

Sisekaitseakadeemia
politsei- ja piirivalvekolledži

Muraste kool

Kedi Kruusmägi

POLITSEIAMETNIKE ARENEMISE VÕIMALUSED
LÄÄNE PREFEKTUURI PIIRIVALVEBÜROOS

Lõputöö

Juhendaja:

Peep Jaagant; MA

Kaasjuhendaja:

Ulvi Piirilaht

Muraste 2010

ANNOTATSIOON

SISEKAITSEAKADEEMIA

Kolledž: SKA politsei- ja piirivalvekolledži Muraste kool	Kuu ja aasta: aprill 2010
Töö pealkiri: Politseiametnike arenemise võimalused Lääne Prefektuuri piirivalvebüroos	
Töö autor: Kedi Kruusmägi	Olen nõus oma lõputöö kättesaadavaks tegemisega elektroonilises keskkonnas. Allkiri:
<p>Lühikokkuvõte:</p> <p>Käesolev töö on kirjutatud teemal “Politseiametnike arenemise võimalused Lääne Prefektuuris piirivalvebüroos”. Töö on esitatud 52 leheküljel. Viidatud allikate nimekirja kuulub 26 allikat. Esitatud on 15 joonist, 2 tabelit ja 5 lisa. Lõputöö on kirjutatud eesti keeles ning resümee on esitatud inglise keeles.</p> <p>Lõputöö eesmärgiks on välja selgitada politseiametnike reaalsed arenemisvõimalused ja jõuda välja ettepanekuteni, kuidas parandada Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo ametnike arenemise võimalusi. Eesmärkide saavutamiseks uuriti personali arendamise üldiseid põhimõtteid ja õigusakte, viidi läbi ankeetküsitlus ja intervjuu.</p> <p>Töös on kasutatud andmekogumismeetodina kirjalikku küsitlust ja intervjuud. Küsitlus viidi läbi Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo erinevates struktuurüksustes: piirivalvebüroo talitustes, Kuressaare kordonis, Merevalvekeskuses ja intervjuu Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo juhi Jaak Haameriga. Küsitlus viidi läbi ajavahemikul 15.märtsist kuni 26. märtsini 2010. Elektrooniliselt vastas 14 ja paber kandjal 20 Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo politseiametnikku. Intervjuu viidi läbi Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo juhiga 29. märtsil 2010.</p> <p>Uurimustöö tulemusena esitas autor neli ettepanekut, mida uues organisatsioonis võiks arvesse võtta ja rakendada oma ametnike edasisel arendamisel.</p>	
Võtmesõnad: Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo, arendamise võimalused, karjäär, moraalsed põhimõtted, teenistusse võtmise nõuded, teenistusastmed, ametikohad, kutsekvalifikatsioon, täiendkoolitus, rotatsioon, arenguestlus.	
Keywords: West Prefecture Border Guard Office, development opportunities, career, moral principles, requirements for recruitment, service ranks, positions, vocational qualification, supplemental training, rotation, development conversation.	
Säilitamise koht: Sisekaitseakadeemia politsei- ja piirivalvekolledži Muraste kool	
Kaitsmisele lubatud	
Kolledži direktor:	Allkiri:
Vastab lõputöö nõuetele	
Juhendaja:	Allkiri:

SISUKORD

ANNOTATSIOON	2
SISUKORD	3
SISSEJUHATUS	5
1. ARENDAMINE JA KARJÄÄR	7
1.1. Personali arendamine	7
1.2. Karjääri olemus ja juhtimine	10
2. POLITSEIAMETNIKE KARJÄÄRISÜSTEEM POLITSEI- JA PIIRIVALVEAMETIS	17
2.1. Organisatsiooni sisenemine	17
2.2. Politseiametnike teenistusastmete ja ametikohtade süsteem	20
2.3. Kutsekvalifikatsiooni kutsestandardid	24
3. AMETNIKU ARENEMISVÕIMALUSED ENDISES LÄÄNE PIIRIVALVEPIIRKONNAS JA UUES LÄÄNE PREFEKTUURI PIIRIVALVEBÜROOS	26
3.1. Uurimuse eesmärk ja meetodid	26
3.2. Küsitluses osalenud politseiametnike vastajate iseloomustus	27
3.3. Uurimistulemuste analüüs	29
3.4. Intervjuu Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo juhti Jaak Haameriga	33
3.5. Ettepanekud	36
KOKKUVÕTE	38
SUMMARY	40
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU	41

TABELITE JA JOONISTE LOETELU	43
LISA 1. KARJÄÄRI ARENDAMISE PROGRAMM	44
LISA 2. KARJÄÄRIASTMED	45
LISA 3. KUTSESTANDARDID	46
LISA 4. KÜSITLUS LÄÄNE PREFEKTUURI PIIRIVALVEBÜROO POLITSEIMETNIKELE	48
LISA 5. INTERVJUU KÜSIMUSED LÄÄNE PREFEKTUURI PIIRIVALVEBÜROO JUHILE	52

SISSEJUHATUS

Politsei- ja Piirivalveameti loomisega on tegemist läbi aegade suurima riigivalitsemise süsteemi muutmisega Eesti Vabariigis. Politseinike ja piirivalvurite ühtne teenistusregulatsioon on väga võimsaks vahendiks rahvastiku struktuuris toimuvate muudatustega toimetulemiseks.

Iga politseiametnik vastutab oma arenguvajaduste sõnastamise ja eesmärgistamise, pädevuse säilitamise, enesetäiendamise ning õpitu töösserakendamise eest.

Uues ühendasutuses on iga sisejulgeoleku töötaja karjäärivõimalused senisest avaramad ning nende võimaluste ärakasutamine oleneb politseiametnikust endast. Seda eeldusel, et ametnikud on valmis pidevaks enesetäiendamiseks ning oma oskuste ja teadmiste arendamiseks.

Käesoleva töö ülesanneteks on välja tuua üldised karjääri arenemise põhimõtted, anda ülevaade uude ühendasutusse sisenemiseks vajalikest nõuetest ja välja selgitada, millised on praegu toimivad arenemisvõimalused. Samuti esitada nägemus võimalikest lahendustest politseiametnike arenemiseks ja karjääriks uues ühendasutuses. Ühendasutuses on praegu (06.04.2010 seisuga) ligikaudu 7000 ametikohta ja kogu organisatsiooni isikkoosseisu arenemisvõimaluste väljaselgitamine ja analüüsimine käesoleva töö raames on praktiliselt võimatu ja ei olnudki käesoleva töö eesmärgiks. Sellest lähtuvalt tugines autor oma töös Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo politseiametnike arvamustele.¹

Töö I ja II osas on käsitletud teoreetilisi teadusallikaid ja töö III empiirilises osas on uurimismeetodiks valitud ankeetküsitlus ja intervjuerimine ning nende tulemuste analüüs.

Töös püstitatud eesmärgi saavutamiseks töötas autor läbi mitmeid seadusi (Avaliku teenistuse seadus, Politsei- ja Piirivalve seadus, Kutseseadus), personali juhtimist, arengut ning karjääri planeerimist käsitlevaid käsiraamatuid. Samuti viis autor läbi

¹ Politsei- ja Piirivalveamet, „Politsei- ja Piirivalveamet“ (2010), <<http://www.politsei.ee/et/organisatsioon/politsei-ja-piirivalveamet/>> (05.04.2010).

ankeetküsitluse Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo erinevates struktuuriüksustes: piirivalvebüroo talitustes, Kuressaare kordonis, Merevalvekeskuses ja teostas intervjuerimise piirivalvebüroo juhiga.

Töö esimeses osas autor vaatab lähemalt personali arendamise üldisi põhimõtteid, karjääri olemust ja juhtimist teoorias ning annab neist lühikese ülevaate.

Töö teises osas autor käsitleb organisatsiooni karjäärisüsteemi. Peatub täpsemalt organisatsiooni sisenemiseks vajalikel nõuetel, politseiametnike teenistusastmete ja ametikohtade süsteemil ning kutsekvalifikatsiooni kutsestandartidel.

Töö kolmanda osa peaesmärgiks on välja selgitada politseiametnike reaalsed arenemisvõimalused praegusel hetkel. Oluline on saada vastus küsimusele, kas politseiametnikud on teadlikud kõikidest arenemist soodustavatest teguritest ja karjääri võimalustest? Kas nad soovivad end uues ühendasutuses maksimaalselt panustada ja kasutada kõiki võimalusi eneseharimiseks ning karjääriks. Selles osas läbiviidud uurimus ankeetküsitluse näol andis ülevaate politseiametnike endi nägemusest nii oma arenemisvõimaluste kui võimaliku karjääri osas. Teiseks eesmärgiks on välja tuua piirivalvebüroo juhi hinnang praegu toimivale arenemisvõimalustele.

Ankeetküsitluse vastuste analüüs koos intervjuust selgunud seisukohaga annab vastuse ühele olulisele küsimusele, millised on politseiametnike arenemisvõimalused Lääne Prefektuuri piirivalvebüros.

Lõputöö teema valiku põhjustas autori soov tulevikus Lääne Prefektuuri teenistusse asudes teada, millised arenemise ja karjäärivõimalused teda ees ootavad.

1. ARENDAMINE JA KARJÄÄR

1.1. Personali arendamine

Personali arendamise alla kuulub organisatsioonile vajalike töötajate ettevalmistamine, nende teadmiste ja oskuste arendamine ja karjääri juhtimine. See eeldab töötajate arengut soodustavate töösuhete ja –protsesside kujundamist, organisatsiooni kultuuri arendamist ja eestvedamist.²

Tänapäeva kiiresti arenevas turumajanduslikus ühiskonnas, kus töösuhted on muutumas lühiajalisemaks ja ebakindlamaks ning tööpuudus kasvab, nõuab tööturul konkurentsivõimelisena püsimine inimeselt uusi oskusi, hoiakuid ja väärtussüsteeme.³

Arendamisega seotud organisatsioonides on töötajate voolavus madalam ja arendamise kaudu saab organisatsioon sisendada oma töötajatele organisatsiooni põhiväärtusi ning muid tõekspidamisi, et sel teel töötajaid kokkukuuluvustunde kaudu veel tihedamini organisatsiooni külge liita. Samuti tunnetavad töötajad, et nende eest hoolitsetakse ja nende tuleviku pärast tuntakse muret. Selline lähenemisviis paneb töötajaid oma tulevikuplaane konkreetse organisatsiooniga siduma.

Personali arendamise eesmärkideks on:

- 1) töötajate teadmiste ja oskuste tõstmine ja laiendamine;
- 2) töötajate arendamine ja motiveerimine;
- 3) töötajate töörahuolu ja eneseteostuse tagamine;
- 4) töötajate töötõhususe ja konkurentsivõime tõstmine;
- 5) töötajate universaalsuse ja kohanemisvõime suurendamine;
- 6) töötajate karjääri planeerimine ja juhtimine;
- 7) organisatsiooni kohanemisvõime suurendamine.⁴

² Kulno Türk, *Personali juhtimine ja eestvedamine*, (Tartu Ülikooli Kirjastus, 1999) lk 186.

³ Virve Kinkar, *Teste karjäärinõustamisest*, (Sihtasutus Eesti Kutsehariduse Reform, 2001) lk 130.

Edasi arendamiseks ja uute kogemuste saamiseks tuleb vastu võtta uusi väljakutseid. Väga mugavas keskkonnas töötamine võib muuta inimese liialt mugavaks. Ollakse rahul kujunenud olukorraga ning edasiliikumist ei peeta vajalikuks. Et taolist olukorda vältida, tulekski oskuslikult pakkuda inimesele uusi väljakutseid.⁵

Hästi toimivas organisatsioonis:

- 1) on koostatud ja järgitakse töötajate karjääri planeerimise tegevuskava;
- 2) korraldatakse hindamis- ja arenguveestlusi;
- 3) tehakse sisekoolitusi;
- 4) suunatakse töötajaid sise- ja väliskoolitustele ning jätkatakse koolitust organisatsioonis;
- 5) suunatakse töötajaid osalema erinevates projektides;
- 6) suunatakse töötajaid esinema seminaridel ja konverentsidel;
- 7) jagavad töötajad oma oskusi ja teadmisi kolleegidega.⁶

Personali kujundamine eeldab töötajate kohendamist organisatsiooniga, millele aitab kaasa töötajate arendamine ja koolitamine. Personali kujundamise meetoditeks on ostumeetod, kohandamise meetod ja arendamise meetod.

Ostumeetodi rakendamisel personaliarendamist ei toimu ning uue tööga tekkimisel palkab ettevõtte vajalike teadmiste ja oskustega töötaja tööturult. Töötaja mittedobivuse korral ta vallandatakse ja arendatakse uue ja sobivama töötajaga.⁷

Kohanemismeetodi rakendamisel on personali arendamine väga piisatud ja seda tehakse vaid tungiva vajaduse korral. Organisatsioon palkab peamiselt analoogsel töökohal töötanud inimesi ja kujundab neist nõutava kvalifikatsiooniga personali. Organisatsioonid tuginevad personali kujundamisel valdavalt vaid organisatsioonivälistele allikatele, eelistades nn, valmis materjali poolfabrikaatidele.⁸

⁴ Türk, *Personali juhtimine ja eestvedamine*, ibid, lk 186.

⁵ Kristi Malmberg, *Tahte tekitajad. Kuidas luua motiveerivat töökeskkonda?* (Tallinn: Äripäeva Kirjastuse AS, 2005) lk 57-58.

⁶ Äripäev, *Arenduskäsiraamat*, (Tallinn, AS Äripäev, 2007) ptk 6.

⁷ Kulno Türk, *Personali juhtimine ja eestvedamine*, (Tartu Ülikooli Kirjastus, 1999) lk 187.

⁸ Türk, *Personali juhtimine ja eestvedamine*, ibid, lk 187.

