorites inimestel on hirm, et mis mu palgast siis saab või kas mind lastakse lahti või kas ma saan vähem raha.

Üheks oluliseks teemaks, mis veel uuringu käigus üles kerkib, on õppekogunemiste läbiviimise tase ja kvaliteet. Üldiselt leitakse, et nii reservväelaste endi kui ka tööandjate suhtumise parandamiseks oleks oluline tõsta õppekogunemiste taset.

Ma tean, et meil üks inimestest käis ka mingisugusel reservõppel. See ei olnud suur kogunemine, vaid lihtsalt kutsuti teda ja siis enamus aega olid lihtsalt autodega ringi sõitnud, sellised väiksed õppused, ei olnud midagi sisulist. See oli ka väike pettumus tema poolt, et lihtsalt kaks nädalat sõitis autodega ringi. Selles mõttes, et kui inimene kutsutakse, siis võiks olla sisuline asjalik plaan, et mitte kutsuda nagu sellepärast, et ta peab kutsuma. Pigem just, nagu ma olen aru saanud, inimestele jääb positiivne mulje ja meeldib, kui on sellised suuremad õppekogunemised, sealt alati räägitakse positiivset.

Õppuste eesmärk on ka tegelikult kvaliteeti tõsta, mitte kvantiteeti, aga kvaliteeti. Aga mul õnnestus eraettevõtte esindajana osaleda nii-öelda VIP-i kursusel, kõrgematel riigikaitsekursustel. Jällegi ma olin, võiks öelda isegi vaimustuses nendest kursustest. /---/ Selles

mõttes tõesti, et võiks VIP-ide juurest minna sinna sõdurite juurde ja teha seal asi kvaliteetsemaks. Mulle endale tundub, et kõik tegelikult algab sellest Kaitseväest endast ja Kaitseministeeriumist. Ühiskond ei saa muutuda, kui Kaitseministeerium ja Kaitsevägi ei ole muutunud. Kõik kuulujutud algavad sealt, mis me oleme kuulnud sellest.

Samas siis tahetakse selle aja eest, et kui nagu minnakse töölt eemale, aga ta ei ole puhkus, siis tahaks ka mingit väärtust saada, et lihtsalt niisama aega raisata nagu keegi ei taha.

Õppekogunemiste taseme parandamise osas oskavad rohkem ettepanekuid teha need tööandjate esindajad, kes on ka ise õppekogunemistel osalenud ning kelle sõnul on õppekogunemiste korralduses esinenud puudujääke. Üks uuringus osaleja toob välja oma negatiivseid kogemusi reservväelaste õppekogunemiselt seoses kehva organiseerimisega, kehva toidu ning kehva varustusega, mille osas oleks võimalik teha parandusi.

Selles mõttes, et see organiseerimatus või kummi venitamine, sellest on kahju. Enda ajast ja riigi rahast.

Aga märksõna oleks see, et tundub, et kvaliteedijuhtimine Kaitseressursside keskuses puudub. Just see, et kuidas saadetakse mehi või võetakse sinna kogunemistele. Et võiks olla... Tundub, et sellist kvaliteedijuhtimist ei ole seal. Enda kogemus näitab, kui tegelikult mere asemel saadeti metsa [valesse väeossa], siis...

Ja tegelikult toit on üsna halb. Ma olin väga üllatunud, näiteks hommikuti tehti meile putru. Ma ärkasin kuuest üles, läksin vaatama, mida kokad teevad metsas. See oli lihtsalt - vesi aeti kuumaks, siis pandi... Ütleme, sajale mehele tehti pulbrit, võeti pulbrit ja siis 7 pakki pulbrit lasti sinna kuuma vette, sellest oli puder meile. Ja siis Poola kanapasteeti sõime, mis oli üsna maitsetu.

Öösel oli mul nii külm magada, me magasime telkides, et see varustus oli tegelikult arvatavasti humanitaarabiga saadud.. /---/ Magamiskott oli nii vana, et ma läksin täies varustuses kotti magama ja mul oli külm. /---/ Jällegi, milleks sellist, nii kantud ja vana ja kulunud varustust anda? Me tuleme kõik tsiviilist, kus kõik areneb, iPhone'id ja mis iganes meil on, aga siis seal Kaitseväes kohtame sellist niivõrd halba materjali, kulunud, teiste vanad.

Me tahaks ikka paremat, me ei ole enam talupojad kuskilt, et tuleme kuskilt talust ja läheme linna koolitusele. Me tuleme linnast ja läheme maale tegelikult. Me oleme mingi tasemega harjunud.

Teisalt leitakse arutelu käigus, et kui rasked tingimused õppekogunemisel kannavad väljaõppelist eesmärgi, siis tuleks seda ka osalejatele vastavalt selgitada, nii et neil oleks olemas arusaam sellest, mida õppekogunemisega saavutada tahetakse.

Võib-olla üritatakse ekstreemselt halbade oludega ette valmistada väga karmiks sõjaks.

Iga asi peab olema põhjendatud ja arusaadav nendele, kes seal osalevad.

Mul olid samasugused küsimused, et mis toimub, miks kahuriga peab laskma? Ja siis mul üks tuttav soomlane ütles selle peale, et aga vaata, kui tegelikult sõjaks läheb, siis ei tööta mobiiltelefonid, siis lülitatakse autod välja... Siis ongi lõpuks jälle see sama kirkaga ja käsirelvaga ja selle sama kahuriga, mida ei saa välja lülitada. Kõik see muu on võimalik välja lülitada selles rindetsoonis. Ma ka olin väga pessimistlik sinnamaani, et mis lollus see on.

