

Sisekaitseakadeemia

Päästekolledž

Ahto Uuspalu

RK200

**ENNETUSTEGEVUSALASE KOOLITUSVAJADUSE
ANALÜÜS VILJANDI-VALGAMAA PÄÄSTEPIIRKONNA
NÄITEL**

Lõputöö

Juhendajad:

Merle Liba, BA;

Mairit Kratovitš, MA

Tallinn 2023

ANNOTATSIOON

Päästekolledž	Kaitsmise kuu ja aasta: Juuni 2023
Töö pealkiri eesti keeles: Ennetustegevusalase koolitusvajaduse analüüs Viljandi-Valgamaa päästepiirkonna näitel	
Töö pealkiri võõrkeeles: Analysis of training needs in preventive activities based on the example of Viljandi-Valgamaa rescue area	
Lühikokkuvõte: Lõputöö on kirjutatud eesti keeles ning eesti- ja inglisekeelse kokkuvõttega. Töö koos lisadega koosneb 60 leheküljest, millest põhiosa moodustab 40 lehekülge. Lõputöös on kasutatud 42 eesti- ja ingliskeelset allikat. Töös esineb 2 tabelit, 4 joonist ja 7 lisa.	
Lõputöö eesmärk on välja selgitada võimalused komandotasandi ennetustegevusalase koolitussüsteemi parendamiseks, et muuta ennetustegevuste läbiviimine kvaliteetsemaks. Lõputöö uurimisülesanneteks on analüüsida koolitussüsteemi ja koolitusvajaduse väljaselgitamise teoreetilisi aluseid ja Päästeameti dokumente, mis kujundavad ja reguleerivad ennetustegevusalast koolitust ja selle vajadust, lähtuvalt analüüsi tulemustest viia läbi küsitlus komandotasandi teenistujatele Viljandi-Valgamaa päästepiirkonnas ning intervjuud valdkonda tundvate kontoritöötajatega ning teoreetiliste seisukohtade ja uuringu tulemuste alusel teha ettepanekuid Päästeameti komandotasandile suunatud ennetusalase koolitusprotsessi parendamiseks.	
Lõputöös kasutan kvalitatiivset uurimismeetodit, mille andmete kogumise meetoditeks kasutan dokumendianalüüsi, kvalitatiivset ankeetküsitlust ning poolstruktureeritud ekspertintervjuud.	
Lõputöö koosneb kahest põhipeatükist, millest esimene sisaldab teoreetilisi lähtekohti inimressursi arendamisest organisatsioonis, koolitusvajaduse analüüsi teoreetilisi aluseid, koolituste planeerimist, korraldamist ning tulemuslikkuse hindamist. Teises empiirilises peatükis kirjeldan uurimismetodoloogiat, andmete kogumise põhimõtteid, valimi moodustamise viise, analüüsin ankeetküsitlustes ning intervjuudes kogutud andmeid ning teen järeldusi ja ettepanekuid ennetusalase väljaõppe läbiviimiseks päästekomandodes.	
Lisad: 7 lisa	
Võtmesõnad: organisatsiooniline õppimine, päästekoolitus, vajadused, ennetamine	
Võõrkeelsed võtmesõnad: organizational learning, rescue training, needs, prevention	
Säilitamise koht: Sisekaitseakadeemia raamatukogu	
Töö autor: Ahto Uuspalu	
Olen koostanud lõputöö iseseisvalt. Kõik lõputöö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, seisukohad, kirjalikest allikatest ja mujal allikates saadud info on nõuetekohaselt viidatud. Olen nõus oma lõputöö avaldamisega elektroonilises keskkonnas.	
Allkiri:	Kommentaar (soovi korral)
Vastab lõputöö nõuetele	
Juhendaja:	Allkiri:
Kaasjuhendaja:	Allkiri:
Kaitsmisele lubatud	
Kolledži direktor/instituudi juhataja:	Allkiri:

SISUKORD

ANNOTATSIOON	2
SISSEJUHATUS.....	4
1. KOOLITUS JA ARENDUS ORGANISATSIOONIS.....	8
1.1. Organisatsioonide muutumisvõime	8
1.2. Koolitus ja arendus	10
1.3. Koolitusprotsess.....	12
2. ENNETUSTEGEVUSALASE KOOLITUSVAJADUSE UURING	21
2.1. Uuringu meetodid, protsess ja valim	21
2.2. Dokumendianalüüsi tulemused.....	23
2.3. Ankeetküsitluse tulemused	26
2.4. Intervjuude tulemused	31
2.5. Järeldused ja ettepanekud	34
KOKKUVÕTE.....	41
SUMMARY	43
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU.....	44
Lisa 1. Koolituse ja arendamise tunnuste võrdlus.....	48
Lisa 2. Dokumendianalüüsis kasutatavad dokumendid	49
Lisa 3. Dokumendianalüüsi koodipuu.....	50
Lisa 4. Ankeetküsitluse küsimused	51
Lisa 5. Ankeetküsitluse koodipuu	54
Lisa 6. Intervjuu küsimustik.....	57
Lisa 7. Intervjuude koodipuu	60

SISSEJUHATUS

Lõputöö keskmes on ennetusalase väljaõppe kvaliteedi parandamine. Ennetustöö alguseks Päästeameti võib pidada aastat 2006, kui kinnitati päästeala ennetustöö strateegia ning riiklikul tasemel said alguse mitmesugused tuleohutusprojektid (Luht, 2014, lk 3). Päästeameti ennetustöö strateegia oli esimene päästealast ennetustööd ühtse tervikuna käsitlev dokument. Selles dokumendis kirjeldatud päästeala ennetustöö eesmärgiks oli kujundada Eestis elukeskkond, kus igaüks loob ning väärtustab ohutust ja turvalisust, mis vähendab õnnetuste ja nende läbi hukkunute ning vigastatute arvu, samuti õnnetustega kaasnevate kahjude suurust (Päästeamet, 2006, lk 5). Ennetustöö on olnud juba 17 aastat **aktuaalne**, sest kirjeldatud eesmärk on tänaseni jäänud sisuliselt samaks.

Ennetustöö on olnud kahtlemata tulemuslik, sest tules hukkunute arv on aastatega vähenenud. Aastatel 2003-2005 hukkus tuleõnnetustes keskmiselt 140 inimest aastas (Päästeamet, 2006, lk 12). Aastatel 2019-2021 hukkus tuleõnnetustes keskmiselt 39 inimest aastas, mida on peaaegu 4 korda vähem eelmainitud perioodist (Päästeamet, 2022b). Päästeala ennetustöö tulevikueesmärgiks on jõuda tasemeni, kus tuleõnnetustes hukub alla 12 inimese aastas ning veeõnnetustes hukub alla 20 inimese aastas (Päästeamet, 2016a, lk 25).

Täna ei aita elanike hoiakud, teadmised ja oskused ning neist tingitud käitumine piisavalt ära hoida õnnetusi (Siseministeerium, 2021, lk 4). Et elaniku kui indiviidi käitumisharjumusi muuta, tuleb läheneda talle võimalikult personaalselt. Kõige personaalsem ohutustegevus päästealal on nõustamine, kus abistaja keskendub toetava vestluse käigus abivajaja probleemidele, kasutades oma erialaseid teadmisi ja oskusi (Luht, 2014, lk 90). Selliseid nõustamisi viivad enamasti läbi Päästeameti komandotasandi teenistujad valvevahetuse ajast. Lisaks kodude ja korteriühistute nõustamistele, viivad komandotasandi teenistujad veel läbi erinevaid ohutuslaseid koolitusi, ohutuspatrulle ning osalevad ka teavituspäevadel. Päästjaid usaldatakse ning ilmselt ka eeldatakse, et nemad teavad ohutusest väga palju. Aga tekib küsimus, kust saavad komandotasandi teenistujad kaasaegseid ohutuslaseid teadmisi ning oskusi neid kvaliteetselt edasi anda?

Esmased teoreetilised ennetusalased teadmised omandavad päästjad Sisekaitseakadeemia päästekolledži Väike-Maarja õppekeskuses, kus viiakse läbi ka üks kodunõustamise harjutus (Sisekaitseakadeemia, 2020). Siiski saavad sellist väljaõpet vaid tööle asuvad päästjad ning tegemist ei ole Päästeameti komandotasandi järjepideva ennetustegevusalase koolitamise ja arendamisega. Elanikkonna tuleohutusosalase teadlikkuse tõstmise tegevuskavas (Civitta, 2017, lk 3) on välja toodud asjaolu, et kõik Päästeameti töötajad ei ole valmis tegelema inimeste tuleohutusosalase teadlikkuse tõstmisega. See on ameti üheks suureks nõrkuseks, kuna vähese teadlikkusega töötajad võivad anda sihtrühmadele vastuolulist informatsiooni ja nõuandeid, mille tagajärgi on keeruline hinnata. Samuti võivad töötajad edastatava informatsiooniga mõjutada Päästeameti usaldusväärset mainet.

Töö **uudsus** seisneb selles, et varem pole laiapõhjaliselt välja selgitatud, kui palju ennetusalast väljaõpet komandotasand saab ja mis on tegelik vajadus ning kuidas seda õpet kõige mõistlikumalt korraldada. Varem pole ka uuritud komandotasandi teenistujate seisukohti ennetusalase väljaõppe vajadusest lähtuvalt. Sarnasel teemal on läbi viidud 3 lõputööd. Martin Kõiv (2018) selgitas oma lõputöös välja Päästeameti komandotasandi teenistujate kodu tuleohutuse nõuete teadlikkuse ning Rauno Ojamägi (2018) uuris oma lõputöös, millised on Päästeameti kontoritöötajate eelistused ja valmisolek veeohutusosalasteks koolitusteks. Lõputööde tulemustena jõudsid nad järeldusele, et vastavasisuliselt koolitusi oleks vaja rohkem, et täita Päästeameti püstitatud eesmärgid. Kristi Gross (2020) selgitas oma magistrilõputöös välja probleemid ja kitsaskohad päästetöö valdkonna koolituste planeerimisel ja korraldamisel ning esitas ettepanekud nende lahendamiseks. Selgus, et puuduvad ühtsed alused koolituste hindamiseks ning ei analüüsita koolituste pikaajalisi mõjusid. Samuti on probleemideks rahaliste ja ajaliste ressursside piiratus.

Lõputöö teoreetiliseks aluseks on inimressursi juhtimise raames käsitletav koolitusvajaduse analüüs. Koolitusvajaduse analüüsil on palju sarnaseid definitsioone. Oma lõputöös käsitlen koolitusvajaduse analüüsi kui andmete kogumise, hindamise ja analüüsimise protsessi, et määrata kindlaks organisatsiooni koolitusvajadused (Reed & Vakola, 2006). Lõputöös uurin Päästeameti

komandotasandi koolitussüsteemi. Hetkel on Eestis 72 riiklikku päästekomandot ning ööpäevaringses valmisolekus on umbes 300 riiklikku päästjat (Päästeamet, 2023).

Siinkohal püstitan **uurimisprobleemi**: kuidas parendada Päästeameti komandotasandi koolitussüsteemi, et tagada kaasaegsete ennetustegevusalaste teadmiste ja oskuste omandamine? Lähtuvalt uurimisprobleemist sõnastasin järgnevad uurimisküsimused:

1. Kuidas toimub Päästeametis ennetusalase koolitusvajaduse kaardistamine, koolituste planeerimine ja korraldamine ning koolituste tulemuslikkuse hindamine?
2. Kuidas hindavad komandotasandi, ennetusbüroo, ennetustöö osakonna (edaspidi ENO) ning personali ja asjaajamise osakonna (edaspidi PAO) teenistujad ennetustegevusalaste koolituste piisavust, kvaliteeti (koolitusmeetodeid, koolitajate taset) ning korraldust?
3. Millised on Päästeameti teenistujate ettepanekud koolitussüsteemi parendamiseks?

Lõputöö **eesmärk** on välja selgitada võimalused komandotasandi ennetustegevusalase koolitussüsteemi parendamiseks, et muuta ennetustegevuste läbiviimine kvaliteetsemaks. Läbi kvaliteetsemate ennetustegevuste suudab päästeorganisatsioon senisest tugevamalt mõjutada elanike teadmisi, hoiakuid, oskuseid ning neist tingitud käitumist, et vähendada ohtu elule, varale ning keskkonnale. Lõputöö eesmärgi saavutamiseks püstitasin järgmised **uurimisülesanded**:

- Analüüsida koolitussüsteemi ja koolitusvajaduse väljaselgitamise teoreetilisi aluseid.
- Analüüsida Päästeameti dokumente, mis kujundavad ja reguleerivad ennetustegevusalast koolitust ja selle vajadust.

- Analüüsida intervjueeritavate ja ankeedile vastanute hinnanguid ennetustegevusalaste koolituste piisavuse, kvaliteedi, korralduse ning parendamissetpanekute kohta.
- Teoreetiliste seisukohtade ja uuringu tulemuste alusel teha ettepanekuid Päästeameti komandotasandile suunatud ennetusalase koolitusprotsessi parendamiseks.

