

Sisekaitseakadeemia

Justiitskolledž

Kamilla Arak, Eliis Penek ja Carina Maris Volmerson

KS200

**Sisekaitseakadeemia korrektsiooni eriala kadettide ja lõpetanute
eelarvamused ja hoiakud inspektor-kontaktisikuna töötamise
suhtes**

Uurimistöo

Juhendajad: Maret Miljan MA,
Erik Rüütel MA (TLÜ Ühiskonnateaduste Instituudi sotsiaaltöö doktorant)

Tallinn 2022

ANNOTATSIOON

SISEKAITSEAKADEEMIA

Justiitskolledž.	Kuu ja aasta: Detsember 2022
<p>Töö pealkiri eesti keeles: Sisekaitseakadeemia korrektsiooni eriala kadettide ja lõpetanute eelarvamused ja hoiakud inspektor-kontaktisikuna töötamise suhtes.</p> <p>Töö pealkiri võõrkeeles: Prejudices and attitudes of cadets and graduates of the Estonian Academy of Security Science's Justice College towards working as a correctional officer.</p> <p>Lühikokkuvõte: Töö alguses selgitavad autorid hoiakute, eelarvamuste ja inspektor-kontaktisikute töö olemust. Viidi läbi kaks uuringut, mille eesmärgiks oli välja selgitada, mis põhjustel kadetid ja 2022. aastal korrektsiooni eriala lõpetanud isikud ei soovi töötada inspektor-kontaktisikuna ning miks soovivad. Samuti, mis põhjusel teatud hoiak on kujunenud. Lisaks uurisime üldiseid motiveerivaid tegureid juhtumikorraldajana töötamiseks ning motiveerivat palganumbrit. Töö tulemusena tuli välja, et negatiivsete hoiakute ja eelarvamuste ülekaal on suurem ehk tuuakse töö puhul välja rohkem negatiivseid tegureid kui positiivseid.</p>	
<p>Töö aktuaalsus seisneb selles, et mitmed korrektsiooni eriala lõpetajad ei asu tööle inspektor-kontaktisiku ametikohale või lahkuvad kiirelt käesolevalt ametikohalt. Vanglateenistuse rahulolu uuringust, mis viidi läbi aastal 2022 selgus, et 42% vastanud inspektor-kontaktisikutest ei soovitaks oma töökohta teistele. Tallinna Vangla näitel on 40st kontaktisiku kohast täidetud vaid 20. Samuti on autorid ise praktiliselt olles ja töötamise käigus kuulnud inspektor-kontaktisiku töö suhtes negatiivseid hoiakuid. Autoritele teadaolevalt ei ole varem sellist uuringut läbiviidud.</p>	
Võtmesõnad: inspektor-kontaktisik, hoiak, eelarvamus	
Võõrkeelsed võtmesõnad: correctional officer, attitude, prejudice	
Säilitamise koht: -	
<p>Töö autorid: Kamilla Arak, Eliis Penek, Carina Maris Volmerson. Oleme uurimistöö koostanud grupitööna. Uurimistöö koostamisel kasutatud kõik teiste autorite tööd, seisukohad, kirjalikest allikatest ja mujal allikatest saadud info on nõuetekohaselt viidatud. Oleme nõus oma lõputöö avaldamisega elektroonilises keskkonnas.</p> <p>Allkiri:</p>	
Vastab lõputöö nõuetele Juhendaja: Allkiri:	
Vastab lõputöö nõuetele Kaasjuhendaja: Allkiri:	
Kaitsmisele lubatud Kolledži direktor / instituudi juhataja: Allkiri:	

SISUKORD

ANNOTATSIOON	2
SISUKORD	3
SISSEJUHATUS	4
1. TEOORIA ÜLEVAADE	6
1.1. Hoiaku mõiste	6
1.1.1. Hoiakute kujunemine ja muutmine	6
1.2. Eelarvamuse mõiste.....	7
1.2.1. Eelarvamuse tekkimine ja muutmine.....	7
1.3. Inspektor-kontaktisiku töö ja eesmärk	8
1.3.1. Hoiakud ja eelarvamused vanglateenistuses	9
2. METOODIKA JA UURIMUSE KIRJELDUS	11
2.1. Uurimuse eesmärk ja uurimisküsimused.....	11
2.2. Metoodika.....	11
2.3. Valim.....	12
3. TULEMUSED.....	13
4. ARUTELU JA JÄRELDUSED	18
KOKKUVÕTE.....	21
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU	Error! Bookmark not defined.
Lisa 1. Pilootküsimustik	24
Lisa 2. Põhiküsimustik.....	25

SISSEJUHATUS

Autorid on valinud uurimistöö teemaks Sisekaitseakadeemia korrektsiooni kadettide ja lõpetanute eelarvamused ja hoiakud inspektor-kontaktisikuna töötamise suhtes. Teema on väga aktuaalne ja tegemist on vanglateenistuse jaoks olulise küsimusega. Põhjus, miks autorid teema valisid on see, et inimesed, kes on lõpetanud Sisekaitseakadeemia korrektsiooni eriala, ei asu peale kooli inspektor-kontaktisiku ametikohale, vaid töötavad vanglas mõnel muul ametikohal või lahkuvad vanglateenistusest. Näiteks lõpetas 2022. aastal korrektsiooni 14 inimest, kellest tänaseks ei tööta inspektor-kontaktisikuna viis inimest. Viiest inimesest üks on vanglateenistusest lahkunud, üks töötab Sisekaitseakadeemias ja kolm töötavad vanglas teistel ametikohtadel. 2022. aastal läbiviidud Vanglateenistuse rahulolu uuringust selgus, et 42% vastanud inspektor-kontaktisikutest ei soovitaks oma töökohta teistele, põhjustel, et neil on madal palk, suur töökoormus, inimeste vähene väärtustamine, tugev kontroll ja pingeline õhkkond. Näiteks saime Tallinna Vangla personalijuhilt info, et inspektor-kontaktisikute töökohti on kokku 40, kuid aktiivses töösuhtes on 20 inspektor-kontaktisikut. Teine oluline põhjus on see, et töö autorid õpivad Sisekaitseakadeemia korrektsiooni eriala III kursusel ning on nüüdseks vanglas töötanud ja praktilal käinud. Selle aja jooksul ning kogemuste põhjal on kõik kolm autorit kogenud negatiivset suhtumist seoses inspektor-kontaktisiku tööga. Negatiivsed hoiakud on nii inspektor-kontaktisikutel endal, valvuritel kui ka kinnipeetavatel. Töö vajalikkus on tingitud antud teema uudsusest, sest käesolevat teemat pole töö autorite andmetel varem uuritud.

Uurimistöö eesmärk on välja selgitada, millised on hoiakud ja eelarvamused inspektor-kontaktisikuna töötamise kohta isikute seas, kes õpivad inspektor-kontaktisikuks ning nende seas, kes 2022. aastal lõpetasid korrektsiooni eriala.

Uurimisküsimused:

- Millistel põhjustel ei taheta töötada inspektor-kontaktisikuna?
- Millistel põhjustel tahetakse töötada inspektor-kontaktisikuna?
- Millised tegurid motiveeriksid inspektor-kontaktisikuna töötama?

Tuginedes läbi töötatud materjalidele ja kogutud informatsioonile, teevad autorid järelused inspektor-kontaktisikuna töötamise atraktiivsusest.

Antud teemakohaseid uuringuid ei ole varasemalt läbiviidud, sest sihtrühm on pigem spetsiifiline ja kitsas. Praktikal käies näevad kadetid, et inspektor-kontaktisikud on ülekoormatud. Tihti on üksustes inspektor-kontaktisikute kohad täitmata või on ametlikult täidetud, kuid mitmed ametnikud viibivad erinevatel põhjustel töölt eemal.

