

Sisekaitseakadeemia
politsei- ja piirivalvekolledži Muraste kool

Hannes Rookäär

TEENISTUSALASE INFORMATSIOONI LEVIK PÕHJA
PREFEKTUURI KORDONITE NÄITEL

Juhendaja:
Piret Teppan, MA

Muraste 2010

LÕPUTÖÖ ANNOTATSIOON

SISEKAITSEAKADEEMIA

Kolledž: politsei- ja piirivalvekolledži Muraste kool	Kuu ja aasta: Aprill 2010
Töö pealkiri: TEENISTUSALASE INFORMATSIOONI LEVIK PÕHJA PREFEKTUURI KORDONITE NÄITEL	
Töö autor: Hannes Rookäär	Olen nõus oma lõputöö kättesaadavaks tegemisega elektroonilises keskkonnas. Allkiri:
<p>Käesolev lõputöö on kirjutatud teemal „Teenistusalase informatsiooni levik Põhja Prefektuuri kordonite näitel“. Töö on esitatud 40 leheküljel ning sisaldab 17 joonist, 5 tabelit ja 2 lisa. Lõputöös on kasutatud 18 allikat.</p> <p>Käesoleva lõputöö eesmärgiks on uurida Põhja Prefektuuri kordonite näitel ametnike teenistusalase informatsiooni vajadusi, ametnike poolt kasutatavaid informatsiooni kanaleid ning rahulolu teenistusalase informatsiooni levikuga. Eesmärgi saavutamiseks viidi läbi ankeetküsitlus, mille tagastas 54 ametniku ehk 57% valimist.</p> <p>Uuringu tulemusel selgus, et kõige rohkem vajavad kordonite ametnikud informatsiooni võltsingutest ja seadusandlusest. Informatsiooni hangivad ametnikud käesoleval hetkel põhiliselt siseveebist ning internetist. Tulevikus sooviksid nad enam informatsiooni saada intraneti vahendusel. Suurim rahulolematust teenistusalase informatsiooni levikus peitub informatsiooni halvas levikus kordonite vahel. Uuringu tulemusi saab kasutada informatsiooni leviku parandamiseks Põhja Prefektuuri kordonites.</p>	
Võtmesõnad: informatsiooni levik, informatsiooni kanalid, informatsiooni vajadused	
Võõrkeelsed võtmesõnad: information dissemination, information channels, information needs	
Säilitamise koht: politsei- ja piirivalvekolledži Muraste kooli raamatukogu	
Kaitsmisele lubatud	
Kolledži direktor:	Allkiri:
Vastab lõputöö nõuetele	
Juhendaja:	Allkiri:

SISUKORD

LÕPUTÖÖ ANNOTATSIOON	2
SISUKORD	3
SISSEJUHATUS	4
1. INFORMATSIOONI LEVIKU TEOREETILISED LÄHTEKOHAD	6
1.1. Teabe levik väikestes gruppides	6
1.2. Kommunikatsiooni suunad organisatsioonis	8
1.3. Informatsiooni kanalid ja edastamise tõkked.....	9
1.4. Uurimisobjekti kirjeldus	11
2. UURIMISTULEMUSED JA ANALÜÜS.....	14
2.1 Valimi iseloomustus	14
2.2 Küsitluse tulemused ja analüüs.....	15
2.3 Järeldused ning ettepanekud	27
KOKKUVÕTE	30
SUMMARY.....	32
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU	33
TABELITE JA JOONISTE LOETELU	35
LISA 1. PÕHJA PREFEKTUURI STRUKTUUR.....	36
LISA 2. LÕPUTÖÖ KÜSIMUSTIK	37

SISSEJUHATUS

Oma igapäevaste teenistusalaste ülesannete edukaks täitmiseks vajavad ametnikud erinevat informatsiooni. Palju sellest, millist informatsiooni ametnik oma igapäevatöös kõige rohkem vajab, sõltub ametniku tööülesannetest. Mida suurem on organisatsioon, seda rohkem peab jälgima, et vajalik informatsioon jõuaks selle vajajateni. Liiv ja Kalle (2005: 17,18) on hoiatanud selle eest, kui töötajad ei saa piisavalt infot või kui neid ei kuulata, moodustavad nad ise infot tootvaid gruppe. Selle asemel, et kulutada aega ja energiat organisatsiooni eesmärkide saavutamiseks, loovad nad oma versioone.

Mis iganes alustel või eesmärkidel funktsioneeriva organisatsiooni efektiivseks tööks on vajalik suhtlemine, kommunikatsioon. Põhiline märksõna kommunikatsioonist rääkides on info liikumine. (Nurmoja 2003: 22) Seega on organisatsiooni edukaks funktsioneerimiseks sisemine kommunikatsioon ja informatsiooni järjepidev levik hädavajalik. Samuti on sisekommunikatsioonist saanud üks juhtimiselemente.

Valitud lõputöö teema on aktuaalne aina suureneva teenistusalase informatsiooni hulga tõttu kordonites. Erilise aktuaalsuse saavutas teenistusalase informatsiooni levik alates ühendasustuse loomisest aasta alguses. Töö autor on olnud teenistuses Põhja Piirivalvepiirkonna ning selle ümberkujudamisel Põhja Prefektuuri Paldiski kordonis alates 2003. aastast. Seitsmeaastase teenistuse jooksul on autoril tulnud korduvalt nentida, et teenistusalase informatsiooni levik kordonis ei ole piisavalt hea. Tekib olukordi, kus teenistusalane ülesanne on täidetud hilinemisega või ebarahuldavalt. Palju on nurinat informatsiooni leviku osas. Ametnikud ei ole rahul informatsiooni levikuga või ei jõuagi informatsioon seda vajavate ametnikeni.

Käesoleva lõputöö **eesmärgiks** on uurida Põhja Prefektuuri piirivalvebüroo erinevate kordonite: Tallinna kordoni, Muuga kordoni ja Paldiski kordoni baasil ametnike teenistusalase informatsiooni vajadusi, ametnike poolt kasutatavaid informatsiooni

kanaleid ja rahulolu teenistusalase informatsiooni levikuga. Lõputöö raames püstitab autor järgmised uurimisküsimused:

- 1) kuidas on ametnikud rahul teenistusalase informatsiooni levikuga ja kuidas on see viimastel aastatel muutunud;
- 2) millise informatsioonikanali kaudu leviv informatsioon on ametnike hinnangul neile kõige paremini kättesaadav?

Autorile teadaolevalt sarnaseid uuringuid Põhja Prefektuuri kordonites läbi viidud ei ole. Lõputöö uurimisobjekt on teenistusalase informatsiooni levik Põhja Prefektuuri kordonites ja uurimisaine ametnike informatsiooni vajadused, kanalid ning rahulolu teenistusalase informatsiooni levikuga.

Töö eesmärgi saavutamiseks kuuluvad täitmisele järgmised **ülesanded**:

- 1) uurida teemakohast kirjandust;
- 2) viia läbi ankeetküsitlus ja uurimistulemuste statistiline töötlemine;
- 3) analüüsida saadud tulemused ja teha ettepanekud teenistusalase informatsiooni leviku parandamiseks Põhja Prefektuuri kordonites.

Käesolev lõputöö koosneb kahest peatükist, kus esimene peatükk annab ülevaate teoreetilistest lähtekohtadest ning kasutatavatest mõistetest. Teine peatükk tutvustab uuringut ning annab ülevaate käesoleva uurimistöo tulemustest. Käesoleva lõputöö empiiriline osa põhineb läbiviidud ankeetküsitluse tulemustel, mille autor viis läbi 2010. aasta kevadel. Ankeetküsitlusele vastas 54 inimest ehk 57% ametnikest, kellele ankeet anti, kuid autori arvates võimaldab tagastatud ankeetide arv siiski välja tuua üldisi tendentse ning teha mõningaid järeldusi teenistusalase informatsiooni leviku kohta.

1. INFORMATSIOONI LEVIKU TEOREETILISED LÄHTEKOHAD

Suur osa organisatsiooni probleemidest tekib informatsiooni liikumise tõrgete tõttu. Edastamist vajav informatsioon kas moondub, takerdub osaliselt, sumbub kogu mahus või puudub üldse. Tihtipeale käsitletakse infoliikumisena vaid ülemuse korraldusi alluvatele (liikumine ülevalt alla). Tõsist tähelepanu tuleb aga pöörata ka sellele, kuidas info alt üles liigub ja milline on infovahetus horisontaaltasanditel ehk üksuste vahel. Kindlasti ei tohi põhiline informatsioon tööprobleemidest levida suitsunurga kaudu ja tähtsad firmaudised õlleklaasi ääres. (Vörk 2003)

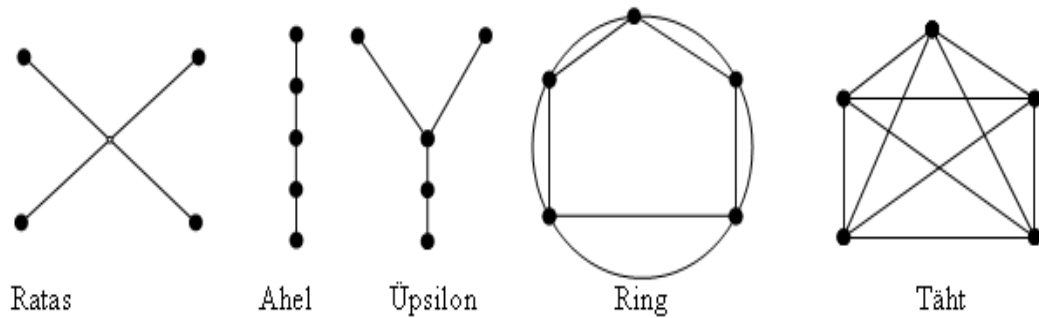
R. Palmaru (2003:28) defineerib informatsiooni kui suhtluse kaudu vahendatud teavet. Infot jagab näiteks teejuht, reklaam või õpetaja. Organiseerimata informatsioon kujutab endast vaid andmeid. Et muuta andmed tähenduslikuks, tuleb nad organiseerida. Ometigi pole üldse selge, millises vormis on teatud liiki informatsioon tähenduslik. Iseäranis segane on, millises organiseerituse vormis on informatsioon inimese töö jaoks tähenduslik. (Drucker 2003:141)

Järgnevates teoreetilistes alapeatükkides vaadeldakse, kuidas informatsioon organisatsioonis liigub, milline on teabe levik grupis, samuti antakse ülevaade informatsiooni leviku suundadest, kanalitest ja nende omadustest.

1.1. Teabe levik väikestes gruppides

Grupi suurus on väga varieeruv tunnus. M. Vadi (1996:167) iseloomustab väikest gruppi, kui 8-16 liikmest koosnevat ning omavahel vahetut kontakti omavat kooslust. Samas viitab ta paljudele organisatsioonikäitumise ja sotsiaalpsühholoogia uurimustele, kus väidetakse, et suurim grupp, mille liikmed suudavad olla pidevas vahetus omavahelises koostegevuses, on 12-liikmeline.

Sotsioloog Alex Baveli juhtimisel on läbi viidud mitmeid laboratoorseid eksperimente tegemaks kindlaks, millised suhtlemisvormid on teatud olukordades kõige efektiivsemad. Joonisel 1 on kujutatud eksperimentide tulemusena eristatud viis peamist informatsiooni leviku vormi: 1) ratas, 2) ahel, 3) üpsilon, 4) ring, 5) täht.



Joonis 1. Teabe leviku vormid väikestes gruppides.

