

Sisekaitseakadeemia
Sisejulgeoleku instituut

Alar Ridamäe

MSI090

ISIKUKAITSET TEOSTAVATE POLITSEIAMETNIKE
PROFESSIONAALSUSE KASVU VÕIMALUSED

Magistritöö

Juhendaja:

Maiko Martsik, MA

Tallinn 2011

ANNOTATSIOON

SISEKAITSEAKADEEMIA

Sisejulgeoleku instituut	Kuu ja aasta: mai 2011
Töö pealkiri: „Isikukaitset teostavate politseiametnike professionaalsuse kasvu võimalused“	
Töö autor: Alar Ridamäe	Olen nõus oma lõputöö kättesaadavaks tegemisega elektroonilises keskkonnas. Allkiri:
<p>Lühikokkuvõte:</p> <p>Käesolev magistritöö on esitatud 105 leheküljel. Viidatud allikate nimekirja kuulub 63 nimetust. Töös on esitatud 2 joonist ja 7 lisa. Magistritöö on kirjutatud eesti keeles ning kokkuvõtte on esitatud inglise keeles. Magistritöö eesmärk on analüüsida isikukaitset teostavate politseiametnike professionaalsuse kasvu võimalusi Politsei- ja Piirivalveametis. Eesmärgi saavutamiseks analüüsiti isikukaitse kujunemise ajalugu, erinevate autorite teoreetilisi käsitlusi professionaalsuse arendamisest, ametnike arengu tagamise võimalusi ning isikukaitseametnike arusaamu sellest. Isikukaitseametnike seas viidi läbi ankeetküsitlus, fookusgrupi intervjuu, küsitleti välisriikide eksperte ning analüüsiti saadud tulemusi. Kvantitatiivse uurimuse tulemusi on analüüsitud signatuurtestiga. Uurimustöö tulemustest lähtuvalt leiti, et ihukaitsjate professionaalsuse kasvule aitab kaasa Politsei- ja Piirivalveameti ning Sisekaitseakadeemia spetsialistide töörühma poolt ihukaitsja kutse- ja koolitussüsteemi ning esma- ja täienduskoolituse õppekavade väljatöötamine. Ihukaitsja kutsesüsteem tuleb töötada välja vastavalt Eestis kehtestatud kaheksaastmelisele kvalifikatsiooniraamistikule. Koolituse läbinutele tuleb väljastada kutsetunnistus. Politsei- ja piirivalvekolledži õppekavades tuleb kehtestada isikukaitsealane õpe. Magistritöös esitatud seisukohad aitavad kaasa ihukaitsjate kvalifikatsiooniraamistiku ja kutsestandardite väljatöötamisele ning ka õppekavade koostamisele.</p>	
Võtmesõnad: isikukaitse, professionaalsuse kasv, areng, kvalifikatsioon, koolitus, karjäär, motivatsioon	
Võõrkeelsed võtmesõnad: personal protection, professional growth, development, qualification, training, career, motivation	
Säilitamise koht: Sisekaitseakadeemia sisejulgeoleku instituut	
Kaitsmisele lubatud	
Sisejulgeoleku instituudi juhataja	Allkiri:
Vastab lõputöö nõuetele	
Juhendaja:	Allkiri:

SISUKORD

SISSEJUHATUS.....	3
1. ISIKUKAITSEAMETNIKE PROFESSIONAALSUSE ARENG	7
1.1. Isikukaitse kujunemise ajalugu.....	7
1.2. Professionaalsuse teoreetilised lähtekohad.....	16
2. ISIKUKAITSEAMETNIKE PROFESSIONAALSUSE TAGAMISE VÕIMALUSED	29
2.1. Isikukaitseametnike kutsesüsteemi loomise võimalused.....	29
2.2. Isikukaitseametnike koolitussüsteemi loomise võimalused	39
3. ISIKUKAITSEAMETNIKE ARUSAAMAD PROFESSIONAALSUSE ARENGU VÕIMALUSTEST	49
3.1. Isikukaitseametnike arusaamad ihukaitsjate professionaalsuse arengu vajadustest.....	49
3.2. Isikukaitseametnike arusaamad ihukaitsjate professionaalsuse arengu võimalustest ...	55
KOKKUVÕTE.....	70
SUMMARY	73
KASUTATUD KIRJANDUS	74
LISAD	78
Lisa 1. Isikukaitseametnike karjäärivõimalused.....	78
Lisa 2. Isikukaitseametnike ankeetküsitluse küsimused.....	83
Lisa 3. Isikukaitseametnike ankeetküsitluse analüüsi tulemused.....	89
Lisa 4. Ankeetküsitluse z-testi ja usaldusvärsuse analüüsi tulemused	99
Lisa 5. Isikukaitseametnike fookusrühma intervjuu küsimused.....	102
Lisa 6. EL liikmesriigi isikukaitseüksuse esindaja avatud küsimused	103
Lisa 7. EL liikmesriigi isikukaitseüksuse küsitluse analüüsi tulemused	105

SISSEJUHATUS

Globaalses julgeolekukeskkonnas on sisejulgeolekut tagavate ametnike jaoks välja kujunenud olukord, kus ühest küljest jääb seoses finantskriisiga ressursi järjest vähemaks ning teisest küljest ohu tase seoses terrorismi, relvakonfliktide ja üleüldise globaliseerumisega järjest tõuseb. Sellistest muutustest tingituna on märkimisväärselt kõrgenenud nõudmised ka isikukaitset teostavate politseiametnike kvalifikatsioonile. Tööelu iga valdkonna organisatsioonid ja inividid peavad oma pädevuse säilitamiseks muutuvatele oludele kiiresti reageerima. Ei saa jääda ootama, millal töötaja ei suuda enam toime tulla oma personaalse vastutuselaga, ning see ongi põhjus, miks peab olema proaktiivne ja looma potentsiaali – hoolitsema järjepideva professionaalsuse arengu eest.

Euroopa Liidu liikmesriikide isikukaitseteenistused on äärmiselt huvitatud sellest, et muutuda järjest tõhusamaks ja efektiivsemaks ning teha omavahel veelgi paremat riikidevahelist koostööd. Soovitakse luua paremad võimalused selleks, et mitte keskenduda ainult kaitse all olevate isikute vastu suunatud rünnakute vahetule füüsilisele tõrjumisele, vaid oluliselt rohkem on vaja suunata oma tegevus rünnaku avastamisele juba selle planeerimise käigus ning seda nii liikmesriigi siseselt kui ka kogu Euroopa Liidu sees tervikuna. Selleks, et veelgi parandada koostööd liikmesriikide isikukaitseteenistuste vahel, tuleb leida võimalused isikukaitsega tegelevate ametnike kvalifikatsioonide ühtlustamiseks, rahvusvaheliseks võrdlemiseks ja vastastikku tunnustamiseks.

Magistritöö teema valikul sai otsustavaks igapäevatööst tulenev vajadus muuta senist lähenemist isikukaitset teostava politseiametniku kvalifikatsioonile ja asjaomast praktikat, kuna see ei ole olnud piisavalt jätkusuutlik ja ametnike professionaalsuse arengule suunatud. Professionaalsuse kasvu võimaluste teemavaldkonda põhjalikumalt analüüsima julgustasid töö autorit paljud kolleegid isikukaitse büroost, kes on senise praktika puuduseid ise kogunud.

Magistritöö aktuaalsus seisneb selles, et Politsei- ja Piirivalveameti isikukaitsega tegelevad politseiametnikud (ihukaitsjad) tegelevad väga spetsiifilise politseitööga, mis nõuab tavapolitseiametnikest erinevat kompetentsust, oskusi, teadmisi, sobivaid isikuomadusi, hoiakuid ning vastavat kogemust (professionaalsust). Eesti politsei isikukaitseametnike

professionaalsuse arendamise vajadusi ei ole varem teaduslikult uuritud ning praeguseks väljakujunenud ametnike arendamise praktika ei tugine teaduslikule analüüsile.

Probleem seisneb selles, et Politsei- ja Piirivalveameti isikukaitse bürool puudub ühtne ja terviklik visioon, kuidas tagada isikukaitset teostavate politseiametnike jätkusuutlik professionaalsuse kasv, mis kriteeriumite järgi seda hinnata ja kuidas kvalifikatsioone võrrelda. Politsei- ja piirivalvekolledži kutse- ja/või kõrghariduse õppekava täitnud ametnik saab politseiametniku üldise ettevalmistuse, mis võimaldab tal täita erinevaid korrakaitselisi või piirikontrolliga seotud ülesandeid, töötada kriminaalpolitseis või koguni juhi ametikohal, kuid ametnik ei saa koolist erialast ettevalmistust töötamiseks isikukaitse büroos ihukaitsjana.

Praegu toimub kogu isikukaitsealane koolitus isikukaitse büroos kohapeal, senise kogemuse, praktika ja parema äranägemise järgi, ilma selleks akrediteeritud õppekava ja kutse väljastamise õigust omamata. Ihukaitsja õpe ei ole kuidagi reguleeritud, ega seotud politsei haridussüsteemiga. Hetkel puudub ihukaitsjatel erialane täiendusõppe õppekava, mille läbinutele võiks anda ihukaitsja kutsetunnistuse, mis oleks ka rahvusvaheliselt aktsepteeritav. Samuti on ebamäärased isikukaitse personali värbamise ja ametnike edasise karjääri kujunemise kriteeriumid. Selline selgusetus avaldab mõju ametnike motivatsioonile ja professionaalsusele.

Antud magistritöös käsitleb autor professionaalsuse kasvu võimaluste mõistet läbivalt elukestva õppe kontekstis ja keskendub peamiselt isikukaitset teostavate politseiametnike professionaalsuse arengu vajaduste ja võimaluste välja selgitamisele. Professionaalsuse arengut käsitletakse rahvusvahelises erialakirjanduses pikaajalise elukestva õppeprotsessina, mis algab täiskasvanutel õppimise või koolituse vajaduse välja selgitamisest. Seega on oluline teada, millised on isikukaitset teostavate ametnike arengu vajadused.

Eespool toodust lähtuvalt on magistritööle sõnastatud probleem: millised on isikukaitset teostavate politseiametnike professionaalsuse arengu vajadused?

Magistritöö eesmärk on analüüsida isikukaitset teostavate politseiametnike professionaalsuse kasvu võimalusi Politsei- ja Piirivalveametis.

Selleks, et magistritöö eesmärki saavutada, on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1. analüüsida isikukaitse kujunemise ajalugu;
2. anda ülevaade professionaalsuse kasvu ja arendamise teoreetilistest käsitlustest;
3. selgitada välja isikukaitset teostavate politseiametnike kutsesüsteemi loomise võimalused;
4. selgitada välja isikukaitset teostavate politseiametnike koolitussüsteemi loomise võimalused;
5. analüüsida isikukaitset teostavate politseiametnike professionaalsuse arengu vajadusi;
6. analüüsida isikukaitset teostavate politseiametnike professionaalsuse arengu võimalusi.

Magistritöö koosneb kolmest peatükist ja kuuest alapeatükist. Töö esimeses peatükis analüüsitakse isikukaitsevaldkonna kujunemist, ajaloolist kogemust, õiguslike aluseid ja ihukaitsjate tööpetsiifikat. Seda selleks, et paremini mõista isikukaitset teostavate politseiametnike erisusi ja sellest tulenevaid erivajadusi ihukaitsjate professionaalsuse arendamisel. Samuti antakse ülevaade professionaalsuse kasvu ja arendamist käsitlevatest teooriatest, et selgitada välja teoreetilised lähtekohad isikukaitseametnike professionaalsuse kasvu võimaluste leidmiseks.

Teises peatükis analüüsitakse erinevaid professionaalsuse kasvu võimalusi: isikukaitse ametnike kompetentsuse arendamist, karjääri ja motivatsiooni mõjutavaid tegureid, selleks et avastada senise arendustegevuse puuduseid ja leida uusi professionaalsuse kasvu võimalusi. Samuti analüüsitakse peatükis isikukaitseametnike professionaalsuse arendamise ühe võimalusena, kasutada ühiskonnas enamlevinud elukutsete esindajate arendamise kvalifikatsiooniraamistikku, loomaks selle mudeli näitel ihukaitsja kutse- ja õppesüsteemi.

Kolmas peatükk sisaldab empiirilist uurimust, milles kasutatakse kombineeritult nii kvantitatiivset kui ka kvalitatiivset uurimismetoodikat. Uuringutulemuste analüüsimisel püütakse välja selgitada isikukaitseametnike arusaamad ihukaitsjate professionaalsuse arengu vajadustest ja võimalustest, millega tuleb arvestada magistritöös tehtavate järelduste ja ettepanekute tegemisel.

Teoreetiliseks lähtekohaks on võetud Tampere Ülikooli Kutsehariduse Uurimiskeskuse juhataja ja kutsepedagoogika professori Pekka Ruohotie teaduslikud seisukohad, mida analüüsitakse ja võrreldakse teiste autorite seisukohtadega. Ruohotie on laialdaselt tunnustatud kutsehariduse ja kutsepedagoogika valdkonna uurija ning teadlane. Ta on avaldanud mitmeid teemakohaseid artikleid ja raamatuid. Ruohotie peamiseks uurimisteenadeks on professionaalsuse kasv, motivatsioon ning enese juhtimine ja arendamine õppijana ja töötajana. Ruohotie on esitanud mitu ajakohast fenomeni, mis mõjutavad professionaalsete oskuste arengut ja teevad professionaalsete teadmiste uuendamise vajalikuks.

Uuringutüübilt on tegemist empiirilise uuringuga ja valitud on ülevaateuurimuse uurimisstrateegia, kus isikukaitset teostavatel politseiametnikelt (valim) kogutakse andmestik standardiseeritud/struktureeritud viisil. Uurimuses kasutatakse kombineeritult nii kvantitatiivset kui ka kvalitatiivset uurimismetoodikat. Andmekogumismeetoditena kasutatakse ankeetküsitlust, fookusrühma struktureeritud intervjuud ja avatud küsimustega küsimustikku. Ankeetküsitlus eelneb intervjuule ehk ankeedi tulemuste põhjal koostatakse intervjuu küsimused. Kvantitatiivse uurimuse tulemuste analüüsimisel ja olulise väljatoomiseks kasutatakse Microsoft Exceli programmi ning andmete usaldusväärsuse kontrollimiseks signatuurtesti. Kvalitatiivse uurimuse tulemuste andmeanalüüsi meetodina kasutatakse sisuanalüüsi. Kogutud andmete abil püütakse kirjeldada, võrrelda ja seletada nähtusi. Uuringutest saadud andmed ja teoreetilisest käsitlusest saadud teooria põhjal pakutakse välja isikukaitsega tegelevate politseiametnike professionaalsuse kasvu võimalused.

Töö autor soovib tänada Ivar Pritsu ja kolleege isikukaitse büroost, kes kõik andsid väärtusliku panuse magistritöö valmimisse. Samuti soovib autor tänada töö juhendajat ja kõiki teisi Sisekaitseakadeemia õppejõude, kes osalesid aktiivselt sisejulgeoleku instituudi magistrikursuse õppeprotsessis ning seeläbi aitasid oma teadmistega kaasa magistritöö valmimisele.

1. ISIKUKAITSEAMETNIKE PROFESSIONAALSUSE ARENG

1.1. Isikukaitse kujunemise ajalugu

Maailmas on läbi aegade riike juhtinud isikud. Enamikus riikides annab rahvas selleks isikule mandaadi ja volitused, mille toel esindab konkreetne isik kogu riiki ja selle huve nii riigisisel kui ka rahvusvahelisel tasandil. Riigi juhtimiseks on vaja riigijuhil langetada erineva kaaluga otsuseid, mis mõjutavad otseselt kogu riigi ja selle elanikkonna käekäiku. Tänapäeval ulatab riigijuhi otsuse mõju tihti ka väljapoole riigipiire, kuna riigid kuuluvad erinevatesse liitudesse ja organisatsioonidesse, sealhulgas ka sõjalistesse. Eeltoodust lähtuvalt on oluline, et riigijuhid oleksid oma otsuste langetamisel objektiivsed ja sõltumatud. Riigijuht ei pea langetatud otsusega kaasneda võiva pahameele tõttu muretsema isikliku julgeoleku pärast. Ka Eesti ei erine selles suhtes millegi poolest teistest riikidest ning seepärast ongi riigijuhtide kaitseks loodud Politsei- ja Piirivalveameti alluvusse isikukaitse büroo. Büroos töötavad isikukaitset teostavad politseiametnikud ehk ihukaitsjad, kes teostavad isikukaitset nii Eesti riigijuhtidele kui ka Eestit külastavatele välisriigi juhtidele. Siinkohal annab autor magistr töö paremaks mõistmiseks lühiülevaate Eesti isikukaitse kujunemise ajaloost.

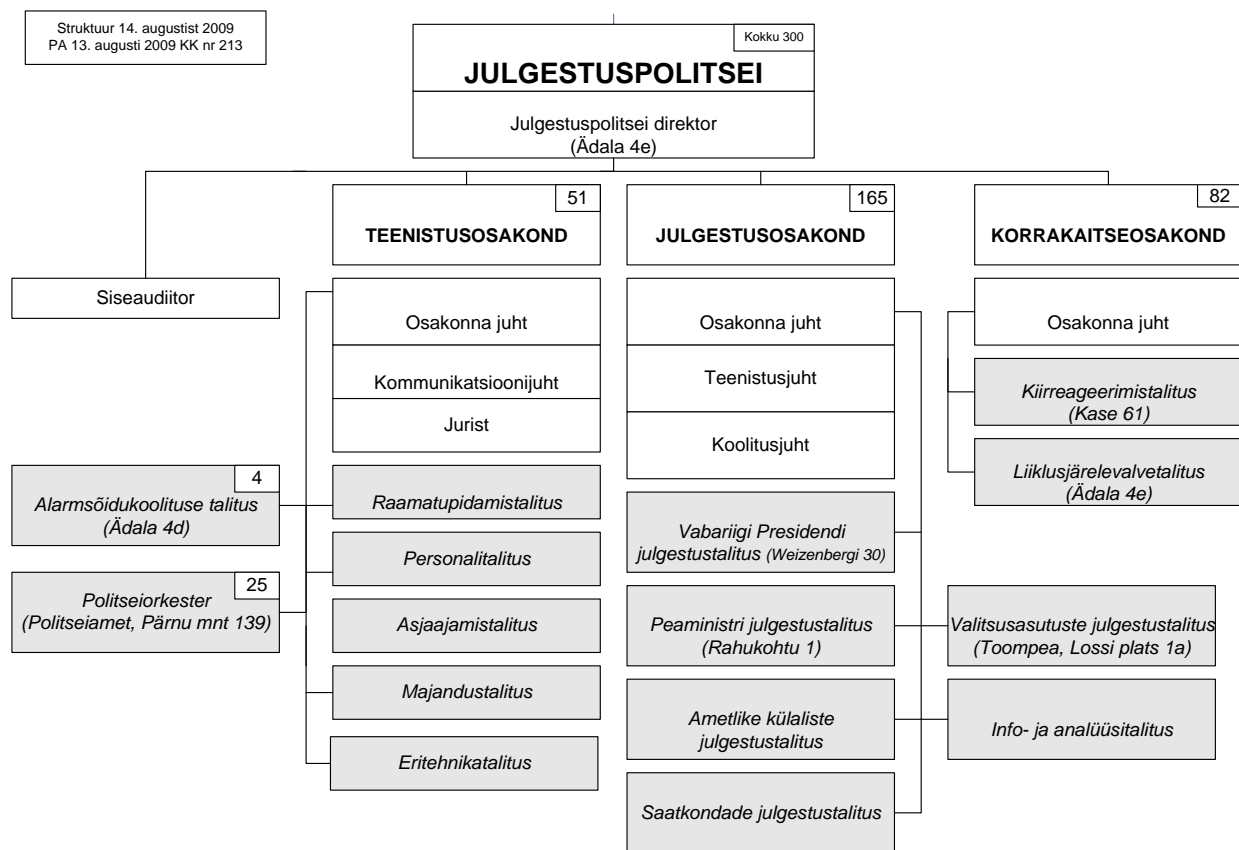
15. mail 1990. aastal toimus järjekordne intrite (NSVL liidulise alluvusega ettevõtete juhte ja töölisi ühendanud nõukogudemeelne liikumine) miiting Toompea lossi esisel platsil. See kasvas üle vägivaldseks meeleavalduseks, mille käigus murti läbi lossi kaitsel olnud miilitsaahelikust ja tungiti Toompea lossi hoovi. Sellest sündmusest ajendatuna tegi toonane Eesti Vabariigi üleminekuvalitsuse peaminister siseministrile ülesandeks formeerida siseministeeriumi koosseisus *spetsiaalne üksus* ning teha sellele ülesandeks „Eesti Vabariigi kõrgemate riigivõimu- ja valitsemisorganite kaitsmine, Eesti Vabariigi Ülemnõukogu esimehe ja peaministri isikliku julgeoleku tagamine, välisriikide valitsusdelegatsioonide autokorteežide saatmine ning Riigikantselei allasutuste valvamine. Moodustati Eesti Vabariigi Siseministeeriumi Eriteenistus. (Siseministri 15.05.1990 käskkiri nr 73)

Eesti Politsei taasloomisel 1. märtsil 1991. aastal loodi Riikliku Politseiameti Eriteenistus. Selle teenistuse ülesanded olid sarnased eriteenistuse osakonna omadega – Ülemnõukogu esimehe ja peaministri ihukaitsse, riigi ametlike külaliste kaitse ja eskort ning valitsuse määratud objektide valve. (Siseministri 12.02.1991 käskkiri nr 04) Aasta hiljem moodustati

Siseministeriumi haldusalas eraldi ametina Eesti Vabariigi Eriteenistus. Juba olemasolevatele funktsioonidele lisati jälitusinfo kogumine ja analüüs, kriminaalasjade menetlusõigus ja välisriikide suursaatkondade ja suursaadikute elukohtade kaitse. (Ülemnõukogu 26.03.1992 otsus) 1993. aastal reorganiseeriti vastavalt politseiseaduse muudatustele eriteenistus Riigi Politseiameti Julgestusteenistuseks (Politseiseaduse muutmise ja täiendamise seadus, 21.04.1993) Julgestusteenistuse ülesandeks jäi Vabariigi Presidendi, Riigikogu esimehe ja peaministri ja riigi ametlike külaliste kaitse ning nende määratud objektide režiimi tagamine. (Siseministri 25.05.1993 käskkiri nr 49)

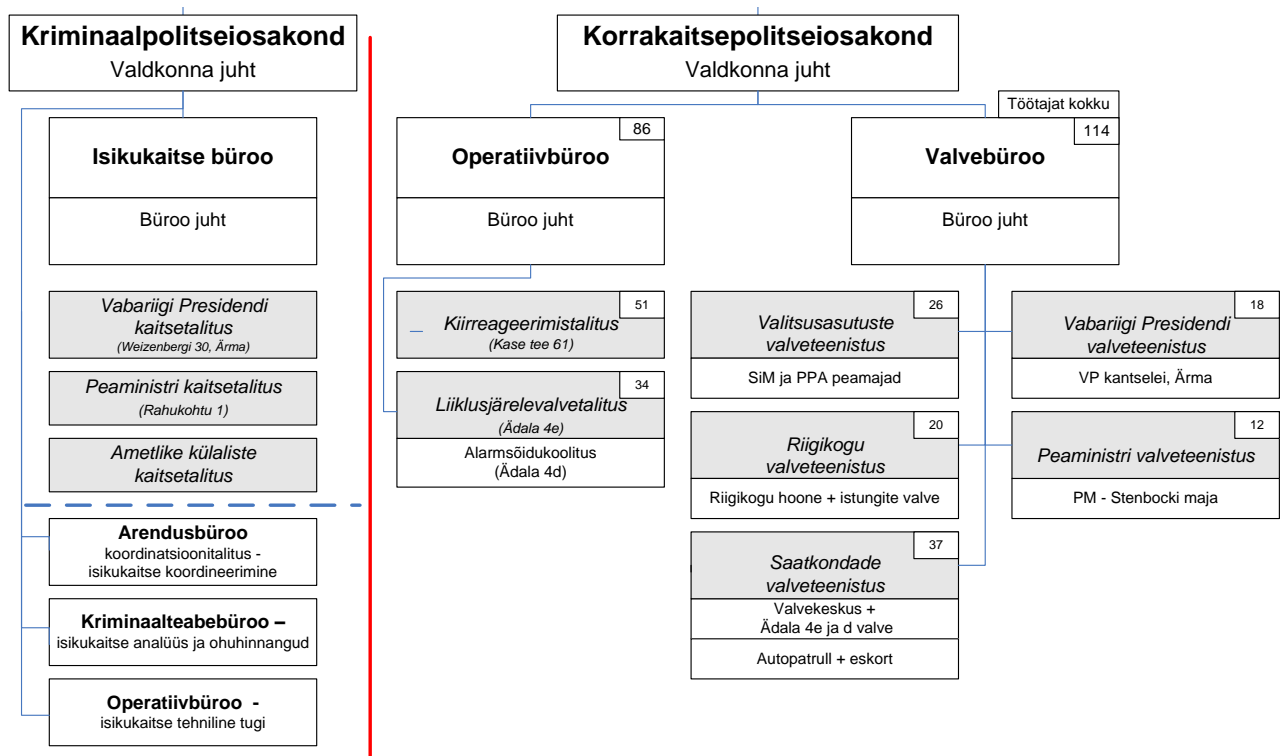
1998. aastal reorganiseeriti julgestusteenistus valitsusasutuseks ning nimetati ümber Julgestuspolitseiks. (Politseiseaduse muutmise ja täiendamise seadus, 01.07.1998) Julgestuspolitseis tekkis peale koosseisumuudatusi kolm suurt osakonda – kaitse-, valve- ja üldosakond. Põhifunktsioonid ei muutunud. Julgestatavad isikud olid endiselt Vabariigi President, Riigikogu esimees, peaminister ja riiklikul tasemel väliskülalised. (Siseministri 19.11.1999 määrus nr 95) 2004. aasta alguses politseiorganisatsioonis toimunud suur muudatus avaldas otsest mõju ka Julgestuspolitseile. Muudeti Julgestuspolitsei põhimäärust ning sellega seoses muutus ka Julgestuspolitsei struktuur. Struktuurimuudatuse tulemusena moodustati Julgestuspolitseisse kolm suurt osakonda: julgestusosakond, korrakaitseosakond ja teenistusosakond. (Siseministri 17.11.2003 määrus nr 98)

2006. aasta oktoobris sai Julgestuspolitsei uue ülesande – julgestada ametist lahkunud president Arnold Rüütli. See kohustus tekkis seoses Arnold Rüütli kui Vabariigi Presidendi ametivolituste lõppemisega. Presidendi kaitse jätkumise pärast ametivolituste lõppemist vastavalt Vabariigi Presidendi ametihüvede seadus §-le 8. Paragrahvi 8 kohaselt kaitseb presidendi ametivolituste ajal presidenti ning tagab tema perekonna ja elukoha turvalisuse vastav politseiasutus. (Vabariigi Presidendi ametihüvede seadus, 26.06.1996) Üleriigiline spetsialiseeritud politseiasutus lõpetas oma tegevuse 31. detsembril 2009. aastal. Julgestuspolitsei viimane struktuuripilt on toodud joonisel 1. (Politseiameti peadirektori 13.08.2009 käskkiri nr 216):



Joonis 1. Julgestuspolitsei viimane struktuuripilt

1. jaanuarist 2010. aastal toimusid koos Politsei- ja Piirivalveameti loomisega suured muudatused ka isikukaitse valdkonnas. Senise Julgestuspolitsei põhitegevused jagunesid ühendasutuse kahe politseiosakonna, korrakaitsepolitsei- ja kriminaalpolitseiosakonna vahel. Politsei- ja Piirivalveameti põhimääruse § 14 sätestab kriminaalpolitseiosakonna põhiülesanded, mille ühena on märgitud Vabariigi Presidendi ja tema perekonna, samuti seaduses sätestatud juhul ametist lahkunud presidendi, peaministri, välisriigi riigipeade, valitsusjuhtide, välisministrite ning siseministri poolt määratud isikute kaitsmine. (Siseministri 30.09.2009 määrus nr 44) Kriminaalpolitseiosakonna koosseisu kuuluv isikukaitse büroo on moodustatud endise Julgestuspolitsei julgestusosakonna isikukaitset teostanud talitustest. Isikukaitse teostamiseks vajaliku teabe töötlemisega tegeleb kriminaalteabebüroo ning tehniliselt toetab isikukaitsetegevust operatiivbüroo. Julgestusosakonna objektivalvega tegelenud ametnikud on nüüdsest korrakaitsepolitseiosakonna valvebüroo koosseisus. Endise Julgestuspolitsei struktuurüksused, mis liitusid 1. jaanuaril 2010. aastal loodud Politsei- ja Piirivalveameti uue struktuuriga, on toodud joonisel 2.



Joonis 2. Endise JUPO struktuurüksused PPA struktuuris

Seoses Politsei- ja Piirivalveameti moodustamisega 1. jaanuaril 2010. aastal toimusid muudatused ka isikukaitse teostamisega seotud üksustes. Üheaastase kogemuse põhjal saab öelda, et seoses Politsei- ja Piirivalveameti loomisega on isikukaitsevaldkonna arenguvõimalused paranenud. Kriminaalpolitseiosakonnas isikukaitsega vahetult tegeleva üksuse ja selleks tegevuseks vajaliku tugiteenuse pakkumise, informatsiooni kogumise ja analüüsiga tegelevate üksuste (ihukaitse, mobiilne kaitse, eelluure, kiirreageerimisüksus ning julgestusteabe kogumine ja analüüs) vahel on tekkinud tugev sünergia. Sellise ühendamise vajalikkust illustreerib ka Ameerika Ühendriikide Diplomaatilise Julgeoleku üksuse õpperaamatus sedastatu (Diplomatic Security 1994). Seda tänu sellele, et üksuste tegevustes on võimalik näha suurt ühisosa, mis loob head võimalused teineteise põhitegevuste ja eesmärkide täiendamiseks.

Sellise ühendamise tugevaks argumendiks on olnud asjaolu, et isikukaitsetegevuse planeerimise ja selle teostamiseks vajaliku teabe hankimise eest vastutab üks üksus – Politsei- ja Piirivalveameti kriminaalpolitseiosakond ning selle juht. Isikukaitsevaldkonna tegevust

toetav terviklik organisatsiooniline ülesehitus võimaldab üle minna kaitstavate isikute vastu suunatud rünnakute ennetamisele ja tõkestamisele teabe- ja vajadusepõhise tegevuse kaudu. Pikemas perspektiivis tagab see informatsiooni kogumise mahus ja ulatuses, mis on asjakohane nii sisu kui ka õigeaegsuse mõttes. Ühtlasi on lähitulevikus võimalik luua terviklik organisatsioon isikukaitsetegevuse vajalikkuse ja mahu väljaselgitamise ning selle planeerimise ja teostamise jaoks. Kogutud informatsiooni analüüsi põhjal on võimalik objektiivselt hinnata seniste tegevuste ülesehitust, selle tagamisse kaasatud institutsioone ja nende pädevusi ning määrata selle tegevuse optimaalsed vormid nii seadusregulatsiooni, juhtimisahela kui ka ressursikasutuse vallas. See kõik loob loodetavasti head eeldused isikukaitset teostavate politseiametnike professionaalsuse kasvuks, olemasolevate ressursside paremaks kasutamiseks ja lõppeesmärgi (kaitstavate isikute turvalisus) saavutamiseks.

Isikukaitse põhiülesanne ei ole vaatamata paljudele struktuuri ja alluvussuhete muudatustele läbi ajaloo kunagi muutunud. Eesti politsei isikukaitseüksuse põhieesmärk on olnud kogu aeg riiklikul tasandil seaduses kindlaksmääratud isikute kaitsmine Eesti Vabariigis. See hõlmab nii riigisisest (peaminister, president ja tema perekond) kui ka riiki külastavate kõrgelt ohustatud rahvusvaheliselt kaitse all olevate isikute kaitsmist.

Isikukaitsetegevust reguleerivad järgmised õigusaktid ja normdokumendid:

- rahvusvaheliselt kaitstud isikute, kaasa arvatud diplomaatiliste agentide vastu suunatud kuritegude tõkestamise ja karistamise konventsioon;
- politsei ja piirivalve seadus;
- Vabariigi Presidendi ametihüve seadus;
- Eesti turvalisuspoliitika põhisuunad aastani 2015;
- Politsei- ja Piirivalveameti põhimäärus;
- Kaitsepolitseiameti põhimäärus;
- Politsei- ja Piirivalveameti kriminaalpolitseiosakonna põhimäärus.

Eeltoodud õigusaktid ja normdokumendid sätestavad isikukaitse õigusliku alused ja põhiülesanded. Isikukaitse on politsei poolt meetmete planeerimine ja rakendamine lähtuvalt ohuhinnangust eesmärgiga ennetada ja tõrjuda ohtu, mis on suunatud kaitstava isiku elu, tervise või kehalise puutumatus vastu“. (Vabariigi Valitsuse 17.12.2009 määrus nr 210)

Isikukaitset teostavad ihukaitsjad (isikukaitset teostavad politseiametnikud), kelle ülesanne on takistada ja hoida ära kaitstava isiku vastased ründed.

Isikukaitse on väga tihedalt seotud riigi julgeolekuga. Maailma globaliseerumisest tingituna on järjest suurem kokkupuutepind terrorismist lähtuvate ohtudega. Isikukaitset võib pidada üheks väikeseks osaks terrorismivastasest võitlusest, kuna rahvusvaheliselt kaitstud isikud on ühed paljudest terroristide sihtmärkidest. Sellest tulenevalt tuleb pidevalt ajakohastada isikukaitstes kasutatavaid töömeetodeid ja taktikaid. Tuleb hoida ennast kursis globaalse maailma julgeolekumaastikul toimuvate sündmuste ja arenguga. Selliseks infovahetuseks on 21. sajandil loodud kõikvõimalike kommunikatsioonivahendite abiga kõik tingimused, mida kahjuks kasutavad sama aktiivselt ka terroristid ja muud äärmuslased.

Kogu maailmas ja eelkõige Euroopas suurenenud terrorismioht seab järjest suuremaid turvanõudeid kõrge rünnakuriskiga isikute – Eesti riigijuhtide ja kõrgete väliskülaliste – ning rahvusvaheliste kohtumiste ja suurürituste julgeoleku tagamisele. Peale Eesti liitumist EL-i ja NATO-ga on kõrgetasemeliste visiitide arv oluliselt kasvanud ning tõenäoliselt kasvab veelgi. Välisriikide riigipeade, valitsusjuhtide ning rahvusvaheliste organisatsioonide juhtide ja esinduste visiidid on avalikkuse tähelepanu all nii Eestis kui ka väljaspool, seades õiguskaitseasutustele kaitsealuste isikute turvalisuse tagamisel erakordse vastutuse. Ohumomendiks on siinjuures terroristide, äärmusliikumiste või psüühiliselt ebastabiilsete isikute toimepandavad ründed või muu sisuga ebaseaduslikud aktsioonid. (Vabariigi Valitsuse 17.08.2006 päevakorrapunkt nr 15)

Rahvusvahelise terrorismi mõju isikukaitsevaldkonnale tugevneb järjest päev-päevalt, kuna varem kasutati Euroopat eelkõige terrorismi rahastamisel, siis nüüdseks on Euroopa riigid üha sagedamini muutumas terrorirünnakute sihtmärkideks. Radikaalse islami ja terrorismi toetajate hulka kuulub üha rohkem Euroopa Liidu kodanikke, kes liituvad erinevate fundamentalistlike ja ekstremistlike rühmituste Euroopa rakukestega. Keerulisemaks on muutunud äärmuslikult meelestatud isikute tuvastamine, kuna nad saavad vabalt liikmesriikide vahel liikuda ja seeläbi olukorda enda kasuks pöörata.

Kõrgendatud rünnakuohuga isikute kaitsmise ettevalmistamisel koostatakse ohuproгноos teabehankelise ning analüütilise töö kombinatsioonina. Seejärel luuakse tegevuskavad koos

meetmetega eri riskide välistamiseks ürituse eel, ajal ja järel. Ühe turvalisust tagava meetmena tõhustatakse vajaduse korral piiriületuskontrolli. Vältimaks ürituse ohustamist õhuruumi kaudu, piiratakse lennuliiklust vastavas ruumis ning määratakse kindlaks ümbritseva territooriumi julgeolekuperimeetrid. Eespool kirjeldatud abinõude rakendamisel on olulisel kohal erinevate asutuste omavaheline koordineeritud koostöö, mis tagab võimalike ohtude ja riskide vältimise. Vajalik on preventiivsete meetmete järkjärguline suurendamine juba lähitulevikus. (Vabariigi Valitsuse 17.08.2006 päevakorrapunkt nr 15)

Euroopa Liidu üks aluspõhimõtteid on jätkuvalt isikute vaba liikumine, mis muudab riigi julgeoleku tagamise jõustruktuuridele senisest tunduvalt keerulisemaks ning nõuab lisaressursside rakendamist. Komplekssete julgeolekumeetmete tugevdamine vanades Euroopa Liidu liikmesriikides võib tuua kaasa terroristide siirdumise Eestisse, milleks tuleb tagada piisav valmisolek. Samuti seab see Eestile täiendavad nõudmised rahvusvaheliselt kaitstud isikute turvalisuse tagamisel. Eesti ihukaitsjad teostavad isikukaitset ka väljaspool Eesti Vabariigi riigipiire, kui julgestatakse Eesti riigis kaitse all olevaid riigijuhte nende välisvisiitidel. Isikukaitse laiem eesmärk on tagada Eesti riigi põhiseaduslike institutsioonide turvalisus. Lisaks riigisisestele ülesannetele on märgatavalt kasvanud rahvusvaheline isikukaitsealane koostöö. Selle on tinginud Eesti ühinemine Euroopa Liiduga ja maailma järjest suurem globaliseerumine. Rahvusvaheliselt kaitstud isikuid puudutavat informatsiooni ning isikukaitsealaseid teadmisi, oskusi ja kogemusi vahetatakse regulaarselt ning isikukaitseametnike vaheline koostöö riikide vahel paraneb iga päevaga. Seetõttu vajavad ihukaitsjad head võõrkeeleoskust ja koostöökoolitust, et tulla toime pidevalt kasvava rahvusvahelise suhtlusega.

Eesti riigiteenistuses töötavate ihukaitsjate põhitöö ei erine millegi poolest oma põhiolemuselt erasektoris või välisriigis töötavate kolleegide omast. Eriti suur sarnasus on Euroopa Liidu liikmesriikide vahel. Ihukaitsja kaitseb kõikjal füüsiliselt, kaitse alla määratud isiku ihu, olenemata sellest, kes on kaitsealune isik ja mis riigis kaitset teostatakse. Peamised erinevused seisnevad riigi julgeolekuolukorras, materiaalsete ja inimressursside kasutamise võimalustes ning taktikalistes lahendustes. Kuna era- ja avaliku sektori ning eri riikide ihukaitsjate töö oma olemuselt ei erine, siis seetõttu on eriti oluline leida võimalus ihukaitsjate professionaalsuse taseme võrdlemiseks ja kvalifikatsioonide vastastikuseks tunnustamiseks. Selline lähenemine võimaldab teha oluliselt tihedamat koostööd ihukaitsjate vahel ning sellest

tekkiv sünergia aitab kõigil osalistel oma professionaalsuse taset tõsta. Suurem professionaalsus loob omakorda võimaluse Euroopa Liidu tööjõu vaba liikumise printsiibist lähtuvalt töötada oma erialal mõnes teises liikmesriigis.

Sisejulgeoleku struktuurides on pidevalt toimunud reformid ja muudatused, mille peamine eesmärk on olnud tõhustada sisejulgeoleku süsteemi, et seda efektiivsemalt ühiskonna teenistusse rakendada. Nende muutuste (ka poliitiliste) käigus on muutunud tihti ka prioriteedid ja mõned valdkonnad on saanud tihti rohkem tähelepanu ja ressursse kui teised. Isikukaitsevaldkond ei ole selles kontekstis olnud just kõige atraktiivsem ja prioriteetsem valdkond, kuna isikukaitsega tegelevaid politseiametnikke on arvuliselt väga vähe ja üksuse põhitegevus on väga spetsiifiline. Samuti kui vaadata sellise üksuse panust ühiskonna turvalisuse tagamisse, siis see ei ole tavakodaniku mõistes just märkimisväärne ning pigem jääb inimestele arusaamatuks, miks Eestis riigijuhte üldse kaitstakse. Vaatamata neile tõsiasjadele on riik moodustanud sellise üksuse üle kahekümne aasta tagasi ja seadusega määranud politseile väga konkreetsed ülesanded. Et seadusega pandud kohustusi võimalikult hästi täita, on vaja pidevalt tõsta ihukaitsjate erialast professionaalsust ja arendada edasi isikukaitsevaldkonda tervikuna.