Lõputöös kasutan kvalitatiivset uurimismeetodit, mis võimaldab uurida probleemi loomulikes tingimustes ning arvuliste andmete asemel keskenduda subjektiivsetele tähendustele, ehk selgitada välja inimeste suhtumine, hinnangud ja ideed, kasutades erinevaid andmete vorme (Õunapuu, 2014, lk 54; Creswell, 2007, p. 45). Andmekogumismeetoditena kasutan dokumendianalüüsi (Laherand, 2008, lk 258), poolstruktureeritud ekspertintervjuud ning avatud küsimustega ankeetküsitlust (Õunapuu, 2014, lk 162-163, 171-172). Valimiks on eesmärgist lähtuv valim, mida iseloomustab see, et uurija seab selged valikukriteeriumid lähtudes oma teadmistest ja kogemustest (Õunapuu, 2014, lk 143). Lõputöö uuringusse valin Viljandi-Valgamaa päästepiirkonna kõik päästjad ja meeskonnavanemad ning Päästeameti kontoritöötajad, kelle tööülesanded on seotud ennetustegevusalase koolitamisega. Andmeanalüüsimeetodiks on kvalitatiivne sisuanalüüs, kus keskendutakse keele kui kommunikatsioonivahendi tunnusjoontele ja teksti sisule ning kontekstile. (Laherand, 2008, lk 290). Dokumentide, ekspertintervjuude ning ankeetküsitluse tekstid kodeeritakse, luuakse kategooriad ning koodid (Creswell, 2007, pp. 184-185; Õunapuu, 2014, lk 178).

Lõputöö koosneb kahest põhipeatükist. Esimene peatükk sisaldab teoreetilisi lähtekohti, kus kirjeldan inimressursi arendamist organisatsioonis, koolitusvajaduse analüüsi teoreetilisi aluseid, koolituste planeerimist, korraldamist ning tulemuslikkuse hindamist. Teises empiirilises peatükis kirjeldan uurimismetodoloogiat, andmete kogumise põhimõtteid, valimi moodustamise viise, analüüsin ankeetküsitlustes ning intervjuudes kogutud andmeid ning teen järeldusi ja ettepanekuid ennetusalase väljaõppe parendamiseks päästekomandodes.

1. KOOLITUS JA ARENDUS ORGANISATSIOONIS

1.1. Organisatsioonide muutumisvõime

Esimeses alapeatükis annan ülevaate organisatsioonide muutumisvõimest ning selle seostest personalijuhtimise ja töötajate õpikäitumise ning motivatsiooniga. Organisatsioonide muutumisvõime on ellujäämiseks vajalik. Organisatsioonid peavad suutma õppida varasematest kogemustest, tõhusalt kasutama saadud õppetunde, parandama vigu ja levitama neid teadmisi organisatsioonis, et muutuda ja pidevalt muutuva turuga kohaneda. (Reed & Vakola, 2005, p. 394) See aga tähendab, et organisatsioonides töötavad inimesed peaksid olema valmis kohanema ja uusi oskusi omandama. Organisatsioonis töötavaid inimesi võib pidada organisatsiooni kõige hinnatuimaks varaks, sest nad panustavad individuaalselt ja ühiselt selle eesmärkide saavutamiseks. Selle eesmägi saavutamise tegeleb personalijuhtimine, mille funktsioon on tagada, et organisatsioon suudab inimeste kaudu saavutada soovitud edu (Armstrong, 2006, p. 9). Teisest küljest võib personalijuhtimist käsitleda tegevustena, mille eesmärk on hõlbustada õppimise ja arengu vorme organisatsiooni kõigil tasanditel (Hassan *et.al.*, 2009, p. 473). Seega personalijuhtimise kaudu suudab organisatsioon koos selles olevate töötajatega kohaneda ühiskonna ja turu vajadustega.

Viimastel aastatel on personalijuhtimise ja organisatsiooni tulemuslikkuse vaheliste seoste väljatöötamist täiendanud uuringud, mis näitavad, et personalijuhtimine on positiivselt seotud ka organisatsioonide töötajate motivatsiooni ja heaoluga (Smith & Smith, 2007, p. 264). Paljud töötajad on motiveeritud, kui nad tunnevad, et nende osalemine on ettevõtte edukaks muutmisel oluline. Õppimise kontekstis võib motivatsioon positiivselt mõjutada töötaja valmisolekut koolitustel osaleda ja hiljem õpitud oma töös rakendada. (Tabassi & Abu Bakar, 2009, p. 474)

Kaasajal on endiselt aktuaalne õppiva organisatsiooni teema. Kõik organisatsioonid õpivad, olenemata sellest, kas nad valivad seda teadlikult või mitte. Mõned organisatsioonid edendavad õppimist teadlikult, arendades võimeid, mis on kooskõlas nende eesmärkidega. On ka organisatsioone, kes ei tee keskendunud

jõupingutusi ja omandavad seetõttu harjumusi, mis on kahjulikud. Sellest hoolimata õpivad kõik organisatsioonid. (Kim, 2009, p. 37)

Mida aga tähendab see, et organisatsioon õpib? Organisatsiooni õppimine tähendab muutusi selles, mida organisatsioon teab ja kuidas ta tegutseb (Reed & Vakola, 2005, p. 394). Organisatsiooni õppimise teooriad käsitlevad õppimist kui organisatsiooni eesmärke ja huve teenindavat vahendit. Sellega seoses on organisatsiooni õppeprotsess kujundatud organisatsiooni töötajatest lähtuvalt. (Kizildag & Yasar, 2020, p. 543) Kõik organisatsioonid õpivad lõpuks oma üksikute liikmete kaudu. Organisatsioonid saavad õppida igast konkreetsest inimesest sõltumatult, kuid mitte kõigist üksikisikutest sõltumatult. Psühholoogid, keeleteadlased, pedagoogid ja teised on üksikisiku tasandil õppimise teemat põhjalikult uurinud. Inimmõistusel on küll kognitiivseid piiranguid, kuid samas ka näiliselt lõpmatu võime õppida uusi asju. (Kim, 2009, p. 37) Kuna üksikisiku õppimine on otseselt seotud organisatsiooni õppimisega, siis võib ka väita, et organisatsioonidel on piiramatu võime õppida.

Nagu eelnevalt mainitud, siis õppeprotsess peaks küll olema kujundatud organisatsiooni töötajatest lähtuvalt ja edendama töötajaid, kuid Kizildag-i ja Yasar-i (2020) uurimistöö tulemused paraku seda ei kajastanud. Uurimistöös uurisid nad organisatsioonide õppeprotsesside õppebarjääre, viies läbi fookusgrupi intervjuud erinevate sektorite tippjuhtidega. Tulemuseks said nad, et töötajate õpikäitumine muutub pigem vastavalt arengu- ja karjäärivõimalustele, mitte nende praegustele ametikohtadele ja kohustustele. Kui arvestada organisatsiooni õppimise nii organisatsioonilist kui ka individuaalset mõõdet, siis oli näha, et vastupidiselt eeldatule ei toeta sageli töötajad õppetegevusi, mis aitavad kaasa organisatsiooni eesmärkide saavutamisele ning ei aita kaasa ka enda eesmärkide saavutamisele. Kuna töötajate ja organisatsiooni eesmärgid ei ühti, siis tekitab see organisatsioonisisest pingeid.

Kokkuvõttes võib öelda, et kõik organisatsioonid arenevad seni kuni nad panustavad oma töötajate arendamisse ja motiveerimisse. Organisatsiooni arendamist ei saa nimetada lihtsalt üheks positiivseks nähtuseks, vaid see on paratamatult iga organisatsiooni kohustus, kui nad tahavad püsida ja olla konkurentsivõimelised tänapäeva väga kiirelt muutuv maailmas. Selle

saavutamiseks peab iga organisatsioon panustama ka oma personalijuhtimisse, sest läbi kvaliteetse personalijuhtimise suudetakse mõjutada töötajate valmisolekut aidata organisatsioonil saavutada soovitud tulemusi.

1.2. Koolitus ja arendus

Töökohad on üha enam muutunud õppimiskohtadeks, millel võib olla mitu erinevat eesmärki. Esimene on organisatsiooni arendamine aidates kaasa selle tõhususele ja uuendustele. Teine on üksikisikute areng panustades nende teadmiste ja oskuste suurendamisse nii töötajatena kui kodanikena laiemalt ühiskonnas. (Manuti *et.al.*, 2015, pp. 2-3) Käesolevas alapeatükis toon välja seosed ja erinevused koolituse ja arenduse vahel.

Mõistete „koolitus” ja „areng” ümber on palju segadust kuni punktini, kus neid kasutatakse sageli vaheldumisi. Inimressursi arendamise kontekstis on aga vaja neid määratleda ja piiritleda, et selgitada organisatsioonisiseseid tegevusi ja soovitud tulemusi. (Masadeh, 2012, p. 62) Siiski on koolitus ja arendus kaks erinevat kontseptsiooni, mis on seotud töötajate oskuste ja teadmiste parandamisega organisatsioonis (vt Lisa 1). **Koolitust** võib nimetada nende teadmiste ja oskuste ja süstemaatilist arendamist, mida inimene vajab antud ülesande või töö tõhusaks täitmiseks (Schmidt, 2007, p. 483). **Arendamine** on pikaajalisem tegevus, et täita tulevasi rolle töökohal ja organisatsioonis laiemalt ning selleks kasutatakse erinevaid meetodeid nagu juhendamine, nõustamine, üksteiselt õppimine, mentorlus jms (Randma-Liiv, *et al.*, 2011, lk 12). Kuigi nende tähendused on omavahel tihedalt seotud, ei ole otstarbekas neid kasutada lihtsalt sünonüümidena (Masadeh, 2012, p. 66), sest nende eesmärgid on erinevad.

Koolitus ja arendus on mõlemad olulised tööriistad, mida kasutatakse mitte ainult töötajate töötulemuste maksimeerimiseks, vaid ka selleks, et aidata neil saada töökohal tõhusamaks, produktiivsemaks, rahulolevamaks, motiveeritumaks ja uuenduslikumaks. Töötajad, kes on täielikult võimelised oma tööga seotud ülesandeid täitma, omavad suuremat rahulolu ja ei vaheta oma töökohti nii tihti, kui

töötajad, kes oma ülesannetega hakkama ei saa. (Rodriguez & Walters, 2017, p. 212)

Koolituse ja arenduse erinevust saab kirjeldada Päästeameti komandotasandi poolt eelkooliealistele lastele läbiviidava „Tulest targem“ koolitusprogrammi abil. Koolitus päästeteenistujatele programmi läbiviimisest on lühiajaline ning see ei võimalda harjutada mitmeid üldoskusi nagu näiteks esinemisoskus ja ennetussõnumite edasiandmise oskus. Seega vajavad teenistujad pikaajalist arendamist - juhendamist, mentorlust, täiendavaid koolitusi ja treeninguid, et parandada üldist suhtlemisoskust. Pikemas perspektiivis võimaldab see jõuda tulemuseni, kus päästeteenistujad saavad paremini hakkama ka teiste ennetustegevuste läbiviimisega, on enesekindlamad ka organisatsiooniväliste tegevuste juures ning omavad ka suuremat motivatsiooni panustada oma teadmisi ja oskusi organisatsiooni eesmärkide saavutamiseks.

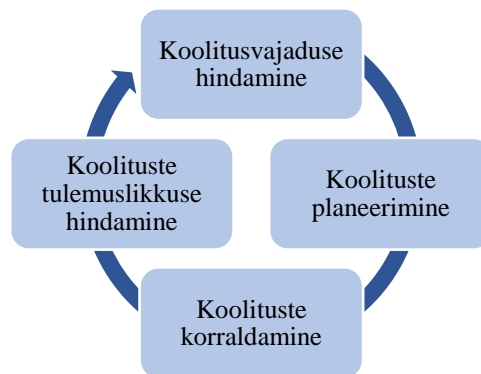
Et paremini mõista **koolitust kui süsteemset ja eesmärgistatud tegevust**, on oluline see defineerida. Koolitust ja arendust on defineeritud kui töötajate tööalaste teadmiste ja oskuste arendamise protsessi eesmärgiga süstemaatiliselt parandada tulemuslikkust (Hassan *et.al.*, 2009, p. 473; Schmidt, 2007, p. 483). Koolitus võimaldab organisatsioonil viia individuaalsed pädevused vastavusse väljakujunenud strateegias nõutavatega (Vidal-Salazar & Ferrón-Vílchez, 2012, p. 5).