Uurimistöös on läbiviidud anonüümne veebipõhine küsitlusuuring, mis on koostatud autorite poolt eelnevalt läbiviidud pilootuuringu põhjal. Pilootuuringule vastasid Sisekaitseakadeemia justiitskolledži III kursuse kadetid. Põhiküsitluses on küsimused valikvastustega ning avatud.

Uurimistöö koosneb neljast osast. Esimeses osas on ülevaade teoreetilisest taustast ja teises peatükis selgitavad autorid töö metodoloogiat ning valimit. Kolmandas peatükis tutvustavad autorid küsitlusuuringu tulemust ja neljandas peatükis on arutelu ning järeldused tulemuste ning teooria põhjal.

1. TEOORIA ÜLEVAADE

1.1. Hoiaku mõiste

Ajzen (2001, p. 28) nendib, et hoiaku konstruksioon on olnud sotsiaal- ja käitumisteaduste teooriate ja uurimistööde põhifookuses.

Hoiakute uurimine annab ülevaate inimeste sotsiaalse käitumise keerukusest ja annab mõista, kuidas teod mõjutavad meie uskumusi ja kuidas uskumused mõjutavad tegusid (Crano & Gardikiotis, 2015, p. 169).

Bachmann ja Maruste (2001, lk 78-79) leiavad, et hoiak on püsiv stereotüüpne valmisolek või eelsoodumus reageerida teatud viisil. Hoiak võib olla emotsionaalne poolt- või vastureaktsioon, positiivne või negatiivne hinnang, suhtumine teatud tegevusse või nähtusesse, üks või teine tajuvariant, üks või teine liigutus jne. Hoiak võib endast kujutada teatud häälestatust, ootust, suhtumiste süsteemi, mis kujuneb kogu inimese eelneva sotsiaalse ja/või praktilise kogemuse mõjul.

Fishbein ja Ajzen (1975) on hoiakuid defineerinud kui „õpitud eelsoodumusi, reageerimaks püsivalt soodsal või ebasoodsal viisil antud objekti, isiku või sündmuse suhtes.“ Eeltoodud definitsioon rõhutab hoiakute kolme omadust: esiteks on hoiakud õpitud, teiseks on nad järjekindlad ja kolmandaks, hoiakud on seotud soodsate või ebasoodsate reaktsioonidega. Hoiakute definitsioonid rõhutavad, kuidas nad meid toiminguteks ette valmistavad, tehes toimimise teistest tõenäolisemaks. (Hayes, 2002, lk 91)

1.1.1. Hoiakute kujunemine ja muutmine

Hoiakute kujunemise ja muutmise uurimine on sotsiaalpsühholoogia keskne mure (Crano & Gardikiotis 2015, p. 169).

Esimeses peatükis on defineeritud Fishbeini ja Ajzeni poolt, et hoiakud on õpitud. Fishbeini ja Ajzeni arvates omandavad inimesed hoiakuid normaalse ühiskondliku elu kaudu: osalt perekonnas üles kasvades ja osalt inimestelt, kellega me seotud oleme. Tajfel (1978) arutles, kui võrd tähtis on meie poolt omandavate hoiakute jaoks grupikuuluvus ja sotsiaalne

samastumine. Isikud omandavad grupikuuluvuse sügavalt ja see moodustab meie enesehinnangu väga suure osa. (Hayes, 2002, lk 95)

Hoiakute muutmise uurimises on oluline ülesanne mõista tegureid, mis muudavad inimese rohkem või vähem vastuvõtlikuks veenmisele. Peaaegu kõigi alusteooriate standardne eeldus on, et inimesed püüavad saavutada ja säilitada olemasolevaid uskumusi. Selle eeldusega on kooskõlas ootus, et mida enesestmõistetavam on suhtumine, seda keerulisem on seda muuta. (Crano & Gardikiotis, 2015, p. 170)

Hoiakute muutmise peamiseks allikaks on tunnetuslik ebakõla. Tunnetuslik ebakõla tekib, kui inimesed leiavad, et meie hoiakud või uskumused räägivad üksteisele vastu. Kui hoiakud ja uskumused räägivad üksteisele vastu saame neid leevendada ühel viisil kahest: kas muuta ühte hoiakut või lisada täiendavaid hoiakuid, mis lubavad olukorda teisiti tõlgendada. Hoiakute muutmine ei pea olema eelarvamuste vähendamine või sotsiaalsete hoiakute kohandamine. Paljud uurijad on kasutanud tõhusaks suhtlemiseks veenmise mudeleid. Idee taga on oletus, et kui infot teistele piisavalt selgelt edastada, on tulemuseks hoiaku muutus. (Hayes, 2002, lk 99)

1.2. Eelarvamuse mõiste

Eelarvamus on ettevalmistatud, fikseerunud hoiak, mida rakendatakse objekti suhtes hoolimata selle individuaalsusest või loomusest. Eelarvamus võib olla nii negatiivne kui ka positiivne. Pigem on uurimusi, mis on keskendunud eelarvamuste negatiivsele küljele, et seletada vaenulikkust. (Hayes, 2002, lk 119)

Sotsiaalteadlased on pidanud eelarvamusi ühiskonda ja üksikisikuid hävitavaks. Algselt viitas sõna eelarvamus eelotsusele, hinnangule või otsusele, mis tehti enne, kui juhtumi asjaolud tehti kindlaks. Eelarvamus võib olla ka õpitud kalduvus. (Levin, 1975, p. 12)

1.2.1. Eelarvamuse tekkimine ja muutmine

Rüütel (2018, lk 100) on öelnud, et meie isiklike otsuseid mõjutavad tihtipeale õpitud ja elu vältel kujunenud hoiakud, eelarvamused, tõekspidamised ja kogemused.

Eelarvamus tekib sotsiaalsete gruppide väärtustatud võimaluste vastu, mis tekitab gruppide vahelise võistluse ja kasvatab vaenu. Eelarvamust tekitab ka sotsiaalne kategooria, kus inimene eraldab ära gruppi kuuluvad ja võõrad. Kuna inimesed ei sünni eelarvamustega, vaid kõik õpivad iga päev vaadeldes oma vanemaid, sõpru, õpetajaid ja nende reaktsioone, siis see õpetab ja mõjutab iga indiviidi eelarvamusi. (Rüütel, 2018, lk 110)

Eelarvamus on keeruline nähtus ning eelarvamuse muutmisel ja vähendamisel tuleb sellega arvestada. Kui võtta arvesse psühholoogilised teadmised, siis eelarvamuse vähendamiseks on vaja viie põhitingimuse olemasolu. Esmalt peavad grupid olema võrdses staatuses, et neil oleks sarnane sotsiaalne ja majanduslik perspektiiv. Teiseks peab olema võimalus isiklikult tuttavaks saada, sest kui kahe erineva grupi liikmed puutuvad kokku ainult kindlaksmääratud sotsiaalsetes rollides, ei mõtestata oma seisukohti ümber. Erineva grupi liikmed peavad üksteist isiklikul tasandil tundma õppima. Kolmandaks on kontakt mittestereotüüpsete isikutega. Näiteks, kui inimene kohtub inimestega, kes stereotüüpia objektiks olevast grupist stereotüüpia alla ei mahu, on eelarvamuslikul isikul raskem säilitada stereotüüpiat. Seetõttu võib kontakt mittestereotüüpsete teiste isikutega olla eelarvamust vähendav, sest selline olukord sunnib valima kahe hoiaku vahel ja inimese sisemine konflikt kahe hoiaku vahel vähendab eelarvamust. Neljas põhitingimus on gruppidevaheliste kontaktide sotsiaalne toetamine, kus sotsiaalne keskkond soodustab poolte võrdselt ausat kohtlemist. Kui normid toetavad gruppide võrdsust, siis võib eelarvamus väheneda. Viies ja viimane põhitingimus on ühine jõupingutus, kus erinevad grupi liikmed teevad jõupingutusi, et jõuda tahetud ühise tulemuseni. Sellisel juhul muutuvad teise grupi liikmed „nendest“ „meie omadeks“. (Hayes, 2002, lk 125)