Belbin (1981) on öelnud, et „inimkond on arenenud tööjaotuse kaudu erinevust luues. Mida suurem on sotsiaalne või ühiskondlik üksus, seda täpsem peab olema tööjaotus. Eristamatu mass ei saa iial olla produktiivne. Probleemi üks lahendus on luua erinevad, selgelt määratletud tööd. Kuid olukordades, kus inimesed jagavad tööd, võivad meeskonnarollide loomulikud erisused lahendada identiteediprobleemi, lisades samas produktiivse sünergia“. Seepärast ongi vaja rohkem eristada isikukaitset teostavad politseiametnikud tavapolitseiametnikest ning edaspidi tuleb rohkem ametnike arendamisel erisustega arvestada.

Praeguseks on Eestis rahvusvaheliselt kaitstud isikute kaitsmisega tegeletud üle 20 aasta. Isikukaitsega tegelev üksus moodustati taasiseseisvunud Eestis pea aasta enne, kui taasloodi Eesti Politsei. Omades ainukesena Eesti jõustruktuuride seast ühes spetsiifilises valdkonnas nii pikaagest kogemust, võib praegu kinnitada, et isikukaitseteenistus on omas valdkonnas konkurentsivõimelise taseme saavutanud. Saavutatud on tase, kus põhitegevus toimib juba igapäevase rutiinina, struktuur on välja kujunenud, kõik ametnikud teavad, mida ja kuidas teha, ning riik on piisava ressursi nendeks tegevusteks eraldanud. Selline seis lubab

isikukaitse edasises arengus keskenduda rohkem ametnike professionaalsust ja edasist arengut mõjutavatele teguritele ja nüanssidele, kartmata seejuures, et seepärast kannataks kuidagi seadusega pandud töökohustuste täitmine.

Isikukaitsega tegeleva ametkonna loomisest saati ei ole kunagi ühegi kaitsealusega mingitki tõsisemat vahejuhtumit või intsidenti toimunud. Seetõttu ei ole ka ühiskonnas enamasti mõistetud rakendatavate kaitsemeetmete vajalikkust. Avalikkusel või tekkida küsimus, kas ihukaitsjad võitlevad nähtamatu või olematu vaenlasega. Samas näitab tõsisemate vahejuhtumiteta teenistus väga selgelt, et ihukaitsjad on suutnud neile püstitatud ülesanded täita. Ihukaitsjad tegelevad iga päev võimalike ohtude ennetamise ja tõrjumisega. Üldjuhul ihukaitsja oma vaenlast ei tunne ja rindejoont selles võitluses ei ole. Seepärast on ihukaitsja jaoks enamasti potentsiaalne oht juhuslik inimene tänaval või söögikohas või vaimselt ebastabiilne isik mõnel avalikul üritusel või kohtumisel.

Eeltoodule tuginedes võib väita, et seni on tööülesannetega toime tulnud. Seega tuleb lugeda seniste aastate kõige suuremaks kordaminekuks ihukaitsja rolli, mõttemaailma ja käitumismallide väljakujunemist. Välja on kujunenud väga konkreetne ja spetsiifiline struktuuriüksus, kes saab seadusega pandud ülesannete ja sellest tulenevate kohustuste täitmisega iseseisvalt hakkama. Tänu saavutatud tasemele on tekkinud sobiv võimalus selleks, et teha suuremaid ja pikema perspektiiviga plaane, mis aitaksid viia isikukaitset teostavad politseiametnikud oma arengus järgmisele professionaalsuse tasemele. Eelkõige tuleb edaspidi keskenduda ametnike professionaalsuse kasvu võimaluste loomisele, et seeläbi tekiks igale üksikindiviidile võimalus ja kohustus ennast vajalikus suunas arendada ning sellisest arengust tekkiv sünergia viib edasi kogu organisatsiooni arengut laiemalt. Teadmised, oskused ja võimed tuleb viia vastavusse töö tegemiseks nõutava kvalifikatsiooniga. Vähetähtis ei ole ka erinevate motivatsioonivõimaluste leidmine, et ametnikud sooviksid jätkuvalt teha suhteliselt rutiinset tööd hästi ja professionaalselt.

1.2. Professionaalsuse teoreetilised lähtekohad

Professionaalsuse teoreetiliste lähtekohtade välja selgitamisel käsitleb autor professionaalsuse kasvu võimaluste mõistet läbivalt elukestva õppe kontekstis. Magistritöös keskendutakse peamiselt isikukaitseametnike professionaalsuse arengu vajaduste ja võimaluste välja selgitamisele. Professionaalsuse arengut käsitletakse rahvusvahelises erialakirjanduses pikaajalise elukestva õppeprotsessina, mis algab täiskasvanutel õppimise või koolituse vajaduse välja selgitamisest.

Tundub et vajadused või imperatiivid väljenduvad professionaalsuse arengus igal pool. Muutused ja muutustega kohanemine on imperatiivi keskmes, et õppida kogu elu, mille üks aspekt on seotud meie töökohtadega. Hariduses sisaldub professionaalsuse areng ühised vajadused (Edwards & Nicoll 2004):

- soov suurendada õpikogemusi;
- vajadus uuesti mõtestada õppimist ja õpetamist kasvavas ja laienevas osalejate kontekstis;
- õppekava muutumine;
- muutuv töö iseloom üle globaliseeruvate tavade ja kasvava informatsiooni- ja sidetehnoloogia kasutajate kontekstis;
- oluline institutsionaalne paindlikkus otsides suuremat tõhusust ja efektiivsust.

Võime õppida on muutlikel aegadel elutähtis. See võib olla tuleviku töötaja suurim konkurentsieelis. Õppimine on vajalik ühiskonnas, kus paljud minevikutõed enam ei kehti. Postmodernistlikel aegadel ei saa olla kindel järjepidevuses isegi siis, kui olete teinud oma tööd hästi. Käimas on *schumpeterlik* loov hävitamine, firmad surevad ja sulavad ühte ning ka avalikud organisatsioonid muutuvad pidevalt. Sama kehtib ametikohtade suhtes: paljud neist kaovad, tööd tehakse rohkem ainult siis, kui see on vajalik, ajutiste lepingutega, ühiskond on muutumas omamoodi töötuks. Valitseb ebaselguse ja kindlusetuse tunne. (Ruohotie 2008)

Tööelu muutunud iseloom nõuab inimestelt, kes soovivad olla edukad, võimet, motivatsiooni ja tahet elukestvaks õppeks. Nad peavad suutma kasutada oma kogemusi, vastutama oma

õppimise eest ning vajaduse korral muutma oma hoiakuid ja käitumisviise. (Bearisto & Ruohotie 2000) Mezirow (1996) defineerib õppimist kui tähenduste loomist: õppimist mõistetakse kui protsessi, mis kasutab varasemaid tõlgendusi kogemusest uue või korrigeeritud tähenduse loomiseks, et suunata tulevikutegevust.

Õppimise tsükkel võib käivituda, kui väline surve muutumiseks ja kolm kasvu käivitajat organisatsiooniline, tööroll ja isiklik annavad tõuke professionaalsuse kasvu protsessile. See protsess mõjutab ka enesehinnangut. Kui ebakindlus tuleneb sageli ajutisest suhtelisest ebapädevusest, mida indiviid esialgu kogeb harjumatus rollis, siis eduka uuendusprotsessi tulemuseks on uue rolli rajamine ja alamidentiteedi ühendamine tervikliku identiteediga. (Ruohotie 2008)

Töökeskkondades, mis teevad läbi kiireid muutusi, on professionaalne areng järjepidev õpiprotsess. Selle protsessi kaudu omandab indiviid kvalifikatsioonid ja pädevused, mis võimaldavad tal vastata muutuvatele oskusuutele kogu karjääri kestel. Professionaalse arengu mõjusid võib otseselt näha tehtud töö kvaliteedi ja kvantiteedi põhjal ning kaudselt töökollektiivi tegutsemise eeltingimuste põhjal. (Ruohotie 2006) Isikukaitse töövaldkond on samuti pidevas muutumises, kuna julgeolekuolukord maailmas on muutlik. Kahjuks muutub see järjest keerulisemaks ja ebastabiilsemaks. Muutuvas keskkonnas toimetulek nõuab isikukaitseametnikelt pidevat õppimist, et seeläbi omandada uusi teadmisi ja oskusi. Elukestev õppimine toetab ihukaitsja professionaalsuse arengut, mis on hädavajalik isikukaitse teostamiseks vajaliku pädevuse säilitamiseks.

Professionaalne areng hõlmab kõiki arengufunktsioone, mis on suunatud professionaalse pädevuse säilitamisele ja tõstmisele. Ajakohastamine on nüüdismaailmas ideaaljuhul järjepidev elukestev protsess, mis püüdleb selliste eesmärkide poole nagu uue ja tänapäevase teabe omandamine, oskuste ja tehnikate arendamine ning isikliku enesehinnangu tõstmine. Pädevuse säilitamine ja tõstmine allub paljude tegurite kombineeritud mõjule, isiksuseomadustest töökeskkonnateguriteni. Ruohotie (2006)

Professionaalsuse mõiste saab avada erinevate kriteeriumite abil. Ruohotie (1996) on hinnanud pädevat professionaali järgmiste kriteeriumite järgi:

- hoiab end kursis oma ja sellega seotud valdkonna arenguga;
- pakub probleemide lahendamiseks uuenduslikke lahendusi;
- otsib väljakutset pakkuvaid ülesandeid, mis on stimuleerivad ja nõuavad uusi teadmisi;
- võtab vastu keerulisi ja/või harjumatu ülesandeid;
- parandab järjekindlalt oma teadmisi ja vilumust;
- on tunnustatud asjatundja kaaslaste ja äripartnerite hulgas;
- suhtleb aktiivselt kaaslaste/kolleegidega;
- läheneb probleemilahendusele ja tootearendusele kriitiliselt;
- kasutab efektiivselt tagasisidet ja hindamist.

Samamoodi vajab ka Eesti riik professionaalseid ihukaitsjaid, kes oleksid haritud professionaalid ning suudaksid nüüdisaegseid teadmisi tööelus rakendada. Oskus uusi teadmisi omandada ja neid töös rakendada on isikukaitses äärmiselt oluline, sest olukorrad ja situatsioonid on muutuvad. Professionaalne ihukaitsja on alati valmis mis tahes probleemi või keerulise olukorra lahendama, kusjuures alati peab olema tagatud kaitsealuse isiku turvalisus. Sellise vastutuse kandmiseks vajatakse isikukaitsesse professionaalseid ihukaitsjaid, kes on valmis muutusteks, soovivad omandada tööks vajalikud tänapäevased teadmised ja oskused ning on suutelised neid vajaduse korral iga hetk töös rakendada. Muutus on vajalik, see on professionaalse arengu keskmes, tunnustades paremat õpetamise praktikat läbi professionaalse arengu on see osa juhtimise kvaliteedist ja täiuslikkusest (Edwards & Nicoll 2004).

Üha sagedamini leiavad kõrgema kutseharidusega inimesed end ametikohalt, mis nõuab mõtlemisvõimet, vastutustunnet ja juhtimisoskusi. Need inimesed ei pruugi tingimata olla traditsioonilisel juhtival ametikohal, kuid uut tüüpi eraldiseisvatest üksustest koosneva organisatsiooni juhtimisel on igas üksuses vaja vastutustunnet ja autoriteeti. Tänapäeva juhid on sageli pigem koolitajad, vahendajad ja ressursside jagajad kui kontrollijad ja ülevaatajad. Nad võivad vajaduse korral vastutada ja juhtida, kuid üha sagedamini jagavad nad vastutust või delegeerivad seda teistele. Seega oodatakse kõikidelt töötajatelt, aga eriti professionaalselt töötajaskonnalt, et nad tahaksid ja suudaksid vastutada ning meeskonda juhtida. Samuti vastutavad töötajad oma oskuste pideva parandamise eest ja neilt oodatakse, et nad rakendaksid oma oskusteavet paindlikult ning suudaksid teha koostööd, mis omakorda võib luua uusi oskusteabe kombinatsioone, s.t kollektiivset pädevust. (Ruohotie 2006)

Sarnast olukorda, kus ametnikul tuleb juhtida meeskonda, ennast pidevalt arendada, rakendada oma teadmisi paindlikult ja teha koostööd oma kollektiivis, võib täheldada ka isikukaitses. Samuti on siinkohal oluline rõhutada kollektiivse pädevuse kasvatamise vajalikkust, mida saab saavutada just ennast arendavate ametnike koostöös tekkiva sünergiaga. Isikukaitses on meeskonnatöö ja seepärast on oluline, et kõik kaitsemeeskonna liikmed oleksid nõutaval tasemel professionaalid, kuna meeskond on täpselt nii tugev, kui tugev on selle nõrgim lüli. Iga ihukaitsja roll meeskonnas on äärmiselt oluline, kuna tööülesannete täitmisel sattutakse tihti olukorda, kus tuleb võtta vastu väiksema või suurema kaaluga otsuseid ning seeläbi juhitakse kogu meeskonna tegevust, olemata seejuures ametikoha järgi juht. Üksinda ei suuda kaitsealuse isiku kaitset ükski ihukaitsja tagada ja seepärast on väga oluline, et kaitsemeeskond koosneks võrdselt pädevatest ametnikest, kes kõik on vajaduse korral valmis tegema koostööd, võtma vastu otsuseid ja vastutama.

Dubin (1990) leiab oma analüüsis, et kõige tähtsam ainus muutuja indiviidi arengu protsessis on isiklik motivatsioon. Siinjuures nõustub autor Dubini väitega, kuna kahtlemata kõige tähtsam komponent elukestvas arengutegevuses osalemiseks on töötaja isiklik kõrge motivatsioon ja huvitatus. Kui indiviidil puudub motivatsioon enda arendamiseks, siis ei saa olla ka eesmärgistatud arengutegevust ja ei ole võimalik saavutada soovitud lõpptulemust. Et sellist usaldusväärset suhet saavutada, tuleb leida indiviidi motivatsiooni enim mõjutavad tegurid. Dubini mudeli järgi on arengutegevuses osalemise motivatsioon kõrge, kui indiviid usub, et:

- osalemine tööpoolest suurendab tema võimet paremini toime tulla nii praeguste kui ka edaspidiste ülesannetega;
- professionaalse pädevuse tase mõjutab tasu suurust ja toodete kättesaadavust;
- käitumise muutumine viib soovitud tulemuseni (näiteks kõrgem palk, ametikõrgendus, heakskiit, prestiiži tõus, tööandja tunnustus, rutiinsete ülesannete vähenemine, rohkem vaba aega).

Farr & Middlebrook (1990) on uurinud motivatsiooni, kasutades selleks ootuste teooria kontseptsiooni. Selles teorias *ootuste uskumused* viitavad uskumusele, et professionaalses arengus osalemine viib professionaalselt pädevaks saamise või jäämiseni; *instrumentaalsete uskumuste* puhul arvatakse, et pädevaks jäämine suurendab professionaalset staatust ja tasu; ja *tulemuste valentsid* viitavad professionaali tugevale veendumusele professionaalse arengu

tegevuses osalemise tulemuse suhtes (nt ametikõrgendus, ülesannete määramine, kiitus). Professionaalse uuenemise motivatsiooni mõjutamiseks kombineeruvad ootuste uskumused, instrumentaalsed uskumused ja tulemuste valentsid mitmel viisil.

Ootuste uskumused, instrumentaalsed uskumused ja tulemuste valentsid sõltuvad muu hulgas ka isiksustest, motiivstruktuuridest, olemasolevatest oludest ja varasematest kogemustest. Neist igal teguril võib olla märkimisväärne mõju motivatsioonile õppida ja/või osaleda professionaalse arengu programmides (Ruohotie 1993). Seetõttu võib samas ametis ja samades oludes töötavate inimeste arvamus uuendamise kasulikkusest, vajalikkusest, tähendusest jne olla erinev.

Mauer & Tarulli (1994) on identifitseerinud tegurid, mis mõjutavad töötajate vabatahtlikku osalemist arengutegevustes:

- töökeskkonnaga seotud pertseptsioonid. Tähtsad tegurid on üldine organisatsiooniline personaliarenduse suunitlus ja indiviidide toetamine töökohal, eriti keskastmejuhtide puhul;
- arengueeliseid puudutavad pertseptsioonid ja uskumused. Need pertseptsioonid mõjutavad osalemise motivatsiooni ja valitud arengutegevuse tüüpe. Osalemist mõjutavad tegurid võib jagada sisemisteks ja välisteks. Sisemiste mõjude näideteks on huvitav ja väljakutseid pakkuv töö ning ülesanded ise. Välised mõjud on parem tasustamine, ametikõrgendus ja materiaalsed hüved;
- väärtused ja hinnangud. Keskkonna ja arengu pakutavate eelistega seotud pertseptsioonid võivad eri inimeste jaoks olla erineva tähtsusega. Näiteks tippjuhtkonna toetus võib olla mõne inimese osalemise jaoks kriitilise tähtsusega ja teise jaoks täiesti ebaoluline;
- isiksusetegurid. Paljud isiksusetegurid mõjutavad õppimis- ja arenguaktiivsust: 1) enda määratlemine töö kaudu, mis näitab, millisel määral samastub indiviid töö/ametiga ja kui oluline on töö indiviidi elus; 2) isiklik ettekujutus karjäärast või kuidas indiviid on seoses karjääriga hinnanud oma tegevusi ja nõrkusi; 3) enesearendamise vajadus või kui oluliseks peetakse töö jaoks vajalike oskuste arendamist ning 4) enesetõhusus või kui kindel on indiviid võimes õppida.

Kui organisatsioonikultuur rõhutab õppimist ja juhtimispraktikad toetavad indiviidide süstemaatilist arengut, on igasugune varjatud potentsiaal professionaalse kasvu ja arengu jaoks kättesaadavam. Loova ja uuendusliku keskkonna tüüpilised omadused on vabadus, hästi töötav projektijuhtimine, jätkusuutlikud ressursid, toetus, aja planeerimise paindlikkus, keskkonna esitatavad väljakutsed ja mõnel juhul koguni vaimne surve. Uuenduslikes organisatsioonides peetakse juhtkonna ülesandeks luua töökoht, kus iga inimene võib rakendada oma täielikku potentsiaali. Võimaluste rakendamine, kollektiivse visiooni innustamine, tegevuste pakkumine ja rollimudelite ettevalmistamine on toetava ja osaleva juhtimisstiili omadused. Sellise stiili puhul võidakse käsud, otsused ja järelevalve asendada juhendamise, koolituse, aktiveerimise ja võimaldamisega. (Ruohotie 2008)

Hall (1986) lõi karjääri alamidentiteedi arendamise mudeli, mis esitab professionaalset arengut mõjutavad tegurid (kasvu käivitavad tegurid) ja protsessi, mille kaudu edeneb professionaalse uurimise tsükkel. See näitab, et professionaalne kasv sõltub nii sotsiaalsest ja institutsioonilisest kontekstist kui ka isiklikest omadustest ja tingimustest. Organisatsiooni üldine tööõhkkond võib julgustada kasvu ning spetsiifilised juhtimispraktikad võivad anda kasvuks lisatõuke, näiteks tasustades juhte oma alluvate arengu toetamise eest, personali rotatsioon uutes olukordades, kus neil on võimalik õppida uusi oskusi jne.

Ühiskonna, kollektiivi, töö ja indiviidiga seotud tegurid võivad kas soodustada, piirata või takistada kutsealast/professionaalset kasvu ja viia individuaalse kasvu protsessi jätkumise, seiskumise või tagasilanguseni. Kasv tähistab arengut, mis toimub indiviidi oskustes, teadmistes, kujutlustes, uskumustes ja tähelepanekutes (s.t konstruktiivset muutust). *Kutsealases/professionaalses kasvus on rõhk kindla kutse/ameti jaoks vajalike kvalifikatsioonide arendamisel.* Kasvuvajaduste uurimistulemused näitavad, et töökeskkonna motivatsioonilised aspektid ja indiviidi võimalused seda keskkonda mõjutada on positiivses seoses personali motivatsiooniga. Igav korduv ja iseseisvusetu töö ei soodusta professionaalset arengut ja kasvu. Väljakutseid pakkuv, mitmekülgne ja iseseisev töö julgustab seda. Intellektuaalse arengu võimalusi võib pakkuda töö olemus ise ja viis, kuidas töö on struktureeritud, võib neid võimalusi suurendada. Näiteks võib piirangute ja nõuete leevendamise abil, s.t töö olemust muutes anda indiviidile isikuomadustest ja vajadustest sõltuvalt rohkem võimalusi olla iseseisev. Või vastupidi, indiviidi ebakindlust oma ülesannete

suhtes saab vähendada, kui talle antakse täpsem töökirjeldus ja suurem vastutusala. (Ruohotie 2008)

Innovaatilised organisatsioonid otsivad teadlikult võimalust arendada oma võtmepersonali õpioskusi ja suurendada sellega nende püüet kasvada ning olemasolevaid kasvuvõimalusi kasutada. Kasvumotivatsioon, õppijapoolne soov areneda ja kogeda uusi asju on veel üks professionaalse arengu võtmetegur. London & More (1987) on uurinud kasvumotivatsiooni eriti just karjääriga seoses ja on selgitanud karjäärimotivatsiooni kontseptsiooni. Nende analüüsi rakendamine kasvuvajaduste projektis näitab, et isiklikud tegurid, nagu eneseusaldus, sooritusvajadus, tahtmine riskida, karjäärimärkide seadmine ja nii oma nõrkuste kui ka tugevuste teadvustamine on koos tööle pühendumisega positiivses seoses aktiivse osalemisega professionaalsete oskuste arendamises, ametikõrgenduses ja professionaalses identiteedis (Ruohotie 1996).

On põhjust arvata, et karjäärimotivatsioon ja selle osategurid mõjutavad indiviidide initsiatiivikut otsida täienduskoolitust, seada isikliku arengu eesmärgi ja tähistada arengueesmärkide saavutamist (Ruohotie 2008). Isikukaitseametnike professionaalsuse arendamise suurimaks probleemiks ongi arengu eesmärkide puudumine, mistõttu on välistatud ka arengueesmärkide saavutamine. Praeguseks ei ole isikukaitses välja töötatud konkreetseid kriteeriume ihukaitsja kutsele ja ei ole kehtestatud erinevaid kutsetasemeid, mis võimaldaksid ametnike pädevust hinnata. Võimalus ihukaitsja pädevust hinnata tekitab tööandjale võimaluse indiviidi kutsetaset määratleda ning indiviidile tekib motivatsioon ja initsiatiiv enda professionaalsust arendada, et saavutada õppimise tulemusena töö tegemiseks vajalik pädevus.

Pugh ja Hickson (1996) viitavad McKincey hinnangule, mille järgi nõuab uue aastatuhande alguses 80% kogu tööst rohkem ajumahtu kui käelisi oskusi; 50 aastat tagasi oli olukord täpselt vastupidine. Kuigi vaimne töö hõlmab kindlat tehnilist oskusteavet ja ametialaseid oskusi, nõuab see üha rohkem üldiseid võimeid, oskusi ja eelsoodumusi. Tööelus arutletakse järjest rohkem üldiste pädevuste olulisuse üle ja selle üle, kuidas neid haridusprogrammide ja töökohal õppimise kaudu arendada. Kõigis valdkondades pööratakse järjest enam tähelepanu üldiste võtmepädevuste või kvalifikatsioonide arendamisele. Eriti just professionaalses hariduses ei defineerita pädevust mitte ainult laiaulatuslike oskusteadmistena, vaid ka tööelus

nõutavate üldiste võimete ja tegevuste sotsiaal-majanduslikust tähendusest arusaamisena. (Ruohotie 2006)

Ka isikukaitse valdkonnas on toimunud viimastel aastakümnetel suured muudatused. Järjest olulisema tähtsuse on omandanud ihukaitsja töös tema üldine vaimne võimekus. Kasutusele on võetud järjest rohkem uusi tehnilisi vahendeid. Isikukaitse on praegu liikumas kaitstava isiku vahetu füüsilise kaitse tegevuselt järjest rohkem pideva analüüsi- ja ohuhinnangupõhise kaitse tegevusele. See tähendab inimressursi otstarbekamat ja efektiivsemat rakendamist. Samuti tuleb isikukaitse teostamisse järjest rohkem kaasata teaduse viimaseid saavutusi, innovaatilisi ja infotehnoloogilisi lahendusi ning tehnilisi uuendusi. See nõuab omakorda isikukaitses järjest rohkem pädevamaid ametnikke, kellel on parimad erialased eelteadmised ja oskused.

Pädevust on käsitlenud mitmed professionaalsuse kasvu uurinud teadlased. Üks paljudest pädevuse käsitlustest vaatab pädevust kui üldiseid andeid ning mõne kindla ülesande jaoks nõutavaid eelteadmisi ja oskusi. Näiteks pakub Ellström (1994) välja järgmise pädevuse definitsiooni: pädevus on indiviidi (või kollektiivi) potentsiaalne võime edukalt (vastavalt teatud formaalsetele või mitteformaalsetele kriteeriumitele, mis on kindlaks määratud) toime tulla teatud olukordadega või sooritada teatud ülesanne või töö. Seda võimet määravad tunnetuslikud motoorsed oskused (nt käteosavus), kognitiivsed tegurid (eri liiki teadmised ja intellektuaalsed oskused), afektiivsed tegurid (nt suhtumised, väärtushinnangud, motivatsioon), isiksuseomadused (nt enesekindlus) ja sotsiaalsed oskused (nt suhtlemis- ja koostööoskus).

Eeltoodust lähtuvalt võib väita, et ametialane pädevus on (Ellström 2001):

- indiviidi (või kollektiivi) võimekuse ja teatud olukorra või ülesande vaheline seos;
- teadmiste ja intellektuaalsete oskuste kombinatsioon (nt induktiivsus-loogilisus), millele lisanduvad ka mittekognitiivsed tegurid (nt motivatsioon ja enesekindlus);
- võime, mis on ülalloetletud viie teguri funktsioon;
- pigem potentsiaalne kui tegelik võime, s.t võime, mida tegelikult kasutatakse ainult siis, kui on täidetud tingimused (nt väljakutset pakkuv ülesanne või piisavalt iseseisev tööolukord).

Atwell (1997) leiab, et pädevuse mõiste kasutamine nii, nagu seda defineerib Ellström, põhjustab segadust ülalkirjeldatud pädevuse olemuse erinevate mõistelistel pädevuste tõttu. Suurbritannias mõistetakse pädevust kui võimet täita ülesandeid vastavalt kindlatele organisatsiooni määratud kriteeriumitele. Saksamaal aga nähakse pädevust individuaalsete omadustena, mis on seotud nii teadmiste kui ka oskustega ja mis hõlmavad ka ametialast identiteeti.

Seda illustreerib Bunki (1994) eristatud neli pädevuse liiki:

- kutsealane pädevus – inimene saab spetsiifilises töövaldkonnas ilma järelevalveta hästi hakkama;
- metoodiline pädevus – inimene reageerib töösoorituse käigus tekkivatele probleemidele süsteemipäraselt, leiab iseseisvalt lahendusi ja on võimeline rakendama omandatud kogemusi uutes olukordades;
- sotsiaalne pädevus – inimene suhtleb teiste inimestega ja teeb nendega koostööd, näitab empaatiavõimet ja meeskonnatööks vajalikke oskusi;
- osaluspädevus – inimene kujundab oma tööd ja töökeskkonda, on võimeline organiseerima ja otsuseid vastu võtma, vastutama oma tegevuse ja arengu eest.

Kui tööelus toimuvad muutused, iganevad spetsiifilised elukutsega seotud teadmised kiiresti ja töötajatelt oodatakse üha rohkem paindlikkust. Streumer ja Björquist (2001) väidavad, et kvalifikatsiooni mõiste viitab töötaja võimele (teadmiste ja oskuste abiga) sooritada muutuvaid ülesandeid. Kvalifikatsiooni käsitus on laienenud professionaalsetelt ja tehnilis-instrumentaalsetelt teadmistelt ning oskustelt nii, et hõlmab ka uusi teadmisi ja oskusi, mis võimaldavad töötajal töökeskkonnas tegutseda ja muutustega kohaneda. Neid uusi nõudeid tuntakse kui võtmekvalifikatsioone, mida Streumer ja Björquist (2001) iseloomustavad kindlate omadustega:

- võtmekvalifikatsioonid pakuvad vahendeid spetsialisti oskusteabe kiireks ja efektiivseks omandamiseks;
- võtmekvalifikatsioonid on otstarbekamad kui teatud ametile või valdkonnale omased kvalifikatsioonid;
- võtmekvalifikatsioonid võimaldavad töötajatel nende töös toimuvatele muutustele efektiivselt reageerida (ja initsiatiivi haarata);
- võtmekvalifikatsioonid võimaldavad töötajatel endil oma karjääri juhtida.

Nijhof ja Remmers (1989) on analüüsinud võtmekvalifikatsioonide rolli eri karjääriastmetel ning selle uurimuse põhjal eristasid nad kolme põhioskust, mis on eduka karjääri jaoks olulised: kognitiivsed, suhtlemis- ning grupitöö oskused. Need oskused on vajalikud, et õppida õppima ja teha mitmekülgset karjääri – peaaegu igas valdkonnas. Nijhof ja Remmers väidavad, et neid põhioskusi kombineeritakse eri viisil, nii et need hõlmavad tingimustele vastavaid oskusi, mida nõutakse sisenemisel tööturule, kutseoskusi, mida nõutakse oma ameti praktiseerimiseks, ja ülekandeoskusi, mis on vajalikud üleminekul uuele tööle või karjääri muutumisel.

Autori arvates on ka ihukaitsja eduka karjääri jaoks sarnaselt eeltooduga olulised kognitiivsed, suhtlemis- ning meeskonnatöö oskused. Isikukaitses teostavate politseiametnike seas läbiviidud uurimus tõi välja järgmised näitajad, mida peetakse professionaalse ihukaitsja karjääri edu aluseks: erialaste teadmiste ja oskuste vastavus nõuetele; oskus neid teadmisi ja oskusi töös rakendada; isikuomaduste sobivus erialale; suhtlemisoskus; stressitaluvus; motiveeritus; suhtumine töösse; lugupidav suhtumine kaastöötajatesse; hea füüsiline vorm; informeeritus; loomingulisus ja tehnika kasutamise oskus (vt lisa 3 joonis 2).

Anderson ja Marshall (1994) eristavad tööelus nõutavate oskuste omandamisel kolme astet. Esimesel astmel antakse välja *tööhõivevõime jaoks vajalikud põhioskused*. Need hõlmavad nii haridusalaseid oskusi (kirjaoskus ja arvutusoskus) kui ka isiksuseomadusi (avatus, ausus ja usaldatavus). Teine aste koosneb omandatud oskustest, teadmistest ja hoiakutest, mis määravad, kui efektiivne on inimene oma töös. Neid tunnusjooni võib liigitada järgnevalt: a) ameti-spetsiifilised oskused (nt raamatupidamine, kuluarvestus või keevitamine), b) üldised oskused (nt suhtlemine, probleemilahendamine ja tööprotsessi juhtimine) ning c) isiklikud pädevused (nt oskus end maksma panna, juhtida, otsustusvõime). Kolmandal astmel arendatakse võimet saavutada võimalikult palju organisatsiooni tasandil. Kolmanda astme võimete arendamine nõuab süsteemset mõtlemist. Organisatsioonilised võimed on oluline toetus õppivale organisatsioonile, mis soovib kasutada nii implitsiitseid kui ka eksplitsiitseid õpiprotsesse. Kõnealused võimed ilmnevad ärilises mõtlemises, kliendile suunatuses ja järjekindlas õppimises. Andersoni ja Marshalli raamistik võib olla kasulik, kui mõelda sellele, kus, millal ja kuidas erinevaid oskusi omandatakse ja kui eristatakse kaasasündinud võimeid, õpitud oskusi ning olulisi tuum- või üldoskusi. (Ruohotie 2006)

Eeltoodud võimed on olulised ka isikukaitseametnike puhul ning nendega tuleb arvestada isikukaitsja kutse kirjeldamisel ja kutseoskuste sõnastamisel. Ihukaitsjate puhul on samuti väga oluline hea suhtlemisoskus, probleemide lahendamise oskus, otsustusvõime, juhtimisoskus ning isikuomadused nagu ausus ja avatus. Selleks, et neid oskusi omandada ja järjepidevalt arendada on vaja osaleda elukestavas õppeprotsessis

Nijhof (2001) väidab, et erinevad oskuste ülevaated ja oskuste liigitused on endiselt kasulikud ja vajalikud, kuna nõudlus abstraktsete ja valdkonnaüleste kvalifikatsioonide ning pädevuste järele paistab ainult kasvavat. Ühiskonnas on indiviidil vaja professionaalseid võimeid (mõtlemisvõimet, kommunikatsioonioskusi, suhtlusoskusi ja arvamuse kujundamise võimeid), probleemi lahendamise oskusi (võimet analüüsida probleemseid olukordi, mõista inimkäitumist ja isiksustevahelisi konflikte ning tõlgendada kommunikatsiooni ja infovooga seotud küsimusi) ning ülekantavaid oskusi (võimet elumuutustega toime tulla, stressijuhtimisoskusi ja otsustetegemise oskusi).

Ka ihukaitsja tööülesannete täitmine eeldab samu üldisi pädevusi nagu mõtlemisvõime, kommunikatsiooni- ja suhtlusoskus ning probleemide lahendamise oskus. Nende oskustega tuleb kindlasti arvestada ihukaitsja kutse kirjeldamisel ja kutseoskusnõuete sõnastamisel. Isikukaitsset teostavale politseiametnikule esitatavate nõuete kehtestamine ja täpsem kindlaksmääramine loob eelduse ja võimaluse ihukaitsja kvalifikatsiooni hinnata ja tõsta ning seda kolleegidega ja partneritega võrrelda.

Hariduse ja tööelu vahel on vaja arendada välja tihe ja toimiv partnerlussuhe. Soomes tehtud uurimuste andmeil tekivad töö kaudu õppimisel suurimad takistused haridusasutuste ja ettevõtete puuduliku koostöö tõttu koolitusprogrammide kavandamisel ja partnerlussuhete loomisel. Õnneks võib viimastel aastatel leida palju näiteid ka toimivate partnerlussuhete ja uute koostöövormide kohta. Hariduse ja tööelu vaheline dünaamiline ja mitmekülgne partnerlussuhe loob uusi võimalusi tulevikuväljakutsetega toimetulekuks. (Nijhof & Streumer 2001; Rychen & Salganik 2001)

Ametnike areng sõltub paljuski nende õpimotivatsioonidest. Mitmed erinevad autorid on uurinud inimeste õpimotivatsioone, kuid põhilised tulemused ei erine suuresti. Burgess (1974)

eristas seitset peamist orientatsiooni, milleks olid soov teada, saavutada isiklik, sotsiaalne või religioosne eesmärk; osaleda sotsiaalses tegevuses; põgeneda; nõustuda formaalsete tingimustega. Morstain ja Smart (1974) tõid välja kuus rühma põhjusi: sotsiaalsed suhted; välised ootused; sotsiaalne heaolu; ametikõrgendus; põgenemine/ergutamise; kognitiivne huvi. Asin ja Brickell (1980) on ühes hilisemas uuringus intervjuerinud telefoni teel 744 täisealist õppurit ja avastasid, et 83% küsitletutest nimetas õppimise alustamise motiveeriva faktorina elumuutust, eelkõige ametimuutust. (Jarvis 1998)

Sarnased põhjused mõjutavad ka isikukaitses töötavaid politseiametnikke. Näiteks on neil kindlasti soov saada ametikõrgendust, ergutust, sotsiaalset heaolu – palk, nad nõustuvad seaduste, määruste jms kehtestatud formaalsete tingimustega või on neil ka kognitiivsed huvid ja sotsiaalsed vajadused. Õpimotivatsiooni tekkimiseks on oluline, et isikukaitseametnik saab töös olemasolevat potentsiaali maksimaalselt rakendada. Selleks peavad ametniku karjäärivõimalused olema läbipaistvad ja tal peab olema võimalus oma karjääri ise kujundada. Seeläbi tekib tal motivatsioon ennast pidevalt arendada, et jõuda karjääris kõrgemale professionaalsuses tasemele, mis omakorda tekitab töötajana ja isiksusena turvatunde.

Bridges (1995) rõhutab kolme omadust, millest hakkab tulevikus sõltuma indiviidi turvatunne töötaja ja isiksusena:

- *Tööhõivevõime*: indiviidi turvatunne sõltub esmalt ja eelkõige sellest, kas ta on tööandjate jaoks atraktiivne ja see atraktiivsus tähendab nende võimete ja hoiakute olemasolu, mida tööandja parasjagu vajab. Ironilisel kombel loovad tööandja vajadusi tõenäoliselt needsamad muutused, mis hävitavad traditsioonilise töö turvatunde.
- *Müügivalmidus*: olla traditsiooniline lojaalne töötaja pole enam selline eelis, nagu see oli varem. Tegelikult on see paljudel juhtudel muutunud isegi probleemiks. Nii et lõpetage töötaja moodi mõtlemine ja hakake mõtlema nagu kuskilt väljastpoolt tulnud müüja, kes on palgatud kindlat ülesannet täitma.
- *Paindlikkus*: organisatsioonid töötavad tänapäeval nii muutlikus keskkonnas, et ükski korraldus ei teeni nende huvisid väga kaua. Mida vajate (nii organisatsiooni kui ka enda hüvanguks), on võime lasta kärmesti lahti aegunust ja õppida uut, saada kiiresti üle pettumusest, elada pideva ebakindlustundega ja leida oma turvatunne pigem enda seest kui väljastpoolt.

Bridgesi ideed võivad tunduda veidi metsikud, kuid neis on kindlasti oma tõetera: inimese jaoks on kõige kindlam asi meie muutlikus ühiskonnas ja tööelus peidus temas endas: tema väärtustes, mis pole seotud ainult ühe organisatsiooni poliitika ja tegevusega. Haridus ja koolitus on tingimata vajalikud. (Ruohotie 2008)

Professionaalsuse kasvu teoreetilise käsitluse võib võtta kokku Benjamin Franklini sõnadega: „parim investeering, mida sa eales teha saad, on investeering oma peasse. Ükskõik mis see on, mitte keegi ei saa seda sinult ära võtta.“ Töö autor nõustub 100% suurmehe öelduga, kuna kõik teadmised, oskused ja kogemused, mida elukestvas õppes omandatakse, omandatakse eelkõige ikkagi iseendale. Ka negatiivne kogemus on kogemus, millest on võimalik midagi õppida, et edaspidi sarnaseid vigu vältida.

Kui ametnikud teadvustavad endale õppimise vajadust ja kasulikkust ning järgivad seda, siis seeläbi kasvab indiviidi tööalane professionaalsus, tema turuväärtus ja konkurentsivõime tööturul, millest omakorda on mõjutatud konkreetse töökoha edukus ja kogu elukutse prestiiž ühiskonnas laiemalt. See omakorda avaldab otsest mõju kogu organisatsiooni heale käekäigule ja usaldusväarsusele ning sellest tekkiv sünergia viib edasi kogu valdkonda ja riiki tervikuna. Kõik me soovime, et riigil läheks hästi, kuid seejuures tuleb väga selgelt endale teadvustada iga indiviidi rolli selles protsessis. Indiviidi professionaalne areng on järjepidev õpiprotsess, mille kaudu omandab individ kvalifikatsioonid ja pädevused, mis võimaldavad tal vastata muutuvatele oskusnõuetele kogu karjääri kestel.

2. ISIKUKAITSEAMETNIKE PROFESSIONAALSUSE TAGAMISE VÕIMALUSED

2.1. Isikukaitseametnike kutsesüsteemi loomise võimalused

Ihukaitsja peab oskama erinevates olukordades käituda ja olema valmis reageerima väga erinevatele ohtudele. Reaalses töös saab ta aga oma oskusi kasutada väga harva. Vähestest koolitustest tingituna on paratamatu, et teadmised ja oskused ei kinnistu ning sellega võetakse endale risk, et ametnik ei ole ohuolukordade lahendamiseks piisavalt valmis. Seega tuleb läbida pidevaid, planeeritud ja rutiinseid koolitustsükkeid, mille õppekavad oleksid tihedalt seotud ametikohale esitatud kvalifikatsiooninõuetega. See loob paremad võimalused selleks, et õpitu kinnistuks ja ohuolukordadeks ollakse paremini valmistunud.

