

Sissekaitseakadeemia
Politsei- ja piirivalvekolledž

Siim Kukk

Piirivahejuhtumite avastamisvõimekuse suurendamise võimalused
Saatse kordoni näitel

Lõputöö

Juhendaja:

Heiki Suomalainen, MBA

Muraste 2012

LÕPUTÖÖ ANNOTATSIOON

Kolledž: Politsei- ja piirivalvekolledž	Kuu ja aasta: aprill.2012
Töö pealkiri: Piirivahejuhtumite avastamisvõimekuse suurendamise võimalused Saatse kordoni näitel	
Töö autor: Siim Kukk	Olen nõus oma lõputöö kättesaadavaks tegemisega elektroonilises keskkonnas. Allkiri:
<p>Lühikokkuvõte: Antud töö eesmärgiks on uurida võimalusi kuidas suurendada piirivahejuhtumite avastamisvõimekust Saatse kordoni poolt valvataval piirilõigul. Töö on jaotatud kolme põhi peatükki. Esimeses osas on uuritud organisatsiooni toimimist ja selle protsesse ning juhtimisega kaasnevaid tegevusi. Teises osas on autor analüüsinud Saatse kordonit kui organisatsiooni ja uurinud milline on Saatse kordoni võimekus. Kolmandas osas on kokku võetud ankeetküsitluse tulemused, mis viidi läbi Saatse kordoni ametnike seas. Ankeetküsitluse eesmärgiks oli välja selgitada millised on Saatse kordoni ametnike arvamused juhtimisest, organisatsioonist ja võimalustest kuidas tõhustada piirivahejuhtumite avastamisvõimekust. Uuringu tulemustest võib järeldada, et kui organisatsiooni töötajatel on täidetud põhivajadused ning nende töö motivatsioon on kõrge siis aitab see kaasa organisatsiooni efektiivsemaks muutmisele, piiravaks teguriks on aga töötajate ja tehniliste vahendite vähesus ning piirilõigu seisukord ehk puudu jääb ressurssidest. Töös on kokku 40 lehekülge ning kasutatuid allikaid on 11. Küsitlus Saatse kordoni ametnike seas viidi läbi 18-28.03. 2011.</p>	
Võtmesõnad: Juhtimine, Saatse kordon, avastamisvõimekus, organisatsioon, piirivahejuhtum	
Võõrkeelsed võtmesõnad: <i>Leadership, Saatse Border Guard Station, organisation, border incidents</i>	
Säilitamise koht:	
Kaitsmisele lubatud	
Kolledži direktor: Aivar Toompere	Allkiri:
Vastab lõputöö nõuetele	
Juhendaja: Heiki Suomalainen	Allkiri:

SISUKORD

LÕPUTÖÖ ANNOTATSIOON	2
SISUKORD	3
SISSEJUHATUS	5
1. ORGANISATSIOON JA JUHTIMINE	7
1.1 Organisatsiooni olemus	7
1.2 Organisatsioonikäitumine.....	8
1.3 Organisatsiooni strateegia.....	9
1.4 Organisatsiooni juhtimine	10
1.5 Motivatsioon.....	16
2. SAATSE KORDON	18
2.1 Ülevaade Saatse kordonist ja selle ülesannetest	18
2.2 Saatse kordoni tehnilised vahendid	20
2.3 Peitemärgid.....	21
2.4 Teenistuskoerad	22
2.5 Reageerimiskiirus	22
2.6 Suhtlemine kohalike elanikega.....	23
3. PIIRIVAHEJUHTUMITE AVASTAMISVÕIMEKUSE SUURENDAMISE VÕIMALUSTE ANALÜÜS	24
3.1 Ülevaade Saatse kordoni ametnikest	26

3.2 Organisatsiooni ja juhtimise ülevaade.....	27
3.3 Piirvalvamisel kasutatavate meetmete ülevaade.....	28
KOKKUVÕTE.....	31
SUMMARY.....	33
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU.....	34
TABELITE JA JOONISTE LOETELU.....	35
LISAD.....	36
LISA 1. Piirivahejuhtumite avastamisvõimekuse suurendamise uuringu küsimustik.....	36

SISSEJUHATUS

Tänapäeva kiires ja muutavas ühiskonnas on olulisel kohal riigi ja ühiskonna siseturvalisuse tagamine. Väikeriikidel, nagu Eesti, on oluline kuuluda suurematesse rahvusvahelistesse ühendustesse. Praegu kuulub Eesti mitmesse liitu ja ühendusse – NATO, Euroopa Liit jt. NATO on sõjaväeline organisatsioon, millesse kuulumine tagab Eesti sõjalise turvalisuse. Euroopa Liit on rohkem majanduslik ühendus, mis kaitseb liikmesriikide majanduslike huve. Tänu Euroopa Liidule on tekkinud Euroopas mitmeid väiksemaid organisatsioone ja liite, nagu Schengen ja FRONTEX. Schengeni alaga liitumine tähendab Euroopas sisepiiride kadumist ning inimeste, kaupade ja kapitali vaba liikumise kehtestamist. Seoses sellega on suurema tähelepanu all Euroopa välispiir kolmandate riikidega. Schengeni ala eesmärk on lihtsustada liikumist liikmesriikide vahel minimaliseerides selleks piirikontrolli teostamise. Kolmandate riikide kodanikele, kes tahavad siseneda Schengeni alale, teostatakse seevastu põhjalik piirikontroll. Selle tegevusega püütakse takistada ebaseaduslikku inimeste ja kaupade üle riigipiiri toimetamist.

Järjest enam on ebaseaduslike piiriületuste juhtumeid esinenud ka Politsei- ja Piirivalveameti poolt valvataval ajutisel kontrolljoonel Eesti Vabariigi ja Vene Föderatsiooni vahel. Kolmandate riikide kodanikud on järjest rohkem suundumas Euroopasse, kasutades Eestit transiitriigina. Põhjuseid, miks Euroopasse immigreratakse on mitmeid – parem elu kvaliteet, tagakiusamine kodumaal jne. Samuti võib põhjuseks olla ka kuritegelikud kavatsused. Kehv elatustase arengumaades soodustab inimkaubandusega tegelemist. Eelkõige pakutakse naissoost isikutele tasuvat tööd Euroopa lõbustusasutustes. Põhjus, miks Eesti on vaid läbisõidumaa, ei ole külm kliima ega elatustase, vaid suurem huvi Skandinaavia heaolu ühiskondade vastu.

Jätkuvalt halvenev elatustase ning erinevad relvastatud konfliktid kolmandates riikides on juba põhjustanud suure põgenike väljarände ja nende saabumise Euroopa Liidu välispiirile, see võib ka juhtuda Eesti piiril. Põgenikud otsivad Euroopast paremat elujärge, kuid nende hulgas on ka isikuid, kes otsivad võimalust kiiresti rikastuda, nagu näiteks narkootilist ainet vedades või siis inimkaubandusega tegeledes. Et ära hoida kurjategijate sisenemine ja kuritegevuse suurenemine seoses ebaseadusliku sisserändega, on vaja tõhustada kontrolli Eesti välispiiril.

Käesolevas töös püüab autor leida lahendusi, kuidas piirivahejuhtumite avastamisvõimekust suurendada. Töö eesmärgiks on uurida erinevaid võimalusi kuidas tõsta organisatsiooni

tööefektiivsust, mille läbi suureneks Saatse kordoni piirvahejuhtumite avastamisvõimekus. Selle saavutamiseks on autor püstitanud järgmised ülesanded: uurida organisatsiooni ning Saatse kordoni toimimist ja viia läbi uuring Saatse kordoni ametnike seas, teada saamaks nende arvamusi Saatse kordoni toimimisest ja piirivahejuhtumite avastamisvõimekuse suurendamisest. Efektiivsuse tõstmine ei saa piirduda ühe faktori või meetme rakendamisega ja samas ei pruugi efektiivsus tõusta erinevates töövaldkondades ühte moodi. Uurides mitmeid viise kuidas saaks organisatsiooni tulemuslikumaks muuta on autor töö jaganud kolmeks.

Töö esimeses osas on autor uurinud organisatsiooni olemust, kuidas toimub juhtimine avalikus sektoris ning millist mõju avaldab erinevate juhtimisstiilide rakendamine organisatsioonis. Organisatsioonikäitumine sõltub paljugi juhust ja tema võimetest juhtida organisatsiooni efektiivselt ja tõhusalt. Efektiivne juhtimine aitab kaasa ressursside otstarbeka kasutamisele organisatsioonis. Juhtimisstiile on mitmeid. Autor uurib, millised juhtimisega kaasnevad tegevused võivad aidata kaasa piirivahejuhtumite avastamisvõimekuse suurendamisele. Eestvedamine, motivatsioon, töötingimused ja oskuste arendamine on peamised märksõnad, mis aitavad kaasa organisatsiooni edukale toimimisele.

Töö teises osas analüüsib autor Saatse kordonit ja tingimusi. Samuti uurib autor, millised on Saatse kordoni ressursid. Eelpool nimetatut on vaja analüüsida ja tuua välja võimalusi, kuidas saaks töö esimeses pooles uuritud rakendada Saatse kordoni igapäeva töös. Töö eesmärgist tulenevalt käsitletakse ka Saatse kordonile iseloomulikke omadusi, mis tulenevad asukohast ja looduse eripäradest. Arvesse võetakse Saatse kordoni isikkoosseisu suurust, teenistuskoores arvu ning valvatava piirilõigu pikkust. Analüüsida tuleb autori arvates Saatse kordonit kui tervikut, mille tulemus peab välja tooma kordoni tugevad ja nõrgad küljed.

Kolmandas osas analüüsib autor uuringu tulemusi, mis on läbi viidud Saatse kordonis. Autor on läbi viinud ankeetküsitluse Saatse kordoni politseiametnike seas, eesmärgiga välja uurida, mis on takistuseks piirivahejuhtumite avastamisel ja üldise tööefektiivsuse tõstmisel. Küsimustikus haarab enda alla mitmeid valdkondi, mis võivad mõjutada avastamisvõimekust Saatse kordonis. Ankeetküsitlus peaks välja tooma töötajate enda nägemuse probleemidest ning nende nägemuse organisatsioonist.