Süsteemne koolitamine kannab organisatsiooni arendamisel väga olulist osa. Iga organisatsioon vastutab töötajate töötulemuste parendamise eest, rakendades asjakohaseid ja tõhusaid koolitus- ja arendusprogramme. Kuna töötajad on organisatsiooni kõige olulisem vara, on sellise arusaama omamine ülioluline. (Rodriguez & Walters, 2017, p. 208)

Süsteemset koolitust uuriti juba Teise maailmasõja ajal, mil töötati välja süstemaatilised lähenemisviisid väljaõppe ja juhendamissüsteemide arendamiseks, et rahuldada sõjaväe vajadusi koolitatud personali järele. Mittesüsteemsed viisid, kuidas õpetati sõdureid lendama, marssima, varustust hooldama ja teisi juhtima, ei olnud usaldusväärsed ning seetõttu leiti, et kui arendada õppesüsteeme, saavutatakse vajalik tulemus. (Rossett, 1987, p. 8)

1.3. Koolitusprotsess

Tänaseks on mõistetud, et koolitus kui süsteemne sekkumisprotsess (edaspidi koolitusprotsess) tööjõu praeguste teadmiste, võimete ja oskuste parandamiseks, hõlmab mitmeid etappe (vt Joonis 1). See hõlmab koolitusvajaduse hindamist, koolituste planeerimist, korraldamist ning tulemuslikkuse hindamist. (Edralin, 2004, p. 2) Alapeatükis kirjeldakse koolitusprotsessi ning selle iga etapi tunnuseid ja vajalikkust.



Joonis 1. Koolitusprotsess (Toompere, *et al.*, 2002, lk 7; Edralin, 2004, p. 2; Autori koostatud)

Koolitusprotsess algab **koolitusvajaduste väljaselgitamisega**. Järgmiseks etapiks on **koolituste planeerimine**, kus liidetakse koolitusvajaduste analüüsi tulemused asutuse eesmärkide ning koolitusturu pakkumistega. Selle tulemuseks saadakse ühtne dokument (nn koolitusplaan). Koolitusprotsessi kolmandas etapis, ehk **koolituste korraldamise** etapis viiakse koolitusplaan ellu, valides sobiva koolitusvormi, koolitajad, koolitatavad ning tagatakse koolituste läbiviimine. Viimases etapis **hinnatakse**, kas koolituste tulemused vastavad organisatsiooni poolt seatud eesmärkidele. (Toompere, *et al.*, 2002, lk 17-49; Paek, 2005, p. 22; Armstrong, 2006, p. 616; Tabassi & Abu Bakar, 2009, p. 473; Lussier & Hendon, 2019, pp. 706-718)

Päästeametis rakendatakse samuti süsteemse koolituse põhimõtteid. „Päästeameti teenistujate koolituspõhimõtted -ja kord“ (2016b) reguleerib töölase koolituse

korraldust Päästeametis, kus on kirjeldatud, et koolituste planeerimise aluseks on koolitusvajadused. Dokumendis on veel kirjas, et koolitusvajaduse kogumist, analüüsimist ja hindamist koordineerib PAO ja koolitusplaan koostatakse koostöös struktuurüksuste juhatajatega. Kas ka komandotasandi ennetustegevusalaste koolituste planeerimisel ja korraldamisel sellest lähtutakse, selgub käesoleva uurimustöö käigus.

Korrektne koolitusvajaduste hindamine on väga tähtis komponent koolitustegevuse planeerimisel ning see on sisendiks kõikidele järgnevatele koolitustegevustele. Rossett (1987, p. 3) on kirjeldanud koolitusvajaduste analüüsi kui probleemi või uuenduse süstemaatilist uurimist, mis hõlmab erinevatest allikatest pärit andmeid ja arvamusi, et teha tõhusaid otsuseid või soovitusi selle kohta, mis peaks edasi juhtuma. Koolitusvajaduste analüüsi käigus kogutakse, analüüsitakse ja tõlgendatakse andmeid üksikisiku, grupi ja/või organisatsiooni oskuste puudujääkide kohta. Süsteemset koolitusvajaduse hindamist iseloomustavad seitse peamist tunnust (Rezende Ferreira, 2012, p. 79):

1. põhineb peamiselt kultuuril ja organisatsioonifilosoofial;
2. on reaktiivse asemel proaktiivne;
3. omab meetodit, mis võimaldab eristada olukordi, mida saab koolituse kaudu lahendada, ja olukordi, mida ei saa;
4. võimaldab koolitusest otseselt või kaudselt huvitatud ja seotud organisatsiooni liikmetel osaleda;
5. põhineb pigem jälgitavatel oskustel kui juhtide ja spetsialistide arusaamadel;
6. kasutab andmeanalüüsi mitmekülgsest;
7. omab lõpuks tasuvusanalüüsi.

Üheks **koolitusvajaduse hindamise meetodikaks** on intervjuerimine. Intervjuude abil on võimalik koguda teavet kõikide koolitusvajaduse analüüsi eesmärkide kohta. Intervjuud on mõeldud ka inimestega isikliku kontakti loomiseks, ideede jagamiseks ning dialoogiks ja probleemide lahendamiseks. (Rossett, 1987, p. 134) Koolitusvajaduste hindamise meetoditeks on veel küsitlused ja küsimustikud, tulemuslikkuse hindamine, vaatlused, testid ning dokumentide ülevaated (Brown, 2002, p. 574). Allolevas tabelis kirjeldan oma lõputöös

kasutatavaid meetodeid ning toon välja nende omadused, mis võivad mõjutada saadud teabe laadi kui ka kvaliteeti (vt Tabel 1).

Tabel 1. Koolitusvajaduste hindamise meetodite eelised ja puudused (Brown, 2002, pp. 575-576; Toompere, *et al.*, 2002, lk 11; Autori koostatud)

Meetod	Eelised	Puudused
Intervjuu: Võib olla formaalne või juhuslik, struktureeritud või struktureerimata. Võib kasutada esindusliku valimi või terve rühmaga. Võib teha isiklikult, telefoni teel, töökohal või sellest eemal.	Toob välja hoiakud, probleemide põhjused ja võimalikud lahendused. Selle abil saab koguda põhjalikku ja spontaanset tagasisidet.	Tavaliselt on need aeganõudvad. Tulemusi võib olla raske analüüsida ja kvantifitseerida. Vaja on osavat intervjuueerijat.
Küsitlused ja küsimustikud: Võib teha stratifitseeritud valimi või kogu populatsioonile. Saab kasutada erinevaid küsimuste vorminguid.	Lühikese ajaga jõuab suure hulga inimesteni. On odav. Annab vastajale aega vastata ilma, et ta peaks piinlikkust tundma. Kogutud andmeid on lihtne esitada.	Ei võimalda alati vabalt vastata. Tõhusa küsimustiku koostamine on aeganõudev. Pole võimalik aktiivselt tegeleda probleemi põhjuste ja võimalike lahendustega.
Dokumentide ülevaated: Organisatsioonisiseseid strateegiaid, tegevuskavade, ametijuhendite jt.	Pakuvad pidepunkte ja võrdlusvõimalusi teiste meetoditega kogutud andmetega. Sisaldavad objektiivseid tõendeid ning on hõlpsasti kogutavad.	Sageli ei näita probleemide põhjuseid ega lahendusi. Peegeldavad pigem minevikku kui praegust olukorda. Tõlgendamine on keeruline.

Koolitusvajaduste hindamiste tulemuseks on **koolitusvajaduste kokkuvõte**, mida üldiselt tehakse üks kord aastas ning mis on oluline lähtepunkt koolituste planeerimisel (Toompere, *et al.*, 2002, lk 24). Vaatamata pealtnäha universaalsele kokkuleppele, et põhjalik koolitusvajaduse analüüs peaks olema kõigi koolitusplaanide ja -eelarvete aluseks, tõdetakse, et organisatsioonides seda sageli ei toimu ja seda ka ei tehta (Reed & Vakola, 2005, p. 393).

On neli peamist põhjust, miks enne koolitusplaanide väljatöötamist tuleb vajaduste analüüs teha (Brown, 2002 pp. 569-570):

1. Teha kindlaks konkreetsed **probleemkohad organisatsioonis**. Personalijuhtimine ja juhtkond peavad teadma, millised probleemid on, et kõige sobivam koolitus (kui koolitus on lahendus) oleks suunatud nendele organisatsioonilistele probleemidele.

2. **Juhtkonna toetuse** saamiseks. Kuna iga koolitusega kaasnevad ka kulud, siis juhtkonna tugi on oluline, et koolitusprogrammi eelarvet ei kärbitaks. Juhtkonna toe saamise viis on veenduda, et koolitus mõjutab otseselt selle juhi osakonnas toimuvat. Juhtkond toetab koolitusi, kui personalijuht suudab näidata, et see parandab selgelt töö tulemuslikkust.
3. **Andmete kogumine ja analüüsimine**, mis on vajalikud hindamiseks. Enne koolituse algust tuleks töötada välja hindamiseks vajalikud andmed. Kui seda ei tehta, ei pruugi programmi hindamine olla adekvaatne ega usaldusväärne. Koolitusvajaduste analüüsi läbiviimisel saavad koolitajad mõõta programmi tõhusust.
4. **Koolituse kulude ja kasuteguri** kindlaksmääramiseks. Põhjalik vajaduste hindamine, mis tuvastab probleemid ja puudujäägid tulemuslikkuses, võimaldab juhtkonnal määrata koolitusvajadustele kuluteguri. Põhiline küsimus, millele tuleb vastus leida, on: „Mis vahe on koolituse puudumisel ja koolituse maksumusel?“, ehk tuleb välja selgitada, millised on tagajärjed ja kulud ilma vajadust rahuldamata ning võrrelda neid koolitusprogrammi kulude ja kasulikkusega. Nende kahe teguri erinevus ütleb tavaliselt nii koolitajale kui ka juhile, kas koolitus tuleks läbi viia või mitte.

Kokkuvõtteks iseloomustab süsteemset koolitusvajaduse hindamist selle proaktiivsus ehk tulevikule suunatud vaade. Kuna koolitusvajaduse hindamine on kogu ülejäänud koolitusprotsessi aluseks, siis ilma proaktiivsusega ei oleks võimalik koolitusvajadusi välja selgitada.

Kui on teada, millised on töötajate ja organisatsiooni teadmiste vajadused, siis saab liikuda koolitustegevuse protsessi järgmiste etappide juurde, milleks on **koolituste planeerimine ja korraldamine** (Lussier & Hendon, 2019, p. 706). Koolituse planeerimise etapis viiakse organisatsiooni eesmärgid ja koolitusvajadused kokku asutuse ressursidega ning koolitusturu pakkumistega, mille tulemusel saadakse **koolitusplaan**. Koolitusplaanis lisanduvad koolitusvajaduse kokkuvõttele veel ajaline ja rahaline faktor asutuse poolt ning võimaluste faktor koolitusturu poolt. (Toompere, *et al.*, 2002, lk 25)

Koolituste planeerimisel ja korraldamisel on üheks väga oluliseks osaks **koolitusvormi valimine**. Õige koolitusvormi valik võimaldab maksimeerida

teadmiste edasiandmist samal ajal minimeerides koolitusprotsessi kulusid (Lussier & Hendon, 2019, p. 707). Koolitusvormi valik kajastub ka hiljem töötajate töötulemustes (Ibrahim, *et.al.*, 2017, p. 14).

Teadusallikateks kasutatakse sageli mõistet „*training methods*“ nii koolitusvormide kui ka koolitusmeetodite puhul. Koolitusvormid ja koolitusmeetodid on kaks erinevat mõistet, kuigi need on omavahel tihedalt seotud. **Koolitusvormid** viitavad sellele, kuidas koolitus või õppeprotsess on korraldatud või struktureeritud. **Koolitusmeetodid** aga viitavad sellele, kuidas konkreetne koolitus või õppeprotsess toimub. Koolitusmeetodid hõlmavad koolituse ajal kasutatavaid meetodeid ja tehnikaid, mille eesmärk on õppijatele teadmisi ja oskusi edastada. Näiteks võib koolitusmeetodiks olla loeng, arutelu, praktiline harjutus, meeskonnatöö, simulatsioon jne. Seega võib öelda, et koolitusvormid määratlevad, kuidas koolitus toimub, samas kui koolitusmeetodid määratlevad, kuidas õppimine toimub koolitusel. (Tabassi & Abu Bakar, 2009; Martin, *et.al.*, 2014; Lussier & Hendon, 2019; Kraiger & Ford, 2021)

Peamised koolitusvormid, mida tänapäeval kasutatakse on sisekoolitus, tellimuskoolitus, kaugõpe ja iseseisev õpe. Kõigil neljal koolitustüübil on eelised ja puudused, mida tuleb mõista, et määrata konkreetsele koolitusprogrammile õige valik (Toompere, *et al.*, 2002, lk 32-33; Lussier & Hendon, 2019, pp 707-718; Kraiger & Ford, 2021, pp. 61-64):

1. **Sisekoolitus** – toimub enamasti töökohal ning seda viib läbi organisatsioonisisene koolitaja. Koolitatavatel on koolitajaga lihtsam suhelda, sest koolitajaks on kolleeg. Samuti on see odav ning seda on lihtne korraldada. Kuna koolitaja on oma asutusest, siis koolituse teemad on piiratud ning puudub uus vaade, mida võiks pakkuda organisatsiooniväline koolitaja.
2. **Tellimuskoolitus** – organisatsioon loob koolituskursuse ja pakub kvalifitseeritud juhendaja, kes õpetab klassi kindlal ajal ühes kohas. Tellimuskoolituse puhul kasutatakse organisatsiooniväliseid koolitajaid, kes õpetavad selliseid teemasid, millel organisatsioonisisene pädevus puudub. See koolitusvorm soodustab ka suhtlemist ning omab positiivset

mõju koolitatavate hoiakutele. Antud koolitusvorm on kallim ning nõuab suurel hulgal osalistel korraga vaba aega.