Kõige suuremaks probleemiks senini tuleb pidada ihukaitsjate kvalifikatsiooninõuete ebamäärasust ja kaootilisust. Senine personalipoliitika on olnud isikukaitse spetsiifilisi vajadusi arvestades süsteemitu. Aastaid on rakendatud põhimõtet, mille järgi pääsevad ihukaitsesse vaid need ametnikud, kes on töötanud endise Julgestuspolitsei erinevates struktuuriüksustes ja on ennast erinevatel ametikohtadel juba väga hästi tõestanud. Nende varasem teenistus peab olema olnud laitmatu ning isik peab olema ka heas füüsilises ja psüühilises vormis. Isikukaitsesse on alati püüeldud ja paljud politseiametnikud on ihukaitsjaks saamise oma karjääri üheks eesmärgiks seadnud. Soovijate seast on püütud alati valida parimatest parimaid, kuid enamasti on olnud see valik ikkagi liialt subjektiivne, kuna selged ja üheselt välja kommuniqueeritavad kriteeriumid ihukaitsesse kandideerijatele praegu puuduvad. Küsimus on muidugi, kas need peaksid ihukaitsjatel olema, ja kui jah, siis millised need peaksid olema.

Teatud kvalifikatsioonitasemetel nõutavate teadmiste, oskuste ja vilumuste olemasolu teeb kindlaks selleks volitatud komisjon. Kvalifikatsiooni (kutsetunnistuse) andmisel väljastatakse sellekohane tunnistus. Kvalifikatsiooni mõistes sisalduvad teoreetiliste teadmiste ja tehniliste tööoskuste ja võimete kõrval ka isikuomadused nagu ausus, koostöövalmidus, hoolikus, täpsus, kohuse- ja vastutustunne jms. Töötaja kvalifikatsioonitaseme hindamine toimub sageli tervikkvalifikatsioonina käsitletavate osade e osakvalifikatsiooni hindamise teel.

Osakvalifikatsioon on töötaja kohasus, tema valmisolek mingite konkreetsete tööülesannete täitmiseks. (Vana 1999)

Ihukaitsja kvalifikatsiooni võib autori arvates vaadelda kui politseiametniku osakvalifikatsiooni, sest isikukaitsesametniku üldised ja põhiteadmised ning -oskused on küll samased politseiametniku üld- ja põhiteadmistega ning -oskustega, kuid ihukaitsja töö eeldab siiski veel spetsiifilisemaid erialaseid teadmisi ning oskusi. Seda sellepärast, et isikukaitses rakendatakse ainult konkreetse (seadusega kindlaksmääratud) kaitsealuse isiku julgeoleku tagamiseks, milleks kasutatakse näiteks ihukaitses, mobiilkaitses ning tema töö-, elu- ja viibimiskoha valvet ja kaitses.

Teenistust, organisatsiooni ja funktsioone tuleb vaadelda Politsei- ja Piirivalveametis ühtse tervikuna. Eesmärk on saavutada praeguse personali stabiilsus ja väärtustada sisejulgeolekut tagavate ametnike panus. Tagamaks ametnike maksimaalse panustamise elanikkonnale turvatunde loomisel, peavad teenistusregulatsioonid looma ametnikule tingimused professionaalseks, väärikaks ja sotsiaalselt tagatud karjäärriks. Ühtse teenistusregulatsiooni loomise eesmärgid olid järgmised (Helm 2008):

- ühtlustada ametniku karjäärisüsteem, kus on kehtestatud konkreetsete nõuded teenistusse võtmiseks ja karjäärimudeli järgseks liikumiseks;
- tagada karjäärisüsteemi selgus ja läbipaistvus;
- tagada ametnike töö läbipaistev ning ühetaoline tasustamine;
- sätestada ühetaolised sotsiaalsed tagatised ametnikele, kelle teenistus on seotud kõrgendatud riskidega.

Ametikohad on teenistusastmetega seotud ning need mõisted saavad uue tähenduse. Kui ametniku ametikoht on traditsioonilises mõttes teenimine asutuse struktuuris ettenähtud ametikohal, siis teenistusastme all mõistetakse ametnikule ja kadetile riigi nimel antavat nimetust, mis sõltub tema haridusest, kutsekvalifikatsioonist ja teenistuse staažist. Võrreldav süsteem on kasutusel välisriikides olevatel ametnikel. (Helm 2008) Teenistusregulatsioonina saab käsitleda ka kvalifikatsioonisüsteemi ja kutsestandardeid, mis aitavad ühtlustada karjäärisüsteemi, tagada selguse ja läbipaistvuse ametnike karjääris. Kutsestandardid on ka üks võimalus nõuete kehtestamiseks teenistusse võtmisel ja karjääris liikumiseks. Isikukaitsesametnike karjääri ametikohtadele on võimalik kehtestada ühe

kriteeriumina konkreetse kutsetaseme olemasolu, mis kuulub ametikohale esitatavate nõuete loetellu. Samas ei keela keegi omamast kõrgemat kutsetaset, kui ametikohale on kehtestatud, vaid pigem tuleb seda tunnustada ja arvestada karjääris edenemisel.

Töölase kvalifikatsioonina käsitatakse tööelus vajalikke teadmisi, valmisolekuid ja eeldusi, mis võimaldavad töömaailmas teatud viisil toimida. Kuna konkreetse töö teatud tasemel teostamise konkreetsele ametikohale asumise eelduseks võib olla töötaja kvalifikatsiooni vastavus teatavatele kindlatele kvalifikatsiooninõuetele, võiks tööalast kvalifikatsiooni selle konkreetsemas tähenduses defineerida järgmiselt: tööalane kvalifikatsioon on töötaja kohasuse (tema teadmiste, oskuste, vilumuste ja hoiakute) fikseeritud tase teatud ametikohal või ametialal töötamiseks. (Vana 1999)

Esmalt ongi oluline selgusele jõuda, kas ihukaitsja on elukutse või on ta politseiametniku osakvalifikatsioon või politseiametniku elukutse sisene spetsialiseerumine isikukaitsesele. Töö autori hinnangul on ihukaitsja kutse üks politseiametniku osakvalifikatsioonidest, kuna selle töö tegemiseks on vaja omandada politseiametniku kvalifikatsioonile lisaks veel spetsiifilisi teadmisi, oskusi ja kogemusi, mis nõuavad aega ning seega ka süsteemset tegevust. Peale politseilise hariduse omandamist on politseiametniku karjäärisüsteemi esimene etapp üldjuhul korrakaitsevaldkond. Sellest edasi tekivad parimatel valikud – liikuda kas kriminaal- või isikukaitsese suunas. Sealt tuleneb ka nõuete vajadus, sest sinna saamiseks peab olema alati konkurents. Valikukriteeriumid tuleb organisatsioonis arusaadavalt suuta sõnastada ja neid ka inimestele põhjendada. Mõlemad viimati nimetatud valdkonnad nõuavad enam kui tavapolitsei tegevust. Ilmselt on isikukaitsel võimalik defineerida ka oma karjääritasemed – töö keerukus on eri lõikudes ilmselgelt erinev ja nendel astmetel liikumiseks ongi vajalik pidev täiendusõppe läbimine ja töökogemuste omandamine.

Näiteks Maksu- ja Tolliametis on analoogses situatsioonis uurimisosakond, mille tegevus on spetsiifiline, avalikkusele vähetuntav, kallis, ka organisatsiooni sees arusaamatu jne. Avalikus suhtluses uurimisosakonna tegemisi ei rõhutata, kuid sisemises töökorralduses kuulub neile juhtkonna maksimaalne toetus. Ollakse avatud uurimise spetsiifikale, et luua vajaduse korral erisusi ameti sisekordade ja regulatsioonide sätestamisel (koolitus, motivatsioonipaketid, aruandlus jne). Eesmärgiks on, et selle üksuse funktsioon hästi toimiks. (Helm 2008)

Üks väike struktuuriüksus oma viiekümne töötajaga suurimas riigiasutuses tundub küll väga tühise ja mõttetuna ning seoses sellega on alati oht suures organisatsioonis lihtsalt ära kaduda ja omapead toimetama jääda. Üksuse suurus ei tohiks olla siinkohal määravaks. Organisatsioon peab endale ikkagi teadvustama, et nende ametnike töö on mõnevõrra suurema vastutuse ja väärtusega. Nende inimeste asendamine ei ole lihtne ülesanne ja nende ametnike arendamise ja motiveerimisega tuleb iga päev tegeleda. Tegeleda tuleb samade võtetega – paigutada nad karjäärisüsteemis õigele kohale ning tagada esma- ja täiendusõpe.

Eeltoodust tulenevalt tuleb kriitiliselt hinnata, kas praegune struktuur ja personalipoliitika tagab kõigi valdkondade võrdse kohtlemise ja edasise jätkusuutliku arengu. Kui ei taga, siis tekib oht, et midagi hajub ja siis tuleb muuta struktuuri ja valdkonna arengukava. Näiteks Maksu- ja Tolliametis rakendati seda võlgade valdkonnas, kus võlgade funktsioon esialgselt jäi järelevalve alla, aasta pärast toodi aga tuludeüksuse juurde. Oluline on, et ei jääda passiivseks ja kui on tunne, et ei süsteem toimi, siis tuleb otsida paremaid lahendusi. (Helm 2008)

Isikukaitses on alati olnud mõned kindlad põhimõtted, mida on püütud järgida, kuid puudunud on ühtne ning selge süsteem, kriteeriumid ja protseduurireeglid, mis oleksid olnud kõigile politseiametnikele avalikult teada. See on üks senise personalipoliitika probleemne koht ja seepärast ei ole paljud politseiametnikud ihukaitsesse tööle tuleku soovi kunagi avaldanud. Valim, kelle seast uusi ametnikke valiti, on olnud seepärast oluliselt kessem ja see on omakorda avaldanud mõju ka praegu töötava personali kvaliteedile.

Arvestades üldist demograafilist olukorda, leidub häid spetsialiste Eestis järjest vähem, nende hind on töajourul järjest kõrgem ning kõik sisejulgeolekut tagavad asutused konkureerivad selles situatsioonis üha enam vajaliku kompetentsiga inimeste pärast. Tagamaks personali maksimaalse panustamise elanikkonna turvatunde loomisse, peab personalitöö pöhiröhk olema suunatud ametnikule selliste tingimuste loomisele ja väljakutsete pakkumisele mis tagaksid ametniku professionaalsete võimete jätkusuutliku arengu. Uusi väljakutseid vastu võttes arendad sa oma ametialaseid võimeid, saad rohkem infot selle kohta, mida sa oma töölt ootad, ja omandad uusi oskusi ning nii pakub töö sulle rohkem rahuldust ja sa annad oma ettevõttele suurema panuse (Shaping Your Career 2009). Öeldakse, et palka suhtumist, koolita oskusi. Loomulikult vajavad meeskonnaliikmed teatud oskusi, ent mõned juhid keskenduvad

ainult oskuste, kogemuste ja teadmiste otsimisele. Edukad meeskonnajuhid väidavad, et suhtumine on sama tähtis kui oskused ja kogemused. (Leading Teams 2009)

Ihukaitsja töös on õigel suhtumisel väga suur roll. Uute ametnike valikul on suhtumine töösse määrava tähtsusega, kuna erialaseid teadmised ja oskused neil veel puuduvad. Seepärast on ajaloost ka näiteid, kus tööle on värvatud värskelt kõrghariduse omandanud noored teotahtelised inimesed. Nende motivatsioonis ning maksimaalses tööpanuse andmise soovis ei ole küll hetkegi keegi pidanud kahtlema. Paraku ei anna Sisekaitseakadeemia isikukaitsesalast õpet, mida oleks vaja ihukaitsja ametikohal töötamiseks. Isikukaitsesalase koolitusega saab hetkel alustada alles isikukaitses bürosse tööle asudes, mis tähendab seda, et erialased teadmised ja oskused tuleb omandada ihukaitsjana töötades. Kindlasti ei ole see parim lahendus, kuna ihukaitsja ametikohale tööle asumine nõuab tegelikult juba tööks vajaliku miinimumkompetentsi olemasolu.

Eesti isikukaitses saab praegu deklareerida, et oma tööülesannete täitmiseks hädavajalikud teadmised ja oskused on küll olemas, kuid need oleks vaja nüüd mingil süsteemsel kujul vormistada. Senisest rohkem on vaja keskenduda edasisteks arendustegevusteks ja luua mingi visioon, kuhu tahetakse pikemas perspektiivis välja jõuda. Kuna selle suhtes on veel pikk tee minna, siis ei pea isikukaitsesametnikud seada üksi läbi tegema, vaid siinkohal oleks mõistlik kasutada Euroopa Liidu liikmesriikide isikukaitsesüsteemide ja ka ühiskonnas enamlevinud elukutsete esindajate varasemaid kogemusi, et vältida nende tehtud vigu.

Väga oluline on suurendada ja tõhustada senist koostööd isikukaitses rahvusvaheliste katusorganisatsioonidega. Isikukaitses büroo on ENPPF (*European Network for the Protection of the Public Figures*) ja APPS (*Association of the Personal Protection Services*) täisõiguslik liige ning on nende organisatsioonide igati tunnustatud ja aktsepteeritav partner. Isikukaitses büroo ametnikud osalevad igaaastastel konverentsidel ja töötubades, kus käsitletakse isikukaitsesvaldkonna jaoks olulisi ja valulisi teemasid ning lahatakse üles kerkinud probleeme. Üks paljudest käsitletavatest teemadest on ka EL liikmesriikide ihukaitsesjate tööpõhimõtete, koolituste ja õppekavade ühtlustamine ning nende põhjal välja antavate kutsetunnistuste vastastikune aktsepteerimine. Kahjuks ei ole veel selles protsessis suuri edusamme tehtud, kuna liikmesriigid on oma riigisisestes regulatsioonides liialt kinni, samas enamik liikmesriike on valmis selle teemaga edasi minema.

Kvalifikatsioonide tunnustamise üldine kord kohustab liikmesmaid kvalifikatsioonitunnistuste tunnustustaotlusi läbi vaatama ja kehtestab sellekohased üldpõhimõtted. Põhireegel on, et üldine süsteem lubab ühe liikmesriigi teatud elukutse esindajal sama elukutset mõnes teises liikmesriigis. (Vana 1999) Politsei- ja Piirivalveameti allstruktuuridest on hetkel ainukesena piirivalvuritel oma kutseala kutsesüsteem ja kutsestandardid välja töötatud (Kutsenõukogu otsus nr 16). Sisejulgeolekuvaldkonnast on oma kutsesüsteem ja kutsestandardid olemas veel päästjatel. Autor on arvamusel, et on mõistlik kasutada sisejulgeolekuvaldkonnast piirivalvurite ja päästjate kogemust ühe spetsiifilise kutseala arendamisel ja isikukaitsevaldkonna kutsesüsteemi väljatöötamisel. Kui vaadata isikukaitsega tegelevate politseiametnike professionaalsuse kasvu võimalusi veidi pikemas perspektiivis, siis on näha selles mõningaid probleemseid kohti. Üks probleemne koht isikukaitsevaldkonna arendamisel on kindlasti see, et hetkel ei ole Politsei- ja Piirivalveametis välja kujunenud ühtset visiooni, kuidas ühendatud politseiorganisatsioonis arendada erinevaid spetsiifilisi tegevusvaldkondi ja nende spetsialiste.

Hetkel on politseiorganisatsioonis töötav ametnik justkui universaal, ehk eeldatakse, et politseiametnikul on kõikideks politsei töölõikudes töötamiseks vajalikud teadmised ja oskused. Seetõttu on politseitöö tegemiseks vajalik omandada ainult üks elukutse – politseiametnik ja seega üks kutsestandard. Töö autor on seisukohal, et see ei ole päris õige lähenemine, eriti kui arvestada seda, mis suunas liigub muu maailm. Tegelikult spetsialiseerutakse üha enam kitsaste spetsiifiliste erialade kaupa. Kui soovitakse olla oma valdkonnas professionaal, siis paratamatult nõuab see täielikku keskendumist ja pühendumist oma kitsale erialale ning ei ole võimalik olla kõikidel politseitöölõikudel ühtmoodi hea. Politseiametniku elukutse sisaldab paljusid kitsaid ja spetsiifilisi töölõike, mis nõuavad ametnikelt erinevate töökohustuste täitmiseks erinevaid teadmisi ja oskusi. Näiteks ei saa professionaalne uurija olla sama professionaalne ihukaitsjana töötades. Paraku ei tea ka isikukaitsega tegelev politseiametnik suurt midagi uurija tööst, kuna need tööd on oma olemuselt juba nii erinevad ja nõuavad väga spetsiifilisi teadmisi, oskusi ja kogemust.

Isikukaitsevaldkonnas on olukord hetkel selline, et põhimõtteliselt võiks iga politseiametnik isikukaitsesse tööle asuda. Ainuke reaalselt mõõdetav ja dokumendiga kehtestatud kriteerium on erinormatiivid (Politsei- ja Piirivalveameti peadirektori 09.03.2011 käskkiri nr 98).

Isikukaitses puudub hetkel erialane esmakoolitus, mille läbimisel võiks politseiametnikule anda ihukaitsja kutse. Mitte ühelgi praegu isikukaitse büroos töötaval ametnikul ei ole kutsealal töötamiseks kutsetunnistust, mis tõendaks tema vastavust kvalifikatsiooninõuetele.

Näiteks muudest eluvaldkondadest võivad koolitaja/andragoogi kvalifikatsiooni taotleda kõik, kes tegelevad täiskasvanute õpetamisega. Täiskasvanute koolitaja/andragoogi kutse on osakvalifikatsioon (põhikvalifikatsioon on koolitaja eriala või kutse, mis on omandatud kas kõrgkoolis või kutseõppeasutuses põhi- või täiendusõppes). Kvalifikatsiooni omamine on vahend, millega koolitaja saab tõendada oma kutsealast kompetentsust ja tõsta oma konkurentsivõimet, ühtlasi on see garantiiks õppijale, koolituse tellijale, et koolitus vastab kõrgetele kvaliteedinõuetele. (Haridus- ja Teadusministeerium 17.02.2011)

Sarnast lähenemist politseiametniku ühele osakvalifikatsioonile politseiorganisatsiooni üldises struktuuris seni rakendatud ei ole. Loodetavasti pööratakse sellele lähitulevikus järjest suuremat tähelepanu, kuna järjest rohkem spetsialiseerutakse ka politsei siseselt erialade kaupa. Erinevates valdkondades kõrgel professionaalsel tasemel olemine nõuab ametnikelt oma töökohustuste täitmiseks järjest rohkemate spetsiifiliste teadmiste ja oskuste omandamist.

Oskused ei ole nii püsivad kui huvid või tööalased väärtused. See tähendab, et sa võid täiendada olemasolevaid oskusi või omandada uusi harjutamise, õppimise ja uute kogemuste teel. Ja oskused kaovad, kui sa neid pidevalt ei kasuta. (Shaping Your Career 2009) Iga töö tegemiseks on vajalik teatud kompetentsus, oskused, teadmised, sobivad isikuomadused, hoiakud ning vastav kogemus. (Kutsekoda 17.02.2011) Seepärast on vajalik ka ihukaitsja töö jaoks kasutusele võtta struktureeritud süsteemne lähenemine. Isikukaitsset teostavate politseiametnike professionaalsuse kasvu ühe võimalusena näeb autor võimalust lähtuda ametnike arendamisel samast kontseptsioonist, nagu seda teevad ühiskonnas enamlevinud elukutsete esindajad, kes on võtnud oma kutseala kutsenõuete välja töötamise ja kutse andmise aluseks kutseseaduse.

Kutseseaduse eesmärk on kutsete andmise tervikliku süsteemi (kutsesüsteem) loomine ning selle toimimise tagamine Eesti töötajate konkurentsivõime kasvuks ning kutsekompetentsuse arendamiseks, hindamiseks, tunnustamiseks ja võrdlemiseks. Kutsesüsteem on osa

õpitulemuste tunnustamise kvalifikatsioonisüsteemist. Kutsesüsteem seob haridussüsteemi tööturuga. Sellise lähenemise järgi on vaja välja töötada ihukaitsja kutsestandardid, milles kirjeldatakse kutsetegevust ning esitatakse kutsealade ja -tasemete kompetentsusnõudeid ehk töö edukaks tegemiseks vajalike oskuste, teadmiste ja hoiakute kogumit. (Kutseseadus, 01.09.2008)

Kutsestandard aitab isikukaitses kehtestatud nõudmistele vastavate õppekavade ja koolitusprogrammide koostamisel ning seda saaks võtta aluseks kompetentsuse hindamisel. Sellisest terviklikust ja süsteemisest lähenemisest tõuseks tulu ihukaitsja ameti kirjeldamisel, tutvustamisel, töötajate värbamisel, ametijuhendite koostamisel, töötajate kutsenõuete kindlaksmääramisel, koolituse planeerimisel. Selline lähenemine aitab ka töötajat, kes soovib saada selgust olemasolevate ja puuduvate oskuste vahel, annab võimaluse planeerida oma arengut ja karjääri ning loob aluse elukestavale õppimisele. (Kutsekoda 17.02.2011)

Üldiste oskuste juhendamine/arendamine peab olema seotud töökontekstiga. Kuigi üldised oskused on kõigi ametite puhul ühised, võivad nende spetsiifilised omadused ja tähtsus erinevate elukutsete ja tööülesannete korral varieeruda. Näiteks probleemilahendamise, kommunikatsiooni ja meeskonnatöö olemus varieerub vastavalt ameti nõuetele; ja ameti nõuded varieeruvad omakorda vastavalt eesmärkidele, ülesannetele, millest töö koosneb, töökorraldusele jne. Seetõttu tuleks üldiseid oskusi defineerida kontekstiga seostatult ja neid tuleks õpetada moel, mis on kontekstiliselt nii autentne kui võimalik. Et paljusid oskusi õpitakse töö juures, võib-olla ilma ametliku juhendamiseta, peaks töökeskkond pakkuma õppimisvõimalusi ning tunnustama inimest, kui see oskab rakendada üldiseid oskusi, ükskõik kuidas need on omandatud. (Nijhof & Streumer 2001; Rychen & Salganik 2001)

Tegelikult ei saa ka praegu päris üheselt väita, et iga isikukaitses büroosse tööle tulla soovija saaks väga lihtsalt ihukaitsja ametikohale tööle asuda. Hetkel ei ole küll mingeid konkreetseid katseid ega kvalifikatsiooninõudeid, kuid olemas on terve hulk erinevaid juhendmaterjale ja erinevaid muid kriteeriume, mille alusel ihukaitsja kutsele esitatavad kutseoskused võivad kutsestandardina ära vormistada. Selle alusel on võimalik koostada kutseeksami küsimusi ja ülesandeid pädevuse kontrollimiseks piisaval hulgal, et teha kindlaks ametniku erialased teoreetilised teadmised. Kutseeksami teoreetilise osa põhjal saab ülevaate ametniku vastavusest esitatud nõuetele, millele peab lisanduma kindlasti ka praktiline osa, kus ametnik

saab näidata oma teoreetiliste teadmiste elluviimise oskust erinevate praktiliste ülesannete käigus. Praktilise ülesande lahendamine ajalimiidi ja reaalse vastutegevusega näitab ametniku käitumist ja õigete otsuste langetamise oskust kriitilistes situatsioonides.

Paratamatult tekib küsimus, kas ihukaitsjatele on vaja kutsestandardeid. Tegelikult ei ole küsimus niivõrd selles, kas ihukaitsjatele on kutsestandardeid vaja, vaid miks on võtnud erinevate elukutsete esindajad kutsestandardid kasutusele ning mis kasu neil sellest tõusnud on. Ühiskonnas enamlevinud elukutsed kasutavad kutsestandardeid ja kutsesüsteemi ning seniste kogemuste põhjal on nad sellest ainult võitnud ja muutnud oma kutse arendamise süsteemseks ja jätkusuutlikuks. Samuti on võimalik tänu kutsestandardite ja kutsetunnistuste hoida eemale oma erialalt isehakanud, ilma erialase ettevalmistuseta ja kutsetunnistuseta teenuse pakkujad.

Kutsestandardit on vaja ennekõike sellepärast, et see on (Kutsekoda 17.02.2011):

- aluseks tööturu nõudmistele vastavate õppekavade, koolitusprogrammide koostamisel;
- aluseks kompetentsuse hindamisel;
- abiks tööandjale ametite kirjeldamisel-tutvustamisel, töötajate värbamisel, ametijuhendite koostamisel, töötajate kutsenõuete määratlemisel, koolituse planeerimisel;
- abiks töötajale, kes soovib saada selgust olemasolevate ja puuduvate oskuste vahel, annab võimaluse planeerida oma arengut ja karjääri ning loob aluse elukestvale õppimisele;
- abiks koolitajale, õppurile, lapsevanemale, nõustajale ja teistele info hankimisel selle kohta, millist töötajat tööturul vajatakse;
- aluseks kutsetunnistuste rahvusvahelisel võrdlemisel.

Praegu koosneb ihukaitsja karjäär viiest põhitöö astmest: ihukaitsja, vanemihukaitsja, juhtivihukaitsja (vahetusevanem), talituse juht (kaitsemeeskonna juht) ja isikukaitse büroo juht. Needsamad ihukaitsja karjääriastmed võivad olla ihukaitsja kutsesüsteemi osad, mis tähistaksid ihukaitsja kvalifikatsiooniastmeid. Need omakorda sisaldaksid kutsestandardeid, milles kirjeldatakse kutsetegevust ning esitatakse kutsealade ja -tasemete kompetentsusnõuded ehk töö edukaks tegemiseks vajalike oskuste, teadmiste ja hoiakute

kogumit (Kutsekoda 17.02.2011). Näiteks ihukaitsja kutsele võiks olla kehtestatud viis kutsestandardit (ihukaitsja IV, V, VI, VII, VIII).

Kutsestandardid oleksid omakorda seotud 8-tasemelise Eesti kvalifikatsiooniraamistikuga (EKR), mis sisaldab kõiki ametlikult tunnustatud kvalifikatsioone (diplomeid ja tunnistusi). Need on üldhariduse, kutsehariduse ja kõrghariduse kvalifikatsioonid ning kutsesüsteemi kaudu antavad kutsekvalifikatsioonid ehk kutsed. Seejärel tekib võimalus siduda Euroopa Liidu liikmesriikide riiklikud kvalifikatsiooniraamistikud EQF tasemetega (*European Qualifications Framework*). EQF on võrdlusraamistik, mis seostab omavahel EL riikide kvalifikatsioonisüsteemid ja seeläbi aitab eri maade kvalifikatsioone vastastikku arusaadavamaks ja võrreldavaks muuta (European Parliament legislative resolution of 24.11.2007). Oluliseks eesmärgiks on ka mitteformaalse ja informaalse õppe tulemuste tunnustamine. See aitab õppijaid ja töötajaid, kes soovivad teise riiki kolida, töökohta vahetada või kodumaal õpinguid muus haridusasutuses jätkata. (Kutsekoda 17.02.2011)

Siinkohal antakse ülevaade ihukaitsja erialase karjääri võimalustest ühel politseiametniku spetsiifilisel erialal, mis tugineb Politsei- ja Piirivalveameti läbiviidud ametikohtade hindamisele (vt lisa 1). Ihukaitsja esimene kutsetase võiks vastata *EKR & EQF IV* tasemele, sest lisaks kutseharidusele on tegelikult vaja eraldi koolitust ja nõuded on kõrgemad kui tavapolitseiametnikul. Ihukaitsja põhitööd (karjäär) seotuna Eesti ja Euroopa kutsekvalifikatsiooniraamistikuga:

- ihukaitsja (ihukaitsja IV; EKR & EQF – 4 tase);
- vanemihukaitsja (ihukaitsja V; EKR & EQF – 5 tase);
- juhtivihukaitsja (ihukaitsja VI; EKR & EQF – 6 tase);
- isikukaitse büroo talituse juht (ihukaitsja VII; EKR & EQF – 7 tase);
- isikukaitse büroo juht (ihukaitsja VIII; EKR & EQF – 8 tase).

Kogu sellise koordineeritud tegevuse eesmärk on leida isikukaitsjatele parim kutsesüsteem, mis toetaks hästi motiveeritud ihukaitsjat tema professionaalsuse arengus ja karjääri kujunemisel tööle asumisest kuni vanuse ülempiiri saabumiseni ja töölt lahkumiseni. Selleks tuleb esmalt välja töötada kutsestandard ja kutse andmise süsteem. Eestis välja antavad uued kutsetunnistused vastavad juba Euroopa kaheksaastmelisele raamistikule. Ihukaitsjad peavad selles raamistikus leidma enda karjääriastmetele sobivad kohad ja kehtestama erinevatele

kvalifikatsiooniastmetele oma nõuded, mis on kehtestatud samadel alustel ja võrreldavad teiste elukutse esindajate omadega. Kutsetunnistuse juurde saab võtta ingliskeelse tunnistuse, mis on rahvusvaheliselt aktsepteeritav ja võrreldav. Pikemas perspektiivis loob see ihukaitsja koolituse läbinutele võimaluse ja väljundi, et sellise tunnistuse omanik saab oma erialal töötada ka teistes EL-i ja NATO liikmesriikides, samuti ÜRO egiidi all ning erinevatel rahvusvahelistel missioonidel jne.

Kõik täiskasvanukoolituse liigid lõpevad praegu tunnistusega ja on tekkinud ka uued kvalifikatsioonitunnistuste käsitlused. Haridus ei ole muutunud üksnes kaubaartikliks, vaid ka selliseks protsessiks ja nähtuseks, mida hinnatakse selle lõpptoodangu terminites. Praegu loetakse oluliseks kompetentsust, mis omandatakse õppimise tulemusena. (Jarvis 1998) Kutsetunnistus on dokument, mis tõendab isiku kutsekompetentsuse vastavust kutsestandardis kehtestatud nõuetele (Haridus- ja teadusministri 11.01.2009 määrus nr 74)

Eeltoodust saab järeldada, et isikukaitseametnikele on võimalik oma kutsesüsteem luua. Selleks on vaja ihukaitsja professionaalsuse hindamise kriteeriumid viia ühtsetele standarditele ja kehtestada erinevad kutsetasemed. Seejärel on võimalik saavutada ihukaitsja kvalifikatsiooninõuetele vastav professionaalsuse areng. Seoses sellega tuleb ihukaitsja kutsesüsteem välja töötada, kuna see loob eelduse ja võimaluse ihukaitsja kvalifikatsioonitaset hinnata, tõsta ja seda kolleegidega võrrelda. Selline süsteemne tegevus toetab isikukaitseametniku professionaalsuse kasvu.

2.2. Isikukaitseametnike koolitussüsteemi loomise võimalused

Isikukaitset teostava politseiametniku tööülesannete täitmine nõuab traditsioonilisest politseiametnikust mõneti erinevaid teadmisi ja oskusi. Suurim kontseptuaalne erinevus isikukaitse ja tavapolitseiametniku töö vahel seisneb selles, et riigi politsei on kutsutud ellu kõigi riigis viibivate füüsiliste ja juriidiliste isikute kaitsmiseks, kuid ihukaitsja kaitseb ainult konkreetset seadusega kaitse alla määratud isikut. Sellisest põhimõttelistes erinevusest töö tuleneb ka erinevus ametnike tööülesannetes ja koolituses. Kõik isikukaitseametnikud peavad olema omandanud politseilise kutse- ja/või kõrghariduse, mis on andnud neile ihukaitsja tööks vajalikud baasteadmised ning loonud võimaluse liikuda erialasel koolitamisel üldiselt üksiku suunas.

Isikukaitsealane spetsialiseerumine ja koolitus algab hetkest, kui ametnik vormistatakse tööle isikukaitse büroosse. Kogu erialane õpe toimub büroos kohapeal, parema äranägemise ja senise kogemuse põhjal, omamata selliseks tegevuseks akrediteeritud õppekava ja kutse väljastamise õigust ning olemata kuidagi seotud politsei haridussüsteemiga. Ihukaitsjate erialaste teadmiste ja oskuste arendamine toimub praegu õppenädala formaadis, kus iga ametnik on kohustatud osalema igal kolmandal nädalal kolmel õppepäeval. Nendel päevadel toimuvad enesekaitse-, laske-, taktika-, autosõidu-, esmaabi-, pommitehnilise kontrolli jne koolitused. Õppepäevi viivad enamasti läbi isikukaitse büroo kogenumad vanemihukaitsjad ning mõnedel juhtudel kaasatakse tööülesannete keerukuse tõttu ka erialaspetsialiste teistest asutustest.

Elukutsed erinevad üksteisest nõutud teadmiste mahu, ulatuse ja tööülesannete keerukuse poolest. Et anda nii töömaailmale kui ka õppijaile ja töötajaile selgemalt teavet selle kohta, kui kõrged on nõudmised mingi kutseala esindajaile, on standardid jaotatud eri tasemetel vahel. Kutseõppe uued riiklikud õppekavad põhinevad omakorda loodud kutsestandarditel ja nii on iga õppekava seotud mõne kutsetasemega. Õppekavad on valminud kooliõpilaste, ettevõtjate, kutseliitude esindajate ja teiste sotsiaalpartnerite koostöös. Üldhariduses räägitakse õppimisest kogemuse kaudu kui ühest aktiivõppe meetodist, kuid kutseõppe tunnistust pole võimalik saada praktilise kogemusest töökohal. Praktika on õppekava lahutamatu osa, mis on tööturule siirdumise eelduseks. Lähedaste õppekavade puhul on võimalik rakendada varasema õpi- ja töökogemuse arvestamist (VÕTA) kõrgkooli sissesaanute erialaainete tulemuste ülekandmisel ainepunktideks. (Pung 2010)

Töö autori hinnangul on isikukaitseametnike praeguse koolitussüsteemi suurimaks puuduseks see, et hetkel kasutusel oleva mudeli puhul ei arvestata isikukaitseametnike varasemate teadmiste, oskuste ja kogemusega ehk juba saavutatud kutsetasemega. Praegu on olukord, kus teist päeva tööl olev ametnik ja kakskümmend aastat tööl olnud ametnik osalevad samadel õppepäevadel ja õpivad samu asju, mis tekitab olukorra, kus teist päeva tööl olev ametnik ei saa üldse aru, millest on jutt ja mida tegema peab ning vanemametnikul on igav, kuna tema ei õpi sellel õppepäeval midagi uut. Seepärast on vaja leida ametnike koolitamiseks selline süsteem, kus on võimalik erinevatel tasemetel olevaid ametnikke eraldi koolitada. Samuti on vaja leida võimalus siduda koolitus politseiharidussüsteemiga ja erialase karjääriga ning seeläbi luua võimalused ametniku rolli suurendamiseks enese professionaalsuse arendamisel.

Ruohotie (2008) on öelnud, et „maailm, milles me elame, muutub kiiresti ja järjepidevalt. Ka töö muutub – muutused on ülemaailmsed ja need puudutavad nii rahvaid, organisatsioone kui ka indiviide. Õppimisel on kohanemise juures võtmeroll – ilma pideva õppimiseta on võimatu muutustega toime tulla. Ühiskond ja tööelu organisatsioonid võivad õppimist toetada, kuid lõpptulemusena vastutab iga inimene ise oma õppimise eest“. Nii on ka isikukaitse valdkonnas, mis on pidevas muutuses, ja muudatustega toimetulek eeldab pidevat õppimist. Silmas tuleb pidada ka seda, et ainuüksi õppimist toetava süsteemi loomisest ihukaitsjatele ei piisa. Eelkõige peab ametnik ise endale teadvustama, et pidev õppimine on vajalik professionaalsuse arendamisel. Ilma enese pideva harimiseta ei suudeta globaalses maailmas toimuvate kiirete muutustega kohaneda ja olla oma erialal konkurentsivõimeline.

Ruohotie (1996) on esitanud mitu ajakohast fenomeni, mis mõjutavad professionaalsete oskuste arengut ja teevad professionaalsete teadmiste uuendamise vajalikuks:

- kiire teadmiste loomine. Teadmisi luuakse kiirenevas tempos ja uued teadmised asendavad vanu. Teaduslikud ja tehnilised teadmised kahekordistuvad iga 5,57 aastaga. Mõnes kõrgtehnoloogilises valdkonnas võib rakenduse arendamisele kuluv aeg olla pikem kui selle kasulik eluaeg;
- teadmiste keerukus. Uute teadmiste omandamine on raskendatud seetõttu, et traditsioonilised piirid ähmastuvad. Ühe valdkonna areng või teadmised võivad mitmel moel olla kasulikud mõnes teises valdkonnas, kuna distsipliinid nagu füüsika ja keemia või psühholoogia ja andmetöötlus hakkavad olulisel määral kattuma;
- tehnoloogilised uuendused. Tehnoloogiline innovatsioon vastutab esmajärjekorras teadmiste vananemise eest. Hinnangute järgi võib järgmise 1020 aasta kestel toimuda rohkem tehnoloogilisi muutusi, kui on olnud kogu eelneva ajaloo jooksul;
- globaalne konkurents. Samal ajal kui investeeritakse üha rohkem uuringutesse ja arengusse, otsitakse ka juhtimistehnikaid, mis uuendusi tagant tõukaksid ja kindlustaksid koolituse ning teiste arengutegevuste kaudu inimressursside produktiivse kasutamise.

Eesti riigihalduse põhiviga ja ka arengutegevuste takistus on tihti see, et ollakse liialt multifunktsionaalsed. Teisisõnu on suur risk, et väga häid spetsialiste leidub omal alal üha vähem. Ametnikud peaksid saama oma karjääri paremini planeerida (õigus- ja õpikeskkond

peaks seda paremini soodustama) ja rahulikult igal alal teatud aastad süvenema ja olema n-ö lõpuni asjadega kursis. Baasharidus võiks selleks luua eeldused ja pidev täiendusõppesüsteem oleks seda toetav tegevus.

Samasuguseid probleeme esineb näiteks ka teistes riigi valdkondades – riigis on *ca* 1800 haldusspetsialisti, kuid enamasti on tegu iseõppinutega: nende hulgas ei ole tippkennisvaraanalüütikuid või -planeerijaid, -logistikuid jne. Kui hakata nendel teemadel arutlema, kaasates kedagi erasektorist, siis tasemevahe on nii suur, et ühist keelt on neil raske leida. Tippspetsialistide värbamist ja organisatsioonis hoidmist ei toeta aga praegune palgasüsteem, mis seab kõik inimesed ühte kasti või tasemele. Siin töötatakse tänapäeval jälle selle nimel, et juht saaks palgakokkuleppeid sõlmida nii, et tipud enda juurde meelitada ja neid ka hoida. (Helm 2008)

Sarnane olukord on tekkimas ka isikukaitset teostavate politseiametnikega politseiorganisatsiooni sees. Ihukaitsjad tegelevad väga spetsiifilise tööloiguga, suurel määral on tegu iseõppinud ametnikega, palgatingimused on vaatamata suurematele nõudmistele tavapolitseiga samad ning kutsestandardite ja kutsetunnistuse puudumise tõttu puudub ka väljund ja võimalus töötamiseks oma kutsealal erasektoris või välisriigis. Praegu puudub igasugune võimalus ihukaitsja kutsetaset kolleegidega erasektoris või välisriigis võrrelda, kuna kutsealale kehtestatud nõuded ja õppekavad on nii erinevad. Eesti riik on väga väike ja sellest tulenevalt on väike ka reaalne nõudlus isikukaitset teostavate politseiametnike järele, mis võib seada kahtluse alla koolitamiseks vajalike investeeringute otstarbekuse. Üks võimalus on vaadata selles vallas ringi rahvusvahelisel tasandil ja seda esmajoones Euroopa Liidu liikmesriikide seas. EL loomise üks peamistest eesmärkidest oligi ju tööjõu vaba liikumine, mis saab toimuda ainult siis, kui ühtlustada erinevate elukutse esindajatele esitatavaid nõudeid ja neid vastastikku tunnustada.

Erinevate teadussaavutuste, infotehnoloogiliste lahenduste ja tehniliste vahendite areng isikukaitsevaldkonnas on olnud väga kiire ning uusi seadmeid lisandub juurde iga päevaga. Seepärast on just eriti oluline personali professionaalsuse tõstmine, kuna lõpuks taandub kõik ikkagi inimfaktori teadmistele ja oskustele (pädevusele), kuidas ühte või teist olukorda võimalikul efektiivsemal ja kõigi jaoks ohutumal viisil lahendada. Et paljusid oskusi õpitakse töö juures, võib-olla ilma ametliku juhendamiseta, peaks töökeskkond pakkuma

õppimisvõimalusi ning tunnustama inimest, kui see oskab rakendada üldiseid oskusi, ükskõik kuidas need on omandatud (Ruohotie 2008).