Esimesed kolm teabe leviku vormi on tsentraliseeritud, kuna enamik infot tuleb struktuuri võtmeisikult. Enim tsentraliseeritud on rattakujuline kommunikatsiooniahel, kus kogu infot kontrollib üks keskne figuur ringi keskel. Ahelakujulise teabe leviku puhul saavad grupi liikmed mõlemas ahela otsas suhelda ka omavahel, aga kogu kommunikatsiooniprotsessi kontrollib siiski üks keskne figuur. Üpsilonikujulise teabeleviku korral saavad kaks grupi liiget suhelda ka omavahel, keskne tegelane hargnemiskohal aga kontrollib infot, mida tema kaudu edastatakse. Ringikujulise teabe leviku puhul saab iga grupi liige suhelda oma mõlemapoolse naabriga ja anda infot edasi mõlemas suunas. Kõige enam detsentraliseeritud vorm on tähekujuline, selle puhul saavad kõik grupi liikmed omavahel otseselt suhelda. Uuringud näitasid, et lihtsate ülesannete puhul on õigustatud tsentraliseeritud teabe leviku vormid. Komplekssed probleemid aga nõuavad enam omavahelist kooskõlastamist ning seega detsentraliseeritud teabe levikut. (Valk 2003: 199-200)

Tsentraliseeritud teabeleviku korral täidetakse ülesanded kiiremini ja täpsemalt kui detsentraliseeritud juhtudel. Grupiliikmetele meeldivad tavaliselt rohkem detsentraliseeritud teabeleviku viisid. Inimesele meeldib omada suurt hulka informatsiooni. (Vadi 1996: 193)

1.2. Kommunikatsiooni suunad organisatsioonis

Vertikaalne kommunikatsioon tekib ülemuse ja alluva vahelisel suhtlemisel ning võib olla suunatud alt-üles ja ülevalt-alla. Kõige sagedamini on see kommunikatsiooni vorm formaalne. Mida enam on organisatsioonis formaliseeritust, seda enam on allapoole suunatud vertikaalset kommunikatsiooni. Allapoole suunatud vertikaalne kommunikatsioon sisaldab infot, kuidas ja milliseid ülesandeid tuleb täita, ja tagasisidet alluvatele nende töösoorituste kohta. Allapoole suunatud vertikaalne kommunikatsioon võib olla suuline korraldus, treening, töökirjeldus ja käskkiri. (Valk 2003:200)

Ülespoole suunatud vertikaalne kommunikatsioon toimib organisatsioonis, kui tagasiside saamise ja kontrollsüsteemi oluline osa, mille abil juhid saavad informatsiooni, mis organisatsioonis toimub ning kuidas alluvad oma ülesandeid täidavad. Ülespoole suunatud kommunikatsiooni hulka kuuluvad ka alluvate ettepanekud ja osalemine otsustusprotsessis. (Valk 2003:200)

Postmes, Tanis & de Wit (2001) on oma uurimuse tulemusel jõudnud järelduseni, et vertikaalne kommunikatsioon seob töötajaid oma organisatsiooniga ja üksusega tugevamalt kui horisontaalse suunaga kommunikatsioon ning hea kommunikatsioon juhtkonnaga on töötajale palju olulisem kui oma kolleegidega.

Horisontaalse kommunikatsiooni ülesanne on koordineerida ülesannete täitmist, probleemide ja konfliktide lahendamist ning informatsiooni jagamist erinevate osakondade vahel. Horisontaalne suhtlemine on kommunikatsioon samal ametiastmel töötavate inimeste vahel, kuid isegi siis, kui tegemist on erinevate ametiastmetega, ei mõjuta staatuse barjäärid tavaliselt omavahelist suhtlemist, kuna tihti on tegemist informaalsete suhtlemisega, pigem näost-näkku kui kirjaliku vormiga ning vahetatakse kogemusi, saadakse teavet üksteise tegemistest. (Valk 2003:201)

Lisaks eelpool nimetatud ülesannetele on Anne Valk (2001: 67) nimetanud horisontaalse kommunikatsiooni funktsioonidena ka vastastikuse toetuse väljendamist, kogemuste vahetamist, probleemide selgitamist ja nendega toimetulekut.

Ühel tasandil olevate organisatsiooniliikmete omavahelised kontaktid loovad ettekujutuse, millega tegelevad teised samal positsioonil olevad organisatsiooni liikmed (Vadi 1996: 109). M. Nurmoja (2003:23) hinnangul on aga horisontaalne kommunikatsioon problemaatiline, sest inimesed seostavad end ju oma vahetu töörühmaga, osakonnaga ja sotsiaalpsühholoogiast on teada fenomen, et „väljaspool“ olijasse suhtutakse heal juhul reservatsiooniga, halvemal juhul umbusuga.

Diagonaalse suhtlemissuuna puhul on erinevate vertikaalsete ja horisontaalsete tasandite esindajad mingi eesmärgi saavutamiseks seotud ühte suhtlemisvõrgustikku. Mitteametlik suhtlemine on valdavalt diagonaalse iseloomuga, kuid organisatsioonis võib esineda ka sellealaseid ametlikke suhtlemisvõrgustikke. (Valk 2003:201)

Raoul Üksvärav (2004:264-265) on öelnud, et mida tihedam on koostöö ja laialdasemad isiklikud vahekorrad, seda rohkem esineb mitteametlikke suhtlemisseoseid ning seda ulatuslikum ja keerukam on mitteametlik suhtlemisvõrk.

Kuna diagonaalne kommunikatsioon on suures osas mitteametlik, siis M. Vadi (1996:110) toob esile mitteametliku kommunikatsiooni puuduse, milleks on teabe edastamise ebatäpsus. Mitteametliku suhtluse puhul on inimesed subjektiivsemad ning avaldavad oma tundeid sagedamini. Sageli aetakse segi fakte ja nende tõlgendusi.

1.3. Informatsiooni kanalid ja edastamise tõkked

Ametlikud suhtlemiskanalid ning nendest moodustuv suhtlemisvõrk on niisugused, mille on heaks kiitnud ja tunnustanud ettevõtte või asutuse juht. Ametlikud suhtluskanalid peavad tagama, et ainult selleks ettenähtud inimesed annaksid korraldusi või tagaksid aruannete esitamise ning ettenähtud teave ei eksleks ega kaoks kuhugi. Ametliku informatsiooni võrgu tugisammas on korralduste andmise ahel, mille kaudu teave kulgeb ülemuselt alluvale ja alluvalt ülemusele. Mida suurem on organisatsioon, seda rohkem on informatsiooni kanalid vahelülisid. Tüüpiliseks vahelüliseks organisatsioonis on esma- ja keskastmejuht, edendades olulist rolli informatsiooni vahetuse protsessis. (Üksvärav 2004: 262-263)

Mööda ametlike suhtluskanaleid levib tavaliselt formaalne informatsioon, mis jälgib organisatsiooni struktuuri või käsuahelat ning on sageli kirjalik ning suunatud allapoole (Peak, Gaines ja Glensor 2004: 108)

Enamik edastatavat teavet ei kulge ametlikke alluvusseoseid pidi ega järgi korralduste andmise ahelat, vaid toimib mitteametlikus suhtlemisvõrgus oma kanaleid pidi. Mitteametlikul suhtlemisel astub üks inimene teisega ühendusse, ilma, et seda oleks ametlikult nõutud. Osa kokkupuuteid on seotud tööga, näiteks arvamused ja seisukohad, mida ei taheta ülemusele öelda või on pöördumised nõuande saamiseks väljapoole oma lähikonda. Enamik sellelaadsest suhtlusest on siiski seotud isiklike huvide ja vajadustega. (Üksvärav 2004: 264)

Mitteformaalne informatsioon levib põhiliselt suuliselt ning mööda mitteametlike suhtluskanaleid. Kui organisatsiooni liige tunneb puudust ametlikust informatsioonist, otsib ta võimalust täiendada oma informeeritust mööda mitteametlike kanaleid. Mitteformaalsel informatsioonil on omadus levida vabamalt ning kiiremini kui formaalsel informatsioonil. (Peak, *et al* 2004: 109)

Kommunikatsioon organisatsioonis ei ole alati ideaalne. Töötajad kurdavad, et info ei liigu ja infot on vähe. Kommunikatsiooniprotsessis võib esineda mitmeid otseseid või kaudseid takistajaid info jõudmisel vastuvõtjateni sellisel kujul, nagu see mõeldud oli. See võib olla seotud töökeskkonna müratasemega (Valk 2003: 203)

Müraks nimetatakse teabega liituvaid ning seda moonutavaid või maskeerivaid tegureid. Müra allikateks on:

- 1) Füüsilised takistused, nendeks võivad olla halb kuuldavus, raskendatud mittedõnaliste suhtlemisvahendite jälgimine, tegelemine mitme asjaga korraga jms;
- 2) Teate tähendus (semantika), mis kujuneb mõtetest, faktidest arvamustest, hoiakutest ning tunnetest ja seetõttu võib üks ja sama märk seostuda erinevate tähendustega;
- 3) Kultuurimõju, paljud sõnad ja märgid pole otseselt tõlgitavad teistesse keeltesse ega üheselt mõistetavad;

- 4) Tagasiside puudumine, üks või mõlemad suhtluse partnerid ei saa teada, kas ja kuidas teine sai aru talle lähetatud sõnumist;
- 5) Rolliootused ning staatus mõjutavad suhtluse tulemust, sest teadete edastamine on kooskõlas organisatsioonilise hierarhiaga. Alluvad räägivad seda, mida neilt oodatakse. (Vadi 1996: 125-126)

Informatsiooni vahetuses on vaja saavutada efektiivsus, teade tuleb saata niimoodi, et vastuvõtjani jõudnud teade oleks võimalikult sarnane saatja poolt kavandatud teatega, st vähendada müra (Alas 2008:95).

Organisatsiooni efektiivseks toimimiseks ja progressiivseks arenguks on vajalik jälgida kolme informatsiooniga seotud tegevust:

- 1) informatsioon, mida jagatakse ja mille põhjal otsuseid tehakse, peab olema **õige**;
- 2) kui andmed on töödeldud selliselt, et oluline on välja toodud ja ebaoluline kõrvaldatud, siis tuleb õige informatsioon edastada **õigesse kohta**;
- 3) äärmiselt oluline on kindlustada, et õige info oleks õiges kohas **õigel ajal**.

Niikaua, kui eelpool kirjeldatud kolm põhistaatust pole paigas, on üsna ükskõik, kuidas töötajad sisekommunikatsiooniga tegelevad. Ei aita internet, intranet, koosolekud, siselehed ega muu. Töölalast teavet võib edastada käskjala või ruuporiga, peaasi, et oleks järgitud kolme "õige" reeglit. (Vörk 2003)

1.4. Uurimisobjekti kirjeldus

Valitsusliidu programm aastateks 2007–2011 sätestab siseturvalisuse arendamisel ühe olulise prioriteedina lõpetada riiklikult tarbetu dubleerimine erinevate ministeeriumide ning ametkondade vahel. Vältimaks kasutat dubleerimist ja valdkondade juhtimise hajumist, nähti valitsuse tegevuskavas ette Politseiameti, Piirivalveameti ning Kodakondsus- ja Migratsiooniameti ühendamine. Ettevalmistused sisejulgeoleku ühendasutuse loomiseks algasid 2007. a, mil Siseministeerium moodustas vajalike ettevalmistuste planeerimiseks ja läbiviimiseks projektimeeskonna. Seadusliku aluse sai ametite ühendamine 6. mail 2009, kui Riigikogu kiitis heaks politsei ja piirivalve seaduse ning sellest tulenevalt Vabariigi Valitsuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seadused. (Küüt 2010:56)

Vabariigi Valitsuse seaduse (VVS) § 105⁵ järgselt korraldati Politseiamet, Julgestuspolitsei, Keskkriminaalpolitsei, politseiprefektuurid ja Piirivalveamet, piirivalvepiirkonnad, Piirivalve Lennusalk ning Kodakondsus- ja Migratsiooniamet ümber ja ühendati Politsei- ja Piirivalveametiks ning tema kohalikeks täidesaatva riigivõimu volitusi omavateks asutusteks – prefektuurideks – alates 2010. aasta 1. jaanuarist, peale mida ühendatud asutused lõpetasid tegevuse (Vabariigi Valitsuse seadus, 13.12.1995).