Arendamismeetodi rakendamisel tegeldakse aktiivselt personali arendamisega, kujundades personali eelkõige noortest. Peatähelepanu pööratakse arenguvõimeliste töötajate kujundamisele ja arendamisele ning nende karjääri juhtimisele. Nii loob organisatsioon endale kõrge kvalifikatsiooni ja loomevõimega lojaalse põhipersonali, kust on võimalik saada järelkasvu vastutusrikastele ametikohtadele.⁹

Personali koolitus on töötajate plaanipärase ettevalmistamise ja arendamise süsteem, mille käigus täiendatakse töötajate teadmisi ja praktilisi oskusi. Koolitus on vajalik ühelt poolt töötajate võimete arendamiseks ja nende oskuste suurendamiseks ning teiselt poolt järelkasvu kujundamiseks vastutusrikastele töökohtadele organisatsioonis.¹⁰

Personali koolituse eesmärgiks on eelkõige organisatsiooni eesmärkide ja sihtide saavutamise teotamine, rahuldades samal ajal töötaja individuaalseid arenguvajadusi. Õppimiseks on vaja isiklikku motivatsiooni, initsiatiivi ja pühendumist.

Personali koolitus võimaldab tõsta töötajate kvalifikatsiooni ja tagada järelkasvu organisatsiooni võtmekohtadele, tekitades sellega konkurentsi töötajate vahel. See võimaldab muuta organisatsiooni ka paindlikumaks ja oludekindlamaks ning leida kiiresti arendajaid lahkuvatele töötajatele või täita uusi loodavaid töökohti oma inimestega, pakkudes sellega neile arenguvõimalusi.¹¹

Üldarendavad koolitused on olulised juhul, kui organisatsioon vajab töötajate motivatsiooni ja lojaalsuse tõstmist. Siia alla kuuluvad meeskonnatöö- ja seikluskoolitused, suhtlemiskoolitused, enesearenguprogrammid. Siia võib näiteks kuuluda ka otseste tööülesannetega mitte seotud keeleõpe.¹²

Koolituse eesmärgid on väga erinevad, mistõttu ka rakendatavad koolitusvormid võivad olla erinevad. Koolitus võib olla üldine või konkreetne, organisatsiooni- või ametikeskne, teadmiste- või oskustekeskne jt.¹³

Politsei- ja piirivalvekolledžile loodi uus ühine baashariduse õppekava, mis on Sisekaitseakadeemias ettevalmistamisel ning esimesed sisseastujad võetakse selle alusel õppima 2010. aasta sügisest. Uus haridusmudel on kolmeastmeline. Esmalt läbitakse kutseõpe, mis esialgsete kavade kohaselt vältab kaks aastat ning koosneb erinevatest

⁹ Türk, *Personali juhtimine ja eestvedamine*, ibid, lk 187.

¹⁰ Türk, *Personali juhtimine ja eestvedamine*, ibid, lk 189.

¹¹ Türk, *Personali juhtimine ja eestvedamine*, ibid, lk 189.

¹² Jaana Pedras, Anneli Liivamägi ja Riina Varts, *Personalijuhtimise käsiraamat* (Tallinn: Kirjastus Pegasus, 2007) lk 206.

¹³ Türk, *Personali juhtimine ja eestvedamine*, sopra nota 7, lk 190.

õppemoodulitest. Seejärel alustab kutsehariduse lõpetanu näiteks piirivalvuri või korrakaitsetööd, suunatakse ta vastava personalivajaduse olemasolul täiendkoolitusse või rakenduskõrgharidust omandama. Rakenduskõrgharidus on eelduseks kriminaalpolitseiniku ja ka juhi ametikohale asumiseks ning selle omandamiseks tuleks esialgsete plaanide kohaselt samuti läbida kaheaastane kõrgharidusõpe. Kolmas hariduse aste on magistritase, mis on nõutav tippjuhi kohale asumiseks¹⁴.

1.2. Karjääri olemus ja juhtimine

Karjäär on individuaalselt tajutud suhtumiste ja käitumiste järgnevus, mis tuleneb inimese tööalastest kogemustest ja tegevusest. Karjäär on eelkõige inimese tööalaste positsioonide vahetus ühiskonnas ehk töökohtade jada. Karjääri juhtimine on indiviidide ettevalmistamine karjääriks ja selle plaanipärane korraldamine organisatsioonis.¹⁵

Karjäär eeldab indiviidi edukat professionaalset tegevust, mis tagab tema võimete rakendamise ja eneseteostuse. Karjäär võib olla organisatsioonisisene, organisatsioonide vaheline või mõlema omavaheline kombinatsioon.¹⁶

Karjääri eesmärgid võivad inimestel olla väga erinevad. Osad töötajaid soovib saada vastutusrikkamat ja positsioonikamat töökohta, osa kindlustunnet ja rahulikumat elu, osa materiaalselt heaolu, osa soovib oma võimeid ja oskusi maksimaalselt rakendada, osa iseseisvust, osa loomingulist tööd jne. Karjääri eesmärgiks võib olla ka kohusetunne inimeste, organisatsiooni ja ühiskonna ees.¹⁷

Karjääri ei pea kaasnema alati edutamine, kuid kaasneb alati mingi eriline sündmus, mis muudab tuntavalt inimese senist tööd. Karjääri võib teha ka töötades ühel ja samal töökohal, mil töökoha nimetus jääb endiseks, aga muutuvad oluliselt töötaja kohustused, õigused ja vastutus ning tema osalus organisatsiooni juhtimises.¹⁸

Karjääri planeerimine on protsess, mille käigus fikseeritakse töökohad ning nende vahelised seosed ja peamised tööalased liikumise teed organisatsioonis. Karjääri planeerimine seisneb töötajate organisatsioonisisese liikumise teadlikus kujundamises

¹⁴ Raivo Küüt, "Hea tulevane kolleeg!", (2010), <<http://www.sisekaitse.ee/politsei-ja-piirivalvekolledz/kolledzist/tutvustus>> (28.03.2010).

¹⁵ Türk, *Personali juhtimine ja eestvedamine*, ibid, lk 198.

¹⁶ Türk, *Personali juhtimine ja eestvedamine*, ibid, lk 198.

¹⁷ Türk, *Personali juhtimine ja eestvedamine*, ibid, lk 198.

¹⁸ Türk, *Personali juhtimine ja eestvedamine*, ibid, lk 199.

ning selleks plaani koostamises, kus fikseeritakse ühel poolt töökohtadevahelised seosed ja teiselt poolt töötajate potentsiaalne karjäärilane liikumine tulevikus.¹⁹

Ettevõtte on karjääri planeerimisel töötaja partner. Ettevõtte tulevikuline seisund on väljendatud strateegilises arengukavas, mis avab eesmärgid, liikumissuundi ning arenguvajadusi. Ettevõtte vajab inimesi ja inimesed vajavad ettevõtet oma vajaduste ja soovide rahuldamiseks ning eesmärkide saavutamiseks. Sel pinnal tekib ühiste huvide osa, mida aitab laiendada karjääri juhtimise korraldus ettevõttes.²⁰

Karjääri planeerimise eesmärgiks on töötajate ettevalmistamine konkreetsele ametikohale ja/või võimalike ametikohtade kindlaksmääramine organisatsioonis ning selle kaudu personalivajaduste kindlustamine pikas perspektiivis. Karjääri planeerimise ja arendamise eest vastutab töötaja ise.

Karjääri planeerimine tagab ülevaate organisatsiooni personalivajadustest, informeerib organisatsiooni ja töötajaid võimalikest karjääriteedest ning seob indiviidide arendamisprogrammid organisatsiooni vajadustega.²¹

Varasematel aegadel otsustas töötaja karjääri üle organisatsioon, suunates teda sinna, kuhu parajasti vaja oli, ilma tema arvamust märkimisväärselt arvestamata. Kui üleviimisega kaasnes vastutuse ja töötasu suurenemine, oli tegemist edutamisega ning töötaja edukust hinnatigi selliste üleviimiste arvu järgi.²²

Tänapäeval on hakatud rohkem tegelema töökoha ja inimese omavahelise kokkusobimisega ning sellega seoses tuntakse rohkem huvi ka iga töötaja vajaduste, huvide ja eelistuste vastu. On hakatud aktsepteerima ka fakti, et edukas on võimalik olla tippu jõudmata ja et kõik inimesed ei olegi tingimata edutamisest huvitatud.²³

Suhtumine karjääri on muutunud. Karjäär ei ole enam:

- 1) kõrgemal positsioonil olevate töötajate privileeg, vaid igaühel on karjäär;
- 2) ainult liikumine ametiredelil ülespoole, vaid liikumine teisele ametikohale samal tasapinnal on samuti karjäär;
- 3) ainult meeste pärusmaa, vaid üha enam naisi õpib ärikoolides ja töötab tippjuhtidena;

¹⁹ Türk, *Personali juhtimine ja eestvedamine*, ibid, lk 199.

²⁰ Äripäev, *Personali juhtimise käsiraamat*, (Tallinn, AS Äripäev, 1999) ptk 6.7.

²¹ Tiina Saar, *Kuidas võita maailma parim töökoht*, (Tallinn: Eesti Ekspressi Kirjastuse AS, 2005) lk 200.

²² Ruth Alas, *Personali juhtimine*, (Tallinn: Kirjastus Külim, 2005) lk 109.

²³ Alas, *Personali juhtimine*, ibid, lk 109.

- 4) karjääri planeerimine ei ole enam ainult organisatsiooni ülesandeks, vaid töötajad soovivad ise oma karjääri planeerimisel aktiivselt kaasa rääkida;
- 5) juhtide ootused karjääri osas on elu jooksul muutuvad – mis on väljakutsuv ja huvitav 25-aastasele, ei pruugi omada enam sama tähendust 45-aastasele.²⁴

Organisatsioon saab töötajale välja pakkuda karjääri plaanimise programme, et aidata oma vajadusi, eesmärki ja võimeid organisatsiooni nõudmiste ja tulevikuplaanidega seostada.²⁵

Mitmesuguseid karjääri arendamise programme on loetletud karjääri arendamise programmis²⁶ (vt lisa 1).

Mentorluse käigus kogenumad töötajad abistavad, toetavad ja julgustavad vähem kogunud töötajaid, õpetades neile töös vajalikke oskusi ning aidates välja arendada vajalikke kontakte võrgustikku. See meetod töötab ainult juhul, kui mentor tõepoolest soovib oma ülesannet täita. Enamik firmasid kasutab mõnda karjääri konsulteerimise meetodit. Karjääri konsulteerimine võib toimuda igapäevase ülemuse ja alluva vahelise vestluse käigus, kuid sageli kasutatakse ka spetsiaalseid meetodeid. Konsulteerimine võib toimuda tööle võtu intervjuu või tulemusvestluse raames. Võib kasutada spetsiaalset psühholoogilist hindamist, mille käigus abistatakse töötajat tema testitulemuste interpreteerimise ja nende põhjal järelduste tegemisel.²⁷

Karjäärirtee kujutab endast ametikohtade järgnevuse plaani uutele ja kõrge potentsiaaliga töötajatele. Mõnes organisatsioonis on loodud spetsiaalne komisjon juhtide tugevuste ja nõrkuste hindamiseks, et koostada igale juhile järgneva viie aasta karjääriplaan. Personali järgnevuse planeerimine seisneb edutamiste plaanimises ja asendamiste kaardi koostamises. Juhtkonna järgnevuse plaan on selline firma struktuur, kus on määratud iga juhi võimalikud asendajad või järglased. Selle plaani abil saab andmeid pensionile siirdujate ja firmast lahkujate tulevaste asendajate kohta.²⁸

Karjäärialased infosüsteemid abistavad töötajaid individuaalsete karjääriride planeerimisel, pakkudes täiendavat infot. Töötajaid saab abistada ka vabade töökohtade väljakuulutamise süsteemi väljatöötamise ja käivitamisega firma sees, et tagada kõigile

²⁴ Alas, *Personalijuhtimine*, ibid, lk 109-110.

²⁵ Alas, *Personalijuhtimine*, ibid, lk 110.

²⁶ Alas, *Personalijuhtimine*, ibid, lk 111

²⁷ Alas, *Personalijuhtimine*, ibid, lk 111

²⁸ Alas, *Personalijuhtimine*, ibid, lk 112

kandideerimiseks võrdsed võimalused. Juhtimise arendamine seisneb efektiivseks juhtimiseks vajalike hoiakute, oskuste ja teadmiste arendamises. Treeningu käigus arendatakse ka tehnilisi oskusi. Selleks otstarbeks on internatuuri programmid ja treening majasisese juhendamiseks. Programmid spetsiaalsetele gruppidele kujutavad endast pensionile minejate konsulteerimist, naiste ja vähemuste karjääri konsulteerimist, kursusi karjääri keskastmes olevatele juhtidele jm.²⁹

Karjääriastmed on töötajate professionaalse tegevuse tüüpilised põhiolukorrad, mis olenevad eelkõige töötajate vanusest, staažist ja tööalasest potentsiaalst. Kuna aja jooksul inimeste karjääriga seonduvad vajadused ja huvid muutuvad, on karjäär dünaamiline protsess. Karjääri võib seetõttu jagada astmeteks, mille läbivad kõik inimesed, sõltumata sellest, millist tööd nad teevad.³⁰ Karjääriastmed on loetletud³¹ (vt lisa 2).

Noore inimese organisatsiooni tulekuga võib kaasneda reaalsuse šokk. See on tingitud kõrgetest ootustest, mis noortel on ja mis reaalse eluga kokku puutudes purunevad, kuna töö osutub oodatust rutiinsemaks. Varase karjääri staadiumis tuleb täita kaks põhilist ülesannet: kohaneda täiskasvanute maailmaga ja saavutada valitud valdkonnas edu. Karjääri keskmise astme algus seostub elustiili ümberhindamisega ja hinnangu andmisega püstitatud eesmärkide saavutamisele. Vastavalt hindamise tulemustele toimub siis täiendavate eesmärkide seadmine. Tuleb kohaneda sellega, et karjääri joon ei lähe enam järsult üles, vaid muutub horisontaalseks. Hilise karjääri kohta on tehtud kõige vähem uurimusi. Selle perioodi raskusest võib üle saada hoiakuid muutes. Näiteks võib võtta pensionile minekut kui võimalust hakata tegelema asjadega, mille jaoks varem aega ei olnud.³²

Karjäärieesmärkidele oleks targem mõelda nii: mida ma tahaksin vanana tunda ja mõelda, et mu elus oleks juhtunud. Mida tahaksin järeltulevatele põlvedele jutustada. Võimalusi oma eluteel liikuda ja rahuldustpakkuvat karjääri teha oma väga mitmeid.³³

Vertikaalne karjäär on karjääristiil, kus otsustatakse end madalamalt ametikohalt töötada aste-astmelt tippu. Alustatakse kas madalamalt ametikohalt või õpipoisina ja arenetakse samm-sammult üha kõrgemate ametipositsioonide suunas. Nii, et tekib

²⁹ Alas, *Personalijuhtimine*, ibid, lk 112.