Töö autori hinnangul tuleb tõhustada isikukaitse õpetamist politsei- ja piirivalvekolledžis. Kolledžis tuleb anda eelteadmised isikukaitsega seotud tegevustest. Eelkõige juba sellepärast, et isikukaitse on vastavalt politsei ja piirivalve seadusele üks politseile pandud üheksast ülesandest ja selle kohustuse edukas täitmine ei ole ainuüksi isikukaitse büroo ülesanne ja kohustus, vaid ka teistel politsei struktuurüksustel on omad kohustused selles vallas täita. Näiteks politseitaktika õppeaine raames loetakse loenguid ka ihukaitse taktikast, mida on varasematel aastatel Sisekaitseakadeemias tehtud (Sisekaitseakadeemia õppeaine kalenderplaan kk nr 5-5/49).

Kadettidele isikukaitse õpetamise peamine eesmärk on parem informeeritus isikukaitsega seotud tegevustest, kuna neil on suur tõenäosus oma edaspidises teenistuses selle tööga kokku puutuda (kaitse all olevate isikute visiivid). Vähetähtis ei ole ka juba koolis ihukaitsja töö vastu huvi äratamine, et sobivusel tulevikus jätkata oma politsei karjääri isikukaitstes. Isikukaitsevaldkond peab olema ka valikainena politsei- ja piirivalvekolledžis esindatud. See annab teema vastu huvi tundvatele tudengitele võimaluse saada sügavamad teoreetilised teadmised ihukaitse taktikast, teoreetilistest ja õiguslikest alustest ning ametieetikast. Lisaks eellooletule antakse põgus ülevaade rahvusvahelisest koostööst. Õppeaine eesmärk on anda üliõpilastele teadmisi isikukaitse süsteemist ja oskuse neid rakendada isikukaitseüksuse juhtimisel ja tegevuste koordineerimisel

Politsei- ja piirivalvekolledži õppekavas valikainena valitav isikukaitse kursus saab olla seotud ka esmakoolitusega. Näiteks on selle valikaine läbimine üks osa ihukaitsja kutse omandamise eeltingimustest. Selle kursuse peavad kohustuslikus korras läbima näiteks need ametnikud, kes soovivad hiljem oma politseikarjääri jätkata isikukaitse büroos. Samuti on mõeldav, et ka juba isikukaitstes töötavad ametnikud peavad isikukaitse valikaine läbima, et oma kvalifikatsiooni tõestada. Selline lähenemine tekitab võimalused elukestvaks õppeks ja loob ametnikele võimalused enda koolitamiseks ja arendamiseks ka pärast kohustusliku politseihariduse omandamist. Kõrgkoolide töö on kõrgeltharitud tegijate õpetamine, lisaks nende täiendamine, ümberõpetamine, uuesti õpetamine ja selle kaudu tipp-professionaalide klassi loomine ja tööshoidmine Eesti Vabariigis (Heidmets 2003).

Töö autori hinnangul tuleb välja arendada ihukaitsja täienduskoolituse süsteem, mille all ei mõelda ainult töögraafikus olevaid iganädalasi rutiinseid õppepäevi. Iganädalaste õppepäevade toimumine on võimalik küll siduda täienduskoolituste õppekavadega. Näiteks oma kvalifikatsioonitaseme tõstmiseks tuleb ihukaitsjal läbida vastav täienduskoolituse õppekava, mille jooksul peab ta koguma teatud arvu ainepunkte. Osa vajalikest ainepunktidest saab ihukaitsja kätte regulaarsetel õppenädalatel toimuvatel täienduskoolitustel.

Täienduskoolitus on seega termin, mis viitab spetsiifiliselt esmase hariduse järgsele koolitusele. Käibeloleva terminoloogia hulgas on see omandanud domineeriva koha, sest osutab nii kutsealasele kui ka mittekutsealasele koolitusele. Seetõttu võib täienduskoolitust vaadelda kui haridusvõimaluste pakkumist jätkuna esmasele haridusele, seda eriti tööalase koolituse valdkonnas. See kontseptsioon ei sisalda mingit kriitikat praegu toimiva süsteemi kohta, vaid selle põhiline huvi on suunatud kutsealase täienduskoolituse korraldamisele, selle kättesaadavaks tegemisele ja laiendamisele. (Jarvis 1998)

Sellise koordineeritud tegevuse laiem eesmärk on leida sobiv ja toimiv professionaalse ihukaitsja kutse- ja koolitussüsteem koos kõigi selle osadega. See hõlmaks kogu spektrit tööle asumisest kuni näiteks vanuse ülempiiri saabumiseni ja sunnitud lahkumisega ihukaitsja ametis. Isikukaitse õpetamise juures on kaks olulist aspekti: esimene on isikukaitse kui politseiorganisatsiooni ühe tegevusvaldkonna õpetamine kadettidele ja üliõpilastele Sisekaitseakadeemias (mis see on, kes, mis, kellega ja mis eesmärgil). Iga tulevane politseiametnik peab omama ettekujutust isikukaitse põhitegevustest, sõltumata sellest, millist konkreetset politseitööd ta edaspidi tegema hakkab. Teine aspekt on tulevaste ja praegu töötavate ihukaitsjate koolitamine. Koolitamine on ka varem isikukaitse ajaloos vahelduva eduga teemaks olnud ja aeg-ajalt on üritatud selles suunas ka konkreetsemaid samme astuda. Kahjuks ei ole senini õnnestunud luua ihukaitsja koolitussüsteemi, mille põhjal võiks kutsetunnistuse välja anda ja edasise teenistuskäigu jooksul oma kvalifikatsiooni taset pidevalt tõsta.

Eeltoodust tulenevalt saab isikukaitse büroo ametnike professionaalsuse kasvu ühe võimalusena rääkida ihukaitsja kutsele esitatavate nõuete kehtestamisest, seejärel saab isikukaitsega tegelevate politseiametnike koolitusvajaduse (nii esma- kui ka täiendusõpe)

välja selgitada ja alles siis saab Sisekaitseakadeemiale anda ihukaitsjate koolitamiseks tellimuse. Pärast sellise tellimuse saamist on juba sisejulgeoleku õppeasutuse otsustada, kas korraldada koolitus ise koostöös isikukaitses bürooga või hankida väljast (rahvusvaheliselt koolitusturult) sisse. Võimalus on võtta mõnest Euroopa Liidu riigist eeskujuga ja teha selline välisleping või koostööprojekt, mille alusel korraldada ihukaitsjate ettevalmistus.

Ihukaitsja õppeprotsessis on äärmiselt tähtsal kohal ka rahvusvaheline suhtlus, ühisõppuste läbiviimine ja koolituste korraldamine ning kogemuste vahetamine. Eelkõige selleks, et õppida teiste vigadest ja püüda neid ise hiljem vältida. Samuti on oluline analüüsida laias maailmas kaitsealuste isikute vastu suunatud intsidente ja atentaate. Selliste rünnete põhjalik analüüs näitab, millised on viimased trendid rünnakute ettevalmistamisel ja läbiviimisel. Selle teadmise põhjal on võimalik parandada kasutusel olevate kaitsemeetmete tõhusust ning vajaduse korral rakendada täiendavaid meetmeid. Terves maailmas toimunud intsidentide analüüsimine on parim võimalik viis täiustada kaitsealuste isikute kaitseks kasutatavaid teadmisi ja oskusi, et analoogseid situatsioone ennetada ja tõrjuda. Seetõttu tuleb igal ametnikul maksimaalselt panustada õppimisse, et oma teadmisi ja oskusi parandada. Pidev õppeprotsess tuleb siduda rahvusvahelisest suhtlusest saadud teadmiste ja oskustega.

Oskuste mõiste väljendab isiku omandatud võimet teatud ettemääratud toiminguid teatud viisil sooritada. Oskused on oma olemuselt subjektiivsed ja nende suhe kvalifikatsiooni kujuneb vastavuses sellega, mil määral nende tase vastab konkreetse standardiseeritud töö nõudmistele. Iga oskus sisaldab endas ka teadmisi ja arusaamu, teatud teaduslikku, vaimset, emotsionaalset ja hinnangulist komponenti. Oskuste teataval tasemel võime kõnelda vilumusest. Vilumuse eripäraks on tegevuse täiuslikkus ja kõrge automatiseerumus. (Vana 1999)

Ihukaitsja töö nõuab teataval tasemel vilumust. Vilumuse saavutamise eelduseks on kõrgelt haritud ametnike olemasolu isikukaitses. Kõrghariduse nõue on kehtestatud hetkel ainult talituse ja büroo juhtidele ja nendest kõrgematele ametnikele. Praegu ei nõuta kõrgharidust vahetusevanematelt ja see on tekitanud olukorra, kus enamik vanematest ametnikest on hõivanud vahetusevanema ametikohad ja enamjaolt saavad oma suurtele kogemustele tuginedes ka hakkama, kuid puudu jääb just kõrghariduse olemasolust ja sellega kaasnevatest teadmistest (juhtimine, pedagoogika, psühholoogia jne). See on loonud olukorra, kus suur osa

vahetusevanematest ei vasta talitusejuhile esitatud nõuetele, mis oleks nende loogiline karjääri jätk. Samas noorematel ametnikel, kes omavad kõrgharidust, ei ole hetkel mingit võimalust liikuda karjääril vahetusevanema kohale, kuna need ametikohad on juba hõivatud. Oleme praeguseks jõudnud nii-öelda ummikseisu, millest tingituna on mõjutatud ka paljude ametnike motivatsioon oma ametikohal hästi töötada. Vanemad vahetusevanemad teavad, et nad on oma karjääri lae saavutanud ja edasi ei juhtu nendega midagi, ning samuti väheneb nooremate olijate motivatsioon, kuna nad ei näe lähemas tulevikus võimalusi karjääri edenemiseks ja oma professionaalsuse arendamiseks.

Motivatsioonilised protsessid soodustavad tegevusele pühendumist. Motivatsioon on seotud õppija eesmärgistatuse, väärtushinnangute, uskumuste ja ootustega. Kui organisatsioonikultuur rõhutab õppimist ja juhtimispraktikad toetavad indiviidide süstemaatilist arengut, on igasugune varjatud potentsiaal professionaalse kasvu ja arengu jaoks kättesaamatu. (Ruohotie 2008) Motivatsiooniga seotud konstruktsioonid on saavutuste suunitlused (enesesuunitlus, ülesandesuunitlus ja saavutamisevajadus) ja enesejuhtimise suunitlused (enesetõhusust puudutavad uskumused, kontrolliga seotud uskumused ja enesehinnang). (Ruohotie 2002)

Kõrgharidusega ametnike motivatsiooni aitab parandada ning kõrghariduseta ametnikke motiveerib haridusteed jätkama kõrghariduse nõude kehtestamine vahetusevanematele. Kõikidele teistele isikukaitse büroos olevatele ametikohtadele tuleb samuti kehtestada konkreetsed nõuded, mille alusel ametnikud saavad ametikohale kandideerida. Tuleb luua konkreetsed kriteeriumid, hariduse ja staaži nõuded ning nendele nõuetele vastavad ametnikud peavad saama kandideerida vabanevale ametikohale võrdsetel alustel. Peab välja töötama ametnike jaoks läbipaistva edutamise süsteemi, et nad saaksid oma karjääri paremini planeerida ja neile oleks juba varakult teada, mida tuleb teha selleks, et karjääris edasi liikuda. Ametnikud ei pea lihtsalt asjatult ja alusetult lootma, et äkki keegi tuleb ja pakub neile võimalust karjääriredelil tõusmiseks. Tööandja peab looma omaltpoolt kõik võimalused ametnike koolitamiseks ja seeläbi nende professionaalsuse kasvuks. Teisisõnu tuleb organisatsioonil luua selline töökoht, kus ametnik saab maksimaalselt kasutada ära kogu oma potentsiaali. Ametnik peab olema piisavalt motiveeritud ja tal peab tekkima huvi ennast pidevalt arendada, et jõuda karjääris järgmisele tasemele.

Iga edukas ülesanne viib kõrgendatud kohanemistasemeni, mida iseloomustab isiku suurenev enesekindlus oma võimekuses võtta endale uusi rolle. See juhib rõhutatud teadmiseni, et inimene ise on oma karjääri tegija ning muudab tuleviku karjääri õppimistsükliid tõenäolisemaks. (Ruohotie 2008) Igal võimalusel tuleb näidata üles initsiatiivi ja soovi ennast arendada ning seeläbi ka karjääris edasi liikuda. Juhtroll ametniku karjääri kujunemisel on ikkagi ametniku enda käes, tööandja peab looma selleks ainult kõigile võrdsed võimalused. Kui ametnik ei vasta nõuetele, mis on järgmisele ametikohale tõusmiseks kehtestatud, siis ta kas läheb õppima ja viib enda kvalifikatsiooni vastavusse ja kandideerib uuele ametikohale või jätkab endisel ametikohal töötamist teadmisesega, et ilma õppimata sellelt ametikohalt tõusta võimalik ei ole. Kuni kõrghariduse nõuet kehtestatud ei ole, ei saa ka juhid otseselt kedagi oma kohalt tagandada, kuna enamasti ametnikud vähemalt miinimumnõuetele vastavalt oma kohustusi täidavad. Ennekõike kannatab selle all personali professionaalsuse kasv. Samuti kahjustab see ka uute ideede ja isikliku initsiatiivi näitamist töökorralduse paremaks ja efektiivsemaks muutmisel.

Haara oma professionaalsuse arendamine ja karjääri planeerimine enda kätte. Selgita endale pidevalt, mida sa tahad järgmisena teha ja mida õppida ning mis on sinu kaugem visioon, kuhu sa tahad välja jõuda. Seejärel astu vajalikke samme, et neid võimalusi leida ja teadmisi omandada. Ametialane areng ei tähenda tingimata karjääriredelil tõusmist või ideaalse töökoha leidmist. See võib tähendada suuremat arengut ja rahulolu oma praeguses rollis ja karjääris. Selline lahendus on hulga kasulik – ja ergutavam – kui sattuda tööalasesse rutiini, tehes aastast aastasse ühte ja sama tööd, ning see teeb sinust tööandjale märksa väärtuslikuma töötaja, kui sa seda siiani olid. Tegeledes pidevalt arengu ja oskuste täiustamisega, muutud ettevõttele aina väärtuslikumaks. Samuti pakub töö sulle rohkem rahulolu ja stiimuleid. (Shaping Your Career 2009)

Isikukaitset teostavate politseiametnike professionaalsuse kasvu ühe võimalusena tuleb kaaluda kõrghariduse nõude kehtestamist. See tähendaks seda, et isikukaitssesse tööle tulla soovijal peab olema kõrgharidus või on tal kõrgharidus hetkel omandamisel. Mingist ajahetkest peab kõrgharidus olema ka praegu töötavatel vahetusevanematel (juhtivihukaitsjad). Veel mõni aeg hiljem tuleb see nõue kehtestada ka hetkel töötavatele vanemihukaitsjatele, kuna muidu tekiks olukord, kus vanemihukaitsjad on kõik ilma

kõrgharidusega ja neid ei saa edutada juhtivihukaitse ametikohale ning samas ei ole kõrgharidusega ihukaitsetel võimalust tõusta vanemihukaitsejaks.

Ametnikud, kes töötavad praegu isikukaitse büroos ja kel ei ole kõrgharidust, saaksid töötada edasi vaid ihukaitse ametikohal. Selline lähenemine sunnib inimesi minema kõrgkooli õppima, ennast täiendama ja oma kvalifikatsiooni tõstma. Kui ametnikud ennast pidevalt täiendavad, siis sellest tekkiv sünergia aitab kaasa kogu organisatsiooni arengule. Inimkapitali väärtus ja tõhusus tõuseb, võidakse kõik osalised, nii töötaja ise kui ka tööandja ning samuti teenuse kasutaja. Samas, kes seda teha ei soovi, teab täpselt, mis võimalused tal edasiseks karjääriks on või ei ole. Sellise suuna võtmise lõpptulemusena peab kõigil isikukaitse büroo ametnikel olema kõrgharidus. See ei saa olla just väga utoopiline eesmärk, kuna isikukaitset teostavaid ametnikke on ainult viiskümmend. Sellise taseme saavutamise tõstaks oluliselt personali kompetentsust ja intelligentsust, mis mõlemad on ühe ihukaitse professionaalsuse näitajad. Miks mitte olla politseiorganisatsiooni esimene struktuuriüksus, kus kõik töötavad politseiametnikud on kõrgharidusega.

Isikukaitseametnike koolitussüsteemi välja töötamine on otstarbekas ja sellesse protsessi tuleb kaasata Politsei- ja Piirivalveameti ning Sisekaitseakadeemia spetsialistid. Kindlasti tuleb kasutada riigi ainsa sisejulgeolekuõppeasutuse kogemust erinevate erialaste koolituste ettevalmistamisel ja läbiviimisel. Koostöös isikukaitse bürooga on vaja ihukaitsetele välja töötada esma- ja täienduskoolituse õppekavad, mis tugineksid ihukaitse kutsestandardile ja kvalifikatsioonitasemetele. Edukalt täienduskoolituse läbinutele tuleb väljastada vastav tunnistus, mis on ka rahvusvaheliselt tunnustatud. Sellise koordineeritud tegevuse eesmärgiks on välja töötada isikukaitseametnikke professionaalsust arendav koolitussüsteem, mis toetaks ametnike professionaalsuse kasvu.

3. ISIKUKAITSEAMETNIKE ARUSAAMAD PROFESSIONAALSUSE ARENGU VÕIMALUSTEST

3.1. Isikukaitseametnike arusaamad ihukaitsjate professionaalsuse arengu vajadustest

Isikukaitse politseiametnike seas ei ole kunagi läbi viidud ühtegi uuringut, mis selgitaks välja ametnike arusaamad ja seisukohad professionaalsuse arengu vajadustest ja võimalustest. Hetkel ei ole politseiorganisatsioonis peetud vajalikuks kehtestada põhimõttelisi erinevusi isikukaitse- ja tavapolitseiametnike erialasel arendamisel. Isikukaitse büroo politseiametnikele kehtivad põhimõtteliselt samad nõuded ja kvalifikatsioonid mis kõigile politseiametnikele, vaatamata põhimõtteliste erinevustele nende igapäevatoos. Selgitamaks välja isikukaitseametnike arusaamad ihukaitsjate professionaalsuse arengu vajadustest, pidas töö autor magistritööle püstitatud eesmärgist lähtuvalt väga oluliseks viia läbi ankeetküsitlus.

Ankeetküsitluse läbiviimise eesmärgiks isikukaitse büroo politseiametnike seas oli selgitada välja ihukaitsjate professionaalsuse arengu vajadused. Ankeetküsitlusele olid kaasatud kõik isikukaitse büroo 49 isikukaitset teostavat politseiametnikku, kes tegid seda vabatahtlikkuse alusel ja anonüümselt. Tuleb märkida, et vaatamata vabatahtlikkusele oli ametnike seas teema vastu huvi väga suur ja see tagas ankeetküsitlusele 100% osaluse. Ankeetküsitlusele eelnes prooviküsitlus, mis viidi läbi peaministri kaitsetalituses viie ametniku seas. Prooviküsitlusest saadud tagasiside aitas täpsemini formuleerida neid küsimusi, mille mõttest ei saadud aru, ja lisada veel mõned vastusevariandid. Samuti selgus, et 1–5 skaala iga numbri järele ja iga skaalal põhineva küsimuse juurde on vaja numbrite tähendusi selgitada. Prooviküsitluse tagasiside tulemusena tekkis ka 1–5 skaala selgitusse kolm erinevat sõnastust (vt lisa 2).

Ankeetküsitlus viidi läbi isikukaitse büroos käesoleva aasta veebruarikuus neljas rühmas, milleks kasutati regulaarselt toimuvaid õppepäevi, millel tuleb igal ametnikul kolmandal nädalal kohustuslikus korras osaleda. Ühel korral kasutati kord kvartalis toimuvat isikukaitse büroo ja vahetusevanemate kohtumist. Enne ankeetide täitmist anti küsitluses osalenutele ülevaade magistritöö teemast, probleemist, eesmärgist ja uurimisülesannetest. Lisaks rõhutati võimalust vastata küsimusele ka vabas vormis, et pakkuda välja oma võimalusi, mida töö autor ei olnud valikuvõimalusena välja pakkunud. Samuti pakuti välja võimalus kirjutada

eraldi paberile omi mõtteid ankeetküsitluses käsitletud teemadel. Ankeetküsitlused jagati ametnikele kätte paberikandjal. Küsitluse käigus anti ka mõningaid selgitusi, et paremini mõista küsimuste sisu, kuid seejuures püüti mitte vähemalgi määral mõjutada ja suunata küsitluse käiku, et seeläbi tagada vastuste maksimaalne usaldusväärus. Vastamise aeg ei olnud piiratud.

Ankeetküsitluses ei nõutud täitnud ametniku kohta mingeid andmeid seepärast, et tagada ametniku täielik anonüümsus, vastuste ja uuringutulemuste sõltumatus. Ankeet koosnes 20 küsimusest, milles kasutati kaht tüüpi küsimusi (vt lisa 2): valikvastustega ja astmestikel ehk skaaladel põhinevaid küsimusi (Hirsjärvi 2005). Andmete töötlemiseks ja vastuste väljatoomiseks kasutati tabelitöötlusprogrammi Microsoft Excel (vt lisa 3).

1. Valikvastustega küsimused jagunesid veel omakorda kaheks:

a) küsimused 1, 3, 4, 5, 8, 9 ja 20 sisaldasid väiteid, millele tuli vastata kas:

A ei oska vastata

B jah

C ei

b) küsimused 7 ja 11 sisaldasid mitut vastusevarianti, mille seast tuli valida ainult üks vastajale meelepärane vastus.

2. Skaaladel põhinevad küsimused 2, 6, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 ja 19 sisaldasid valikvastuseid. Igale vastusele tuli anda hinnang viie palli skaalal alljärgnevalt:

1 – ei poolda üldse / vajadus puudub / ei ole nõus

2 – ei poolda / pigem ei ole vajalik / pigem ei ole nõus

3 – ei oska vastata

4 – pigem pooldan / pigem vajalik / pigem olen nõus

5 – väga pooldan / väga vajalik / väga nõus

Viiepalliste hinnangute skaaladel saadud tulemused jagati võrdluseks kolme hinnangu skaalasse:

+ – nõus/jah, täiesti

0 – ei oska öelda

- – ei ole nõus/üldse mitte

Tulemuste kokkuvõtmisel jäeti “0”-märgid vaatlusest kõrvale ning vähendati vastavalt ka võrreldavate arvupaaride hulka. Edasi leiti märkide “+” ja “-“ sagedused (arvud) ning kontrolliti nullhüpooteesi abil, kas märkide “+” ja “-“ erinev arv esineb juhuselise tõttu või mitte. Selleks kasutati z-testi valemit (Kõverjalg 1994):

$$z = \frac{[(f^{“+”} - n \cdot P\{+}) - 0,5]}{\sqrt{n \cdot (P\{+} \cdot P\{-})}}$$

kus $f^{“+”}$ – sagedamini esinevate märkide arv;

n – võrreldavate arvupaaride summa;

$P\{+}$ – märgi “+” sageduse oletatav tõenäosus;

$P\{-}$ – märgi “-“ sageduse oletatav tõenäosus;

0,5 – koefitsient.

Märkus: märkide “+” ja “-“ esinemine on võrdtõenäoline ja võrdne poolega, st $P=0,5$.

Tulemuste usaldusväarsuse kontrollimiseks leiti vaatluspaaride kriitilised väärtused (mn), mis näitab, kui palju võib olla miinuseid ühe küsimuse kohta. Käesolevas uurimuses võib olla 5% olulisuse nivoo korral maksimaalselt 17 miinust.

$$mn = \frac{n - 1}{2} - 0,98\sqrt{n + 1}$$

kus n on vaatluspaaride arv.

z-testi ja usaldusväarsuse kontrolli tulemused on välja toodud tabelina lisas 4.

Ankeetküsitluse küsimuse vastuste analüüsist selgus, et isikukaitse büroo 49 uuringus osalenud ametnikust 48 arvates (1 ei oska vastata) vajavad ihukaitsjad tavapolitseitest erinevat

lähenemist ihukaitsja kutsele (ihukaitsja kutse- ja koolitussüsteem) (vt lisa 3 joonis 1). Saadud 97,9% toetus esitatud väitele kogu isikkoosseisust tõestab seda, et ihukaitsjad ei ole rahul praeguse olukorraga ja et ametnikud vajavad senisest suuremat tähelepanu ja muutust ametnike arendamise meetodikas. Tugev ametnike toetus sundis hiljem ka fookusrühma intervjuu käigus küsima, millist tavapolitseist erinevat lähenemist nad konkreetselt silmas peavad ja miks seda ikkagi vaja on.

Ankeetküsitluse vastuste analüüs andis tulemuse, et 35 ametniku (12 vastas ei ja 2 ei oska vastata) arvates on vaja kõigile politseiametnikele teada neid nõuded, mille alusel isikukaitse büroosse ihukaitsja ametikohale kandideerida saab (vt lisa 3 joonis 3). 71,4% ametnikest soovib senist personali värbamise meetodikat muuta, mis senini on toimunud põhimõttel, et keegi tunneb kedagi, kes tunneb kedagi, kes tunneb isikukaitse büroost kedagi. Senine süsteem võtab juba eos paljudelt politseiametnikelt võimaluse kandideerida võrdsetel alustel ihukaitsjaks. Seetõttu on väiksem ka valim, kelle seast ametnikke valitakse, puudub reaalne konkurents ja seeläbi ka surve hetkel töötavatele ametnikele, kelle kompetents võib jätta soovida.

Ankeetküsitluse tulemuste analüüsist selgus, et 41 ametniku (4 ütles ei ja 4 ei oska vastata) arvates ei ole politsei- ja piirivalvekolledži lõpetamisel saadud teadmised ja oskused piisavad töötamiseks isikukaitse büroos ihukaitsjana (vt lisa 3 joonis 4). 83,6% vastanutest toetab püstitatud väidet, mis tõestab seda, et selles vallas on vaja midagi ette võtta, kuna hetkel toimub kogu isikukaitse koolitus isikukaitse büroos kohapeal ilma selleks akrediteeritud õppekava, kutse väljastamise õigust ja vähimatki kontakti Sisekaitseakadeemiaga omamata. Välja kujunenud olukorda ei peeta normaalseks, kuna see ei ole süsteemne, puudub pikema perspektiiviga koolituse kalenderplaan ning ametnike erinevat staaži, kogemusi ja kompetentsust koolitusprotsessis ei arvestata.

Järgmiseks uuriti, kas politsei- ja piirivalvekolledži õppekavades on vaja kehtestada isikukaitse õpetamine. Selle küsimuse vastuste tulemustest selgus, et 29 vastanud ametniku (8 ütles ei ja 12 ei oska öelda) arvates on vaja isikukaitset eraldi ainena (valikainena?) politsei- ja piirivalvekolledžis õpetada, kuna see on üks politseile pandud põhiülesandest ja selle täitmisel on suur roll ka teistel politseiüksustel peale isikukaitse büroo (vt lisa 3 joonis 5). 59,1% toetus sellele ideele on mõnevõrra väiksem teistele väidetele antud toetusest, kuid teiselt poolt näitab

see seda, et isikukaitse sidemed sisejulgeoleku õppeasutusega on väga nõrgad ja ametnikel ei ole teadmisi politseihariduse vallas toimuvast, millele viitab ka suur vastata mitte osanute osakaal.

Ankeetküsitluses püstitati veel üks väga põhimõtteline küsimus – kas varem tavapolitseis töötanud politseiametnik, kes soovib jätkata oma karjääri ihukaitsjana, peab läbima esmase erialase koolituse enne isikukaitse büroosse tööle asumist või soovitakse jätkata senisel kujul, kus isikukaitsealane õpe algab alles tööle asumise hetkest ja toimub töö käigus. 49 vastanust 40 ametnikku (5 ütles ei ja 4 ei oska vastata) soovis senist praktikat muuta ja nägi vajadust minna üle süsteemile, kus uued ametnikud saavad esmase koolituse enne ihukaitsjana tööle asumist (vt lisa 3 joonis 8). 81,6% toetus tõestab seda, et isikukaitstes on vaja võtta kasutusele ihukaitsjate täiendusõppe kursus ja see tuleb edukalt läbida enne, kui realselt ihukaitsjana tööle saab asuda. Selline loogika kehtib enamiku elukutsete puhul ja samuti politseiametnike puhul, kuna enne tuleb omandada politseiharidus ja alles siis saab asuda tööle politseiametnikuna. Paljud politseiametnikeks soovijad praagitakse välja kooli sisseastumiskatsetel, mõned ka õpingute käigus, lisaks toimub veel pärast konkurssi vabadele ametikohtadele. Selline süsteem sõelub ise välja politseinikuks või mõnele konkreetsele tööloigule sobimatud kandidaadid ja sellevõrra on realselt tööle asuv personal kvaliteetsem ja produktiivsem.

Ankeetküsitluse tulemuste analüüsist selgus, et 43 ametnikku vastas jah (1 ütles ei ja 5 ei oska vastata) küsimusele, kus väideti, et pärast ihukaitsja täiendusõppe õppekava läbimist ja pärast mõnda aega ihukaitsjana töötamist on vaja anda välja ihukaitsja kutsetunnistus, mis oleks ka rahvusvaheliselt võrreldav (vt lisa 3 joonis 9). Väga suur hulk (87,7%) vastanutest leidis, et nad vajavad pärast ihukaitsja täiendusõppe läbimist sellekohast tunnistust. See tõestaks nende kvalifikatsiooni, oleks rahvusvaheliselt aktsepteeritav ja võimaldaks töötada ka väljaspool isikukaitse bürood ja Eesti Vabariiki oma erialal. Tunnistuse olemasolu looks ametnikele väljundi ja muudaks Euroopa Liidu tööjõu vaba liikumise põhimõtte ka realselt ihukaitsjatele kättesaadavaks.

Ankeetküsitluse küsimusele vastanud 49 ametnikust 45 (2 ütles ei ja 2 ei oska vastata) arvates soovivad nad ihukaitsjana tööle asudes teada, millised on nende edaspidised erialase karjääri võimalused isikukaitse büroos (vt lisa 3 joonis 20). 91,8% vastanutest ütles jah, mis on selge

signaal sellest, et ametnikud vajavad võimalust oma karjääri paremini planeerida ja seeläbi teada, missugused on nende võimalused karjäärireedelil liikumiseks. Selgus ja läbipaistvus loob võimaluse ametnikul ennast vajalikus suunas arendada, erinevaid pakkumisi omavahel võrrelda ning võimaldab saada aimu võimalikust perspektiivist ühes või teises ametis. Võrdne kohtlemine ja karjäärivõimaluste läbipaistvus ei põhjusta asjatuid ootusi ja lootusi ametnike edasise karjääri suhtes.

Kvantitatiivse uurimuse kokkuvõttena saab tuua välja, et isikukaitseametnike seas leidis kinnitust vajadus muuta senist personali professionaalsuse arendamise praktikat. Vajadustena nähti tavapolitseist kitsamat lähenemist ihukaitsja kutsele. Sooviti ihukaitsjale kehtestada kindlad nõuded ja need avalikustada kõigile politseiametnikele, et seeläbi suurendada värvatava personali valimit. Ametnike arvates on oluline politsei- ja piirivalvekolledžis isikukaitse õpetamine, samuti ihukaitsjatele täiendusõppe õppekavade koostamine ja tunnistuse väljastamine. Isikukaitseametnike hinnangul tuleb ihukaitsja esmakoolitus läbida enne ihukaitsjana tööle asumist. Samuti sooviti rohkem teada oma võimalustest edasise karjääri kujunemise osas.

Z-testiga saadud tulemused ja välja toodud usaldusväärsus kinnitavad, et küsitletute arvates on vaja isikukaitset käsitleda kui elukutset, millel on oma kutse- ja õppesüsteem (usaldusväärsus 99%). Samuti on küsitletute arvates vajalik kehtestada ametikohtadele kandideerimise nõuded (usaldusväärsus 95%). Ka peetakse vajalikuks isikukaitse õppeaine kehtestamist Sisekaitseakadeemia õppekavades (usaldusväärsus 95%) ja täiendusõppe õppekavade väljatöötamist isikukaitsesse värvatud politseiametnike koolitamiseks (usaldusväärsus 99%). Vastajate hinnangul on vajalik ka isikukaitsjate kutsetunnistuse väljastamine ning selge karjäärisüsteem (usaldusväärsus 99%). Vastajate arvates ei piisa politsei- ja piirivalvekolledžist saadud teadmistest ja oskustest isikukaitses töötamiseks ja ka z-testi usaldusväärsus jääb alla 95%. (vt lisa 4)

Viie palli skaala küsimuste puhul on enamiku küsimuste usaldusväärsus protsent üle 95%. Samas küsimuste 2 B, 2 C, 15 C, 15 F, 15 I, 15 K, 16 B, 16 C, 18 A ja 18 C puhul on vastav näitaja alla 95%. Seega on hariduse, staaži ning ametikohtade vahel liikumise printsiipides suurel hulgal erinevaid arvamusi, mis kalduvad suuremal või vähemal määral jah-vastusest kõrvale. (vt lisa 4)

3.2. Isikukaitseametnike arusaamad ihukaitsjate professionaalsuse arengu võimalustest

Isikukaitset teostavate politseiametnike seas läbi viidud ankeetküsitlus selgitas välja ihukaitsjate professionaalsuse arengu vajadused. Ankeetküsitluse vastuste analüüsisist selgusid küll esmased uuringutulemused (vt lisa 3), kuid saadud tulemustesse on autori hinnangul vaja tuua rohkem selgust, et selgitada välja antud vastuste tagamaad ja põhjused. Uurimuse läbiviija arvates oli vaja jõuda probleemi tuumani ja leida ametnike abiga ka võimalikud lahendused ankeetküsitlusest selgunud vajadustele. Lähtuvalt eeltoodust oli vaja ihukaitsjate seas läbi viia fookusrühma intervjuu. Fookusrühma intervjuu tulemusi on võrreldud Euroopa Liidu isikukaitse ekspertide seas läbiviidud küsitluse tulemustega, et selgitada välja euroopa kolleegide praktika tõstatatud teemadel ja võimalusel kasutada edaspidises arendustegevuses nende kogemust.

Fookusrühma intervjuu läbiviimise eesmärgiks isikukaitse büroo isikukaitset teostavate politseiametnike seas oli selgitada välja ihukaitsjate professionaalsuse arengu võimalused. Laiem eesmärk oli teada saada, miks anti ankeetküsitluse küsimustele just sellised vastused, nagu analüüsisist selgus, ning millised olid nende vastusteni jõudmise tagamaad. Fookusrühma arutelu käigus sooviti jõuda välja ühtsetele seisukohtadele magistritööle püstitatud eesmärgi suhtes. Kui iga indiviid selgitab oma ideid ja lahendusi grupis, on võimalik õppida teistelt ning kahelda ka enda mõtlemisprotsessides, eelarvamustes ja enesestmõistetavuses (Bearisto & Ruohotie 2000).

Intervjuudesse olid kaasatud kõik isikukaitse büroo 49 isikukaitset teostavat politseiametnikku. Ametnikud olid needsamad, kelle seas viidi läbi ka ankeetküsitlus, kuna Politsei- ja Piirivalveametis teostavad isikukaitset ainult 50 politseiametnikku ning tööle püstitatud eesmärgist lähtuvalt sooviti selgitada välja isikukaitset teostavate politseiametnike arvamus ja arusaam professionaalsuse kasvu võimalustest, seega uurija valim oli piiratud. Autori hinnangul ei oleks olnud ainult ühe andmekogumismeetodi kasutamine isikukaitseametnike seas piisav, saamaks adekvaatset uurimustulemust. Oluline oli ka asjaolu, et ankeetküsitluses antud vastuste analüüsimise tulemusena koostati fookusrühma intervjuu

küsimused, mistõttu oli oluline saada rühma arutellu sama valim, kes osales ka ankeetküsitlusel.

Fookusrühma intervjuu viidi läbi 2011. aasta märtsikuus viies rühmas ja rühmaaruteluks antud aega oli piiratud kahe tunniga. Rühmad moodustusid järgmiselt: isikukaitsse büroo juhtkond (kolm kõrgemat ametnikku), vahetusevanemad (kaheksa vanemihukaitsjat) ja ülejäänud ametnikud (ihukaitsjad) jagunesid kolme rühma, mille moodustasid ihukaitsjad, kes osalesid oma regulaarsetel õppepäevadel. Büroo juhtkonna intervjuerimiseks kasutati regulaarselt toimuvat koosoleku aega. Vahetusevanemate intervjuerimiseks kutsuti nad eraldi selleks korraks kokku. Selliste gruppide valimi lähtekohaks sai võetud erinevad karjääriastmed. Selline lähenemine võimaldas ametnikel oma arvamust vabalt avaldada, kartmata, mida ülemad või alluvad sellest arvavad.

Fookusrühma intervjuule eelnes prooviintervjuu, mis viidi läbi peaministri kaitsetalituses viie ametniku seas (ankeetküsitluse prooviuuringul ei osalenud samad ametnikud). Prooviintervjuu tagasiside tulemusena muutusid ja täpsustusid intervjuu küsimused ning konkretiseerus teemakäsitus ja võimalik arutelukäik. Fookusrühma intervjuuks formuleeriti kaheksa küsimust (vt lisa 5).

Intervjuu käigus esitles töö autor slaididel ankeetküsitluse tulemusi ja esitas nende põhjal intervjuuks koostatud küsimusi. Töö autor tegutses rühma moderaatorina. Uuriija ülesanne oli esitada küsimusi, arutelu üleval hoida ning ergutada inimesi mõttevahetuses osalema. Moderaator ei esitanud küsimusi igale rühmaliikmele eraldi, vaid ergutas rühmaliikmete omavahelist interaktsiooni. Liikmetevaheline interaktsioon rühmas ongi fookusrühmauuringu võtmetunnus, mille poolest see erineb selgelt silmast silma intervjuust. (Laherand 2008) Moderaator püüdis ise mitte arutellu sekkuda ja selle kulgu kuidagi mõjutada. Kui küsimuse käsitus ja arutelu hakkas vaibuma, siis palus töö autor jõuda esitatud küsimuses rühmas ühtsele seisukohale.

Fookusrühmale esitatud küsimuste arutelu käigu kohta tehti märkmeid, kuna helisalvestisega ei olnud mõned intervjueritavad nõus. Põhjenduseks toodi kartus siduda konkreetsed isikud helisalvestise abil konkreetsete väljaütlemistega ning salvestise hilisema kasutamise ebamäärasus ja võimalus kasutada salvestist kuidagi nende vastu. Märgitakse veel helisalvestuse

tegemise otsest mõju vabale ja sundimatule arutelule. Intervjuu käigus paberkandjale tehtud kirjalike märkmete ja mälu põhjal trükiti andmed Wordi dokumendiks. Seejärel asuti dokumenteeritud teksti analüüsima, milleks kasutati teksti vähendamise suunda.

Kõigepealt tehti esmamuljete ja oma mõtete põhjal analüüsitava teksti kohta märkmeid. Seejärel asuti märkmete põhjal koostatud teksti transkribeerima. Teksti analüüsimisel tekkisid korduma kippuvatele sõnadele ja lause katketele nimetused (koodid), mis eristati tekstist. Seejärel ühendati koodid kategooriateks (arvestati omavahelisi seoseid). Kategooriate järgi tekkis võimalus tavapärast sisuanalüüsi kasutades selgitada välja isikukaitseametnike arusaamad ihukaitsjate professionaalsuse arengu võimaluste kohta.

Siinkohal toob töö autor välja fookusrühma intervjuu käigus selgunud arusaamad ja peamised ühised seisukohad ametnike professionaalsuse arengu võimalustest:

1. *Millisel viisil tavapolitseist erinevat lähenemist peab Teie arvates rakendama isikukaitsega tegelevate politseiametnike arendamisel ja koolitamisel?* Peeti vajalikuks isikukaitsega tegelevate politseiametnikega eraldi tegeleda, kuna töö on tavapolitseist nii erinev, siis see nõuab ka erinevaid teadmisi ja oskusi ehk kompetentsi. Tuleb kirjeldada kutsealal töötamiseks vajalikud oskused ja teadmised, mille põhjal koostada kutsestandardid ja sealt edasi erinevad kutsetasemed. Peeti oluliseks õppekavad siduda ihukaitsja tööks vajalike kutseoskustega ja siduda ametnike koolitamine politsei haridussüsteemiga. Õpetada isikukaitset koolis kõigile politseiametnikele (ülevaatekursus), luua võimalus valida isikukaitse valikainena neile, kes tunnevad aine vastu sügavat huvi. Valikaine kursus loob võimaluse ametnikele väljastpoolt kooli sellel kursusel osaleda. Kaasata ihukaitsjate koolitamisse riigi ainuke sisejulgeoleku valdkonna õppeasutus, Sisekaitseakadeemia. Sisekaitseakadeemia kaasamine toob isikukaitse valdkonda akadeemilised teadmised ja kogemused, mida saab kasutada ametnike professionaalsuse arendamisel.