1. ORGANISATSIOON JA JUHTIMINE

Alati ei ole otstarbekas kõike ise teha, samuti ei piisa ühe inimese vaimsetest ja füüsilistest võimetest alati väliskeskkonnas esinevate takistuste ületamiseks ja eesmärkide saavutamiseks. Selleks, et spetsialiseerumise kaudu võimeid suurendada ja optimaalselt tegutsedes aega säästa, koonduvad inimesed organisatsioonidesse. Et organisatsioon toimiks efektiivselt, peab keegi organisatsiooni kuuluvate inimeste tegevust suunama, ning neid inimesi juhtima. (Alas 2008:7)

Avalikud organisatsioonid on asutused, mis on loodud riigi ja valitsuse erinevate eesmärkide ja ülesannete täitmiseks. Avaliku sektori juhtimist seostatakse mõistega "avalik haldus". Haldamine on eelkõige materiaalsete väärtuste organiseerimine ja hooldamine. Mõiste avalik on seotud inimestega, kogukonnaga, ühiskonnaga. Enamik inimesi käib avalikes koolides, jalutab parkides, kõiki mõjutavad otseselt või kaudselt sotsiaalsed probleemid jne. "Avalik" tähendab ka, et inimestele antakse üldist teavet tehtud otsuste ja vastuvõetud dokumentide kohta ja ollakse valmis kaitsma nende huvisid. Oma olemuselt on avalik haldus tunduvalt laiem mõiste, haarates endasse riiki selle ülesannete ja funktsioonidega, mida täidavad erinevad riigiasutused ja institutsioonid, ning võimude lahusust. Juhtimise all me mõistame protsesse ja inimeste suunamist organisatsioonides ning organisatsioonidest moodustuvatele tervikute koordineerimist. Seega ei ole õige avalikku haldust ja juhtimist samastada, pigem peaks avalik juhtimine aitama avalikul haldusel paremini oma eesmärgi täita. (Valk 2003:15-16)

1.1 Organisatsiooni olemus

Sõna „organisatsioon” tuleneb kreeka keelest, kus ta tähistas korrastatust ja kooskõlastatud tervikuks korrapärastumist. Organisatsiooni on defineeritud kui inimrühma, kellel on kindlad strateegia, struktuur ja tehnoloogia ühise eesmärgi saavutamiseks. Tegelikuses ei rahulda sugugi kõik organisatsioonid kõiki neid tingimusi: ka alustav ettevõtte, kus kõik teevad kõike ja kindel struktuur ei ole veel välja kujunenud, on organisatsioon. Seega võib eristada eri arengujärgus olevaid organisatsioone ja definitsiooni lihtsustada: organisatsioon on inimgrupp, kes töötab ühiste eesmärkide saavutamise nimel. Organisatsioone on mitmesuguseid ja sinna hulka kuuluvad nii era- kui ka riigiettevõtted, ametlikud ja mitteametlikud asutused. (Alas 2008:7-8)

Sõltuvalt organisatsiooni tüübist on ka selle eesmärgid erinevad. Kui ärilised organisatsioonid on üles ehitatud eesmärgiga saada kasumit, siis avalik-õiguslike organisatsioonide peamiseks eesmärgiks on rahva üldine heaolu. Ärilisi organisatsioone rahastab organisatsioon ise läbi kasumi teenimise ja sellest makstes palka oma töötajatele. Avalik-õigusliku organisatsiooni eesmärk pole kasumi teenimine ja organisatsioon ei rahasta ennast ise, vaid ülalpidamiskulud tulevad riigieelarvest, mida täidavad peamiselt kõik maksumaksjad.

Organisatsiooni toimimine sõltub paljugi inimeste koostöö tulemustest. Organisatsiooniga liitudes on igal inimesel omad eesmärgid. Igal töötajal peaks olema kaheksugune ettekujutus: 1. Ettekujutus, kuidas saavutada oma eesmäärke firma kaudu; 2. Ettekujutus firma eesmärkidest. Firma edukus sõltub sellest, kui hästi need ettekujutused kattuvad. Juhi roll on alluvaid selles aidata. Et tarbijate vajadusi pidevalt rahuldada suuta, peab organisatsioon:

1. Olema suunatud pidevale arengule, märksõnadeks on loovus, uuendused ja muudatused;
2. Jälgima ja arvestama väliskeskkonda, tegemaks muudatusi ja uuendusi.

Uuendustel on mõtte ainult siis, kui väliskeskkond neid aktsepteerib. Eesmärk on, kuidas organisatsioon suudab lähtuda kliendi vajadustest, püüdes hoida omahinna võimalikult madalal, kuid mitte kahjustades sellega firma tegutsemiskvaliteeti. (Alas 2008:8-9)

Kui näiteks tuua Politsei- ja Piirivalveamet kui avalik-õiguslik organisatsioon, siis klientide vajadus on turvalisus. Politsei- ja Piirivalveamet on kohustatud tagama kodanike turvalisuse püüdes ennetada kuritegusid, oma oskusi pidevalt täiendada ja samas teha seda mitte raisates liigselt raha, vaid õige planeerimise tulemusena. Avalik-õiguslikud organisatsioonid tegutsevad rahva hüvanguks, seega on raske mõõta otsest kasumit. See kasum väljendub rahva heaolu tagamisel ja riigi jätkusuutlikkuses.

1.2 Organisatsioonikäitumine

Organisatsioonikäitumine uurib inimekäitumist organisatsiooni kontekstis, keskendudes üksikisikut ja rühma puudutavatele protsessidele ja tegevustele. Sel põhjusel hõlmab organisatsioonikäitumine ka organisatsiooni ja juhtimisprotsesside uurimist organisatsiooni pidevalt muutavas kontekstis ning huvitub eelkõige inimeste mõjust nendele. (Brooks 2008:18)

Selleks, et muuta organisatsiooni efektiivsemaks ja konkurentsivõimelisemaks, tuleb organisatsiooni uurida mitmest aspektist. Uurijad peavad oskama esitada õigeid küsimusi, tundma ära probleemid ja nägema võimalusi olukordade lahendusteks. Ilma uurimustööta ja uute teooriateta on võimatu organisatsioonide toimetulek tänapäeva kiires ja arenevas majanduses. (Virovere, Alas ja Liigand 2005:15)

Uuringud on vajalikud enamikel erialadel. Näiteks võib meditsiinivaldkonnas töötav inimene välja selgitada, kui palju patsiente käib päevas arsti juures ja kui rahul on patsiendid saadud teenusega. Turunduse eriala inimest abistaks tema töös, kui ta teaks, kui rahul on inimesed tootega ja millised on hea müügimehe iseloomujooned. (Virovere jt 2005:15) Politsei- ja piirivalveametit silmas pidades tuleks uurida ka hiljaaegu loodud ühendameti organisatsioonilist olemust. Organisatsiooni mittetoimimine võib kaasa tuua tõrkeid selle igapäevases töös, mis omakorda öönestab riigi siseturvalisust.

Organisatsioonikäitumise uurimine annab ülevaate organisatsiooni tööst, efektiivsusest ning inimeste käitumisest. Et saavutada organisatsiooni maksimaalne töö efektiivsus tuleb läbi viia pidevalt uuringuid ja koolitusi. Uuringud annavad organisatsiooni juhile teada, kas organisatsioonis esineb probleeme või mitte. Tulenevalt uuringu tulemustest saab planeerida koolitusi või korraldada organisatsioonisisest ümberkorraldamist.

1.3 Organisatsiooni strateegia

Igal organisatsioonil on mingid eesmärgid. Nende eesmärkide saavutamiseks vajatakse erisuguseid materiaalseid ressursse: raha, tehnoloogiat, toorainet. Kindlasti on igal organisatsioonil mingi strateegia. Strateegia elluviimiseks ning eesmärkide saavutamiseks vajavad kõik organisatsioonid vältimatult inimesi. Inimeste teadmiste, oskuste ning motivatsiooni mõju organisatsioonide tulemuslikkusele on nüüdisajal muutunud üha olulisemaks. Inimesed on organisatsioonidele vajalik ja oluline ressurss, mõnel juhul isegi kriitiline. Sellest tulenevalt on ka inimressursi juhtimise põhimõtted ning praktikad kujunenud tähtsaks ja mõjukaks osaks organisatsiooni strateegias. (Pullerits 2007:11)

Organisatsiooni strateegia tähendab põhimõttelisi valikuid, kuidas jõuda seatud pikaajaliste eesmärkideni. Strateegiat võib vaadelda ka kui tegevuste ja ressursside jaotamise plaani ning prioriteetide paikapanemist. Strateegia annab juhtidele suuna, kuidas kombineerida organisatsiooni sisemisi tugevusi ja vältida nõrkusi väliskeskkonnaga toimetulekuks. Hea

strateegia võib olla üks organisatsiooni olulisimatest konkurentsieelistest, halb strateegia aga põhjustab valusat läbikukkumist. (Virovere tj 2005:25)

Ühe tähtsa tegurina edu tagamisel nähakse üha enam arukat ja läbimõeldud inimressursi juhtimist. Seejuures ei ole olemas mingit üldist „tarka” ja kõigile organisatsioonidele parimal moel sobivat inimressursi juhtimise strateegiat. Oluline on jälgida üldist põhimõtet: inimressursi juhtimise strateegia saab anda organisatsioonile lisaväärtuse juhul, kui ta sobitub konkreetse organisatsiooni jaoks olulise laiemaga kontekstiga. (Pullerits 2007:19-20)

Strateegia mõjutab suurel määral organisatsiooni võimekust. Hea strateegiaga organisatsioon omab kindlat eesmärki, kuidas ta oma ressursse kasutab, plaanide täideviimiseks. Piirivahejuhtumite avastamisele aitavad kaasa töötajate teadmised ja oskused. Koolitades oma töötajaid vastavalt vajadustele ja võimalustele ning tehes seda lähtuvalt Politsei- ja Piirivalveameti üldisest strateegiast, saab personalijuhtimise abil muuta organisatsiooni efektiivsemaks.

1.4 Organisatsiooni juhtimine

Juhtimine on inimeste tegevuse ja käitumise teadlik ja sihipärane suunamine, saavutamaks organisatsiooni eesmärgi ja rahuldamiseks tema liikmete vajadusi (Valk 2003:11). Inimesed teevad organisatsioonis erinevaid töid ning sooritavad mitmesuguseid toiminguid. Suurem osa neist on vahetult täideviiva iseloomuga. Spetsialist või esmatäitja (tööline, müüja jt) viib mõne töö lõpule, näiteks analüüsi või valmistab seadme üksikosa. Kuna need tööd ei ole seotud organisatsiooni teiste liikmete suunamisega ja kontrollimisega, võib neid nimetada mittejuhtimislikeks toiminguks. (Üksvärav 2008:45-46)

Juhtimine, nagu iga tegevus on ajas kulgevate sündmuste jada. Vajadus kooskõlastada ja korraldada lõpptulemuse saamiseks täideviiva iseloomuga töid ja toiminguid kutsub esile juhtimisliku iseloomuga tegevuse. Juht küll algatab tööde või toimingute jada, kuid ei vii seda lõpuni. Et juht sealjuures midagi ka lõpule viib (allkirjastamine, helistamine), kuulub asja juurde. Kuid need tegevused ei ole juhtimisele iseloomulikud ega tohi juhi töös saada valitsevaks. (Üksvärav 2008:46)

Juhi üks peamisi isikuomadusi peab olema võime planeerida tegevusi. Juhi ülesanne on koostada plaane ja kavasad, et täita organisatsioonile püstitatud eesmärgi. Samas kaasneb planeerimisega

ka kontrolli funktsioon, saab kontrollida, kas plaanitud tegevused või tulemused on reaalselt saavutatud.

Planeerimine võimaldab ette näha protsessi eesmärkide seadmisest nende saavutamiseni välja. Mida keerukam ja suurem, seda väljakutserohkem ja pikem on tee selle saavutamiseni (Alas 2008:53). Planeerimise tasandeid võib jagada kolmeks: pikaajalised plaanid, vahepealse kestvusega plaanid, lühiajalised plaanid.