1.3. Inspektor-kontaktisiku töö ja eesmärk

Aastal 2002 alustati kontaktisiku institutsiooni loomisega. Kontaktisikuna nähti järelevalveametnikke, kelle poole saaksid kinnipeetavad oma probleemidega esmajärjekorras pöörduda. (Liba, 2017, lk 10)

Inspektor-kontaktisik vanglaametnik, kellega kinnipeetav puutub karistusaja jooksul kõige enam kokku. Igal vangil on kontaktisik, kes lahendab tema probleeme kas üksi või koos teiste vanglateenistujatega. Inspektor-kontaktisiku töö põhieesmärk on suunata kinnipeetava õiguskuulekale teele. Et jõuda soovitud eesmärgini hindab inspektor-kontaktisik kinnipeetava

elu ja tegevuste põhjal tema riskitegureid ja otsustab, millega kinnipeetav karistusajal tegelema peab. Lisaks sellele on inspektor-kontaktisiku töö jälgida kavandatud tegevuste täitmist ning motiveerida kinnipeetavat määratud tegevustes osalema. (Vanglateenistus)

Autorid on saanud inspektor-kontaktisiku tööülesandeid praktiseerida nii praktiliselt, kui ka suvel tööl olles ja on arvamisel, et töö on väga mitmekülgne. Vangistuse alguses on juhtumikorraldaja ülesandeks tutvustada õigusakte, see järel, kui on kinni peetav isik on süüdimõistetud, tuleb viia läbi riskihindamine. Selle põhjal koostab kontakt individuaalse täitmiskava, kuhu planeeritakse kõik tegevused, mida kinnipeetav vangistuse jooksul läbib. Individuaalset täitmiskava tuleb iga aasta uuendada ning kontaktisik peab järgima selle täitmist. Järgmiseks ülesandeks on paigutada isik avatud eluosakonda ning määrata tööle. Osadel kinnipeetavate avaneb vangistuse jooksul tingimisi ennetähtaegse vabanemise (edaspidi TEV) võimalus, milleks teeb kontaktisik korduva riskihindamise ja kinnipeetava iseloomustuse kohtule. Veel on kinnipeetaval võimalus taotleda avavanglasse paigutamist, sellega tegeleb kontaktisik koostöös üksuse juhi ja teabe- ja uurimisosakonna ametnikuga. Vabastamisjärgus on inspektor-kontaktisikul vaja kinnipeetav vabanemiseks ette valmistada. Lisaks vangi küsimustele vastuste leidmisele on kontaktisiku ülesandeks ka kinnipeetava karistamine, kui ta on toime pannud distsipliinirikumise ning vaiete lahendamine. Lisaks sellele on jooksvalt vaja tegeleda kinnipeetavate olmeprobleemidega. Vahel on vaja ka näiteks üksuse siseselt osutada abi valvemeeskonnale nende ülesannete täitmisega. Iga aasta peavad ametnikud läbima hindamistesti, kehalised katsed ja veel erinevaid eksameid, osaleda tuleb ka teabepäevadel.

Loetelu tööülesannetest on pikk ja kaasa ei aita ametnike puudus. Sisekaitseakadeemias rõhutakse suhtlusele, kuid autorid on arvamisel, et inspektor-kontaktisikud võistlevad tähtaegadega ja individuaalseks suhtluseks kinnipeetavatega aeg puudub.

1.3.1. Hoiakud ja eelarvamused vanglateenistuses

Personali voolavus esitab väljakutseid paljudele vanglaasutustele. Tegemist on püsiva probleemiga. Tööga rahulolu ja organisatsiooniline pühendumus on määratletud kui olulised tööhoiakud, mis ennustavad kui palju inimesi teatud aja jooksul teenistusest lahkuvad. (Matz, *et al.*, 2013, p. 115)

Ameerika Ühendriikide edelaosas viidi 2014. aastal läbi täiskasvanute vanglasüsteemis uuring, kus keskenduti vanglatöötajate lahkumise kavatsustele ja põhjustele. Tulemused näitasid, et lahkumise kavatus oli madalaim töötajate hulgas, kelle karjääril oli möödunud vähem kui aasta. Sama grupp tõi välja põhjuseid, mis mõjutab neid töölt lahkuma. Antud juhul mõjutasid alla aasta töötanud isikute kavatsust töölt lahkuda juhendaja ja organisatsiooni ebapiisav toetus, enda pühendumus, mured ohutuse pärast, töö ja koduelu tasakaal ja suur stressitase. Vanglakirjanduse kohaselt on sisenemisperiood intensiivne ja kohanetakse ebaharilikus keskkonnas. Siin kohal on juhendajate ja organisatsiooni toetus väga suure tähtsusega. (Griffin, *et.al.*, 2014, pp. 4-19)

2022. aastal viidi vanglateenistuse töötajate seas läbi rahuolu uuring, mille eesmärk oli teada saada, mis on vanglasüsteemist hästi ja mis vajab tähelepanu. Uuring andis tagasisidena ülevaate, mida peab vanglateenistuses arendama, et kujundada pühendumust ja tööõnne soodustavat keskkonda.

Rahuolu uuringu tulemustes on väljatoodud, et 42% vastanud inspektor-kontaktisikutest ei soovitaks vanglat töökohana enda tuttavale, inspektor-kontaktisikud võrdselt valvurite ja vanemvalvuritega soovivad kõikidest valimiks olnud gruppidest kõige vähem vanglat töökohana tuttavale. Vanglast töölt lahkumist viimasel ajal kaalusid samuti kõige enam (67%) inspektor-kontaktisikud. Vanglast töölt lahkumise kaalumise põhilisemad põhjused olid madal palk, suur või ebavõrdne töökoormus, kontrollimine ning arenguvõimaluste puudus. Uuringu tulemusel oli inspektor-kontaktisikute seas kõige enam negatiivsete hoiakutega lahkujaid, kes tõenäoliselt lahkub ja seejärel ei soovita ka teistele organisatsiooni töökohana. Kokkuvõtlikult on inspektor-kontaktisikute hoiakud vanglas töötamise suhtes kõige negatiivsemad ning nende seas on kõige rohkem neid, kes võivad vanglast töölt lahkuda. (Tripod, 2022)

2. METOODIKA JA UURIMUSE KIRJELDUS

2.1. Uurimuse eesmärk ja uurimisküsimused

Uurimuse eesmärgiks on välja selgitada, millised on hoiakud ja eelarvamused inspektor-kontaktisikuna töötamise kohta isikute seas, kes õpivad inspektor-kontaktisikuks ning nende seas, kes 2022. aastal lõpetasid korrektsiooni eriala. Autorid üritavad vastata küsimustele:

- Millistel põhjustel ei taheta töötada inspektor-kontaktisikuna?
- Millistel põhjustel tahetakse töötada inspektor-kontaktisikuna?
- Millised tegurid motiveeriksid inspektor-kontaktisikuna töötama?

2.2. Metoodika

Töö eesmärgist lähtudes kasutasid autorid kaheastmelist kvalitatiivset uuringumeetodit ja andmeanalüüsiks kasutati sega-meetodit kodeerimisest ja kirjeldavast statistika analüüsist. Autorid koostasid kaks veebiküsitlust keskkonnas *Google Forms*. Veebiküsitluse eeliseks oli see, et küsimustele on võimalik vastata endale sobiva kiirusega, küsimustik oli mahukas ning oli ka võimalus selgitada enda vastuseid või vabas vormis oma mõtted välja kirjutada uuringu teemal. Avatud küsimuste koondamiseks kasutasid autorid kodeerimist. Mõlemad küsitlused olid anonüümsed.