³⁰ Alas, *Personalijuhtimine*, ibid, lk 114.

³¹ Alas, *Personalijuhtimine*, ibid, lk 114.

³² Alas, *Personalijuhtimine*, ibid, lk 114.

³³ Saar, *Tee unistuste töökohani*, ibid, lk 126.

arusaam kogu valdkonnast tervikuna. Seda peetakse elementaarseks, et ka juht, kes ettevõttesse tööle asub, eelnevalt kõikides tööastmetes töötab, sest ainult nii saab ta teada, millist ettevõtet juhib. Juhiks sündida pole võimalik. Kuigi ülikoolid koolitavad nime poolest ärijuhte, saadakse liidriks ikkagi isiklike kogemuste ja õppetundide kaudu.³⁴ Klassikaline viga, mida vertikaalse karjääri puhul tehakse, seisneb selles, et firma parim spetsialist ülendatakse juhiks. Arvates muidugi, et see tasemel spetsialisti motiveerib ning küllap ta oma asjatundlikkuses teisigi innustab, kuid sageli on spetsialist väga hea spetsialist, kellel juhtimiseks vajalikud oskused puuduvad.³⁵

Tegelikult ei ole vertikaalse karjääri väljundiks tingimata juhtimine, vaid üha suurenev vastutus, suuremad mahud ja laiem ampluaa. Kui on soov vertikaalse karjääriga algust teha, tuleks alustada algusest – madalamalt positsioonilt. Häid pakkumisi toob see, kui näidata välja entusiasmi, olla kaasamõtlev ja valdkonna arendaja rollis.³⁶

Horisontaalne karjäär tähendab liikumist valdkonnast valdkonda otseselt ametikohal tõusmata. Areng ja liikumine toimuvad uute oskuste, teadmiste hankimise kaudu ja teistsuguseid ülesandeid lahendades. Enamasti on karjäärialane liikumine seotud ka lisamotivatsiooniga, saada midagi veel lisaks uutele kogemustele. Näiteks tõstab uus töökoht endisest paindlikumat tööaega, mis on paljude jaoks oluline motivaator. Samuti võib mõne jaoks olla tähtis argument töötamine inimestega, või siis vastupidi, toimetada teistest sõltumatult. Rohkem reisimist, parem asukoht, mõnusam meeskond, suurem sissetulek, rohkem koolitusi, komanderingud, rahvusvahelisus ja keeleoskuse praktiseerimise võimalused, need kõik on võimalikud sihid, mille poole liikuda karjääris. Horisontaalne karjäär on turvaline just seetõttu, et ei nõua täielikku ümberõpet, samas toob kaasa piisavalt arengut.³⁷

Ametikohasisene karjäär on üks hinnatumaid karjääriliikumisi, kus otsustatakse saada oma eriala eluaegseks üliõpilaseks. Ehk absoluutseks asjatundjaks oma alal. See tähendab pidevat juurde õppimist, silmaringi avardamist, enda proovile panekut ja alati pisut rohkem panustamist, kui meilt oodatakse. Tulemuseks on see, et ametikoha piirid laienevad ja tuleb üha uusi pakkumisi. Näiteks pakutakse võimalust koolitada oma alal,

³⁴ Saar, *Tee unistuste töökohani*, ibid, lk 129.

³⁵ Tiina Saar, *Karjääri keerdtrepp. Kuidas luua endale meelepärast tööelu?* (Tallinn: Äripäeva Kirjastuse AS, 2006) lk 154.

³⁶ Saar, *Tee unistuste töökohani*, sopra nota 36, lk 131.

³⁷ Saar, *Tee unistuste töökohani*, ibid, lk 136-137.

esindada firmat messidel ja teabepäevadel, olla mentoriks, osaleda töögruppides, kirjutada nõuandeid, teha ettepanekuid konverentsidele jne.³⁸

Ametikohasisese karjääri puhul innustab meid üha kasvav teadlikkus ja see, et meid tunnustatakse eksperdina oma alal. Mõnikord tekib ka asendamatus tunne ja see võib olla nii magus kui ka koormav. Igal juhul seotakse suure vastutusega ühiskonnas. Ja sageli võtavad ka eksperdid oma valdkonna arengu teemadel avalikkuse ees sõna, nagu näiteks sotsiaalteadlane Marju Lauristin või meestearst Margus Punab. Ametikohasisest karjääri väärtustavad inimesed on pühendunud ja oma ala pioneeridena ka innovaatorid, kes valdkonnas elu edasi viivad. Tänu neile tuleb juurde uut infot ja piirid laienevad, sest neil on suur kirg oma eriala vastu. Nad lihvivad oma oskusi ameti sees nagu teemati. Kui näiteks vaadata kutsestandardeid, siis seal on paljudel erialadel loodud tasemed. Just pideva tasemetõstmisega sarnaneb ka ametikohane karjäär.³⁹

Kannapööretega karjääriks võib pidada kõiki neid juhtumeid, kus inimene on oma alal tegija, kuid siis mingil põhjusel küllastub ja otsustab, et aitab. Õpib midagi sootuks muud, hakkab vabakutseliseks või ettevõtjaks ning realiseerib oma unistused. Ta näitab end hoopis teises valguses ja tõestab end hoopis teisel elualal, kui oleme harjunud teda nägema.⁴⁰

See, kuhu poole kannapööre tehakse, on enamasti seotud kas hobide, lapsepõlveunistuste või mõne uue armastusega. Kannapöördeid tegevaid inimesi juhib kirg, soov midagi ära teha ja väga hästi teha. See on suurel määral ka iseenda kokkuvõtmine ja riskide ületamine. See omakorda toob kaasa ka suure isiksusliku arengu ja sestap löövad need inimesed enamasti särama.⁴¹

Kaleidoskoopkarjääri saab aga siis, kui me ei vali ühte ja kindlat tööala. Kui energia jagub eri asjadele ja need on ühteaegu nii töö kui hobide eest. Mõnel eluhetkel on üks rohkem esikohal, siis jälle teine. Just nii, nagu vaataks kaleidoskoobist värvilistest klaasikildudest pilti ja siis vahvat mänguasja käes pisut keerates muutub ka silmale avaram pilt. Värvilised killud on nüüd uue mustri moodustanud.⁴²

³⁸ Saar, *Tee unistuste töökohani*, ibid, lk 143.

³⁹ Saar, *Tee unistuste töökohani*, ibid, lk 144.

⁴⁰ Tiina Saar, *Karjääri keerdtrepp. Kuidas luua endale meelepärast tööelu?* (Tallinn: Äripäeva Kirjastuse AS, 2006) lk 155.

⁴¹ Tiina Saar, *Tee unistuste töökohani*, (Tallinn: Eesti Ekspressi Kirjastuse AS, 2009) lk 155.

⁴² Saar, *Tee unistuste töökohani*, ibid, lk 161.

Kaleidoskoopkarjääri ajastu algab koos paindliku tööaja ja kaugtöösuhtega. Kui ühiskond on kiire muutumises, siis on väga riskantne kogu tööelu ühele kaardile panna. Eriti just väiksemates piirkondades, kus mõnest tööandjast sõltubki kogu piirkonna tööhõive. Kui varem peeti halvaks tavaks, et tööotsija samal ajal ka mõnda oma firmat peab, siis nüüd on see muutunud igati vastuvõetavaks. Mõnele küünilisemale tööandjale võib veel valmistada peavalu, et kas töötaja ikka tööajal tegeleb tööga või prindib salaja suviseid laadaplaane välja, kuhu mett müüma minna. Enamasti siiski suhtutakse sellesse positiivselt, kui inimene suhtub oma ellu ettevõtjalikult. Kaleidoskoopkarjäär eeldab suurt silmaringi ja huvi mitmete alade vastu. Valmis tuleb olla selleks, et iga päev on erinev ja toob kaasa uusi kogemusi ning õppimist.⁴³

⁴³ Saar, *Tee unistuste töökohani*, ibid, lk 162.

2. POLITSEIAMETNIKE KARJÄÄRISÜSTEEM POLITSEI- JA PIIRIVALVEAMETIS

2.1. Organisatsiooni sisenemine

Avalikus teenistuses töötav politseiametnik peab olema usaldusväärne, asjatundlik ja pühendunud. Avaliku võimu teostamine eeldab ühiskonna usaldust ametnike suhtes, ametnikelt seaduspärasest ja eetilist käitumist ning tegutsemist avalikes huvides.⁴⁴

Enne organisatsiooni sisenemist tuleks endale kindlasti selgeks teha avaliku võimu teostajatelt nõutavate väärtuste ja põhimõtete kogum. Avalikele teenistujatele esitatavad põhimõtted on kõige üldisemalt kajastatud avaliku teenistuse eetikakoodeksis, mis on välja toodud avaliku teenistuse seaduses⁴⁵.

Politseiametnikuna võib teenistusse võtta 19-aastaseks saanud vähemalt keskharidusega täielikult teovõimeline Eesti kodaniku, kes valdab eesti keelt seadusega või seaduse alusel antud õigusaktiga kehtestatud ulatuses ning vastab politseiametniku tervise- ja kutsesobivusnõuetele.⁴⁶

Politseiametnik peab vastama politseiametniku kutsesobivusnõuetele, sealhulgas kehalise ettevalmistuse ja haridusnõuetele.⁴⁷

Teenistusse ei võeta isikut:

- 1) keda on karistatud tahtlikult toimepandud kuriteo eest, olenemata karistusandmete kustutamisest;
- 2) kes on kandnud vabadusekaotuslikku karistust, olenemata karistusandmete kustutamisest;
- 3) kes on kriminaalmenetluses kahtlustatav või süüdistatav;

⁴⁴ Avalik teenistus, „Avaliku teenistuse eetika“, < www.avalikteenistus.ee/?id=10300 > (22.02.2010).

⁴⁵ Avaliku teenistuse seadus, 25.01.1995, jõustunud 1.01.1996 - RT I 1995, 16, 228 ... RT I 2009, 62, 405, lisa 1.

⁴⁶ Politsei ja piirivalve seadus, 6.05.2009, jõustunud 1.01.2010, osaliselt 1.01.2012 – RT I 2009, 26, 159 ... RT I 2009, 62, 405, § 38.

⁴⁷ Politsei ja piirivalve seadus, *ibid*, §39.

- 4) kes on distsiplinaarsüüteo toimepanemise eest avalikust teenistusest vabastatud ja teenistusest vabastamisest on möödas vähem kui aasta;
- 5) kes saab pensioni, töötasu või muud regulaarset tasu riigilt, mis ei ole Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriik või Šveitsi Konföderatsioon või mis ei kuulu Põhja-Atlandi lepingu Organisatsiooni;
- 6) keda on karistatud süüteo eest, millel on korruptsioonivastases seaduses toodud korruptiivse teo tunnused;
- 7) kes on piiratud teovõimega;
- 8) kelle terviseseisund ei vasta politsei ja piirivalveseaduse alusel kehtestatud nõuetele;
- 9) kes esitas isikuankeedis teadlikult valeandmeid või varjas olulist informatsiooni.⁴⁸

Politseiteenistusse võib võtta isiku, kellel on vähemalt keskharidus ja kes on lõpetanud kutseõppe keskhariduse baasil politsei või piirivalve erialal või kellel on kõrgharidus politsei või piirivalve erialal (edasipidi politseiharidus).⁴⁹

Politseihariduse nõuet ei kohaldata määratud ajaks, kuid mitte kauemaks, kui käesoleva töö punkt 1.4 nimetatud erialase täiendusõppe läbimiseks ettenähtud ajaks politseiteenistusse võetavale isikule:

- 1) kellel on muu haridus;
- 2) kes võetakse politseiametniku ametikohale, mille põhiülesanne on jälitustegevus;
- 3) kes võetakse ametikohale, mille kutsekvalifikatsiooninõuded näevad ette muu kui politseihariduse nõude.⁵⁰

Kõrgharidus peab olema isikul, kes nimetatakse politseiametniku ametikohale, mille kutsekvalifikatsiooninõuded näevad ette kõrghariduse nõude ja Politsei- ja

⁴⁸ Politsei ja piirivalve seadus, ibid, §40.

⁴⁹ Politseiametniku ning Politsei- ja Piirivalveameti kõrgema ametniku kutsesobivusnõuded, sh haridusnõuded ning nende kontrollimise tingimused ja kord. Siseministri 14. detsembri 2009.a määrus nr 66 – SIM, RTL, 23.12.2009, 95, 1401, §2 lg1.

⁵⁰ Politseiametniku ning Politsei- ja Piirivalveameti kõrgema ametniku kutsesobivusnõuded, sh haridusnõuded ning nende kontrollimise tingimused ja kord, ibid, §2 lg 2

Piirivalveameti juhi ametikohale politseiteenistuses või Politsei- ja Piirivalveameti kõrgema ametniku ametikohale.⁵¹

Politsei- ja Piirivalveameti peadirektor, Kaitsepolitseiameti peadirektor, Politsei- ja Piirivalveameti ning Kaitsepolitseiameti peadirektori asetäitja ja prefekt peavad omama magistrikraadi või sellega võrdsustatud kutsekvalifikatsiooni.⁵²

Politseiametniku ametikohale nimetatud isik, kellel puudub politseiharidus, peab läbima erialase täiendusõppe Politsei- ja Piirivalveameti või Kaitsepolitseiameti juhi käskkirjaga kehtestatud õppeprogrammi järgi.⁵³

Politseiametnik ning Politsei- ja Piirivalveameti kõrgem ametnik peavad isikuomaduste poolest olema võimelised täitma politseile pandud kohustusi ning vastama järgmistele üldnõuetele:

- 1) lojaalsus Eesti Vabariigile, aus ja seaduskuulekas;
- 2) võimeline töötama stabiilselt ja tulemuslikult pingelolukorras ning oskab teha meeskonnatööd;
- 3) kohusetundlik, otsustus- ja vastutusvõimeline, suudab iseseisvalt langetada otsuseid oma ametikoha pädevuse piires ning on võimeline ette nägema oma otsuse tagajärgi ning vastutada selle eest;
- 4) hea analüüsi- ja sünteesivõimega, oskab eristada olulist ebaolulisest ning suudab lahendada probleeme;
- 5) hea suhtlemisoskusega.⁵⁴

Politseiteenistusse ning Politsei- ja Piirivalveameti kõrgema ametniku, v.a Politsei- ja Piirivalveameti peadirektori ametikohale kandideeriva isiku vastavust isikuomaduste nõuetele hinnatakse kutsesobivuse vestluse käigus.⁵⁵

Politseiteenistusse kandideeriv isik esitab politseiasutusele isikuankeedi. Isikuankeedis küsitakse andmeid, mis võimaldavad hinnata isiku sobivust teenistusse. Lisaks võib küsida andmeid sugulaste ja hõimlaste (vanemad, õde, vend, lapsed, abikaasa, endine

⁵¹ Politseiametniku ning Politsei- ja Piirivalveameti kõrgema ametniku kutsesobivusnõuded, sh haridusnõuded ning nende kontrollimise tingimused ja kord, ibid, §3 lg 1

⁵² Politseiametniku ning Politsei- ja Piirivalveameti kõrgema ametniku kutsesobivusnõuded, sh haridusnõuded ning nende kontrollimise tingimused ja kord, ibid, §3 lg 2

⁵³ Politseiametniku ning Politsei- ja Piirivalveameti kõrgema ametniku kutsesobivusnõuded, sh haridusnõuded ning nende kontrollimise tingimused ja kord, ibid, §4.