Põhja Prefektuuri kordonid - Tallinna kordon, Muuga kordon ja Paldiski kordon on prefektuuri piirivalvebüroo territoriaalsed struktuuriüksused. Piirivalvebüroo kordonite paiknemine prefektuuri struktuuris on toodud käesoleva töö lisas (vt lisa 1). Kordonit juhib kordoni juht. Kordoni põhiülesanded on;

- 1) välispiiri valvamine ja kaitsmine;
- 2) piirirežiimi tagamine ja ebaseadusliku riigipiiri ületamise tõkestamine;
- 3) piiriületusega seotud piirikontrolli teostamine rahvusvaheliseks liikluseks avatud piiripunktides;
- 4) otsingu- ja päästetööde teostamine ning keskkonnareostuse likvideerimises osalemine;
- 5) riigipiiri ületamise korraldamine ettenähtud kohtades, korras ja ajal;
- 6) ebaseadusliku piiriületuse ennetamine avastamine ja tõkestamine ning ebaseaduslikult piiri ületanud isikute kinnipidamine;
- 7) varjupaigataotluse vastuvõtmisel ettenähtud menetlustoimingute teostamine;
- 8) isikute ja transpordivahendite ning nende dokumentide kontrollimine;
- 9) tollikontrolli teostamine kohtades, kus alaline tollikontroll puudub;
- 10) ujuvvahendite ja lennuvahendite pardakontrolli teostamine sealhulgas hädamaandumise korral;
- 11) piiril viisade väljastamine;
- 12) väärtegede menetlemine;
- 13) koostööpartneritega ühisoperatsioonides osalemine;
- 14) piiripunkti töökorralduse eeskirja koostamine ja kooskõlastamine teiste ametkondadega ning järelevalve selle täitmise üle.

Lisaks sellele lahendavad kordonid pädevuse piires avaldusi, kaebusi ning teabenõudeid ning töötavad välja oma tegevusvaldkonna õigusaktid ja juhendid või teevad ettepanekuid nende väljatöötamiseks või muutmiseks. (Põhja Prefektuuri piirivalvebüroo põhimäärus, prefekti 01.01.2010 käskkiri nr 6)

Teenistuses olevate politseiametnike jaotus Põhja Prefektuuri kordonite ning ametikohtade lõikes 01. veebruari 2010 a. seisuga on toodud allpool (vt tabel 1). Täidetud ametikohti Paldiski kordonis kokku oli 26. Nendest 1 kordoni juht ja 1 juhtivpiiriametnik, 5 vanempiirivalvurit, 12 piirivalvurit ja 7 noorempiirivalvurit. Muuga kordonis oli täidetud kokku 30 ametikohta. Nendest 1 kordoni juht ja 1 juhtivpiiriametnik, 5 vanempiirivalvurit, 17 piirivalvurit ning 6 noorempiirivalvurit. Tallinna kordonis oli täidetud ametikohti kokku 39. Nendest 1 kordoni juht ja 1 juhtivpiiriametnik, 4 vanempiirivalvurit, 17 piirivalvurit ja 16 noorempiirivalvurit.

Tabel 1. Politseiametnike jaotus kordonite ja ametikohtade lõikes

Ametikoha nimetus	Täidetud ametikohti Paldiski kordonis	Täidetud ametikohti Muuga kordonis	Täidetud ametikohti Tallinna kordonis	Kokku
Kordoni juht	1	1	1	3
Juhtivpiiriametnik	1	1	1	3
Vanempiirivalvur	5	5	4	14
Piirivalvur	12	17	17	46
Noorempiirivalvur	7	6	16	29
Kokku	26	30	39	95

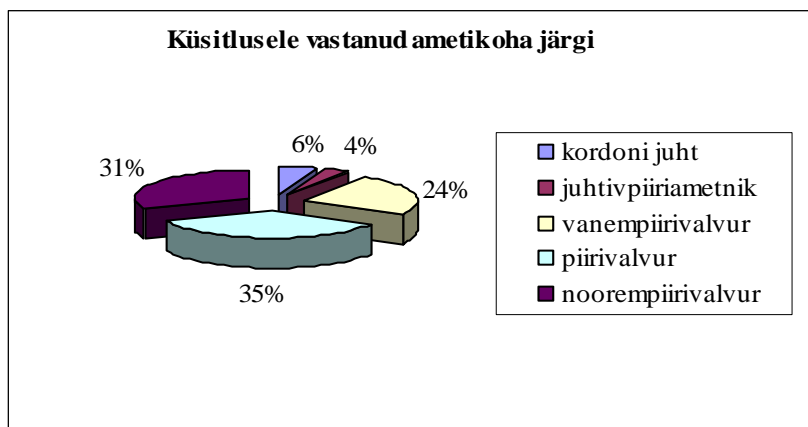
01. veebruari 2010 aasta seisuga oli Põhja Prefektuuri piirivalvebüroo kordonites teenistuses 95 politseiametniku. Kordonites täidetud ametikohtadest 3 olid kordoni juhid, 3 juhtivpiiriametnikud, 14 vanempiirivalvurid, 46 piirivalvurid ja 29 noorempiirivalvurid. (Politsei- ja Piirivalveameti Põhja Prefektuuri piirivalvebüroo politseiametnike palgatingimused ja teenistusstaazi pikkus, prefekti 04.02.2010 käskkiri nr 56p lisa 1)

2. UURIMISTULEMUSED JA ANALÜÜS

Põhja Prefektuuri piirivalvebüroo kordonite ametnike teenistusalaste infovajaduse ja informatsiooni leviku uurimiseks viis töö autor läbi küsitluse. Küsitluse läbiviimiseks koostas töö autor küsimustiku (vt lisa 2). Küsimustiku koostamisel võeti eeskuju Aime Kivine (2009) poolt läbiviidud infoliikumise ja sisekommunikatsiooni küsitlusest. Küsimused sõnastas autor ümber oma tööle sobivaks, lisatud on ka lahtisi küsimusi, kuhu ametnikud saavad vastuseid ja arvamusi kirjutada. Küsimustikele vastamine oli anonüümne ja vabatahtlik. Andmete kogumiseks saadeti küsitluslehed laiali e-kirja teel. Lisaks sellele käis töö autor küsitluse läbiviimiseks paber kandjal isiklikult kohal Muuga, Tallinna ning Paldiski kordonis. Küsitlustulemusi töödeldi programmiga Microsoft Excel.

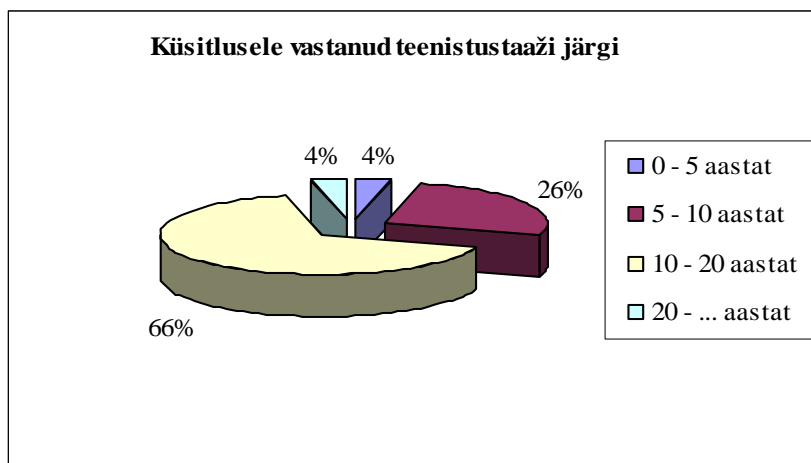
2.1 Valimi iseloomustus

Ankeetküsitluse valimi moodustasid kõik Põhja Prefektuuri piirivalvebüroo kordonite politseiametnikud. Ankeetküsimustikud saadeti ning jagati laiali 95 ametnikule, täidetud ankeete tagastati 54 ehk 57%. Küsitlusele vastanute koosseis ametikoha järgi oli järgmine (vt joonis 2): kordoni juhte 6%, juhtivpiiriametnike 4%, vanempiirivalvureid 24%, piirivalvureid 35% ja noorempiirivalvureid 31%.



Joonis 2. Küsitlusele vastanud ametikoha järgi

Küsitlusele vastanutest oli 66% teenistusstaaz vahemikus 10 - 20 aastat, 26% vastanutest oli teenistuses olnud 5 - 10 aastat ning võrdselt 4% oli vastanute hulgas neid, kelle teenistusstaaz oli kuni viis aastat ja üle 20 aasta (vt joonis 3).

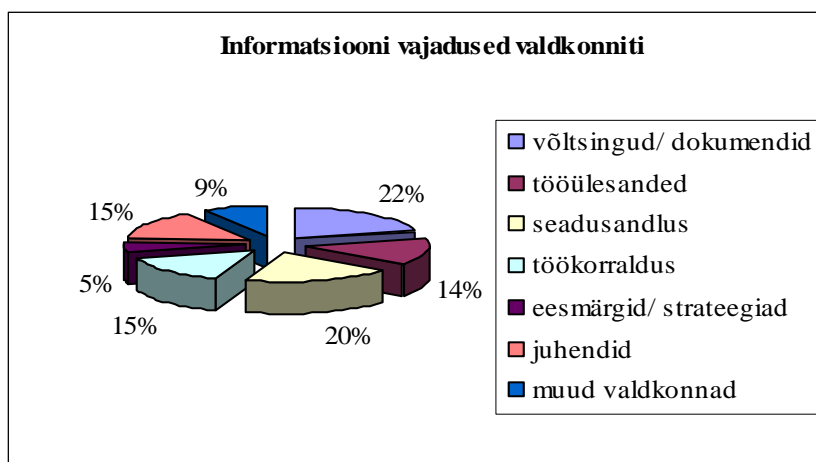


Joonis 3. Küsitlusele vastanud teenistusstaazi järgi

Kokkuvõttes vastas küsitlusele 54 inimest. Paldiski kordonist vastas küsitlusele 18 inimest, mis moodustab ca 34% küsitlusele vastanute koguarvust. Muuga kordonist reageeris 19 inimest, mis moodustab ca 35% küsitlusele vastanute koguarvust. Tallinna kordonist vastas 17 inimest ehk ca 31% küsitlusele vastanutest. Küsitlusele vastanutest enamus ca 66% olid teenistuses olnud 10 - 20 aastat ning ametikohajärgselt saadi kõige rohkem küsitluse vastuseid piirivalvurite 35% ja noorempiirivalvurite 31% hulgast.

2.2 Küsitluse tulemused ja analüüs

Et uurida, millistest valdkondadest vajavad kordonites töötavad ametnikud oma töös kõige rohkem informatsiooni, esitas töö autor lahtiste vastusevariantidega küsimuse. Töö autor pakkus näidetena välja viis valdkonda: dokumendid/võltsingud, tööülesanded, seadusandlus, töökorraldus, üldised eesmärgid ning strateegiad ja juhendid ning palus kirjutada oma seisukohalt vajaliku (d) valdkonna (d). Küsitluse tulemustest selgus, et valdkonnad millest ametnikud teenistusala informatsiooni vajavad on järgmised (vt joonis 4): dokumentide ning võltsingute kohta 22%, seadusandlus 20%, töökorraldus 15%, juhendid 15%, tööülesanded 14%, üldised eesmärgid ning strateegiad 5% ning muud valdkonnad kokku 9%.