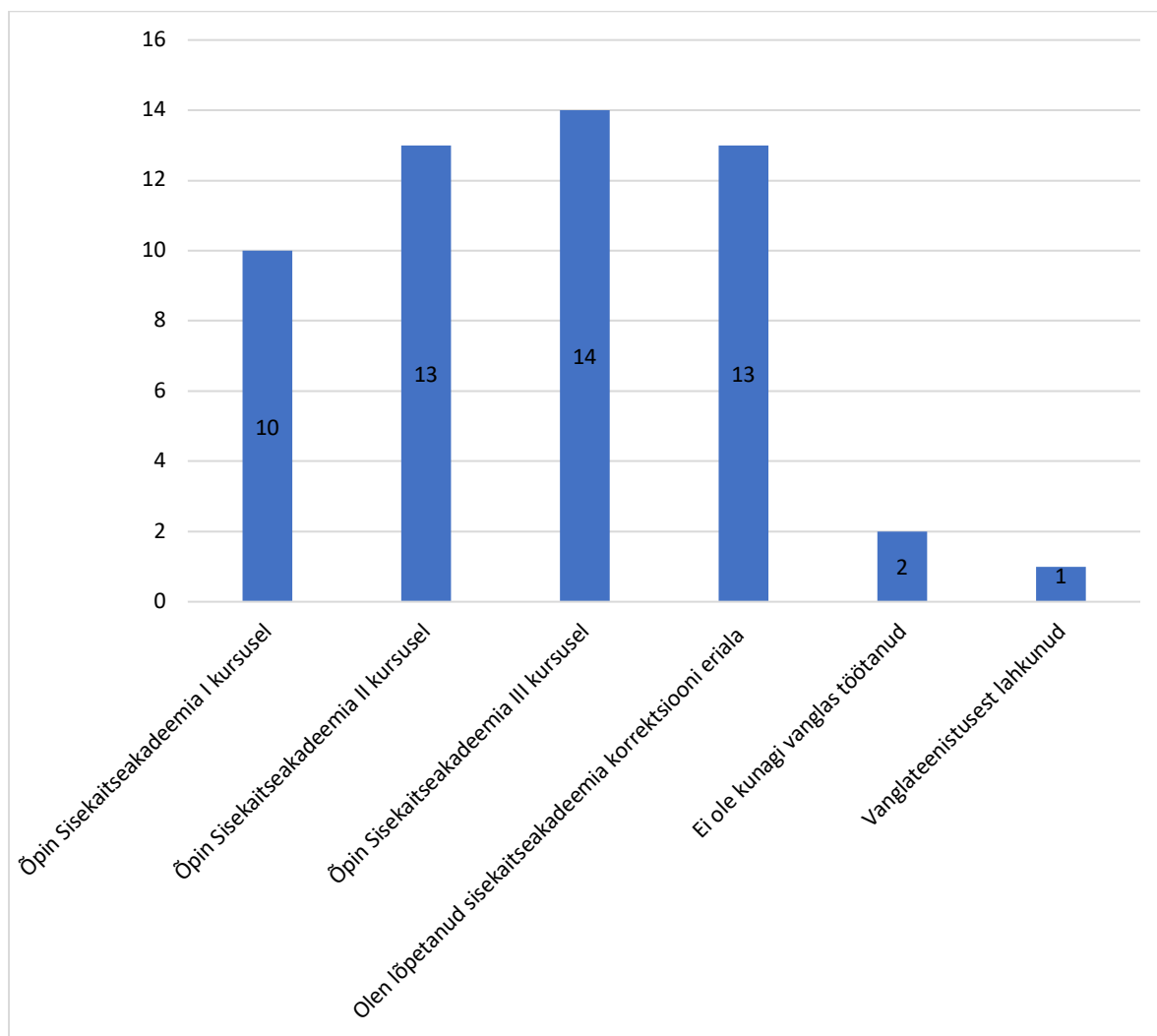
Esimene küsitlus oli pilootküsimustik ja sellele vastasid Sisekaitseakadeemia korrektsiooni eriala III kursuse kadetid. Pilootküsimustik viidi läbi 26.10.2022 - 28.10.2022. Pilootküsimustiku eesmärk oli välja selgitada peamised põhjused, miks kadetid ei soovi inspektor-kontaktisikuna töötada ning mis põhjustel soovivad. Vastajaid oli 15 ning saadud vastuseid kasutasid autorid põhiküsitluses vastusevariantidena. Põhiküsimustiku edastasid autorid valimile 14.11.2022 ning vastuseid võeti vastu kuni 23.11.2022, vastuseid laekus 50 ehk siis kogu valimist vastas umbes 81%. II kursus oli ainus grupp, kus vastasid kõik kadetid.

2.3. Valim

Valimiks olid Sisekaitseakadeemia korrektsiooni eriala I, II ja III kursuse kadetid ning 2022. aastal korrektsiooni eriala lõpetanud inimesed. Kogu valimis oli 62 inimest ning pilootuuringu valimis 19 inimest. Pilootuuring viidi läbi korrektsiooni III kursuse seas ning põhiküsitlus oli suunatud kogu valmile. Küsitlus edastati valimisse kuulunud gruppidele e-posti teel eesti keeles.

3. TULEMUSED

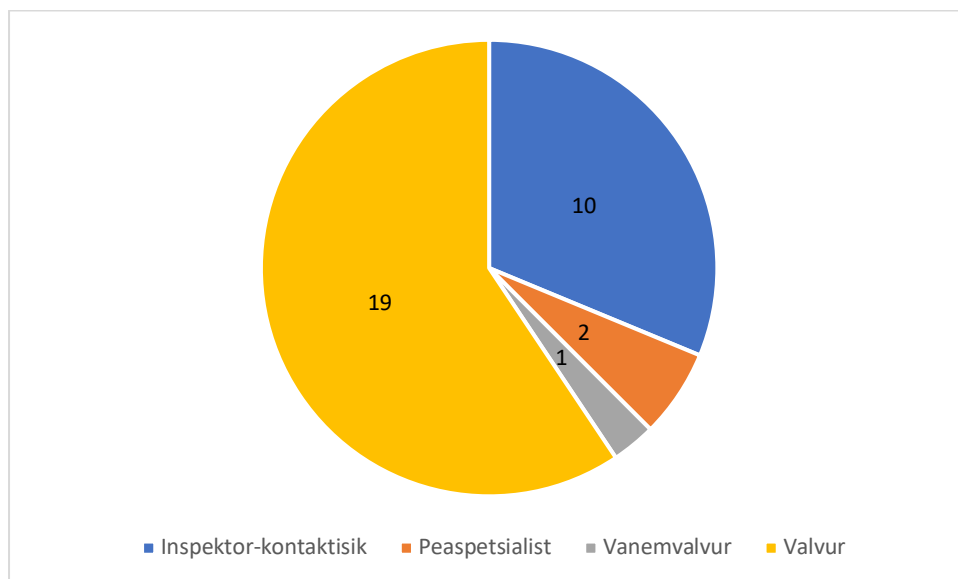
Uurimuses saadud vastused on kantud *Microsoft Excel* programmi. Tuginedes küsimustiku vastustele võib järeldada, et hoiakud inspektor-kontaktisikuna töötamise suhtes on pigem negatiivsed.



Joonis 1. Täpne ülevaade uuringus osalejatest (autorite koostatud)

Uuringus osales kokku 50 inimest. Nende seast õpib praegusel hetkel Sisekaitseakadeemias korrektsiooni erialal 37 inimest ning ülejäänud 13 on lõpetanud Sisekaitseakadeemia. Joonisel väljatoodud tulemuste põhjal oli kõikide vastanute seas kaks inimest, kes ei ole kunagi vanglas töötanud ja üks inimene, kes on vanglateenistusest lahkunud. Tulemuste põhjal saab öelda, et kõige südikamad olid vastama II kursuse kadetid, nimelt vastasid nad kõik küsimustikule. Järgmisena olid korrektsiooni eriala lõpetanud, kelle seas oli vaid üks inimene, kes ei vastanud.