1. Pikaajalised (strateegilised) plaanid, mis kirjeldavad üldisemalt seda, kuhu organisatsioon peaks jõudma viie kuni kümne aasta pärast, ja organisatsiooni kui tervikut.
2. Vahepealse kestvusega (taktikalised) plaanid, mis kirjeldavad lühemas perspektiivis (1-2 aastat) organisatsiooni erinevate osakondade ülesandeid strateegilise plaani täitmisel.
3. Lühiajalised (operatiivplaanid) plaanid, mis kajastavad konkreetsemaid tulemusi, mida oodatakse töögruppide ja üksikisikutelt, ja mida tehakse tavaliselt nädalate ja kuude kaupa. (Valk 2003:57)

Tabel 1. Erineva ulatusega plaanide omadused (allikas: Alas 2008: 54)

Plaani nimetus ja Omadus	Operatiivplaan	Taktikaline plaan	Strateegiline plaan
Detailsus	Väga detailne	Mõningane detailsus	Üldine
Majanduskeskkond	Suhteliselt vähe määramatust	Mõningane määramatust	Arvestatav määramatust
Ajaline ulatus	Alla ühe aasta	Kuni kahe aastani	Ühest kuni viie aastani
Juhtimistasand	Esmatasandi juhid	Kesktaaseme juhid	Tippjuhid

Organisatsiooni eesmärgid on hierarhilised. Nende tipus on missioon, mis on organisatsiooni eksisteerimise põhjus. Missioon kirjeldab organisatsiooni väärtusi, püüdlusi ja olemasolu põhjusi. (Alas 2008:54-55)

Järgnevad strateegilised eesmärgid, sedastamaks, kuhu tahab organisatsioon tervikuna jõuda kaugemas tulevikus ja seejärel lähemas perspektiivis. Planeerimine on kindlasti edukam, kui kavandamisele kaasata töötajad, kellel hiljem tuleb neid plaane täitma hakata. Sel moel tugevneb töötajate motivatsioon neid plaane täita. (Alas 2008:56)

Taktikalisi plaane tehakse strateegiliste plaanide eri osade täitmiseks. Kui strateegia keskendub ressurssidele, keskkonnale ja missioonile, siis taktika keskendub inimestele ja tegevustele. Kuigi taktikalise planeerimise tõhusus suuresti sõltub konkreetsest olukorrast, on siiski olemas mõningad taktikalisele planeerimisele üldse iseloomulikud tunnused. Esimene ja olulisim asi on juhtidel jõuda äratundmisele, et taktikalised eesmärgid ei ole midagi eraldiseisvat, vaid tulenevad strateegilistest eesmärkidest. Järgmine samm on konkretiseerida, sest strateegiad on sageli ühesõnalised: taktikalisel planeerimisel tuleb määratleda konkreetset ressursid ja tegevuse ajalised piirid. Kui taktikalised plaanid on koostatud, sõltub kõik sellest, kuidas neid täidetakse. Plaani edukas elluviimine omakorda oleneb oskustest nutikalt kasutada ressursse ja otsustamise tõhususest. Ka briljantne idee võib läbi kukkuda, kui selle ellurakendamisel vigu tehakse. (Alas 2008:56-57)

Operatiivplaanid koostatakse lähtuvalt taktikalistest plaanidest ja on suunatud lähimate eesmärkide saavutamisele. Need plaanid on kitsa suunitlusega ning on ette nähtud täita lühikese aja jooksul esmatasandi juhtide poolt. Operatiivplaane tehakse ühekordseks ja korduvkasutamiseks. Esimeste hulka kuuluvad programmid ja projektid, teiste hulka mitmesugused standardprotseduurid ja –reeglid. (Alas 2008:57)

Planeerimine on juhile üks olulisemaid tegevusi avastamiseks piirivahejuhtumeid. Juhid planeerivad teenistust kordonites tehes kuuplaane ja organiseerides teenistust. Planeerimise käigus saab muuta teenistust efektiivsemaks.

Kui kavandamine valmistaks nagu teekonnaks ette kaardi, siis organiseerimine on sõiduvahend, mille abil jõutakse valitud kohta. Kavade ja plaanid on kavatsuste, suuna ning vajaminevate varade avaldused. Et muuta kavatsused tulemuseks, on tarvis sihiteadlikku täideviivat tegevust. Mängu tuleb organiseerimine, muutudes juhi käes kavade ja plaanide elluviimise esmaseks tööriistaks. (Üksvärav 2008:138)

Menetlusena on organiseerimine üldkujul

- Vajalike tegevuste kindlaksmääramine, rühmitamine ja paigutamine
- Üksikisikuile eelnenust tulenevate rollide kujundamine ja inimestele täitmiseks määramine. (Üksvärav 2008:138)

Nii talitades saab oluliselt vähendada ohte, mis võivad organisatsioonile kalliks maksma minna (sama kohustuse mitmekordne täitmine, vajaliku ametikoha puudumine, valesti paigutatud

ametikoht). Organiseerimine kui menetluse olemus ja osa avaldub kõige paremini tulemusena, st organisatsiooni kaudu. Et organiseerimise subjektiks ja objektiks on inimene, tähendab see ka inimeste organisatsiooniks koondamist; organisatsiooni ülesehitamist, ümberkujundamist ja täiustamist. Sealjuures on keskpunktiks nii see, mida inimesed peavad ettevõttes või asutuses tegema, kui ka see, kuidas nende jõupingutused organisatsiooni eesmärkide saavutamiseks kõige paremini ühitada. (Üksvärv 2008:138)

Organiseerimine on oma olemuselt koordineerimistegevus, mis hõlmab töökohtade vajaduse kindlaksmääramist ja töötajate osakondadesse grupeerimist, töö, õiguste, võimu ja vastutuse jaotamist ning tegevuste suunamist ja ühtlustamist organisatsiooni eesmärkide saavutamiseks. Töö organiseerimise tulemusena tekib organisatsiooni struktuur, mis näitab, kui palju on organisatsioonis ametikohti ja osakondi, kellele need alluvad ja mille eest vastutavad. Organisatsiooni struktuur on seega tegevusviiside kogum, mille abil on töötajad jagatud kindlate tööülesannete kaupa ning on tagatud nende omavaheline koordineeritud tegevus. Selleks, et organisatsiooni struktuur aitaks saavutada organisatsiooni eesmärke, tuleb saavutada tema elementide omavaheline harmoonia ning sobivus hetke olukorraga. (Valk 2003:114)

Kuuludes küll juhi, eriti tippjuhi kohustuste hulka, võib organiseerimine nende tegelikus töös etendada erinevat osa. Täies mahus ja mitmekesisuses avaldub organiseerimises suurtes ettevõtetes ja asutustes. Mõne töötajaga pisetevõttes või asutuses ei ole organiseerimine ulatuslik ega keeruline. Pealegi ei ole organiseerimine igapäevane tegevus, vaid tuleb tõsisemalt ette lühemate või pikemate ajavahemike järel (valitsuse vahetamine, ettevõtte tegevuse järsk kasvamine või kahanemine, ettevõtte liitumine või ülevõtmine). Kui aga jõuab kätte aeg organiseerimisega tegelda, on tippjuhil või juhil otstarbekas:

- Luua eesmärkides ja plaanides, sammuti tegevuse iseloomustus ning tegevustingimuste selgus
- Kindlaks määrata põhilised tegevusvaldkonnad ja peamised ülesanded
- Jagada ja rühmitada peamised ülesanded allülesanneteks
- Määrata allülesannete täitmiseks vajalikud ametikohad ja allüksuste ja nendevahelised seosed ning kinnitada neile varad ja juhised
- Teha kindlaks võimalikud vastuolud ja kitsaskohad ning ette näha nende kõrvaldamise meetmed

- Hinnata rakendatud meetmete tulemuslikkust. (Üksvärv 2008:138-139)

Selged kavad ja organisatsiooni õige siseehitus loovad tugeva tegutsemisaluse igas ettevõtmises või ürituses. Et inimesed seoksid end parimal viisil ettevõtte või asutuse eesmärkidega, kohustaksid neid saavutama, nõuab palju muu kõrval nende ühisesse tegevusse kaasa tõmbamist. See on koht, kus otsustava kaardina tuleb mängu eestvedamine, mis hetkel on muutunud juhtimise üheks võtmesõnaks. (Üksvärv 2008:381)

Eestvedamine on juhtimisalane tegevus, mis tagab eestvedaja ehk liidri vabatahtliku järgimise töötajate poolt. Eestvedamine on liidri ja järgijate vaheline suhe, mille eesmärgiks on ühine tõhus tegevus tööle pühendumise õhkkonnas ning ta baseerub mõjutamisel läbi veenmisprotsessi suhtlemise kaudu. (Türk 1999:231)

Eestvedamist võib defineerida kui võimet mõjutada inimesi eesmärkide täitmise suunas tegutsema. Organisatsioonile on olulised nii eestvedamine kui juhtimine. Kuna juhi võim tuleneb organisatsioonilisest struktuurist, siis juht püüabki saavutada korda ja stabiilsust ning lahendada probleeme antud struktuuri sees. Eestvedamise võim aga tuleneb personaalsest omadusest, nagu inimeste huvid, eesmärgid, väärtused, visiooni omamine ja loovus, ning väljendub juhi võimes innustada inimesi tegema midagi uut ja tavapärasemast erinevat. (Valk 2003:169)

Eestvedaja olemasolu grupis on äärmiselt oluline, sest juht mängib olulist rolli otsustamiseks grupi otsuste ja üldise tuleviku üle. Grupi juht omab teatavat mõjuvõimu grupi liikmete üle. Ametlikus grupis saab juht rakendada seadusliku võimu, see seisneb juhi võimalustes premeerida või karistada neid kes ei järgi grupi reegleid ja seadusi. Juhi roll mitteametlikus grupis on sama tähtsusega. Sellise grupi liider on tavaliselt kõrgelt hinnatud ja kes:

1. Annab oma panuse grupi eesmärkide saavutamiseks,
2. tagab grupiliikmete rahulolu,
3. väljendab grupi väärtusi. Oma olemuselt peaks juht olema grupi väärtuste kehastus, ning eeskuju teistele liikmetele. (Gibson, Ivancevich, Donnelly ja Konopaske 2009: 240)

Grupi liikmed otsivad sageli endale eeskuju keda järgida, kuid tihtipeale on eelpool nimetatud iseloomuga juhte väga vähe. Saamaks grupi liidriks ei pea omama meeletuid teadmisi ja teooriaid juhtimisest, vaid juhi peab olema visioon, loovus ja oskus saavutada grupi eesmäärke. Hea juht peaks suutma luua keskkonna kus töötajatel tekiks suurem töötahe, mis omakorda tõstab organisatsiooni efektiivsust. (Gibson jt 2009:240)

Ükskõik mida ettevõttes või asutuses tehakse, on tarvis jälgida ja kindlaks teha, kas kõik toimub nii nagu kavandatud ning kas tulemused rahuldavad. Selle kindlakstegemiseks ette võetud toimingute kogum moodustab kontrollimise sinu. Asetuse, mitte aga tähtsuse poolest on kontrollimine juhtimistegevuste ahelas viimane lüli. Kontrollitakse paljusid elunähtusid ja tegevusalasid. Kontrollimisele on omistatud suuresti erinev sisu ning kontrollimist on erinevalt tõlgitatud ja määratletud. Kontrollimises nähakse tõestamist, kindlakstegemist, piirides hoidmist, ohjeldamist, kordaseadmist, täpsustamist, ühe inimese valitsemist teise üle. (Üksvärv 2008:424)

Kontrollimine on saadud tulemuste võrdlemine püstitatud eesmärkidega. See võib olla kulutuste võrdlemine eelarvega, valmis ehituse võrdlemine projektiga jmt. See on protsess, mille käigus tagatakse organisatsiooni eesmärkide saavutamine. (Alas 2008:143)

Kontrolli ülesanne juhtimisprotsessis on võrrelda saavutatud tulemusi püstitatud eesmärkidega. Kontroll täiendab teisi juhtimisfunktsioone ja on oluline eelkõige järgmistel põhjustel:

- Aitab ära hoida vigu: kui pisieksimusi koguneb palju, siis hakkab see mõju avaldama üldisele tulemuslikkusele;
- Aitab kohaneda keskkonna muudatustega: edukaks tegutsemiseks vajab organisatsioon infot selle kohta, kuidas tema tulemused vastavad väliskeskkonnas toimuvale;
- Minimeerib kulusid: säästlik tegutsemine annab organisatsioonile lisavõimalusi ressursside paigutamiseks. (Valk 2003:219)

Avalikus organisatsioonis, kus vastutus ja aruandlus avalikkusele on väga olulised, on kontrollsüsteemid keerulised ja tihti isegi tegevuse tulemuslikust takistavad ning bürokraatiat tekitavad. Organisatsioonid kasutavad erinevaid kontrollimise mooduseid: otsene kontroll erinevate hierarhiatasandite kaudu, tööprotsessi, töötajate oskuste ja töötulemuste standardiseerimine, kvaliteediringide moodustamine, erinevate kommunikatsiooni suundade kasutamine jne. Avaliku organisatsiooni tegevust kontrollib suur hulk väliseid jõude, mis on omakorda eelduseks tugeva sisemise kontrollsüsteemi tekkeks. Samuti kontrollivad paljud avalikud organisatsioonid teiste organisatsioonide tegevust (inspeksioonid, ametid), nõudes neilt seaduse täitmist ja vastutustundlikku käitumist. (Valk 2003:219)