3. **Kaugõpe** – nimetatakse ka e-õppeks, võimaldab õpilastel koolituskohta sisse logida ja pakub neile õppetööks vajalikke materjale. Kaugõpe on kättesaadav ning seda saab teostada igal ajahetkel. Koolitaja ja õppuri vahel on tavaliselt vähem suhtlust kui töökohakoolitusel või klassiruumi koolitusel ning seetõttu pole ka koolitatavale võimalik anda kiiret tagasisidet.
4. **Iseseisev õpe** – teenistuja iseseisev õpe, mis eristub selgelt igapäevastest tööülesannetest ja on seotud konkreetse eesmärgi, materjalide ja õppemethodikaga. Korralikult läbiviidud iseseisev õppimine võib suurendada õppimise tõhusust ja parandada individuaalset tulemuslikkust. Organisatsioonid võivad ka kulusid kokku hoida, nihutades vastutuse õppimise eest oma töötajatele. Negatiivseks võib pidada seda, et õppeteemad on piiratud, õpe on passiivne ning seda on raske töötajatele müüa.

Sõltuvalt sellest, kas koolituse eesmärk on seotud eelkõige teadmiste, oskuste või hoiakutega, saab eelistada ühte koolitusvormi teisele. Teadmistega seotud koolitus annab vormi valikuks kõige vabamad käed, oskustega seotud koolituse puhul on kasulikum valida praktilist tegevust ja koolitajapoolset juhendamist soodustav koolitusvorm, näiteks sisekoolitus. (Toompere, *et al.*, 2002, lk 33).

Väga oluline on ka kõige sobivama **koolitaja valimine**. Koolitajaks võib olla organisatsiooni enda töötaja või spetsialist ja samuti keegi organisatsioonist väljaspool. **Organisatsioonisisised koolitajad** mõistavad organisatsiooni iseärasusi ja kultuuri. Samuti tajuvad koolitatavad neid kolleegidena ning neil on suurem mõju ettevõtte juhtkonnale. Organisatsioonisiseste koolitajate kasutamine on organisatsioonile ka märksa odavam. (Paek, 2005, p. 22) Ka **organisatsioonivälisel koolitajal** on omad plussid: nad toovad teadmisi teistest organisatsioonidest ning nende arvamusi peetakse väärtuslikumaks ja objektiivsemaks (Paek, 2005, p. 22). Seega on koolitaja valikul vaja lähtuda koolituse eesmärgist ja sihtgrupist, kellele koolitus läbi viiakse, et saavutada parim tulemus.

Ka Päästeametis kasutatakse koolitusvorme, kus koolitaja võib olla nii organisatsioonisisene kui ka organisatsiooniväline. Päästeametis kasutatavad koolitusvormid on avatud koolitus, kus koolitusasutus pakub avalikult välja koolituse, tellimuskoolitus, mille puhul on koolitatavad Päästeametist ning koolitaja väljastpoolt ja sisekoolitus, kus teenistujaid koolitab asutuse enda teenistuja. Sisekoolitaja tasustamisel järgitakse põhimõtet: Päästeameti sisekoolitajat ei tasustata, kui teavituse- ja koolitustegevus toimub sisekoolitaja tööajal (Päästeamet, 2016b).

Kokkuvõtvalt võib välja tuua, et koolituste planeerimise ja korraldamise etappides tuleb teha mitmeid olulisi valikuid. Üheks on õige koolitusvormi valimine, et maksimeerida koolituste kasulikkust samal ajal arvestades ka koolituse eelarvega ning teiseks on õige koolitaja valik, kes lähtuvalt koolituse eesmärgile suudaks koolitatavatele teadmisi kõige tulemuslikumalt edasi anda.

Koolitusprotsessi viimaseks etapiks on **koolituse tulemuslikkuse hindamine**. Hindamine on õppetegevuse lahutamatu osa. Kõige lihtsamal kujul on see eesmärkide võrdlemine tulemustega (Armstrong, 2006, p. 616). Olenemata sellest, mida koolitus hõlmas, tahetakse alati hinnata, kas see saavutas eesmärgi või mitte. Üldiselt on koolituste eesmärgiks organisatsiooni töötajate teadmiste ja oskuste arendamine, et parandada nende praeguseid töötulemusi ja aidata kaasa organisatsiooni eesmärkide saavutamisele (Edralin, 2004). Käesoleva uurimistöö sissejuhatuses tõin välja ka Päästeameti ennetustöö eesmärgi, milleks on vähendada tule- ja veeõnnetustes hukkunud inimeste arvu. (Päästeamet, 2016, lk 25).

Hindamine on seotud koolituse edukuse või tõhususe mõõtmisega, et teha kindlaks, kas investering konkreetse koolitusse on end ära tasunud. Koolituse tulemuslikkus määratakse tavaliselt eelnevalt seatud eesmärkide ja tulemuste saavutamise põhjal, võttes arvesse vajadused, meetodid ja muud koolituse haldamise valdkonnad. Koolituse hindamist saab teha mitmel viisil. Väga sageli kasutatakse koolituse lõpus manustatavat ankeedivormi reaktsioonitaseme mõõtmiseks. Siiski tuleb märkida, et küsimustiku vormi kasutamine on vaid üks koolituse hindamise meetoditest. (Edralin, 2004, pp. 1-4)

Erinevates teadustekstides on **koolitusprotsessi hindamisel kasutatud peamiselt nelja mõõdikut** (Edralin, 2004, pp. 3-4; Armstrong, 2006, pp. 616-618; Lussier & Hendon, 2019, pp. 720-722):

1. **Reaktsioonihinnangud** mõõdavad, kuidas indiviid tegeliku koolitusprotsessiga rahule jäi. Reaktsioonitase mõõdab osalejate tagasisidet kohe pärast koolituse läbiviimist. Sageli kasutatakse selleks ankeetküsitluse vormi. Reaktsioonide hindamisel küsitakse osalejatelt, kuidas nad jäid rahule koolitusprotsessiga, sealhulgas pakutavasse sisuga, juhendajaga ja teadmistega, mida nad protsessi läbimisel said. Samuti võidakse neilt küsida, milliseid uusi oskusi nad on koolitusprotsessi käigus õppinud. Tagasiside tulemustega paraku sageli ei arvestata selle subjektiivsuse tõttu ja sellepärast, et koolitatavad hindavad tihti oma võimeid üle.
2. **Õppimise hindamisel** saadakse teavet selle kohta, mil määral on õpieesmärgid saavutatud ehk kui palju teadmisi omandati, milliseid oskusi arendati või täiendati ning mil määral on hoiakud soovitud suunas muutunud. Õppimise hindamine toimub sageli kirjalikus vormis, kus koolitusel osaleja täidab vahetult peale koolitust testi või lahendab kaasuse. Samuti kasutatakse praktilist testi, kus õppija lahendab koolitusega seotud praktilise ülesande.
3. **Käitumise hindamine** on mõeldud selleks, et teha kindlaks, kas osaleja käitumine töökohal on koolituse tulemusel muutunud või mitte. Käitumise hindamine toimub tavaliselt inimese jälgimise vormis tööl pärast koolitusprotsessi lõpetamist. Käitumise hindamine on spetsiaalselt välja töötatud selleks, et teha kindlaks, kas inimene on võimeline omandatud teadmisi üle kandma uutesse oskustesse, mida ta seejärel oma töös kasutab.
4. **Tulemuste hindamisel** tehakse kindlaks, kas individuaalsed käitumismuutused on organisatsiooni tulemusi parandanud või mitte. Ennetustegevusalaste koolituste puhul võib tulemusteks pidada klientide rahulolu ning üldist õnnetuste arvu vähenemist.

Koolituse tulemuslikkuse hindamisel võib esineda ka erinevaid takistusi ja probleeme. Nendeks võivad olla teabepuudus, hindamisoskuste puudumine,

ettevalmistamatus, ebaausus, ebatõhus arutelu töötajatega, ebaselge keelekasutus ja ebapiisav tasu töötulemuste eest (Rodriguez & Walters, 2017, p. 211).

Kogu koolitusprotsessi vältel on oluline pidada ka **arvestust**, et parendada asutuse koolituse korraldust järgnevatel perioodidel. Koolituse arvestuse käigus kogutakse jooksvalt tagasisidet koolitusplaani ja eelarve täitmise kohta, antakse töötajatele koolituse kohta tagasisidet, hinnatakse koolituse juhtimist, korraldust ja tulemusi ning planeeritakse tulevast koolitust. (Toompere, *et al.*, 2002, lk 39)

Kokkuvõtteks võib öelda, et koolitusprotsess ning kõik selle etapid on tänapäeva organisatsioonide vundamendiks. Organisatsioonisisene koolitus ei ole vajalik ainult organisatsiooni eesmärkide täitmiseks, vaid kogu ühiskonna oskuste ja teadmiste laiendamiseks. Organisatsioonid, kes suudavad luua kultuuri, kus õppimine ja areng on väärtustatud, saavad aidata kaasa ühiskonna laiemale arengule ja edule (Wheatley & Kellner-Rogers, 1998).

2. ENNETUSTEGEVUSALASE KOOLITUSVAJADUSE UURING

2.1. Uuringu meetodid, protsess ja valim

Lõputöö eesmärgi täitmiseks kasutan **kvalitatiivset** uurimismeetodit, mis võimaldab uurida probleemi loomulikes tingimustes ning arvuliste andmete asemel keskenduda subjektiivsetele tähendustele, ehk selgitada välja inimeste suhtumine, hinnangud ja ideed, kasutades erinevaid andmete vorme (Õunapuu, 2014, lk 54; Creswell, 2007, p. 45). Kvalitatiivse uurimuse käigus keskendun selle tähenduse väljaselgitamisele, mida Päästeameti komandotasandi teenistujad ja ennetustöö valdkonna koolitussüsteemi tundvad eksperdid kitsaskoha või probleemi kohta omavad. Osalejate mitmed vaatenurgad viitavad sellele, et teemale antakse erinevaid tähendusi, mis ongi kvalitatiivse uuringu eripära. (Creswell, 2007, p. 47)

Andmekogumismeetoditena kasutan dokumendianalüüsi (Laherand, 2008, lk 258), poolstruktureeritud ekspertintervjuud ja avatud küsimustega ankeetküsitlust (Õunapuu, 2014, lk 162-163, 171-172).

Dokumendianalüüsi käesolevas uurimistöös kasutan täiendava strateegiana muudele meetoditele, et teha kindlaks, kuidas uuritav probleem on dokumenteeritud ning võrrelda seda intervjuude ning ankeetküsitluse tulemustega. Dokumendid pole lihtsalt faktide või tegelikkuse esitus, vaid need on toodetud mingil eesmärgil ning mingil kujul kasutamiseks (Flick, 2009, p. 257). Dokumendianalüüsis analüüsin kaheksat dokumenti, mis reguleerivad Päästeametis ennetusalaseid koolitusi ja/või kirjeldavad ennetusalase koolituse vajadust (vt Lisa 2).

Teise andmekogumismeetodina rakendatakse **kvalitatiivset küsitlust**. Üldjuhul kogutakse kvalitatiivses uuringus andmeid dokumentide uurimise, käitumise jälgimise ja osalejate küsitlemise kaudu. Siiski võib vajadusel kasutada avatud küsimustega ankeetküsitlust. (Creswell, 2007, p. 45) Ankeetküsitlus võimaldab uurimistöös võrrelda ekspertintervjuude tulemusi komandotasandi teenistujate

seisukohtadega, et kaardistada mõlemapoolsed seisukohad ennetusalase koolitusvajaduse hindamisel.