Arenguruumi oleks uuringus osalejate sõnul ka üldises Kaitseväe poolses suhtumises, selleks, et õpetamine omandaks suurema efektiivsuse. Sealjuures on oluline roll instruktoritel, kes õppetööd läbi viivad.

Kaks tükki [meest] tulid Soomest. /---/ Ja nad läksid selle tundega ära, et nad on tegelikult aega raisanud metsas. Siis ma mõtlesin, et milleks seda kahte nädalat teha, kui ei suudeta... Me ise palusime, meil hakkas metsas nii igav, ilus ilm oli, männimetsas, kena seal männikul olla. Läksime küsisime, palun tehke meile mingi koolitus, püstoli koolitus või mis iganes, mingi relva koolitus tehke meile. Aga need instruktorid leidsid, et neil on midagi targemat teha. Ka võib-olla pole koolitatud koolitama või neid õppuseid läbi viima/---/. Selline lugupidamine ja koolitus, hea tase peaks olema tegelikult reservkogunemistel.

Võib-olla see näitab nende enda suhtumist ka, kes seda korraldavad. Et nagunii pooled ei tule kohale. Need, kes tulevad, on demotiveeritud, nende peale ei ole mõtet raha raisata. Teeme ära – linnuke kirjas, tehtud! Võib-olla on selles ka teema. Kust nad peaksid alustama, et seda protsenti tõsta.

Positiivse näitena toovad uuringus osalenud aga välja Kaitseliiduga seotud tegevused, mille puhul on täheldada paremat taset nii üldise suhtumise, õppetegevuste kui varustuse osas.

Kui võib-olla päris Kaitseväes on võib-olla selliseid juhuslikke inimesi veidi rohkem, siis mulle tundub, et Kaitseliit on just selline koht, inimene läheb oma vabast ajast, raiskab enda oma raha ja oma pere aega. See on jälle lugupidamine, et inimesed teevad seda ja tahavad teha. Aga Kaitseväes on seal, need on ju tegelikult teenistujad, nad saavad selle eest palka, see on nende töö. Ja siis kui näed, et kuidas tegelikult mõisa köis lohiseb, siis on väärtus vaadata seda asja.

Mina võin öelda, et meil oli küll päris kõvasti action'it. Meil oli vist natuke Kaitseliidu taustaga, meil söök oli parem, tehti köögis valmis, toodi kohale ja me saime ikka päris kõvasti püssi lasta ja roomata ja patrullida.

Ma vaatasin kõrvalt, Kaitseliit on meil kõrval, inimesed on motiveeritud. Kaitseväe kaitsevälane ei ole see... Ma vaatasin, et ta on käsu korras tulnud ja tekkiski soov, et pigem oleks Kaitseliidus, seal on mehed, kes tahavad teha, motiveeritud. Suhtumine on teine.

Kaitseliidus on parem varustus reservväelastele. Meestel on oma varustus tegelikult, oma relvad, oma saapad. Aga meile anti ülejäägid. Me läksime sinna väeossa, siis anti meile kellegi poolt kantud vanad saapad, mis lasid vett läbi.

Samuti märgivad tööandjate esindajad, kellel on endal õppekogunemise kogemus, et õppekogunemised võiks läbi viia intensiivsemalt ja sisukamalt ning selle võrra lühema ajaga.

Kuna ma seal osalesin, siis tegelikult selle kaks nädalat, mis ma seal metsas veetsin, oleks täiesti, päevaga oleks saanud selle kõik läbi teha.

Eks ta selline kummi venitamine on küll, et palju asju saaks palju tõhusamalt teha ja palju kiiremini. Samas harjutamine on vajalik. See ongi see, et kutsutakse see väeosa kokku ja üritatakse panna mehed koos töötama. Kui kvaliteetselt seda tehakse, see on muidugi oma asi, aga mõte iseenesest on hea.

Üks tööandja esindaja, kes on õppekogunemisel ka ise osalenud, märgib, et reservväelaste jaoks on oluline kohtuda õppekogunemisel vanade tuttavate ja teenistuskaaslastega ning seetõttu võiks korraldamise juures silmas pidada seda, et kohale kutsutaks inimesi üksuste kaupa.

Kui sa saad ajateenistusest hästi palju häid sõpru, kui sa tead, et sa saad seal reservkogunemisel ka nende heade sõpradega kokku, siis see on nagu klassikokkutulek. Aga paraku niipalju kui mina olen käinud, siis iga kord on uued inimesed, ma ei tea, mille alusel nad valivad. Kui nad võib-olla suudaks panna need vanad üksused kokku, siis oleks inimestel suurem motivatsioon, et „oh, ma lähen vaatan, kuidas need ammu sõbrad elavad“.

Heal tasemel läbi viidud õppekogunemine aitaks uuringus osalejate hinnangul parandada ka tööandjate suhtumist, kui teataks, et õppekogunemisele kulutatud aeg on otstarbekalt kasutatud ning töötaja saab sealt uusi kogemusi või teadmisi, mis võivad olla kasulikud ka tööalaselt.

Kui me suhtume väärtustavalt nendesse inimestesse ja sellesse aega ja see aeg annabki mingid lisaoskused, laiemad silmaringi, oskused juhtida, meeskonnas osaleda, siis ma arvan küll, et need inimesed ongi tõhusamad ja ongi paremad ka tööandjale.

Aga tööandjal on lihtsam ka sinna lubada ja omalt poolt ikkagi kaasa aidata ja toetada, kui ta teab, et see inimene, et see aeg on kasulikult ja tõhusalt kasutatud ja ta tuleb mingi hea kogemuse võrra rikkamana. Mitte see, et ta on lihtsalt seal metsa vahel aega veetnud.