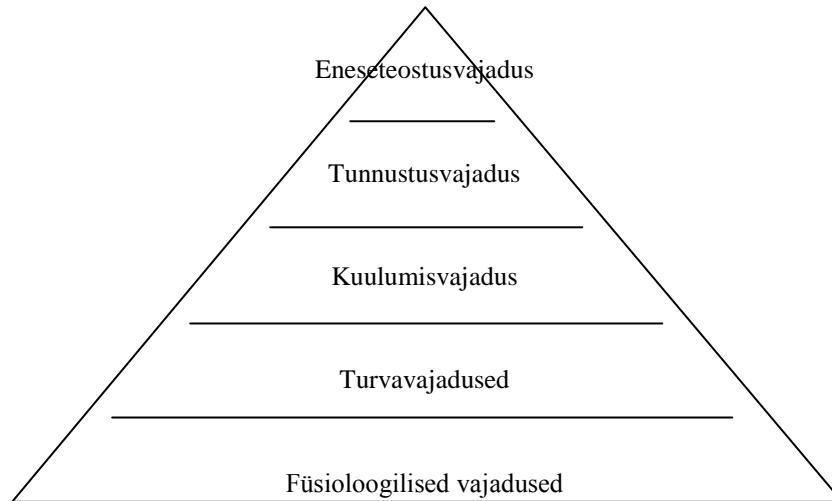
1.5 Motivatsioon

Mis iganes see ka poleks, mis sunnib sõdurit oma suhteliselt ohutust kaevikus sööstma vaenlase poole ja andma oma parima, et teda tappa ei ole raha vaid mindagi muud. Kuigi igasugune loogika ja enese elus hoidmise instinkt ütleb püsida kaevikus, siis sõdurid üle maailma on tõusnud ja astunud vaenlase vastu – tihti maksnud selle eest kõrget hinda. Vahe tundub, et need inimesed on sündinud kangelased, kuid reeglina on need tavalised mehed ja naised kes äärmuslikes olukordades teevad midagi erakordset. (Tom D, Barrons R 2006:81)

Motivatsioon tuleneb ladinakeelsest sõnast ja tähendab edasiliikumist. Seega võib nimetada liikumapanevaks jõuks, mis tekib erinevate sisemiste ja väliste jõudude ehk mõjutajate tulemusena ning on aluseks inimeste erinevatele tegevustele. Inimese vajadused on sisemine jõud, eesmärgid aga välised jõud. Sisemine vajadus paneb inimese eesmärkide suunas tegutsema. Näiteks näljatunne on vajadus, toit on antud juhul eesmärk. (Valk 2003:184)

Motivatsioonifaktorite ja -teooriate tundmine võimaldab juhtidel kergemini saavutada organisatsiooni eesmärgi, samuti aitab see mõista, mis on need tegurid, mis panevad töötajad tööle, mis mõjutavad nende valikuid jne. Motivatsiooniteooriad jagunevad kahte suurde kategooriasse: vajaduste teooriad uurivad mis motiveerib inimese käitumist töökeskkonnas (raha, arenemisvajadus), ja protsessiteooriad, mis kirjeldavad, kuidas motivatsiooni käitumise kaudu tõlgendada. (Valk 2003:184)

Abraham Maslow` vajaduste teooria on üks levinumaid ja tunnustatumaid motivatsiooniteooriaid. Teorialoomisel lähtus Maslow sellest, et inimese aktiivsuse allikaks on tema vajadused. Mistõttu vajaduste hierarhiale vastab viieastmeline püramiid:



Joonis 1. Maslow`i viieastmeline vajaduste püramiid (allikas: Virovere jt 2005:61)

Motivatsioon omab suurt tähtsust piirivahejuhtumite avastamisel. Motiveeritud töötaja tahab oma tööd teha ning on tema panus piirivahejuhtumite avastamisele on suurem. Töötajate motivatsiooni saab tõsta erinevatel viisidel, oleneb mida inimesed endale oluliseks peavad. Enamiku põhiline motivaator on tasu tehtud töö eest, ehk tehakse tööd raha pärast. Inimestel kellel meeldib nende töö sageli ei käi tööl peaesmärgiga raha teenida, vaid nad teevad seda, sest neile meeldib see töö. Kõrge motivatsiooniga töötaja peale võib olla alati kindel, et teeb oma tööd kohusetundlikult.

Teine oluline aspekt piirivahejuhtumite avastamisel on vajaduste tagamine töötajatele. Tagatud peavad olema põhivajadused, sest muidu ei saaks üldse tööd teha, kuid mida kõrgemal astmel asuvad töötaja vajadused, seda meelsamini töötab inimene. Toome näiteks inimese kellel puudub kindel kodu ja perekond. Antud inimene mõtleb palju oma ajast sellepeale, et kuidas saaks ta endale elamispinna, ja kus kohtaks endale elukaaslast. See inimene mõtleb teenistuses olles kõrvalistele asjadele, mis võivad hajutada tähelepanu. Samas kui inimene kellel on kindel kodu ja perekond ei mõtle teenistuse olles sellistele asjadele, ning saab rohkem keskenduda tööle.

2. SAATSE KORDON

Eelnevat uuris ja analüüsis autor organisatsiooni, selle käitumist ja erinevaid juhtimisstiile, eesmärgiga leida erinevaid viise, mis tõstaks Saatse kordoni efektiivsust. Autori arvates saab kõige paremini efektiivsust tõsta juhtimistasemel. Erinevad teooriad on andnud selgust, et organisatsiooni edukas toimimine sõltub suuresti juhtimisest, kuid edukas toimimine eeldab ka vastavaid tehnilisi vahendeid ja inimressursse. Järgnevates alapeatükkides kajastatud andmed on kogutud 2011 aasta kevadel ja iseloomustavad Saatse kordonit ja selle tegevust antud piirkonnas, samuti on toodud ülevaade tehnilistest vahenditest, reageerimiskiirusest ja teenistus koerte olemasolust. Kui eelnevalt on autor uurinud organisatsiooni olemust ja juhtimist üldiselt, siis antud peatükis on rohkem tähelepanu pööratud Saatse kordoni praktilisele võimekusele ning tegevustele mis aitab kaasa piirivahejuhtumite avastamisvõimekuse suurendamisele.

2.1 Ülevaade Saatse kordonist ja selle ülesannetest

Saatse kordon asub Põlva maakonnas, Värskas vallas, Ulitina külas. Kordoni tegevuspiirkonda jääb Põlva Maakonna Värskas vald. Lähim asula on Värskas alevik, mis asub kordonist 13 kilomeetri kaugusel. Saatse küla asub 4 kilomeetri kaugusel. Kordonis töötab kokku 33 töötajat neist 3 on töölepingu alusel. (Saatse kordoni iseloomustus)

Enamik inimesi kordoni tegevuspiirkonnas on Eesti Vabariigi kodanikud ja on heades suhetes politseiga. Elatustase üldiselt on väga kehv, sest sisuliselt puuduvad töökohad ning iga majapidamine tegeleb ainult oma tarbeks põllundusega. Põhilised sissetulekuallikad on seente korjamine ja metsandusega tegelemine. Igale majapidamisele on tagatud nende õigusjärgne mets. Inimeste keskmine vanus on jääb 70 eluaasta ümber. Tegevuspiirkonnas elab kokku umbes 250 inimest. (Saatse kordoni iseloomustus)

Koostöö kohalike elanikega on valdavalt hea, samuti Värskas Jahimajandiga. Koostöö on suuliste kokkulepete alusel ning koostööga tegelevad valdavalt kordoni juht ja juhi asetäitja. Hea koostöö on ka kohaliku omavalitsusega, mis baseerub juhtkonna tasemel ning on jälle suusõnalise kokkuleppe alusel. Tolle ja politsei vahel on koostatud koostööprotokoll mis reguleerib tolliformaalsuste läbiviimist Saatse piiripunktis. (Saatse kordoni iseloomustus)

Saatse kordonile rakendatud põhiülesanded:

1. Ebaseaduslike piiriületuste ennetamine, avastamine, tõkestamine ja piiriületajate kinnipidamine;
2. Riigipiiri märgistuse seadusevastase muutmise tõkestamine;
3. Piirimärkide ja piiririba korrashoidmine vastavalt kehtestatud korrale ning välislepingutele;
4. Riigipiiri ületamise korraldamine ettenähtud kohtades, korras ja ajal;
5. Riigipiiri ületavate isikute ja transpordivahendite ning nende dokumentide kontrollimine;
6. Välismaalaste riiki saabumise ja riigis viibimise seaduslikkuse kontrollimine;
7. Piirirežiimi eeskirjade täitmise kontrollimine;
8. Teabe kogumine, analüüsimine ja säilitamine olukorra kohta riigipiiril;
9. Otsingu- ja päästetööde tegemine piiriveekogudel;
10. Teenistuskoerte tegevuse korraldamine;
11. Tegevusvaldkonna väärtegade menetlemine;
12. Piiriesindaja ja piiriesindusega seonduvate ülesannete täitmine;
13. Piirihalduse ülesannete täitmiseks vajaliku koostöö (sh rahvusvahelise koostöö) tegemine teiste asutuste ja organisatsioonidega;
14. Vastavalt tollieeskirjadele «Tolliseaduse» tähenduses tollikontrolli teostamine piiripunktides, kus alaline tollikontroll puudub;

(Lõuna Prefektuuri põhimäärus 15.03.2011)

Piirilõigu pikkus on 32 kilomeetrit, millest 9,7 kilomeetrit on jõepiir piki Piusa jõge. Ülejäänud 22,3 kilomeetrit on maismaapiir. Mööda patrullrada on piirilõigu pikkus 28,625 kilomeetrit. Ajutisele kontrolljoonele, vene piiritähiste (VPT) 351 – 438 vahelisele alale on paigaldatud ca 249 hoiatussilti. Kordoni kaugus mööda kasutatavat teed on sõltumata aastaajast esimese piirimärgini (VPT 351) juurde 13 kilomeetrit ja viimase piirimärgini (VPT 438) juurde 3 kilomeetrit. Kogu piirilõigu ulatuses on vahetult piiri lähedal toimkondade rada, mida saab kasutada jalgsi, suuskadega, mootorrattastega ja ka mootorsaanidega. (Saatse kordoni iseloomustus)

Lahenukivisuu sohu on ehitatud 800 meetrit palkteed, mis asub VPT 381 ja 382 vahelisel alal, samuti on ehitatud 100 meetrit palkteed Perdaku küla taga asuvale märjale pinnasele, mis asub VPT 421 ja 422 vahelisel alal. Üle Piusa jõe on ehitatud VPT 438 juures raudkonstruktsioonidega sild ja VPT 358 juures puidust sild. VPT 435 – 323, 422 – 417, 413 – 410 vahelisele alale looduslikule pinnasele on rajatud 3-4 meetri laiune jäljeriba. Kogu piirilõigu

ulatuses on valdavalt metsane. Jõepiiril VPT 352 kuni VPT 358 on soine Piusa jõe luht. Raudtee ühendus puudub. Piiriäärsel alal on väga palju metsateid. Tegevuspiirkonnast VPT 358 kuni 437 vaheliselt alalt on võimalik autotranspordiga väljuda ainult Värskas - Saatse maanteel asuva Piusa silla kaudu. Jalgsi on võimalik ületada ka kolme purret pidi, mis asuvad Piusa jõel Hõpõojal, Suure - Rääptsüväl, Korelas ning patrullsilda mööda VPT 437 juures. Kevad-sügisel või vihmasel perioodil on läbimata Piusa jõe äärne luht VPT358 – VPT353 ca 5 km ulatuses, sest jõe veetase suureneb ja soised alad jäävad vee alla. Samal perioodil raskesti läbitavad alad VPT371-VPT372 ca 300m, VPT373-374 ca 400 m, VPT374-375 ca 200 m, VPT375-VPT376 ca 900m, VPT382-VPT 379 ca 1000m kokku umbes 2800 m ulatuses. (Saatse kordoni iseloomustus)

Piirilõigu valvamist raskendavad põhiliselt rohked metsateed, mida mööda on rikkujatel hõlbus kaduda politsei eest. Samuti on probleemiks piiri märgistus, mis puudub täielikult ning soodustab mittetahtlikke rikkumisi. Põhilisteks ebaseadusliku tegevuse viisideks on ebaseaduslikud metsaraided. (Saatse kordoni iseloomustus)

2.2 Saatse kordoni tehnilised vahendid

Paljude piiririkumiste avastamine sõltub tehnilistest vahenditest, nendeks võivad olla ka kõige lihtsamad sensorid, mis annavad märku liikumisest kontrolljoone läheduses või siis tipptehnoloogial põhinevad vaatlus vahendid. Lihtsamate tehniliste vahendite hulka kuuluvad ka transpordivahendid. Transpordivahendite olemasolu ja hulk mõjutab suuresti reageerimiskiirust.