Ankeetküsitluse valimiks on eesmärgist lähtuv valim, kuhu kuuluvad Päästeameti Lõuna päästkeskuse Viljandi-Valgamaa päästepiirkonna komandotasandi teenistujad (päästjad ja meeskonnavanemad) (Õunapuu, 2014, lk 143). 15.03.2023 seisuga töötab Viljandi-Valgamaa päästepiirkonnas 146 komandotasandi teenistujat, kellest 39 on meeskonnavanemad ja 107 päästjad. Ankeetküsitlusele vastas 42 komandotasandi teenistujat, kellest 24 olid päästjad ja 18 meeskonnavanemad. 146-st teenistujast koosneva valimi puhul oluks 95%-lise usaldusintervalli ja 10%-lise veapiiri saavutamiseks vajalik 58 vastaja olemasolu. Seega ei ole sellise veapiiri juures küsitluse tulemused üldistavad kõikidele piirkonna komandotasandi teenistujatele. Ankeedis oli kokku 19 küsimust ennetustegevusalaste koolituse piisavuse, kvaliteedi, planeerimise, korraldamise ning parendamisettepanekute kohta (Lisa 4).

Poolstruktureeritud ekspertintervjuud käesolevas uurimistöös kasutan, sest uuringus on vajalik saada erialast infot seose nende ametikohaga. Seega neid ei integreerita uuringusse mitte üksiku juhtumina vaid Päästeametit esindavana. (Flick, 2009, p. 165) Intervjuude eesmärgiks on teada saada valdkonda tundvate ekspertide hinnanguid ja kogemusi Päästeameti komandotasandi valveteenistujate ennetusalastest koolitustest, valdkonna koolitusvajaduse analüüsist ja väljaõppe planeerimisest.

Intervjuude valimiks on samuti eesmärgist lähtuv valim, mille käigus valisin lähtudes oma teadmistest ja kogemustest populatsioonist kõige tüüpilisemad esindajad (Õunapuu, 2014, lk 143). Intervjuudesse valin Päästeameti ennetustöö valdkonna koolitussüsteemi tundvad eksperdid Päästeameti personali ja asjaajamise osakonnast, ennetustöö osakonnast, ennetusbüroost ning Viljandi-Valgamaa piirkonna komandopealiku. Kõikide intervjuueeritavate tööülesanded on lähtuvalt nende ametijuhenditest seotud komandotasandi ennetustegevusalaste koolitustega, mis tagab, et uurimistöö tulemused on usaldusväärsed ja asjakohased (Creswell, 2007, p. 156).

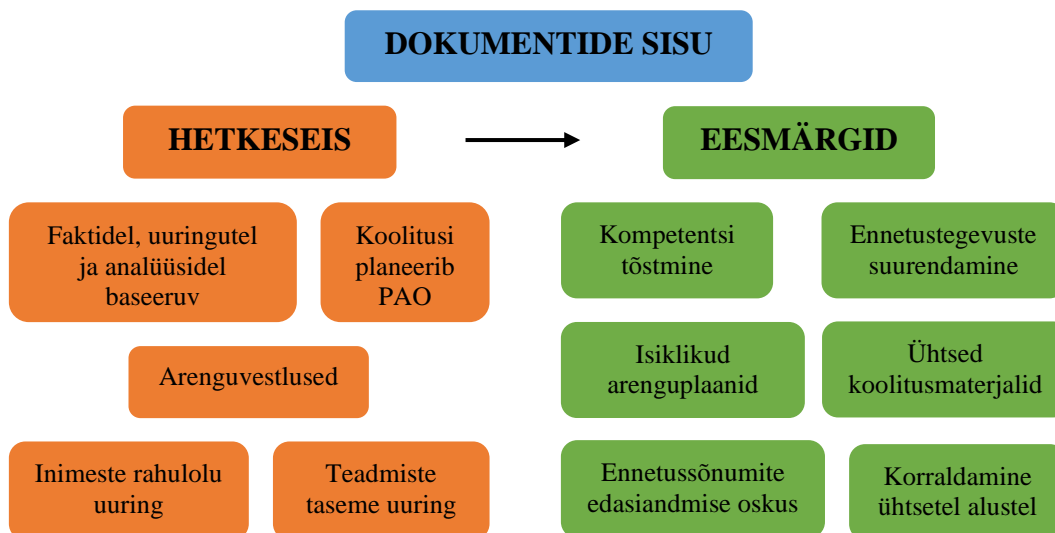
Intervjuudes oli 16 põhiküsimust koolitusvajaduste väljaselgitamise, koolituste planeerimise ja korraldamise ning koolituste tulemuslikkuse hindamise kohta (vt Lisa 6). Kokku viisin läbi 5 intervjuud ajavahemikul 15.03-24.03.2023. Intervjuude kestvused jäid vahemikku 41-49 minutit. Intervjuude tulemused salvestasin diktofoniga ning transkribeerisin valikuliselt vastavalt uurimisülesandele (Flick, 2009, p. 300). Et säilitada intervjuueeritavate anonüümsus, siis tulemusi kirjeldan üldistavalt.

Andmeanalüüsimeetodina rakendan kvalitatiivset sisuanalüüsi, kus keskendun keele kui kommunikatsioonivahendi tunnusjoontele ja teksti sisule ning kontekstile. (Laherand, 2008, lk 290). Dokumentide, ekspertintervjuude ning ankeetküsitluse tekstid kodeerisin ja lõin kategooriad ning koodid (Creswell, 2007, pp. 184-185; Õunapuu, 2014, lk 178). Kodeerimine hõlmab pidevat nähtuste, juhtumite ja mõistete võrdlemist ning küsimuste formuleerimist, mis on tekstile suunatud. Kodeerimise eesmärk on väljendada andmeid ja nähtusi mõistete kujul. Kategoriseerimine selles protseduuris on mõistete koondamine kategooriatesse vastavalt nende vahel esinevatele seostele. Koodide loomisel eraldasid andmed esmalt lahti ehk segmenteerisin ning lisasin neile märkusi ja mõisteid ehk koode. (Flick, 2009 lk 307).

2.2. Dokumendianalüüsi tulemused

Käesolevas alapeatükis annan ülevaate dokumendianalüüsi tulemustest. Dokumentide sisu põhjal lõin neli kategooriat (eesmärgid, planeerimine, rakendamine ja hindamine) ning nende alla koodid (Lisa 3). Kategooriate ja koodide esiletõstmiseks tekstis kasutasin **poolpaksu kirja** (*bold*).

Alljärgneval joonisel tõin välja dokumentidest tulenevad põhilised märksõnad, mis kirjeldavad tänast ennetustegevusalast koolitussüsteemi Päästeametis. Samuti tõin välja erinevatest tegevuskavadest ja strateegiatest tulenevad tulevikueesmärgid, mida organisatsioon on antud valdkonnas sihiks võtnud (vt Joonis 2).



Joonis 2. Dokumendianalüüsi tulemused (Autori koostatud)

Esimeses kategoorias „**Eesmärgid**“ otsisin vastuseid küsimusele „Millised on ennetusalase koolituse eesmärgid Päästeametis?“. Kodeerimisel selgus, et peamine eesmärk on **teenistujate vilumuse ja kompetentsi tõstmine** (kood 1), mis on välja toodud kuues dokumendis ning mille esinemissagedus kokku on 12. Näiteks Päästeameti personalistrateegias 2015–2025 (2016a, lk 32-33) on mainitud eesmärk: „*Teenistujatele on loodud tingimused arenguks ja karjääriks, mille tulemusel on tagatud juhtide ja võtmeametikohtade järelkasv ning paranenud on teenistujate vilumus ja kompetents*“. Samuti on eesmärgina seatud **teenistujate teadlikkuse taseme tõstmist** (kood 3), mis esines kolmes dokumendis kokku neljal korral. Oluline eesmärk sisaldub Elanikkonna hädaolukorrale valmisoleku tõstmise tegevuskavas (Päästeamet, 2017, lk 4): „*Päästeameti töötajad on võtmeisikuteks nende kogukondades, aidates inimestel hädaolukodadeks valmistuda ja vajalikku informatsiooni edastada. Lisaks elanikele on esmalt oluline koolitada Päästeameti enda töötajaid, mistõttu töötatakse välja teabe- ja koolitusmaterjalid ennetustöö läbiviimiseks ja teadlikkuse tõstmiseks*“. Viimaseks eesmärgiks on **valveteenistujate ennetustegevuste suurendamine** (kood 2). Näiteks Elanikkonna tuleohutusalase teadlikkuse tõstmise tegevuskava kohaselt on 2025. aastal eesmärgiks võetud kodukülastuste arvu suurendamine 30 000 kodunõustamiseni aastas (Civitta, 2017).

Teises kategoorias „**Planeerimine**“ uurin, kuidas on dokumentides kajastatud koolituste planeerimise põhimõtted ja millest lähtutakse koolituste planeerimisel. Kõige enam tuli dokumentides välja, et koolituste planeerimine Päästeametis on **faktidel, uuringutel ja analüüsidel baseeruv** (kood 3), mis esines kolmes dokumendis. „Päästeameti teenistujate koolituspõhimõtted -ja kord“ (2016b) kirjeldab järgmist: „*Koolituste planeerimisel lähtutakse koolitusvajadustest ning koolitusvajaduste kaardistamisel lähtutakse erinevatest arengukavadest, eksperthinnangutest, valdkondlikkeste tegevussuundadest, õigusaktidest, arenguvestluste tulemustest ja muudest väliskeskonnast tulevatest mõjuritest.*“. Samas dokumendis viidatakse ka koolitusplaani koostajale. **Selleks on PAO** (kood 2), kelle ülesandeks on ka ennetustegevusalaste koolituste koolitusplaani koostamine. Koolituste planeerimist puudutab ka Päästeameti personalistrateegias kirjeldatud suund, mille kohaselt aastaks 2025 koostatakse hindamiste põhjal **teenistuja isiklik arenguplaan** (kood 1) vilumuste, kvalifikatsiooni ja kompetentside tõstmiseks (Päästeamet, 2015, lk 10).

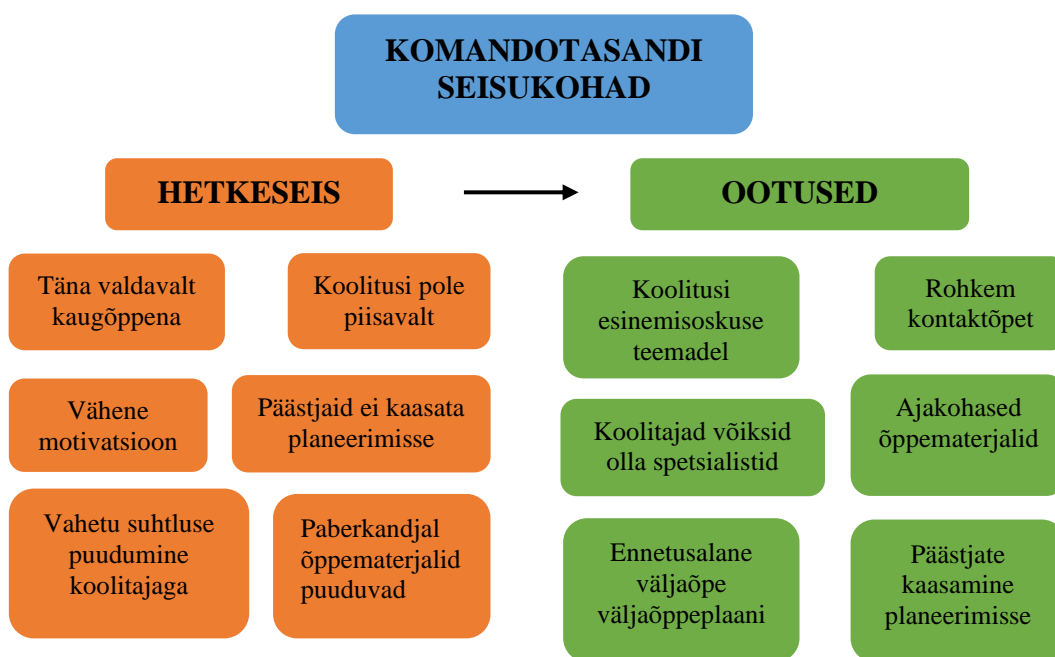
Kolmanda kategooria „**Rakendamine**“ juures uurisin, kuidas valitud dokumentides on kajastatud koolituste korraldamisega seotud temaatika. Kolmes dokumendis on mainitud, et koolituste korraldamine **peaks toimuma ühtsetel alustel** (kood 2) ning et see saaks nii toimuda, peaksid ka **koolitusmaterjalid** (kood 3) kõigile ühtsed olema. Elanikkonna tuleohutusosalase teadlikkuse tõstmise tegevuskavas (2017) on kirjeldatud järgmine eesmärk: „*Koostada juhend kodunõustamiste läbiviimiseks ja juhend kodunõustamiste läbiviimise hindamiseks, et kogu tegevus toimuks ühtsetel alustel.*“. Tegevuskavades on kirjeldatud ka vajadust täiendada **ennetussõnumite edasiandmise oskust** (kood 4) olemasolevatele töötajatele. Elanikkonna tuleohutusosalase teadlikkuse tõstmise tegevuskavas on kirjas, et iga päästikeskus viib oma regioonis antud teemal läbi vähemalt kaks koolitust aastas (Civitta, 2017). Koolituste korraldamise eest Päästeametis **vastutab PAO** (kood 1), kelle põhimääruse alusel on koolitustegevuse ja personali arendustegevuse korraldamine üks osakonna põhiülesannetest (Päästeamet, 2022a).