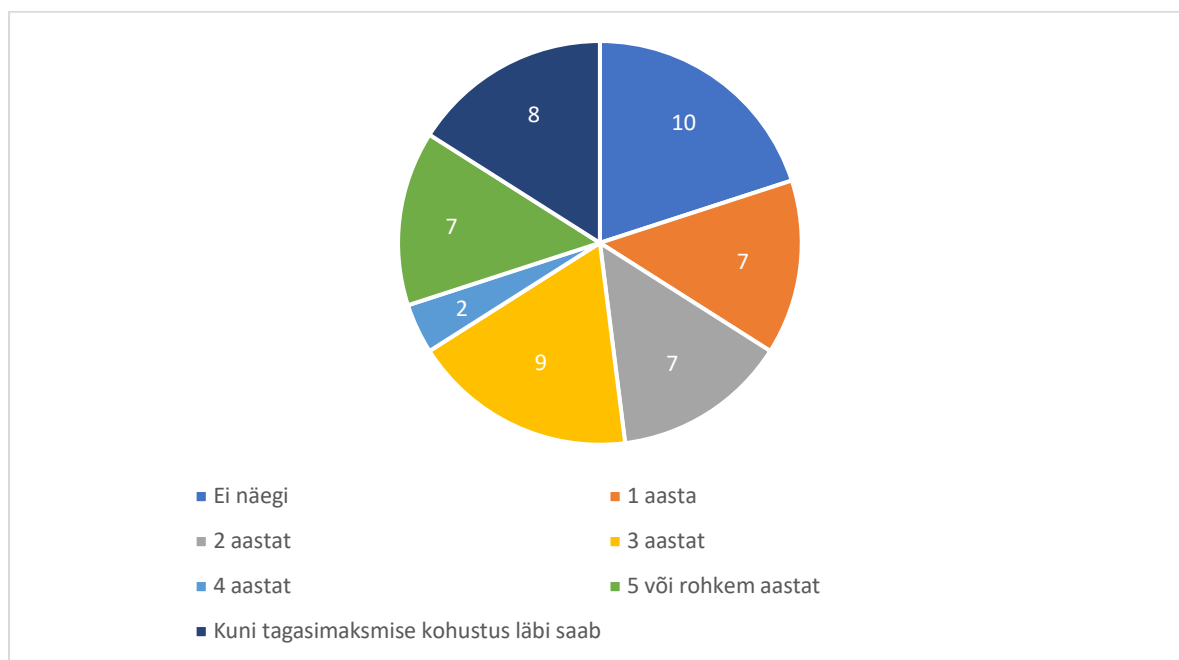
Kõige vähem vastajaid oli I ja III kursuse kadettide seas, I kursusel jättis vastamata seitse inimest ja III kursusel viis.



Joonis 2. Ülevaade aktiivses töösuhtes olevate ametnike ametikohtadest (autorite koostatud)

Kõikide uuringus osalejate seas on uuringu tulemuste põhjal aktiivses töösuhtes 32 inimest. Nende seas on kõige enam valvureid, mis on mõistetav, sest kadetid saavad esialgu töötada valvurina. Vanemvalvuri ametikohal on üks vastanutest. Töö autorid lugesid inspektor-kontaktisikute hulka ka need, kes on tööl valvuri ametikohal, kuid täidavad inspektor-kontaktisiku tööülesandeid. Neid inimesi on kokku kümme. Lõpetanute seas on kaks inimest, kes töötavad nüüdseks peaspetsialisti ametikohtadel.

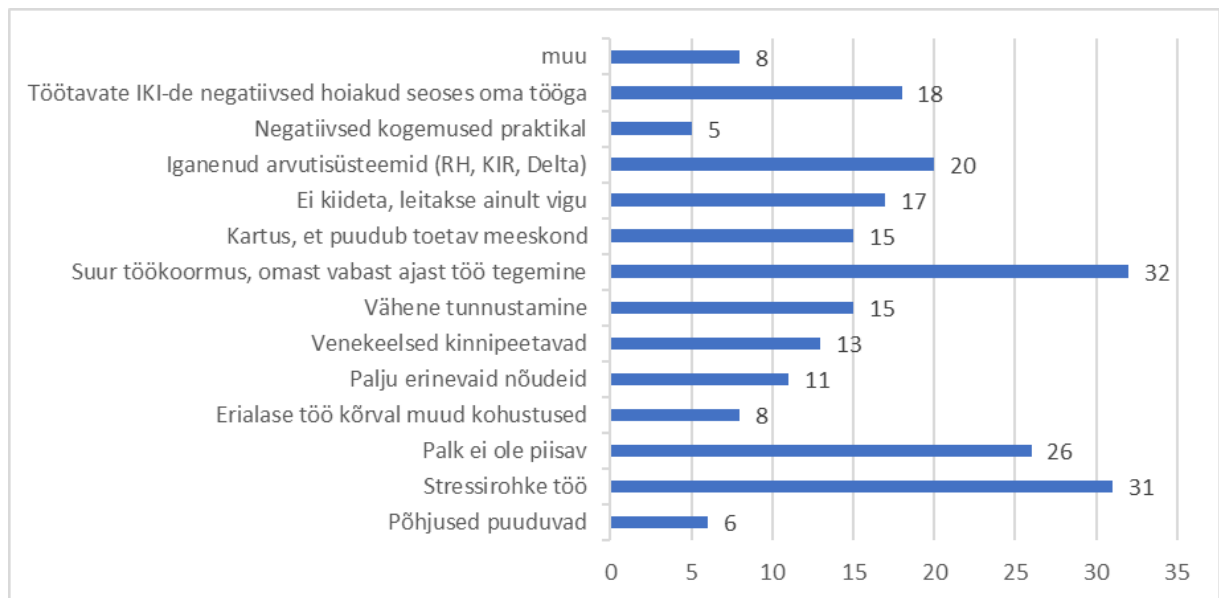
Autorid uurisid ka, et milline peaks olema palganumber, et see motiveeriks töötama inspektor-kontaktisikuna. Keskmine palganumber oli umbes 2360 eurot. Palganumbri küsimusele vastanute hulgast oli viis inimest, kes ei vastanud palganumbriga. Üks neist vastas, et ükski palganumber ei motiveeri inimest töötama, kaks vastas, et ükski palganumber ei motiveeri neid inspektor-kontaktisikuna töötama ja üks vastas, et raha ei ole oluline. Üks vastanu jättis käesolevale küsimusele vastamata. Kursuste ja lõpetanute lõikes oli palgasoovi erinevus väga väike.



Joonis 3. Ülevaade, kui kaua nähakse end inspektor-kontaktisikuna töötamas (autorite koostatud)

Küsitluses osalenute seast näevad end viie või rohkema aasta pärast inspektor-kontaktisikuna töötamas seitse inimest ehk 14%. Nelja aasta pärast näevad end vanglas töötamas kaks inimest kõigist vastanutest ehk 4%. Kolme aasta pärast näevad end inspektor-kontaktisikuna töötamas üheksa inimest ehk 18%. Kaheksa inimest ehk 16% näevad end inspektor-kontaktisikuna töötamas kuni tagasimaksmise kohustuse lõpuni ehk kolm aastat. Kokku näeb end kolm aastat seda tööd tegemas 17 inimest 34%. Kaks aastat näevad end töötamas seitse inimest ehk 14%, sama tulemus on ka nendel, kes näevad end töötamas üks aasta. Kõige populaarsem (20%) vastusevariant oli käesoleva küsimuse puhul see, et inimesed ei näe end sellel ametil töötamas. Nende seas oli kolm lõpetanut, kellest üks on vanglateenistusest lahkunud ja kaks töötavad vanglas muul ametikohal, samuti kolm inimest I kursuselt ja neli inimest II kursuselt. III kursusel ei olnud kedagi, kes ei näeks end kunagi inspektor-kontaktisikuna töötamas.