Transpordivahendid on kui kaudsed abivahendid piiririkumiste avastamisel ja lahendamisel. Ilma transpordivahenditeta on liikumine tegevuspiirkonnas raskendatud. Kiireks liikumiseks on kordonil kasutada erinevaid sõidukeid ja lumesaane, vastavalt siis aastaajale. Kuid transpordivahendid pole ainukesed tehnilised vahendid mis on Saatse kordonis kasutusel, nimistusse lisanduvad veel erinevad raadiojaamad, öövaatlusseadmed, binoklid, mobiiltelefonid, arvutid jne. Kõik need vahendid tulevad abiks kui toimub piiririkumine. Raadiojaamade abil saab kiiresti edastada informatsiooni toimkondadele ja vastupidi, toimkond saab edastada informatsiooni kordonisse. Öövaatlusseadmetega saab teostada vaatlust pimedas ilma, et toimkonda märgataks. Saatse kordon kasutab oma teenistuses veel sensoreid, mis annavad märku tegevusest ajutise kontrolljoone ääres.

Tabel 2. Saatse kordonis kasutusel olevad sensorid (allikas: Saatse kordoni iseloomustus)

Kasutusele võtmise aeg	Seisukord	Tüüp	Kogus	Keskmine töökaugus
2005	rahuldav	Passiivne infrapunaandur	3	15 m
2005	rahuldav	seismoandur	1	
2005		magnetandur	5	

Sensorid on paigaldatud kohtadesse kus toimub liikumine ajutise kontrolljoone vahetus läheduses. Saatse külas asuv muuseum on umbes 200m ajutisest kontrolljoonest ning muuseumi ja ajutise kontrolljoone vahelisel alal on tervisespordi- ja matkarajad. Neid radu kasutavad suveperioodil paljud turistid ja matkajad.

2.3 Peitemärgid

Ebaseaduslikku piiriületust saab avastada erinevaid vahendeid ja meetmeid kasutades, näiteks teenistus koerad, kes tunnevad lõhna abil ära ületuse või valvekaamerad mis jäädvustavad piiririkumise. Erinevaid meetmeid ja lahendusi on mitmeid, üheks neist on ka peitemärkide kasutamine. Peitemärgi funktsioon on lihtne, piirilähedale paigaldatakse indikaator, mille purunemisel või liigutamisel on võimalik kindlaks teha, et keegi on seal liikunud. Peitemärgiks võivad olla paljud looduslikud kui ka tehis esemed või materjalid. Näiteks võib olla peitemärgiks peenike nõör või niidijupp mis on varjatult seotud kahe puu vahele nii, et piiririkkuja seda ei märka. Kui aga sealt läbi kõndides see puruneb ja politsei ametnik kes selle paigaldas saab infot selle kohta, et keegi on seal liikunud. Samamoodi saab kasutada puuoksi või muid käepäraseid vahendeid. Peitemärkide eelis on selle odavus ja lihtsus, see ei nõua tehnilisi ega ka inimressursse. Kuigi seda meetodit on lihtne kasutada ei pruugi see alati tulemuslikult töötada, valida tuleb kindel koht kus võib esineda potentsiaalne piiririkumine. Peitemärgi oskuspärasel ja õnnestunud kasutamisel saab küll teada, et on toimunud piiririkumine, kuid raske on kindlaks teha mis ajal ja kes selle tegi. Kahjuks ei saa vahet teha loomade või ilmastiku poolt rikutud peitemärgil ja isiku poolt rikutud peitemärgil.

2.4 Teenistuskoerad

Suureks abiks piiririkumiste avastamisel on teenistuskoeerte kasutamise võimalus. Teenistuskoeri kasutatakse Saatse kordonis peaaegu igapäevaselt. Teenistuskoeerte abil on võimalik avastada ebaseaduslikku piiriületust ka siis, kui see on toimunud mitmeid tunde tagasi ja seda tänu koerte väga heale haistmismeelele. Saates kordonis on kasutada hetkel viis teenistuskoera.

Tabel 3. Saatse kordonis teenistuses olevad teenistuskoerad (allikas: Saatse kordoni iseloomustus)

nimi	Koera tõug	sünniaeg	klass
ÜTHER, PK 114	Saksa lambakoer	16.12.2001	tšempionklass
COMO VIKAR , PK 150	Saksa lambakoer	25.08.2006	tšempionklass
OONA, PK 095	Saksa lambakoer	13.09.1999	tšempionklass
HARRY, PK 135	Saksa lambakoer	17.12.2003	põhiklass
WERNER	Saksa lambakoer		tšempionklass
LION	Saksa lambakoer	9.06.2009	kutsikas

Teenistuskoeerte kasutamine nõuab ka koerajuhtidelt palju teadmisi ja praktilist kogemust. Koer üksinda ei saa teha tööd, vaid see käib koostöös koerajuhiga. Koerajuhtide arendamine ja koolitamine annab võimaluse kasutada teenistuskoeeri efektiivsemalt.

2.5 Reageerimiskiirus

Paljusid ebaseaduslike piiriületusi ei avastata selle toimepanemise hetkel vaid hiljem. Põhjuseid selleks on mitmeid, patrull ei ole paigal vaid liikumises, antud ajahetkel kui ületus toimub ei ole planeeritud patrulli või vaatlustegevust. Samas üritavad piiririkkujad ületada kontrolljoont siis kui neid ei märgata. Hetkest kui on avastatud rikkumine tuleb võimalikult kiiresti sellele reageerida. Oluline info sealjuures on koht kus rikkumine aset leidis, võimalikult täpne aeg ja mitu isikut on sellega seotud. Koht ja aeg on oluline info, mille põhjal saab teha esmased arvutused kui kaugele on jõudnud rikkujad. Saatse kordoni valvataval piirilõigul on maastikuline

eelis politseiametnikel, kuna piirilähedasele alale pääseb transpordiga vaid ühest kohast. Tegevuspiirkonna kontrollimiseks on võimalik valve alla võtta tegevuspiirkonda suunduv tee Värskas - Saatses maanteel, milleks on Piusa jõest üle tulev Piusa sild (Saatses kordoni iseloomustus). Samuti suundub paralleelselt ajutise kontrolljoonega tee Koidula maanteepiiripunkti suunas, kus saab kontrollida ka jalgsiliikumist tegevuspiirkonnas. Saatses kordoni tegevuspiirkonnas on hulgaliselt metsateid mis on enamjaolt läbitavad ja tagavad kiire liikumise politseiametnikele. Saatses kordoni kaugus mööda kasutatavat teed on sõltumata aastaajast esimese piirimärgini 13 kilomeetrit ja viimase piirimärgini 3 kilomeetrit. Seega peaks kõige kaugemasse punkti jõudma umbes 25 minutiga.

2.6 Suhtlemine kohalike elanikega

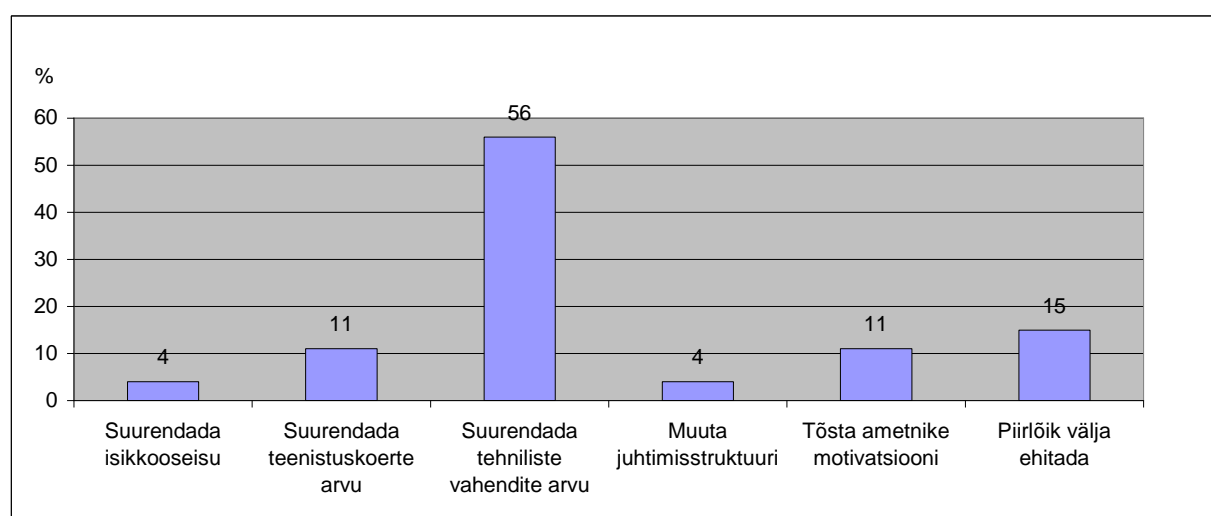
Palju informatsiooni Saatses toimuvast jõuab politseiametnikeni kohalike elanike kaudu. Antud piirkonnas on tugev side elanike ja politseiametnike vahel. Aastate jooksul on tekkinud usaldus, tänu millele on avastatud palju erinevaid õiguserikkumisi. Saatses tegevuspiirkonnas elab vähe inimesi ja enamuses on kõik omavahel tuttavad, mis aga teeb võõrastel seal liikumise raskemaks. Mitmeid kordi on tekkinud olukord, kus helistatakse kordonisse ja räägitakse, et Saatses külas sõidab ringi võõras auto. Sellise info peale ei võeta autot kohe kinni vaid hakatakse jälgima, et mida need isikud siin teevad. Selline tegevus on mitmeid kordi viinud salakaubaveo avastamiseni. Piiri valvamisel on oluline teada kuidas, käituvad ja mida arvavad politseiametnikest kohalikud elanikud. Selle abil saab teada, kes aitaks ja kes pigem segaks sinu tööd. Teenistuses olles on tähtis koguda informatsiooni tegevuse kohta kordoni tegevuspiirkonnas. Igat laadi informatsioon võib olla kasulik ja kui mitte kohe, siis hiljem see võib muutuda kasulikuks. Suhtlemisel kohalike elanikega tuleb olla alati abivalmis ja viisakas, samas püüdes saada infot ümbruskonna tegevuse kohta. Peale info saamist ei tohiks ka lõpetada vestlust ebaviisakalt, sest alati võib sama isiku käest uut infot saada.

Saatses kordonis töötavatest politseiametnikest suurem osa elab kordoni tegevuspiirkonnas. Seega võib neid arvata kohalike elanike hulka. See, et töötajad elavad kordoni tegevuspiirkonnas, on ainult positiivne. Kui tegevuspiirkonnas elavad kodanikud alati ei pruugi lekitada politseiametnikele informatsiooni, siis nüüd ei ole see probleem.