2. *Kuidas võiks Teie arvates välja näha ihukaitsjaks saamise protsess?* Politseihariduse (soovituslikult kõrgharidus) omamist peeti väga oluliseks kogu protsessis. Samuti peeti oluliseks varasemat töötamist traditsioonilises politseis ja eriti just välitööl (patrullis, konstaablina, kriminaalpolitseis, eriüksuses jne). Töötamise aeg peab olema vähemalt 3–5 aastat. Sellest ühe aasta peab kuuluma peatselt loodavasse isikukaitse tugiüksusesse. Selle aja

jooksul tuleb läbida ihukaitse esmakursus ja tugiüksuses saadakse esmane ihukaitsealane töökogemus. Põhimõtteline seisukoht oli see, et esmane ihukaitsealane koolitus tuleb läbida enne isikukaitse büroosse tööle asumist ja soovituslikult võiks uut personali värvata ainult tugiüksuse kaudu. See tagaks ametnike hinnangul tugiüksuse parema komplekteerituse ja esimene sõel läbitakse sellise variandi puhul juba tugiüksusesse sisenemisel. Isikukaitse büroos asuvale ametikohale määratakse ametnik üheks aastaks (katseaeg). Vanemihukaitsja peab uut ametnikku aasta jooksul juhendama ja see oleks ühtlasi ka katseaeg, mille lõppedes tuleb ametnikul sooritada iseseisev tööülesanne. Katseaja ja lõputöö eduka läbimise hetkest loetakse ametnik ametlikult ihukaitsjaks ja talle tuleb väljastada pärast tugiüksuse, ihukaitsja kursuse ja aastase katseaja läbimist kutsetunnistus. Siis saab ta töötada ihukaitsja ametikohal, pärast 6–10-aastast teenistust (koos katseajaga) nimetatakse ta laitmatu teenistuse puhul vanemihukaitsjaks, pärast mida tekib tal võimalus tõusta nii juhtivihukaitsjaks, talituse juhiks kui ka büroo juhiks. Vanuse alam- ja ülempiiri määramist ei peetud otstarbekaks, kuna seda reguleerivad juba politsei hariduse läbimise ja tööstaaži nõuded vanuse alampiiri kohta. Isikukaitse töötamise vanuse ülempiiri seab paika politsei ja piirivalve seaduses kehtestatud politseis töötamise ülemine vanusepiir ja kehtestatud erinormatiivide sooritamise jõukohasus.

3. Kuidas ja kus peab Teie arvates Politsei- ja Piirivalveameti politseiametnikke teavitama sellest, millistel tingimustel isikukaitse büroosse ihukaitsja ametikohale kandideerida? Peeti oluliseks avaldada senisest rohkemal määral isikukaitse bürood puudutava informatsiooni politsei siseveebis. Avaldatavas informatsioonis peavad sisalduma ka nõuded ihukaitsja ametikohale, et kõigile politseiametnikele oleks need nõuded teada. Seda selleks, et kõik politseiametnikud saaksid soovi korral enda vastavust esitatud nõuetele võrrelda, soovi korral vabale ametikohale kandideerida ja seeläbi oma karjääri paremini planeerida. Siinkohal tuuakse ära fookusrühma arutelu ühtsed seisukohad selles kohta, millised nõuded ihukaitsjatele kehtestada: 3–5 aastat politseistaaži (välitöö); üks aasta isikukaitse tugiüksuses; ihukaitsjate erinormatiivid; iseloomustus viimastest töökohast; riigisaladuse loale vastavus (taustakontroll); sõidu- ja laskeoskuse test; psühholoogia test; tervisekontroll; kaks võõrkeelt suhtlustasandil.

4. Miks tuleb Teie arvates politsei- ja piirivalvekolledži politsei tasemeõppe õppekavadesse sisse viia eraldi õppeainena isikukaitse? Ametnikud pidasid oluliseks, et kõik politseiametnikud omaksid algteadmisi isikukaitsest, kuna hilisemas teenistuses tuleb neil

kokku puutuda suurüritustega ja rahvusvaheliselt kaitstud isikute visiitidega. Samuti arvati, et neil, kellel esmaõppe pinnalt tekib huvi ihukaitsja kutse vastu, on võimalik õpingute käigus valida isikukaitsese ka valikainena ja saada juba põhjalikumad teadmised isikukaitsesest. Valikainena isikukaitsese õpetamises nähti võimalust kursusega liitumiseks ka neile ametnikele väljaspool õppeasutust, kes parasjagu ise koolis ei õpi, vaid juba töötavad politseis. Toodi välja ka võimalus siduda valikaine kursuse läbimine hetkel töötavate ihukaitsjate koolituse ja kõrgema kvalifikatsiooni omandamise protsessiga.

5. Miks on vaja Teie arvates ihukaitsjatele oma täiendusõppe õppekava? Ametnike arvates on ihukaitsja kutse mõnevõrra erinev tavapolitseis tööst. Et tööd hästi omandada, peeti vajalikuks läbida vastav ihukaitsesealane koolitus. Rõhutati, et täiendusõpe toimuks kõigile isikukaitseseametnikele ühtsetel alustel, et seeläbi luua ühtsed baasteadmised ja vähendada erimeelsusi erinevate tööolukordade lahendamisel. Toodi välja hetkel välja kujunenud olukord, kus iga ametnik on läbinud erineva hulga erinevaid koolitusi ja seetõttu on tekkinud situatsioon, kus büroos ei ole lepitud kokku ühtseid põhimõtteid, millest igapäeva tööülesannete täitmisel lähtuda ning mille järgi nooremaid kolleege õpetada. Puuduseks toodi ka ihukaitsjate koolitamine ainult büroo siseselt, ilma politsei haridussüsteemi toetuse ja osaluseta ning et kogu protsess toimub ilma akrediteerimata õppekavadeta. Saadakse aru, et sisuliselt antakse politsei ametnikele ihukaitsja kutse selleks vastavat luba omamata. Seepärast peeti oluliseks muuta praegust koolitussüsteemi selliselt, et seda toetaks politsei haridussüsteem.

*6. Miks on Teie arvates oluline saada pärast ihukaitsja täiendusõppe õppekava läbimist ja pärast mõnda aega töötamist ihukaitsja kutsetunnistus, mis oleks ka rahvusvaheliselt aktsepteeritav? Toodi välja tunnistuse olulisus eelkõige sellepärast, et see oleks tunnustus läbitud treeningute ja koolituste kvaliteedile. Ihukaitsjad peavad seda väga oluliseks, kuna sellise kutsetunnistuse väljastamine annab ametlikult ametnikele ihukaitsja kvalifikatsiooni ja nad saavad ennast pidada ihukaitsjaks, mida ka teiste elukutsete ja sama elukutse esindajad aktsepteerivad ja hindavad. Tunnistuse rahvusvaheline tunnustamine loob väljundi töötamiseks oma alal ka erasektoris, välisriigis ja rahvusvaheliste organisatsioonide juures. Peeti väga oluliseks anda kutsetunnistused välja ka praegu töötavatele ihukaitsjatele. Selles protsessis saab rakendada VÕTA (*varasema õpi- ja töökogemuse arvestamine*) programmi. Ametnikele tegi pahameelt fakt, et ühelgi isikukaitsese büroos töötaval ametnikul ihukaitsja*

kutsetunnistust ei ole. Tunnistuse väljastamise juures peeti oluliseks selle sidumist praktilise töökogemusega isikukaitse büroos, kuna seda kutseala ei saa omandada ainult koolipingis ning see välistaks nii-öelda õppeasutuse rolli sattumise, kus politseiametnikud soovivad saada endale lisakvalifikatsiooni, et minna tööle laia maailma parema palga peale.

7. Kas ihukaitsja karjääriredel võiks olla seotud Eesti ja Euroopa Liidu kutsekvalifikatsiooni raamistikuga (8-astmeline), mis loob võimaluse enda kvalifikatsiooni võrrelda nii oma eriala kui ka teiste elukutsete esindajate omadega? Ankeetküsitluse tulemuste analüüsist tuli välja, et ainult karjääriredelil edenemise pärast ei ole ihukaitsesse enamik ametnikke tulnud. Kuna aga erialane karjäär on seotud ametiastmetega ja palgaga, siis ollakse karjääri edenemisest ühel või teisel moel huvitatud. Arutelu käigus selgus ka, et ihukaitsjad ei tea kutsekvalifikatsiooni raamistikest kuigi palju. Pärast põgusat lühiülevaadet raamistikuga kaasnevatest võimalustest, nähti selles head motivatsiooni ja arenguvõimalusi. Peeti võimalikuks siduda ihukaitsja karjääriastmed (ihukaitsja, vanem- ja juhtivihukaitsja, talituse- ja büroo juht) vastava raamistikuga, milles nähti võimalust enda võrdlemiseks teiste elukutsete ja oma kolleegidega välismaal. Kõige suuremat kasu nähti kvalifikatsioonide vastastikuse tunnustamise võimaluses, mis loob omakorda võimaluse töötada ihukaitsjana ka erasektoris või välisriigis.

8. Miks peab Teie arvates olema juba ihukaitsjana isikukaitse büroosse tööle asudes teada Teie edasine võimalik karjääri kujunemine ja karjääriredelil liikumise nõuded ja võimalused? Peamise argumendina toodi välja karjääri parem planeerimise võimalus. Peeti oluliseks teada saada, mis võimalused edasise karjääri tegemiseks realselt on, milliseid kriteeriume peab selleks täitma, ja sellega kaasneb teadmine, mis suunas on vaja ennast arendada. Oluline on teada ka võimaliku rotatsiooni büroo sees, kuna see puudutab lisaks tööle ka isiklikku elu. Samas loob see ka võimaluse teisi tööpakkumisi olemasoleva tööga võrrelda ja saada aimu, mis perspektiiv on ühes või teises politsei töölõigus töötades. Arvati, et kui karjäärivõimalused oleksid läbipaistvamad, siis see ei põhjustaks ka asjatuid ootusi ja lootusi edasise karjääri suhtes, vaid sunniks ametnikke ennast rohkem arendama, mis läbi tekivad omakorda võimalused karjääri edenemiseks.

Fookusrühma intervjuu tulemustena väärrib äramärkimist väga suur huvi ja aktiivne diskussioon kõigi esitatud küsimustega esile kerkinud teemadel, millest võib järeldada

lahendust vajavate probleemide olemasolu isikukaitses. Professionaalsuse arenguvõimaluste välja selgitamisel jõuti järeldusele, et lahendust vajavaid probleeme isikukaitses ametnike professionaalsuse arendamisel on piisavalt. Ametnikud nägid võimalust senisest suuremal määral ihukaitsja ja tavapolitsei ametniku põhitöö erisuste arvestamises ametnike arendamisel. Professionaalsuse arenguvõimalusena nähti samuti isikukaitses kutse- ja koolitussüsteemi välja arendamises.

Avatud küsimustega küsitlus viidi läbi Euroopa Liidu liikmesriikide isikukaitsesüsteemide esindajate seas. Küsitluse eesmärgiks oli selgitada välja Euroopa Liidu liikmesriikides parim praktika ja kogemus magistratööle püstitatud eesmärgi vallas, et kasutada seda töös võrdlus- ja näidismaterjalina Eesti isikukaitses teostavate politsei ametnike professionaalsuse arengu võimaluste analüüsimisel. Samuti sooviti EL küsitluse tulemuste põhjal selgitada välja ühtsetel alustel toimiva kutse- ja koolitussüsteemi loomise võimalused.

Avatud küsimustega küsitlus koosnes kümnest küsimusest, mille koostamise aluseks oli võetud magistratööle püstitatud eesmärk (vt lisa 6). Küsimuste valimise ja formuleerimise käigus konsulteeriti töö juhendajaga ja kolleegidega isikukaitses büroost. Küsitlus viidi läbi 2011. aasta jaanuarikuus. Küsimused edastati e-posti teel ja selleks kasutati ENPPF (*European Network for the Protection of the Public Figures*) võrgustiku meililisti, kus iga Euroopa Liidu liikmesriik on andnud oma riigi kontaktandmed. Küsimustikule paluti vastata vabas vormis ja vastuste tagastamise tähtajaks anti kaks nädalat, mida pikendati veel ühe nädala võrra. Kahekümne seitsmest Euroopa Liidu liikmesriigist vastas kümme liikmesriiki: Sloveenia, Ungari, Tšehhi, Slovakkia, Portugal, Küpros, Bulgaaria, Itaalia, Saksamaa ja Kreeka.

Saadud vastused tõlgiti esmalt inglise keelest eesti keelde. Andmete analüüsimisel kasutati tavalist sisuanalüüsi, mille käigus toodi välja iga liikmesriigi senise praktika olulisemad näitajad. Siinkohal toob autor ära Euroopa Liidu liikmesriikide isikukaitsesüsteemide esindajate seas läbi viidud avatud küsimustega küsitluse vormis saadud tulemused küsimuste kaupa. Terviklikuma ülevaate saamiseks kanti saadud andmed Microsoft Exceli programmi tabelisse ning lisati sellesse tabelisse ka Eesti vastavad näitajad, et saada terviklikum ülevaade ka Eesti positsioonist esitatud küsimustes (vt lisa 7).

1. Millise sisejulgeolekuasutuse alluvusse (politsei, kaitsepolitsei, kaitsevägi, eraldiseisev üksus jne) kuulub Teie riigis isikukaitsega tegelev üksus? Sloveenia – julgeoleku ja kaitse keskus (*Security and Protection Center*), kes kaitseb oma riigi kaitsealuseid isikuid ja väliskülalisi. Kuulub politsei alla; Ungari – terrorismivastase võitluse keskus (*Counter Terrorism Center*) kaitseb kahte peamist kaitsealust isikut: presidenti ja peaministrit. CTC on osa politseist ja allub siseministriumile. Ülejäänud riigis kaitse all olevaid isikuid ja väliskülalisi kaitseb Ungari kaitseteenistus (*Hungarian Protection Service*), mis on samuti osa politseist ning allub riigi politseile; Tšehhi – kaitseteenistus (*Protection Service*) kuulub riigi politsei koosseisu; Slovakkia – alluvad siseministriumile, ei ole politsei osa, kuid on politsei ohvitserid. Portugal – kaitsepolitsei (*Public Security Police*), lähikaitse üksus (*Close Protection Unit*); Küpros – politsei; Bulgaaria – riigi ihukaitse teenistus kuulub presidendi otsealluvusse. Kaitstakse presidenti, asepresidenti, peaministrit ja rahvusassamblee esimeest. Itaalia – lähikaitse organisatsioon (*Close Protection Organization*) kuulub siseministriumile julgeolekuosakonna (*Public Security Department*) ja isikukaitse keskbüroo alla (*Central Bureau for Personal Security*). Struktuurüksus tegeleb kaitsemeetmetega, terrorismiga, organiseeritud kuritegevusega, narkootikumidega, luurega, relvakaubandusega, massihävitusrelvadega jne; Saksamaa – üleriigilisel tasandil isikukaitse osakond (*Dignitary Protection Division*) kuulub kriminaalpolitsei alla (*Bundeskriminalamt – BKA*), kes vastutab presidendi, kantsleri, valitsuse ministrite ja väliskülaliste kaitse eest. Allub siseministriumile. 16 liidumaa peaministrite ja teiste poliitiliste figuuride kaitse eest vastutab iga liidumaa politsei (*Bundesländer*) ise; Kreeka – VIP-ide (*very important person*) kaitse eest vastutab Kreeka politsei VIP-ide kaitse osakond (*General Division for VIP Security*), mis jaguneb omakorda väiksemateks agentuurideks: VIP-ide kaitse agentuur (*VIP Protection Agency*); peaministri julgeoleku agentuur (*the Prime Minister Security Agency*); presidendi julgeoleku agentuur (*the President Security Agency*); parlamendi julgeoleku agentuur (*the Parliament Security Agency*). Kokkuvõttena saab tuua välja, et kümnest vastanud riigist kaheksa isikukaitseüksused kuuluvad politsei alla, üks kaitsepolitsei ja üks presidendi otsealluvusse.

2. Kas Teie riigis on ihukaitsja kutsele kehtestatud eraldi kutsestandard ja kvalifikatsiooniraamistik? Sloveenia – ei, sellised standardid on kehtestatud eraturvafirmadele, kuid mitte isikukaitse politsei ohvitseridele; Ungari – veel ei ole kehtestatud eraldi standardeid, väljaõpe toimub vastavalt üksusesisestele regulatsioonidele;

Tšehhi – ei ole kehtestatud ihukaitsjatele mingeid standardeid; *Slovakkia* – praegu veel ei ole, kuid seda kavatsetakse sellel aastal muuta; *Portugal* – jah, me oleme kehtestanud ihukaitsjatele kvalifikatsiooninõuded; *Küpros* – ei, ainult ENPPF käsiraamat; *Bulgaaria* – ei ole; *Itaalia* – jah, meil on väljaõppe- ja rakenduskava standardid ihukaitsjatele. See nõuab viienädalase spetsiaalse treeningu läbimist, mis korraldatakse iga politseiüksuse siseselt; *Saksamaa* – jah, esimene aste on tavapolitseinik, ihukaitsja on politseiniku teine aste. Liidumaade politsei ja üleriigiline kriminaalpolitsei (BKA) vastutavad oma ihukaitsjate hariduse ja treeningu eest. BKA politseiohvitserid peavad edukalt läbima kümnenädalase baaskursuse, enne kui neid lubatakse tööle ihukaitsjana; *Kreeka* – vastus on ei, personali värbamine on agentuuri ülesanne ja mingeid kvalifikatsiooniraamistikku ja standardeid kehtestatud ei ole. Kokkuvõttena võib öelda, et kümnest riigist kuues ei ole eraldi standardeid ihukaitsjatele ja kolmel riigil on need olemas.

3. *Kui Teie riigis on olemas ihukaitsja kutsestandard ja kvalifikatsiooniraamistik, siis kuidas on see üles ehitatud (milliseid kvalifikatsioonimeid Teie Euroopa kvalifikatsiooniraamistikuga võrreldes kasutate)?*: *Sloveenia* – osa vastusest on neljanda punkti all, kuid vastus on ei; *Ungari* – vastus on ei. Praegu on ainult baaskursuse koolituse materjalid seotud ihukaitsjale esitatud nõuete ja ülesannetega. Käimas on uue koolitussüsteemi arendamine, mis oleks seotud moodulite ja staatusega (kvalifikatsiooniga). See aitaks teha erinevaid regulatsioone erinevate erialade ja tasemete kaupa ning arendada professionaalset treeningprotsessi; *Tšehhi* – ei. *Slovakkia* – ei; *Portugal* – ei; *Küpros* – ei; *Bulgaaria* – ei; *Itaalia* – ei; *Saksamaa* – ei; *Kreeka* – ei. Kokkuvõttena saab tuua välja teadmise, et 10/10 riigil ei ole ihukaitsjate standardi seotud riigisisese ja Euroopa kvalifikatsiooniraamistikuga.

4. *Kas Teie riigis on olemas isikukaitsjatele eraldi tasemeõppe õppekava (kutse-, kõrgharidus- või magistriõppe tasemel) või toimub Teil spetsialiseerumine mõnes politseilises (mõnes muus) õppekavas?* *Sloveenia* – vastus on ei. Kõigilt politseiteenistujatelt nõutakse politseiakadeemia või kriminaalõiguse ja julgeoleku ülikooli lõpetamist. Vahe on ainult selles, et akadeemia haridusega saad töötada ainult politseis, ülikooli haridusega võid töötada nii avalikus kui ka erasektoris; *Ungari* – jah, ihukaitsjate õppekava hõlmab baas-, täiendus- ja instruktorite kursust. Iga kursus hõlmab eksameid; *Tšehhi* – ei ole eraldi õppekavasid ihukaitsjatele, on ainult kuuenädalane kursus kandidaatidele, kes soovivad ihukaitsjaks saada; *Slovakkia* – ei, meil on küll oma treeningud ihukaitsjatele, kuid ametlikult kehtivad meile

samad standardid nagu teistele politseiametnikele; *Portugal* – politseiametnik, kes soovib saada ihukaitsjaks, peab töötama vähemalt kaks aastat tavapolitseis. Kui ihukaitse kursusele on vabu kohti, siis et kursusele saada, peab ta läbima füüsilise ja psühholoogilise testi. Kui ta sooritab testid edukalt, siis peab ta läbima spetsiaalse neljakuulise kursuse; *Küpros* – ei ole. *Bulgaaria* – jah on; *Itaalia* – ei ole; *Saksamaa* – jah, meie osakonda tööle soovijad peavad läbima baaskursuse. Pärast kursuse edukat läbimist pakub osakond palju erinevaid treeninguvõimalusi ja täienduskursusi ihukaitsjatele; *Kreeka* – jah, personali värbamine on agentuuri ülesanne ja mingeid kvalifikatsiooniraamistikku ja standardeid kehtestatud ei ole. Tavapolitsei koolitus saadakse politseiakadeemiast. Politseiakadeemia juures on spetsiaalne treeninguosakond, mis vastutab ihukaitsjate baaskoolituse ja täiendkoolituste ettevalmistamise ja läbiviimise eest. Parema ülevaate saamiseks meie koolitusest toon ära 2001. aasta treeningu programmi: VIP-ide kaitse kool kestab kaheksa päeva; haavatava sihtmärgi kaitse kool kestab neli päeva; vastuluure kool kestab kolm päeva. Täienduskoolitus: kõrgelt ohustatud VIP-ide kaitse kool kestab neli päeva; laskmise kool kestab üks päev. Kokkuvõttena võib tuua välja, et kümnest vastanud riigist koguni kuuel on ihukaitsjatele spetsiaalne kursus ning neljal riigil see puudub.

5. Milline organisatsioon vastutab isikukaitsjate koolituse eest Teie riigis? *Sloveenia* – politseiakadeemia vastutab kogu politsei hariduse ja treeningu eest, kuid spetsiaalse treeningu eest ihukaitsjatele vastutab ainult meie osakond; *Ungari* – terrorismivastase võitluse keskus ja isikukaitse osakond vastutavad ihukaitsjate koolitamise eest; *Tšehhi* – personali ja treeningu talitus, mis on isikukaitseseteneistuse struktuurüksus, vastutab ihukaitsjate treeningu eest; *Slovakkia* – isikukaitse üksus; *Portugal* – isikukaitse üksuse, väljaõppe talitus; *Küpros* – politsei; *Bulgaaria* – ei andnud sellele küsimusele vastust; *Itaalia* – isikukaitse keskbüroo järgib siseministeriumi julgeolekuosakonna juhiseid ja strateegiat, mille viib ellu iga politseiüksuse enda treeningkeskus; *Saksamaa* – isikukaitseosakonna juurde loodud üksus, mis vastutab ihukaitsjate hariduse ja treeningu eest; *Kreeka* – ihukaitsjate koolitamise ülesannet ei ole alaliselt kellelegi otseselt pandud. Ametnikud roteerivad vastavad vajadusele ja isikukaitseüksuse ettepanekul kutsutakse vastav koolitus kokku. Kokkuvõttena võib nentida, et üheksast vastanud riigist üheksas vastutab ihukaitsjate koolitamise eest ihukaitse üksus, millesse on riigiti erinevalt kaasatud ka õppeasutused.

6. Milliseid tunnustusi Teie riigis peale ihukaitsja koolituste läbimist väljastatakse ja kas need on ka rahvusvaheliselt tunnustatud? Sloveenia – vastus on jah, kursuse edukalt lõpetanutele annab politseiakadeemia vastava sertifikaadi, mis ei ole küll rahvusvaheliselt tunnustatud; Ungari – jah, ihukaitskursuse lõpetanutele antakse välja sertifikaat kursuse lõpetamise kohta, mis ei ole rahvusvaheliselt tunnustatud; Tšehhi – jah, isikukaitseteenistus annab välja ainult ühe sertifikaadi uutele ametnikele, kes on edukalt lõpetanud ihukaitsjate kuuenädalase kursuse. Sertifikaat ei ole rahvusvaheliselt tunnustatud; Slovakkia – ei ole sertifikaati; Portugal – jah, ihukaitskursuse järel väljastab kaitsepolitsei sertifikaadi, mis ei ole rahvusvaheliselt tunnustatud; Küpros – ei ole sertifikaati; Bulgaaria – jah, riigisisene sertifikaat väljastatakse, kuid see ei ole rahvusvaheliselt tunnustatud; Itaalia – jah, iga edukalt lõpetatud kursuse kohta väljastatakse vastav kvalifikatsioon, mis ei ole rahvusvaheliselt tunnustatud; Saksamaa – jah, sertifikaatide väljastamise eest vastutav üksus kiidab heaks ihukaitsja või kuulikindla auto juhi kvalifikatsiooni. See on riigisisene, kuid seda tunnustavad kõik Saksamaa liidumaad. Sellel ei ole otsest juriidilist jõudu välismaal, kuid seda tunnustavad kõrgelt rahvusvahelised organisatsioonid, nagu näiteks ÜRO ja EL; Kreeka – jah, kõikidele politseinikele, kes on edukalt lõpetanud ihukaitsjate õppekava koolitusosakonna VIP-ide kaitsetalituse juures, antakse sellekohane sertifikaat, mida aktsepteeritakse üle riigi. Kreeka politsei on riigi ainus organisatsioon, kes annab välja selliseid tunnustusi. Rahvusvahelisel tasandil ei ole veel protseduure, millistel tingimustel saaks riikide sertifikaate võrrelda ja aktsepteerida rahvusvaheliste standarditega (LOT, ISO jne). Kokkuvõttena saab väita, et kümnest vastanud riigist kaheksas väljastatakse riigisisene sertifikaat peale isikukaitsjalase koolituse läbimist, kuid ühelgi väljastatud sertifikaadil ei ole rahvusvahelist tunnustust.

7. Millistele nõuetele peab Teie riigis vastama ametnik, kes soovib kandideerida ihukaitsja ametikohale? Sloveenia – peab olema teeninud tavapolitseis kolm aastat, suurepärasel psühhofüüsilises vormis, B-kategooria juhiluba, hea tervis, teised võimed ja oskused (võitluskunstid, suhtlemisoskus, usaldusväärsus, vastutustunne jne); Ungari – ihukaits ametikohale soovivatele politseiametnikele kohaldatakse spetsiaalne meditsiiniline ja psühholoogiline ülevaatus ja nad peavad läbima füüsilise ja laskmise eksami; Tšehhi – peab olema politseiametnik ja omama kõrgharidust. B-kategooria juhiluba, ujumisoskus, pikkus 178 cm. Vastuvõtu esimene osa: füüsiline baastest, psühholoogiline testimine. Teine osa: neljapäevane treeninglaager (detailsem füüsilise ja vaimse vastupidavuse eksamineerimine, stressitaluvus); Slovakkia – politseiametnik, kes soovib saada ihukaitsjaks ja vastab nõuetele,

peab esmalt ühe aasta töötama isikukaitseosakonna kontoritööl, pärast mida ta saab alles töötada ihukaitsjana. Ta peab olema karjääriohvitser; *Portugal* – politseiametnik, kes soovib saada ihukaitsjaks, peab töötama vähemalt kaks aastat tavapolitseis. Kui ihukaitskursusele on vabu kohti, siis et kursusele saada, peab ta läbima füüsilise ja psühholoogilise testi. Kui ta pääses nendest läbi, siis peab ta läbima spetsiaalse neljakuulise kursuse; *Küpros* – ei ole kehtestatud ihukaitsjatele eraldi nõudeid, pead vastama politseiametnikele kehtestatud nõuetele; *Bulgaaria* – jättis sellele küsimusele vastamata; *Itaalia* – peab vastama politseiametniku kvalifikatsioonile ja olema suurepärase teenistuskäigu ja kogemustega, kõrgelt motiveeritud, ideaalne tervislik seisund ja peab läbima mitmed füüsilised testid; *Saksamaa* – peab olema BKA föderaalpolitsei ohvitser. Peab läbima füüsilise ja laskmise testi. Kolmas tingimus on intervjuu valikukomisjonis, pärast mida valikukomisjon otsustab, kas ametnik sobib tööle ihukaitsesüsteemi või mitte; *Kreeka* – ihukaitsjatele esitatavad nõuded on sarnased tavapolitseiametnikega. Kokkuvõtteks saab väita, et üheksast vastanud riigist on ihukaitsjatele tavapolitseist erinevad normatiivid kehtestatud seitsmes riigis ja kahes riigis kehtivad ihukaitsjatele samad normatiivid mis tavapolitseiametnikelegi.

8. Milline näeb välja Teie riigis ühe ihukaitsja võimalik karjääriredel (tööleasumisest kuni pensionini)? *Sloveenia* – politseiohvitser III, II, I; vanempolitseiohvitser III, II, I, politseiinspektor III, II, I; vanempolitseiinspektor III, II, I; politseikomissar, komissar. Ihukaitsjate karjääriastmed jäävad (politseiohvitser III ja vanempolitseiohvitser I vahele); *Ungari* – ihukaitsja karjäär algab objekti kaitsest. Teine aste on liitumine ihukaitsjate grupiga, kus esmalt tuleb teha kontoritööd ja alles siis saab töötada ihukaitsjana. Ihukaitsja karjääri lagi on üksuse juhi koht; *Tšehhi* – me ei ole veel välja arendanud ihukaitsjate karjäärisüsteemi; *Slovakkia* – vaata seitsmenda küsimuse vastust. Ihukaitsjat võib edutada juhtivale ametikohale, kui ta on kõrgharidusega (80% isikkoosseisust on kõrgharidusega); *Portugal* – ihukaitsjate karjääris ei ole erinevusi tavapolitseis omast. Ihukaitsjate kursuse läbimine ei ole seotud otseselt karjääriga. On osa tavapolitseis karjäärisüsteemist; *Küpros* – tavapolitseis karjääriredel; *Bulgaaria* – ei vastanud sellele küsimusele; *Itaalia* – ihukaitsjatel ei ole eraldi karjääriredelit; *Saksamaa* – tüüpiline politseiohvitseri karjääriredel, mis koosneb erinevatest tasemetest ja sõltub haridusest. Esimene on keskmine karjääriaste, järgmine on kõrgem karjääriaste ja kõrgeim karjääriaste on vanem juhikarjääri aste. Ihukaitsjad platseeruvad keskmise ja kõrgema karjääriastme vahele. Mõningad võimalused on tõusta sealt veel kõrgemale tasemele; *Kreeka* – jättis küsimusele vastamata. Kokkuvõttena võib öelda, et

ühelsast vastanud riigist neljas on ihukaitsjatele kehtestatud mõningad karjääri erisused tavapolitseist. Viies riigis kattub ihukaitsja karjäär tavapolitseiga omaga.

9. *Kas ja kuidas Teie riigis ihukaitsjad roteerivad?:* *Sloveenia* – ihukaitsjaid roteeritakse seoses valimistega ja teiste vajadustega; *Ungari* – VIP-ide vahetusega roteerivad ka ihukaitsjad, ühesõnaga üks ihukaitsja ei tohi olla määratud kaitsma erinevaid VIP-e; *Tšehhi* – ihukaitsjad roteeritakse tavaliselt siis, kui vahetub kaitsealune isik, tavaliselt pärast valimisi; *Slovakkia* – ainult siis, kui kaitsealuse isiku volitused lõppevad; *Portugal* – ihukaitsjate roteerimist ei toimu; *Küpros* – ei ole eraldi rotatsiooni plaani; *Bulgaaria* – ei toimu rotatsiooni; *Itaalia* – ei toimu ametnike ringlust; *Saksamaa* – jah, meie osakonna ihukaitsjatel on palju võimalusi roteerimiseks erinevates BKA-sisestes üksustes ja töölõikudes, nagu näiteks: suursaadikute kaitse, koolitus ja treening; analüüs, ohuhinnangud, juurdlus, isikukaitses nõunik; mobiilkaitses, eritehnika, juhtumis- ja operatsioonikeskus; kontoriametnik; organiseeritud kuritegevus; riigi julgeolek. Kuna ihukaitsjad on politseiametnikud, siis neil on palju võimalusi politsei sees roteerimiseks; *Kreeka* – ei ole kindlat roteerimise süsteemi. Kokkuvõttena saab tuua välja, et ühelsast vastanud riigis viies toimub ihukaitsjate roteerimine erinevate kaitsemeeskondade ja kaitsealuste isikute vahel.

10. *Milliseid erinormatiive peab ihukaitsja Teie riigis jooksva aasta jooksul täitma?* *Sloveenia* – laskekursus ja test, enesekaitse treening, füüsiline treening ja test, politseijõudude kursus, taktikatreening, sõidutreening, esmaabitrening, erinevad treeningud ja kursused; *Ungari* – eksamid (meditsiin, psüühiline test, laskmine ja füüsiline test) viiakse iga aasta läbi sõltuvalt ihukaitsja positsioonist, vanusest jne; *Tšehhi* – iga ihukaitsja peab iga aasta tegema laskmise, füüsilise ja õigusaktide teadmiste kontrolli; *Slovakkia* – siiani ei ole olnud eraldi nõudeid ihukaitsjatele, on ainult needsamad katsed, mida ka tavapolitseiga peab läbima. Seda kavatsetakse sellel aastal muuta; *Portugal* – kõik ametnikud peavad tegema mõned tehnilised treeningud ja mõned füüsilised katsed; *Küpros* – eraldi nõudeid ihukaitsjatele ei ole kehtestatud; *Bulgaaria* – jättis küsimusele vastamata; *Itaalia* – iga kolme aasta tagant peavad kõik ametnikud läbima ühenädalase koolituse professionaalsuse tõstmiseks, mille käigus testitakse ka füüsilist vormi; *Saksamaa* – ihukaitsjad peavad läbima kakskümmend kaks enesekaitse/operatsiooni treeningut, kaks meekonnatreeningut, kaheksa lasketreeningut. Peab veel läbima komplekstesti (vastupidavus ja laskmine); *Kreeka* – tavapolitseiga nõuded.

Euroopa Liidu liikmesriikide isikukaitseüksuste esindajate seas läbi viidud küsitluse tulemusena selgus tõsiasi, et Eesti isikukaitse bürool ei ole liikmesriikidega väga suuri põhimõttelisi erinevusi esitatud küsimustes. Sarnaselt Eestiga kuulub isikukaitseüksus enamikus liikmesriikides politsei struktuuri ja isikukaitset teostavad politseiametnikud. Isikukaitse struktuurüksused kannavad enamasti ise ihukaitsjate koolitamise ja arendamise põhiraskust. Enamikes riikides on kehtestanud ihukaitsjaks kandideerijatele ja ihukaitsjana töötavatele ametnikele erinõuded. Liikmesriikidest enamusel on kasutusel tavapolitsei karjäärireedel ja enamikes riikides ihukaitsjaid roteeritakse kaitsealuste isikute kaitsemeeskondade vahel. Suurim erinevus Eestiga seisnes selles, et enamikul liikmesriikidel on ihukaitsja täiendusõppe kursus, mis tuleb enne tööle asumist läbida, ning neile väljastatakse riigisisest kehtiv tunnistus ihukaitsja koolituse edukalt läbimise kohta. Eeltoodud faktidele tuginedes saab väita, et fookusrühma intervjuu käigus ametnike poolt välja pakutud võimalused on enamikes küsitlusele vastanud Euroopa Liidu liikmesriikides juba kasutusel. Küsitlusest selgus, et ühisosa liikmesriikide isikukaitsevaldkonna tegevuste osas on väga suur. See loob väga head võimalused koostööks ihukaitsjate koolitamiseks ja nende professionaalsuse arenguks.

Uurimistulemuste kokkuvõtteks saab väita, et isikukaitseametnike seas läbiviidud uurimus tugines magistritöös püstitatud probleemile: millised on isikukaitset teostavate politseiametnike professionaalsuse arengu vajadused? Töö autor pidas vajalikuks viia uurimus läbi realselt iga päev isikukaitsetööd tegevate ametnike seas. Seda nii Politsei- ja Piirivalveameti kriminaalpolitseiosakonna isikukaitse büroo ametnike kui ka Euroopa Liidu liikmesriikide isikukaitseüksuste esindajate seas. Peamine argument selleks oli selgitada välja eriala inimeste arvamused ja seisukohad, milles nemad näevad isikukaitseametnike professionaalsuse arengu vajadusi ja võimalusi. Oluline oli välja selgitada ka EL-i parim praktika, et kasutada nende kogemusi isikukaitseametnike professionaalsuse arendamisel.

Isikukaitset teostavate politseiametnike professionaalsuse kasvu võimaluste loomiseks toob töö autor välja olulisemad printsiibid, millega tuleb isikukaitseametnike professionaalsuse arendamisel edaspidi arvestada:

- tuleb suurendada värvatava personali valimi ringi, et seeläbi parandada isikukaitseametnike kvaliteeti;

- suurem rõhk tuleb panna personali valiku kriteeriumite kehtestamisele ning potentsiaalsete ihukaitsja kandidaatide eelduste ja oskuste väljaselgitamisele enne tööle asumist;
- mitte tegeleda ainult olemasoleva personali seast paremate ja halvamate väljaselgitamisega ning neile erandite tegemisega;
- põhimõte peaks olema, et kõik, kes töötavad isikukaitse büroos, on saanud tööle võrdsetel alustel, neile on loodud võrdsed võimalused arenguks ja karjääriks ning kõik ülejäänud on ametniku enda käes, kuidas ta neid võimalusi ära kasutab;
- isikukaitseametnike kutsesüsteemi arendamiseks ja kvaliteetsema koolitussüsteemi loomiseks tuleb kogu valdkonna arendamise protsess siduda Sisekaitseakadeemiaga;
- edutamise kriteeriumid ja võimalused peavad olema läbipaistvad ja kõiki tuleb kohelda võrdsetel alustel ning alati peab olema loodud võimalus kandideerida vabanevale ametikohale kõigil, kes vastavad esitatud nõuetele;
- erialase karjääri kujunemise võimalused peavad olema varakult teada, et ametnikud saaksid oma karjääri paremini planeerida ja ennast vajalikus suunas arendada.

Läbiviidud uuringu analüüsi tulemusi saab võrrelda isikukaitse büroos seni kasutusel oleva ametnike arendamise praktikaga, mida on käsitletud käesoleva töö teoreetilises ja empiirilises osas. Kindlasti ei saa läbiviidud uuringu põhjal anda veel lõplikku hinnangut võimalikele lahendustele ihukaitsjate professionaalsuse tõstmisel, kuid kasutatud andmekogumismeetoditega kogutud andmete analüüsi tulemuste ja teoreetilise käsitluse põhjal võib välja tuua järgmised ettepanekud ihukaitsjate professionaalsuse kasvu võimaluste loomiseks.

Isikukaitseametnike professionaalsuse kasvule aitab kaasa oma kutsesüsteemi väljatöötamine, samuti koolituspõhimõtete väljaselgitamine ja õppimise tulemusena ihukaitsja kompetentsuse omandanutele tunnistuse väljastamine. Oluline on politsei- ja piirivalvekolledžis isikukaitse õpetamine. Isikukaitse kutsesüsteemi väljaarendamisel lähtuda Eesti kaheksaastmelisest kvalifikatsiooniraamistikust. Isikukaitseametnike professionaalsuse arengut toetab ihukaitsjate kutsestandardite ja kutse andmise regulatsioonide väljatöötamine. Eeltoodud ettepanekute elluviimiseks tuleb kutsuda kokku laiapõhjaline spetsialistide töörühm.

KOKKUVÕTE

Magistritöö „Isikukaitset teostavate politseiametnike professionaalsuse kasvu võimalused“ aktuaalsus seisneb selles, et Politsei- ja Piirivalveameti isikukaitse bürool puudub ühtne ja terviklik visioon, kuidas tagada isikukaitset teostavate politseiametnike jätkusuutlik professionaalsus kasv, mis kriteeriumite järgi seda hinnata ja kuidas kvalifikatsiooni rahvusvaheliselt võrrelda. Praegu toimub kogu isikukaitsealane koolitus isikukaitse büroos kohapeal, senise kogemuse, praktika ja parema äranägemise järgi, ilma selleks akrediteeritud õppekava ja kutse väljastamise õigust omamata. Isikukaitsealane õpe ei ole kuidagi reguleeritud ega seotud politsei haridussüsteemiga. Samuti on ebamäärased isikukaitsepersonali värbamise ja ametnike edasise karjääri kriteeriumid. Eespool toodust lähtuvalt on magistritööle sõnastatud probleem millised on isikukaitset teostavate politseiametnike professionaalsuse arengu vajadused?