Viimases kategoorias „**Hindamine**“ otsisin vastuseid küsimusele „Kuidas toimub Päästeameti komandotasandi ennetustegevusalaste koolituste hindamine?“. Kolmes

ennetustegevusealases dokumendis viidati, et koolituste tulemuslikkust hinnatakse **teadmiste taseme uuringuga** (kood 5). Elanikkonna hädaolukorraks valmisoleku tegevuskavas on võetud eesmärgiks, et aastaks 2025 on töötajate teadmiste tase vähemalt 80% (Päästeamet, 2017, lk 14-15). Päästeameti personalistrateegia 2015-2025 (2015) alusel peab iga teenistuja olema hinnatud **vastavalt antud valdkonnale ja ametikohale kehtestatud hindamissüsteemile** (kood 2). Samuti on seal kirjeldatud **arenguestluseid** (kood 1) kui sisendeid talentide leidmisel ning eesmärgiks on seatud arenguestluste läbiviimise kompetentside tõstmine. Koolituse hindamise teema sisaldub ka Elanikkonna tuleohutuselase teadlikkuse tõstmise tegevuskavas (2017), kus viidatakse, et elanikel on peale kodukülastusi **võimalik anda hinnang nõustamise protsessile** (kood 3), mille alusel on võimalik hinnata teenuse kvaliteeti ja **inimeste rahulolu** (kood 4).

2.3. Ankeetküsitluse tulemused

Käesolevas alapeatükis annan ülevaate kvalitatiivse ankeetküsitluste tulemustest. Ankeetküsitluse alla lõin 11 kategooriat ning nende alla koodid (vt Lisa 5). Kategooriate ja koodide esiletõstmiseks tekstis kasutasin **poolpaksu kirja** (*bold*).



Joonis 3. Ankeetküsitluse tulemused (Autori koostatud)

Eelneval joonisel tõin välja ankeetküsitluse kodeerimisel selgunud komandotasandi teenistujate peamised seisukohad ja arvamused, mis kirjeldavad tänast ennetustegevusalaste koolituste planeerimist ja korraldamist komandodes. Samuti olen välja toonud teenistujate ootused vastavasisulistele koolitustele ja koolitusprotsessile (vt Joonis 3).

Esimeses kategoorias „**Ennetustöö eesmärk**“ selgitan, mis on komandotasandi teenistujate hinnangul Päästeameti ennetustöö eesmärk. Kui teenistujad teavad, mis on nende tegevuste eesmärgid, siis oskavad nad ka hinnata adekvaatsemalt kogu koolituste protsessi. 12 teenistuja arvates on Päästeameti ennetustöö eesmärk **elanike ohutusalase teadlikkuse tõstmine** (kood 2). Üheksa teenistuja hinnangul on selleks üldine **õnnetuste ennetamine** (kood 1). Kuuel korral arvati, et selleks on **ohtude kaardistamine** (kood 3) ning kolm teenistujat tõid välja **kodude tuleohutuks muutmise** (kood 4).

Teises kategooria „**Koolituste piisavus**“ kodeerimisel selgitan välja, kui palju ennetusalaseid koolitusi on komandotasandi teenistujad viimase 12 kuu jooksul saanud, ning kas see on nende hinnangul piisav, et tagada kvaliteetse ennetusteenuse osutamise. Kodeerimisel selgus, et ankeetküsitlusele vastanutest 14 teenistujat **pole viimase 12 kuu jooksul ennetusalastel koolitustel osalenud** (kood 1). Kümme komandotasandi teenistujat **on osalenud viiel või rohkemal koolitusel** (kood 2) ning üheksa teenistujat **kahel koolitusel** (kood 3). Kuus teenistujat väitsid, et nad on viimase aasta jooksul osalenud vaid **ühel koolitusel** (kood 4). Teise kategooria kodeerimisel selgus veel, et 17 teenistuja hinnangul on selline **koolituste maht pigem piisav** (kood 6), et tagada kvaliteetse ennetusteenuse osamine. 15 teenistujat arvasid, et praegune ennetusalaste koolituste maht **pigem ei ole piisav** (kood 7). Üheksa teenistujat arvasid, et koolituste maht on **täiesti piisav** (kood 8) ning vaid kaks teenistujat vastasid, et koolituste maht praegu on **ebapiisav** (kood 9).

Järgnevas kategoorias „**Koolituste kvaliteet**“ toon välja teenistujate hinnangud senistele ennetusalaste koolituste kvaliteedile. 21 teenistujat hindasid ennetusalaste koolituste kvaliteeti **rahuldavaks** (kood 1). Koolituste kvaliteeti hindasid **heaks** (kood 2) 18 teenistujat, **väga heaks** (kood 3) kaks teenistujat ning **mitterahuldavaks** (kood 4) samuti kaks teenistujat.

Neljandas kategoorias „**Teadmiste parendamine**“ otsin vastuseid küsimustele „Millised on komandotasandi teenistujate hinnangul nende ennetusalaste teadmiste tase ning millised ennetusalaseid teemasid oleks vaja juurde õppida?“ Kodeerimisel selgus, et kõige rohkem teenistujaid hindasid oma **teadmiste taset heaks** (kood 7). Teadmiste taset hindas **rahuldavaks** (kood 6) seitse teenistujat ning teadmiste taset **ebapiisavaks** (kood 5) kaks teenistujat. Ülejäänud teenistujad oma teadmiste tasemele hinnangut ei andnud ning tõid välja teemad, mille puhul vajaksid nende teadmised täiendamist. Kõige enam vajab täiendamist **teadmiste edasiandmise oskus** (kood 2): „*Esinemisoskust pole piisavalt, ennetussõnumite edasiandmine vajaks täiendamist*“. Kaks teenistujat pidasid vajalikuks täiendada **elanikkonnakaitse alaseid teadmisi** (kood 1), kaks teenistujat **seadusandlusega seotud teemasid** (kood 3): „*Parendamist vajab kindlasti seadusandlik pool, millised nõuded on täpselt erinevatel hoone tüüpidel, rajatistel, ehituslikel lahendustel jne*“ ning samuti kaks **elektrisüsteemide ja küttekollete ohutusalaseid teadmisi** (kood 4): „*Me ei ole elektrikud, et oskame elektrijuhtmestikku korrasolekut fikseerida*“.

Viiendas kategoorias „**Õppematerjalid**“ uurin, kas komandotasandi teenistujate hinnangul on ennetusalased õppematerjalid kättesaadavad, kas neid on piisavalt ning millise hinnangu annavad teenistujad õppematerjalide kvaliteedile. Kaheksa teenistuja hinnangul on õppematerjalid hästi **kättesaadavad** (kood 3). Kuus teenistujat kirjeldasid, et õppematerjalid asuvad **tööravutis, P-kettal** (kood 5). Mainiti ka, et paber kandjal ennetusalased õppematerjalid puuduvad: „*Puudub paber kandjal igasugune materjal. Puudub materjal teadmiste edasiandmisest*“. Kahe teenistuja sõnul ennetustegevusalased õppematerjalid täiesti **puuduvad** (kood 4). Õppematerjali kättesaadavust ja kvaliteeti hindasid **rahuldavaks** (kood 9) üheksa teenistujat ning kvaliteeti hindasid **heaks** (kood 6) viis teenistujat. Seitsmel korral toodi välja ka asjaolu, et õppematerjale oleks **vaja uuendada** (kood 7), kuigi mitmel korral öeldi, et kui huvi on, siis leiab ka õppematerjalid üles: „*Kettalt otsides ikka leiab, kuid seda ei suuda enam keegi hallata, palju on aegunud dokumente!*“.

Kuuendas kategoorias „**Takistused koolitustel**“ uurin, millised probleeme esineb teenistujate hinnangul ennetusalastel koolitustel teadmiste omandamisel.

Kategooria alla tekkis neli koodi. Teadmiste ja oskuste omandamist ennetusalastel koolitustel takistas seitsmel juhul **koolituste ebapiisavus** (kood 4). Samuti seitsmel korral vastati, et **takistusi ei esinenud** (kood 2). Kuuel korral toodi takistuseks **vahetu suhtluse puudumine koolitajaga** (kood 1): „*Skype koolitustel puudub vahetu suhtlus koolitajaga*“ ning kolmel korral toodi takistuseks ka **motivatsiooni puudumine** (kood 3). Motivatsiooni puudumise kohta ei öeldud, millest see tingitud on. Üks teenistuja tõi välja küll asjaolu, et ennetuse teema on igav ning vajaks teistmoodi lähenemist.

Järgnevas kategoorias „**Koolituste läbiviimine**“ uurin, milliseid koolitusvorme kasutatakse täna ennetusalaste koolituste läbiviimiseks komandodes. Kodeerimisel tuli selgelt esile, et enamus ennetustegevusalaseid koolitusi toimub praegu kaugõppe vormis. 19 teenistujat vastasid, et ennetustegevusalased koolitused toimuvad **e-õppena** (kood 1). Kaheksa teenistujat vastasid, et ennetusalast **väljaõpet viib komandos läbi meeskonnavanem** (kood 3). Neljal korral öeldi, et **õpe toimub iseseisvalt** (kood 2) ning samuti neljal korral mainiti, et **koolitusi viib läbi ennetuspartner** (kood 4).

Kaheksandas kategoorias „**Koolituste korraldamine**“ annavad komandotasandi teenistujad hinnangu ennetusalaste koolituste korraldamisele. Kategooria kodeerimisel selgus, et üldiselt ollakse praeguse koolituste **korraldamisega rahul** (kood 4). Kuuel korral sooviti **rohkem kontaktõpet** (kood 1) ja vahetut suhtlust koolitajaga: „*Vahetu suhtlus võiks olla...mitte see video teema kuskilt eemalt*“. Kolmel korral vastati, et **koolitaja võiks olla spetsialist** (kood 3): „*Hetkel tehakse nii palju kui vaja ja nii vähe kui võimalik. Õpetaja võiks olla spetsialist*“. Kahel korral öeldi, et **koolitus võiks toimuda valvevahetuse ajal** (kood 2) ning **koolitusi võiks olla rohkem** (kood 5).

Täna on komandosiseses väljaõppeplaanis igal nädalal üks väljaõppeteema, mida läbivalt nädala jooksul nii teoreetiliselt kui praktiliselt harjutatakse. Ennetusalase väljaõppe lisamisel väljaõppeplaani keskendutakse nädala jooksul ennetusalaste teadmiste süvendamisele. Kategoorias „**Ennetusalane väljaõpe väljaõppeplaanis**“ uurisin, kuidas teenistused suhtuvad ennetustegevuse lisamise väljaõppeplaani. Ettepanekut pidasid sobilikuks 23 teenistujat, kes arvasid, et ennetustegevusalane väljaõpe **võiks olla komandosiseses väljaõppeplaanis** (kood

1): „*Jah see oleks hea plaan. Nädala väljaõppe plaani tuues saaks selle koolitusena kirja panna. Oleks võimalik ennetusteemadele rohkem tähelepanu pöörata*“, „*See sobiks hästi, kuna saaksime juurde teemasid ja teadmisi mida inimestele edasi anda*“. Kaheksa teenistujat sellel **vajadust ei näinud** (kood 2): „*Mina seda vajalikuks ei peaks, meil on teadmised olemas aga paljud ei oska ennast väljendada ja suhelda. Kuidas ennast väljendada ja suhelda selliseid koolitusi on vaja*“. Neljal korral rõhutati, et **koolitaja peaks olema pädev** (kood 3): „*Siis peaks seda läbi viima professionaal muidu on koolitusel väike kasu*“.