⁵⁴ Politseiametniku ning Politsei- ja Piirivalveameti kõrgema ametniku kutsesobivusnõuded, sh haridusnõuded ning nende kontrollimise tingimused ja kord, ibid, § 1 lg 1.

⁵⁵ Politseiametniku ning Politsei- ja Piirivalveameti kõrgema ametniku kutsesobivusnõuded, sh haridusnõuded ning nende kontrollimise tingimused ja kord, ibid, §1 lg 2.

abikaasa), samuti alalise elukaaslase ees- ja perekonnanime, isikukoodi (isikukoodi puudumisel sünniaeg ja –koht) ja kontaktandmete kohta.⁵⁶

Samuti see laieneb ka isikule, kes kandideerib politsei või piirivalve erialale kutseharidus- või rakenduskõrgharidusõppesse või politseiametniku ametikohale sisekaitselises rakenduskõrgkoolis.⁵⁷

2.2. Politseiametnike teenistusastmete ja ametikohtade süsteem

Politsei ja Piirivalve seaduse alusel on politseiametniku teenistusastmed jaotatud järgmistesse põhiühikutesse: 1) spetsialisti teenistusaste, 2) juhi teenistusaste.⁵⁸

Spetsialisti teenistusastmed jagunevad ülenevas järjestuses:

- 1) nooremkonstaabel, nooremassistent, nooreminspektor;
- 2) konstaabel, assistent, inspektor, vanemmadrus;
- 3) vanemkonstaabel, vanemassistent, vaneminspektor, veebel;
- 4) ülemkonstaabel, ülemassistent, üleminspektor, vanemveebel;
- 5) komissar, ülemveebel;
- 6) vanemkomissar;
- 7) politseileitnant;
- 8) politseikapten.⁵⁹

Vanemmadruse, veebli, vanemveebli ja ülemveebli teenistusastet antakse vaid laevadel spetsialisti ametikohale nimetatud politseiametnikule.⁶⁰

Nooremassistendi, assistendi, vanemassistendi ja ülemassistendi teenistusaste antakse vaid Kaitsepolitseiametis spetsialisti ametikohale nimetatud politseiametnikule.⁶¹

Juhi teenistusastmed jagunevad ülenevas järjestuses:

⁵⁶ Politsei ja piirivalve seadus, 6.05.2009, jõustunud 1.01.2010, osaliselt 1.01.2012 – RT I 2009, 26, 159 ... RT I 2009, 62, 405, § 42 lg 1.

⁵⁷ Politsei ja piirivalve seadus, ibid, §42 lg 5.

⁵⁸ Politsei ja piirivalve seadus, ibid § 48.

⁵⁹ Politsei ja piirivalve seadus, ibid § 49 lg 1.

⁶⁰ Politsei ja piirivalve seadus, ibid § 49 lg 2.

⁶¹ Politsei ja piirivalve seadus, ibid § 49 lg 3.

- 1) politseimajor;
- 2) politseikolonelleitnant;
- 3) politseikolonel;
- 4) politseikindralinspektor;
- 5) politseikindral.⁶²

Teenistusastme andmine on politseiteenistusse võtmisel politsei ja piirivalve seadusega sätestatud tingimustel ja korras politseiametnikule juhi või spetsialisti teenistusastme andmine.⁶³

Teenistusaste antakse politseiametnikule tähtaega määramata.⁶⁴

Teenistusaste antakse pärast vajalikule tasemele vastava hariduse omandamist ja erialase täiendusõppe läbimist järgmiselt:

- 2) juhtivspetsialisti ametikohale nimetamisel – vanemkonstaabel, vanemassistent, vaneminspektor või veebel;
- 3) vanemspetsialisti ametikohale nimetamisel – konstaabel, assistent, inspektor või vanemmadrus;
- 4) nooremspetsialisti ametikohale nimetamisel – nooremkonstaabel, nooremassistent või nooreminspektor.⁶⁵

Politsei- ja piirivalve seaduse⁶⁶ § 54 lg 1 alusel loetakse teenistusastme ülendamiseks politseiametnikule senisest auastmest ülenevas järjestuses järgmise auastme andmist.

Politseiametniku teenistusastet võib ülendada, kui:

- 1) ta on omandanud vajalikule tasemele vastava hariduse või omandanud muu kutsehariduse ja läbinud erialase täiendusõppe ning omandanud ülendamiseks vajaliku kutsekvalifikatsiooni taseme;
- 2) ametikohale kinnitatud teenistusaste võimaldab ülendamist;
- 3) ta on välja teeninud järgmisse teenistusastmesse ülendamiseks eelmises teenistusastmes nõutava teenistusaja.⁶⁷

⁶² Politsei ja piirivalve seadus, ibid § 50.

⁶³ Politsei ja piirivalve seadus, ibid §51 lg 1.

⁶⁴ Politsei ja piirivalve seadus, ibid §51 lg 2.

⁶⁵ Politsei ja piirivalve seadus, ibid § 51 lg 3

⁶⁶ Politsei ja piirivalve seadus, ibid § 54 lg 1.

Erandina võib eelnevad nimetatud tingimused täitnud politseiametniku teenistusastet otsese juhi motiveeritud taotluse alusel ülendada poole teenistusastme vanuse täitumisel.⁶⁸

Politsei- ja Piirivalveameti peadirektori, Kaitsepolitsei peadirektori, Politsei- ja Piirivalveameti peadirektori asetäitja ning Kaitsepolitsei peadirektori asetäitja teenistusastet võib ülendada, sõltumata eelmise teenistusastme vanusest.⁶⁹

Teenistusastet ei ülendata politseiametniku distsiplinaarkaristuse kehtivuse ajal.⁷⁰

Teenistusastme vanus arvestatakse teenistusastme andmise või teenistusastme ülendamise käskkirja kuupäevast. Teenistusastme vanuse hulka ei arvestata aega, millal politseiametnik ei olnud politseiteenistuses või tema teenistusaste oli alandatud politsei ja piirivalve seadusega⁷¹ sätestatud korras.

Teenistusastme vanus on järgmine:

- 1) juhid – neli aastat;
- 2) spetsialistid – kolm aastat.⁷²

Teenistusastme alandamine on politsei- ja piirivalveseaduse alusel politseiametnikule senisest teenistusastmest alanevas järjestuses järgmise teenistusastme andmine.⁷³

Teenistusastet võib alandada:

- 1) juhil – alanevas järjestuses järgmise juhi teenistusastmeni;
- 2) spetsialistil – alanevas järjestuses järgmise spetsialisti teenistusastmeni.⁷⁴

Teenistusaste taastub teenistusastme alandamisest ühe aasta möödumisel.⁷⁵

⁶⁷ Politsei ja piirivalve seadus, ibid, § 54 lg 2.

⁶⁸ Politsei ja piirivalve seadus, ibid § 54 lg 3

⁶⁹ Politsei ja piirivalve seadus, ibid § 54 lg 4.

⁷⁰ Politsei ja piirivalve seadus, ibid § 54 lg 5.

⁷¹ Politsei ja piirivalve seadus, ibid § 55 lg 2,3.

⁷² Politsei ja piirivalve seadus, ibid §55 lg 1.

⁷³ Politsei ja piirivalve seadus, ibid §56 lg 1.

⁷⁴ Politsei ja piirivalve seadus, ibid §56 lg 2.

⁷⁵ Politsei ja piirivalve seadus, ibid §56 lg 4.

Politsei ja Piirivalve seaduse alusel liigitatakse politseiametnike ametikohad järgmiselt:

- 1) ametikohale kinnitatud teenistusastme põhigrupi järgi – juhi ja spetsialisti ametikohtadeks;
- 2) ametikohale kinnitatud teenistusastmete järjestuse järgi – kõrgema taseme, sama taseme ja madalama taseme ametikohtadeks.⁷⁶

Juhi teenistusastmed ja neile kinnitatud kõrgeimad teenistusastmed on:

- 1) Politsei- ja Piirivalveameti peadirektori ja Kaitsepolitsei peadirektori ametikoht – politsei teenistusaste;
- 2) Politsei- ja Piirivalveameti peadirektori asetäitja ja Kaitsepolitseiameti peadirektori asetäitja ametikoht – politseikindralinspektori teenistusaste;
- 3) prefekti, Kaitsepolitseiameti struktuuriüksuse juhi, ameti büroo juhi ja sisekaitsealise rakenduskõrgkooli politseiametnikke ettevalmistava struktuuriüksuse juhi ametikoht – politseikoloneli teenistusaste;
- 4) ameti büroo juhi, Kaitsepolitseiameti struktuuriüksuse juhi ja prefektuuri büroo juhi ametikoht – politseikolonelleitnandi teenistusaste;
- 5) prefektuuri büroo juhi, prefektuuri jaoskonna juhi, kordoni juhi ja piiripunkti juhi, ameti struktuuriüksuse juhi ja prefektuuri struktuuriüksuse juhi ametikoht – politseimajori teenistusaste.⁷⁷

Juhi ametikohale saab nimetada politseiametniku, kellel on erialane kõrgharidus või muu kõrgharidus ja läbitud erialane täiendusõpe.⁷⁸

Spetsialisti ametikohad ja nendele kinnitatud teenistusastmed on:

- 1) juhtivspetsialisti ametikoht – politseikapten, politseileitnant või vanemkomissari teenistusaste;
- 2) vanemspetsialisti ametikoht – konstaabli, ülemveebli, ülemkonstaabli, ülemassistendi, üleminspektori, vanemveebli, vanemkonstaabli, vanemassistendi, vaneminspektori või veebli teenistusaste;
- 3) noorempetsialisti ametikoht – konstaabli, assistendi, inspektori, vanemadruse, nooremkonstaabli, nooremassistendi või nooreminspektori teenistusaste.⁷⁹

⁷⁶ Politsei ja piirivalve seadus, ibid §57 lg 1.

⁷⁷ Politsei ja piirivalve seadus, ibid § 58 lg 1.

⁷⁸ Politsei ja piirivalve seadus, ibid § 58 lg 2.

Spetsialisti ametikohale saab nimetada politseiametniku, kellel on erialane kutseharidus või kõrgharidus või muu kutseharidus või kõrgharidus ja läbitud erialane täiendõpe.⁸⁰

Politseiametniku võib tema kirjalikul nõusolekul üle viia või nimetada kõrgema taseme ametikohale, kui tal on kõrgema taseme ametikohale vastav haridus või kutsekvalifikatsiooni tase.⁸¹

Kõrgema taseme ametikohale ei nimetata politseiametnikku:

- 1) kes on kriminaalasjas kahtlustatav või süüdistatav;
- 2) distsiplinaarkaristuse kehtivuse ajal.⁸²

Politseiametniku võib üle viia või nimetada ühe teenistusastme võrra madalama taseme ametikohale: 1) tema omal soovil, 2) kutsekvalifikatsiooni taseme mittevastavusel.⁸³

2.3. Kutsekvalifikatsiooni kutsestandardid

Kutsekvalifikatsiooni reguleerib kutseseadus⁸⁴, mille eesmärk on kutsete andmise tervikliku süsteemi (edaspidi kutsesüsteem) loomine ning selle toimimise tagamine Eesti töötajate konkurentsivõime kasvuks ning kutsekompetentsuse arendamiseks, hindamiseks, tunnustamiseks ja võrdlemiseks.⁸⁵

Kutsesüsteemil on oluline roll Eesti konkurentsivõime toetajana - professionaalsed töötajad on majandusarengu edasiviijad.⁸⁶

Kutsete süsteem Eestis on kutsealaste määratluste loomise ja arendamise ning kutsete omistamise terviklik süsteem, mis loob võimalused tööturu osapooltel oma huvide sõnastamise ja kokkulepete sõlmimise kaudu tööturu tasakaalustatud arenguks. Kutsete süsteemi osad on kutsete kaardistamine, kutsestandardite väljatöötamine ja kutseomistamine⁸⁷ ning nende olulisimad väljundid kutsestandard ja kutsetunnistus.⁸⁸

⁷⁹Politsei ja piirivalve seadus, ibid § 59 lg 1.

⁸⁰Politsei ja piirivalve seadus, ibid § 59 lg 2.

⁸¹Politsei ja piirivalve seadus, ibid § 63 lg 1.

⁸²Politsei ja piirivalve seadus, ibid § 63 lg 2.

⁸³Politsei ja piirivalve seadus, ibid § 64.

⁸⁴ Kutsekoda, „Kutsekoja tutvustus“, < <http://www.kutsekoda.ee/default.aspx/1/menu/292/news/> > (01.03.2010)

⁸⁵ Kutseseadus, 22.05.2008, jõustunud 01.09.2008 – RT I 2008, 24, 156 ... RT I 2009, 11, 67, § 2 lg 1

⁸⁶ Kutsekoda, ibid, < <http://www.kutsekoda.ee/default.aspx/1/menu/292/news/> > (01.03.2010)

⁸⁷ Kutsekoda, „Kutsete süsteemi põhiterminid“, <<http://www.kutsekoda.ee/default.aspx/1/menu/292/news/>> (01.03.2010)

Piirivalveametnikel on võimalik piirivalveametnike kutsekvalifikatsioonide tõendamise ja omistamise korra järgi taotleda järgmisi kutsekvalifikatsioone: 1) piirivalveametnik I, 2) piirivalveametnik II, 3) piirivalveametnik III, 4) piirivalveametnik IV, 5) piirivalveametnik V.