Töö eesmärk oli analüüsida isikukaitset teostavate politseiametnike professionaalsuse kasvu võimalusi Politsei- ja Piirivalveametis.

Selleks, et magistritöö eesmärki saavutada, uuriti ja analüüsiti esmalt isikukaitse kujunemise ajalugu. Isikukaitse kujunemise analüüsimisel selgus, et senisteks arenguteks võib pidada ihukaitsja rolli, mõttemaailma ja käitumismallide väljakujunemist. Välja on kujunenud väga konkreetne ja spetsiifiline struktuuriüksus, kes saab seadusega pandud ülesannete ja sellest tulenevate kohustuste täitmisega iseseisvalt hakkama. Tänu saavutatud tasemele on tekkinud sobiv võimalus selleks, et koostada pikema perspektiiviga arenguvision, mis aitaksid viia isikukaitset teostavad politseiametnikud oma arengus kõrgemale professionaalsuse tasemele.

Teiseks uuriti ja analüüsiti professionaalsuse kasvu ja arendamist käsitlevaid teoreetilisi kirjandusallikaid. Töös jõuti seisukohani, et indiviidi professionaalne areng on järjepidev õpiprotsess, mille kaudu omandab individ kvalifikatsioonid ja pädevused, mis võimaldavad tal vastata muutuvatele oskusoõuetele kogu karjääri kestel.

Kolmandaks selgitati välja isikukaitset teostavate politseiametnike kutsesüsteemi loomise võimalused. Töös jõuti seisukohani, et ihukaitsja professionaalsuse hindamise kriteeriumid on vaja viia ühtsetele standarditele, misjärel on vaja saavutada kehtestatud kvalifikatsiooni

nõuetele vastav professionaalsuse kasv. Seoses sellega tuleb välja töötada ihukaitsja kutsesüsteem, mis loob eelduse ja võimaluse ihukaitsja kvalifikatsioonitaset hinnata, tõsta ja seda kolleegidega võrrelda. Selliselt ülesehitatud kutsesüsteem toetab isikukaitseametniku professionaalsuse kasvu.

Neljandaks selgitati välja isikukaitset teostavate politseiametnike koolitussüsteemi loomise võimalused. Jõuti järeldusteni, et koolitussüsteemi väljatöötamine on vajalik ja sellesse protsessi on otstarbekas kaasata Politsei- ja Piirivalveameti ning Sisekaitseakadeemia spetsialistid. Koostöös isikukaitse bürooga on vaja ihukaitsjatele välja töötada esma- ja täienduskoolituse õppekavad, mis tugineksid ihukaitsja kvalifikatsiooninõuetele. Täienduskoolituse edukalt läbinutele tuleb väljastada rahvusvaheliselt tunnustatud tunnistus. Sellise koordineeritud tegevuse eesmärgiks on välja töötada isikukaitseametnikele suunatud koolitussüsteem, mis toetab ametnike arengut ja professionaalsuse kasvu.

Viiendaks analüüsiti isikukaitset teostavate politseiametnike professionaalsuse arengu vajadusi. Vajadustena nähti tavapolitseist kitsamat lähenemist ihukaitsja kutsele. Sooviti ihukaitsjale kehtestada kindlad nõuded ja need avalikustada kõigile politseiametnikele, et seeläbi suurendada värvatava personali valimit. Ametnike arvates on oluline politsei- ja piirivalvekolledžis isikukaitse õpetamine, samuti ihukaitsjatele täiendusõppe õppekavade koostamine ja tunnistuse väljastamine. Isikukaitseametnike hinnangul tuleb ihukaitsja esmakoolitus läbida enne ihukaitsjana tööle asumist. Samuti sooviti rohkem teada oma võimalustest edasise karjääri kujunemise osas.

Kuuendaks analüüsiti isikukaitset teostavate politseiametnike professionaalsuse arengu võimalusi. Professionaalsuse arenguvõimaluste välja selgitamisel jõuti järeldusele, et lahendust vajavaid probleeme isikukaitseametnike professionaalsuse arendamisel on piisavalt. Ametnikud nägid võimalust senisest suuremal määral ihukaitsja ja tavapolitseiametniku põhitöö erisuste arvestamises ametnike arendamisel. Professionaalsuse arenguvõimalusena nähti samuti isikukaitse kutse- ja koolitussüsteemi välja arendamises. Eesti ja EL-i võrdlusest tuli välja suurim erinevus, mis seisnes selles, et enamikel liikmesriikidel on ihukaitsjate täiendusõppe kursus olemas ja see tuleb enne tööle asumist läbida ning neile väljastatakse riigisiselt kehtiv tunnistus ihukaitsja koolituse eduka lõpetamise kohta.

Tulenevalt eeltoodust teeb töö autor järgmised ettepanekud isikukaitseametnike professionaalsuse kasvu võimaluste tagamiseks Politsei- ja Piirivalveametis:

- töötada välja koostöös Politsei- ja Piirivalveameti ning Sisekaitseakadeemiaga isikukaitse kutsesüsteem;
- töötada välja koostöös Politsei- ja Piirivalveameti ning Sisekaitseakadeemiaga isikukaitse koolitussüsteem;
- töötada välja koostöös Politsei- ja Piirivalveameti ning Sisekaitseakadeemiaga isikukaitse esma- ja täienduskoolituse õppekavad;
- väljastada õppimise tulemusena ihukaitsja kompetentsuse omandanutele tunnistus;
- kehtestada politsei- ja piirivalvekolledži õppekavades isikukaitse õpetamine;
- lähtuda isikukaitse kutsesüsteemi väljaarendamisel Eesti kaheksaastmelisest kvalifikatsiooniraamistikust;
- töötada välja ihukaitsjate kutsestandardid ja kutse andmise regulatsioonid.

Eeltoodud ettepanekute elluviimiseks kutsuda kokku laiapõhjaline spetsialistide tööruhm.

SUMMARY

The relevance of the master's thesis "Possibilities for professional growth of police officers providing personal protection" lies in the fact that currently the Personal Protection Bureau of the Police and Border Guard Board lacks a single and integral vision about how to ensure the sustainable professional growth of police officers providing personal protection, the assessment criteria thereof and international comparison of qualifications. Based on the aforesaid, the problem raised for the master's thesis is the following: What are the professional development needs of police officers providing personal protection.

The aim of the master's thesis is to analyze the possibilities in the Police and Border Guard Board for professional growth of police officers providing personal protection. To achieve this aim, an analysis was performed of theoretical approaches of different authors about improving professionalism in the case of officers, development of personal protection, possibilities for ensuring the development of officers, and how personal protection officers understand that. A poll and a focus group interview were conducted among personal protection officers, experts from foreign countries were questioned, and the results obtained were analysed. The results of the quantitative study have been analysed using the signature test.

The results of the study revealed that the creation of the vocational and training system of bodyguards and the development of curricula for the initial and in-service training thereof by a working group of specialists from the Police and Border Guard Board and from the Estonian Academy of Security Sciences would contribute to the professional growth of police officers providing personal protection. The vocational system of bodyguards must be created according to the eight-level qualification framework established in Estonia. Persons who have undergone training must be issued a professional certificate. Personal protection studies must be included in the curricula of the Police and Border Guard College.

The positions presented in the master's thesis contribute to the creation of the qualification framework and professional standards for bodyguards and also to the development of relevant curricula.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Anderson, A., & Marshall, V. 1994. Core versus occupation- specific skills. Horsham: The Host Consultancy, Labor Market Intelligence Unit
- Atwell, G. 1997. Towards a community of practice- VET professionals networking. Paper presented at the International Workshop: Towards a Vocational Education and Training Profession. University of Bremen
- Beairsto, B. and Ruohotie, P. 2000. „Some Instructional Issues of Lifelong Learning?: Empowering Teachers as Lifelong Learners: Reconceptualizing, Restructuring and Reculturing Teacher Education for the Information Age. Research Centre for Vocational Education. University of Tampere, (153-177)
- Belbin, M. 1981. Management Teams: Why They Succeed or Fail“. Harvard Business Publishing Corporation
- Bridges, W. 1995. Jobshift: How to Prosper in a Workplace without Jobs. London: Nicholas Brealey Publishing
- Bunk, G. P. 1994. Development of competence in German vocational education and training. *Beroepsopleiding*. No. 1, (8-15)
- Diplomaatiliste suhete Viini konventsioon. Rahvusvaheliselt kaitstud isikute, kaasa arvatud diplomaatiliste agentide vastu suunatud kuritegude tõkestamise ja karistamise konventsioon, jõustunud 14.12.1973
- Dubin, S. S. 1990. Maintaining competence through updating. In: Wills, S. S. Maintaining professional competence. San Francisco: Jossey Bass, (9-43)
- Edwards, R., & Nicoll, K. 2004. Expertise, competence and reflection in the rhetoric of professional development. *British Educational Research Journal*. University of Stirling, UK. Vol. 32, No. 1, February 2006, pp. 115–131
- Eesti turvalisuspoliitika põhisuunad aastani 2015. Riigikogu 10.06.2008. otsus
- Ellström, P.- E. 1994. Skills, learning, and education and working life. Problem, concepts, and theoretical perspectives. Stockholm: Publica
- Ellström, P.- E. 2001. The many meaning of occupational competence and qualification. In: Nijhof, W.J. & Steumer, J. N. Key Qualifications in Work and Education. Kluwer Academic Publishers

- European Parliament legislative resolution of 24.10.2007 on the proposal for a recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning
- Far, J. L., & Middlebrooks, C. L. 1990. Enhancing motivation to participate in professional development. San Fransisco: Jossey Bass
- Hall, D. T. 1986. Breaking career routines. Mid-career choice and identity devolepment. In: Hall, D. T. Career development in organizations. San Fransisco: Jossey Bass, (120-159)
- Heidmets, M. 2003. Haritus ja professionaalsus. Koolielu koduleht <http://arhiiv.koolielu.ee/pages.php/020406,5879> välja otsitud 18.02.2011
- Helm, M. 2008. Julgeolekuorganisatsiooni vastavusse viimine julgeoleku kaasaegse käsitlusega Politseiameti, Piirivalveameti ning Kodakondsus- ja Migratsiooni ameti ühendamise näitel. Magistritöö. Tallinna Tehnikaülikool
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2007. Uuri ja kirjuta. Tallinn: kirjastus Medicina.
- Jarvis, P. 1998. Täiskasvanuharidus & pidevõpe. Teooria ja praktika. Tallinn: SE&JS
- Kutsekoja koduleht. <http://www.kutsekoda.ee/> välja otsitud 17.02.2011
- Kutsenõukogu Õigus- ja Sisekaitse 20.03.2007 otsus nr 16. Piirivalveametnik I kutsestandard. Kutseseadus, jõustunud 01.09.2008 — RTI 2008, 24, 156
- Kõverjalg, A. 1994. Teadustöö metoodika alused II. Tallinn: Eesti Riigikaitse Akadeemia.
- Laherand, M.-L. 2008. Kvalitatiivne uurimisviis. Tallinn: Infotrükk
- Nijhof, W.J., & Remmers, J. L. M. 1989. Closer look at key qualifications. University of Twente, Department of Educational Science and Technology
- Nijhof, W.J., & Streumer, J. N. 2001. Key Qualification in Work and Educationa. Kluwer Academic Publishers
- Nokelainen, P., Miettinen, M., & Ruohotie, P. 2008. Modeling of Learning Outcomes, Activities and Profiles in a CSLE. *World Conference on Educational Multimedia, Hypermedia and Telecommunications*
- Leading Teams. 2009. Harvard Business Publishing Corporation
- Mauer, T. J., & Tarulli, B. A. 1994. Investigation of perceived outcome, and person variables in relationship to voluntary devolepment activity by employees. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 79, No. 1, (3-14)
- Mezirow, J. 1996. Contemporary paradigms of learning. *Adult Education Quarterly*. Vol. 46, No. 3, (158-172)

- Pintrich, P. & Ruohotie, P. 2000. Conative Constructs and Self-Regulated Learning. Research Centre for Vocational Education. Saarijärven Offset Oy
- Politseiseaduse muutmise ja täiendamise seadus, jõustunud 21.04.1993 — RTI 1993, 20, 335
- Politseiseaduse muutmise ja täiendamise seadus, jõustunud 01.07.1998 — RTI 1998, 50, 735
- Politseiameti peadirektori 13.08.2009 käskkiri nr 216. Julgestuspolitsei struktuur
- Politsei ja piirivalve seadus, jõustunud 01.01.2010 — RT I 2009, 26, 159
- Politsei- ja Piirivalveameti peadirektori 01.01.2010 käskkiri nr 58. Kriminaalpolitseiosakonna põhimäärus
- Politsei- ja Piirivalveameti peadirektori 09.03.2011 käskkiri nr 98. Politsei- ja Piirivalveameti kriminaalpolitseiosakonna isikukaitse büroo politseiametnike eri- ja füüsilise ettevalmistuse nõuete ja nende kontrollimise korra kinnitamine
- Pugh, D.S., & Hickson, D.J. 1996. Writes on organizations. London: Penguin Books
- Pung, A. 2010. 24.11. Kolm põlvkonda kutsehariduses. Teeviit, lk 4. Postimees
- Ruohotie, P. 1993. Professional growth in work organizations. Report from the Research Centre for Vocational Education in Tampere University. No.8
- Ruohotie, P, Grimmett, P, P. 1996. Professional Growth and Development. Finland: Saarijärven Offset Oy
- Ruohotie, P. 2002. The development of competence and qualifications as the objective of education. Mind Science and Tehnology. University of Oulu
- Ruohotie, P. ja Korpelainen, K. 2008. Muutused ühiskonnas, koolituses ja tööhõives: kuidas kohaneda? Tampere Ülikool
- Ruohotie, P. 2006. „Key Qualifications in Work and Education”. „Communication and Learning in the Multicultural World“. Research Centre for Vocational Education. University of Tampere, (lk 1-27)
- Rychen, D. S., & Salganik, L. H. 2001. Key Competencies. Göttingen: Hogrefe & Huber Publishers
- Shaping Your Career. 2009. Harvard Business School Publishing Corporation.
- Sisekaitseakadeemia prorektori 05.05.2008 käskkirjaga nr 5-5/49 kinnitatud isikukaitse õppeaine kalenderplaan
- Siseministri 15.05.1990 käskkiri nr 73. Eesti Vabariigi Ülemnõukogu ja Valitsuse kaitse ja valve ümberkorraldamise kohta
- Siseministri 12.02.1991 käskkiri nr 04 (salajane)

Siseministri 25.05.1993 käskkiri nr 49. Eriteenistuse reorganiseerimine Riigi Politseiameti Julgestusteenistuseks

Siseministri 19.11.1999 määrus nr 95. Julgestuspolitsei struktuuri ja teenistujate koosseisu kinnitamine

Siseministri 17.11.2003 määrus nr 98. Julgestuspolitsei põhimääruse muutmise

Siseministri 30.09.2009 määrus nr 44. Politsei- ja Piirivalveameti põhimäärus

Siseministri 10.12.2009 määrus nr 55. Kaitsepolitseiameti põhimäärus

Steumer, J. N., & Björquist, D. C. 2001. Moving Beyond Traditional Vocational Education and Training. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers

Haridus- ja teadusministri 11.01.2009 määrus nr 74. Kutsetunnistuse statuut ja vorm

Haridus- ja Teadusministeeriumi koduleht <http://www.hm.ee/index.php?044976> välja otsitud 17.02.2011

US Department of State Bureau of Diplomatic Security 1994, Anti-Terrorist Assistance Program

Vana, K. 1999. Töös eeldatavate oskuste määratlemisest ja nende valdamise hindamisest. Tallinn. Haridusministeerium

Vabariigi Presidendi ametihüve seadus, jõustunud 01.10.1996 — RT I 1996, 51, 966

Vabariigi Valitsuse 17.08.2006 istungi protokoll nr 38 päevakorrapunkt nr 15. Eesti terrorismivastase võitluse põhialused

Vabariigi Valitsuse 17.12.2009 määrus nr 210. „Isikute kaitse ja objektide valve korraldamise alused, teostamise viisid ning koostöö kord“

Ülemnõukogu 26.03.1992 otsus Eesti Vabariigi Eriteenistuse moodustamise kohta

LISAD

Lisa 1. Isikukaitseametnike karjäärivõimalused

Politsei- ja Piirivalveameti
peadirektori _____ veebruari 2010.
käskkirja nr _____ juurde

Põhitöö kirjeldus

Põhitöö nimetus: kriminaalpolitseiosakonna *ihukaitsja*

1. Nõuded – haridus, eelnev kogemus, juhtimisalane kogemus

- 1.1. Haridus: politseiline kutseharidus
- 1.2. Eelnev töökogemus: töötamine eelnevalt politseiametnikuna vähemalt 3 aastat
- 1.3. Juhtimisalane kogemus: ei ole vajalik
- 1.4. Erinõuded: Kehalise võimekuse kõrgendatud nõuded, inglise keele valdamine kesktasemel

2. Ametikoha põhieesmärk ja põhiülesanded

2.1. Põhieesmärk: meetmete planeerimine ja rakendamine lähtuvalt ohuhinnangust eesmärgiga ennetada ja tõrjuda ohtu, mis on suunatud kaitstava isiku elu, tervise või kehalise puutumatuse vastu.

2.2. Põhiülesanded:

- a) igapäevaste isikukaitse meetmete planeerimine ja nende vahetu rakendamine;
- b) kaitsealuste isikute vahetu kaitse tagamine
- c) kaitsealuse isiku sõiduki või seda saatva sõiduki juhtimine
- d) osalemine ametlike külaliste isikukaitse viiside ja rakendatavate meetmete planeerimises, kaitseplaanide koostamises ning planeeritu vahetu rakendamine
- e) osalemine suurürituste turvalisuse tagamise kaitseplaanide väljatöötamises
- f) politseitaktikaliste operatsioonide tegevuste kooskõlastamine ja koordineerimine teiste politseiühendustega

2.3. Tegevused järgmiste protsesside lõikes:

- a) teostamine: punktis 2.2 nimetatud põhiülesannete täitmiseks vajalikud toimingud
- b) arendamine: -
- c) korraldamine: -
- d) juhtimine: -
- e) koordineerimine: turvalisuse tagamiseks suunatud abijõudude koostöö koordineerimine, infovahetuse koordineerimine kaitsealuse, kaitsealuse ametkonna, visiitide korral objektihaldaja/valdaja ja politseiühendustega vahel

3. Koostöö – kas ja kellega teeb põhiülesannete täitmiseks koostööd

Kaitstavate isikute kantseleide töötajatega, välisministeeriumi Riikliku protokollisoakonna töötajatega, KKO VB ja OB ametnikega, prefektuuride ametnikega, Päästeameti demineerimiskeskuse töötajatega, kaitstavate poolt külastatavate objektide personaliga, kaitsealuse poolt külastatava objekti haldaja/valdaja või muu ametkonnaga, kes on väliskülalise kutsumise initsiaator;

Põhitöö kirjeldus

Põhitöö nimetus: kriminaalpolitseiosakonna *vanemihukaitsja*

1. Nõuded

- 1.1. Haridus: politseiline kutseharidus
- 1.2. Eelnev töökogemus: töötamine eelnevalt politseiametnikuna vähemalt 3 aastat ihukaitsjana
- 1.3. Juhtimisalane kogemus: ei ole vajalik
- 1.4. Erinõuded: kehalise võimekuse kõrgendatud nõuded, inglise keele valdamine kesktasemel

2. Ametikoha põhieesmärk ja põhiülesanded

2.1. Põhieesmärk: meetmete planeerimine ja rakendamine lähtuvalt ohuhinnangust eesmärgiga ennetada ja tõrjuda ohtu, mis on suunatud kaitstava isiku elu, tervise või kehalise puutumatuse vastu.

2.2. Põhiülesanded:

- g) igapäevaste isikukaitses meetmete planeerimine ja nende vahetu rakendamine;
- h) kaitsealuste isikute vahetu kaitse tagamine
- i) kaitsealuse isiku sõiduki või seda saatva sõiduki juhtimine
- j) ametlike külaliste isikukaitses viiside ja rakendatavate meetmete planeerimine, kaitseplaanide koostamine ning planeeritu vahetu rakendamine
- k) politseiliste tegevuste kooskõlastamine kaitstavate isikutega seotud ametkondadega
- l) suurürituste turvalisuse tagamise kaitseplaanide väljatöötamine ja kooskõlastamine
- m) politseitaktikaliste operatsioonide tegevuste elluviimine ja teiste politseijõudude tegevuste suunav koordineerimine

2.3. Tegevused järgmiste protsesside lõikes:

- f) teostamine: punktis 2.2 nimetatud põhiülesannete täitmiseks vajalikud toimingud
- g) arendamine: ettepanekute tegemine valdkonna taktikalisesse arendamisesse, uute töömeetodite juurutamine praktikas, praktiliste kogemuste rakendamine valdkonna arengus (välisvisiitidelt saadu)
- h) korraldamine: siseriiklike suurüritustel ja kaitsealuste visiitidel kaitsemeetmete rakendamise alase koostöö koordineerimine
- i) juhtimine: -
- j) koordineerimine: politseiliste tegevuste ja koostöö koordineerimine erinevate asutustega isikukaitses valdkonnas, isikukaitses tagamiseks läbi viidava politseioperatsiooni raames kaasatud politseijõudude tegevuste koordineerimine, infovahetuse koordineerimine kaitsealuse, kaitsealuse ametkonna, visiitide korral objektihaldaja/valdaja ja politseijõudude vahel

3. Koostöö – kas ja kellega teeb põhiülesannete täitmiseks koostööd

KKO VB ja OB ametnikega, prefektuuride ametnikega, Päästeameti demineerimiskeskuse töötajatega, Kaitsepolitseiga, Teabeametiga, kaitstavate isikute kantseleide töötajatega, välisministeeriumi Riikliku protokollisoakonna töötajatega, kaitstavate poolt külastatavate objektide personaliga, kaitsealuse poolt külastatava objekti haldaja/valdaja või muu ametkonnaga, kes on väliskülalise kutsumise initsiaator

Põhitöö kirjeldus

Põhitöö nimetus: kriminaalpolitseiosakonna *juhtivihukaitsja*

1. Nõuded

- 1.1. Haridus: erialane kõrgharidus või muu kõrgharidus ning läbitud erialane väljaõpe, politseiline kutseharidus
- 1.2. Eelnev töökogemus: töötamine eelnevalt politseiametnikuna vähemalt 3 aastat vanemihukaitsjana, kokku üle 8 aasta politseitööd.
- 1.3. Juhtimisalane kogemus: ei ole vajalik
- 1.4. Erinõuded: Kehalise võimekuse kõrgendatud nõuded, inglise keele valdamine kesktasemel

2. Ametikoha põhieesmärk ja põhiülesanded

2.1. Põhieesmärk: meetmete planeerimine ja rakendamine lähtuvalt ohuhinnangust eesmärgiga ennetada ja tõrjuda ohtu, mis on suunatud kaitstava isiku elu, tervise või kehalise puutumatus vastu.

2.2. Põhiülesanded:

- n) grupi (tööle oleva vahetuse) töö juhtimine ja korraldamine;
- o) igapäevaste isikukaitse meetmete planeerimine ja nende vahetu rakendamine;
- p) isikukaitset puudutava operatiivinformatsiooni vahetamine koostööpartneritega
- q) kaitsealuste isikute vahetu kaitse tagamine
- r) kaitsealuse isiku sõiduki või seda saatva sõiduki juhtimine
- s) ametlike külaliste isikukaitse viiside ja rakendatavate meetmete planeerimine, kaitseplaanide koostamine ning planeeritu vahetu rakendamine
- t) suurürituste turvalisuse tagamise kaitseplaanide väljatöötamine ja kooskõlastamine
- u) politseitaktikaliste operatsioonide tegevuste elluviimine ja teiste politseijõudude tegevuste suunav koordineerimine
- v) politseiliste tegevuste kooskõlastamine kaitstavate isikutega seotud ametkondadega
- w) isikukaitse taktikaliste meetodite väljatöötamine ja arendamine
- x) laskealaste, enesekaitse ja taktikatreeningute läbiviimine
- y) isikukaitse ametnike koolitamine ja mentorlus

2.3. Tegevused järgmiste protsesside lõikes:

- k) teostamine: punktis 2.2 nimetatud põhiülesannete täitmiseks vajalikud toimingud
- l) arendamine: valdkonna tegevusprintsipiide ja taktika edasiarendamine, uute töömeetodite juurutamine praktikas
- m) korraldamine: grupi tööülesannete määramine, tegevuste planeerimine konkreetseks tööperioodiks, siseriiklike suurüritustel ja kaitsealuste visiitidel kaitsemeetmete rakendamise alase koostöö koordineerimine
- n) juhtimine: grupi töö juhtimine
- o) koordineerimine: koolitusalase tegevuse koordineerimine (SKA, erikoolitajad), koostöö korraldamine ja koordineerimine välisriikide analoogiliste teenistustega, politseiliste tegevuste ja koostöö koordineerimine erinevate asutustega isikukaitse valdkonnas, isikukaitse tagamiseks läbi viidava politseioperatsiooni raames kaasatud politseijõudude tegevuste koordineerimine, infovahetuse koordineerimine kaitsealuse, kaitsealuse ametkonna, visiitide korral objektihaldaja/valdaja ja politseijõudude vahel

Põhitöö kirjeldus

Põhitöö nimetus: kriminaalpolitseiosakonna *kaitsetalituse juht*

1. Nõuded – haridus, eelnev kogemus, juhtimisalane kogemus

- | |
|---|
| <p>1.1. Haridus (<i>kõrgharidus, kutseharidus, politseiline haridus, muu eriala vms</i>): erialane kõrgharidus või muu kõrgharidus ja läbitud erialane täiendusõpe.</p> <p>1.2. Eelnev töökogemus (<i>ei ole vajalik/on vajalik, mitu aastat ja millises valdkonnas</i>): 7 aastat töötamist politseis</p> <p>1.3. Juhtimisalane kogemus (<i>ei ole vajalik/on vajalik, mitu aastat</i>): Ei ole nõutav</p> |
|---|

2. Ametikoha põhieesmärk ja põhiülesanded

<p>2.1. Põhieesmärk: kriminaalpolitseiosakonna põhimääruses talitusele pandud ülesannete täitmise tagamine</p>
--

<p>2.2. Põhiülesanded:</p>

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">a) talituse ülesannete täitmise korraldamine, sh talituse tegevuse analüüsimine, kavandamine, suunamine, teostamine ja kontrollimineb) talituse ülesannete täitmiseks vajaliku koostöö (sh rahvusvahelise koostöö) tegemine teiste õiguskaitseasutuste ja organisatsioonidegac) rahvusvahelise organiseeritud või muu tõsise kuritegevuse analüüsimined) juhtumipõhise rahvusvahelise koostöö korraldaminee) valdkonna arendamisele kaasaaitamine, vastavate ettepanekute tegeminef) rahvusvahelises kriminaalmenetluses tõendite kogumisele, analüüsimisele ja hindamisele kaasaaitamineg) teostab järelevalvet talituse poolt õigusaktide ning tegevus- ja arengukavade täitmise, samuti ressursside kasutamise otstarbekuse üle |
|--|

<p>2.3. Tegevused järgmiste protsesside lõikes:</p>

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">a) teostamine: teostab teenistuslikku järelevalvet talituses, teostab järelevalvet talituse poolt õigusaktide ning tegevus- ja arengukavade täitmise üle, samuti ressursside kasutamise otstarbekuse üleb) arendamine: arendab kriminaalpolitsei valdkonda talituses, rakendab kriminaalpolitsei motivatsioonipõhimõtteid talitusesc) korraldamine: korraldab menetlus- ja jälitustoimingute teostamistd) juhtimine: juhib talituse tegevuste) koordineerimine: koordineerib talituse koostööd büroo siseselt, teiste politseiasutuse allüksustega, koostööd teiste ametkondadega, koordineerib osalemist kriminaalpolitsei valdkonnaga seotud välisprojektides |
|---|

3. Koostöö – kas ja kellega teeb põhiülesannete täitmiseks koostööd

<p>PPA osakonnad, prefektuurid, prokuratuur, teised siseriiklikud ja välisriikide õiguskaitseasutused, muud riigi avalik-õiguslikud asutused ja era-õiguslikud asutused, Euroopa Liidu institutsioonid, muud välispartnerid</p>

Põhitöö kirjeldus

Põhitöö nimetus: kriminaalpolitseiosakonna *isikukaitse büroo juht*

1. Nõuded – haridus, eelnev kogemus, juhtimisalane kogemus

- 1.1. Haridus: erialane kõrgharidus või muu kõrgharidus ja läbitud erialane täiendusõpe.
- 1.2. Eelnev töökogemus: 10 aastat töötamist kriminaalpolitsei valdkonnas või muus õiguskaitseasutuses
- 1.3. Juhtimisalane kogemus: 5 aastat juhikogemust
- 1.4. Erinõuded: Vähemalt ühe võõrkeele oskus

2. Ametikoha põhieesmärk ja põhiülesanded

2.1. Põhieesmärk: büroo töö arendamine, suunamine ja korraldamine koostöös kaasatud asutuste ja organisatsioonidega (sh rahvusvaheline koostöö) eesmärgiga tagada kriminaalpolitseiosakonna põhimääruses toodud ülesannete täitmine

2.2. Põhiülesanded:

- a) büroo juhtimine ja töö korraldamine
- b) büroo valdkonda kuuluva tegevuse analüüsimine, eesmärkide püstitamine ning arendustegevuse korraldamine
- c) sisendi andmine ohuhinnangusse;
- d) teabevahetuse korraldamine ja koordineerimine teiste politseiasutustega
- e) büroole eraldatud ressursside kasutamise planeerimine ja jaotamine
- f) järelevalve talituste ja/või teenistuste tegevuste üle
- g) valdkonna esindamine, sealhulgas rahvusvaheliste organisatsioonide juures
- h) koostöö teiste riikide kriminaalpolitseiasutuste või -üksustega ja teiste asutustega
- i) parima rahvusvahelise praktika kogumine, üldistamine ja edastamine
- j) prefektuuride nõustamine ja koolitamine rahvusvahelise koostöö valdkonnas
- k) ohuhinnangutest isiku- ja teemapõhise menetluse korraldamine
- l) salastatuse ja konspiratsiooni tagamine
- m) koostöö ja selle korraldamine teiste valdkonnas tegutsevate asutustega

2.3. Tegevused järgmiste protsesside lõikes:

- a) teostamine: büroo tegevuse igapäevane juhtimine, plaanide ja tegevuskavade väljatöötamine; töö personaliga – värbamine, valik, koolitus; arenguplaanide koostamine ja elluviimise korraldamine;
- b) arendamine: büroo tegevuse, tegevusprintsipiide ja taktika arendamine, uute töömeetodite juurutamine, kogemuse rakendamine valdkonna arenguks
- a) korraldamine: büroo põhiülesannete täitmise korraldamine, koostöö koordineerimine teiste üksustega
- b) juhtimine: büroo juhtimine läbi talituste ja/või teenistuste
- c) koordineerimine: tegevuste koordineerimine erinevate asutuste ja organisatsioonidega

3. Koostöö – kas ja kellega teeb põhiülesannete täitmiseks koostööd

PPA osakonnad, prefektuurid, Riigiprokuratuur, teised siseriiklikud ja välisriikide õiguskaitseasutused, muud riigi avalik-õiguslikud asutused ja era-õiguslikud asutused

Lisa 2. Isikukaitseametnike ankeetküsitluse küsimused

Isikukaitset teostavate politseiametnike professionaalsuse kasvu võimalused

Lugupeetud isikukaitset teostav politseiametnik (ihukaitsja)!

Pöördun Teie poole palvega vastata alljärgnevatele küsimustele. Teie objektiivsed vastused aitavad välja selgitada ihukaitsjate arvamuse, millisel viisil ja mahus on vaja läheneda ühele politseiametniku osakvalifikatsioonile Politsei- ja Piirivalveametis. Sellega aitate kaasa ihukaitsja kutsestandardi, kutseüsteemi ning täienduskoolituse õppekavade väljatöötamisele.

Politsei- ja Piirivalveameti isikukaitse büroo ihukaitsjatel puudub tänase päeva seisuga oma kindel ja kaasaja nõuetele vastav kutse- ja koolitussüsteem, mis tugineks ihukaitsja kutsestandardile ja kutsekvalifikatsioonile. Ihukaitsjate arvamuse väljaselgitamine ning küsitluse tulemuste analüüs aitab kaasa lahenduste leidmisel eeltoodud probleemile.

Vastuseid analüüsib oma magistritöös Politsei- ja Piirivalveameti kriminaalpolitseiosakonna isikukaitse büroo peaministri kaitsetalituse juht, politseileitnant Alar Ridamäe. Palun tõmmake ring ümber Teie poolt valitud vastusevariandi taga olevale sümbolile või numbrile. Igale küsimusele ja vastusevariandile andke **ainult üks** vastus.

1. Kas isikukaitset teostavad politseiametnikud vajavad Teie arvates tavapolitseist erinevat lähenemist ihukaitsja kutsele (ihukaitsja kutsestandardit, kutsekvalifikatsiooni tasemeid (motivatsiooni- ja karjäärisüsteemi), täiendusõpet)?

- | | | |
|---|-----------------|---|
| A | ei oska vastata | ☹ |
| B | jah | ☹ |
| C | ei | ☹ |

2. Millised nõuded tuleks Teie arvates kehtestada politseiametnikele, kes soovivad tulevikus kandideerida isikukaitse bürosse ihukaitsja ametikohale?

Andke igale alljärgnevatele kriteeriumitele eraldi hinnang viieballise skaala järgi (1-ei poolda üldse; 2-pigem ei poolda; 3-ei oska vastata; 4-pigem pooldan; 5-väga pooldan).

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| A | Piisab keskharidusest ja vanempolitseiametniku kvalifikatsioonist | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| B | Vajalik kõrgharidus ja vanempolitseiametniku kvalifikatsioon | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| C | Piisab vähemalt 3 aastast tööstaažist politseiametnikuna | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D | Vajalik rohkem kui 3 aastane tööstaaž politseiametnikuna | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| E | Isikuomaduste sobivus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| F | Iseloomustus eelmisest töökohast | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| G | Eri- ja füüsilise ettevalmistuse nõuete täitmine | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| H | Autosõidu oskuse test | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| I | Psühholoogiline test | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| J | Võõrkeelte oskuse test | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| K | Taustakontroll | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| L | Vanusepiir | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| M | Tervise nõuded | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| N | Midagi veel? | | | | | |

3. Kas Teie arvates peaks olema kõigile politseiametnikele avalikult teada need nõuded, mille alusel isikukaitse büroosse ihukaitsja ametikohale kandideerida saab?

- A ei oska vastata
- B jah
- C ei

4. Kas Politsei- ja Piirivalvekolledžist saadud teadmised ja oskused on piisavad töötamiseks isikukaitse büroos ihukaitsja ametikohal (koolis hetkel isikukaitset eraldi aina ei õpetata)?

- A ei oska vastata
- B jah
- C ei

5. Kas Politsei- ja Piirivalvekolledži politsei tasemeõppe õppekavadesse tuleks sisse viia eraldi õppeainena (valikainena?) isikukaitse?

- A ei oska vastata
- B jah
- C ei

6. Millised üldteadmisi ja -oskusi on vaja Politsei- ja Piirivalvekolledži politsei tasemeõppes õpetada isikukaitse tööst?

Andke igale alljärgnevale kriteeriumitele eraldi hinnang viiepallise skaala järgi (1-vajadus puudub; 2-pigem ei ole vajalik; 3-ei oska vastata; 4- pigem vajalik; 5-väga vajalik).

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| A | Isikukaitse tööga seotud õigusaktide tundmine | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| B | Koostöö ja suhtlus eriametkondadega | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| C | Kaitstavale isikule esmaabi andmise oskus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D | Ihukaitsja kutse-eetika tundmine | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| E | Algteadmised ihukaitses taktikast | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| F | Algteadmised protokollist | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| G | Algteadmised rahvusvahelisest koostööst | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| H | Algteadmised mobiilsest kaitsest | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| I | Algteadmised ihukaitsja töös kasutatavast eritehnikast | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| J | Algteadmised visiitide ja ürituste ettevalmistamisest | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| K | Algteadmised objektivalve ja kaitse korraldamise põhimõtetest | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| L | Algteadmised tulirelva kasutamisest isikukaitstes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| M | Algteadmised pommitehnilisest kontrollist | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| N | Milliseid veel? | | | | | |

7. Kui suures mahus (Euroopa Aine Punkti) peaks Teie arvates Politsei- ja Piirivalvekolledži politsei tasemeõppes isikukaitset eraldi õppeainena õpetama?

- A 1 EAP (12 auditoorse töötundi ja 14 iseseisva töö tundi)
- B 2 EAP (24 auditoorse töötundi ja 28 iseseisva töötundi)
- C 3 EAP (36 auditoorse töötundi ja 42 iseseisva töötundi)

8. Kas Teie arvates peaks varem tavapolitseis töötanud politseiametnik enne isikukaitse büroosse ihukaitsja ametikohale tööle vormistamist olema läbinud ihukaitsja täiendusõppe õppekava?

- A ei oska vastata
- B jah
- C ei

9. Kas pärast ihukaitsja täiendusõppe õppekava läbimist ja pärast mõnda aega ihukaitsjana töötamist, võiks anda Teie arvates välja ihukaitsja kutsetunnistuse, mis oleks ka rahvusvaheliselt aktsepteeritav?

- A ei oska vastata
- B jah
- C ei

10. Millised teadmisi ja -oskusi on vaja Teie arvates õpetada ihukaitsja täiendusõppe õppekavas?

Andke igale alljärgnevatele kriteeriumitele eraldi hinnang viiepallise skaala järgi (1-vajadus puudub; 2-pigem ei ole vajalik; 3-ei oska vastata; 4- pigem vajalik; 5-väga vajalik).

- | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|
| A | Isikukaitse tööga seotud õigusaktide tundmine | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| B | Koostöö ja suhtlus eriametkondadega | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| C | Kaitstavale isikule esmaabi andmise oskus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D | Ihukaitsja kutse-eetika tundmine | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| E | Ihukaitsese taktika | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| F | Mobiilne kaitse | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| G | Protokoll | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| H | Enesekaitse | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| I | Isikukaitses kasutatav eritehnika tundmine | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| J | Väliskülaliste visiitide ettevalmistamine- ja planeerimine | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| K | Objektivalve ja kaitse korraldamine | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| L | Üldfüüsiline ettevalmistus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| M | Laskmine | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| N | Ohuolukorras tegutsemine | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| O | Pommi tehniline kontroll | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| P | Milliseid veel? | | | | | |

11. Kui pikk peaks Teie arvates olema koostöös Politsei- ja Piirivalvekolledžiga korraldatav täiendusõppe õppekava ihukaitsjatele?

- A 2 õppenädalat
- B 4 õppenädalat
- C 6 õppenädalat
- D 8 õppenädalat
- E 10 õppenädalat
- F 12 õppenädalat
- G rohkem kui 12 õppenädalat

12. Mis Teie arvates teeb ühest ihukaitsjast professionaalse ihukaitsja?

Andke igale alljärgnevale kriteeriumitele eraldi hinnang viiepallise skaala järgi (1-ei ole nõus; 2-pigem ei ole nõus; 3-ei oska vastata; 4-pigem olen nõus; 5-väga nõus).

A	Erialaste teadmiste ja oskuste vastavus nõuetele	1	2	3	4	5
B	Oskus neid teadmisi ja oskusi töös rakendada	1	2	3	4	5
C	Isikuomaduste sobivus erialale	1	2	3	4	5
D	Suhtlemisoskus	1	2	3	4	5
E	Stressitaluvus	1	2	3	4	5
F	Motiveeritus	1	2	3	4	5
G	Suhtumine töösse	1	2	3	4	5
H	Lugupidav suhtumine kaastöötajatesse	1	2	3	4	5
I	Hea füüsiline vorm	1	2	3	4	5
J	Informeeritus	1	2	3	4	5
K	Tehnika kasutamise oskus	1	2	3	4	5
L	Loomingulisus	1	2	3	4	5
M	Midagi veel?					

13. Mis Teie arvates motiveerib Teid peale raha ihukaitsjana oma tööd hästi tegema?

Andke igale alljärgnevale kriteeriumitele eraldi hinnang viiepallise skaala järgi (1-ei ole nõus; 2-pigem ei ole nõus; 3-ei oska vastata; 4-pigem olen nõus; 5-väga nõus).