Joonis 4. Küsitlusele vastanute informatsiooni vajadused valdkonniti

Lisaks märgiti informatsiooni vajadustena ära 7 korral Euroopa Liitu ja Schengenit puudutavad materjalid, 4 korral informatsioon sõidukite kontrolli kohta, 3 korral välislepingud ja konventsioonid ning 2 korral sündmuseid piiril puudutav informatsioon. Kokku on ametnikud nimetanud oma teenistuse seisukohalt oluliste valdkondadena 10 erinevat valdkonda. Neist seitset valdkonda on küsitluses ära märkinud kõigi kolme kordoni ametnikud (vt tabel 2).

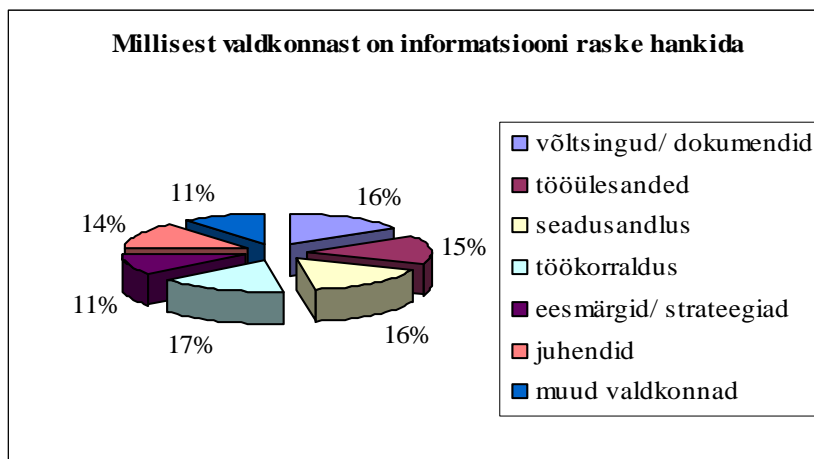
Tabel 2. Informatsiooni vajadused kordonite lõikes

Valdkond	Märgitud kordi Paldiski kordonis	Märgitud kordi Muuga kordonis	Märgitud kordi Tallinna kordonis
Dokumendid/ võltsingud	14	17	9
Tööülesanded	11	7	9
Seadusandlus	10	14	13
Töökorraldus	12	9	8
Eesmärgid/ strateegiad	3	3	4
Juhendid	10	9	10
EL/ Schengen	2	2	3

Kõigi kolme kordoni ametnikud on oluliste valdkondadena ära märkinud dokumendid/võltsingud, eesmärgid/strateegiad, tööülesanded, seadusandlus, töökorraldus, juhendid ning Euroopa Liitu ja Schengenit puudutavad materjalid.

Paludes vastata küsimusele “Millisest eelnimetatud valdkonnast on informatsiooni kõige raskem hankida?” on tulemused järgmised (vt joonis 5): töökorralduse kohta on raske informatsiooni hankida 17% küsitlusele vastanuist, seadusandluse ja dokumentide ning

võltsingute kohta võrdselt 16% küsitlusele vastanutest, tööülesannete kohta 15% küsitlusele vastanutest, juhendeid on raske kätte saada 14% küsitlusele vastanud ametnikest ja eesmärkide ning strateegiate kohta informatsiooni saamine on raske 11% küsitlusele vastanutest ning muudest valdkondadest kokku 11% vastajatest.



Joonis 5. Millisest valdkonnast on raske informatsiooni hankida

Muude valdkondade all märgiti ära 5 korral Euroopa Liitu ja Schengenit puudutavad materjalid, 3 korral informatsioon sõidukite kontrolli kohta, 1 korral välislepingud ja konventsioonid, ning 2 korral sündmuseid piiril puudutav informatsioon. Lisaks sellele on kolm küsitlusele vastanut tunnistanud, et kõik on vajadusel leitav. Kokku on ametnikud nimetanud raskesti leitavate valdkondadena 10 erinevat valdkonda. Neist seitset valdkonda on küsitluses ära märkinud kõigi kolme kordoni ametnikud (vt tabel 3).

Tabel 3. Küsitluses märgitud raskesti leitav informatsioon kordonites valdkonniti

Valdkond	Märgitud kordi Paldiski kordonis	Märgitud kordi Muuga kordonis	Märgitud kordi Tallinna kordonis
Dokumendid/ vóltsingud	6	6	4
Tööülesanded	5	3	7
Seadusandlus	5	3	9
Töökorraldus	7	5	5
Eesmärgid/ strateegiad	8	1	2
Juhendid	6	4	4
EL/ Schengen	1	2	2

Kõigi kolme kordoni ametnikud on raskesti leitavate valdkondadena ära märkinud dokumendid/vóltsingud, eesmärgid/strateegiad, tööülesanded, seadusandlus, töökorraldus, juhendid ning Euroopa Liitu ja Schengenit puudutavad materjalid.

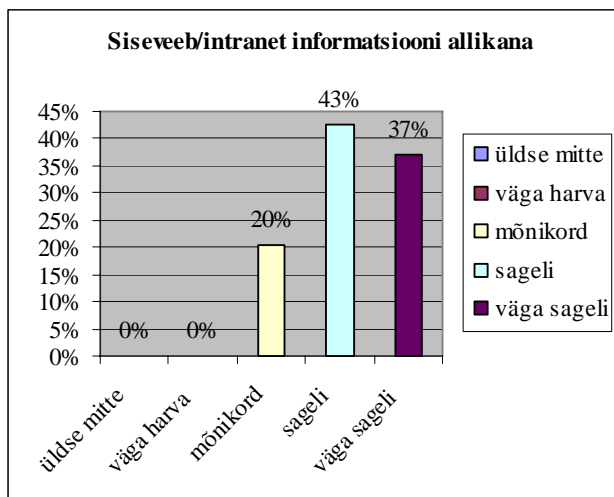
Järgnevalt paluti küsitluses osalenud ametnikel vastata küsimusele “Milliseid kanaleid ja allikaid ning, kui tihti te kasutate teenistusalase informatsiooni hankimiseks?”. Töö autor pakkus välja kümme informatsiooni edastamise allikat ning kanalit: internet, koosolek/õppepäev, kolleegid väljastpoolt kordonit, käskkirjad/dokumendid, e-kiri, siseveeb/intranet, töökaaslased kordonis, infostend, vahetu juht ja koolitus. Lisaks sellele oli võimalus igal küsitlusele vastanuil lisada omaltpoolt informatsiooni allikaid. Hinnangu informatsiooni allikate kasutamise sageduse kohta sai anda skaalal üldse mitte – väga harva – mõnikord – sageli – väga sageli. Küsitluse tulemustest selgus, et allikad, millest ametnikud teenistusalast informatsiooni ammutavad ning nende kasutamise sagedus on kokkuvõtvalt järgmised (vt tabel 4): sageli või väga sageli kasutab informatsiooni allikana siseveebi/intraneti 80% vastanuist, käskkirju ja dokumente kasutab informatsiooni allikana sageli või väga sageli 79% vastanutest ning interneti 78% vastanutest.

Tabel. 4 Teenistusalase informatsiooni allikad ning nende kasutamine

Allikas	Üldse mitte	Väga harva	Mõnikord	Sageli	Väga sageli
Internet	0%	7%	15%	28%	50%
Koosolek/ õppepäev	2%	28%	40%	25%	6%
Kolleegid väljaspool kordonit	6%	42%	30%	9%	13%
Käskkirjad/ dokumendid	0%	4%	17%	60%	19%
E-kiri	0%	9%	15%	37%	39%
Siseveeb/ intranet	0%	0%	20%	43%	37%
Töökaaslased kordonis	0%	4%	26%	46%	24%
Infostend	7%	28%	37%	24%	4%
Vahetu juht	0%	15%	28%	30%	26%
Koolitus	0%	13%	46%	30%	11%

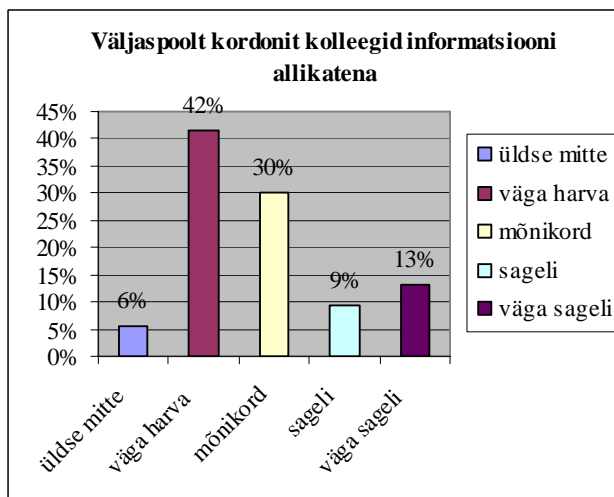
Üldse mitte või väga harva kasutatakse informatsiooni allikana kolleege väljaspool kordonit 48% vastanuist, infostendi kasutab väga harva või üldse mitte 35% vastanud ametnikest. Lisaks sellele kasutab tervelt 30% vastanuist teenistusalase informatsiooni allikana väga harva või üldse mitte koosolekuid või õppepäevi. Eraldi toodi välja teenistusalase informatsiooni allikana ka meedia, andmebaasid, kohalik elanik ning dokumendihaldussüsteem.

Positiivseima tulemuse teenistuslase informatsiooni allikana sai siseveeb (vt joonis 6). Siseveebi kasutab informatsiooni hankimiseks väga sageli 37% vastanuist, sageli 43% vastanuist ning mõnikord 20% vastanuist. Vastusevariante „üldse mitte“ ning „väga harva“ ei kasutatud.



Joonis 6. Siseveebi kasutamine informatsiooni allikana

Vähe kasutatakse infoallikana teadetetahvlit, kolleege väljastpoolt kordonit ning koosolekuid ja õppepäevi. Kõige vähem kasutatakse informatsiooni allikatena kolleege väljastpoolt kordonit (vt joonis 7).



Joonis 7. Väljastpoolt kordonit kolleegid informatsiooni allikatena

Vastanutest 6% väitis, et ei kasuta kolleege väljastpoolt kordonit informatsiooni saamiseks kunagi. Väga harva kasutas neid 42% vastanutest, mõnikord 30% vastanutest, sageli 9% küsitlusele vastanuist ja väga sageli 13% küsitlusele vastanutest.

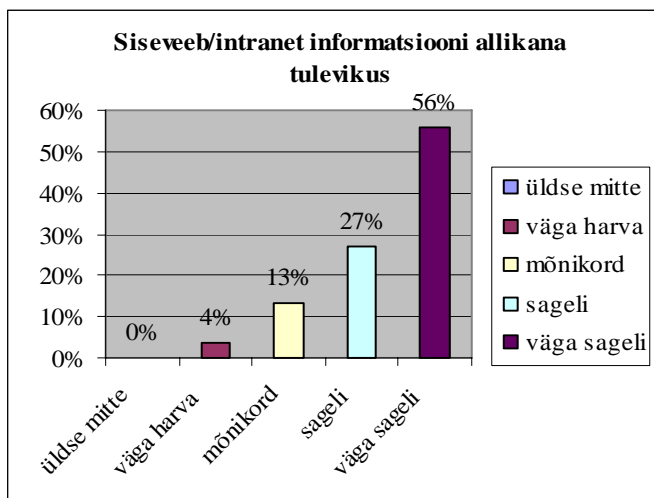
Järgnevalt paluti küsitlusele vastajatel hinnata, millistest informatsiooni allikatest ning kanalitest nad sooviksid tulevikus rohkem teenistusalast informatsiooni hankida või milliseid kanaleid ja allikaid senisest rohkem kasutada. Allikad ning kanalid olid samad nagu eelmises küsimuses, samuti oli võimalik informatsiooni allikaid ning kanaleid vastajatel ise lisada. Hinnangu informatsiooni allikate kasutamise soovi kohta tulevikus sai anda skaalal üldse mitte – väga harva – mõnikord – sageli – väga sageli. Küsitluse tulemustest selgus, et allikad, millest ametnikud tulevikus rohkem teenistusalast informatsiooni soovivad saada on järgmised (vt tabel 5): sageli või väga sageli soovivad 83% vastanuid tulevikus teenistusalast informatsiooni saada läbi siseveebi. Sellele järgneb 80% osakaaluga vahetu juht ning 76% küsitlusele vastanuid soovib saada informatsiooni sageli või väga sageli e-kirja teel.