Ja kõige hullem on see, et kui personalijuht või personalitöötaja küsib hiljem, et sa olid nüüd kaks nädalat ära, kuidas oli? Ja siis kutt ütleb, et „ah, igavene kummi venitamine“. Siis see levib niimoodi. Siis personalijuht [otsustab, et] järgmine mees läheb palgata puhkusele.

Uuringu käigus selgus, et mõned tööandjad oleksid valmis omalt poolt kinni maksma reservväelaste õppekogunemisel osalevale töötajale tekkiva palgavahe, mis aitaks mõne inimese puhul arvatavasti vähendada vastumeelsust osalemiseks. Sel juhul eeldaks aga ka tööandja õppekogunemistelt suuremat sisukust ja kvaliteeti. Samas ei saa valmisolekut palgavahe hüvitamiseks pidada üldiseks seisukohaks ning kõik tööandjad sellega kahtlemata nõus ei oleks.

Mina mõtlesin siin... See võib-olla tööandjatele ei meeldi, aga näiteks, lihtsalt praegu tuli uitmõte. Kui sul on nii palju reservväelasi töö juures, siis mingi aja jooksul sa kasvõi tööandja kulul selleks nädalaks ajaks, etteplaneeritult. Mul ei ole kahju tegelikult, maksta talle see ja ütelda kõigile, näed, tema on see nädal ära, teeme oma muud töögraafikud, paneme paika. Ja ma pean näiteks mingi aja jooksul võimaldama ühele-kahele [reservväelasele], olenevalt sellest, kui palju mul neid on, mingi protsentuaalne, võib-olla 10%, võimaldama seda täiesti minu kulul, tööandja kulul. Miks mitte!

Mina tööandja esindajana oleksin täitsa nõus tegelikult selle asjaga [hüvitama palgavahe].

Siis on tööandjal õigus minna vaatama, mida nad teevad seal. Kas magavad ja joovad seal või teevad õppust. See on lihtsalt hüpoteetiline.

Ma arvan, et ükski tööandja ei ole sellega nõus [palgavahe hüvitamisega]. Ja ma arvan, et seda erasektorilt nõuda on väga-väga ebaaus. Võib-olla osades ettevõtetes ongi 50% reservväelased, et siis hakata veel neile palka maksma selle eest, et nad saavad riiklikke ülesandeid täita, see on...

Mitmed uuringus osalenud tööandjate esindajad toovad välja, et tööandjatele oleks mugavam, kui töötaja osalemisest õppekogunemisel saadaks teada varem, näiteks aasta alguses, selleks, et oleks lihtsam tegevusi ja puhkuseid planeerida.

Mina isiklikult sooviksin, et etteteatamise aeg oleks pikem. See sama, et miks Kaitsevägi, kes tegelikult peab oskama planeerida, ei saa pikemalt ära planeerida oma kogunemisi, mitte kolm kuud.

Ma arvan, et mul oleks ka mugavam, kui oleks pikem [etteteatamise aeg].

Kaitseväe plaanid tegelikult võiksid ja peaksid olema pikemalt ette planeeritud. Praegu see vist tuleb pooleaastase etteteatamisega see teavitus, tegelikult ideaalne oleks, et kuna puhkuseplaan teha aasta alguses, et siis tegelikult oleks hea kui saaks teavituse üks aasta ette, siis tegelikult saab alati planeerida ja ei ole probleemi selles osas.

Samuti tuuakse uuringu käigus välja seisukoht, et nii reservväelasele kui tööandjale oleks mugavam, kui õppekogunemisel osalemise aega oleks võimalik mingil määral paindlikumalt valida. See aitaks vältida olukorda, kus õppekogunemine langeb reservväelase jaoks kas isiklikel või tööalastel põhjustel väga ebasobivale ajale.

Kui on kaitseväeteenistus ja vastavad kohustused, siis peaks ju olema mingi regulaarsus, et kui tihti sinna kordusõppustele kutsutakse. Aga kui mul oleks endal seal midagi valida, et a la viie aasta jooksul, kolme aasta jooksul ma pean ühe korra käima, mul ongi võimalik ise valida see aeg. Võib-olla mul on võimalik ka ise valida oma sõpradega, kellega me oleme vanad võitluskaaslased, kokku leppida ja koos minna sinna/---/. Ma valingi mingis perioodis, millise õppekogunemise ma valin, mitte see, et nüüd sa pead minema täpselt seal ja siis. Ma tõesti, mulle üldse see ei sobi ja siis ma slikerdan kõrvale. Aeg on edasi läinud, tegelikult inimesel peaks endal ka mingi võimalus olema oma aktiivsust ja oma kohusetunnet näidata, aga talle sobival ajal. Miks see peaks olema niimoodi ette kirjutatud?

Tööandjal on palju parem olla riigitrüü, kui tõesti - vaat see nädal mul ei sobi seda inimest lasta. /---/Aga ma saan aru – see on oluline minna, aga vaat siis [muul ajal] oleks täitsa okei. Ja keegi teine tahab teistpidi minna, et riigilt oleks ka natuke sellist paindlikkust ja mõistmist vaja.

Fookusgrupis osalenute vahel tekib arutelu ka reservväelaste tervisekaitse teemal õppekogunemise ajal. Üks uuringus osaleja märgib, et haigestus reservväelaste õppekogunemisel osalemise järel puukborrelioosi. Seejärel tekkiva diskussiooni käigus leitakse, et kuna reservväelased viibivad õppekogunemise ajal vabas looduses, on neil suur risk nakatuda puukidega levivasse haigusesse. Seega võiks neile olla tagatud riigi poolt tasuta vaktsineerimine. Kuna puugivaktsiin on aga küllaltki kallis, võiks ka see olla üks motiveerivaid tegureid õppekogunemisel osalemiseks.