3. PIIRIVAHEJUHTUMITE AVASTAMISVÕIMEKUSE SUURENDAMISE VÕIMALUSTE ANALÜÜS

Järgnevas peatükis on autor keskendunud ankeetküsimustiku tulemuste analüüsimisele (Lisa 1), mille kaudu on võimalik teha järeldusi ja otsuseid Saatse kordoni piirivahejuhtumite avastamisvõimekuse suurendamiseks. Küsitlusest saadud tulemused on anonüümsed ning ei peegelda iga konkreetse ametniku arvamust, vaid Saatse kordoni kui terviku kokkuvõtvat arvamust. Küsimused, millele on autor vastust otsinud, tulenevad käesoleva töö eelnevates peatükkides käsitletust. Esitatud küsimused jagunevad kahte liiki: organisatsiooniga ja juhtimisega seotud küsimused ning piirivalvamise seotud küsimused. Ankeetküsitlusele vastas 19 Saatse kordoni ametnikku see on 63.3% Saatse kordonis töötavatest ametnikest.

Esmalt on autor uurinud milliseid võimalusi piirivajejuhtumite avastamisvõimekuse suurendamise võimalusi on Saatse kordoni töötajad ise välja pakkunud. Alljärgneval joonisel on toodud enim pakutud võimalused graafikuna.

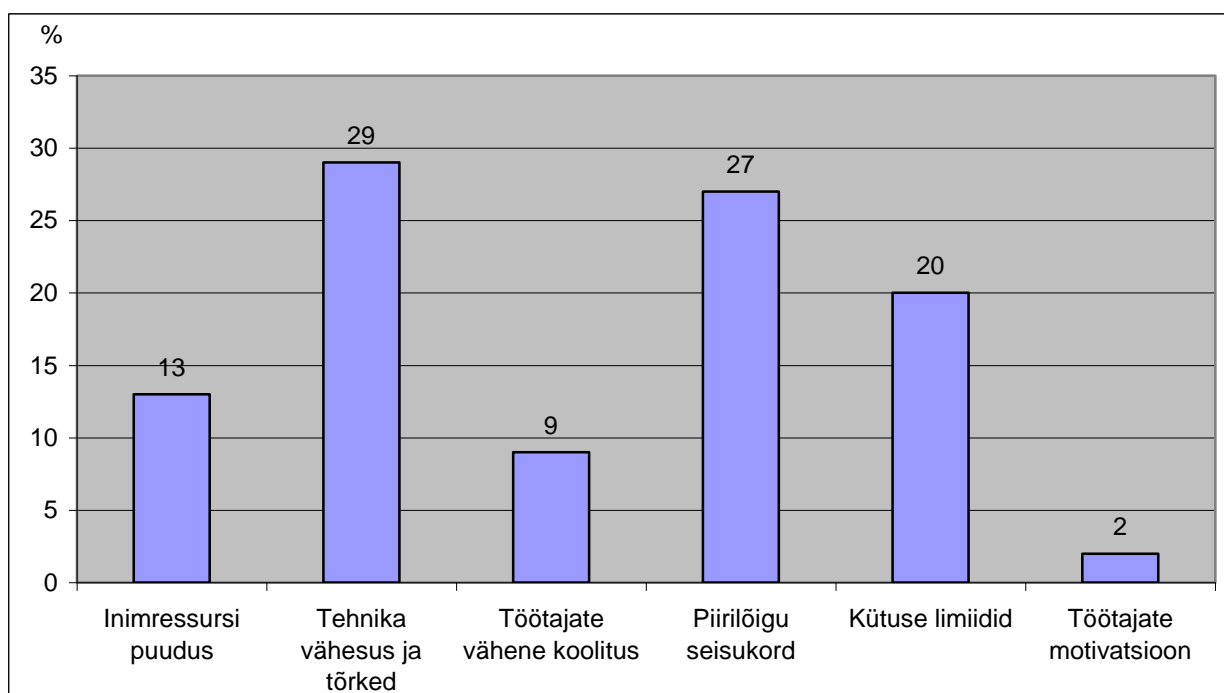


Joonis 2. Saatse kordoni ametnike arvamused, kuidas tõsta piirivahejuhtumite avastamisvõimekust (autori koostatud)

Joonisel 2 on kokku võetud ametnike arvamused, kuidas tõsta piirivahejuhtumite avastamisvõimekust. Tulemustest on näha, et 56 % vastanutest leiab, et avastamisvõimekust on võimalik tõsta kui kasutusele võtta rohkem tehnilisi vahendeid. Isikkooseisu ja teenistuskoe arvu suurendamine ei anna küsitletud ametnike arvates erilist tulemust need on vastavalt 4 % ja 11%. Palju suuremat mõju avaldab piirivahejuhtumite avastamisele kaasa töötajate motivatsiooni

tõstmine ja piirilõigu välja ehitamine. Piirilõigu välja ehitamisel peetakse silmas Saatse kordoni poolt valvatavale lõigule täies pikkuses liivariba rajamist, olulisematele kohtadele kaamerate või andurite paigaldamist. Juhtimisstruktuuri muutumisel usub 4 % vastanutest, et see aitab suurendada piirivahejuhtumite avastamisvõimekust.

Eelnevalt oli autor uurinud millised on võimalused avastamisvõimekuse suurendamiseks Saatse kordonis, siis tuleb samas üle vaadata ka takistused mis pärsivad piirivalvamist. Joonisel 3 on välja toodud ametnike sagedasemad probleemid või siis takistused mis ei võimalda neil teha oma igapäevast tööd efektiivselt.



Joonis 3. Takistused piirivahejuhtumite avastamisel (autori koostatud)

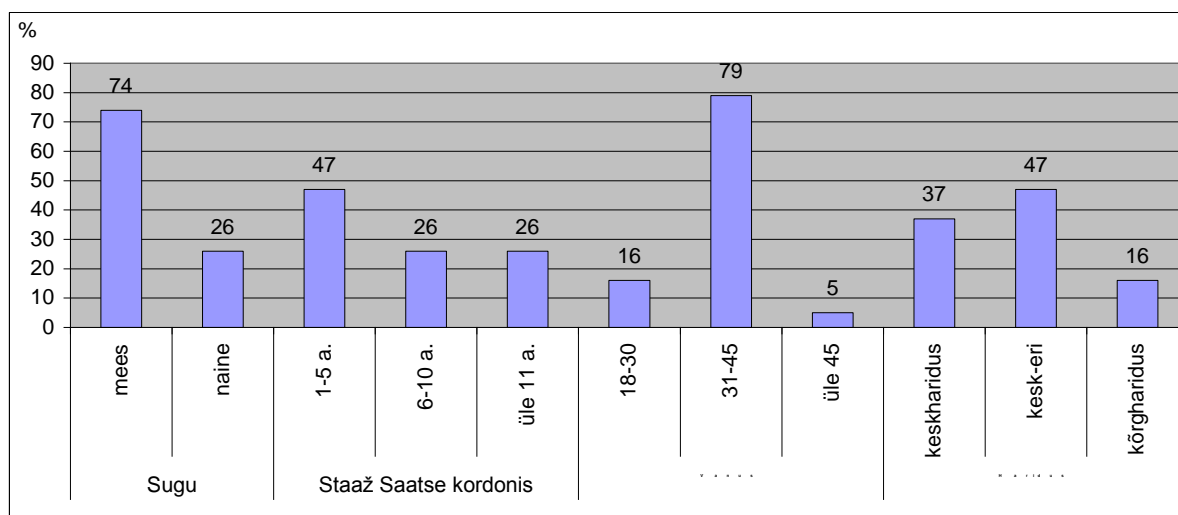
Ülal oleval joonisel on näha, et ametnikele valmistavad suurimat muret tehnika vähesus ja nende tõrked ning piirilõigu seisukord. Need kaks parameetrit on ka teineteisest sõltuvuses, kui piirilõik on korralikult välja ehitatud st. on varustatud kaasaegsete tehniliste lahendustega muutuks ka piirilõigu seisukord.

Praegusel ajal kus Eesti ja kogu maailm on paranemas majandus kriisist on loogiline, et iga kokkuhoid pärsib piirivalvurite tööd. Võrreldes varasemaga on piiratud on kütuse kasutamine kordonites ja see paneb kordoni juhte mõtlema ja planeerima teenistust vastavalt võimalustele.

Ametnike võiks alati ju rohkem olla aga kas see tähendab ka kohest efektiivsust. Pigem olemasolevate ametnike koolitamine tuleks autori arvates rohkem kasuks, sest mitmest oskamatust on vähem kasu kui ühest pädevast ametnikust. Autori arvates saab uuringu tulemustest järeldada, et ametnike motivatsioon ei ole takistuseks nende igapäeva töös, pigem on see kõrge ja aitab kaasa avastamisvõimekuse suurendamisele.

3.1 Ülevaade Saatse kordoni ametnikest

Mõistmaks küsitluse tulemusi on autori arvates tähtis teada millised ametnikud on Saatse kordonis. Staažikad töötajad teavad ja tunnevad Saatse kordoni valvatavat piirilõiku paremini ning on teadlikumad sellest kuidas enda tööd paremini ja efektiivsemalt saaks teha, kuid samas võib neil olla juba ununenud teoreetiline osa piirivalvamisest. Alljärgneval joonisel on välja toodud ametnike sugu, vanus, staaž ja haridus. Joonisel on näha et enamik Saatse kordonis töötavatest ametnikest on meessoost vanuses 31-45 aastat. Ametnike staaž kordoni teenistuses olles on enamjaolt võrdne, mis on positiivne ja näitab, et kaadrivoolavust ei ole ning ametnikud püsivad oma ametis. Samas tähendab ka see näitaja, et noori või siis uusi ametnike on Saatse kordonisse viimaste aastate jooksul teenistusse asunud.

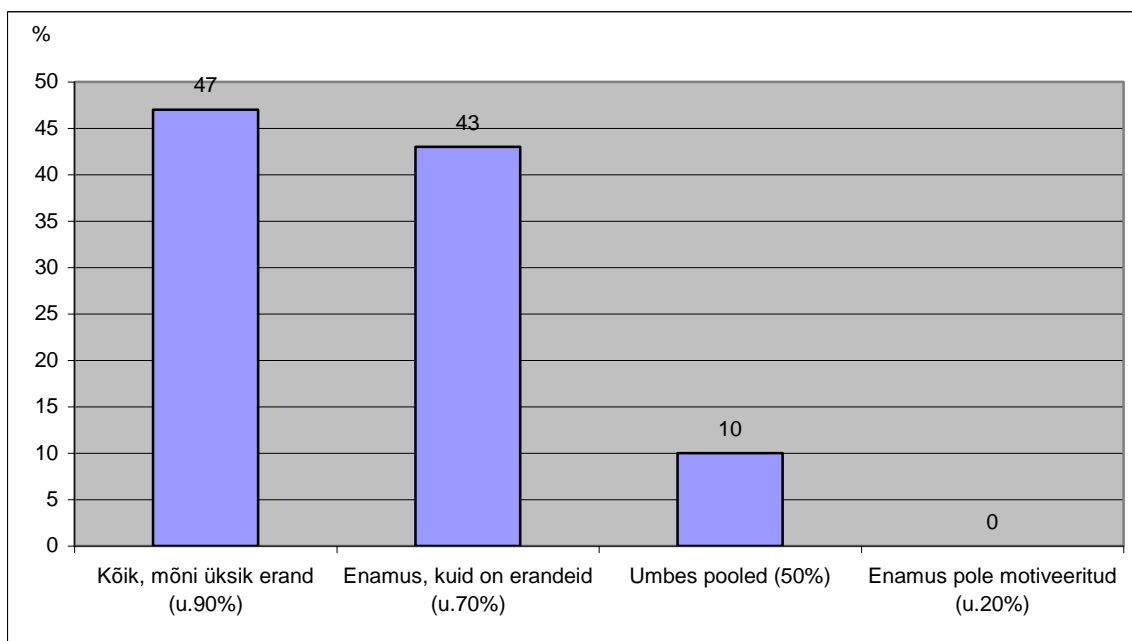


Joonis 4. Ülevaade Saatse kordoni ametnikest (autori koostatud)

Analüüsidest Saatse kordoni ametnike peame paratamatult rääkima nende töötahtest ehk motivatsioonist. Küsitluse tulemusena on selgeks saanud, et enamus ametnike on motiveeritud ja mõistavad, et motiveeritud ametnik on võimeline oma tööd tegema tulemuslikumalt. Ainult 5% vastanutest on arvamusel, et motivatsioon ei ole oluline aspekt piirivahejuhtumite avastamisel.