Kutsekvalifikatsioonide tase ülenevas järjestuses kõige madalam on piirivalveametnik I ning kõige kõrgim piirivalveametnik V.

Kutsestandardites loetletud pädevused kutsekvalifikatsioonidele on järgmised: 1) kutsekvalifikatsioon piirivalveametnik I⁸⁹, 2) kutsekvalifikatsioon piirivalveametnik II⁹⁰, 3) kutsekvalifikatsioon piirivalveametnik III⁹¹, 4) kutsekvalifikatsioon piirivalveametnik IV⁹², 5) kutsekvalifikatsioon piirivalveametnik V⁹³ (vt lisa 3).

⁸⁸ Kutsekoda, „Eesti kutsete süsteem“ < <http://www.kutsekoda.ee/def>> (01.03.2010)

⁸⁹ Kutsestandard piirivalveametnik I. Õigus- ja Sisekaitse Kutsenõukogu otsus nr. 16. 20.03.2007, lk 3.

⁹⁰ Kutsestandard piirivalveametnik II. Õigus- ja Sisekaitse Kutsenõukogu otsus nr. 16. 20.03.2007, lk 3.

⁹¹ Kutsestandard piirivalveametnik III. Õigus- ja Sisekaitse Kutsenõukogu otsus nr. 16. 20.03.2007, lk 3.

⁹² Kutsestandard piirivalveametnik IV. Õigus- ja Sisekaitse Kutsenõukogu otsus nr. 16. 20.03.2007, lk 3.

⁹³ Kutsestandardi piirivalveametnik V. Õigus- ja Sisekaitse Kutsenõukogu otsus nr 16. 20.03.2007, lk 3.

3. AMETNIKU ARENEMISVÕIMALUSED ENDISES LÄÄNE PIIRIVALVEPIIRKONNAS JA UUES LÄÄNE PREFEKTUURI PIIRIVALVEBÜROOS

3.1. Uurimuse eesmärk ja meetodid

Küsitluse eesmärgiks oli koguda informatsiooni politseiametnike arenemisvõimaluste kohta endises Lääne Piirivalvepiirkonnas ja praeguses Politsei- ja Piirivalveametis, rõhutada arenemise ja karjääri laiendamise võimaluse vajalikkust Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo talituste, Kuressaare kordoni ja Merevalvekeskuse allüksuste näitel. Intervjuu eesmärgiks oli välja selgitada Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo juhi nägemust ametniku arenemisvõimalustest endises Lääne Piirivalvepiirkonnas ja uues Lääne Prefektuuri piirivalvebüroos.

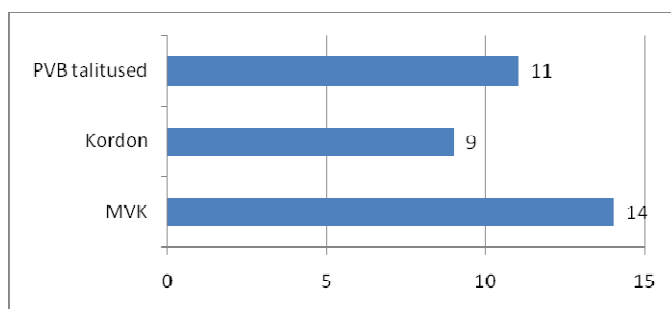
Ühe andmekogumismeetodina kasutas autor ankeetküsitlust ja teise andmekogumismeetodina intervjuud. Küsitluses osalemine oli vabatahtlik ja anonüümne. Küsitluses osalejatele ei tehtud piiranguid ametikohast või auastmest tulenevalt. Küsitlus jagati Kuressaare kordoni, Kuressaare Merevalvekeskuse ja Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo talituse politseiametnikele nii elektrooniliselt kui ka paber kandjal. Ankeetküsitlustele vastamiseks oli etteantud ajavahemik 15.märtsist kuni 26. märtsini 2010. Elektrooniliselt vastas 14 ja paber kandjal 20 Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo politseiametnikku. Intervjuu viidi läbi Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo juhiga 29. märtsil 2010.

Küsimustik on paigutatud 4 lehele ja koostatud eesti keeles (lisa 4). Ankeetküsitlus koosneb kahest osast, kus esimene osa tuli täita üldandmetega, mis annavad taustinformatsiooni politseiametnike kohta. Teises osas sooviti saada üldvaadet politseiametnike arendamise ja karjäärivõimaluste laiendamise vajalikkusest. Piirivalvebüroo juhiga läbiviidud intervjuu sisaldas 18 küsimust (lisa 5).

Küsimustikus kasutati kahte enamlevinud küsimuse tüüpi, avatud küsimused ja valikvastustega küsimused.⁹⁴ Andmete töötlemiseks kasutati tabelitöötlusprogrammi Microsoft Excel ja jooniste tegemiseks lintdiagrammi.

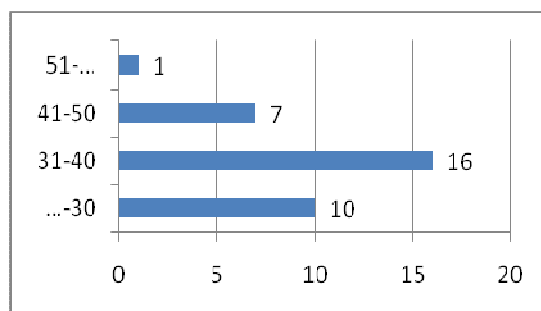
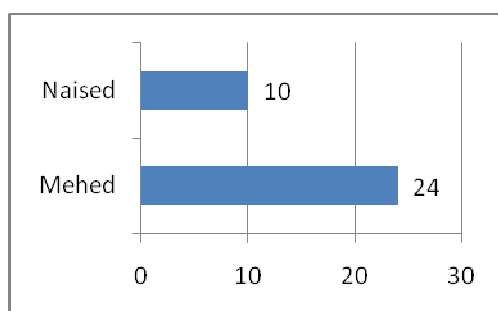
3.2. Küsitluses osalenud politseiametnike vastajate iseloomustus

Järgnevalt iseloomustab autor uuringus osalenud politseiametnikke ja tutvustab statistiliste andmete põhjal saadud tulemusi. Küsimustik saadeti 63 politseiametnikule, kellest vastas 34 (koguarvust 54%): 11 politseiametnikku Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo talitustest (PVB talitused), 9 Kuressaare kordonist (Kordon) ja 14 Kuressaare Merevalvekeskusest (MVK).



Joonis 1. Vastanute jagunemine allüksuste vahel.

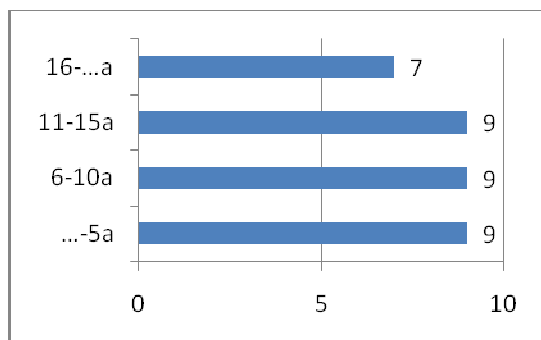
Soo järgi jaotusid uuringus osalenud järgmiselt: naisi vastas 10, mis teeb 29 % vastanuist ja mehi vastas 24, mis teeb 71% vastanuist (joonis 2). Vanuselisel jagunesid vastanud nelja rühma: üle 51-aastaseid oli vastajate seas üks; vastajatest seitse olid 41-50-aastased; vastajatest kuusteist oli 31-40-aastased ja alla 30 vanuseid vastajaid oli kümme (joonis 3).



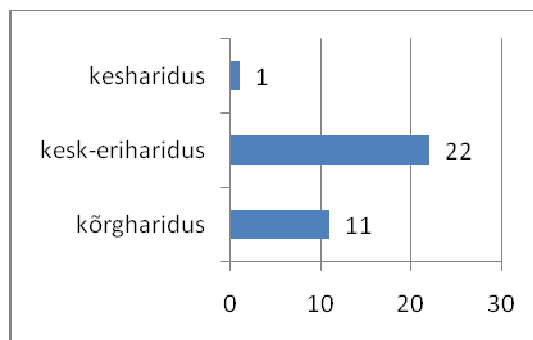
Joonis 2. Vastanute jagunemine soolise tunnuse järgi. Joonis 3. Vastanute jagunemine vanuserühmades.

⁹⁴ Sirkka Hirsjärvi, Pirkko Remes, Paula Sajavaara, *Uuri ja kirjuta*, (Tallinn: Kirjastus Medicina, 2007) lk 185-186.

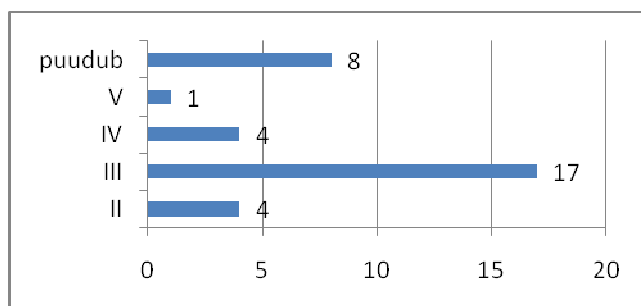
Kõige vähem vastanuist oli tööstaažiga üle 16 aasta – seitse politseiametnikku. Alla 5 aastase tööstaaži, 6-10 aastase ja 11-15 aastase tööstaaži jagunemine oli kõigis võrdselt. Igasse kategooriasse jagus üheksa vastanut (joonis 4). Hariduse järgi jaotas autor vastanud politseiametnikud kolme kategooriasse, kus kõige rohkem vastanuid oli kesk-eriharidusega – 22 vastanut, üks vastanud ametnik omab keskharidust ja üksteist vastanud politseiametnikku omab kõrgharidust (joonis 5).



Joonis 4. Vastanute jagunemine tööstaaži järgi.



Joonis 5. Vastanute jagunemine hariduse järgi.

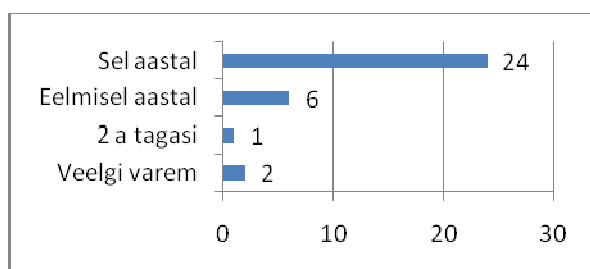


Joonis 6. Vastanute jagunemine omandatud kutsekvalifikatsioonide järgi.

Kutsekvalifikatsiooni omas 76% vastanuist. Kõigest ühel ametnikul vastanuist oli V kutsekvalifikatsioon. II ja IV kutsekvalifikatsiooni oli omandanud mõlemat neli politseiametnikku ja III kutsekvalifikatsiooni oli omandanud seitseteist politseiametnikku, mis teeb täpselt 50% vastanuist (joonis 6).

3.3. Uurimistulemuste analüüs

Uurimusest selgus, et täiendkoolitustel on osalenud 33 politseiametnikku 34-st vastanust. Ainult üks politseiametnik ei ole veel täiendkoolitusel osalenud. Sel aastal on täiendkoolitustest osa võtnud 24 politseiametnikku, mis teeb 71% vastanuist. Eelmisel aastal on viimati täiendkoolitusi saanud 6 politseiametnikku, kaks aastat tagasi on saanud 1 ja veelgi varem on täiendkoolitusi saanud 2 politseiametnikku vastanuist (joonis 7). Kõige rohkem on osaletud andmeturvet, turvataktikat, vääртеomenetlust ja pagulastemaatikat käsitletavatel koolitustel.



Joonis 7. Vastanute jagunemine viimati täiendkoolitusel osalenute järgi.

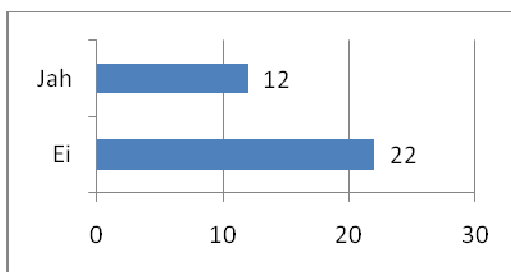
Vastustest ilmnes, et 33 politseiametniku arvates on täiendkoolitused olulise tähtsusega arenguvajaduste täitmisel. Vaid 1 vastanu leidis, et täiendkoolitused ei oma arenemises tähtsust.

Teenistusülesannete paremaks täitmiseks toodi enam välja oma töövaldkonnaga seotud koolituste vajalikkust. Merevalvekeskuse ametnikud vajavad kõige rohkem merenduse ja merepäästega seotud erialaseid koolitusi, Kuressaare kordoni ametnikud soovivad rohkem inglise keele õpet, samuti menetlusalaseid, pinnaltpääste ja dokumentide- ning sõidukite kontrolliga seotud koolitusi. Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo erinevate talituste ametnikud vajavad rohkem õigusalaseid ja politseitöö valdkonda kuuluvaid täiendkoolitusi, samuti inglise keele õpet.

Küsitletud politseiametnikest on sisekoolitajana oma teadmisi edasi andnud 12 ametnikku, mis moodustab 35% vastanuist ja sisekoolitusi läbi viinud ei ole 22 (joonis8). Läbi on viidud laskmisalaseid, teenistuskoeri ja narkootikume ning

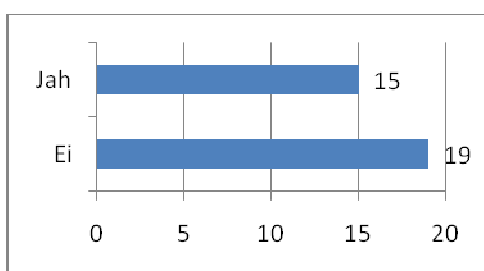
daktüloskoopiat puudutavaid koolitusi, samuti sõidukite identifitseerimist ja Schengeni alaseid koolitusi.