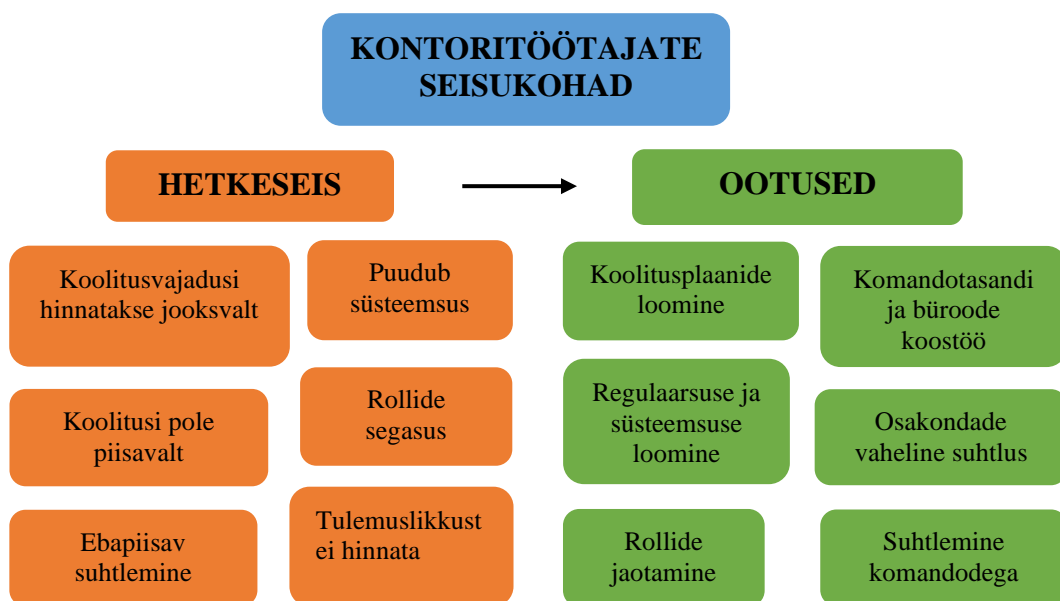
Kümnendas kategoorias „**Teenistujate kaasamine planeerimisse**“ uurin, kui palju on komandotasandi teenistujad kaasatud ennetusalaste koolituste planeerimisse. 18 teenistujat vastasid, et neid **ei ole kaasatud** (kood 1): „*Ei ole kaasatud, need koolitused tulevad jooksvalt juurde*“, „*Siiani ei ole teemaks olnud*“. Kolm teenistujat vastasid, et neid on koolituste planeerimisse **harva kaasatud** (kood 2): „*Mind korra isegi on kaasatud kodukülastuse ankeedi tegemisse*“.

Viimases kategoorias „**Parendusettepanekud**“ selgitan välja, millised on piirkonna komandotasandi teenistujate ettepanekud ennetusalase väljaõppe parendamiseks. Kõige rohkem ühiseid arvamusi oli selle osas, et **koolitajad võiksid olla spetsialistid** (kood 3, esinemissagedus 7). Näiteks öeldi: „*Väljaõpet peaks tegema professionaalne ennetaja, kes jagab nippe suhtlemisel ja millele rohkem rõhku panna millele vähem*“. Neljal korral taheti, et tulevased koolitused oleks ka **esinemisoscuse** (kood 2) ning ennetussõnumite edasiandmise oscuse parendamiseks: „*Vaja oleks selliseid koolitusi, kuidas suhelda koolitatavatega*“. Kolmel korral sooviti, et **ennetusalaseid koolitusi oleks rohkem** (kood 4) ning samuti kolmel korral sooviti, et koolitustel **oleks rohkem vahetut suhtlust** (kood 1). Veel toodi kolmel korral välja, et oleks vaja rohkem **näidisvideoid ja näidismaterjale** (kood 5): „*Kogenumad ennetajad võiksid näidisvideod või näidisesitlused teha. Et oleks igale meeskonnavanemale ja päästjale selge, kuidas oma ennetustegevust võiks kodukülastusel või lasteaedades läbi viia (üles ehitada). On loominguilisemaid päästjaid, kuid on ka neid, kellele oleks tarvis punkt-punktilt näidet ja kui tema peab minema esitlust tegema, siis on see üritus hukule määratud ja ei jõua vajalik info ei lapseni ega ka õpetajani (elust näide olemas)*“. Ühel korral mainiti ka, et **päästjaid võiks ka protsessi kaasata** (kood 6).

2.4. Intervjuude tulemused

Käesolevas alapeatükis kirjeldan intervjuude tulemusi. Intervjuude alla lõin kolm kategooriat ning nende alla koodid (vt Lisa 7). Kategooriate ja koodide esiletõstmiseks tekstis kasutasin **poolpaksu kirja** (*bold*).

Alljärgneval joonisel tõin välja uuringust tulenevad peamised märksõnad, mis kirjeldavad intervjuueeritavate arvamusi komandotasandi ennetustegevusalase koolitussüsteemi kohta (vt Joonis 4).



Joonis 4. Intervjuude tulemused (Autori koostatud)

Esimese kategooriaga „**Koolitusvajaduse väljaselgitamine**“ uurin, kuidas toimub Päästeameti ennetustegevusalase koolitusvajaduse väljaselgitamine. Kõige enam vastasid intervjuueeritavad, et koolitusvajaduste väljaselgitamine toimub **vajaduspõhiselt** (kood 1), mis tähendab, et kui märgatakse või tuntakse, et koolitusi on vaja, siis sellega täna vajaduste väljaselgitamine piirdubki: „*Kui midagi uut tuleb juurde, siis tehakse selle kohta koolitus. Rohkem kõhutunde baasil.*“. Mitmel korral toodi välja, et kaardistamine toimub üldiselt Päästeameti **komandoga otse suheldes** (kood 2): „*Jooksvalt, kui mingeid asju märkame, suheldes komandoga, vabas vormis vestlus*“. Intervjuueeritavad tõid välja mitmeid **probleeme koolitusvajaduse väljaselgitamisega** (kood 3). Hetkel puudub

komandotasandi ennetusalaste koolituste väljaselgitamisel **süsteemsus** (alakood 3.1): „Kogu see süsteem, kuidas me üldse koolitusvajadusi kogume ja kuidas vastavate sisuosakondadega läbi räägime need vajadused ja kuidas see kõik lõpuks sinna eelarvesse jõuab, siis see süsteem on olematu, seega väga raske on öelda, et mis on hästi või kas on hästi“. Üheks probleemseks kohaks koolitusvajaduste väljaselgitamise juures on ka **rollide segasus** (alakood 3.2) ehk Päästeameti erinevad struktuurüksused ei tea täpselt, kes ennetustegevusalaste koolitustega tegelema peaks: „Justkui personali teema, aga samas kattub hästi palju ennetusosakonna asjadega“, „Mu esimene mõte oli, et kes reaalselt Päästeametis seda analüüsi teeb“. Tähelepanu juhiti ka **ebapiisavale suhtlemisele** (alakood 3.3): „Ma näen seda, et inimestelt pole piisavalt küsitud. Neil on tegelikult palju mõtteid, mida nad tahaks.“.

Teise kategooria „**Koolituste planeerimine ja korraldamine**“ juures selgitasin välja, kuidas toimub täna ennetustegevusalaste koolituste planeerimine ja korraldamine Päästeametis. Praegune praktika on selline, et kuna **ennetusosalase koolitusplaan puudub, siis planeeritakse koolitusi jooksvalt** (kood 1). Hetkel kehtiva praktika juures toodi välja erinevaid **probleeme** (kood 2): „Planeerimine on olnud pigem jooksev. Koolitusplaani kui sellist ei ole, mis on hästi suur miinus ja päris koolitusi ka ei ole planeeritud, ega korraldatud“. Kolmel korral öeldi, et **koolitusi ei ole piisvalt** (alakood 2.1). Lisaks on takistuseks asjaolu, et **ennetustöö osakonnal puudub eelarve** (alakood 2.2) komandotasandi koolitamiseks: „Ennetusosakonnas pole meil isegi eelarvet, et midagi korraldada. Ennetustöö eelarve on väliste koolituste jaoks. Oma töötajaid ei tohi me koolitada tegelikult. Meil ei ole teie koolitamise jaoks sentigi“. Nagu ka koolitusvajaduste väljaselgitamisel, puudub koolituste planeerimise ja korraldamise osas **süsteemsus** (alakood 2.3): „Oleks vaja teha inimlikumaks ja süsteemsemaks ja osakondade vaheline suhtlus võiks olla sisukam“.

Intervjuu käigus hindasid intervjuueeritavad ka erinevate koolitusvormide tugevusi ja nõrkusi (vt Tabel 2):

Tabel 2. Intervjueeritavate hinnangud koolitusvormidele (Autori koosatatud)

Koolitusvorm	Plussid	Miinused
Sisekoolitus	“Usaldusväärne tegija”; ”Kõige paremad eksperdid nendel aladel, mis meie teeme, on meie sees”; ”Lisakulu ei ole. Inimene teeb seda oma tööaja sees”	”Kõik me oleme piisavalt palju koolis käinud, et teada, et reaalselt füüsiliselt kohal viibimine ei tähenda alati mõttekäigu juures olemist”
Tellimuskoolitus	”Asjad, milles me ise ei ole eksperdid, on parem valida tellimuskoolitus”; ”Meeskonnavanemad julgevad võõrastega julgemalt rääkida”	“Inimene on võõras”; ”Kui tahad kõiki koolitada siis sellist raha meil pole”; ”Mingid koolitused võivad olla sellised, kus sisu ei anta edasi nii nagu võiks ja tehakse lihtsalt raha pärast ära”
Kaugõpe	“Kompromiss, ressursside säästmine”; “Parim variant selliseid masse korraga tabada”; “Anname ka võimalusi järgi vaadata”	“Sageli pole nii sisukad”; ”Negatiivseks kindlasti tehnilised probleemid ja puudub vahetu suhtlus koolitajaga ja emotsionaalne suhtlus. Koolituse ajal tegeletakse ilmselt muude tööülesannetega ka”
Iseseisev õpe	“Meil failide surnuaeda P-kettale pannakse igasuguseid asju üles, et vaadake ja õppige”	“Toimib ainult siis kui on väga suur huvi selle vastu”; ”Mul on hästi vähe usku sellesse, et see töötab”

Kõige paremaks koolitusvormiks ennetustegevusalaste koolituste läbiviimisel intervjueeritavate hinnangul on **sisekoolitus**, sest see ei nõua lisakulutusi ning meie enda eksperdid on usaldusväärsed ja head koolitajad. **Tellimuskoolituste** puhul toodi välja asjaolu, et seda on hea kasutada nendel temadel, milles me ise head ei ole. **Kaugõpe**, ehk E-õpe, mida kasutatakse praeguste ennetusalaste koolituste puhul kõige rohkem, on pigem mugavusvorm ning puudub vahetu suhtlus koolitajaga. **Iseseisvasse õppesse** üldiselt usku ei ole ning sellega tegelevad pigem ainult üksikud entusiastid.

Kolmanda kategooria „**Koolituste tulemuslikkuse hindamine**“ juures uurisin, kas ja kuidas toimub Päästeametis ennetusalaste koolituste tulemuslikkuse hindamine. Mingil määral arvestatakse koolituste tulemuslikkuse hindamisel **kliendi tagasisidega** (kood 1), ehk nende klientide, kellele komandotasand ennetusalaseid teenuseid pakub: „*Hinde annavad need keda meie meeskonnad on koolitanud nt „Tulest targem“ koolitusprogrammi käigus*“. Komandotasandi tagasisidet koolitustele ei ole küsitud ning selles osas **pole koolitusi hinnatud**

(kood 2): „*Meeskonnalt tagasisidet vist ei küsita ja õppimise hindamist ei tehta.*“. Tulemuslikkuse hindamisel esinevad samuti selged **probleemid** (kood 3): Isegi kui kliendi tagasisideküsitlus tehakse, siis see **tagasiside tihti komandotasandi teenistujateni ei jõua** (alakood 3.1), ehk teenistujad ei tea, mis nende poolt läbiviidud ennetustegevustel oli hästi ja mis vajaks parendamist: „*Tagasiside ei jõua sageli komandotasandi teenistujateni*“. Probleemseks kohaks on ka see, et üldiselt koolituste **hindamiste põhjal koolitusplaanis muudatusi ei tehta** (alakood 3.2): „*Meie teeme puhtalt enda initsiatiivist kui näeme lihtsalt nii suuri puudusi, et enam ei saa mööda vaadata*“.

2.5. Järeldused ja ettepanekud

Käesolevas lõputöös püstitasin kolm uurimisküsimust, millele vastuseid otsisin. Esimene uurimisküsimus oli „**Kuidas toimub Päästeametis ennetusalase koolitusvajaduse kaardistamine, koolituste planeerimine ja korraldamine ning koolituste tulemuslikkuse hindamine?**“. Teooria osas selgus, et koolitus peab olema süsteemne ja eesmärgistatud tegevus. Koolitusprotsessi jaguneb etappideks, kus igal etapil on oma kindlad reeglid ja metoodika (käesolev töö, lk 12-20). Uurimuse käigus selgus, et Päästeameti ennetustegevusalases koolitusprotsessis on mitmeid puudusi. Alljärgnevalt kirjeldan lähtuvalt uurimistulemustele, kuidas täna erinevaid koolitusprotsessi etappe Päästeameti ennetustegevusalase väljaõppe juures rakendatakse ning toon välja seosed teooriaga, ehk kuidas teadusallikatele põhinevalt neid etappe peaks rakendama.