Tabel. 5 Teenistusalaste informatsiooni allikad ning nende kasutamise soov tulevikus

Allikas	Üldse mitte	Väga harva	Mõnikord	Sageli	Väga sageli
Internet	0%	2%	15%	16%	17%
Koosolek/ õppepäev	0%	2%	44%	34%	20%
Kolleegid väljaspool kordonit	2%	18%	39%	33%	8%
Käskkirjad/ dokumendid	0%	2%	31%	33%	33%
E-kiri	0%	0%	24%	39%	37%
Siseveeb/ intranet	0%	4%	13%	27%	56%
Töökaaslased kordonis	0%	10%	30%	26%	34%
Infostend	10%	29%	18%	22%	20%
Vahetu juht	2%	2%	17%	41%	39%
Koolitus	0%	4%	25%	47%	25%

Üldse mitte või väga harva soovitakse informatsiooni allikana kasutada tulevikus 39% vastajate osakaaluga infostendi. 20% küsitlusele vastanutest ei soovi tulevikus kasutada informatsiooni allikana kolleege väljaspool kordonit. Ülejäänud informatsiooni allikatest soovitakse tulevikus saada pigem rohkem kui vähem informatsiooni. Eraldi toodi ühel korral välja ka telefon, kui teenistusalase informatsiooni kanal, mille kaudu sooviti tulevikus rohkem informatsiooni saada.

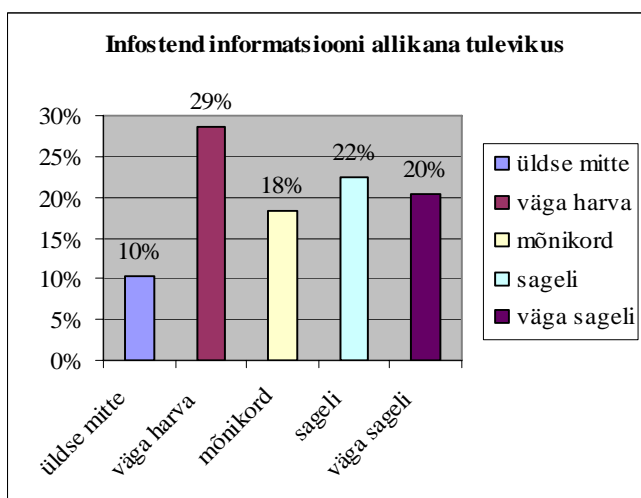
Kõige rohkem soovitakse tulevikus informatsiooni saada siseveebi/ intraneti vahendusel (vt joonis 8).



Joonis 8. Valmisolek kasutada siseveebi informatsiooni allikana tulevikus

Küsitlusele vastanutest 56% soovib tulevikus saada informatsiooni läbi siseveebi väga sageli. 27% vastanutest soovib tulevikus kasutada siseveebi teenistusalase informatsiooni allikana sageli. 13% soovib informatsiooni saada mõnikord läbi siseveebi ja 4% tahab edaspidi saada teenistusalast informatsiooni läbi siseveebi mõnikord. Küsitlusele vastanute seas ei leidunud kedagi, kes ei oleks üldse soovinud saada teenistusalast informatsiooni tulevikus läbi siseveebi.

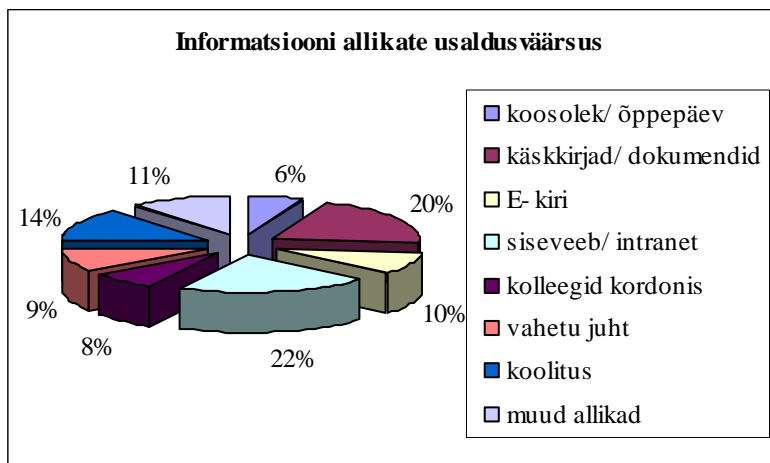
Kõige vähem soovitakse tulevikus saada teenistusalast informatsiooni infostendilt (vt joonis 9).



Joonis 9. Valmisolek kasutada infostendi informatsiooni allikana

Vastanutest 10% väitis, et ei soovi infostendilt üldse infot. Väga harva kasutaks infostendi 29% vastanutest, mõnikord 18% vastanutest, sageli 22% küsitlusele vastanutest ja väga sageli kasutaks infostendi tulevikus teenistusalase informatsiooni kanalina 20% kordonite ametnikest.

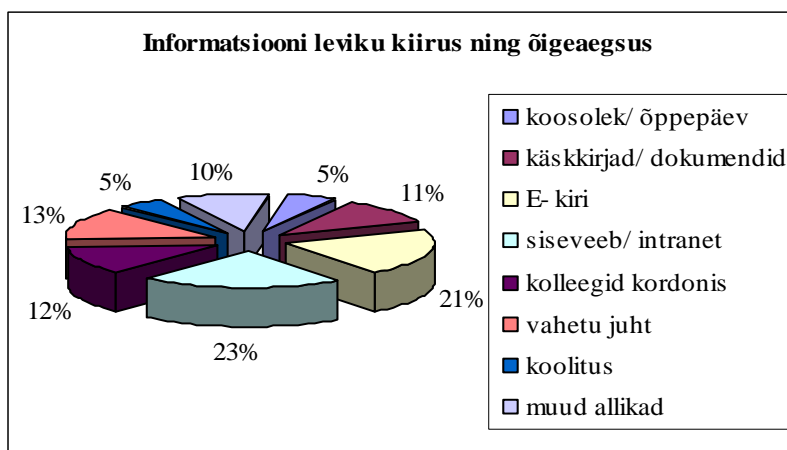
Milliseid teenistusalase informatsiooni allikaid peavad küsitlusele vastanud kõige usaldusväärsemateks, näeme jooniselt 10.



Joonis 10. Informatsiooni allikate usaldusväärsus

Kõige usaldusväärsemaks on 22% vastanute hinnangul siseveeb. 20% vastanutest usaldab käskkirju/ dokumente. Koolitust pidas usaldusväärseks 14%, e-kirja 10% vastanutest. Vahetut juhti teenistusalase informatsiooni allikana usaldas 9% küsitlusele vastanutest. Kolleege kordonis usaldas 8% ning koosolekuid/ õppepäevi pidas usaldusväärseks info allikaks 6% vastanutest. Ülejäänud teenistusalase informatsiooni allikaid kokku usaldas 11% vastanutest. Muud allikad, mida märgiti ära ning peeti usaldusväärseks, olid internet 12 juhul, kolleegid väljastpoolt kordonit 6 juhul, infostend märgiti ära 5 juhul ning andmebaas 1 juhul.

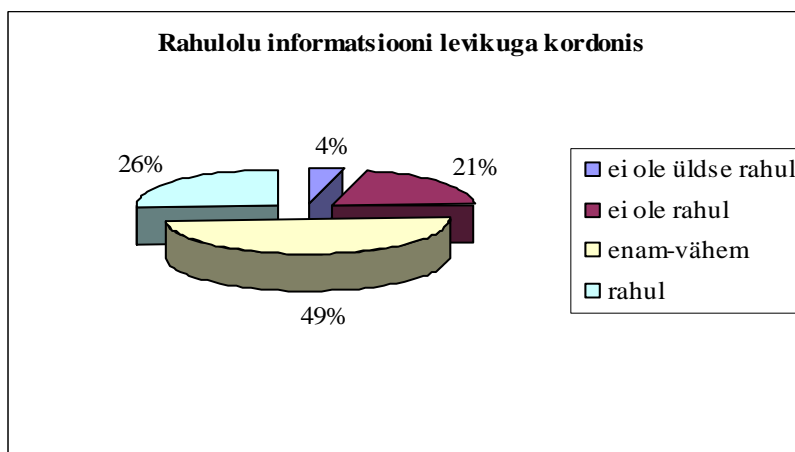
Milliseid kanaleid hindasid küsitlusele vastanud ametnikud teenistusalase informatsiooni leviku seisukohalt kiireteks, näeme joonisel 11.



Joonis 11. Informatsiooni leviku kiirus ja õigeaegsus

Kõige kiiremaks on 23% vastanute hinnangul siseveeb. 21% vastanutest peab kiireks e-kirja. Vahetu juht on kiire informatsiooni edastaja 13% vastanutest, kolleegid kordonis 12% vastanute arvates. Käskkirjad ning dokumendid sai õigeaegselt kätte 11% küsitlusele vastanutest. Koosolekuid, õppepäevi ning koolitusi pidas kiireteks ning õigeaegseteks võrdselt 5% vastanutest. Ülejäänud teenistusalase informatsiooni allikaid kokku, pidas kiireteks ning õigeaegseteks 10% vastanutest. Muud allikad, mis märgiti ära kiirete ning õigeaegsetena, olid 6 korral internet, 4 korral kolleegid väljastpoolt kordonit, 4 juhul telefon ning dokumendihaldussüsteem, andmebaas ning infostend märgiti ära ühel korral.

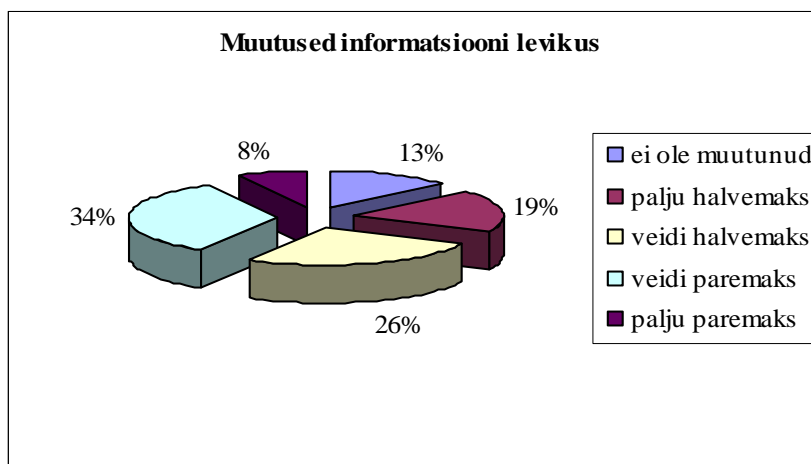
Ametnikel paluti hinnata teenistusalase informatsiooni levikut kordonis skaalal: ei ole üldse rahul, ei ole rahul, enam-vähem, rahul ja väga rahul. Küsitluse tulemustest selgus, et 49% küsitlusele vastanutest oli informatsiooni levikuga kordonis enam-vähem rahul (vt joonis 12).