5% on vastanud et see on sama oluline kui juhtimisfunktsioonid. 43% küsitletutest leiab, et motivatsioon on väga tähtis piirivalvamise juures ning 47% arvab et motiveeritud ametnik suudab efektiivsemalt töötada.

Alljärgneval joonisel on näidatud kuidas küsitluses osalenud ise hindavad kaastöötajate motivatsiooni ja töötahet. 10% küsitluses osalenutest on arvanud, et pooltel Saatse kordoni ametnikel puudub motivatsioon oma teha. 42% vastanutest on arvamusel, et ühel kolmandikul puudub motivatsioon, ning 48% vastanutest on leidnud et enamus ametnike on motiveeritud.



Joonis 5. Motiveeritud ametnike osakaal Saatse kordonis (Autori koostatud)

3.2 Organisatsiooni ja juhtimise ülevaade

Kõikide organisatsioonide edukas toimimine sõltub sellest kuidas seda juhitakse. Kui edukalt suudab juht organisatsiooni juhtida sõltub tema käsutuses olevatest ressurssidest. Antud peatükis on autor uurinud mida arvavad Saatse kordoni ametnikud organisatsiooni toimimisest kui ka selle juhtimisest.

Küsitluses osalenud on hinnanud Saatse kordoni kui organisatsiooni toimimist väga kõrgelt, ükski ametnik pole väitnud, et Saatse kordon ei saa oma igapäevaste ülesannetega hakkama. 63% küsitletutest arvas, et Saatse kordon saab oma igapäevaste ülesannetega suurepäraselt hakkama ja 37% arvas, et vahel harva esineb tõrkeid.

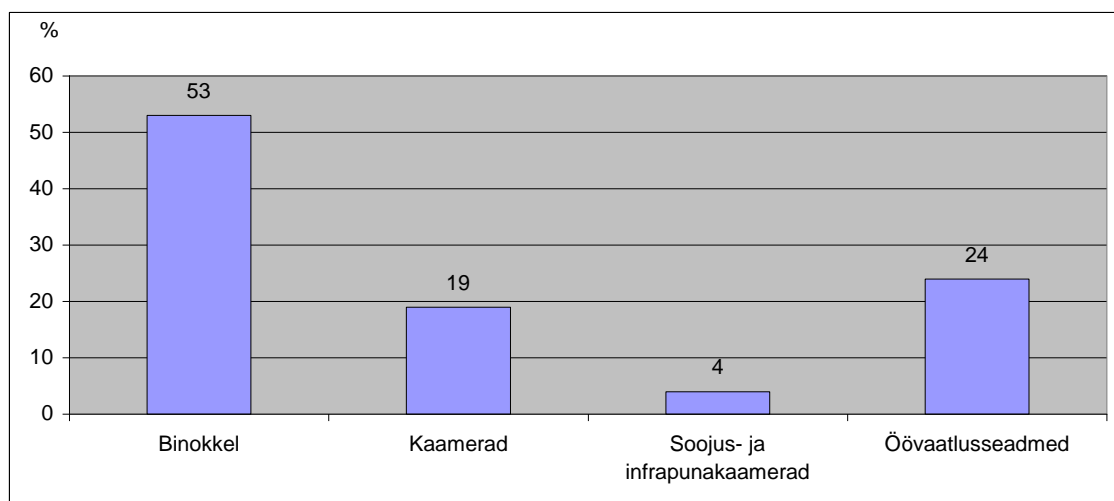
Järgnevalt on küsitluses osalenud hinnanud Saatse kordoni juhi oskust planeerida kordoni igapäevast teenistust, sammuti võib tõdeda, et selles valdkonnas probleeme ei ole. 47% küsitletutest on vastanud, et Saatse kordoni juht planeerib teenistust vastavalt eesmärkidele, ning tehes seda edukalt. 53% on vastanud, et juht planeerib vastavalt ressurssidele.

Üheks juhtimise osaks on ka kontrolli teostamine oma töötajate hulgas. Küsitlusest selgus, et Saatse kordoni juht teostab regulaarselt õppepäevi, kus töötajatele antakse tagasisidet tehtud tööst ja eesmärkide saavutamisest. 26% vastanutest leidis, et juht teostab kontrolli pidevalt, jälgides neid oma ametikohustuste täitmisel ja 74% arvas, et juht teostab kontrolli aegajalt.

3.3 Piirvalvamisel kasutatavate meetmete ülevaade

Eelnevates peatükkides on autor analüüsinud erinevaid teooriaid juhtimisest ja organisatsiooni toimimisest, mille põhjal saab järeldada kas organisatsioon toimib efektiivselt või mitte. Piirivalvamine aga ei ole teoreetiline. Ametnikud kes valvavad igapäevaselt riigipiiri kasutavad selleks mitmeid tehnilisi ja looduslike abivahendeid. Järgnevalt on autor analüüsinud uuringus osalenud ametnike arvamus ja teadmisi piirivalvamisel kasutatavatest meetmetest.

Kordonis teenistuses oleval ametnikul kes valmistub toimkonda minema on kaasas reeglina abivahendeid, kas siis vaatluse teostamiseks või piiririkkuja kinni pidamiseks. Joonisel 6 on näidatud erinevate vaatlus vahendite kasutamise igapäevases teenistuses.

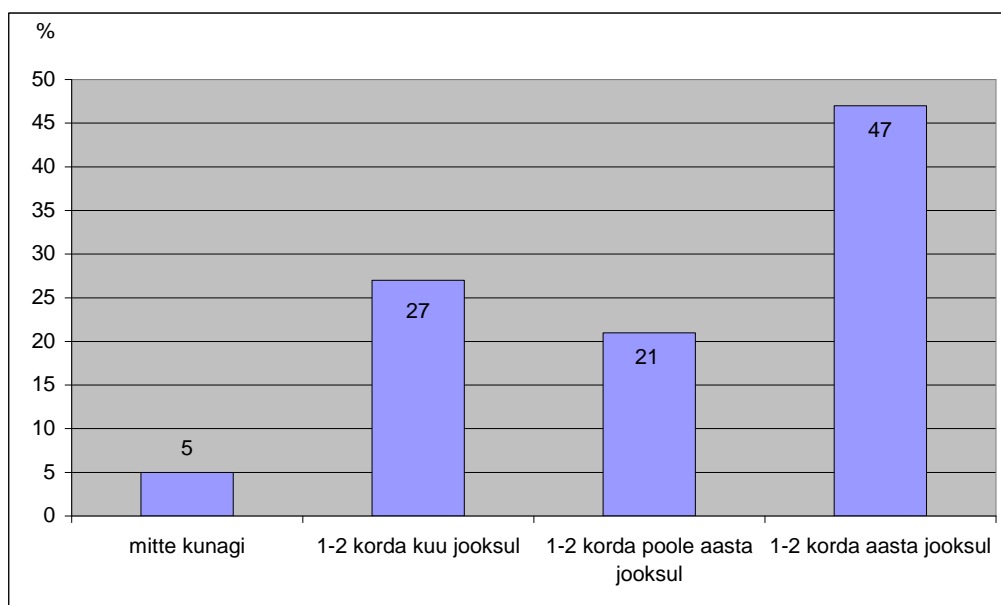


Joonis 6. Vaatlusvahendite kasutamine igapäevases teenistuses (Autori koostatud)

Uuringust on selgunud, et 53% töötajatest kasutab binoklit igapäevaselt, 24% vastanutest kasutab öövaatlusseadmeid, 19% kaameraid ning 4% soojus- ja infrapunakaameraid. Ametnikud kasutavad igapäevaselt vaatlusvahendeid, kuid 11% küsitluses osalenuist on avastanud piirivahejuhtumeid kasutades selleks vaatlusvahendeid.

Sarnaselt vaatlusvahenditega piirivahejuhtumite avastamisele on suhteliselt madal ka avastamisvõimekus kasutades peitemärke, sellist meetet kasutades on 16% Saatse kordoni ametnikest avastanud piirivahejuhtumi 1-2 korral aasta jooksul. Selline madal protsent ei tulene sellest, et ametnikud ei kasuta peitemärke, vaid sellise meetme eripärast. Peitemärke kasutades on hea tuvastada ebaseadusliku ületust aga raske kindlaks teha kes või mis see oli. Enam levinud peitemärgid Saatse kordonis on niitpeitemärgid ja pinnase peitemärgid (liivariba, kivid).

Väga palju informatsiooni tegevuspiirkonnas toimuvast laekub Saatse kordoni ametnikele kohalike elanike kaudu. Alljärgneval joonisel on toodud informatsiooni laekumine kohalikelt elanikelt seoses ebaseadusliku tegevusega Saatse kordoni tegevuspiirkonnas.



Joonis 7. Informatsiooni laekumine ebaseadusliku tegevuse kohta Saatse kordoni tegevuspiirkonnas (Autori koostatud)

Autor on küsinud Saatse kordoni ametnikelt informatsiooni laekumise kohta kohalikelt elanikelt ja selle tulemusena on selgunud 5%-le töötajatest ei laeku informatsiooni ebaseadusliku tegevuse kohta. 27% töötajatest laekub informatsiooni kohalikelt elanikelt 1-2 korda kuus, 21% töötajatest on saanud informatsiooni kohalikelt elanikelt 1-2 korda poole aasta jooksul. 1-2 korda aastas on saanud informatsiooni ebaseaduslikust tegevusest 47% Saatse kordoni ametnikest. Saatse

kordoni ametnike head suhtlemist kohalike elanikega näitab ka tõsiasi et 95% küsitluses osalenutest suhtleb kohalike elanikega nii ametikohustusi täites kui ka eraviisiliselt. Selline suhtlemine tagab informatsiooni hea liikuvuse ja kiiruse, mille tulemusena saavad ametnikud paremini tegelda oma igapäevatööga. Hea läbi saamine ja suhtlemine annab ka kohalikule elanikkonnale suurema turvatunde ja inimesed julgevad rohkem teha koostööd ametnikega, 90% kordadest on kohalikud elanikud ise helistanud ja andnud informatsiooni ebaseadusliku tegevuse kohta Saatse kordoni ametnikele telefoni teel.

Uurimist kokku võttes võib väita, et Saatse kordon kui organisatsioon toimib ametnike arvates hästi ja ametnikud ise on motiveeritud. Piirivahejuhtumite avastamist pärsib aga tehnika vähesus ja piirilõigu seisukord, mille ka uuringus osalejad välja tõid.

KOKKUVÕTE

Käesolevas töös uuris autor organisatsiooni toimimist ja juhtimist ja seda, eesmärgiga leida erinevaid viise, kuidas suurendada Saatse kordonis piirivahejuhtumite avastamisvõimekust. Autor on arvamisel, et parim viis kuidas seda teha, on uurida juhtimise mõju organisatsioonile. Hästi toimiv organisatsioon algab juhust ja juhtimisest. Juht peab teadma organisatsiooni toimimise põhimõtteid ja eesmärgi. Juhi omadus suuta oma alluvaid motiveerida ja eestvedada annab organisatsioonile eelise, et töötajad tahavad oma tööd hästi teha. Töö teises pooles andis autor lühikese ülevaate Saatse kordoni võimekusest, tehnilistest vahenditest, looduslikest tingimustest jne. Samuti vaatles töö autor ressursse, mis aitavad teenistust efektiivsemaks muuta.