Kui metsas nokkisin endalt kolm puuki maha, siis ma mõtlesin küll, et kui ma nüüd jään haigeks – ma jäingi. Kui minuga midagi juhtub, kes siis pangalaenu minu eest maksab?

Kuna see on ju ka selles mõttes töö, siis selle eest võiks küll riik hoolitseda, et need inimesed on ette valmistatud selleks./---/ Nendel, kes välitingimustes töötavad tegelikult. Ja see metsa saatmine on ju täpselt see sama asi, iga põõsa alt sa võid saada [puugi].

Tegelikult maksab see süst nii palju, aga nüüd ma saan selle [õppekogunemisel osalemise korral] tasuta. Juba hakkad mõtlema.

Hoolitsus ja ettenägemine nende inimeste osas, keda sa kutsud riigi kohustust täitma, kas see ei ole siis riigi kohustus? Et nad oleks ette valmistatud kasvõi selle vaktsineerimise mõttes.

Samuti toovad uuringus osalenud välja, et õppekogunemistel osalemisega võiks reservväelasele kaasneda mingi hüvede pakett, mille puhul inimene näeks, et saab kulutatud aja eest ka midagi vastu. Puugivaktsiin on sealjuures näiteks ühest sellisest võimalikust pakutavast hüvest.

Seal ongi siis pakett, mida me vastu pakume. Kas puugisüst on piisav argument, aga seal võiks olla veel atraktiivset, et ma pakun sulle... Periood on muidugi lühike, et seal väga palju midagi sellist pakkuda. Nagu sõjaväeteenistuses, et saad autojuhiloa või midagi taolist. Vaevalt. Aga võib-olla sa saad midagi välja pakkuda, mitte tuim kutse, et näed, see kogunemine sisaldab seda – võib-olla esmaabikursus või midagi huvitavamaks teha, ma ei oska praegu öelda, mis see võib olla. Mõni ütleb kohe, et oh, hea meelega lähen.

Täpselt. Sealt algavad need kuulujutud, et riik pakub mulle sellise paketi vastu, ma hea meelega lähen metsa roomama.

Üks osaleja toob välja probleemi, et õppekogunemistel osalemisest kõrvale hoidmine on praegusel ajal liiga lihtne.

Ja siis on tõesti see, et vanasti löödi ju põial otsast, et mitte sõjaväkke minna, aga kui see on nii lihtne, et ah, ma ei saanud ju seda kutset kätte.

Lisaks esineb ka seisukoht, et suhtumist õppekogunemistesse polegi tarvis parandada, kuna tegu on põhimõtteliselt kasutu ajaraiskamisega.

Ma ausalt öelda ei oskagi seda öelda, et kuna ma ise pean seda ka samuti täiesti mõttetuks aja raiskamiseks, siis ma ei näegi põhjust, miks see suhtumine sellesse peaks positiivsemaks muutuma.

4.2. Infovahetuse ja teavitusega seotud aspektid

Uuringus osalenud tööandjate esindajad toovad välja ka mõningaid parandusettepanekuid infovahetuse ja teavituse osas.

Ühest küljest tuuakse välja, et õppekogunemiste kohta on avalikkuses üldiselt infot küllaltki vähe. Leitakse, et võiks olla senisest oluliselt rohkem meediakajastust, mis aitaks luua selgemat pilti õppekogunemistel toimuvast ning seeläbi kummutada levinud eelarvamusi.

Võib-olla isegi vähe on praegu seda infot õppekogunemiste kohta. Mul isegi ei tulegi meelde, et oleks silma jäänud, ma olen küll kuulnud, et on õppekogunemised jälle, aga nagu rohkem infot selle kohta kuidagi meedias on vähe.

Samas võib-olla isegi meediakajastust ja sellist asja rohkem, et mida seal siis tehakse, et ei oleks ettekujutus, et istutakse kuskil, kaevatakse kraavi ainult ja roomatakse sopas või siis istutakse kuskil kasarmus ja midagi teha pole.

Võib-olla ma ise ootaks äkki kas siis, ütleme, nii-öelda Kaitseväge poole pealt natuke rohkem sellist positiivset kampaaniat, suhtlemist, avalikustamist, sellist pöördumist sinu isamaalisusele, sinu eetilisele, sinu kohusetundele koputades.

Ainult südametunnistusele saab koputada, siin muud ei aita. /--/ Sest ega me piitsaga ei saa kedagi siin ümber kasvatada.

Inimeste põhihirmud on see, et ei teata, kuhu mind kutsutakse, siis võivad olla mingisugused stereotüübid, mingid arvamused, mida tuleks kummutada, mis tegelikult toimub. Teine asi on finantshirm, mis tuleks ära maandada, ma arvan, et kui need asjad on maandatud, siis on üks asi olemas.

Eraldi teavitatus võiks aga olla suunatud ka tööandjatele, selleks, et neil oleks selgem ettekujutus oma õigustest ja kohustustest seoses asutuses või ettevõttes töötavate reservväelastega ja nende osalemisega õppekogunemisel. Ühest küljest võiks selline informatsioon anda tööandjale sõnumi, et õppekogunemisel veedetud aeg on kasutatud otstarbekalt. Teisalt saaks tööandja omakorda teavitada ettevõtte või asutuse töötajaid.

Jaa, miks mitte [jagada rohkem infot]. /---/ Ma ei näe midagi halba selles, et kui meil see intranetis käib läbi, et sellised on... Õppekogunemise kohta saadavad info, et oleks inimesed ette informeeritud, et kuidas see asi toimub ja mis seal tehakse. Iseenesest ma ei näe selles ettevõtja või tööandjana midagi negatiivset. Miks me ei võiks seda rohkem siin töötajatele jagada.