Küsitluses uurisid autorid, mis oleksid need tegurid mis motiveeriks töötama inspektor-kontaktisiku ametikohal. 27 vastajat 50-st ehk üle poole tõi välja, et suurem tahe töötada oleks siis, kui töö koormus oleks väiksem ja paremini jaotatud. Teine peamine tegur on parem palk, nii arvasid 36% vastanutest ehk 18 inimest. Kolmandaks motiveerivaks teguriks tõi 14 inimest (28%) välja toetava ja hea kollektiivi.

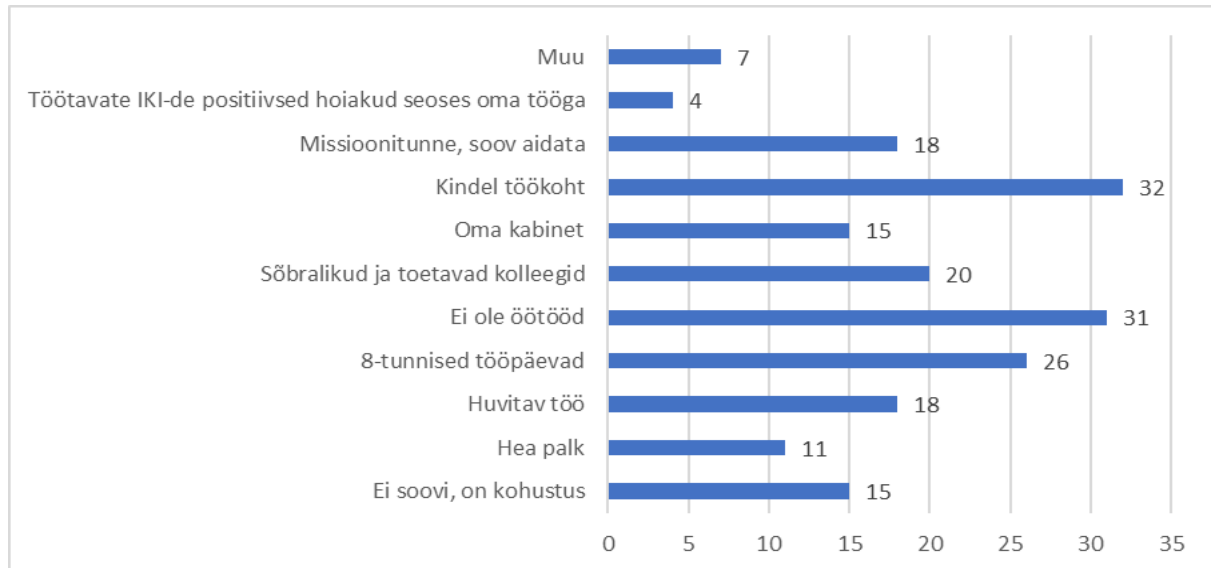


Joonis 4. Ülevaade põhjustest, miks vastajad ei soovi/soovinud peale korrektsiooni eriala lõpetamist inspektor-kontaktisikuna tööle asuda (autorite koostatud)

Autorid küsisid valimilt, mis põhjustel nad ei soovi/soovinud peale korrektsiooni eriala lõpetamist inspektor-kontaktisikuna tööle asuda. Antud küsimus oli esitatud valikvastustega, mis olid koostatud pilootuuringu põhjal. Sarnaselt motivatsiooni uurimise küsimusele oli ka selle küsimuse puhul kõige populaarsem negatiivne tegur suur töökoormus, nii vastasid 64% ehk 32 inimest. 62% vastanutest ei soovi/soovinud asuda inspektor-kontaktisiku ametikohale, sest töö on stressirohke. Veel olid populaarsemad vastused ebapiisav palk ja iganenud arvutisüsteemid, vastavalt 52% ja 40% vastanutest. Lisa vastusena toodi välja näiteks lõputu paberimajandus ja tööle asudes puudub juhendaja, vaid tööd tuleb teha juhendite järgi. Joonisel on välja toodud, et kuus inimest vastas, et puuduvad põhjused, miks ta ei soovi/soovinud töötada inspektor-kontaktisikuna, kuid viis inimest nendest vastasidki ainult, et põhjused puuduvad ning seega ei ole negatiivse hoiakuga. Kõige vähem tõid erinevaid negatiivseid tegureid välja I kursuse kadetid, keskmiselt 2,8 tegurit. Järgmisena Sisekaitseakadeemia lõpetanud, keskmiselt 3,8 tegurit. II kursuse kadetid tõid keskmiselt välja 4,7. Kõige rohkem negatiivseid põhjuseid oli III kursuse kadetidel, keskmiselt toodi välja 6,1 erinevat põhjust.

Eelneva küsimuse järel lasid töö autorid vastajatel välja tuua, mille põhjal on nende negatiivsed hoiakud kujunenud. Kõige enam on negatiivsed hoiakud kujunenud mujalt kuuldu kaudu, neid inimesi oli 32 ehk 64% vastanutest. Nende hulgas oli 15 inimest, kes vastasid, et kuuldu pärineb konkreetselt töötavalt inspektor-kontaktisikutelt, ülejäänud vastuste hulka kuulusid teistelt

kuuldu, koolis kuuldu ning vanglas kuuldu. Populaarsuselt teine vastus ehk 21 inimese vastus oli, et hoiakud on kujunenud praktilial ning tööl saadud kogemuste põhjal. Lisaks vastas 6 inimest, et nad näevad, millise tööga on tegemist.



Joonis 5. Ülevaade põhjustest, miks vastajad soovivad/soovisid peale korrektsiooni eriala lõpetamist inspektor-kontaktisikuna tööle asuda (autorite koostatud)

Küsitlusest tuli välja, et peamised tegurid, miks asuda inspektor-kontaktisikuna tööle on järgmised: kindel töökoht (32 vastajat ehk 64%), ei ole öötööd (31 vastajat ehk 62%) ja 8-tunnised tööpäevad (26 vastajat ehk 52%). Veel tõi 40% vastanutest välja sõbralikud ja toetavad kolleegid. Protsentuaalselt võrdne põhjus inspektor-kontaktisikuna töötamiseks oli missioonitunne ning huvitav töö, mõlemat tegurit oli valinud 18 inimest. Ainuke grupp, kus toodi positiivseid tegureid rohkem välja oli I aasta kadetid. Joonise kohaselt vastasid 15 inimest, et nad ei soovi töötada, kuid on kohustus, nendest vaid kolm vastasid ainuüksi, et ei soovi ja on kohustus, ülejäänud tõi välja siiski ka positiivseid põhjuseid.

Vastajatel oli võimalus välja tuua, mille põhjal on nende positiivsed hoiakud kujunenud seoses sellega, miks nad soovivad/soovisid töötada inspektor-kontaktisikuna. Kõige enam on positiivsed hoiakud kujunenud kogemustest, seda 27-l (54%) vastajal. Teisel kohal oli hoiakute kujunemise põhjuseks teistelt isikutelt kuuldu, neid inimesi oli kokku 17 (34%). Autorid koondasid viimase vastuse alla kolleegidelt kuuldu, õppejõududelt kuuldu ning muude isikute kogemustest kuuldu.

4. ARUTELU JA JÄRELDUSED

Uuringust tuleb välja, et hoiakud ja eelarvamused on pigem negatiivsed. I kursuse kadetid olid ainukesed, kes leidsid rohkem positiivseid tegureid, kui negatiivseid. Kursuste lõikes on näha, et mida kauem on kadett õppinud, seda rohkem on toodud ka negatiivseid tegureid ning kui kool on lõpetatud, siis negatiivsete tegurite arv langeb. Tulemust võib põhjendada sellega, et õpingute alguses ei pruugi kadett olla nii teadlik inspektor-kontaktisiku töö olemusest, kuid kolm aastat koolis teadmisi omandades õpitakse ka hoiakuid, mis antud olukorras on peamiselt negatiivsed.