Joonis 12. Rahulolu informatsiooni levikuga kordonis

Rahul oli informatsiooni levikuga kordonis 26% küsitlusele vastanud ametnikest. Vastanutest 21% ei ole informatsiooni levikuga kordonis rahul ning 4% ei ole üldse rahul. Väga rahul informatsiooni levikuga kordonis ei olnud mitte ükski küsitlusele vastanud ametnik.

Uurides, kuidas on ametnike hinnangul viimastel aastatel teenistusalase informatsiooni levik muutunud, esitas töö autor viie vastusevariandiga küsimuse, millele tuli anda hinnang skaalal: ei ole muutunud, palju halvemaks, veidi halvemaks, veidi paremaks ja palju paremaks. Küsitluse tulemustest selgus, et 34% küsitlusele vastanutest peab informatsiooni levikut veidi paremaks (vt joonis 13).

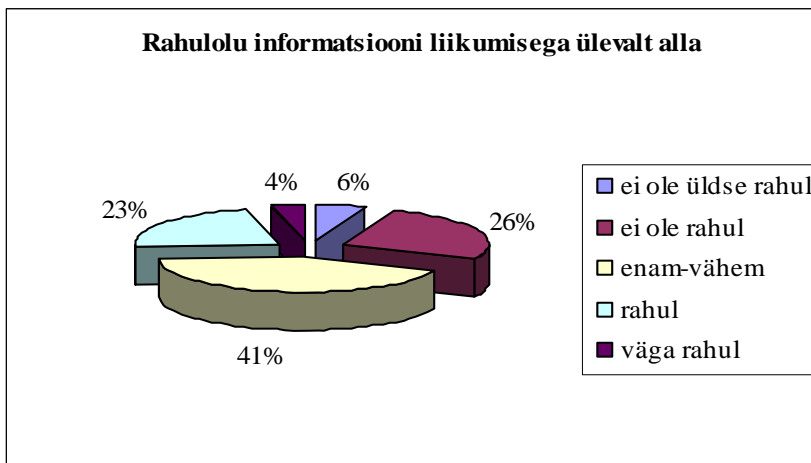


Joonis 13. Muutused informatsiooni levikus

Palju paremaks on informatsiooni levik muutunud viimaste aastate jooksul 8% vastanute arvates. Veidi halvemaks on informatsiooni levik viimastel aastatel muutunud 26% küsitlusele vastanud ametnike arvates ning palju halvemaks 19% vastanute arvates. 13% vastanute hinnangul ei ole Põhja Prefektuuri kordonites informatsiooni levik viimastel aastatel muutunud. Ametnike antud hinnangul on viimasel ajal informatsiooni levik veidi paremaks või palju paremaks muutunud 42% vastanute arvates, samas kui veidi halvemaks või palju halvemaks on informatsiooni levik läinud 45% vastanute arvates.

Juhilt- alluvateni liikuva ehk allapoole suunatud vertikaalse informatsiooni liikumise uurimiseks esitas töö autor viie vastusevariandiga küsimuse, millele tuli anda hinnang skaalal: ei ole üldse rahul, ei ole rahul, enam-vähem, rahul ja väga rahul.

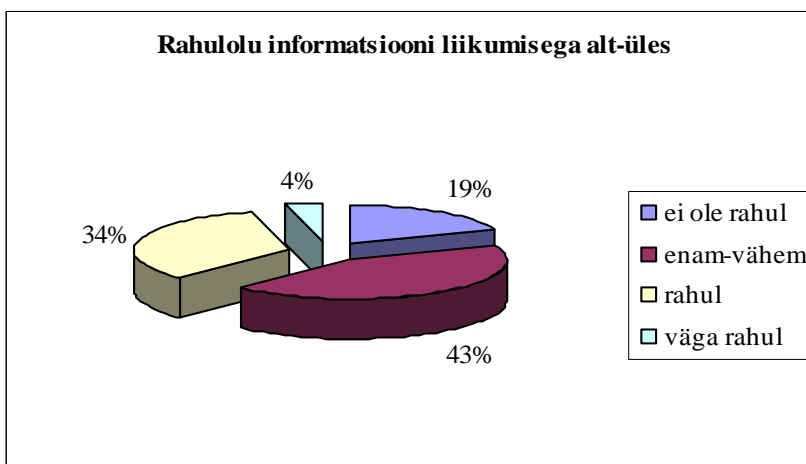
Küsitluse tulemustest selgus, et 41% küsitlusele vastanutest oli informatsiooni levikuga juhilt- alluvateni enam-vähem rahul (vt joonis 14).



Joonis 14. Rahulolu allapoole suunatud informatsiooni levikuga

Rahul oli informatsiooni levikuga juhilt- alluvani 23% vastanutest ning väga rahul 4% küsitlusele vastanud ametnikest. 26% vastanutest ei ole informatsiooni levikuga juhilt- alluvani rahul ning 6% vastanutest ei ole sellise informatsiooni liikumisega üldse rahul.

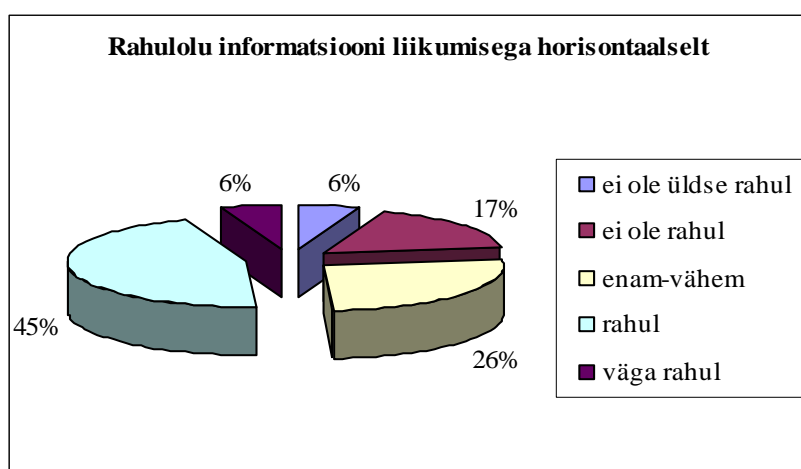
Informatsiooni leviku hindamiseks alluvatelt juhtideni ehk ülespoole suunatud vertikaalse kommunikatsiooniga, esitas töö autor viie vastusevariandiga küsimuse, millele tuli anda hinnang skaalal: ei ole üldse rahul, ei ole rahul, enam-vähem, rahul ja väga rahul. Küsitluse tulemustest selgus, et 43% küsitlusele vastanutest oli informatsiooni levikuga alluvalt-juhini enam-vähem rahul (vt joonis 15).



Joonis 15. Rahulolu ülespoole suunatud informatsiooni levikuga

Rahul oli informatsiooni levikuga alluvalt- juhini 34% vastanutest ning väga rahul 4% küsitlusele vastanud ametnikest. 19% vastanutest ei ole nimetatud informatsiooni levikuga rahul. Ametnike, kes informatsiooni levikuga alluvalt- juhini üldse rahul ei ole, küsitlusele vastajate seas ei olnud. Vastajate antud hinnangust järeldub, et 38% ametnikest on rahul või on väga rahul informatsiooni levikuga alluvalt juhini ning ainult 19% ei ole sellise informatsiooni liikumise suunaga kordonis rahul.

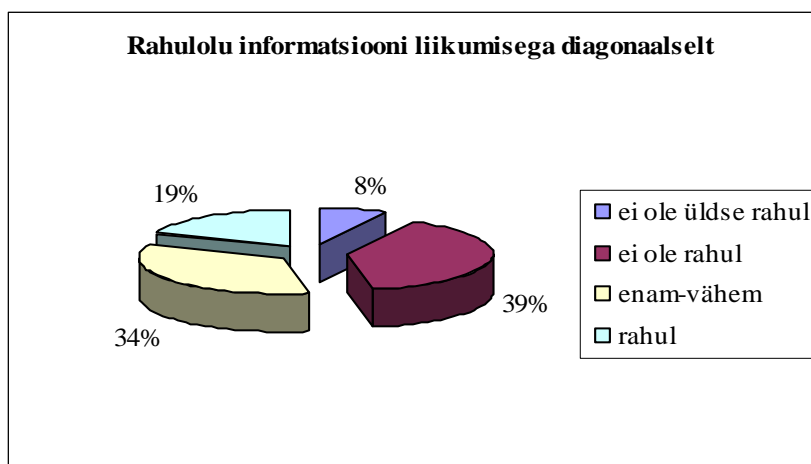
Kui ametnikel paluti vastata küsimusele, kuidas nad on rahul teenistusalase informatsiooni levikuga kolleegide vahel kordonis on tulemused järgmised (vt joonis 16).



Joonis 16. Rahulolu horisontaalse informatsiooni levikuga

Küsimus sisaldas viite vastusevarianti, millele tuli anda hinnang skaalal: ei ole üldse rahul, ei ole rahul, enam-vähem, rahul ja väga rahul. Vastustest selgus, et 45% vastanutest on rahul informatsiooni levikuga kolleegide vahel, 26% vastanutest on enam-vähem rahul ning 6% vastanutest on väga rahul. Samas ei ole rahul informatsiooni levikuga kolleegide vahel kordonis 17% vastanutest ning 6% ei ole üldse rahul teenistusalase informatsiooni levikuga kolleegide vahel kordonis.

Viimasena paluti anda hinnang informatsiooni levikule Põhja Prefektuuri kordonite vahel. Vastuse tulemused on kokkuvõtlikult toodud joonises 17.



Joonis 17. Rahulolu informatsiooni levikuga Põhja Prefektuuri kordonite vahel

Küsimus sisaldas viite vastusevarianti, millele tuli anda hinnang skaalal: ei ole üldse rahul, ei ole rahul, enam-vähem, rahul ja väga rahul. Vastanutest 39% ei olnud informatsiooni levikuga kordonite vahel rahul. Enam- vähem rahul oli informatsiooni levikuga 34% vastanutest. Rahul oli 19% küsitlusele vastanutest, informatsiooni levikuga kordonite vahel ei olnud üldse rahul 8% küsitlusele vastanutest. Väga rahul informatsiooni levikuga Põhja Prefektuuri kordonite vahel ei olnud mitte ükski küsitlusele vastanud ametnik.

2.3 Järeldused ning ettepanekud

Käesoleva lõputöö raames läbi viidud uuringu ja kogutud andmete analüüsi põhjal saab vastata töö alguses püstitatud uurimisküsimustele ning teha mõned üldisemad järeldused teenistusalase informatsiooni leviku kohta Põhja Prefektuuri kordonite näitel. Informatsioon, mida uuringus osalenud ametnikud kordonites igapäevaselt vajavad on dokumente, võltsinguid ja seadusandlust puudutav teenistusalane informatsioon. Vähene huvi organisatsiooni üldiste eesmärkide ja strateegiate vastu viitab ametnike vähesele kaasatusele organisatsiooni tegevusse ning huvi puudumisele otseselt teenistusülesanneteks mitte vajamineva informatsiooni osas. Lisaks sellele selgus, et informatsiooni vajadused on kordonite lõikes sarnased ning suuri erinevusi erinevates kordonites töötavate ametnike infovajaduste vahel ei ole.

Küsitluse vastustest selgub, et valdkonnad milles ametnikel on raske oma töös informatsiooni hankida on töökorraldus, seadusandlus, võltsingud ja dokumendid ning

tööülesanded. Töökorralduse kohta informatsiooni hankimise raskused võivad olla seotud problemaatikaga, et enam ei teata, kelle poole mingis küsimuses pöörduda, kuna ühendasutuse loomisega on suhtlusvõrgustikud katkenud. Arvestades ühendasutuse loomisega, pisut laienenud tööülesandeid ning hägustunud vastutusvaldkonda on ametnike reaktsioon tööülesandeid puudutava informatsiooni kohta mõistetav. Autori ettepanek probleemi lahendamiseks on täpsustada kordonite ametnike töövaldkonda ning seda informatsiooni ka inimestele levitada.