A	Töö on huvitav ja vaheldusrikas	1	2	3	4	5
B	Eneseteostamise võimalus	1	2	3	4	5
C	Enesetäiendamise võimalus	1	2	3	4	5
D	Karjääri tegemise võimalus	1	2	3	4	5
E	Võimalus töötada oma erialal välisriigis	1	2	3	4	5
F	Võimalus reisida	1	2	3	4	5
G	Tugev meeskonna tunne	1	2	3	4	5
H	Head suhted kaitsealuse isikuga	1	2	3	4	5
I	Hea töö tunnustamine	1	2	3	4	5
J	Midagi veel?					

14. Kas selline võiks Teie arvates välja näha ühe ihukaitsja võimalik karjääriredel isikukaitse büroos?

Andke igale alljärgnevale kriteeriumitele eraldi hinnang viiepallise skaala järgi (1-ei ole nõus; 2-pigem ei ole nõus; 3-ei oska vastata; 4-pigem olen nõus; 5-väga nõus).

A	Ihukaitsja	1	2	3	4	5
B	Vanemihukaitsja	1	2	3	4	5
C	Juhtivihukaitsja	1	2	3	4	5
D	Kaitsemeeskonna ülem (talituse juht)	1	2	3	4	5
E	Isikukaitse büroo juht	1	2	3	4	5
F	Midagi veel?					
G	Kuidagi teisiti?					

15. Millistest põhimõtetest lähtuvalt peaks Teie arvates toimuma isikukaitse büroos ihukaitsja karjääriredelil olevate ametikohtade vahel liikumine?

Andke igale alljärgnevatele kriteeriumitele eraldi hinnang viiepallise skaala järgi (1-ei poolda üldse; 2-pigem ei poolda; 3-ei oska vastata; 4-pigem pooldan; 5-väga pooldan).

A	Ametikoht on seotud ainult täiendavate tööülesannete tekkimisega	1	2	3	4	5
B	Ametikohal töusmist seostatakse karjääriredelil edutamisega	1	2	3	4	5
C	Ametikohale kinnitatakse tähtajaliselt	1	2	3	4	5
D	Ametikohale kinnitatakse tähtajatult	1	2	3	4	5
E	Ilma mõjuva põhjuseta ei viida tagasi madalamale ametikohale	1	2	3	4	5
F	Samal ametikohal olevad ametnikud roteerivad ainult omavahel	1	2	3	4	5
G	Samal ametikohal olevad ametnikud ei roteeri ainult omavahel	1	2	3	4	5
H	Ihukaitsja kinnitatakse ametikohale talituste üleselt (büroos	1	2	3	4	5
I	Ihukaitsja kinnitatakse ametikohale talituste siseselt	1	2	3	4	5
J	Peab olema läbinud kõik eelnevad ametikohad enne edutamist	1	2	3	4	5
K	Ei pea olema läbinud kõiki eelnevaid ametikohti enne edutamist	1	2	3	4	5
L	Vabanevale ametikohale saab kandideerida konkursi korras	1	2	3	4	5
M	Midagi veel?					

16. Millised nõuded tuleks Teie arvates kehtestada vanemihukaitsja ametikohale kandideerivale isikukaitse büroo politseiametnikule?

Andke igale alljärgnevatele kriteeriumitele eraldi hinnang viiepallise skaala järgi (1-ei poolda üldse; 2-pigem ei poolda; 3-ei oska vastata; 4-pigem pooldan; 5-väga pooldan).

A	Piisab keskharidusest ja vanempolitseiametniku kvalifikatsioonist	1	2	3	4	5
B	Vajalik kõrgharidus ja vanempolitseiametniku kvalifikatsioon	1	2	3	4	5
C	Piisab vähemalt 3 aastasest tööstaažist ihukaitsjana	1	2	3	4	5
D	Vajalik rohkem kui 3 aastane tööstaaž ihukaitsjana	1	2	3	4	5
E	Isikuomaduste sobivus	1	2	3	4	5
F	Eri- ja füüsilise ettevalmistuse nõuete täitmine	1	2	3	4	5
G	Võõrkeelte oskus	1	2	3	4	5
H	Kolleegide heakskiit	1	2	3	4	5
I	Midagi veel?					

17. Milline roll on Teie arvates vanemihukaitsjana töötaval politseiametnikul isikukaitse büroos, kaitsetalitusel ja vahetuse igapäeva töös?

Andke igale alljärgnevatele kriteeriumitele eraldi hinnang viiepallise skaala järgi (1-ei poolda üldse; 2-pigem ei poolda; 3-ei oska vastata; 4-pigem pooldan; 5-väga pooldan).

A	Asendab juhtivihukaitsjat tema äraolekul	1	2	3	4	5
B	On mentoriks noorematele kolleegidele	1	2	3	4	5
C	On igati eeskujuks oma kolleegidele	1	2	3	4	5
D	Suurte erialaste kogemuste ja teadmistega ihukaitsja	1	2	3	4	5
E	Hea ihukaitsja, kuid ei vasta juhtivihukaitsja nõuetele	1	2	3	4	5
F	Väljaõppe instruktor	1	2	3	4	5
G	Osaleb aktiivsele vahetuse ja talituse tööprotsessis	1	2	3	4	5
H	Osaleb aktiivselt talituse ja büroo koolitusprotsessis	1	2	3	4	5
I	Midagi veel?					

18. Millised nõuded tuleks Teie arvates kehtestada isikukaitse büroo juhtivihukaitsja ametikohale kandideerivale politseiametnikule?

Andke igale alljärgnevatele kriteeriumitele eraldi hinnang viiepallise skaala järgi (1-ei poolda üldse; 2-pigem ei poolda; 3-ei oska vastata; 4-pigem pooldan; 5-väga pooldan).

A	Piisab keskharidusest ja vanempolitseiametniku kvalifikatsioonist	1	2	3	4	5
B	Vajalik kõrgharidus ja vanempolitseiametniku kvalifikatsioon	1	2	3	4	5
C	Piisab vähemalt 3 aastasest tööstaažist vanemihukaitsjana	1	2	3	4	5
D	Vajalik rohkem kui 3 aastane tööstaaž vanemihukaitsjana	1	2	3	4	5
E	Juhiomaduste olemasolu	1	2	3	4	5
F	Eri- ja füüsilise ettevalmistuse nõuete täitmine	1	2	3	4	5
G	Võõrkeelte oskus	1	2	3	4	5
H	Kolleegide heakskiit	1	2	3	4	5
I	Midagi veel?					

19. Milline roll on Teie arvates juhtivihukaitsjana töötaval politseiametnikul isikukaitse büroos kaitsetalituse ja vahetuse igapäeva töös?

Andke igale alljärgnevatele kriteeriumitele eraldi hinnang viiepallise skaala järgi (1-ei poolda üldse; 2-pigem ei poolda; 3-ei oska vastata; 4-pigem pooldan; 5-väga pooldan).

A	Asendab talituse juhti töövälisel ajal ja tema äraolekul	1	2	3	4	5
B	Juhib ja vastutab vahetuse igapäeva töö eest	1	2	3	4	5
C	Otsustab tööjaotuse vahetuse sees	1	2	3	4	5
D	Otsustab oma pädevuse piires abijõudude kaasamise	1	2	3	4	5
E	Otsustab ihukaitsese taktika valiku ohuolukorras	1	2	3	4	5
F	Otsustab kaitsealuse isiku evakueerimise vajaduse	1	2	3	4	5
G	Osaleb aktiivselt talituse ja büroo tööprotsessis	1	2	3	4	5
H	Osaleb aktiivselt talituse ja büroo koolitusprotsessis	1	2	3	4	5
I	Midagi veel?					

20. Kas Teie arvates võiks juba ihukaitsjana tööle asudes enam vähem olla teada Teie võimalik karjäär (ka rotatsioon) isikukaitse büroos, kui Teie ise vastate kõigile ametikohale esitatud nõuetele?

A	ei oska vastata	☹
B	jah	☺
C	ei	☹

Ihukaitsja kutse- ja koolitussüsteemi väljatöötamine ja juurutamine on keeruline probleemistik ja see tõttu on seda raske analüüsida ainult küsimuste ja vastuste vormis. Kui Teie soovite veel millelegi tähelepanu pöörata, siis palun kirjutage oma ettepanekud eraldi lehele.

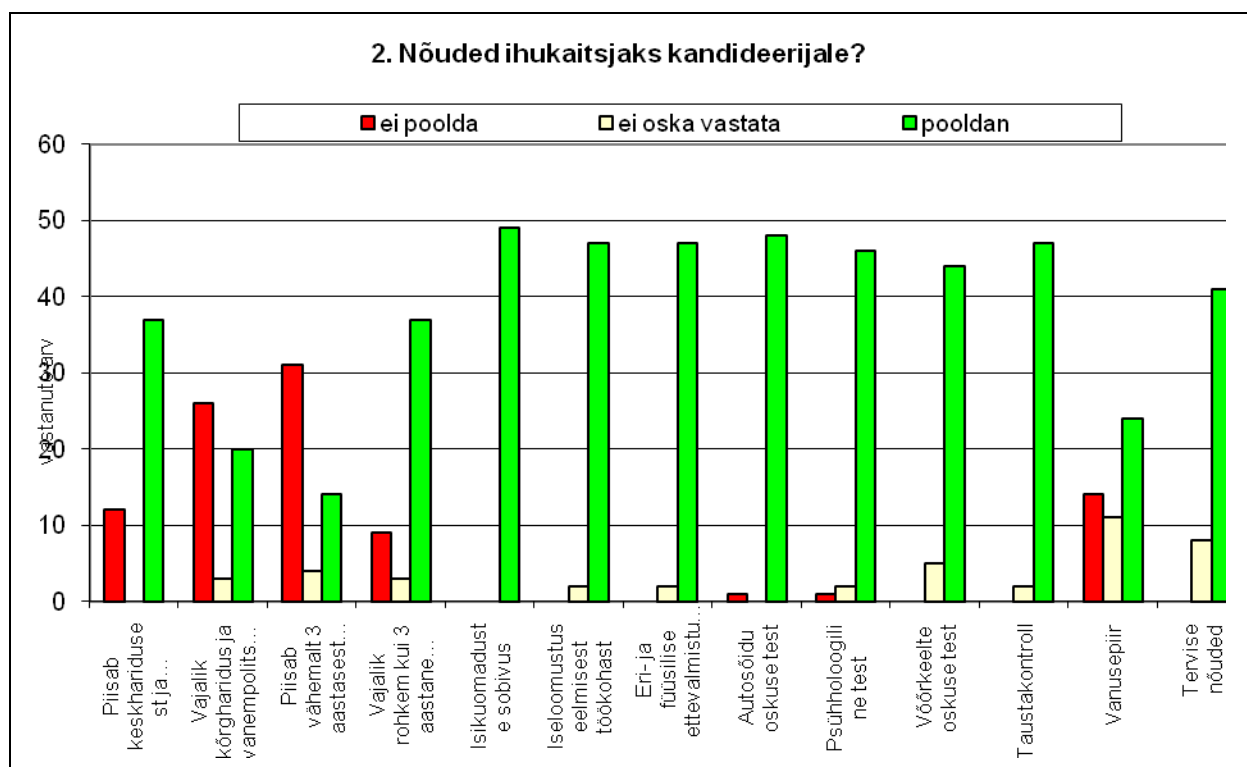
Täna Teid abi eest!

Küsitluse koostas: Alar Ridamäe
Telefon: 693 5583
Mobiil: 53 451 445/ 79861
E-post: alar.ridamae@politsei.ee

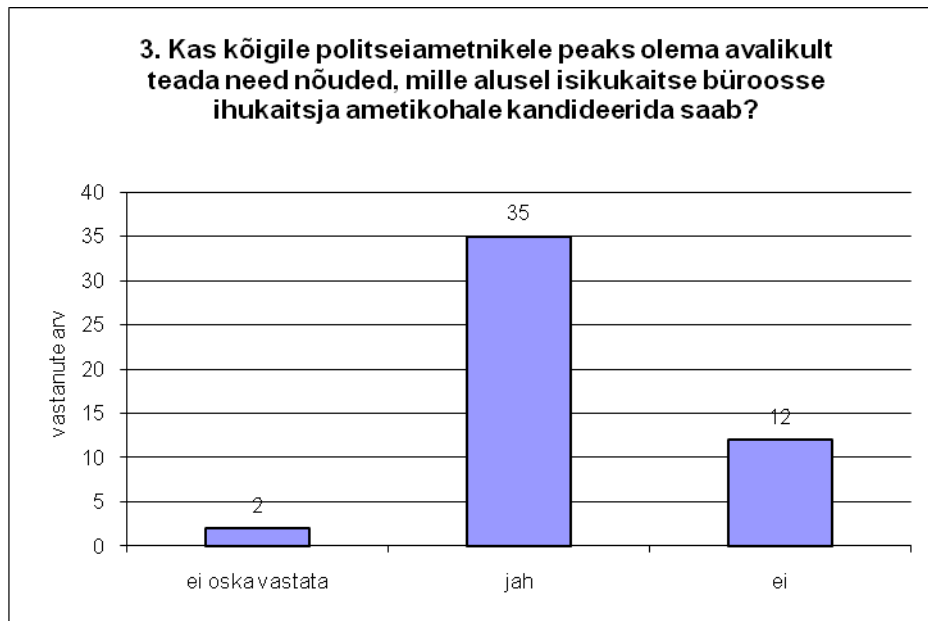
Lisa 3. Isikukaitseametnike ankeetküsitluse analüüsi tulemused



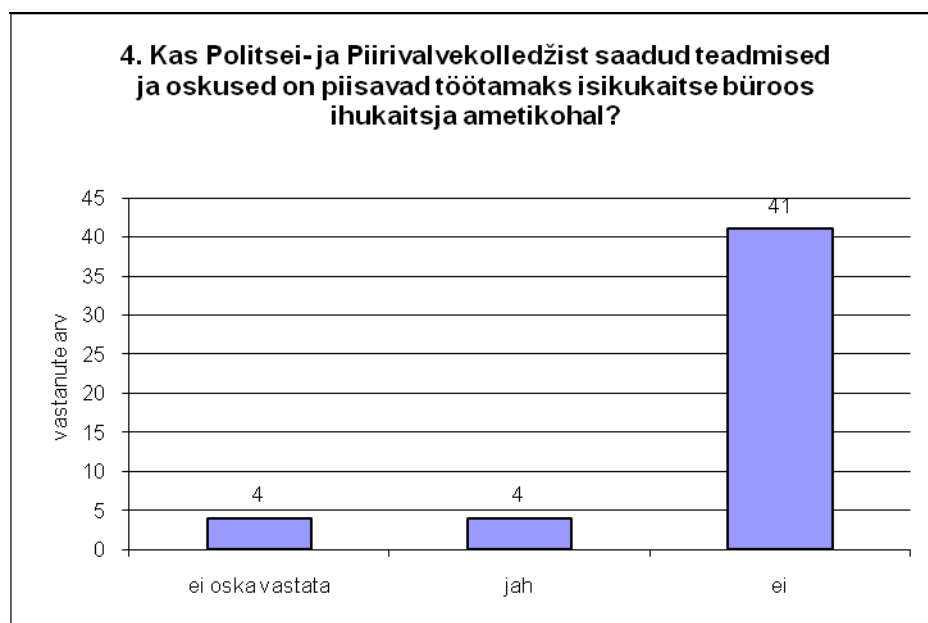
Joonis 1. Ihukaitsja erinevad vajadused tavapolitseiametnikest



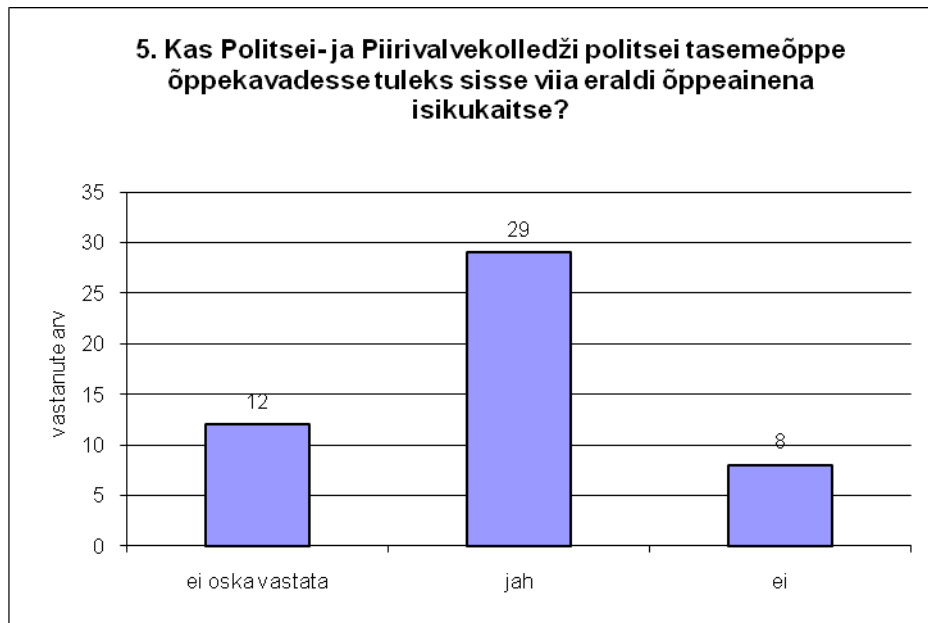
Joonis 2. Nõuded ihukaitsjaks kandideerijale



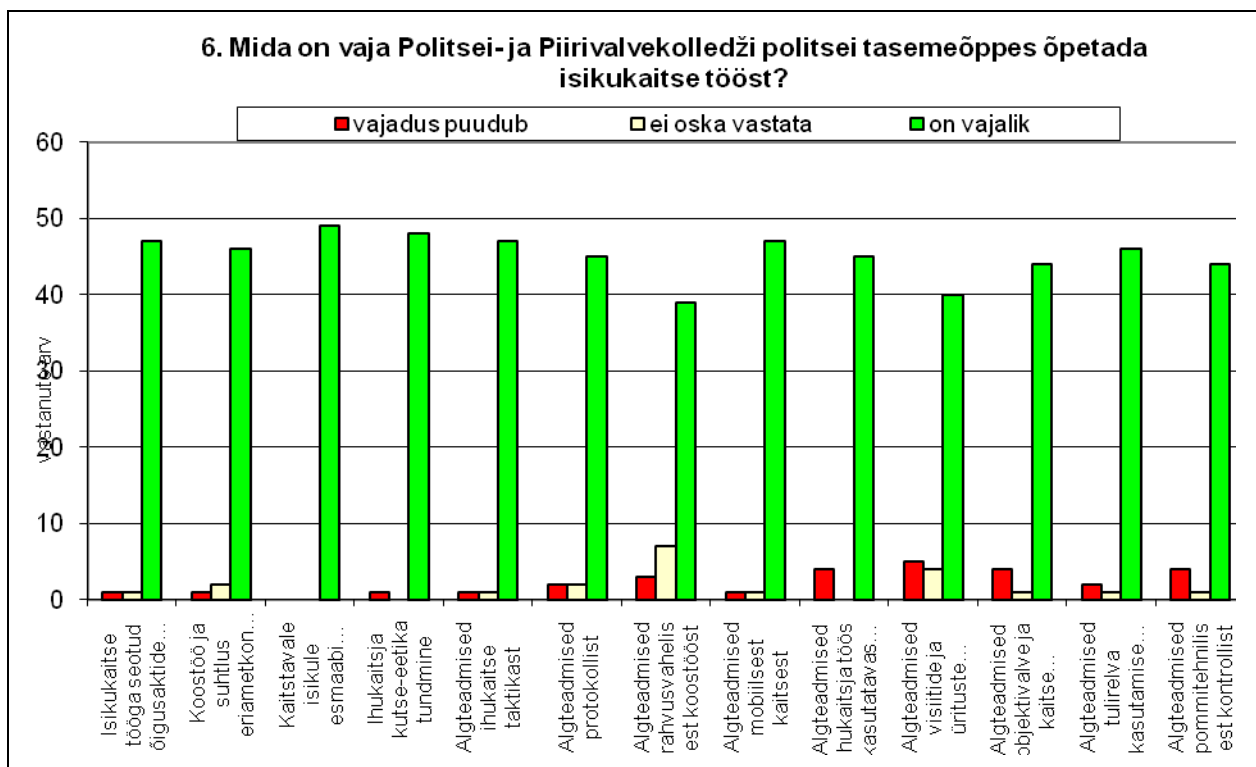
Joonis 3. Ihukaitsjale esitatavate nõuete avalikustamine



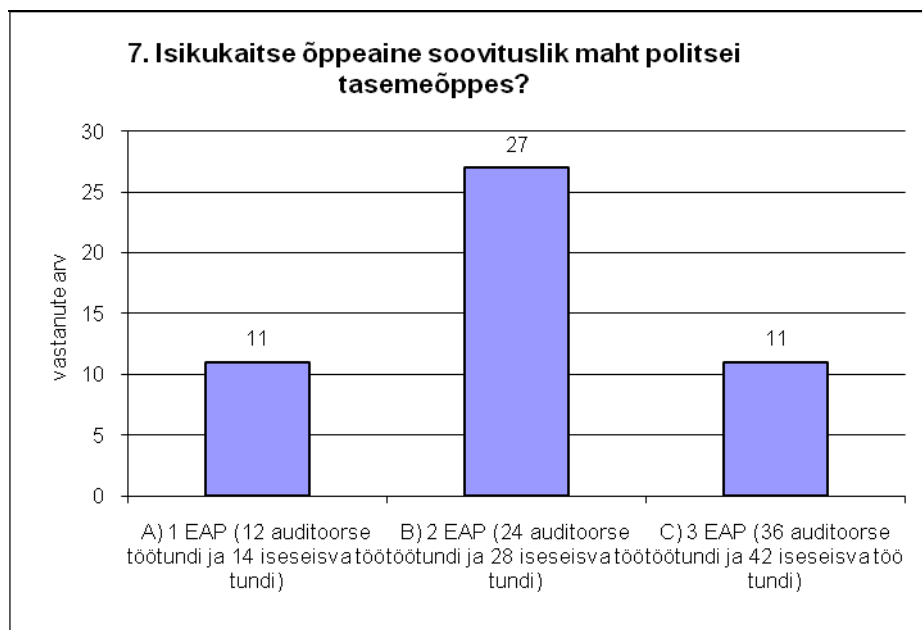
Joonis 4. Politseihariduse vastavus töötamiseks ihukaitsjana



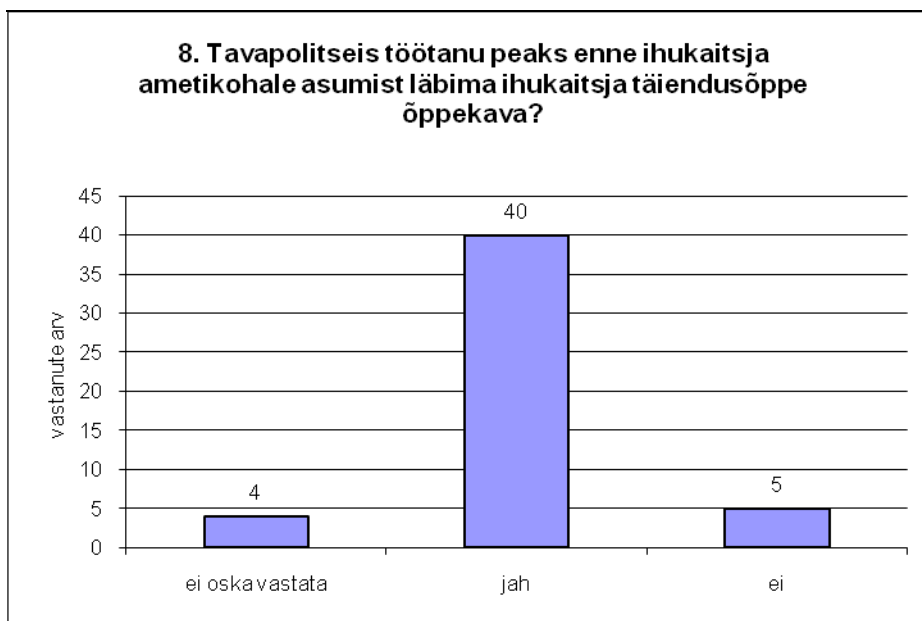
Joonis 5. Isikukaitse õpetamise vajadus politseikolledžis



Joonis 6. Ihukaitsja tööks vajalikud teadmised ja oskused



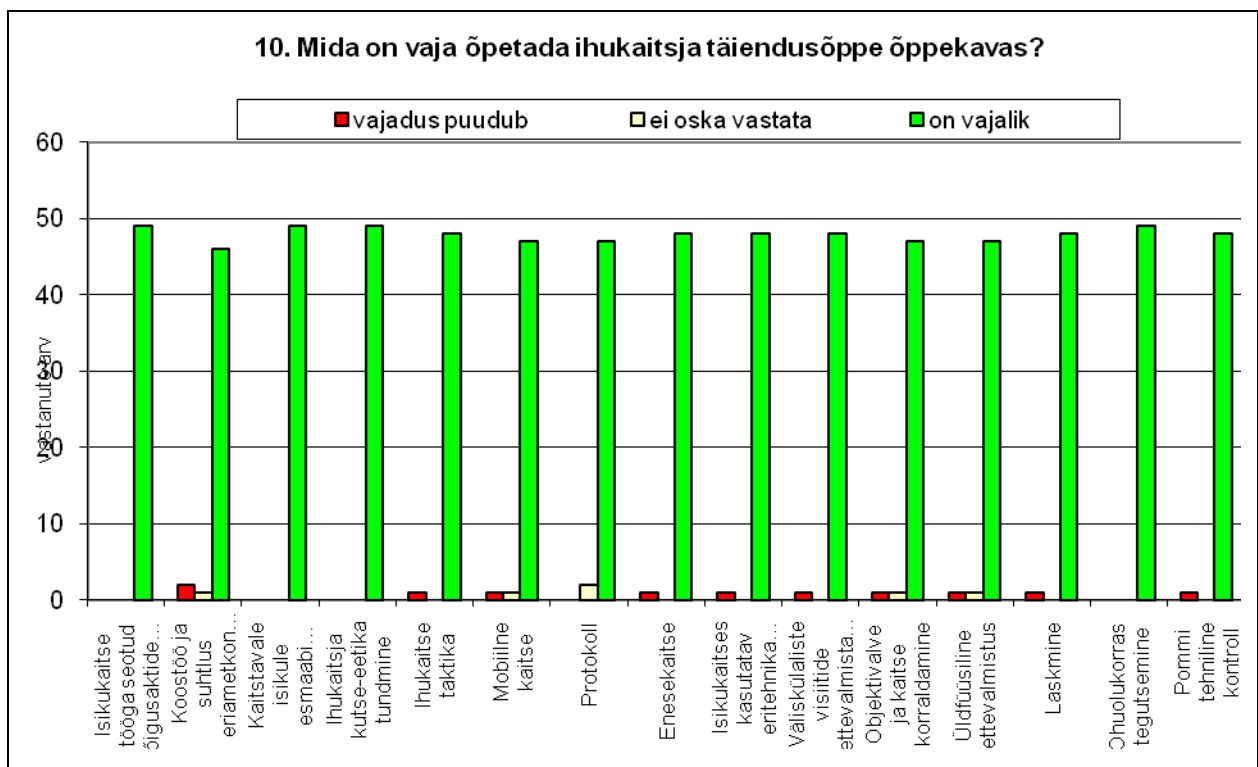
Joonis 7. Isikukaitse õppeaine soovituslik maht



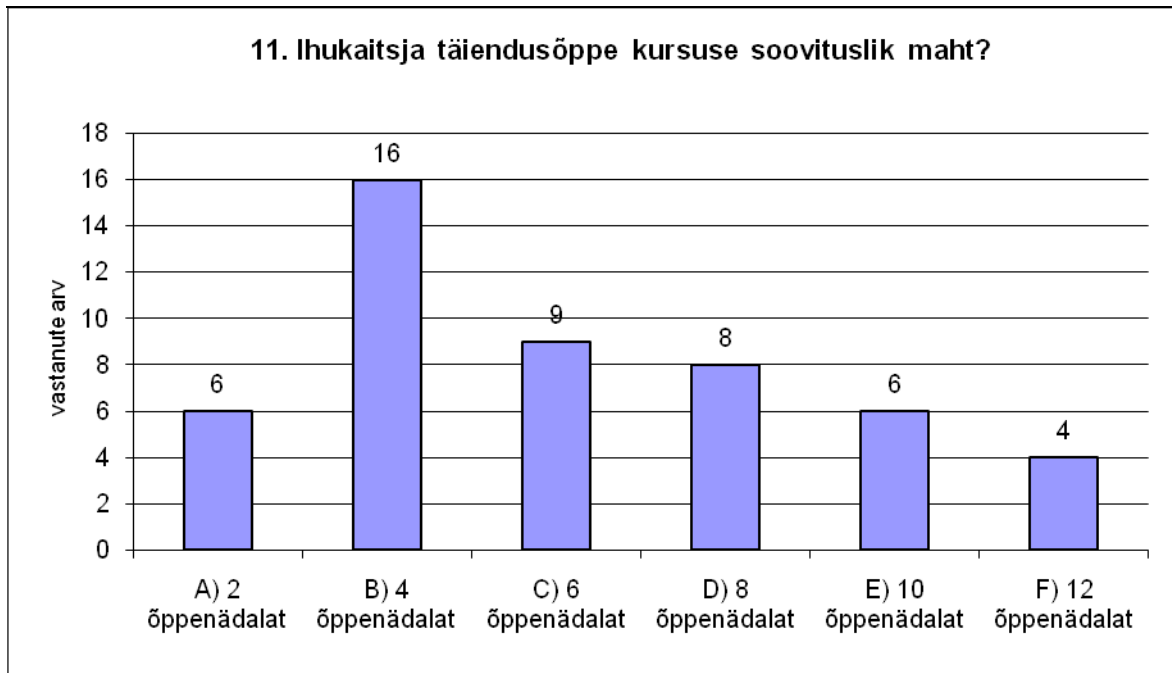
Joonis 8. Ihukaitsja täiendusõppe õppekava vajadus



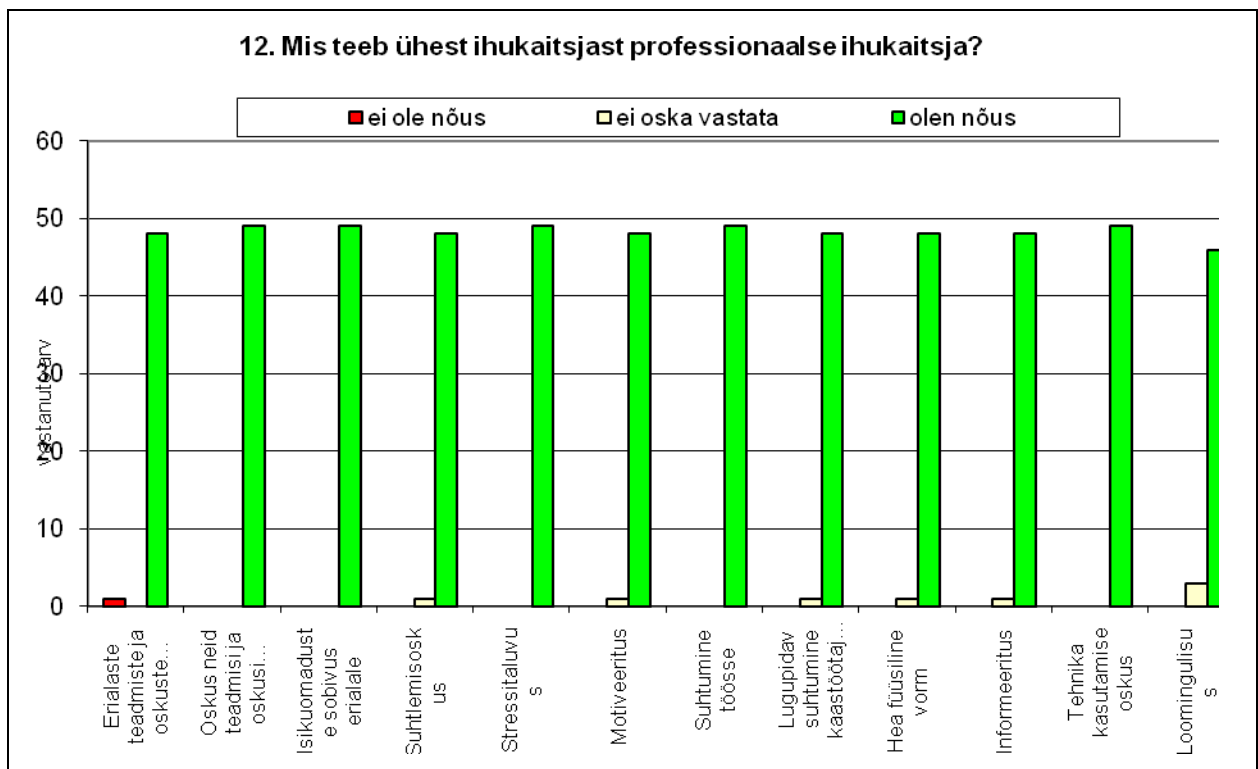
Joonis 9. Ihukaitsja kutsetunnistuse väljastamise vajadus



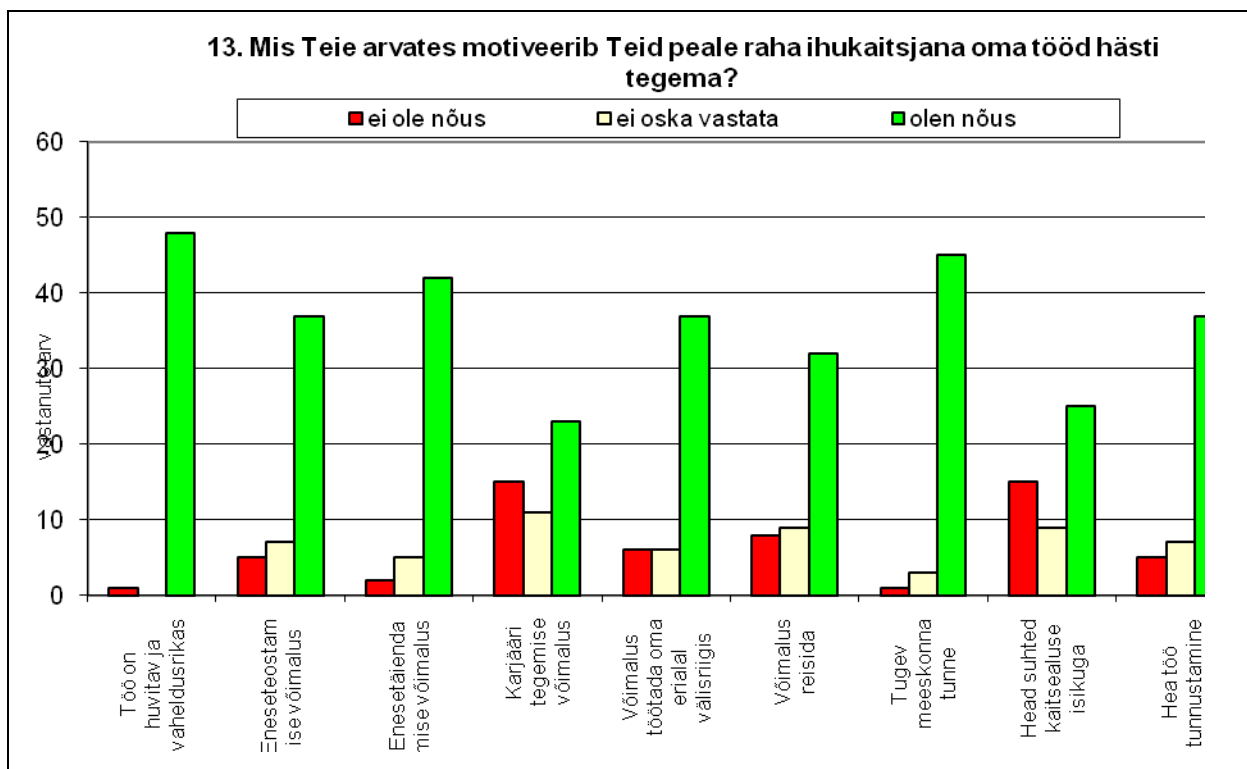
Joonis 10. Ihukaitsja täiendusõppe õppekava koostamine



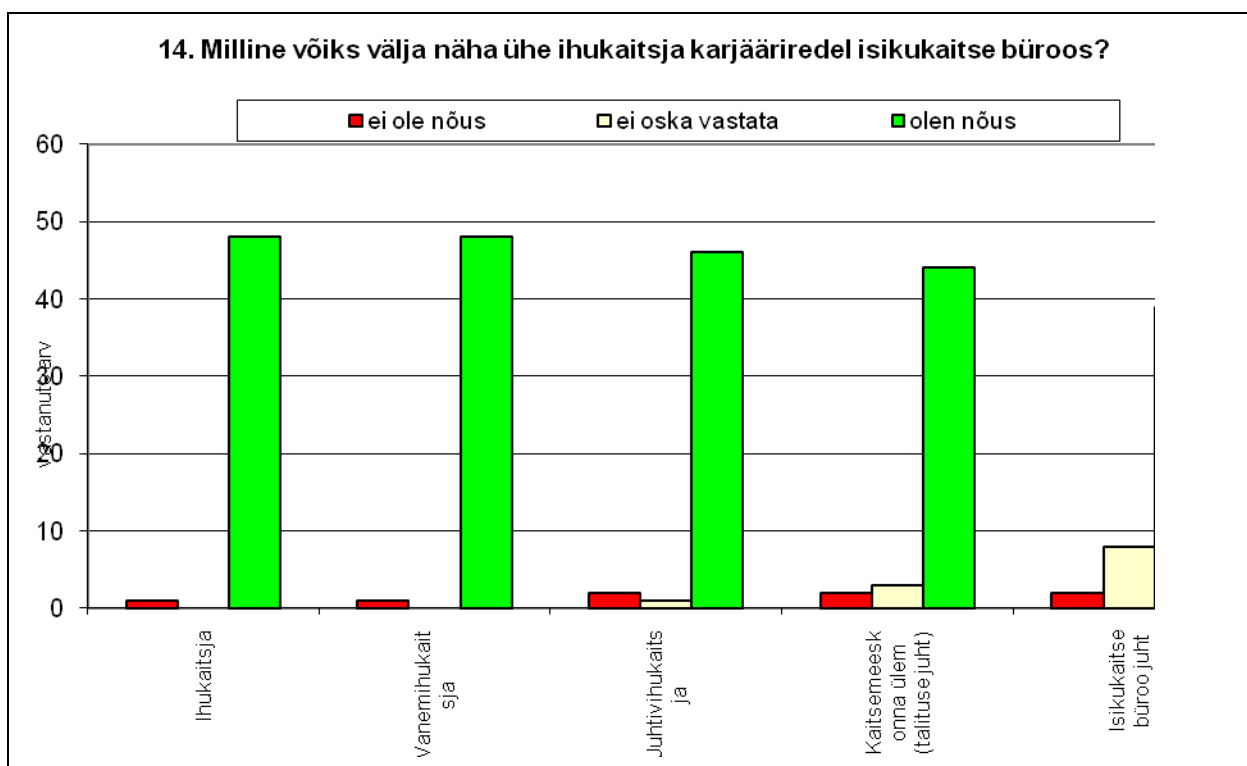
Joonis 11. Ihukaitsja täiendusõppe kursuse maht