Küsitlusest tuleb välja, et negatiivsed hoiakud on tekkinud pigem kuulu põhjal ja positiivsed hoiakud on kõige enam välja kujunenud oma kogemuste põhjal. Nagu töö teooriaosas (lk 6) on välja toodud, arutles Tajfel (1978) selle üle kuivõrd tähtis on meie poolt omandavate hoiakute jaoks grupikuuluvus ja sotsiaalne samastumine. Vanglateenistus on spetsiifiline ja kitsas grupp inimesi, veel kitsam on inspektor-kontaktisikute ning justiitskolledži kadettide ringid. Sisenedes nendesse ringidesse, kus on juurdunud negatiivsed hoiakud, on lihtsam võtta üle sama seisukoht, kui muuta teiste hoiakut. See näitab, et negatiivsed hoiakud tekivad pigem soovist kuuluda gruppi ja selleks, et sobituda muudame teiste hoiakud enda omaks.

Hayes'i raamatus „Sotsiaalpsühholoogia alused“ välja toodud mõtet, et hoiakud on järjekindlad ja nende muutmine on raske, ilmestab hästi asjaolu, et kooli lõpetamisest on möödunud viis kuud ning 14st korrektsiooni eriala lõpetajast viis ei tööta enam inspektor-kontaktisikuna. Töötades inspektor-kontaktisiku ametikohal alla poole aasta on autorite arvates keeruline saada täielikku ülevaadet töö olemusest. Sedavõrd kiire kontakti ametikohalt lahkumine võib viidata sellele, et need inimesed ei saanud negatiivsetest hoiakutest üle ning nende muutmiseasemel asusid nad uuele töökohale. Samas võib olla ka põhjuseks see, et neil ei olnud algusest peale eesmärki kontaktisikuna töötada.

2022. aastal viidi vanglateenistujate seas läbi rahulolu uuring, mille tulemused näitasid kõige negatiivsemaid hoiakuid inspektor-kontaktisikuna töötamise suhtes. Inspektor-kontaktisikud, kes olid viimasel ajal mõelnud lahkumisele, põhjendasid seda eelkõige madala palga, suure ning ebavõrdse töökoormusega, kontrollimise ja arenguvõimaluste puudumisega. Käesoleva uuringu tulemuste põhjal ei soovita/soovitud inspektor-kontaktisikuna tööle asuda eelkõige

suure töökoormuse (64%), stressirohke töö (62%) ning ebapiisava palga tõttu (52%). Mõlema uuringu tulemuste põhjal võib öelda, et kõige enam on tulemused sarnased just suure või ebavõrdse töökoormuse ning ebapiisava palga osas. Käesoleva töö teooriaosas (lk 9) on välja toodud Ameerika Ühendriikides vanglateenistuses läbi viidud uuring, mille tulemused sarnanevad Eesti tulemustega vaid stressi osas. Ameerika uuringu kohaselt on probleemkohad pigem

Küsitlusest tuli välja, et keskmine palganumber, mis motiveeriks töötama inspektor-kontaktisikuna, on 2360 eurot. Selle küsimuse puhul ei olnud gruppide vahel märkimisväärset erinevust, umbes 100 euro võrra madalam oli II kursuse kadettide ja lõpetanute palgasoo. Välja tasub tuua asjaolu, et Viru Vanglas, kus on Eesti kõigist kolmest vanglast kõige kõrgem palk, on inspektor-kontaktisiku palk tavaüksuses alates 2200 eurot, Tartu ja Tallinna Vanglates on see number väiksem. Tulevaste ja praeguste inspektor-kontaktisikute soovid ületavad praeguseid palganumbreid. Seega selleks, et inimesed oleksid rohkem motiveeritud inspektor-kontaktisikuna töötama, peaks neile maksma palka, millega nad oleksid rahul.

Autorite arvates joonistuvad küsitluse tulemustest selgelt välja asjaolud, mis muudavad inspektor-kontaktisikute töö vähem atraktiivseks. Need neli peamist asjaolu on suur töökoormus/oma vabast ajast töö tegemine, stressirohke töö, ebapiisav palk ning iganenud arvutisüsteemid (KIR, Delta, RH).

Suur töökoormus ning vabast ajast töö tegemine ei ole probleemid, millele oleks võimalik leida kiiresti lahendust. Töökoormuse vähendamise kiireim viis oleks leida juurde ametnikke, kuid selleks peaks olema töö atraktiivsem. Aeganõudvam ja ressursirikkam oleks jagada tööülesandeid teisiti võrreldes praegusega ning muuta tööülesannete olemust. Näiteks võtta vanglas kasutusele vaiete lahendamisel kiiremenetluse võimalus, muuta riskihindamine kokkuvõtlikumaks ja kaasaegsemaks, vähendada paberimajanduse hulka ehk digitaliseerida asjaajamist. Nagu ka küsitlusest välja tuli, siis on rahulolematust iganenud arvutisüsteemide üle, protsentuaalselt vastas seda küll alla poole valimist, kuid ei saa mainimata jätta asjaolu, et I ja II kursuse kadetid ei ole veel tutvunud kõikide vanglas kasutusel olevate arvutikeskkondade ja -programmidega.

Töö stressirohkuse vähendamiseks ei ole autorite hinnangul vanglal erilisi võimalusi ning leiavad, et see ongi sellise töö puhul normaalsus.

Autorid teevad ettepaneku panna paika kindla kinnipeetavate arvu ühe inspektor-kontaktisiku kohta ning kui see arv tegelikkuses on suurem, siis tuleks selle eest maksta lisatasu.

KOKKUVÕTE

Uurimistöö eesmärgiks oli välja selgitada, millised on hoiakud ja eelarvamused inspektor-kontaktisikuna töötamise kohta nende seas, kes hetkel õpivad inspektor-kontaktisikuteks ja nende seas, kes 2022. aastal lõpetasid korrektsiooni eriala. Töö autorid püstitasid uurimisküsimused:

- Millistel põhjustel ei taheta töötada inspektor-kontaktisikuna?
- Millistel põhjustel tahetakse töötada inspektor-kontaktisikuna?
- Millised tegurid motiveeriksid inspektor-kontaktisikuna töötama?

Uurimistöö eesmärgi saavutamiseks ja uurimisküsimustele vastuse leidmiseks on töö autorid teoreetilises osas refereerinud erinevaid allikaid, lisaks viisid autorid läbi kaks küsitlust. Uurimuse valimi moodustasid Sisekaitseakadeemia justiitskolledži korrektsiooni eriala kadetid ja 2022. aastal korrektsiooni eriala lõpetajad.

Töö eesmärk on täidetud ja autorid said vastuse püstitatud uurimisküsimustele. Autorite poolt viidi läbi kaks küsitlust. Esimene küsitlus oli pilootuuring, milles osales 15 korrektsiooni III kursuse kadetti. Pilootuuringu eesmärgiks oli välja selgitada peamised põhjused, miks kadetid ei soovi inspektor-kontaktisikuna töötada ning mis põhjustel soovivad. Põhiuuringus osales kokku 50 inimest. Küsitluse põhjal saadud tulemustest selgub, et kadettide ja lõpetanute hoiakud ning eelarvamused on pigem negatiivsed.

Küsitluses on välja toodud neli peamist asjaolu, miks ei soovita inspektor-kontaktisikuna töötada: suur töökoormus/oma vabast ajast töö tegemine (64% ehk 32 inimest), stressirohke töö (62% ehk 31 inimest), ebapiisav palk (26 vastajat ehk 52%) ning iganenud arvutisüsteemid (KIR, Delta, RH) (40% ehk 20 inimest).