Tööandja tahaks ka teada, et mis ta siis paremat [õppekogunemiselt] tagasi saab või mis seal siis tegelikult head juhtub.

Mida tegelikult Kaitsevägi või riik võiks teha küll, ta võiks ettevõtte juhte informeerida selles osas, et teie ettevõttes töötavad nii ja nii palju reservkaitsevaelasi, sellest protsessist ülevaade võiks olla. Ja mis on võimalused. /---/ Ma saan aru, et seal on tegelikult erinevad võimalused, kuidas neid kompenseeritakse, kuidas midagi tehakse, mis on seaduslikud õigused. Positiivsed noodid nagu infokiri ettevõtjatele ei oleks üldse paha idee. /---/ Tegelikult kui ettevõtjale see selgeks teha, et ajateenistus ja Kaitsevägi, see võib ka mõjuda ettevõtjale selles mõttes hästi, et inimene on natuke oma keskkonnast väljas, puhkab vähemalt tööalaselt ja äkki õpib veel midagi juurde ka, siis võib-olla otsitaks ka lahendusi, kuidas võimaldada töötajatel paremini sinna õppekogunemistele minna.

Võib-olla tõesti, et kui tööandjaid kutsuda, teha nendega mingit tööd, et kutsuda neid tutvustusüritustele ja näidata ja seletada, et mida seal õppekogunemistel tehakse ja kuidas nagu tööandjal sellest tulevikus kasu on, et milliseid olulisi oskusi seal omandatakse ja et see on ka nagu koolitus inimesele ja ta täiendab seal oma mingeid oskusi, võib-olla siis on nagu sellest [abi].

Ettepanekuid tehakse ka reservväelastele saadetavate kutsete osas. Üks uuringus osaleja toob välja, et õppekogunemise kutse võiks sisaldada võimalikult palju informatsiooni selles osas, milliseid positiivseid võimalusi õppekogunemisel osalemine pakub, nii et tegemist oleks omamoodi müügitmaterjaliga. Teine uuringus osaleja tõstatab küsimuse, miks ei saadeta õppekogunemisega seotud infot või kutset kodaniku ametlikule Eesti riigi e-posti aadressile.

Kui need kutsed esitatakse väheke sellises formaadis, et see ei ole nii-öelda kohustus, et te peate Eesti Vabariigi seadusega nüüd ilmuma, vaid on ikkagi ära toodud ka, et te olete kutsutud sinna, te tulete koos nende oma kamraadidega, mis on need tegevused, mis seal tehakse, mis on tulem, mis on eesmärk. See kutse võiks olla natuke ka müügitmaterjal. Sellist asja teha ei ole väga keeruline, natukene läbi mõelda, mida sinna kirjutada tuleb, paar pildikest juurde ja ongi olemas. Ja ma arvan, et sellest juba võiks tegelikult see protsent, kes tulevad, juba võiks suurendada.

Kõigil kodanikel on ametlik Eesti riigi postiaadress, e-mail. Miks seda ei kasutata suhtlemisel oma kodanikega?

5. Sõnumite testimine

Üks osa uuringust puudutas ka reservväelaste õppekogunemiste võimalike mainekampaania sõnumite testimist. Tööandjate fookusgrupis osalejatele esitati viis sõnalises vormis sõnumit, millele paluti anda tagasisidet. Telefoniintervjuude käigus mainekampaania sõnumeid ei käsitletud.

5.1. Tubli töötaja sõnum

Esimene välja pakutud sõnum kõlas järgmiselt: „Reservväelane on kohusetundlik, järelikult tubli töötaja.“

Tubli töötaja sõnumi sisuga ei olnud fookusgrupis osalenud nõus või jäi selle sõnumi mõte veidi segaseks. Märgiti, et reservväelaste õppekogunemisel osalemine ei pruugi tingimata näidata töötaja kohusetundlikkust ning kohusetundlikkus õppekogunemisel ei pruugi automaatselt kehtida töötamise kohta.

Mida selle all mõelda?

Mina ei usu, et ainult selle lause baasil, et ta on kohusetundlik... Punkt 1, kas ta üldse on kohusetundlik? Ja sellest automaatselt [järeldata], et ta on tubli töötaja? Ta võib olla motiveeritud seal kaevikus istuma või püssi laskma, roomama, aga võib-olla kui ta peab mul siin laua taga istuma, siis ta ei viitsi või...

Sellest mina küll ei julgeks mingit järelmust töötamise kohta teha.

5.2. Kohuse täitmise sõnum

Teise sõnumina pakuti osalejatele välja: „Kui inimene täidab oma kohust riigi ees, täidab ta ka kohust tööandja ees.“

Kohuse täitmise sõnumi sisuga on fookusgrupis osalejad nõus. Kohuse täitmise sõnum on fookusgrupis osalejate arvates sarnane varem käsitletud tubli töötaja sõnumiga, ent sisukam, täpsem ja konkreetsem ning paremini sõnastatud.

Siin on rohkem võib-olla seda iva.

Siin on tõesti, et see, kes täidab oma kohust, täidab oma kohust igal pool.

Ma arvan, et mina olen selle väitega nõus.

Ma ka [olen selle väitega] pigem nõus.

Kusjuures selle sisu on enam-vähem sama mis eelmine, ainult et ta on palju paremini öeldud.

5.3. Kaitstud ettevõtete sõnum

Kolmanda sõnumina esitati fookusgrupis osalejatele: „Kui riik on kaitstud, on ka ettevõtted kaitstud“.