Informatsiooni kanalid ning allikad, mida hetkel kasutatakse teenistusalase informatsiooni hankimiseks on valdavalt elektroonilised. Interneti sattumine informatsiooniallikana küsitlustulemustel teisele kohale on seletatav informatsioonivajadusega seadusandluse järel. Ametniku põhitööriist, saamaks informatsiooni seadusandluse valdkonnast, on Riigi Teataja. Kõige vähem kasutatakse teenistusalase info allikana kolleege väljastpoolt kordonit. Autori arvates saab tegemist olla vähese suhtlusvõrgustikuga kordonite vahel, informatsioon liigub läbi “võtmeisikute”, kellel on olemas suhtevõrgustik naaberkordonitega. Vahetu juht informatsiooni allikana on vastanute hulgas kasutamise sageduse poolest alles kuuendal kohal. Organisatsioonis on informatsiooni levikul suur roll täita just keskastmejuhil. Rahuldumaks ametnike informatsiooni vajadusi peaks keskastmejuht senisest rohkem informatsiooni jagama.

Tulevikus soovivad küsitlusele vastanud ametnikud saada senisest rohkem informatsiooni läbi siseveebi ja oma vahetu juhi. Informatsiooniallikate hulgas, mille kaudu ametnikud tulevikus soovivad teenistusalast informatsiooni hankida, on jäänud tahaplaanile Internet ning asendunud e-kirja ja vahetu juhiga. Tunduvalt rohkem soovitakse tulevikus saada informatsiooni läbi koolituste, seda soovib tulevikus teha koguni 72% küsitlusele vastanutest. Vastajate hulgas ollakse tulevikus kõige vähem valmis kasutama infotahvliit, seetõttu soovitab autor sinna panna mitte kuigi olulist informatsiooni, kuna see ei pruugi jõuda ametnikeni.

Uurides, milliseid informatsiooni allikaid ning kanaleid ametnikud usaldavad ehk mis on küsitlusele vastanute hinnangul “ õige” informatsioon, sai töö autor üsna ootuspärased tulemused. Usaldati pigem formaalseid allikaid, siseveebi ja kirjalike dokumente ning käskkirju. Sellele järgneb koolitus ning e-kiri. Informatsiooni leviku kiiruse seisukohalt

hindasid küsitlusele vastajad kiireimaks taaskord elektroonilised informatsiooni kanalid. Siseveebi ja e-kirja pidas kiireks ning ametnikule õigeaegselt kättesaadavaks kokku 44% küsitlusele vastanutest. Vaadeldes, milline teenistusalase informatsiooni leviku kanal on kordoni ametnikele kõige vastuvõetavam, usaldusväärseim ning kiireim saame konkurentsilt parima hinnangu siseveebile. Sarnasele tulemusele on jõudnud oma uurimuses ka Lehmuskallio, S. (2006) ka tema uuringutulemused näitasid intraneti ülekaalu informatsiooniallikana teiste informatsiooniallikate, isegi näost – näkku suhtlemise ja e-kirja ees.

Rahulolu üldise teenistusalase informatsiooni levikuga kordonites kõikus skaalal “ei ole üldse rahul” kuni “olen rahul”. Kahjuks “väga rahul” ei olnud teenistusalase informatsiooni levikuga mitte ükski küsitlusele vastanutest. Kõige suurem osakaal vastajatest ehk 49% märkis vastuseks “enam - vähem”. Hästi informeeritud ametnik tunnetab end organisatsiooni osana ning kaasatuna organisatsiooni arengutesse. Kahjuks saab küsitluse tulemusena väita, et ainult 26% vastanutest on rahul informatsiooni levikuga kordonis ja seeläbi tunnevad ennast kaasatuna organisatsiooni tegevustesse ning arengutesse vähesed. Negatiivne on siinjuures ka asjaolu, et 4% vastanutest ei ole üldse rahul teenistusalase informatsiooni levikuga, samas kui väga rahulolevaid ei leidunud.

Uurides ametnikelt, kuidas on nende hinnangul teenistusalase informatsiooni levik viimastel aastatel muutunud, sai töö autor vastandlikud tulemused. Paljud arvavad, et olukord on muutunud paremaks, peaaegu samapalju arvab samas, et olukord on läinud halvemaks. Põhjuseid võis aastate jooksul olla mitmeid, sisekommunikatsiooni nõrkus, ühtse infokanali puudumine, keerulised organisatsioonilised muutused jne.

Uurides ametnike rahulolu teenistusalase informatsiooni levikuga erinevates suundades, jõudis autor järgmiste tulemusteni. Kõige enam rahul olid küsitlusele vastanud ametnikud informatsiooni levikuga horisontaalselt ehk kolleegide vahel kordonis. Sellele järgnes informatsiooni liikumine vertikaalselt suunaga alt - üles. Teabelevik ülevalt - alla sai juba pigem negatiivse rahulolu hinnangu. Kõige vähem olid vastanud rahul informatsiooni levikuga Põhja Prefektuuri kordonite vahel. Suurendades rahulolu vertikaalse kommunikatsiooniga nii ülevalt - alla kui ka alt - üles suurendame nende seotust organisatsiooni ning ka oma kordoniga.

KOKKUVÕTE

Informatsiooni levik ning kättesaadavus mõjutab ametnike rahulolu organisatsiooniga ja võimaldab neil efektiivsemalt ning kiiremini toime tulla oma igapäevaste teenistusülesannetega. Teades, millist informatsiooni vajab ametnik oma igapäevatoos ning, millised on tema harjumused ja soovid informatsiooni hankimisel, saame hakata organiseerima informatsiooni ning selle levikut. Pakkudes inimesele seda, mida ta vajab ning kasutades selleks õigeid kanaleid, jõuame paremini iga organisatsiooni liikmeni, mis kokkuvõttes annab positiivse tulemuse nii organisatsioonile kui ka selles töötavale inimesele.

Käesoleva lõputöö eesmärk oli välja selgitada Põhja Prefektuuri piirivalvebüroo erinevate kordonite: Tallinna kordoni, Muuga kordoni ja Paldiski kordoni baasil teenistusalase informatsiooni vajadused, ametnike poolt kasutatavad informatsiooni kanalid ning rahulolu teenistusalase informatsiooni levikuga.

Eesmärgi saavutamiseks viidi läbi ankeetküsitlus, mis võimaldas välja selgitada ametnike teenistusalase informatsiooni vajadused, kasutatavad informatsiooni hankimise kanalid, ootused nende suhtes ning hinnangud informatsiooni liikumisele kordonis. Ankeetküsitlus saadeti ja jagati laiali kõigile Põhja Prefektuuri piirivalvebüroo kordonites töötavale 95 ametnikule, täidetud ankeete tagastati 54 ehk 57%.

Uuringu tulemusel selgus, et kõige rohkem vajavad kordonite ametnikud informatsiooni võltsingutest ning dokumentidest ja seadusandlusest. Informatsiooni hangivad ametnikud käesoleval hetkel põhiliselt siseveebist ning internetist. Tulevikus sooviksid nad enam informatsiooni saada intraneti vahendusel. Lisaks sellele sai siseveeb kõrgeima hinnangu informatsiooni usaldusväärseuse ning informatsiooni leviku kiiruse osas. Uuringu tulemustest selgus ka, et Põhja Prefektuuri kordonite ametnikud on teenistusalase informatsiooni levikuga „enam - vähem“ rahul, samas ametnike, kes oleksid levikuga rahul või väga rahul oli ainult 14%. Suurim rahulolematuse teenistusalase informatsiooni levikus

peitub informatsiooni halvas levikus kordonite vahel. Rahul ollakse informatsiooni liikumisega kolleegide vahel kordonis ning teenistusalase informatsiooni liikumisega alluvatelt juhini. Kiireks, usaldusväärseks ning ametnikule kõige vastuvõetavamaks informatsiooni kanaliks on siseveeb. Tõhus ning toimiv elektrooniline informatsioonikanal aitab kaasa inimeste rahulolule teenistusalase informatsiooni levikuga.

Uuringu tulemusi saab kasutada teenistusalase informatsiooni leviku parandamiseks Põhja Prefektuuri kordonites. Uurijatele tulevikus annab töö autor soovitusel kaardistada erinevatel positsioonidel töötavate ametnike informatsioonivajadused täpsemalt. Teades ametnike informatsioonivajadusi, saab neile läheneda personaalsemalt ning vältida nende ülekoormamist neile mittevajaliku informatsiooniga.

SUMMARY

The present thesis is written by the following theme „ The dissemination of information, using North Prefecture`s border guard stations as an example“. Thesis is presented on 41 pages and there have been used 17 main sources. There have been used 17 figures, 5 tables and 2 extras in current thesis. The thesis has been written in Estonian and it`s summary has been presented in English.

The goal of the thesis is to study information needs of officials, different information channels used by the officials and the satisfaction of the dissemination of information in different border guard stations in North Prefecture: Tallinn border guard station, Muuga border guard station and Paldiski border guard station. For a gathering data in this thesis there has been used a written questionnaire, which helped to find out information needs of officials, information channels and sources used by the officials, expectations and estimations for dissemination of information in border guard stations. This questionnaire was given for filling in all North Prefecture`s border guard stations for 95 officials. People filled 54 of 95, which was 57% of total.

From the research the author of this thesis found out that officials need more information about falsifications, documents and legislation. At the moment officials get most of the information from intranet and internet. In the future officials would like to get even more information from intranet. Furthermore, intranet was estimated as highest in reliability and quickness of dissemination of the information. Big dissatisfaction is, in the information circulation, between different border guard stations. Officials are satisfied with the information circulation among coworkers and the information circulation between underlings and supervisor. According to the research results, it is possible to improve information dissemination in North Prefecture`s border guard stations.

VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

Alas, R. 2008. Juhtimise alused. viies trükk: Kirjastus Külim

Drucker, P. F. 2003. Juhtimise väljakutsed 21. sajandiks [Challenges for the 21st Century]. Tõlge eesti keelde: O. Roots. Kirjastus Pegasus. (Originaal on publitseeritud Butterworth-Heinemann An imprint of Elsevier Science 1999)

Küüt, R. 2010. Politsei- ja Piirivalveameti moodustamisest. Kokkuvõttes "Eesti turvalisuspoliitika põhisuunad aastani 2015" täitmisest (Toim. L. Tabur, E. Koort). (lk 56). Tallinn Sisekaitseakadeemia

Kivine, A. 2009. Infoliikumise ja sisekommunikatsiooni osa organisatsiooni eesmärkide elluviimisel Võrumaa Kutsehariduskeskuse näitel. Publitseerimata lõputöö. Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia, Viljandi

Liiv, I. ja Kalle, E. 2005. Teadmisjuhtimine. Tallinn. Tallinna Tehnikaülikool

Lehmuskallio, S. 2006. The Uses, Roles, and Contents of Intranets in Multinational Companies in Finland. Journal of Business and Technical Communication, vol. 20 no.3, 288 – 324. Välja otsitud SAGE andmebaasist 10.04. 2010

Nurmoja, M. 2003. Organisatsioonikäitumine. Tallinn. Sisekaitseakadeemia

Palmaru, R. 2003. Juhatus kommunikatsiooniteooriasse. Tallinn. Akadeemia Nord

Peak, K. J., Gaines, L. K., Glensor, R. W. 2004. Police Supervision and Management. In an era of community policing. New Jersey Prentice Hall