Uurimuse käigus on leitud ka palju positiivseid külgi, miks inspektor-kontaktisikuna töötada: kindel töökoht (32 vastajat ehk 64%), ei ole öötööd (31 vastajat ehk 62%) ja 8 tunnised tööpäevad (26 vastajat ehk 52%). Veel tõi 40% vastanutest välja sõbralikud ja toetavad kolleegid. Käesoleva uuringu tulemustest selgus, et negatiivsed hoiakud on tekkinud pigem kuuldu põhjal ja positiivsed hoiakud on saadud oma kogemuse põhjal.

Küsitluse käigus leiti, mis oleksid need tegurid, mis motiveeriks töötama inspektor-kontaktisiku ametikohal. 27 vastajat 50-st ehk üle poole tõi välja, et suurem tahe töötada oleks

siis, kui töö koormus oleks väiksem ja paremini jaotatud. Teine peamine tegur on parem palk, nii arvasid 36% vastanutest ehk 18 inimest. Kolmandaks motiveerivaks teguriks tõi 14 inimest (28%) välja toetava ja hea kollektiivi.

Tulemustusest on näha, et II ja III kursuse kadetid ning lõpetanud on välja toonud rohkem negatiivseid põhjuseid, miks mitte töötada inspektor-kontaktisikuna, kui positiivseid. Lisaks ei näe kõikidest vastanutest 10 inimest end kunagi inspektor-kontaktisikuna töötamas ja 8 inimest näevad end töötamas nii kaua kuni tagasimaksmise kohustus läbi saab. Kui maha arvestada vastused, kus toodi välja, et nad ei näe ennast inspektor-kontaktisikuna töötamas, siis on keskmiseks töötamise perioodiks 2,2 aastat.

Töö autorid loodavad, et vanglad vaatavad käesoleva töö tulemusi ning saavad tulemuste põhjal teha järeldusi ja ettepanekuid ning võimalusel muuta inspektor-kontaktisiku töö atraktiivsemaks.

Käesolev lõputöö annab ülevaate sellest, millised on Sisekaitseakadeemia korrektsiooni eriala kadettide ja 2022. aastal lõpetanute hoiakud ja eelarvamused inspektor-kontaktisikuna töötamise suhtes. Autorite arvates on tegemist teemaga, mis vääraks kindalasti edasist arendamist ja uurimist.

VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

Ajzen, I., 2001. Nature and Operation of Attitudes: *Annual Review of Psychology*, 52, p. 28.

Bachmann, T. & Maruste, R., 2001. Psühholoogia alused. Tallinn: Kirjastus Ilo.

Crano, W. D. & Gardikiotis, A., 2015. Attitude Formation and Change. [Võrgumaterjal]

Leitav:

https://www.researchgate.net/publication/304194789_Attitude_Formation_and_Change/link/5a301b2b458515a13d8534ed/download [Kasutatud 20.11.2022].

Griffin, M.L., Hogan, N.L., & Lambert, E.G., 2014. Career Stage Theory and Turnover Intent Among Correctional Officers: *Criminal Justice and Behavior* 41(1), pp. 4-19.

Hayes, N., 2002. *Sotsiaalpsühholoogia alused*. OÜ Külim.

Levin, J., 1975. *The functions of Prejudice*. Harper & Row, Publishers.

Liba, P., 2017. Korrektsiooniline sotsiaaltöö. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Matz, A.K., Wells, J.B., Minor, K.I. & Angel, E., 2013. Predictors of Turnover Intention Among Staff in Juvenile Correctional Facilities: The Relevance of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Youth Violence and Juvenile Justice*, 11(2), pp. 115-131.

Rüütel, E., 2018. *Tähed kaevu sügavuses*. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Tripod, 2022. *Vanglateenistuse rahulolu uuring*.

Vanglateenistus. *Ametikohtade üldtutvustus*. [Võrgumaterjal] Leitav:

<https://www.vangla.ee/et/karjaar-ja-tookohad/ametikohtade-uldutvustus> [Kasutatud 19.11.2022].

Lisa 1. Pilootküsimustik

1. Nimeta põhjused, miks sa ei sooviks töötada inspektor-kontaktisikuna peale kooli lõpetamist.
2. Nimeta põhjused, miks sa sooviksid töötada inspektor-kontaktisikuna peale kooli lõpetamist.

Lisa 2. Põhiküsimustik

Hoiakute uuring

Oleme justiitskolledži III kursuse kadetid ning kirjutame uurimistööd, milles soovime uurida hoiakuid inspektor-kontaktisikuna töötamise kohta. Käesolev küsimustik on koostatud pilootküsimustiku põhjal, millele vastas 16 justiitskolledži korrektsiooni eriala III kursuse kadetti. Valimisse kuuluvad kõik korrektsiooni eriala õppivad kadetid ning need, kes 2022. aastal korrektsiooni eriala lõpetasid.

- **Vastamine võtab aega kuni 7 minutit**
- **Küsimustik on anonüümne**

1. Vali enda kohta käivad laused. Valikuid võib olla mitu.

- Õpin Sisekaitseakadeemia justiitskolledži I kursusel
- Õpin Sisekaitseakadeemia justiitskolledži II kursusel
- Õpin Sisekaitseakadeemia justiitskolledži III kursusel
- Olen lõpetanud Sisekaitseakadeemia korrektsiooni eriala
- Töötan Tallinna Vanglas
- Töötan Tartu Vanglas
- Töötan Viru Vanglas
- Ma ei tööta hetkel vanglas
- Ma ei ole kunagi vanglas töötanud

1.1 Kui oled vanglas töötanud, siis kirjuta siia, mis tööd sa teed.

2. Vali kõik põhjused, miks sa ei soovi/soovinud peale korrektsiooni eriala lõpetamist inspektor-kontaktisikuna tööle asuda

- Põhjused puuduvad
- Stressirohke töö
- Palk ei ole piisav

- Erialase töö kõrval muud kohustused: loendus, toidu jagamine, läbiotsimised, laost asjade toomine
- Palju erinevaid nõudeid (nt erivahendite eksam, kehalised katsed, ISKE, hindamistest, tervisekontroll)
- Venekeelsed kinnipeetavad
- Vähene tunnustamine
- Suur töökoormus, oma vabast ajast töö tegemine
- Kartus, et puudub toetav meeskond
- Ei kiideta, leitakse ainult vigu
- Iganenud arvutisüsteemid (riskihindamise keskkond, KIR, Delta)
- Negatiivsed kogemused praktikal
- Töötavate inspektor-kontaktisikute negatiivsed hoiakud seoses oma tööga
- Muu:

2.1 Mille põhjal selline hoiak on kujunenud?

3. Vali põhjused, miks sa soovid/soovisid peale korrektsiooni eriala lõpetamist inspektor-kontaktisikuna tööle asuda.

- Ei soovi, aga on kohustus
- Hea palk
- Huvitav töö
- 8-tunnised tööpäevad (esmaspäevast reedeni)
- Ei ole öötööd
- Sõbralikud ja toetavad kolleegid
- Oma cabinet
- Kindel töökoht
- Missioonitunne, soov aidata kinnipeetavaid
- Töötavate inspektor-kontaktisikute positiivsed hoiakud seoses oma tööga
- Muu:

3.1 Mille põhjal selline hoiak on kujunenud?

- 4. Kirjuta palganumber, mis motiveeriks sind inspektor-kontaktisikuna töötama.**
- 5. Nimeta tegureid, mis motiveeriks sind antud erialal töötama.**
- 6. Kui pikalt näed ennast inspektor-kontaktisikuna töötamas?**
- Ei näegi
 - 1 aasta
 - 2 aastat
 - 3 aastat
 - 4 aastat
 - 5 või rohkem aastat
 - Nii kaua kuni tagasimaksmiskohustus läbi saab
- 7. 2022. aastal korrektsiooni lõpetanud: Kas kooli ajal tekkinud eelarvamused ja hoiakud on vastavuses reaalsusega? Põhjenda.**
- 8. Siin on välja öelda oma mõtted, mis tekkisid seoses käesoleva teemaga:**