Kaitstud ettevõtete sõnumi puhul tuuakse välja, et see on hea loosung ning üldiselt ollakse sõnumi sisuga nõus. Kaitstud ettevõtete sõnumi negatiivseks küljeks ongi aga loosunglikkus ning liigne abstraktsus. Üks osaleja märgib vastuolu, et riigi ja ettevõtete kaitstud on tegelikult kaks eri asja ning riigi kaitsest ei pruugi piisata selleks, et ka ettevõtte oleks kaitstud, kuna ärilisi riske see ei kõrvalda.

See on ilus loosung küll. Raske on vastu väita. Loosungina kõlab kenasti.

Justnimelt loosung, suhteliselt abstraktne.

Minul tekib kohe selline paralleel küberkaitsega näiteks, et kui riigi e-kanalid töötavad ja sinna keegi sisse ei häki, siis arvatavasti see levib ka tegelikult ettevõtetele – näiteks Hiina ettevõtted ei saa tööstus-spionaaži teha või neil on keerulisem teha, kui üleüldine kaitse on peal.

Füüsilises mõttes on kõik õige, aga ettevõtte võib ju pankrotti minna ka siis, kui riik on kaitstud. Selles mõttes.

5.4. Vaba riigi sõnum

Neljas sõnum, mida tööandjate fookusgrupis testiti, kõlas järgmiselt: „Riik annab ettevõtlusvabaduse, hoia sina vaba riiki. Anna selleks oma väike panus, saada reservväelane õppekogunemisele/toeta reservväelase õppekogunemisel osalemist.“

Neljanda, vaba riigi sõnumi osas esineb fookusgrupis nii positiivseid kui negatiivseid arvamusi. Ühest küljest leitakse, et tegu on hea üleskutsega ning mida rohkem tööandjad toetavad reservväelaste osalemist õppekogunemisel, seda parem. Teisalt aga heidetakse ka sellele sõnumile ette liigset loosunglikkust. Lisaks toovad uuringus osalejad välja, et kuna tööandjal ei ole valikut töötaja õppekogunemisel osalemise osas, siis ei ole sellisel sõnumil – „saada reservväelane õppekogunemisele“ - ka suurt mõtet. Pigem ongi siis justkui eeldatud, et tööandjad rikuvad seadust ning tekitavad õppekogunemisel osalemisele takistusi.

Mina olen sellega ka nõus, ilma täpsustamise ja detailideta.

Päris hea loosung või üleskutse.

Mina näiteks toetan seda väidet. Ma ise arvan, et mida rohkem reservväelasi käib õppekogunemistel, seda kiiremini Kaitsevägi hakkab muutuma. /---/ Mida rohkem inimesi käib kogunemistel, seda parem. Sellepärast me peaksimegi toetama, et nad osaleksid seal.

Riik, ole usaldusväärne, et ei oleks loosungid ainult, täida see sisuga!

„Saada reservväelane õppekogunemisele“. Nagu ma ütlen, minul ei olegi valikut, ma ei saagi ju talle muud öelda kui kätt suruda. See selles mõttes kõlab küsimusena, et ühtepidi on seadus, siis teistpidi küsitatakse, et kas sa ikka... Palun täida seadust! Siia on juba eeldus sisse kirjutatud, et kõik maksavad mustalt palka ja kõik rikuvad seadust ja kõik nihverdavad ja nahverdavad. See küsimus on nagu selles mõttes... Ei meeldi.

Mulle ka see küsimuse püstitus ei meeldiks. Kui eeldada, et kõik sullerdavad ja kõik tahavad kõrvale hiilida.

5.5. Raha paigutamise sõnum

Viies fookusgruppis osalejatele välja pakutud sõnum kõlas järgmiselt: „Paiguta raha reservväelasesse, ta toob selle mitmekordselt tagasi.“

Raha paigutamise sõnum tekitab fookusgruppis küllaltki elava arutelu. Ühest küljest leitakse, et tööandja võiks hüvitada töötajale õppekogunemisel osalemisest tekkiva palgavahe, sest tänu sellele tõuseks töötaja motivatsioon ning lisaks muutuks ta ka oma tööandjale lojaalsemaks. Teisalt tuuakse välja, et töötajatesse ja nende oskustesse tuleks raha nii või teisiti investeerida, reservväelane ei ole selles mõttes erinev ning ilmselt leidub ka paremaid rahapaigutamise võimalusi kui õppekogunemisega seotud võimalikud kulutused. Lisaks leitakse, et kui tööandja paigutab raha reservväelasesse, siis soovib ta ka konkreetsemalt teada, milliseid uusi teadmisi või oskusi töötaja õppekogunemisel omandab.

Ma arvan, et on paremaid rahapaigutamise võimalusi.

Mina näiteks arvan, et see tegelikult töötab, kui kasutada seda näidet, et kui inimene kaotaks palgas 50%, aga tegelikult tööandja ütleb, et sa kaotaks 50%, aga lepime niimoodi kokku, et ma maksan sulle palka edasi, sa palgata puhkust ei pea võtma, see inimene on tegelikult tänulik, kui ta on normaalne ja aru saab asjadest. Ja ta on lojaalsem tegelikult tööandjale.

Siin on ikkagi mingid solidaarsed lahendused võimalik, et kui maksab riik pool, et siis tööandja mõtleb väga tõsiselt see teine pool sellest rahast kogunemise ajaks juurde panna. Et sa ei saa ainult ühte kraavi seda vastutust ja käru lükata.

Praeguses situatsioonis, kus need asjad väga kiiresti ei muutu... Tööandja saaks ära kasutada, et seda inimest endale lojaalsemaks saada.

Eks see sama loosung – „Paiguta raha töötajasse, see toob mitmekordselt tagasi“. Reservväelane on täpselt samasugune töötaja. Teist sa pead koolitama, IT inimest IT alal jne. Ma ei eristaks seda, ma ei saa hästi aru sellest.