Politsei- ja Piirivalveameti Põhja Prefektuuri piirivalvebüroo politseiametnike palgatingimused ja teenistusstaazi pikkus, prefekti 04.02.2010 käskkiri nr 56p "Palgatingimuste kehtestamine" lisa 1. Kättesaadav Põhja Prefektuuri dokumendihaldussüsteemist. 01.04.2010

Postmes, T., Tanis, M. & de Wit, B. 2001. Communication and Commitment in Organizations: A Social Identity Approach. Group Processes & Intergroup Relations, 4 (3), 227-246. Välja otsitud SAGE andmebaasist 10.04. 2010

Põhja Prefektuuri piirivalvebüroo põhimäärus, prefekti 01.01.2010 käskkiri nr 6.
Kättesaadav Põhja Prefektuuri dokumendihaldussüsteemist. 01.04.2010

Vabariigi Valitsuse seadus 13.12.1995, jõustunud 01.01.1996 – RT I 1995, 94, 1628 ... RT
I 2009, 49, 331

Vadi, M. 1996. Organisatsioonikäitumine. Tartu Ülikooli kirjastus

Valk, A. 2003. Organisatsioon ja juhtimine avalikus sektoris. Tallinn. Sisekaitseakadeemia

Valk, A. 2001. Juhtimise alused. Tallinn. Sisekaitseakadeemia

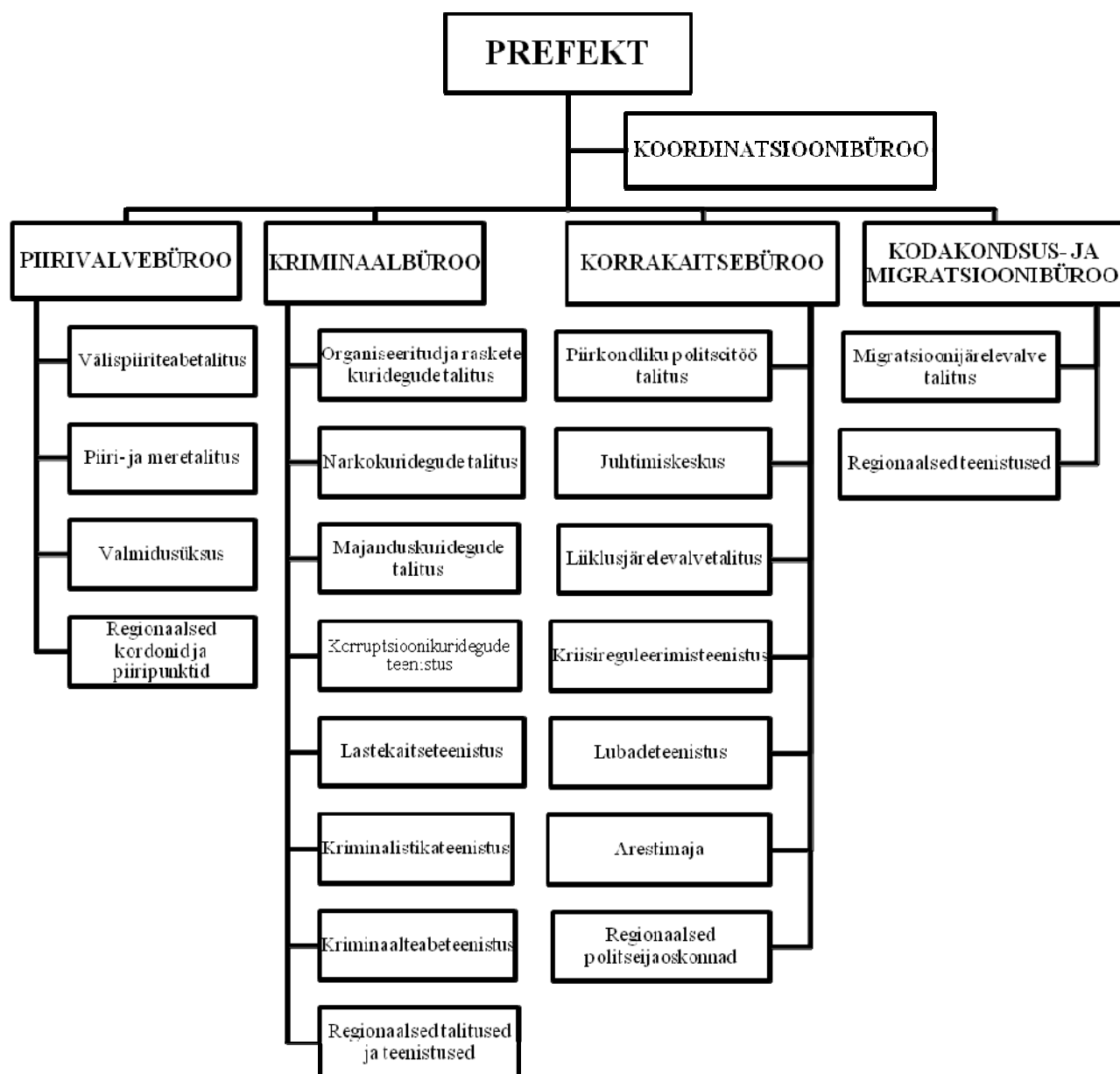
Võrk, P. 2003. Sisekommunikatsioon. Jälgima peaks kõiki kolme infoga seotud tegevust
<http://www.pwp.ee/artiklid/?id=12394> 10.05.2009

Üksvärav, R. 2004. Organisatsioon ja juhtimine. Kolmas, täiendatud trükk. Tallinna
Tehnikaülikooli Kirjastus

TABELITE JA JOONISTE LOETELU

Tabel 1. Politseiametnike jaotus kordonite ja ametikohtade lõikes.....	13
Tabel 2. Informatsiooni vajadused kordonite lõikes.....	16
Tabel 3. Küsitluses märgitud raskesti leitav informatsioon kordonites valdkonniti.....	17
Tabel. 4 Teenistusalase info allikad ning nende kasutamine.....	18
Tabel. 5 Teenistusalaste info allikad ning nende kasutamise soov tulevikus.....	20
Joonis 1. Teabe leviku vormid väikestes gruppides.....	7
Joonis 2. Küsitlusele vastanud ametikoha järgi.....	14
Joonis 3. Küsitlusele vastanud teenistusstaaži järgi.....	15
Joonis 4. Küsitlusele vastanute informatsiooni vajadused valdkonniti.....	16
Joonis 5. Millisest valdkonnast on raske informatsiooni hankida.....	17
Joonis 6. Siseveebi kasutamine informatsiooni allikana.....	19
Joonis 7. Väljastpoolt kordonit kolleegid informatsiooni allikatena.....	19
Joonis 8. Valmisolek kasutada siseveebi informatsiooni allikana tulevikus.....	21
Joonis 9. Valmisolek kasutada infostendi informatsiooni allikana.....	21
Joonis 10. Informatsiooni allikate usaldusväarsus.....	22
Joonis 11. Informatsiooni leviku kiirus ja õigeaegsus.....	23
Joonis 12. Rahulolu informatsiooni levikuga kordonis.....	23
Joonis 13. Muutused informatsiooni levikus.....	24
Joonis 14. Rahulolu allapoole suunatud informatsiooni levikuga.....	25
Joonis 15. Rahulolu ülespoole suunatud informatsiooni levikuga.....	25
Joonis 16. Rahulolu horisontaalse informatsiooni levikuga.....	26
Joonis 17. Rahulolu informatsiooni levikuga Põhja Prefektuuri kordonite vahel.....	27

LISA 1. PÕHJA PREFEKTUURI STRUKTUUR



LISA 2. LÕPUTÖÖ KÜSIMUSTIK

Hea kolleeg!

Käesoleva küsitluslehe eesmärgiks on uurida teenistusalase informatsiooni levikut Põhja Prefektuuri kordonite näitel. Küsitlusele vastamine on anonüümne ja võtab aega ca 15 minutit. Küsitluse läbiviija on politsei- ja piirivalvekolledži piirivalveteenistuse eriala IV kursuse üliõpilane Hannes Rookäär. Palun Teil täita alljärgnev infovajaduste ning informatsiooni leviku teemaline küsimustik.

1. Millisel ametikohal Te töötate?

- a. kordoni juht
- b. juhtivpiiriametnik/piiriametnik
- c. vanempiirivalvur
- d. piirivalvur
- e. noorempiirivalvur

2. Kui pikk on Teie teenistusstaaz?

- a. 0-5 aastat
- b. 5-10 aastat
- c. 10-20 aastat
- d. 20-.... aastat

3. Millist informatsiooni (millisest valdkonnast) Te vajate enim oma teenistusülesannete täitmiseks? (nt võltsingud/dokumendid, tööülesanded, seadusandlus, töökorraldus, üldised eesmärgid/strateegiad, juhendid jne)

- a.
- b.

c.

d.

e.

4. Millisest eelnimetatud valdkonnast on informatsiooni kõige raskem hankida?

a.

b.

c.

d.

e.

5. Milliseid kanaleid ja allikaid ning kui tihti Te kasutate teenistusalase informatsiooni hankimiseks? Märkige palun rist vastavasse lahtrisse.

	Üldse mitte	Väga harva	Mõnikord	Sageli	Väga sageli
Internet					
Koosolek/ õppepäev					
Kolleegid väljaspool kordonit					
Käskkirjad/dokumendid					
E-kiri					
Siseveeb/intranet					
Töökaaslased kordonis					
Infostend					
Vahetu juht/ülem					
Koolitustelt					
Mujalt (täpsusta)					

6. Milliseid kanaleid ja allikaid kasutades Te sooviksite edaspidi saada rohkem teenistusalast informatsiooni? Märkige palun rist vastavasse lahtrisse.

	Üldse mitte	Väga harva	Mõnikord	Sageli	Väga sageli
Internet					
Koosolek/ õppepäev					
Kolleegid väljaspool kordonit					
Käskkirjad/dokumendid					
E-kiri					
Siseveeb/intranet					
Töökaaslased kordonis					
Infostend					
Vahetu juht/ülem					
Koolitustelt					
Mujalt (täpsusta)					

7. Millised eelpool nimetatud allikatest on Teie arvates kõige usaldusväärsemad?

- a.
- b.
- c.
- d.
- e.

8. Millisest nimetatud teenistusalase informatsiooni allikast jõuab informatsioon Teieni kiirelt ning õigeaegselt?

- a.
- b.
- c.
- d.
- e.

9. Palun hinda teenistusalase informatsiooni levikut oma kordonis, 1-ei ole üldse rahul 2-ei ole rahul 3–enam-vähem 4–rahul 5-olen väga rahul

1 2 3 4 5

10. Kuidas on Sinu arvates teenistusalase informatsiooni levik viimastel aastatel muutunud, 1-ei ole muutunud 2-palju halvemaks 3-veidi halvemaks 4-veidi paremaks 5-palju paremaks

1 2 3 4 5

11. Kuidas olete rahul teenistusalase informatsiooni liikumisega juhtidelt alluvani, 1-ei ole üldse rahul 2-ei ole rahul 3–enam-vähem 4–rahul 5-olen väga rahul

1 2 3 4 5

12. Kuidas olete rahul informatsiooni liikumisega alluvatelt juhtideni, 1-ei ole üldse rahul 2-ei ole rahul 3–enam-vähem 4–rahul 5-olen väga rahul

1 2 3 4 5

13. Kuidas olete rahul informatsiooni liikumisega kolleegide vahel kordonis, 1-ei ole üldse rahul 2-ei ole rahul 3–enam-vähem 4–rahul 5-olen väga rahul

1 2 3 4 5

14. Kuidas olete rahul teenistusalase informatsiooni liikumisega Põhja Prefektuuri kordonite vahel, 1-ei ole üldse rahul 2-ei ole rahul 3–enam-vähem 4–rahul 5-olen väga rahul

1 2 3 4 5

Tänan!