Sisekoolitustesüsteemi tähtsus on aasta-aastalt kasvanud, sest süsteemne ja kiire tegutsemine töötajate oskusteabe arendamisel on edu saavutamiseks vajalik.



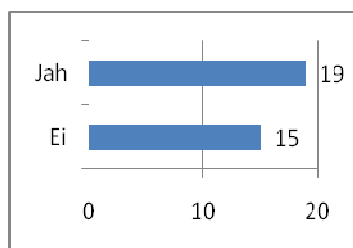
Joonis 8. Vastanute jagunemine sisekoolituste läbiviijatena.

Uuringust selgus, et vastanuist on erinevatel väliskoolitustel osalenud 15 politseiametnikku (joonis 9) ja kõige rohkem on väliskoolitustel viibinud Merevalvekeskuse ametnikud (14-st vastanust 10). Eriti rõhutati võimalust osaleda FRONTEX-i poolt korraldatavatel väliskoolitustel.

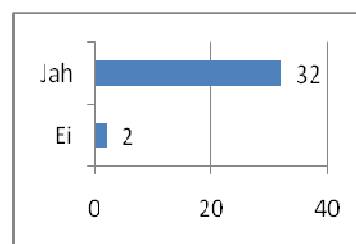


Joonis 9. Vastanute jagunemine väliskoolitustel osalemise järgi.

Inglise keele kursusel on osalenud 19 politseiametnikku, mis teeb 56% vastanuist ja 15 ei ole veel saanud inglise keele koolitust (joonis 10). Välismaal on keeleõppel viibinud üks politseiametnik. Uuringust selgus, et 32 ametnikku peab inglise keele oskust oma teenistusülesannete täitmisel oluliseks ja ebaoluliseks peab seda 2 ametnikku (joonis 11).



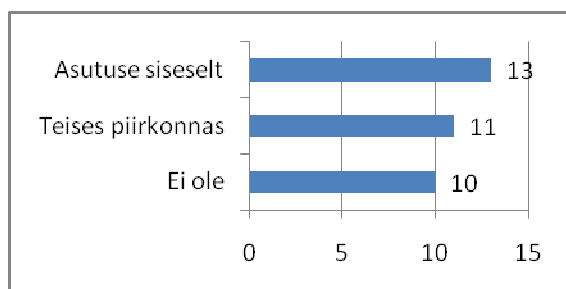
Joonis 10. Vastanute jagunemine inglise keele koolitusel osalejate järgi.



Joonis 11. Vastanute jagunemine inglise keelt oluliseks pidavuse järgi.

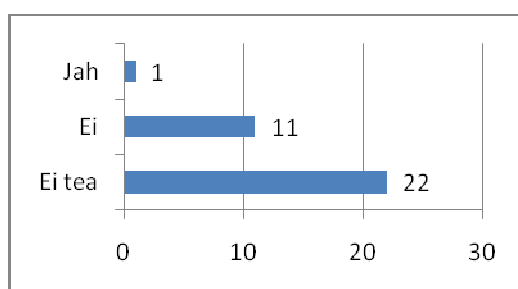
Piirivalveteenistuse ajal on kõrgkooli õppima asunud 9 politseiametnikku. Hariduse omandamisel on eelistatud piirivalve-, õigus- ja personali juhtimise alast kõrgharidust.

Rotatsiooni käigus on täitnud erinevaid teenistusülesandeid asutuse siseselt 13 politseiametnikku, 11 on täitnud teenistusülesandeid teises piirkonnas ja rotatsiooni käigus ei ole teenistusülesandeid täitnud 10, mis teeb 30% vastanuist (joonis 12).



Joonis 12. Vastanute jagunemine politseiametnike vahel, kes on rotatsiooni käigus täitnud erinevaid ülesandeid.

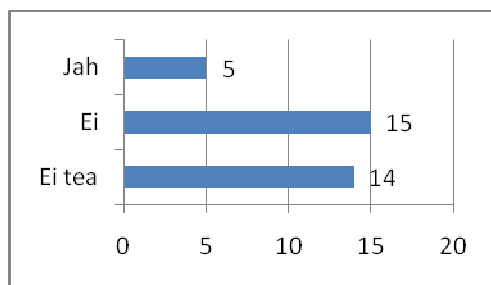
Uuringus selgus, et 29 politseiametnikku ei ole teadlikud arenemise võimalustest ja 5 ametnikku on teadlikud. Küsimuse peale, kas asutuste ühinemine annab rohkem arenguvõimalusi, vastas 22 politseiametnikku, et nad ei tea. 11 politseiametnikku arvab, et ühinemine ei anna mitte mingit arenguvõimalust ja kõigest üks politseiametnik usub, et see annab rohkem võimalusi (joonis 13).



Joonis 13. Vastanute jagunemine politseiametnike järgi, kes näevad rohkem võimalusi uues ühendasutuses.

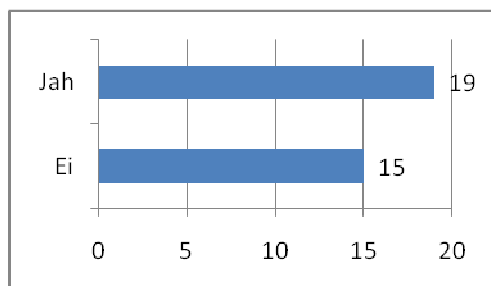
Karjääriredelil soovib tõusta 21 politseiametnikku. Reaalset karjääritegemise võimalust näeb neist 5, samas kui 14 vastanut ei ole kindlad, kas uues ühendasutuses on üldse

võimalik karjääri teha. 15 politseiametnikku arvab, et neil puudub võimalus karjääri tegemiseks ja 13 neist ei soovigi karjääri redelil tõusta (joonis 14).



Joonis 14. Vastanute jagunemine karjääriredelil tõusmise võimaluste nägijate järgi.

Arenguveestlusi on läbi viidud 19 politseiametnikuga, mis teeb 56% vastanuist ja arenguveestlusi ei ole läbi viidud 15 politseiametnikuga, mis teeb 44% vastanuist (joonis 15).



Joonis 15. Vastanute jagunemine arenguveestlustest osavõtjate järgi.

Vabal ajal tutvub erialase kirjandusega 15 politseiametnikku ja erialase kirjandusega ei tutvu 19 vastanut. Peamiselt toodi välja Riigi Teatajat, Meremehe infolehte, aga samuti Schengeniga seonduvat teavet, õigusakte, juhtimisalast ja relvastusega seotud erialakirjandust.

3.4. Intervjuu Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo juhti Jaak Haameriga

1) Kuidas selgitati välja Lääne PVP isikkoosseisu koolitusvajadused ? Kuidas see võiks toimuda uues Lääne Prefektuuri piirivalvebüros?

Lääne PVP koolitusvajadused selgitati allüksuste kaupa. Iga allüksus esitas staabi personalijaoskonnale oma koolitusvajadused ning sellest lähtuvalt moodustus piirkonna koolitusvajadused. Sama põhimõtte järgi toimiti ka staabi jaoskondade koolitusvajaduse väljaselgitamisel.

Arvan, et piirivalvebüros peaks jääma koolitusvajaduse väljaselgitamise põhimõtted endiseks, kus iga struktuuriüksus esitab oma vajadused ja sellest lähtuvalt moodustub büroo vajadus.

2) Kas Teie juhina peate täiendkoolitust oluliseks sammuks ametniku arenemisel?

Kas Lääne PVP ametnikele on piisavalt võimaldatud erialast täiendkoolitust?

Iga koolitus on millekski hea ja arendab mingil moel, küll aga täiendkoolituse põhimõte ei tohiks olla vaid ühe ametniku koolitamine. Iga täiendkoolitusel osalenu peaks olema ka suuteline teemat edasi andma, mis arendab nii koolitajat kui koolitatavaid veelgi enam.

Usun, et Lääne PVP ametnikel on olnud piisavalt erialaseid täiendkoolitusi, kuid täiendkoolituste puhul hakkab silma, et koolitustel käivad siiski ühed ja samad inimesed. Võib muidugi küsida, et miks? - järelikult on tegemist inimestega, kes on suutelised koolitusi ka hiljem edasi andma.

3) Kui oluliseks peate arenguestluste/atesteerimiste läbiviimist? Missugune roll peaks olema arenguestlusel ametniku karjääri planeerimisel?

Arenguestlusel on kindlasti tähtis roll ametniku edasises arengus. Arenguestlus on karjääriplaneerimisel oluliseks tegevuseks. Arenguestluse käigus pööratakse iga inimese arengule personaalset tähelepanu. Kuid kindel on see, et arenguestlus ei tohiks jääda formaalseks toiminguks, keegi peab ka arenguestlusi analüüsima ning sellest lähtuvalt ka tegema karjääri planeeringuid.

4) Kas Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo on orienteeritud sisekoolitustele? Kas sisekoolitajate tööd tunnustatakse? Kas sisekoolitajana tegutsemist võib lugeda oluliseks sammuks arenemisprotsessis?

Kindlasti on Lääne PVB orienteeritud sisekoolitustele. Hetkel on tasustamise poolega raskusi, mis on tingitud rahaliste vahendite vähesusest ja praegu tundub, et ametite

ühendamisega eelnevalt üheks organisatsiooni tavade ja kommete osaks olnud tegevused on hüljatud ja tehakse vaid seda, mis politseis on tavaks ja kombeks olnud. Minu isiklik arvamus on, et sisekoolitust tuleb väärtustada ja tunnustada, mis motiveerib ka sisekoolitajat oma tegevust paremini planeerima ning koolitust efektiivsemalt läbi viima. Sisekoolitajana tegutsemine on kindlasti oluline samm arenemisprotsessis. Areng on kindlasti mõlemapoolne ja konstruktiivne arutelu koolitusel arendab eeskätt koolitajat, ning ka koolitavat.

5) Kas Lääne PVP ametnikud on osalenud piirivalvet propageerivatel üritustel? Millistel? Kas nad üles astunud koolitajatena väljaspool piirivalvet (nt gümnaasiumides jne)

Lääne PVP ja PVB ametnikud on osalenud ja kindlasti osalevad ka tulevikus erinevatel piirivalvet propageerivatel üritustel. Osaletud on erinevatel turvapäevadel, merepäevadel, Illiku päeval ja paljudel teistel. Praegusel hetkel on planeeritud juba erinevaid piirivalvet propageerivaid ja teenistusest lähtuvalt olulisi koolitusi väljaspool piirivalvet. Näiteks oma tegevuse tutvustamine tegevuspiirkonnas olevatele turismi ettevõtetele, saamaks häid kontakte ettevõtjatega ja tulevikus saamaks teenistuses vajalikku informatsiooni.

Samuti on ülesastunud koolitajatena väljaspool piirivalvet, juba aastast 2005, on Lääne PVP ametnikud osalenud kutse eelkoolituse läbi viimisel Orissaare Gümnaasiumis.

6) Kui oluline on võõrkeelte valdamine teenistusülesannete täitmisel piirivalvebüroos? Kas Lääne PVP ametnikud said piisavalt võimalusi keelekoolitustel osalemiseks?

Võõrkeelte valdamine teenistusülesannete täitmisel on väga oluline mitte ainult piirivalvebüroos vaid terves piirivalves, kuna piirivalve oma põhiülesannete täitmisel teeb tihedalt koostööd välispartneritega ja osaleb erinevates välisoperatsioonides. Usun, et Lääne PVP ametnikud said piisavalt keelekoolitusi. Koolitused toimusid nii kohtadel, kui ka osaliselt käisid inimesed intensiivkursustel Tallinnas.

7) Kas Teile juhina tundub, et Teie isikkoosseisus on ametnikke, kes lepivad oma praeguse staatusega ja ei tahagi karjääri teha? Millest võib see tingitud olla?

Kindlasti võib siinkohal ka esitada küsimuse, mis kellegi jaoks on karjäär?

Kindlasti on selliseid inimesi, kes ei tahagi karjääri teha. Minu arvates on see loomulik, kõik ei saagi olla karjääri inimesed ja kindlasti ka kõigile see ei sobi. Iseenesest on see hea kui inimesed saavad sellest ise aru, et neile sobib ja meeldib see millega nad

tegelevad, kedagi sundida millekski mida nad ei taha võib hilisemal perioodil kehvalt välja kukkuda.

See, et inimesed ei taha teha karjääri on kindlasti tingitud ka praegusest olukorrast teenistuses. Arvan, et praegune olukord ametite ühendamisel on loonud olukorra, kus inimestel on endiselt palju teadmatust ning arusaamatusi.

8) Kas asutuse sisene rotatsioon aitab kaasa ametniku arenemisele ja annab võimaluse karjääri teha? Kas pooldate büroosisest või -välist rotatsiooni (teistes prefektuurides)?

Rotatsioon on kindlasti üks võimalus ametniku arendamisel ja arenemisel. Isiklikult pooldan rotatsiooni, kuid rotatsioon peaks toimima nn tähtajalise lepinguga, näiteks kolmeks aastaks teise prefektuuri.

Büroosisene rotatsioon on loomulik ametniku arengus, eriti ohvitseride osas, kus kordoni ohvitserist saab jaoskonna ohvitser, sealt edasi jaoskonna juht ja järgnevalt kordoni juht.

9) Kas ühendasutus annab ametnikele rohkem arenemisvõimalusi? Milliseid?

Hetkel on raske sellele küsimusele vastata, kuid lootus jääb. Oluline uue asutuse juures on see, et saaks paika karjääri süsteem ja sellega seoses on ka näha millised on need arengu võimalused.

10) Millised võimalused on Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo ametnikel karjääri tegemiseks?

Lääne prefektuuri PVB ametnike võimalused karjääri tegemisel büroosiseselt hetkel on küll piiratud. Küll aga näen võimalusi büroost väljas pool.

Isiklikult ei usu uue asutuse karjääri planeerimist nii horisontaalsel kui vertikaalsel pinnal ja erinevates valdkondades. Minu jaoks isiklikult on karjääri võimalus ikkagi ühe valdkonna piires.