Aga siis see peaks ka tööandjale teada olema [mida reservväelane õppekogunemisel õpib]. Praegu on pigem see, et on... Mis see üldarvamus on? Et on mõttetu ajaveetmine?

5.6. Sõnumite võrdlus

Viie võimaliku mainekampaania sõnumi võrdluses leiavad tööandjate fookusgruppis kõige suuremat poolehoidu kohuse täitmise sõnum ning vaba riigi sõnum. Kuueliikmelises grupis saab kumbki sõnum kolm poolthäält.

Vaba riigi sõnumi puhul tuuakse positiivsena välja, et see juhib tähelepanu riigi ja ettevõtja vahelisele partnerlusele – see mõjub tööandjale motiveerivalt. Teisalt sõltub uuringus osalejate sõnul vaba riigi sõnumi puhul palju ka sellest, kuidas seda täpselt esitatakse. Selle sõnumi kasutamise puhul tekib tööandjatel õppekogunemise osas ka ootus, et töötaja ei pea seal riskima oma tervisega ning tuleb tagasi kogemuste võrra rikkamana.

Mulle meeldib see, et see [vaba riigi sõnum] algab riigist, selles mõttes, et see on selline partnerlus, et see ei ole see, et ma löön käe kulpi ja ütlen, et ma olen kõigeks valmis, aga siin on

nagu selline – riik ütleb, et tegutse raamides, mis on võimalikult laiad ja tänu sellele ma olen lojaalne ja tahan riiki toetada.

Oluline on see ka, et kus seda [vaba riigi sõnumit] täpselt kasutatakse. Kas see tuleb mingi kirjakesega? Loosung, tööandjale.

Mina vist siis ka pigem valiks neljanda, aga seda tuleb väga veel mõelda, kuidas seda sõnastada. Midagi pole öelda, tööandja tahab ikkagi midagi tagasi saada, ta tahab seda töötajat tervena ja paremana tagasi saada, kui ta sealt minema saatis enda juurest.

Just see, et ta on tervena tagasi. Meil küll õppuste ajal relvaohutusele pöörati rõhku, et keegi endale kuuli jalga ei laseks. Aga see, et keegi ei külmetaks. /---/ Aga just see, et oleks hea varustus ja siis inimene tuleb tervena tagasi.

KOKKUVÕTE

Sotsiaal- ja turu-uuringute firma Saar Poll viis jaanuaris-veebuaris 2014 läbi uuringu, mille fookuses olid Kaitseväge reservväelaste õppekogunemised. Käesolevas aruandes käsitletakse üht uuringu sihtgruppi, kelleks on tööandjad. Uuring viidi läbi kvalitatiivmeetodil. Kokku toimus üks fookusgrupivestlus ja 9 telefoniintervjuud tööandjate esindajatega.

Uuringus osalenud tööandjate esindajate kokkupuuted reservväelaste õppekogunemistega on küllaltki erineval tasemel. Respondentide hulgas leidub mehi, kes on ise reservväelased ja õppekogunemistel osalenud. Mitmete tööandjate sõnul esineb nende asutuses üks-kaks juhtumit aastas, kui mõni asutuse töötaja on kutsutud reservväelaste õppekogunemisele. Kõigil tööandjatel aga sellist kogemust ei ole. Üldiselt puudub tööandjatel selge ülevaade sellest, kui palju on ettevõtte või asutuse töötajate hulgas reservväelasi. Mõnikord ei tea tööandjate esindajad kindlalt isegi enda staatust.

Üldiselt suhtuvad tööandjad oma töötajate osalemisse reservväelaste õppekogunemistel mõistvalt ja aktsepteerivalt ning seda võetakse kui seadusega ette nähtud kohustust. Valdavalt pole töötajatele selles osas mingeid takistusi tehtud. Samuti leitakse, et kuna õppekogunemine on enamasti lühiajaline, siis ei põhjusta see ka tööalaselt ületamatuid probleeme. Töötaja osalemine õppekogunemisel on võrreldav haiguspuhkuse või muu puhkusega, mille korral tuleb samuti teha tööga seonduvaid ümberkorraldusi.

Suuremad probleemid võivad tekkida aga juhul, kui õppekogunemine toimub ettevõtte seisukohalt väga ebasobival ajal või liialt lühikesest etteatamisega, kui õppekogunemisele kutsutakse võtmetähtsusega töötaja, keda on raske või võimatu asendada, või kui õppekogunemisel osaleks korraga arvestatav osa töötajatest. Eraldi probleemina tuuakse välja, et lühikeseks ajaks on asendajat leida keeruline. Töökorraldusega seotud probleemide puhul võiks uuringus osalenute hinnangul olla üheks lahenduseks see, kui õppekogunemisel osalemine oleks tööandjale pikemalt ette teada (nt aasta alguses), nii et sellega saaks tööprotsesside ja puhkuste planeerimisel varakult arvestada.

Mõned uuringus osalenud tööandjate esindajad märgivad, et töötaja osalemine õppekogunemisel on tööandjale soodne, kuna aitab kokku hoida palgaraha. Teisalt leitakse, et tööandja jaoks kaalub töötaja puudumise negatiivne mõju üles palga arvelt saavutatava rahalise kokkuhoiu. Leitakse aga, et töötaja osalemine Kaitseväega seotud tegevustes on positiivne, kuna see annab talle uusi teadmisi ja kogemusi, mis võivad olla kasulikud ka tööalaselt – enamasti mainitakse seda aga ajateenistusega seoses.