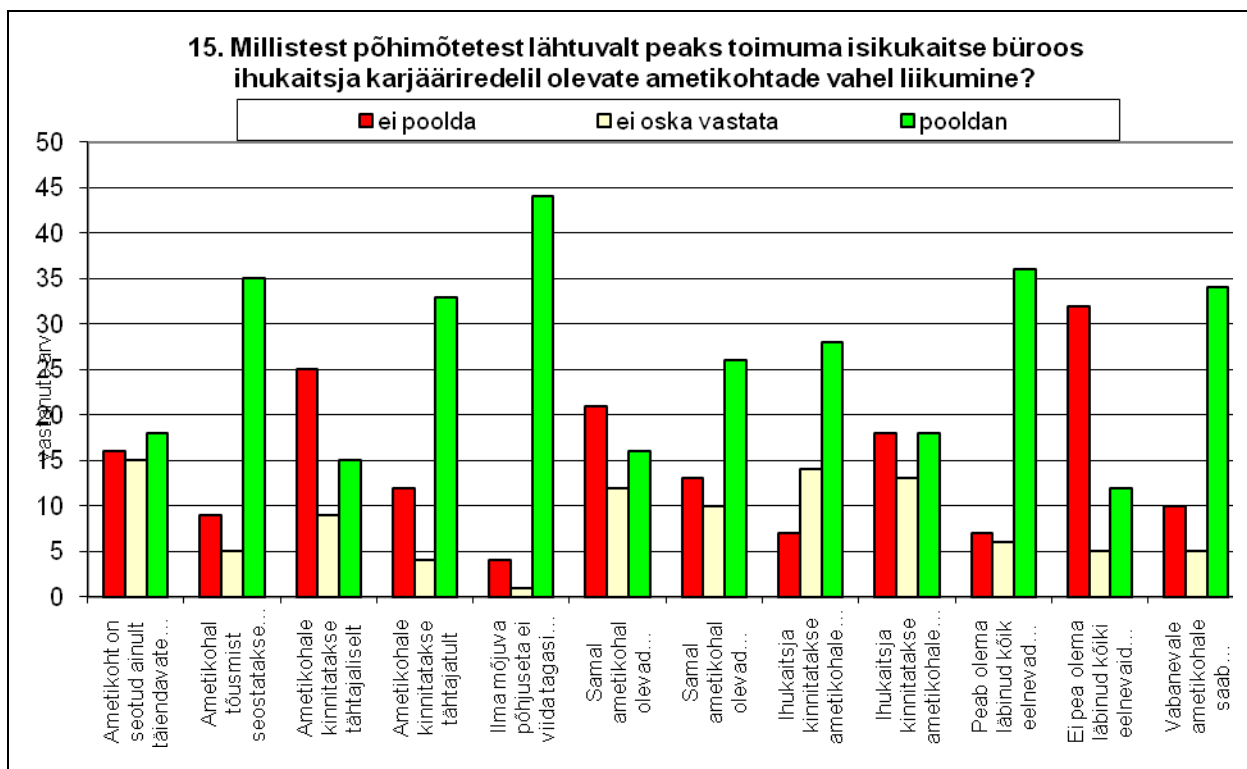
Joonis 12. Ihukaitsja professionaalsus



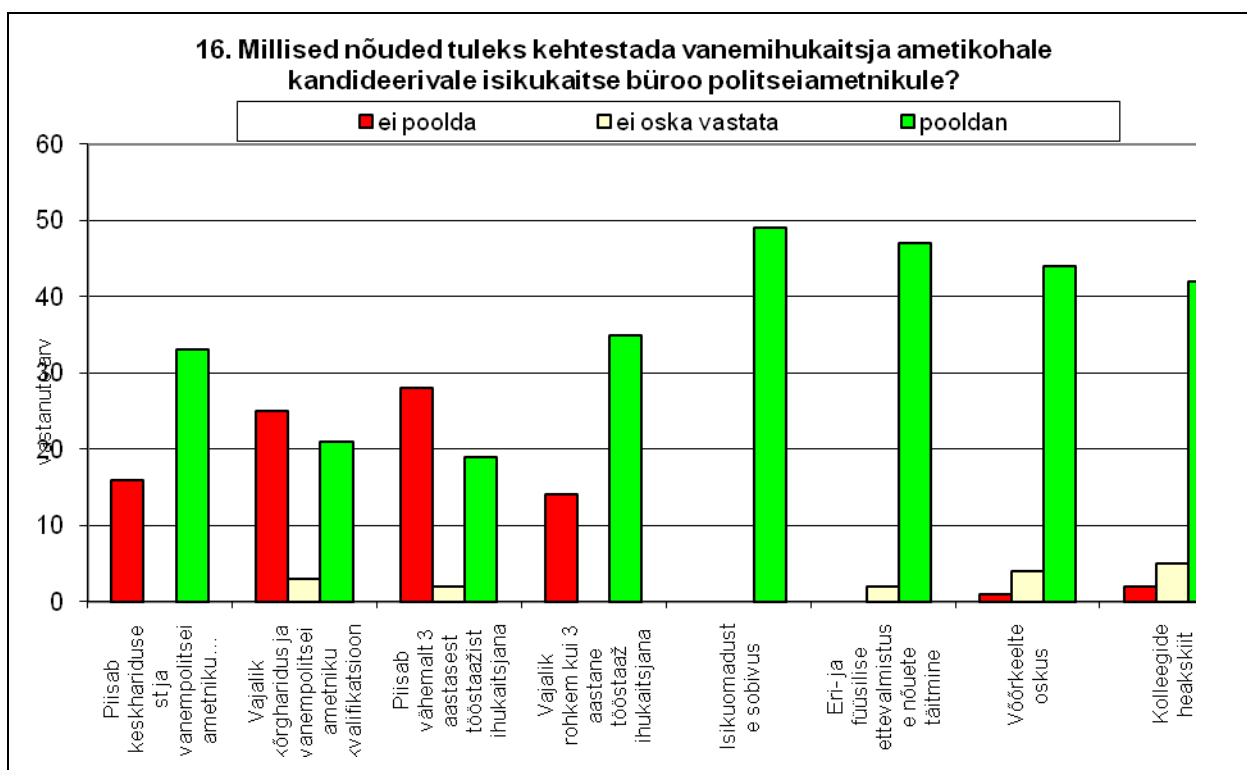
Joonis 13. Ihukaitsja motivatsioon



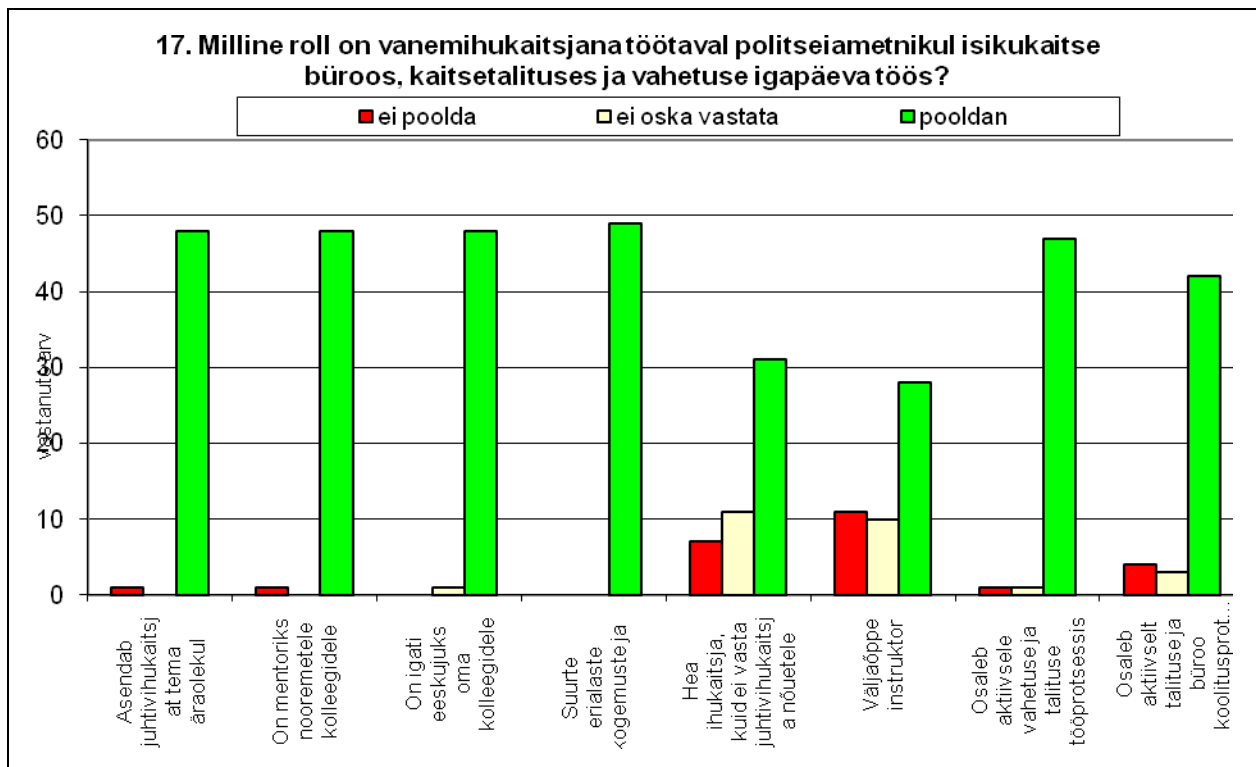
Joonis 14. Ihukaitsja karjäär



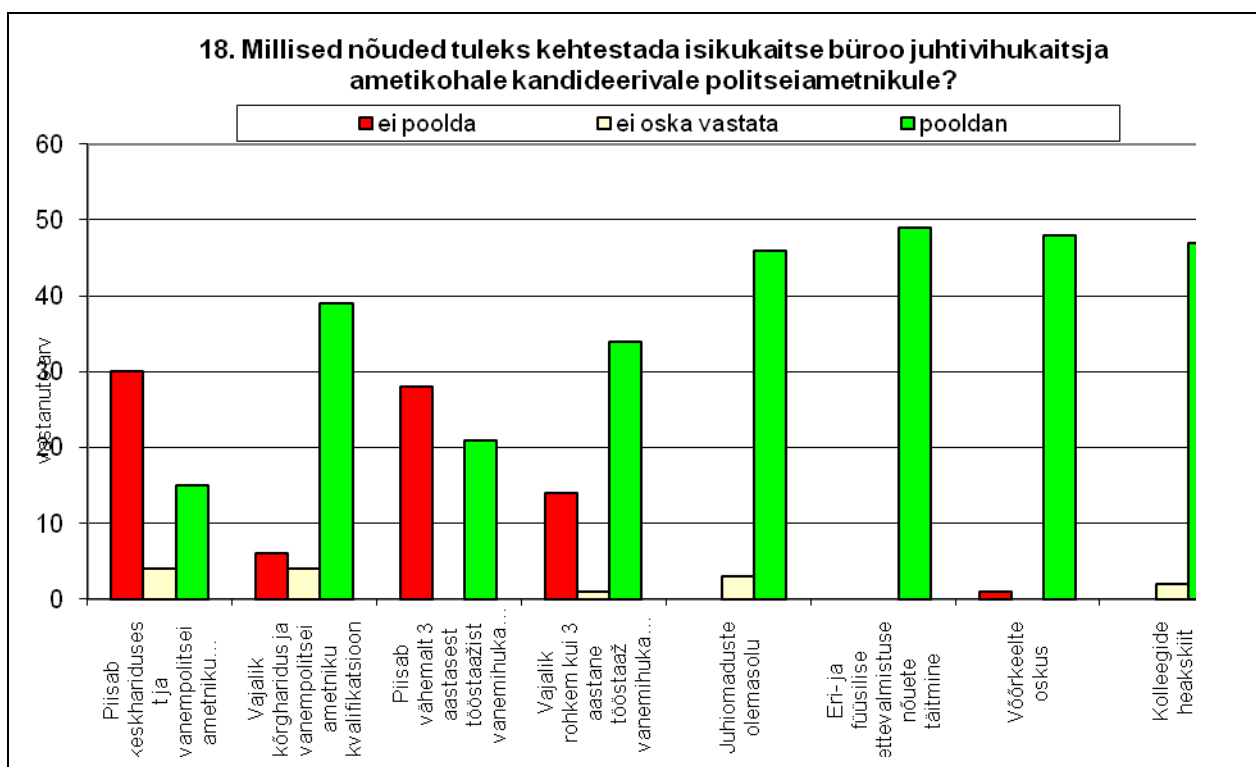
Joonis 15. Ihukaitsja karjääri põhimõtted



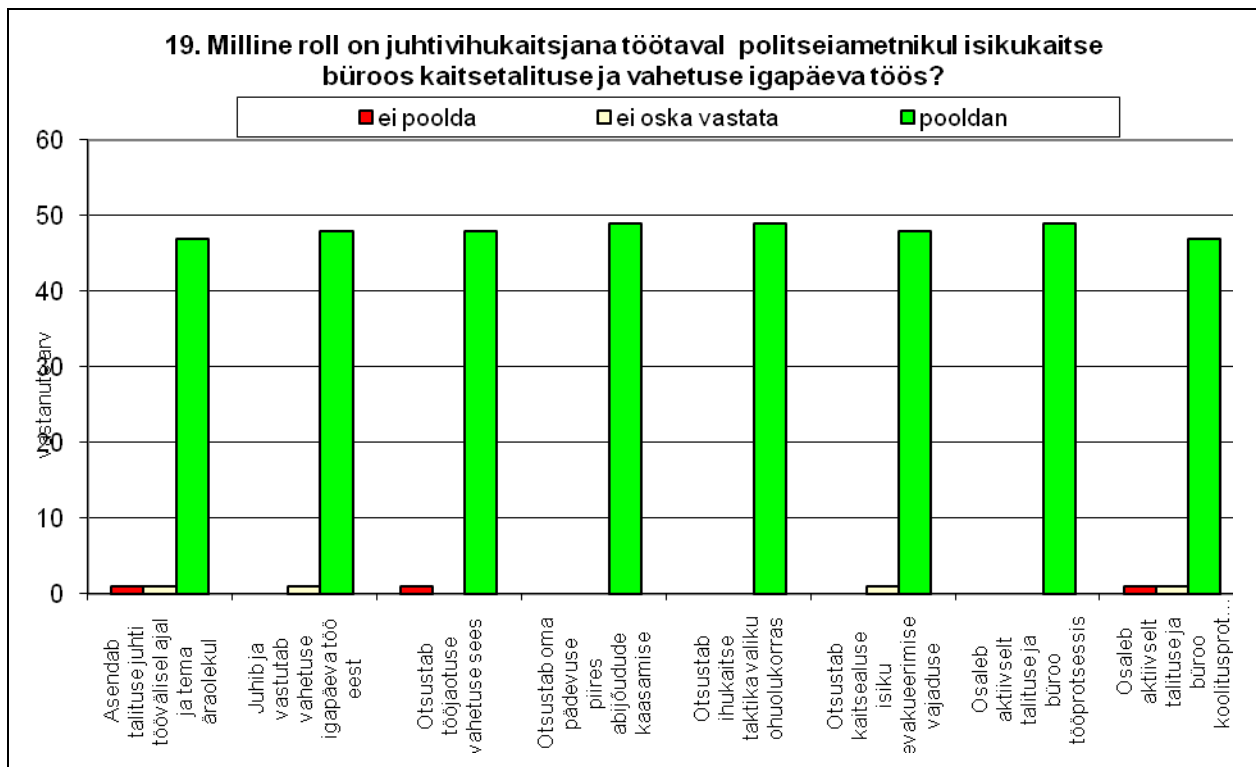
Joonis 16. Vanemihukaitsjale esitatavad nõuded



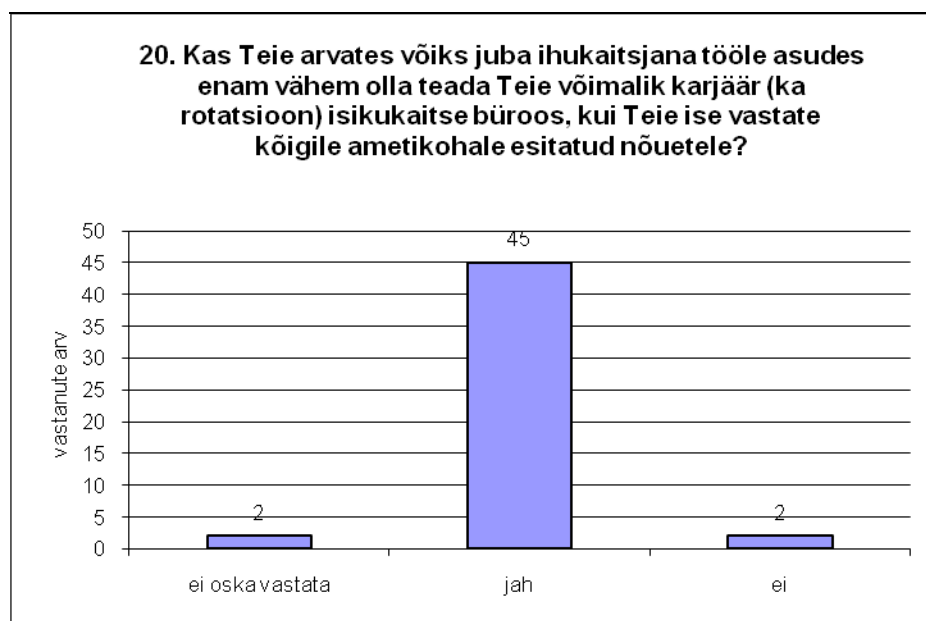
Joonis 17. Vanemihukaitsja roll



Joonis 18. Juhtivihukaitsjale esitatavad nõuded



Joonis 19. Juhtivihukaitsja roll



Joonis 20. Ihukaitsja karjääri läbipaistvus

Lisa 4. Ankeetküsitluse z-testi ja usaldusvääruse analüüsi tulemused

Küsimus	Jah (+) vastus	Ei (-) vastus	n	Z väärtus	usald.v. %
1. Kas isikukaitsega tegelevad politseiametnikud vajavad Teie arvates tavapolitseist erinevat lähenemist ihukaitsja kutsele (ihukaitsja kutsestandardit, kutsevalifikatsiooni tasemeid (motivatsiooni- ja karjäärisüsteemi), täiendusõpet)?	48	0	48	6,783866	>95%
3. Kas Teie arvates peaks olema kõigile politseiametnikele avalikult teada need nõuded, mille alusel isikukaitse büroosse ihukaitsja ametikohale kandideerida saab?	35	12	47	3,20903	>95%
4. Kas Politsei- ja Piirivalvekolledžist saadud teadmised ja oskused on piisavad töötamiseks isikukaitse büroos ihukaitsja ametikohal (koolis hetkel isikukaitset eraldi aina ei õpetata)?	4	41	45	-5,66471	<95%
5. Kas Politsei- ja Piirivalvekolledži politsei tasemeõppe õppekavadesse tuleks sisse viia eraldi õppeainena (valikainena?) isikukaitse?	29	8	37	3,28798	>95%
8. Kas Teie arvates peaks varem tavapolitseis töötanud politseiametnik enne isikukaitse büroosse ihukaitsja ametikohale tööle vormistamist olema läbinud ihukaitsja täiendusõppe õppekava?	40	5	45	5,068421	>95%
9. Kas pärast ihukaitsja täiendusõppe õppekava läbimist ja pärast mõnda aega ihukaitsjana töötamist, võiks anda Teie arvates välja ihukaitsja kutsetunnistuse, mis oleks ka rahvusvaheliselt aktsepteeritav?	43	1	44	6,180983	>95%
20. Kas Teie arvates võiks juba ihukaitsjana tööle asudes enam vähem olla teada Teie võimalik karjäär (ka rotatsioon) isikukaitse büroos, kui Teie ise vastate kõigile ametikohale esitatud nõuetele?	45	2	47	6,12633	>95%

Küsimus	Alküsimus	"+" vastus	"-" vastus	n	Z väärtus	usald.v. %	
2. Millised nõuded tuleks Teie arvates kehtestada politseiametnikele, kes soovivad tulevikus kandideerida isikukaitses büroosse ihukaitsja ametikohale?	Piisab keskharidusest ja vanempolitseiametniku kvalifikatsioonist	37	12	49	3,428571	>95%	
	Vajalik kõrgharidus ja vanempolitseiametniku kvalifikatsioon	20	26	46	-1,032094	<95%	
	Piisab vähemalt 3 aastastest tööstaažist politseiametnikuna	14	31	45	-2,683282	<95%	
	Vajalik rohkem kui 3 aastane tööstaaž politseiametnikuna	37	9	46	3,980933	>95%	
	Isikuomaduste sobivus	49	0	49	6,857143	>95%	
	Iseloomustus eelmisest töökohast	47	0	47	6,70979	>95%	
	Eri- ja füüsilise ettevalmistuse nõuete täitmine	47	0	47	6,70979	>95%	
	Autosõidu oskuse test	48	1	49	6,571429	>95%	
	Psühholoogiline test	46	1	47	6,41806	>95%	
	Võõrkeelte oskuse test	44	0	44	6,482494	>95%	
	Taustakontroll	47	0	47	6,70979	>95%	
	Vanusepiir	24	14	38	1,459993	>95%	
	Tervise nõuded	41	0	41	6,24695	>95%	
	6. Millised ülitõdemisi ja -oskusi on vaja Politsei- ja Piirivalvekoledži Politsei tasemeõppes õpetada isikukaitses tööst?	Isikukaitses tööga seotud õigusaktide tundmine	47	1	48	6,495191	>95%
		Koostöö ja suhtlus eriametkondadega	46	1	47	6,41806	>95%
		Kaitstavale isikule esmaabi andmise oskus	49	0	49	6,857143	>95%
Ihukaitsja kutse-eeetika tundmine		48	1	49	6,571429	>95%	
Algteadmised ihukaitses taktikast		47	1	48	6,495191	>95%	
Algteadmised protokollist		45	2	47	6,12633	>95%	
Algteadmised rahvusvahelisest koostööst		39	3	42	5,400617	>95%	
Algteadmised mobiilsest kaitsest		47	1	48	6,495191	>95%	
Algteadmised ihukaitsja töös kasutatavast eritehnikast		45	4	49	5,714286	>95%	
Algteadmised visiitide ja ürituste ettevalmistamisest		40	5	45	5,068421	>95%	
Algteadmised objektivalve ja kaitse korraldamise põhimõtetest		44	4	48	5,629165	>95%	
Algteadmised tulirelva kasutamisest isikukaitses		46	2	48	6,206515	>95%	
Algteadmised pommitehnilisest kontrollist		44	4	48	5,629165	>95%	
10. Millised teadmisi ja -oskusi on vaja Teie arvates õpetada ihukaitsja täiendusõppe õppekavas?		Isikukaitses tööga seotud õigusaktide tundmine	49	0	49	6,857143	>95%
	Koostöö ja suhtlus eriametkondadega	46	2	48	6,206515	>95%	
	Kaitstavale isikule esmaabi andmise oskus	49	0	49	6,857143	>95%	
	Ihukaitsja kutse-eeetika tundmine	49	0	49	6,857143	>95%	
	Ihukaitses taktika	48	1	49	6,571429	>95%	
	Mobiilne kaitse	47	1	48	6,495191	>95%	
	Protokoll	47	0	47	6,70979	>95%	
	Enesekaitse	48	1	49	6,571429	>95%	
	Isikukaitses kasutatav eritehnika tundmine	48	1	49	6,571429	>95%	
	Väliskülaliste visiitide ettevalmistamine- ja planeerimine	48	1	49	6,571429	>95%	
	Objektivalve ja kaitse korraldamine	47	1	48	6,495191	>95%	
	Üldfüüsiline ettevalmistus	47	1	48	6,495191	>95%	
	Laskmine	48	1	49	6,571429	>95%	
	Ohuolukorras tegutsemine	49	0	49	6,857143	>95%	
Pommi tehniline kontroll	48	1	49	6,571429	>95%		
12. Mis Teie arvates teeb ühest ihukaitsjast professionaalse ihukaitsja?	Erialaste teadmiste ja oskuste vastavus nõuetele	48	1	49	6,571429	>95%	
	Oskus neid teadmisi ja oskusi töös rakendada	49	0	49	6,857143	>95%	
	Isikuomaduste sobivus erialale	49	0	49	6,857143	>95%	
	Suhtlemisoskus	48	0	48	6,783866	>95%	
	Stressitaluvus	49	0	49	6,857143	>95%	
	Motiveeritus	48	0	48	6,783866	>95%	
	Suhtumine töösse	49	0	49	6,857143	>95%	
	Lugupidav suhtumine kaastöötajatesse	48	0	48	6,783866	>95%	
	Hea füüsiline vorm	48	0	48	6,783866	>95%	
	Informeeritus	48	0	48	6,783866	>95%	
	Tehnika kasutamise oskus	49	0	49	6,857143	>95%	
Loomingulisus	46	0	46	6,634888	>95%		
13. Mis Teie arvates motiveerib Teid peale raha ihukaitsjana oma tööd hästi tegema?	Töö on huvitav ja vaheldusrikas	48	1	49	6,571429	>95%	
	Eneseteostamise võimalus	37	5	42	4,783404	>95%	
	Enesetäiendamise võimalus	42	2	44	5,879471	>95%	
	Karjääri tegemise võimalus	23	15	38	1,13555	>95%	
	Võimalus töötada oma erialal välisriigis	37	6	43	4,574957	>95%	
	Võimalus reisida	32	8	40	3,636619	>95%	
	Tugev meeskonna tunne	45	1	46	6,340004	>95%	
	Head suhted kaitsealuse isikuga	25	15	40	1,423025	>95%	
	Hea töö tunnustamine	37	5	42	4,783404	>95%	

Küsimus	Allküsimus	"+" vastus	"-" vastus	n	Z väärtus	usald.v. %	
14. Milline võiks Teie arvates välja näha ühe ihukaitsja karjäärireedi isikukaitsse büroos?	Ihukaitsja	48	1	49	6,571429	>95%	
	Vanemihukaitsja	48	1	49	6,571429	>95%	
	Juhtivihukaitsja	46	2	48	6,206515	>95%	
	Kaitsemeeskonna ülem (talituse juht)	44	2	46	6,04512	>95%	
	Isikukaitsse büroo juht	39	2	41	5,622255	>95%	
15. Millistest põhimõtetest lähtuvalt peaks Teie arvates toimuma isikukaitsse büroos ihukaitsja karjäärireedil olevate ametikohtade vahel liikumine?	Ametikoht on seotud ainult täiendavate tööülesannete tekkimisega	18	16	34	0,171499	>95%	
	Ametikohal tõusmist seostatakse karjäärireedil edutamisega	35	9	44	3,768892	>95%	
	Ametikohale kinnitatakse tähtajaliselt	15	25	40	-1,739253	<95%	
	Ametikohale kinnitatakse tähtajatult	33	12	45	2,981424	>95%	
	Ilma mõjuva põhjusega ei viida tagasi madalamale ametikohale	44	4	48	5,629165	>95%	
	Samal ametikohal olevad ametnikud roteerivad ainult omavahel	16	21	37	-0,986394	<95%	
	Samal ametikohal olevad ametnikud ei roteeri ainult omavahel	26	13	39	1,921538	>95%	
	Ihukaitsja kinnitatakse ametikohale talituste üleselt	28	7	35	3,380617	>95%	
	Ihukaitsja kinnitatakse ametikohale talituste siselselt	18	18	36	-0,166667	<95%	
	Peab olema läbinud kõik eelnevad ametikohad enne edutamist	36	7	43	4,26996	>95%	
	Ei pea olema läbinud kõiki eelnevaid ametikohti enne edutamist	12	32	44	-3,165869	<95%	
	Vabanevale ametikohale saab kandideerida konkursi korras	34	10	44	3,46738	>95%	
	16. Millised nõuded tuleks Teie arvates kehtestada vanemihukaitsja ametikohale kandideerivale isikukaitsse büroo politseiametnikule?	Piisab keskharidusest ja vanempolitseiametniku kvalifikatsioonist	33	16	49	2,285714	>95%
		Vajalik kõrgharidus ja vanempolitseiametniku kvalifikatsioon	21	25	46	-0,73721	<95%
Piisab vähemalt 3 aastastest tööstaažist ihukaitsjana		19	28	47	-1,45865	<95%	
Vajalik rohkem kui 3 aastane tööstaaž ihukaitsjana		35	14	49	2,857143	>95%	
Isikuomaduste sobivus		49	0	49	6,857143	>95%	
Eri- ja füüsilise ettevalmistuse nõuete täitmine		47	0	47	6,70979	>95%	
Võõrkeelte oskus		44	1	45	6,26099	>95%	
Kolleegide heakskiit		42	2	44	5,879471	>95%	
17. Milline roll on Teie arvates vanemihukaitsjana töötaval politseiametnikul isikukaitsse büroos, kaitsetalituses ja vahetuse igapäeva töös?		Asendab juhtivihukaitsjat tema äraolekul	48	1	49	6,571429	>95%
		On mentoriks nooremetele kolleegidele	48	1	49	6,571429	>95%
	On igati eeskujuks oma kolleegidele	48	0	48	6,783866	>95%	
	Suurte erialaste kogemuste ja	49	0	49	6,857143	>95%	
	Hea ihukaitsja, kuid ei vasta juhtivihukaitsja nõuetele	31	7	38	3,731093	>95%	
	Väljaõppe instruktor	28	11	39	2,56205	>95%	
	Osaleb aktiivsele vahetuse ja talituse tööprotsessis	47	1	48	6,495191	>95%	
	Osaleb aktiivselt talituse ja büroo koolitusprotsessis	42	4	46	5,455352	>95%	
	18. Millised nõuded tuleks Teie arvates kehtestada isikukaitsse büroo juhtivihukaitsja ametikohale kandideerivale politseiametnikule?	Piisab keskharidusest ja vanempolitseiametniku kvalifikatsioonist	15	30	45	-2,385139	>95%
		Vajalik kõrgharidus ja vanempolitseiametniku kvalifikatsioon	39	6	45	4,770278	>95%
Piisab vähemalt 3 aastastest tööstaažist vanemihukaitsjana		21	28	49	-1,142857	<95%	
Vajalik rohkem kui 3 aastane tööstaaž vanemihukaitsjana		34	14	48	2,742414	>95%	
Juhiomaduste olemasolu		46	0	46	6,634888	>95%	
Eri- ja füüsilise ettevalmistuse nõuete täitmine		49	0	49	6,857143	>95%	
Võõrkeelte oskus		48	1	49	6,571429	>95%	
Kolleegide heakskiit		47	0	47	6,70979	>95%	
19. Milline roll on Teie arvates juhtivihukaitsjana töötaval politseiametnikul isikukaitsse büroos, kaitsetalituses ja vahetuse igapäeva töös?	Asendab talituse juhti töövälisel ajal ja tema äraolekul	47	1	48	6,495191	>95%	
	Juhib ja vastutab vahetuse igapäeva töö eest	48	0	48	6,783866	>95%	
	Otsustab tööjaotuse vahetuse sees	48	1	49	6,571429	>95%	
	Otsustab oma pädevuse piires abijõudude kaasamise	49	0	49	6,857143	>95%	
	Otsustab ihukaitsse taktika valiku ohuolukorras	49	0	49	6,857143	>95%	
	Otsustab kaitsealuse isiku evakueerimise vajaduse	48	0	48	6,783866	>95%	
	Osaleb aktiivselt talituse ja büroo tööprotsessis	49	0	49	6,857143	>95%	
	Osaleb aktiivselt talituse ja büroo koolitusprotsessis	47	1	48	6,495191	>95%	

Lisa 5. Isikukaitseametnike fookusrühma intervjuu küsimused

Lugupeetud isikukaitset teostav politseiametnik (ihukaitsja)!

Pöördun Teie poole palvega arutleda ühiselt alljärgnevate küsimuste üle. Teie objektiivsed vastused aitavad välja selgitada ihukaitsjate arvamuse, millisel viisil ja mahu on vaja läheneda ühele politseiametniku osakvalifikatsioonile Politsei- ja Piirivalveametis. Sellega aitate kaasa ihukaitsja kutseüsteemi ja täienduskoolituse õppekavade väljatöötamisele.

Vastuseid analüüsib oma magistritöös Politsei- ja Piirivalveameti kriminaalpolitseiosakonna isikukaitse büroo peaministri kaitsetalituse juht, politseikapten Alar Ridamäe.

1. Millisel viisil tavapolitseist erinevat lähenemist peab Teie arvates rakendama isikukaitsega tegelevate politseiametnike arendamisel ja koolitamisel?
2. Kuidas võiks Teie arvates välja näha ihukaitsjaks saamise protsess?
3. Mida, kuidas ja kus peab Teie arvates Politsei- ja Piirivalveameti politseiametnikke teavitama sellest, millistel tingimustel isikukaitse bürosse ihukaitsja ametikohale kandideerida saab?
4. Miks tuleb Politsei- ja Piirivalvekolledži politsei tasemeõppe kavadesse sisse viia eraldi õppeainena isikukaitse?
5. Miks on vaja ihukaitsjatele oma täiendusõppe õppekava?
6. Miks on Teie arvates oluline saada pärast ihukaitsja täiendusõppe õppekava läbimist ja pärast mõnda aega töötamist ihukaitsja kutsetunnistus, mis oleks ka rahvusvaheliselt aktsepteeritav?
7. Kas ihukaitsja karjääriredel võiks olla seotud Eesti ja Euroopa Liidu kutsekvalifikatsiooni raamistikuga (8 astet), mis loob võimaluse enda kvalifikatsiooni võrrelda nii oma eriala, kui ka teiste elukutsete esindajate omadega?
8. Miks peab Teie arvates olema juba ihukaitsjana isikukaitse bürosse tööle asudes teada Teie edasine võimalik karjääri kujunemine ja sellel liikumise nõuded ja võimalused?

Küsitluse koostas: Alar Ridamäe

Lisa 6. EL liikmesriigi isikukaitseüksuse esindaja avatud küsimused

Questionnaire

Professional growth opportunities of police officers providing personal protection

Dear representative of the European Union personal protection unit,

I would be grateful if you could answer the questions below. Your answers will help us to identify the experience and best practice of EU Member States in developing the professionalism of and training bodyguards. Your answers will be an appreciated contribution to the development of the professional system, professional standard and in-service training programmes for bodyguards in Estonia. Your answers will also help to harmonise the principles of developing and training bodyguards in EU Member States. I will give feedback about the results to everyone who answers the questions and you can use it in the development of the professional and training system of bodyguards in your country.

The Personal Protection Bureau of the Criminal Police Department of the Police and Border Guard Board of the Republic Estonia does not have a definitive and modern training and qualification system based on the professional standard and description of the duties of bodyguards. Identifying the experience of European Union Member States and analysing the results of the questionnaire will help us to find a solution that is suitable for the bodyguards working in the Republic of Estonia.

Police lieutenant Alar Ridamäe, who is the head of the Prime Minister's Protection Division of the Personal Protection Bureau of the Criminal Police Department of the Police and Border Guard Board, will analyse your responses in his Master's thesis. The information given by you will only be used in the Master's thesis and will not be made available to unauthorised persons. Please write your answers in free format.

1. Which internal security agency (police, security police, defence forces, separate unit etc.) is the personal protection unit subordinate to in your country?
2. Have a separate professional standard and qualification framework been established in regard to the profession of bodyguard in your country?
3. If a professional standard and qualification framework have been established in your country, how are they structured (which qualification levels do you use in comparison to the European qualification framework)?

4. Does your country have a separate level-based study programme (vocational education, higher education or Master's level) for bodyguards, or is specialisation included in any (other) study programme concerning police work?
5. Which organisation is responsible for training bodyguards?
6. Which certificates are issued to persons who complete bodyguard training, and are these certificates internationally recognised?
7. What requirements does an officer have to meet in your country if they wish to apply for the position of bodyguard?
8. What is the possible career ladder (from commencement of work until retirement) of a bodyguard like in your country?
9. Are bodyguards rotated in your country and if so, how?
10. What special standards does a bodyguard have to meet during a given year in your country?

Developing a professional qualification and training system for bodyguards is a complicated task and difficult to analyse in the format of questions and answers alone. Please add your suggestions if you think there are other things we should pay attention to.

Thank you for your time!

Questionnaire prepared by: Alar Ridamäe
Police Lieutenant
Head of Prime Minister`s Protection Division
Personal Protection Bureau
Criminal Police Department
Police and Border Guard Board of the Republic Estonia

alar.ridamae@politsei.ee
Tel: +372 693 5583
Mob: +372 53 451 445
Fax: +372 693 5704
Rahukohtu 3, 15161 Tallinn

Lisa 7. EL liikmesriigi isikukaitseüksuse küsitluse analüüsi tulemused

Riik	Isikukaitse üksus		Isikukaitse koollis				Sertifikaadid		Karijäärnõuded	Tõmivi isikukaitse rotatsioon	Rotatsioon		Erinormatiivid, mida tuleb aasta looksuil täita	
	Isikukaitse üksus	Kõne koosseisus on isikukaitse üksus	On olemas kutsesstandard ja kvalifikatsiooninõuded	Kvalifikatsiooninõuded Euroopa kaitsestandardi astmestikuga	Isikukaitsete eraldi tasemeõppe	Organisatsioon mis vastab isikukaitse koollisele	Isikukaitse koollise läbimise väljastatakse tunnistus	Tunnistuse rahvusvaheline tunnustatus			Isikukaitse üksuse	Isikukaitse üksuse		JAH
Sloveenia	Jugosloveni ja kaitse keskus (Security and Protection Center)	Politsei	EI	EI	EI	EI	JAH	EI	3a teenistust politsei, suurepärase psühhofüüsiline vorm, B jühliitub, hea tervis jms	politsiohviter III, II, I; vanempolitseiõhviter III, II, I	JAH	Soocess valmisolek vajadusega	Isikukaitse üksuse, enesekaitse treening, füüsilise treening ja test, politseiõhvite kursus, taktikatreening, sõduritreening, enesabivõime treening jms	
Ungari	Terrorismivastase võitluse keskus (Counter Terrorism Center)	Politsei	EI	EI	JAH	EI	JAH	EI	spetsiaalne meditsiiniline ja psühholoogiline ülevaatus ning nad peavad läbima füüsilise ja lastmise eksami.	Objekti kaitse, inukaitsegrupp kontori, inukaitse. Inukaitse karjäärinõuded on üksuse juhi koht	JAH	Soocess VIP vahetub inukaitsega	Ekstremid (meditsiin, psühhiline, lastmine ja füüsilise)	
Tšehhi	Kaitse teenistus (Protection Service)	Politsei	EI	EI	JAH	EI	JAH	EI	politseiametnik, KÖRCharidus, B kat jühliitub, ujumisüksus, pikkus 178 cm	Ei ole veel välja töötatud	JAH	Soocess valmisolek vajadusega	Isikukaitse üksuse, enesekaitse treening, füüsilise treening ja test, politseiõhvite kursus, taktikatreening, sõduritreening, enesabivõime treening jms	
Slovakkia	Siseministerium		EI	EI	EI	EI	JAH	EI	Nõudete vastavus, 1 aasta teenistust isikukaitse üksuse komisjonis; peab olema karjäärinõuded, juhtivate ametikohtade edutamiseks peab omanema kõrgharidust		JAH	Sis kuu kaitsealuse volitused lõppevad	Tavapolitsei nõuded; alates 2011 muudetakse	
Portugal	Lähikaitse üksus (Close Protection Unit)	Kaitsepolitsei	JAH	EI	JAH	EI	JAH	EI	2 aastat teenistust politseis, füüsilise ja psühholoogiline test	Tavapolitsei karjäärinõuded		EI	Kõik ametnikud peavad tegema mõned tehnilised treeningud ja mõned füüsilised katsed.	
Küpros	Riigi inukaitse teenistus	Politsei	EI	EI	EI	EI	JAH	EI	Peab olema politseiametnik	Tavapolitsei karjäärinõuded	Ei ole kindlat süsteemi	Ei ole erinõudeid	Ei ole erinõudeid	
Bulgaria		Presidendi otsustus	EI	EI	JAH	EI	JAH	EI	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Itaalia	Lähikaitse organisatsioon (Close Protection Organization)	Siseministerium	JAH	EI	EI	EI	JAH	EI	Vastavus politseiametniku kvalifikatsioonile, suurepärase teenistuskäik ja kogemused, motiveeritud, tervis ning vastavad testid	Tavapolitsei karjäärinõuded	EI	EI	Iga kolme aasta tagant peavad kõik ametnikud läbima ühe nädalase koollise professionaalse töötamise, mille käigus testitakse ka füüsilist vormi.	
Saksamaa	Isikukaitse osakond	Riigi kriminaalpolitsei (BKA)	JAH	EI	JAH	EI	JAH	EI	on BKA õhviter. Peab läbima füüsilise ja lastmise testi. Koimas tingimus on interjüü valikukomisjonis	Tavapolitsei karjäärinõuded, mis sõltub haridusest	JAH	Pajlu erinevad võimalusi	22 enesekaitse/ operatsioon treeningut, 2 meekoma treeningut, 8 lastmise treeningut. Peab veel läbima komplektselt (vastupidavus ja lastmine)	
Kreeka	Lidumaa politsei		EI	EI	JAH	EI	JAH	EI	Nõuded on samased tavapolitseiametnikele	n/a	Ei ole kindlat süsteemi		Tavapolitsei nõuded	
Eesti		Politsei	EI	EI	EI	EI	EI	EI						Erinormatiivid
			EI	EI	EI	EI	EI	EI						Max 5 aastat saad töötada ühes kaitseüksuses