3.5. Ettepanekud

Analüüsidest empiirilise uuringu tulemusi ja toetudes teoreetilistele allikatele teeb lõputöö autor järgmised järeldused, millest tulenevad ka ettepanekud:

- Arenguvestlused omavad suurt tähtsust ametniku arenemisvõimaluste ja karjääri planeerimisel. Arenguvestluse käigus antakse hinnanguid töötaja senisele arengule, tehakse kokkuvõtte tema eelneva perioodi töö tulemustest ja kavandatakse edasist tööalast tegevust ning analüüsitakse koolitusvajadust. Arenguvestlus on eelkõige suunatud tulevikku, seega ei tohi arenguvestlus jääda formaalseks toiminguks.

Paraku küsitlusest selgus, et arenguvestlused ei ole oma rolli täitnud. Arenguvestlusi ei ole regulaarselt ja sihipäraselt läbi viidud ja nad on olnud vähetulemuslikud.

Tuginedes eelnevale, teeb autor ettepaneku töötada välja arenguvestluste süsteem ja rakendada töösse. Arenguvestluse tulemusi on vaja analüüsida ja sellest tulenevalt teostada arenguplaane.

- Täiendkoolitus on oluline arenemisvõimalus, kuna on otseselt ametikoha ja tööülesannetega seotud teadmiste ja oskuste omandamisele suunatud õppimis- ja arendustegevus. Erialase täiendkoolituse eesmärgiks on tööalase edukuse tagamine kutsekvalifikatsiooni säilitamise ja arendamise abil.

Nii ankeetküsitlusele vastanud politseiametnikud kui ka intervjuus osalenud piirivalvebüroo juht tõdesid fakti, et täiendkoolitusel on suur osa ametniku arengus. Vastuste analüüs näitas, et vajadus on erialase täiendkoolituse järele.

Tuginedes eelnevale, teeb autor ettepaneku koostada igaks aastaks politseiametnike reaalsest koolitusvajadustest ja eelarvest lähtuv koolitusplaan, kus põhirõhk on erialastel koolitustel. Paljude erialaste koolituste puhul tuleb kasutada nn organisatsioonisisest potentsiaali, kus koolitajaks on oma töötaja. Tähelepanu on vaja pöörata koolituse sihtgruppi kuulujate määramisele ja vältida olukordi, kus osa ametnikke ainult koolitustel viibiki!

- Organisatsioonis on palju väärtuslike teadmiste ja oskustega inimesi, professionaale, kes on oma valdkonna vaieldamatud asjatundjad ja kes saaksid oma kolleege sisekoolituse teel arendada. Sisekoolitused sobivad teemadel, kus

eesmärgiks on organisatsiooni väärtuste ja –kultuuri edasiarendamine, aga ka väga spetsiifilise oskusteabega põhitegevuste arendamisel. Sisekoolitaja rolli kandmine on üsna keeruline ja vastutusrikas lisaülesanne.

Nii analüüsitulemustest kui intervjuust ilmnes, et sisekoolitus on juba praegu oluline koolitusvorm Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo koolitussüsteemis. Paljud politseiametnikud on üles astunud sisekoolitajana ja see tähendab põhitööle lisandunud täiendavat koormust koolituse ettevalmistamise ja läbiviimise näol. Sisekoolitusi tuleb rohkem väärtustada ja sisekoolitajaid tunnustada, mis motiveerib neid oma tegevusi paremini planeerima ja koolitusi efektiivsemalt läbi viima.

Tuginedes eelnevale, teeb autor ettepaneku töötada välja sisekoolituste süsteem: kaardistada sisekoolitusega seotud motivatsioon ja isikud, kel on eeldusi sisekoolituste läbiviimiseks, fikseerida sisekoolitusvaldkonnad ja protseduurireed, reglementeerida sisekoolitajate tasustamine.

- Rotatsioon on organisatsiooni töötajate pidev vahetamine ühelt töökohalt või samatasemeliselt ametikohalt teisele. Rotatsioon on oluline võimalus ametniku arenemisel.

Küsitluse analüüsist selgus, et endises Lääne Piirivalvepiirkonnas etendas rotatsioon suurt rolli ametnike arenemisel. Rotatsiooni käigus täideti erinevaid teenistusülesandeid nii asutuse siseselt kui –väliselt. Intervjuus piirivalvebüroo juht toetab rotatsiooni, kuid tema nägemuses toimiks see mõjusamalt 3-aastase tähtajalise lepinguga väljaspool oma prefektuuri.

Tuginedes eelnevale, teeb autor ettepaneku tutvustada politseiametnikele rohkem rotatsioonivõimalusi ja võtta seda arvesse hilisemal karjääriplaneerimisel.

KOKKUVÕTE

Antud lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada politseiametnike reaalsed arenemisvõimalused Lääne Prefektuuri piirivalvebüroos. Uurimistöö tulemusena esitas autor ettepanekuid, kuidas parandada politseiametnike arenemisvõimalusi.

Töös püstitatud eesmärgi saavutamiseks tutvus autor personali arendamise üldiste põhimõtetega. Töötas läbi õigusakte ja kirjandust, mis käsitlevad personalijuhtimist, karjääriolemust ja karjäärisüsteemi. Autor viis läbi ankeetküsitluse, eesmärgiga välja selgitada praegu toimivad arenemisvõimalused ja nende kasutamise määra. Samuti teostas autor intervjuu piirivalvebüroo juhiga, et saada juhi arvamus politseiametnike arenemist soodustavatest tegevustest käesoleval ajal ja ta nägemus ametnike karjäärivõimalustest tulevikus. Autor jagas laiali 63 küsimustikku, milles tagastati elektrooniliselt 14 ja paber kandjal 20 (koguarvust 54%).

Kogutud andmete analüüsi põhjal võib järeldada, et Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo politseiametnikel on erinevaid arenemisvõimalusi, mida on aktiivselt kasutatud. Tulemused näitavad, et peaaegu kõik on orienteeritud oma teadmiste ja oskuste suurendamisele. Osa on valinud selleks haridustaseme tõstmise ja alustanud õpinguid kõrgkoolis. Ametnikel, kes on teadlikult oma tuleviku sidunud Politsei- ja piirivalveametiga on võimalus erialase kõrghariduse omandamiseks Sisekaitseakadeemia politsei- ja piirivalvekolledžis.

Olulist osa etendavad täiendkoolitused. Praktiliselt kõik küsitletud ametnikud on osalenud erinevatel täiendkoolitustel, keskmiselt 2-4 koolitusel aastas.

Märkimisväärne on inglise keele koolituste osakaal. Inglise keele valdamine on oluline komponent teenistusülesannete edukamal täitmisel, kuna organisatsiooni põhiülesannete täitmine eeldab tihedat koostööd välispartneritega.

Tähelepanu pälvib oma sisemise ressursi, so politseiametnike, kasutamine sisekoolitajatena. Sisekoolituste läbiviimine on arenemisvõimalus sisekoolitajale endale, kuid mõjub arendavalt ka koolitusel osalejatele.

Intervjuu käigus tõdes ka piirivalvebüroo juht Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo politseiametnike piisavalt häid täiendkoolituse võimalusi ja rõhutas orienteeritust sisekoolitustele. Arenemist soodustava tegurina tõi ta välja võimaluse propageerida politseiametniku tööd maakonnas toimuvatel üritustel. Samuti nimetas ta olulise enesearendusena võimalust esineda koolitajana väljaspool ametkonda. Eriti rõhutas piirivalvebüroo juht rotatsiooni kui üht võimalust ametniku arendamisel ja nimetas büroosisest rotatsiooni loomulikuks etapiks politseiametniku arengus.

Lõputöös esile tulnud probleemide põhjal esitab autor alljärgnevad tähelepanekud ja ettepanekud:

- 1) Töötada välja arenguevestluste süsteem ja rakendada töösse. Arenguevestluste tulemusi on vaja analüüsida ja sellest tulenevalt teostada arenguplaane.
- 2) Koostada igaks aastaks politseinike reaalsest koolitusvajadustest ja eelarvest lähtuv koolitusplaan, kus põhirõhk on erialastel koolitustel.
- 3) Töötada välja sisekoolituste süsteem: kaardistada isikud kellel on eeldusi sisekoolitusi läbi viia, fikseerida sisekoolitusvaldkonnad ja protseduurireedid, reglementeerida sisekoolitajate tasustamine.
- 4) Teavitada rohkem politseiametnikke erinevatest rotatsioonivõimalustest ja arvestada seda hilisemal karjääriplaneerimisel.

Autori arvates täitis käesolev uurimustöö püstitatud eesmärgid. Tänu sellele oskab antud lõputöö lugeja paremini hinnata, mõista ning teha ettepanekuid arenemisvõimaluste täiustamiseks.

Antud teema annab vajalikke teadmisi neile, kes soovivad end organisatsioonis täiendada ja arendada.

Kui politseiametnikul on olemas hea tahe midagi saavutada ja huvi erinevate arenemisvõimaluste vastu, siis on tal ka võimalus areneda sinna suunda, kuhu ta on oma eesmärgid seadnud.

SUMMARY

The topic of present work is "Police Officers development opportunities in West Prefecture Border Guard Office". Work consists of 52 pages and contains 15 diagrams, 2 tables and 5 appendices. References consist of 26 sources. Work is written in Estonian and summary in English.

The purpose of this work is to find out police officers actual development opportunities in West Prefecture Border Guard Office and to reach proposals how to improve them. In order to do this author has studied general principles of personnel development, legislation and conducted questionnaire survey and interview.

In order to collect data the author has used written inquiry and interview. The inquiry was conducted among different departments of West Prefecture Border Guard Office: Border Office Services, Kuressaare Cordon, Maritime Rescue Sub Center. The interview was held with West Prefecture Border Guard Office Manager Jaak Haamer. The inquiry was conducted during the period of 15-th of March till 26-th of March 2010. The author got back 14 answers electronically and 20 on paper. The interview with West Prefecture Border Guard Office Manager Jaak Haamer was held on 29-th of March 2010.

As the result of the study the author makes four suggestions that could be taken into consideration and put into practice in order to make further developments among officers.

VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

Alas, R. 2005. Personalijuhtimine. Kirjastus Külim. Tallinn

Arenduskäsiraamat. 2007. AS Äripäev. Tallinn

Avaliku teenistuse eetika. Avaliku teenistuse kodulehelt www.avalikteenistus.ee/?id=10300 välja otsitud 22.02.2010.

Avaliku teenistuse seadus, 25.01.1995, jõustunud 1.01.1996 - RT I 1995, 16, 228 ... RT I 2009, 62, 405

Eesti kutsete süsteem. Kutsekoja kodulehelt www.kutsekoda.ee/def välja otsitud 01.03.2010.

Hirsjärvi, S., Remes, P. ja Sajavaara, P. 2007. Uuri ja kirjuta. Kirjastus Medicina. Tallinn

Kinkar, V. 2001. Teste karjääri nõustamisest. Sihtasutus Eesti Kutse Reform

Kutsekoja tutvustus. Kutsekoja kodulehelt www.kutsekoda.ee/default.aspx/1/menu/292/news/ välja otsitud 01.03.2010.

Kutseseadus, 22.05.2008, jõustunud 01.09.2008 – RT I 2008, 24, 156 ... RT I 2009, 11, 67

Kutsestandard piirivalveametnik I. Õigus- ja Sisekaitse Kutsenõukogu otsus nr. 16. 20.03.2007

Kutsestandard piirivalveametnik II. Õigus- ja Sisekaitse Kutsenõukogu otsus nr. 16. 20.03.2007

Kutsestandard piirivalveametnik III. Õigus- ja Sisekaitse Kutsenõukogu otsus nr. 16. 20.03.2007

Kutsestandard piirivalveametnik IV. Õigus- ja Sisekaitse Kutsenõukogu otsus nr. 16. 20.03.2007

Kutsestandardi piirivalveametnik V. Õigus- ja Sisekaitse Kutsenõukogu otsus nr 16.
20.03.2007

Kutsete süsteemi põhiterminid. Kutsekoja kodulehelt
www.kutsekoda.ee/default.aspx/1/menu/292/news/ välja otsitud 01.03.2010.

Küüt, R. 2010. Hea tulevane kolleeg!. Sisekaitseakadeemia kodulehelt
<http://www.sisekaitse.ee/politsei-ja-piirivalvekolledz/kolledzist/tutvustus/> välja otsitud
28.03.2010.

Malmberg, K. 2005. Tahte tekitajad. Kuidas luua motiveerivat töökeskkonda? Äripäeva
Kirjastuse AS. Tallinn

Pedras, J., Liivamägi, A. ja Varts, R. 2007. Personalijuhtimise käsiraamat. Kirjastus
Pegasus. Tallinn

Personalijuhtimise käsiraamat. 1999. AS Äripäev. Tallinn

Politseiametniku ning Politsei- ja Piirivalveameti kõrgema ametniku
kutsesobivusnõuded, sh haridusnõuded ning nende kontrollimise tingimused ja kord.
Siseministri 14. detsembri 2009.a määrus nr 66 – SIM, RTL, 23.12.2009, 95, 1401.