Mitmed uuringus osalejad toovad välja, et õppekogunemistel on ühiskonnas üldiselt negatiivne maine ning sellega seoses esineb palju eelarvamusi. Samas esineb ka arvamust, mille kohaselt on kogu Eesti Kaitseväge maine viimasel ajal paranenud. Uuringus osalenute sõnul sõltub reservväelaste omapoolne suhtumine õppekogunemistesse mitmetest asjaoludest - inimtübist, vanusest, perekondlikest oludest, tööst ja sissetulekust ning varasematest kokkupuudetest Kaitseväega. Positiivsemad aspektid reservväelaste jaoks on võimalus puhata ja kohtuda vanade tuttavatega, samuti vaheldus tavaelule. Õppekogunemistele võib ajendada minema ka üldine huvi riigikaitseliste

tegevuste vastu. Peamiseks negatiivseks aspektiks, mis mõjutab reservväelase osalemist õppekogunemisel, on tööandjate arvates rahaline kaotus. Eriti oluline takistus on see just kõrgemapalgaliste puhul, kellel on kõrgem elustandard ning kellel võivad seetõttu tekkida probleemid igapäevaste kohustuste täitmisel. Sellest tulenevalt on inimesed kohati sunnitud kasutama õppekogunemisel osalemiseks oma põhipuhkuse päevi. Samuti toovad tööandjad välja, et reservväelane võib õppekogunemisest kõrvale hoida ka lihtsalt laiskuse või mugavuse tõttu. Lisaks võivad õppekogunemisel osalemist takistada pere, töö, õpingute või tervisega seotud asjaolud.

Uuringus osalenute sõnul saaks parandada reservväelaste suhtumist õppekogunemistesse sellega, et neile makstaks tasu vastavalt tavapärasele palgale. Oluline oleks tööandjate arvates aga ka tõsta õppekogunemiste taset - seda nii korralduse, õpetamise efektiivsuse, toitlustuse, varustuse kui üldise kaitseväge poolse suhtumise osas. Need respondendid, kes on ise õppekogunemistel osalenud, leiavad, et kogunemisi võiks läbi viia intensiivsemalt ja sisukamalt ning selle võrra lühema ajaga. Õppekogunemise heal tasemel läbi viimine aitaks parandada ka tööandjate hoiakuid. Mõned tööandjad oleksid nõus omalt poolt töötajale hüvitama palgavahe, kuid sel juhul eeldaksid nad, et õppekogunemisele kulutatud aeg on kasutatud otstarbekalt ning töötaja on saanud kogemuse võrra rikkamaks. Oluline oleks pöörata tähelepanu ka reservväelaste tervisekaitsesele õppekogunemise ajal. Näiteks võiks puugivakstiin olla osaks hüvede paketist, mille reservväelane õppekogunemisel osalemise eest vastu saab.

Samuti leiavad uuringus osalenud tööandjad, et etteteatamise aeg seoses töötaja õppekogunemisel osalemisega võiks olla pikem. Tuuakse välja ka ettepanek, et reservväelasel võiks olla võimalus õppekogunemisel osalemise aega paindlikumalt valida. Uuringus osalenud leiavad ka, et sooviksid saada õppekogunemiste kohta (sh oma õiguste ja kohustuste kohta) senisest enam informatsiooni, olgu see siis suunatud otseselt tööandjatele või üldise meediakajastusena.

Üks osa uuringust puudutas ka reservväelaste õppekogunemiste võimalike mainekampaania sõnumite testimist, mis viidi läbi vaid tööandjate esindajate fookusgrupis. Kokku esitati viis sõnalises vormis sõnumit, millele paluti anda tagasisidet.

Tubli töötaja sõnumi sisuga [„Reservväelane on kohusetundlik, järelkult tubli töötaja.“] ei olnud fookusgrupis osalenud nõus. Leiti, et kohusetundlikkus õppekogunemisel ei pruugi automaatselt kehtida töötamise kohta. Kohuse täitmise sõnum [„Kui inimene täidab oma kohust riigi ees, täidab ta ka kohust tööandja ees.“] kannab uuringus osalenute sõnul enam-vähem sarnast ideed, kuid annab seda paremini edasi. Kaitstud ettevõtete sõnumi [„Kui riik on kaitstud, on ka ettevõtted kaitstud.“] sisuga ollakse üldiselt nõus, kuid märgitakse, et see on liiga abstraktne. Üks osaleja toob välja, et riigi kaitstud ei kõrvalda ettevõtete ärilisi riske. Vaba riigi sõnumi puhul [„Riik annab ettevõtlusvabaduse, hoia sina vaba riiki. Anna selleks oma väike panus, saada reservväelane õppekogunemisele/toeta reservväelase õppekogunemisel osalemist.“] tuuakse positiivsena välja asjaolu, et see sõnum põhineb riigi ja ettevõtja partnerlusel ning mõjub seetõttu tööandjale motiveerivalt. Negatiivsena tuuakse selle sõnumi puhul aga välja, et kuna tööandjal on kohustus lubada oma töötaja õppekogunemisele, siis ei ole sõnumil "saada reservväelane õppekogunemisele" suurt mõtet. Raha paigutamise sõnumi osas [„Paiguta raha reservväelasesse, ta toob selle mitmekordselt tagasi.“] leitakse, et mõned tööandjad oleksid valmis hüvitama töötajale õppekogunemisel osalemisest

tekkiva palgavahe, kuid tegelikult tuleks töötajatesse ja nende oskustesse raha investeerida nii või teisiti, sõltumata sellest, kas tegu on reservväelasega või mitte.

Viie võimaliku mainekampaania sõnumi võrdluses leidsid tööandjate fookusgrupis kõige suuremat poolehoidu kohuse täitmise sõnum ning vaba riigi sõnum.