Töö eesmärgiks oli uurida kuidas saaks suurendada piirivahejuhtumite avastamist läbi organisatsiooniteooria ning erinevate juhtimispõhimõtete, samuti kasutades oma ressursse otstarbekalt. Läbi mitme peatüki leidis autor, et organisatsioon toimib vaid siis, kui seda juhitakse professionaalselt ja juht mõistab erinevaid juhtimist käsitlevaid teooriaid. Autor tõi välja komponendid, millest koosneb juhtimine kui tegevus ja milleks on vaja teada erinevaid juhtimisega kaasnevat tegevusi.

Oluliseks faktoriks organisatsiooni hea toimimisel on ka töötajate motivatsioon. Motiveeritud töötaja on võimeline oma tööd paremini tegema ja on suuteline ennast arendama. Töös on ära toodud inimeste põhivajaduste teooria mille abil saab määratleda inimese motiveerituse taseme ja viisi kuidas saab teda rohkem motiveerida. Piirivahejuhtumite avastamine sõltub paljugi töötaja motiveeritusest juhtumit avastada. Motivatsiooni tõstmine on kindlasti hea viis, kuidas piirivahejuhtumite avastamisvõimekust saab suurendada.

Kokkuvõtteks saab tõdeda, et Saatse kordoni, kui organisatsiooni, suutlikkus piirivahejuhtumeid avastada sõltub palju juhi tööst ja kuidas ta suudab temale eraldatud ressursse kasutada. Kuidas suudab juht planeerida teenistust niigi kitsastes majandustingimustes ja töötajate vähesuses. Kui juht suudab mõista organisatsiooni käitumist ja suudab leida esile tulenevatele probleemidele lahendusi, siis peaks ta olema võimeline muutma organisatsiooni paremaks. Pidevad koolitused ning edasiõppimise võimalus tagab politseiametnikele arenemisvõimaluse. Hästi koolitatud politseiametnik on võimeline oma tööd tegema professionaalselt. Piirivahejuhtumite avastamine on esmane politseiametnike töö, kuid nende võimekus seda teha tuleneb juhi suutlikkusest töötajaid motiveerida ja eestvedada ehk juhtida.

Autori poolt püstitatud uurimisülesanded jõudsid rahuldava tulemuseni, töö esimeses pooles analüüsitud teooriad organisatsioonist ja juhtimisest ning selle vajadusest said uuringu käigus kinnitust. Küsitluse käigus selgus, et Saatse kordon toimib organisatsiooniliselt hästi ja juhtimisega probleeme ei ole, kuid ametnike tööd pärsivad piirilõigu seisukord ning tehniliste vahendite puudus.

Antud töö annab ülevaate võimalustest mis võivad mõjutada organisatsiooni efektiivsust piirivahejuhtumite avastamisel. Autor on arvamusel, et samalaadseid uuringuid tuleb teha tihedamini, teada saamaks ametnike arvamusi ja ettepanekuid. Saatses ja ka teistes kordonites teavad ametnikud kordonite probleeme ja samas ka võimalusi kuidas kordoni tööd tõhusamaks muuta. Käesoleva töö eesmärgiks oli välja tuua võimalusi kuidas suurendada piirivahejuhtumite avastamisvõimekust Saatse kordonis. Autor on jõudnud järeldusele, et organisatsiooni tõhus toimimine sõltub sellest kuidas seda juhitakse ja millised on inimesed kes seal töötavad.

SUMMARY

The main purpose of this research work is to improve ability to discover illegal border incidents in area which is guarded by Saatse border guard station. Research work is divided into three main chapters. In first chapter the author has analyzed organisational behaviour with its processes and management issues. Also the author has given an overview how to lead public institution like Saatse border guard station. In second part the author has given an overview of Saatse border guard station and analyzed its capability, human resources, technical equipment, service dogs and landscape speciality. Third chapter of the research work gives overview results of the inquiry that author arranged in Saatse border guard station. The goal of this research was to find out opinions of employees about organization and its ability to discover illegal border incidents. By the end of this research its confirmed that if the employees are motivated to work and organization is well managed then the ability to discover illegal border incidents is higher. But if resources are limited, for example bad border condition, limited human resources and technical equipment it is very hard to achieve a good result.

VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

Alas, R. 2008 Juhtimise alused. Külim. 7-9, 53-57, 143

Brooks, I. 2008 Organisatsioonikäitumine: Üksikisik, rühm ja organisatsioon. [Organisational behaviour: Individuals, Groups and Organisation]. Tõlge Eesti keelde Maaria Vaba ja Tänapäev (originaal on publitseeritud Pearson Education Limited, London 2006) 18

Gibson, J, L. Ivancevich, J, M. Donnelly, J, H. ja Konopaske, R. 2009 Organizations: Behavior, Structure, Processes. Published by McGraw-Hill. 240

Lõuna Prefektuuri põhimäärus, <http://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=13222723>, 15.03.2011

Pullerits, E. 2007. Personalijuhtimise käsiraamat. Kirjastus. Pegasus. 11, 19-20

Saatse kordoni iseloomustus

Tom, D. Barrons, R. 2006 The 7 secrets of leadership success. Vermilion 81

Türk, K. 1999 Personali juhtimine ja eestvedamine. Tartu Ülikooli Kirjastus. 231

Valk, A. 2003 Organisatsioon ja juhtimine avalikus sektoris. Sisekaitseakadeemia kirjastus. Tallinn 11, 15-16, 57, 114, 169, 184, 219

Virovere, A. Alas, R. Liigand, J. 2005 Organisatsioonikäitumine. Külim. Tallinn. 15, 25, 60-61

Üksvärav, R 2008 Organisatsioon ja juhtimine. TTÜ Kirjastus. 45-46, 138-139, 381, 424

TABELITE JA JOONISTE LOETELU

Joonis 1. Maslow`i viieastmeline vajaduste püramiid.....	17
Joonis 2. Saatse kordoni ametnike arvamused, kuidas tõsta piirivahejuhtumite avastamisvõimekust.....	25
Joonis 3. Takistused piirivahejuhtumite avastamisel.....	26
Joonis 4. Ülevaade Saatse kordoni ametnikest.....	27
Joonis 5. Motiveeritud ametnike osakaal Saatse kordonis.....	28
Joonis 6. Vaatlusvahendite kasutamine igapäevases teenistuses.....	30
Joonis 7. Informatsiooni laekumine ebaseadusliku tegevuse kohta Saatse kordoni tegevuspiirkonnas.....	31
Tabel 1. Erineva ulatusega plaanide omadused.....	11
Tabel 2. Saatse kordonis kasutusel olevad sensorid.....	22
Tabel 3. Saatse kordonis teenistuses olevad teenistuskoerad.....	23

LISAD

LISA 1. Piirivahejuhtumite avastamisvõimekuse suurendamise uuringu küsimustik

Lugupeetud kolleeg! Seoses oma lõputööga olen läbi viimas uurimust, et tõsta Saatse kordoni piirivahejuhtumite avastamisvõimekust. Olen väga tänulik kui Te leiaksite aega vastata alljärgnevatele küsimustele. Küsimustiku eesmärgiks on tõsta organisatsiooni efektiivsust seoses avastamisvõimekusega. Küsimustikuga seotud andmed jäävad anonüümseks ning annavad ülevaate Saatse kordonist kui tervikust.

Palun märkida Teie jaoks kõige õigem vastus, tehes ringi selle vastuse ette.

Küsimused:

1. Kuidas hindate Saatse kordonit kui organisatsiooni ja temale antud ülesannete täitmist?
 - Saatse kordon saab sellega suurepäraselt hakkama
 - Enamasti saab hakkama, kuid vahel esineb tõrkeid
 - Tihti esineb probleeme igapäevatöös
 - Saatse kordon ei saa üldese oma tööga hakkama
2. Kuidas hindate Saatse kordoni juhi tööd igapäevase teenistuse planeerimisel?
 - Juht planeerib teenistust Saatse kordoni eesmärkidest lähtuvalt
 - Juht planeerib teenistust vastavalt ressurssidele
 - Juht planeerib teenistust minimaalselt
 - Juht pigem väldib teenistuse planeerimist
3. Kui paljud töötajad on Teie arvates motiveeritud oma tööd hästi tegema?
 - Kõik, mõni üksik erand (u. 95%)
 - Enamus, kuid on siiski inimesi kes ei ole motiveeritud (u.70%)

- Umbes pooled (u. 50%)
- Enamus töötajad pole motiveeritud (u.20%)

4. Milliseid vaatlusvahendeid olete kasutanud oma igapäevases teenistuses?

- Binokkel
- Kaamerad
- Soojus- ja infrapunakaamerad
- Öövaatlusseadmed

5. Kui tihti olete vaatlus vahendite abil avastanud piirivahejuhtumeid?

- Ei, mitte kunagi
- 1-2 korda kuu jooksul
- 1-2 korda poole aasta jooksul
- 1-2 korda aasta jooksul

6. Nimetage peitemärke, mida on võimalik kasutada piiriületuste avastamiseks?

- _____
- _____
- _____
- _____

7. Millised peitemärke olete ise kasutanud?

- _____
- _____

8. Kui tihti olete avastanud ebaseadusliku piiriületuse kasutades selleks peitemärke?

- Ei, mitte kunagi

- 1-2 korda kuu jooksul
- 1-2 korda poole aasta jooksul
- 1-2 korda aasta jooksul

9. Kas motiveerimine kui juhtimisfunktsioon on seoses piirivahejuhtumite avastamisega?

- Motivatsioon ei ole eriti oluline
- Motivatsioon on võrdne kõigi teiste juhtimisfunktsioonidega
- Motivatsioon on väga tähtis piirivalvamise juures
- Motivatsioon aitab ametnikul efektiivsemalt töötada

10. Kuidas hindate Saatse kordoni ametnike suhteid kohaliku elanikkonnaga?

- Suheldakse ametikohustusi täites ja ka eraviisiliselt
- Suheldakse vaid ametikohustusi täites
- Pigem välditakse suhtlemist ametnikega

11. Kui tihti olete saanud infot kohalikult elanikkonnalt seoses ebaseadusliku tegevusega Saatse kordoni tegevuspiirkonnas?

- Mitte kunagi
- 1-2 korda kuu jooksul
- 1-2 korda poole aasta jooksul
- 1-2 korda aasta jooksul

12. Kuidas reeglina saate infot kohalikelt elanikelt?

- Telefoni teel, kohalikud ise helistavad
- Telefoni teel, ise helistate ja küsite
- Kohalikkell kogunemiskohtadel käimine (poed, lõkkekohad, bussipeatus jne)

- Muu _____

13. Mis on takistuseks piirivahejuhtumite avastamisel

- Inimressursi puudus
- Tehnika vähesus ja infosüsteemide tõrked
- Töötajate vähene koolitus
- Piirilõigu seisukord
- Kütuse limiidid
- motivatsioon
- Muu _____

14. Kas kordoni juht kontrollib Teie tehtud tööd vastavalt eelnevalt püstitatud eesmärkidele?

- Ei kontrolli
- Kontrollib aegajalt
- Kontrollib pidevalt

15. Milles see kontroll seisneb?

16. Kuidas saaks Teie arvates tõsta avastamisvõimekust Saatse kordonis?

- Ei saagi
- Tuleb suurendada isikkooseisu arvu
- Tuleb suurendada teenistus koerte arvu

- Tuleb kasutusel võtta rohkem tehnilisi vahendeid
- Tuleb muuta juhtimisstruktuuri, et ametnikel olek rohkem otsustamisõigust
- Tõsta ametnike töötahet (motivatsioon)
- Midagi muud _____

Lisaks sooviks teada

Sugu	naine	
	mees	
Staaž Saatses kordonis	1-5 a.	
	6-10 a.	
	üle 11 a.	
Vanus	18-30	
	31-45	
	üle 45	
Haridus	keskharidus	
	kesk-eri	
	kõrgharidus	

Täidetud küsimustik palun jätta Saatses korrapidaja juurde

Täna, et leidsite aega küsimustele vastamiseks!