Politsei- ja Piirivalveamet. Politsei- ja Piirivalveameti kodulehelt
<http://www.politsei.ee/et/organisatsioon/politsei-ja-piirivalveamet/> välja otsitud
05.04.2010

Politsei ja piirivalve seadus, 6.05.2009, jõustunud 1.01.2010, osaliselt 1.01.2012 – RT I
2009, 26, 159 ... RT I 2009, 62, 405

Saar, T. 2005. Kuidas võita maailmas parim töökoht. Eesti Ekspressi Kirjastuse AS.
Tallinn

Saar, T. 2006. Karjääri keerdtrepp. Kuidas luua endale meelepärast tööelu? Äripäeva
Kirjastuse AS. Tallinn

Saar, T. 2009. Tee unistuste töökohani. Eesti Ekspressi Kirjastuse AS. Tallinn

Türk, K. 1999. Personali juhtimine ja eestvedamine. Tartu Ülikooli Kirjastus

TABELITE JA JOONISTE LOETELU

Tabel 1. Karjääri arendamise programm.....	44
Tabel 2. Karjääriastmed	45
Joonis 1. Vastanute jagunemine allüksuste vahel	27
Joonis 2. Vastanute jagunemine soolise tunnuse järgi.....	27
Joonis 3. Vastanute jagunemine vanuserühmades.....	27
Joonis 4. Vastanute jagunemine tööstaaži järgi.....	28
Joonis 5. Vastanute jagunemine hariduse järgi.....	28
Joonis 6. Vastanute jagunemine omandatud kutsekvalifikatsioonide järgi.....	28
Joonis 7. Vastanute jagunemine viimati täiendkoolitusel osalenute järgi.....	29
Joonis 8. Vastanute jagunemine sisekoolituste läbiviijatena.....	30
Joonis 9. Vastanute jagunemine väliskoolitustel osalemise järgi.....	30
Joonis 10. Vastanute jagunemine inglise keele koolitusel osalenute järgi.....	30
Joonis 11. Vastanute jagunemine inglise osalejate järgi.....	30
Joonis 12. Vastanute jagunemine politseiametnike vahel, kes on rotatsiooni käigus täitnud erinevaid ülesandeid.....	31
Joonis 13. Vastanute jagunemine politseiametnike järgi, kes näevad rohkem võimalusi uues ühendasutuses.....	31
Joonis 14. Vastanute jagunemine karjääriredelil tõusmise võimaluste nägijate järgi....	32
Joonis 15. Vastanute jagunemine arenguestlustest osavõtjate järgi.....	32

LISA 1. KARJÄÄRI ARENDAMISE PROGRAMM

Tabel 1: Karjääri arendamise programm

Mentoriga	<ul style="list-style-type: none">• Kogenumad töötajad abistavad vähem kogenuid
Karjääri konsulteerimine	<ul style="list-style-type: none">• Töölevõtuintervjuu• Tulemusvestlus• Psühholoogiline hinnang• Treening ja arendamine
Karjääri tee	<ul style="list-style-type: none">• Ametikohtade järgnevuse plaan uutele töötajatele• Liikumisvõimalused kõrge potentsiaaliga töötajatele• Mitme võimalusega karjääriredel
Personali järgnevuse planeerimine	<ul style="list-style-type: none">• Edutamiste planeerimine ja asendamiste kaart• Personali infosüsteemide kasutamine ja arendamine
Karjäärialased infosüsteemid	<ul style="list-style-type: none">• Vabade töökohtade väljakuulutamise süsteem• Teadetetahvlid
Juhtimise ja juhendamise arendamine	<ul style="list-style-type: none">• Spetsiaalsed programmid, konverentsid, seminarid• Tööde rotatsioon• Firmasisene juhtide treenimine
Treening	<ul style="list-style-type: none">• Internatuuri programmid• Treening majasisese juhendamisega
Programmid spetsiaalsetele gruppidele	<ul style="list-style-type: none">• Pensionile minejate konsulteerimine• Naiste ja vähemuste karjääri konsulteerimine• Kursused karjääri keskastmes olevatele juhtidele

LISA 2. KARJÄÄRIASTMED

Tabel 2: Karjääriastmed.

Karjääri aste	Tüüpiline vanus	Põhilised ülesanded
1. Tööks ettevalmistus	0-25	Elukutsete hindamine ja nende seast esialgse valiku tegemine. Vajaliku hariduse omandamine.
2. Organisatsiooni tulek	18-25	Töökoha omandamine soovitud firmas, sobiva ameti valik.
3. Varane karjäär	25-40	Ameti tundmaõppimine, organisatsioonireeglite ja normide tundmaõppimine, kohanemine valitud ameti ja firmaga. Kompetentsuse suurendamine ja endale seatud eesmärkide poole liikumine.
4. Karjääri keskmine aste	40-55	Eesmärkide täpsustamine või muutmine. Töö produktiivsuse saavutamine. Tõusev karjäär arendab ühetasasega.
5. Hiline karjäär	55- ...	Produktiivsuse ja enesehinnangu säilitamine. Valmistumine pensionile minekuks.

LISA 3. KUTSESTANDARDID

Kutsekvalifikatsioon piirivalveametnik I omava piirivalveametniku tööülesandeks on piirirežiimi nõuete täitmise kontrollimine piirivalve tegevuspiirkonnas. Antud kutsekvalifikatsiooni omandanud isik osaleb piirivalveametnikune vahetult piirivalvetoimkonna liikmena piirivalvele seaduste või muude õigusaktidega antud ülesannete täitmisel. Piirivalveametnik töötab piirivalve struktuuriüksuses piirivalvuri ametikohal.

Kutsekvalifikatsiooni piirivalveametnik II omava piirivalveametniku tööülesandeks on riigipiiri valvamine ja kaitsmine piirivalvetoimkonnas, piirirežiimi nõuete tagamine piirivalve tegevuspiirkonnas, piiriületajate dokumentide ja transpordivahendite kontrolli teostamine piiripunktis ning muude piirivalvele pandud ülesannete täitmisel. Piirivalveametnik osaleb vahetult piirivalvetoimkonna liikmena piirivalvele seaduste või muude õigusaktidega antud ülesannete täitmisel. Piirivalveametnik töötab piirivalvestruktuuriüksuses reapiirivalvuri või nooremallohvitseri kohal.

Kutsekvalifikatsiooni piirivalveametnik III omava piirivalveametniku tööülesandeks on riigipiiri valvamine ja kaitsmine ning piiripunktis piirikontrolli teostava piirivalvetoimkonna vahetu juhtimine. Piirivalveametnik juhib piirivalvetoimkonda piirivalvele seaduste või muude õigusaktidega antud ülesannete täitmisel ning nende ülesannete täitmise tagamisel. Antud kutsekvalifikatsiooni piirivalveametnik töötab piirivalveasutuses või –struktuuriüksuses vanemallohvitseri ametikohal.

Kutsekvalifikatsiooni piirivalveametnik IV omav piirivalveametnik juhib piirivalve struktuuriüksuse tegevust ning planeerib toimkondade teenistust piirivalvele seaduste või muude õigusaktidega antud ülesannete täitmisel. Peamiselt töötavad selle kutsekvalifikatsiooni piirivalveametnikud piirivalveasutuste struktuuriüksuste ülemate või nende asetäitjate, staabiohvitseride või õppejõudude ametikohtadel.

Kutsekvalifikatsiooni piirivalveametnik V omava piirivalveametniku peamiseks tööülesandeks on riigipiiri valvamise ja kaitsmise, piirirežiimi nõuete tagamise ja piirikontrolli teostamise korraldamine, piirivalveasutuste teenistuse juhtimine ja planeerimine ning muude piirivalvele pandud ülesannete täitmine. Antud

kutsekvalifikatsiooni piirivalveametnik on professionaalne piirivalvealaste ülesannete täitja, kes töötab piirivalveasutuses vanemohvitseri, Piirivalveametis kõrgema ohvitseri ametikohal või õppejõu ametikohal.

LISA 4. KÜSITLUS LÄÄNE PREFEKTUURI PIIRIVALVEBÜROO POLITSEIMETNIKELE

Lugupeetud Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo politseiametnik!

Olen Sisekaitseakadeemia Politsei- ja piirivalvekolledži IV kursuse kadett ja kirjutan lõputööd teemal „**Politseiametnike arenemise võimalused Lääne Prefektuuri piirivalvebüroos**“.

Olen väga tänulik, kui leiate aega vastamiseks alljärgnevatele küsimustele, kuna iga ametniku arvamus on autori lõputöös oluline ja aitab töö koostamisel uurida tegureid, millega oleks võimalik parandada iga politseiametniku arenemise võimalusi ning teha ettepanekuid ja järeldusi, mida saaks ette võtta, et teenistust efektiivsemaks muuta läbi isiku arenemise võimaluste.

Vastajate vastused jäävad anonüümseks ning tulemusi kasutatakse antud lõputöö koostamisel.

Täidetud ankeedid palun tagastada **23.märtsiks** Kedi Kruusmägi´le.

Ette tänades,

Kedi Kruusmägi
Politsei- ja piirivalvekolledži kadett

I ÜLDANDMED:

1. Sugu:

<input type="checkbox"/>	naine
<input type="checkbox"/>	mees

2. Vanus:

<input type="checkbox"/>	...-30
<input type="checkbox"/>	31-40
<input type="checkbox"/>	41-50
<input type="checkbox"/>	51-...

3. Olen selles organisatsioonis töötanud:

<input type="checkbox"/>	...-5 aastat
<input type="checkbox"/>	6-10 aastat
<input type="checkbox"/>	11-15 aastat
<input type="checkbox"/>	16-... aasta

4. Haridus:

<input type="checkbox"/>	kõrgharidus
<input type="checkbox"/>	kesk-eriharidus
<input type="checkbox"/>	keskharidus

5. Kutsekvalifikatsioon:

<input type="checkbox"/>	I
<input type="checkbox"/>	II
<input type="checkbox"/>	III
<input type="checkbox"/>	IV
<input type="checkbox"/>	V
<input type="checkbox"/>	puudub

6. Teenistuses:

<input type="checkbox"/>	Piirivalvebüroo talitused
<input type="checkbox"/>	Merevalvekeskus
<input type="checkbox"/>	Kuressaare kordon

II POLITSEIAMETNIKE ARENEMISEGA SEOTUD KÜSIMUSED:**1. Kas olete osalenud täiendkoolitustel?**

<input type="checkbox"/>	Jah
<input type="checkbox"/>	Ei

2. Millal viimati osalesite täiendkoolitusel?

<input type="checkbox"/>	Sel aastal
<input type="checkbox"/>	Eelmisel aastal
<input type="checkbox"/>	2 a tagasi
<input type="checkbox"/>	Veelgi varem

3. Millistel koolitusel osalesite?

4. Mitmel täiendkoolitusel osalesite keskmiselt 1 aasta jooksul?

<input type="checkbox"/>	1-2 korda
<input type="checkbox"/>	3-4 korda
<input type="checkbox"/>	5-6 korda
<input type="checkbox"/>	7-8 korda
<input type="checkbox"/>	9-... korda
<input type="checkbox"/>	Ei ole

5. Milliseid koolitusi vajate oma teenistusülesannete paremaks täitmiseks?

--

6. Kas täiendkoolitused on olulised Teie arenguvajaduste jaoks?

<input type="checkbox"/>	Jah
<input type="checkbox"/>	Ei

7. Kas olete läbi viinud sisekoolitusi? Mis valdkonnas?

<input type="checkbox"/>	Jah	
<input type="checkbox"/>	Ei	

8. Kas olete osalenud väliskoolitustel? Millistel?

<input type="checkbox"/>	Jah
<input type="checkbox"/>	Ei

9. Kas olete missioonidel? Kus?

<input type="checkbox"/>	Jah	
<input type="checkbox"/>	Ei	

10. Kas olete osalenud inglise keele koolitustel?

<input type="checkbox"/>	Jah
<input type="checkbox"/>	Ei

11. Kas olete osalenud keeleõppel välismaal?

<input type="checkbox"/>	Jah
<input type="checkbox"/>	Ei

12. Kas inglise keele oskust on vaja Teie teenistusülesannete täitmisel?

<input type="checkbox"/>	Jah
<input type="checkbox"/>	Ei

13. Kas olete piirivalveteenistuse ajal alustanud kõrghariduse omandamist? Missugusel erialal?

<input type="checkbox"/>	Jah	
<input type="checkbox"/>	Ei	

14. Kas olete rotatsiooni käigus täitnud erinevaid teenistusülesandeid?

<input type="checkbox"/>	Asutuse siseselt
<input type="checkbox"/>	Teises piirkonnas
<input type="checkbox"/>	Ei ole

15. Kas olete teadlik politseiametnike arenemise võimalustest?

<input type="checkbox"/>	Jah
<input type="checkbox"/>	Ei

16. Kas asutuste ühinemine annab rohkem arenguvõimalusi?

<input type="checkbox"/>	Jah
<input type="checkbox"/>	Ei
<input type="checkbox"/>	Ei tea

17. Kas näete võimalusi karjääriredelil tõusmiseks PPA süsteemis?

<input type="checkbox"/>	Jah
<input type="checkbox"/>	Ei
<input type="checkbox"/>	Ei tea

18. Kas soovite karjääriredelil tõusta?

<input type="checkbox"/>	Jah
<input type="checkbox"/>	Ei

19. Kas Teiega on läbiviidud arenguveestlusi? Kas nendest on ka kasu olnud?

<input type="checkbox"/>	Jah	
<input type="checkbox"/>	Ei	

20. Kas vabal ajal tutvute erialase kirjandusega? Millisega?

<input type="checkbox"/>	Jah	
<input type="checkbox"/>	Ei	

LISA 5. INTERVJUU KÜSIMUSED LÄÄNE PREFEKTUURI PIIRIVALVEBÜROO JUHILE

Ametniku arenemisvõimalused endises Lääne Piirivalvepiirkonnas ja uues Lääne Prefektuuri piirivalvebüroos.

1. Kuidas selgitati välja Lääne PVP isikkoosseisu koolitusvajadused ? Kuidas see võiks toimuda uues Lääne Prefektuuri piirivalvebüroos?
2. Kas Teie juhina peate täiendkoolitust oluliseks sammuks ametniku arenemisel? Kas Lääne PVP ametnikele on piisavalt võimaldatud erialast täiendkoolitust?
3. Kui oluliseks peate arenguestluste/atesteerimiste läbiviimist? Missugune roll peaks olema arenguestlustel ametniku karjääri planeerimisel?
4. Kas Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo on orienteeritud sisekoolitustele? Kas sisekoolitajate tööd tunnustatakse? Kas sisekoolitajana tegutsemist võib lugeda oluliseks sammuks arenemisprotsessis?
5. Kas Lääne PVP ametnikud on osalenud piirivalvet propageerivatel üritustel? Millistel? Kas nad üles astunud koolitajatena väljaspool piirivalvet (nt gümnaasiumides jne)
6. Kui oluline on võõrkeelte valdamine teenistusülesannete täitmisel piirivalvebüroos? Kas Lääne PVP ametnikud said piisavalt võimalusi keelekoolitustel osalemiseks?
7. Kas Teile juhina tundub, et Teie isikkoosseisus on ametnikke, kes lepivad oma praeguse staatusega ja ei tahagi karjääri teha? Millest võib see tingitud olla?
8. Kas asutuse sisene rotatsioon aitab kaasa ametniku arenemisele ja annab võimaluse karjääri teha? Kas pooldate büroosisest või -välist rotatsiooni (teistes prefektuurides)?
9. Kas ühendasutus annab ametnikele rohkem arenemisvõimalusi? Milliseid?
10. Millised võimalused on Lääne Prefektuuri piirivalvebüroo ametnikel karjääri tegemiseks?