Koolitusprotsessi esimeseks etapiks on **koolitusvajaduste hindamine** (käesolev töö, lk 16-19). Teooria osas on kirjeldatud, et korrektne koolitusvajaduste hindamine on väga tähtis komponent koolitustegevuse planeerimisel ning see on sisendiks kõikidele järgnevatele koolitustegevustele. Koolitusvajaduste hindamisel tuleb lähtuda erinevatest allikatest ja arvamustest ning kasutada andmeanalüüsi mitmekülgset (käesolev töö, lk 13). Dokumendianalüüsi tulemused kirjeldavad, et Päästeametis lähtutakse koolitusvajaduste kaardistamisel erinevatest arengukavadest, eksperthinnangutest, valdkondlikkeste tegevussuundadest,

õigusaktidest, arenguvestluste tulemustest ja muudest väliskeskkonnast tulevatest mõjuritest. Intervjuude ja ankeetküsitluste tulemused kajastavad, et tegelikkuses ennetustegevusalaste koolitusvajaduste väljaselgitamisel komandode teenistujaid piisavalt ei kaasata, mis aga ei lange kokku teooriaga, mille alusel süsteemne koolitusvajaduste hindamine võimaldab koolitusest otseselt või kaudselt huvitatud ja seotud organisatsiooni liikmetel selles osaleda (käesolev töö, lk 13).

Intervjuude tulemustest selgus veel, et ennetustegevusalaste koolitusvajaduste hindamise osas puudub süsteemsus ning vajadusi analüüsitakse jooksvalt. Struktuurüksuste vahel on segadus, kes peaks antud teemaga tegelema ning osakondade ja büroode vahel puudub täna piisav kommunikatsioon, et probleemiga süvitsi tegeleda. Ennetustegevusalaste koolitusvajaduste analüüsi ei ole tehtud piisavalt, puuduvad koolitusplaanid ning kogu planeerimine ja korraldamine toimub jooksvalt vastavalt vajadustele. Ka teooria osas selgus, et isegi kui põhjalik koolitusvajaduste analüüs peaks olema kõigi koolitusplaanide ja -eelarvete aluseks, siis organisatsioonides seda sageli ei toimu ja seda ka ei tehta (käesolev töö, lk 14).

Koolituse planeerimise protsessis viiakse organisatsiooni eesmärgid ja koolitusvajadused kokku asutuse ressursidega ning koolitusturu pakkumistega, mille tulemusel saadakse koolitusplaan (käesolev töö, lk 15). Dokumendianalüüsist selgus, et Päästeametis peaks hindama koolitusvajadusi, koolitusi planeerima ning korraldama PAO. Erinevatest dokumentidest selgub, et ennetustegevusalaseid koolitusi on komandotasandi teenistujatele vaja, kuid kuidas neid täpselt planeeritakse ja korraldatakse, kirjas ei ole. Intervjuu tulemustest selgus, et ennetusalal koolitusplaanid siiani koostatud ei ole ning ENO-l puudub ka Päästeameti teenistujate koolitamiseks eelarve. Selle tulemusel on komandotasandi teenistujatel jäänud ka paljud vajalikud ennetusalased koolitused saamata, näiteks ennetussõnumite edasiandmist, elektripaigaldiste ja küttesüsteemide ohutust ning tuleohutusnõudeid ja seadusandlust puudutavad koolitused.

Järgnevaks etapiks on **koolituste korraldamine**. Teoorias olen välja toonud, et selle etapi juures on oluline valida sobiv koolitusvorm (käesolev töö, lk 15-16). Dokumendianalüüsist selgub veel, et koolituste korraldamine Päästeametis peab toimuma ühtsetel alustel. Ankeetküsitluste tulemused kirjeldavad, et ennetusalased koolitused ühtsetel alustel ei toimu, sest ligi 35% piirkonna teenistujatest ei ole

viimase 12 kuu jooksul koolitusi saanud ning 21% on saanud 5 või rohkem koolitust. Seega juba piirkonnasiseselt on ennetusalaste koolituste maht väga erinev.

Lähtuvalt teoriast on peamised koolitusvormid, mida tänapäeval kasutatakse, sisekoolitus, tellimuskoolitus, kaugõpe ja iseseisev õpe. Kõigil neljal koolitusvormil on eelised ja puudused, mida tuleb mõista, et määrata konkreetsele koolitusprogrammile õige valik (käesolev töö, lk 16-17). Ankeetküsitluse tulemustel selgus, et kõige enam kasutatakse ennetusalaste koolituste läbiviimiseks kaugõppe vormi. Intervjuu tulemustes on seda vormi kirjeldatud kui mugavusvormi, mille kasutamine on odav ja saab koolitada korraga suurt hulka inimesi. Negatiivseks pooleks toodi välja, et koolitus ei ole tavaliselt sisukas ning koolitavate tähelepanu on ilmselt muude tööülesannete juures. Teoriast lähtuvalt on kaugõppe puhul negatiivseks küljeks veel koolitaja ja õppuri vahel olev vähene suhtlus ja tagasiside puudumine, mis tuli välja ka sellest uuringust.

Vastavalt teorialle on koolitusprotsessi viimaseks etapiks **koolituse tulemuslikkuse hindamine**, ehk eesmärkide võrdlemine tulemustega (käesolev töö, lk 18). Dokumendianalüüsist selgus, et Päästeametis kasutatakse ennetusalaste teadmiste hindamisel teadmiste taseme uuringut, mida ei viida läbi vahetult peale ennetusalaseid koolitusi. Konkreetsete ennetusalaste koolituste tulemuslikkust sellega hinnata ei saa, sest teoriast lähtuvalt viiakse õppimise hindamine läbi vahetult peale koolitust, et saada saadakse teavet selle kohta kui palju teadmisi omandati, milliseid oskusi arendati või täiendati ning mil määral on hoiakud soovitud suunas muutunud (käesolev töö, lk 19). Dokumendianalüüsist selgus veel, et tulemuslikkuse hindamisel kasutatakse ka inimeste hinnanguid ja rahuloluküsitlusi läbiviidud ennetustegevustele, mis seostub teoorias väljatoodud tulemuste hindamisega (käesolev töö, lk 21). Intervjuu tulemustes selgus, et kliendi tagasisidega arvestatakse osaliselt, kuid traditsioonilist tulemuste hindamist, mis on suunatud konkreetsetele koolitustele, ei tehta.

Vastates teisele uurimisküsimusele „**Kuidas hindavad komandotasandi, ennetusbüroo, ennetustöö osakonna ning personali ja asjaajamise osakonna teenistujad ennetustegevusalaste koolituste piisavust, kvaliteeti ning korraldust?**“ saab uuringu tulemuste alusel väita, et rahuldavalt. **Koolituste**

piisavuse osas jagunevad ankeetküsitluste tulemused kaheks: poolte teenistujate jaoks on ennetusalaseid koolitusi piisavalt, ning teine pool hindas koolituste arvu ebapiisavaks. Samas üheks peamiseks takistuseks ennetusalastel koolitustel teadmiste omandamisel pidasid komandotasandi teenistujad just koolituste ebapiisavust ning parendusettepanekute tegemisel toodi samuti välja, et ennetusalaseid koolitusi võiks olla rohkem. Antud tulemusi võib mõjutada asjaolu, et igasugune koolitus on teenistujate jaoks lisäülesanne ning kuna nende eesmärgid ei pruugi ühtida organisatsiooni eesmärkidega, siis vältimaks lisatööd, on mugavam väita, et koolitusi on piisavalt (käesolev töö, lk 9). Intervjuu tulemustes tuli selgelt välja, et ennetusalaseid koolitusi võiks Päästeametis olla rohkem, et tagada kvaliteetse ennetusteenuse osutamine. Teooriast tulenevalt arenevad organisatsioonid seni kuni nad panustavad oma töötajate arendamisse ning see on paratamatult iga organisatsiooni kohustus, kui nad tahavad püsida ja olla konkurentsivõimelised tänapäeva väga kiirelt muutuv maailmas (käesolev töö, lk 8-10).

Koolituste kvaliteeti saab ankeetküsitluste tulemuste põhjal hinnata rahuldavaks. Teadmiste ja oskuste omandamist ennetusalastel koolitustel takistas lisaks koolituste ebapiisavusele ka vahetu suhtluse puudumine koolitajaga ning motivatsiooni puudumine. Teooriast tulenevalt on koolitustel otsene seos koolitajate motivatsiooniga. Paljud töötajad on motiveeritud, kui nad tunnevad, et nende osalemine on ettevõtte edukaks muutmisel oluline. Õppimise kontekstis võib motivatsioon positiivselt mõjutada töötaja valmisolekut koolitustel osaleda ja hiljem õpitut oma töös rakendada (käesolev töö, lk 8). Kuna ennetustegevusalaste koolituste tulemuslikkust üldiselt ei hinnata, siis ei ole võimalik ka koolituste kvaliteeti objektiivselt hinnata.

Koolituste korraldust hindavad komandotasandi teenistujad ankeetküsitluse tulemuste põhjal üldiselt heaks. Küll aga soovivad komandotasandi teenistujad rohkem kontaktõpet ning seejuures võiks ka koolitaja olla spetsialist. Teooriast tulenevalt on selliseks koolitusvormiks sisekoolitus (käesolev töö, lk 16). Ka intervjuu tulemused viitavad sellele, et ennetusalaste koolituste läbiviimiseks on kõige sobilikum koolitusvorm sisekoolitus, sest see ei nõua lisakulutusi ning meie enda eksperdid on usaldusväärsed ja head koolitajad. Ankeetküsitluse tulemustes

kajastub ka teenistujate hinnang ennetusalastele õppematerjalidele. Õppematerjalide kvaliteeti hinnati üldiselt rahuldavaks ning teenistujad teadsid, et õppematerjalid asuvad tööarvutis P-kettal. Siin toodi ka välja asjaolu, et ennetusalal puudub praegu paber kandjal koolitusmaterjal.

Kolmandaks uurimisküsimuseks oli „**Millised on teenistujate ja juhtkonna ettepanekud koolitussüsteemi parendamiseks?**“. Komandotasandi ettepanekud olid seotud otseselt koolituste teemade, koolitajate ja koolituste piisavusega. Ankeetküsitluste tulemuste põhjal võib järeldada, et ennetusalaseid koolitusi oleks vaja rohkem ning koolituste teemad peaks kattuma ka komandotasandi teenistujate vajadustega, milleks on näiteks eelnevalt mainitud esinemisoskuse parendamine. Sellepärast on ka oluline läbi viia põhjalik koolitusvajaduste analüüs, et teha kindlaks konkreetsed probleemkohad organisatsioonis (käesolev töö, lk 13). Ankeetküsitluste käigus uurisin ka, mida arvavad komandotasandi teenistujad ettepanekust viia ennetusalane väljaõpe komandosisesse väljaõppeplaanis. Enamus teenistujaid pidas antud ettepanekut mõistlikuks ning vajalikuks. Komandotasandi teenistujad on ka välja toonud selle, et piirkonna ennetuspartner võiks komandos käia ennetusteemasid selgitamas, sest kaugõppe teel on raske teadmisi omandada. Teooria osas olen ka välja toonud, miks on vajalik valida õige koolitaja ning mis on organisatsioonis - ja välise koolitaja tugevused ja nõrkused (käesolev töö, lk 17). Intervjuudes tehtud ettepanekud hõlmasid kogu koolitusprotsessi laiemalt. Nende hinnangul on samuti vaja ennetusalaseid koolitusi korraldada rohkem, kuid kõigepealt tuleks luua kogu koolitusprotsessi süsteemsus ning jagada ära vastutusala, alustades koolitusvajaduste väljaselgitamisega, erinevate osakondade ja komandotasandi vahel info vahetamisega ning seejärel saab alles liikuda koolituste planeerimise ja korraldamise parendamiseni.

Kokkuvõtteks saab uurimisprobleemile „**Kuidas parendada Päästeameti komandotasandi koolitussüsteemi, et tagada kaasaegsete ennetustegevusalaste teadmiste ja oskuste omandamine?**“ vastusena välja tuua, et alustada tuleb sisuliselt algusest. Välja on vaja töötada koolitussüsteem, kus on määratud juba kindlad rollid, kes sellega tegelema hakkavad ning seejärel saab hinnata koolitusvajadusi, kasutades õigeid koolitusvajaduse hindamise meetodikaid. Koolituste planeerimisel ja korraldamisel tuleb valida õiged koolitusvormid ja

koolitajad, arvestades sealjuures koolituse eesmärki, eelarvet ning ka koolitatavate vajadusi. Koolituste tulemuslikkust on vaja hinnata, et teada saada, kas koolitustest on kasu olnud. Kogu selle protsessi vältel on vajalik pidada ka arvestust, et parendada Päästeameti ennetustegevusalaste koolituste korraldamist järgmisel perioodil.

Uuringu tulemuste alusel esitan järgnevad **ettepanekud**:

- 1) Läbi viia regulaarsed koostööseminarid, mille käigus PAO ja ENO lepivad kokku süsteemsete ennetustegevust puudutavate koolituste põhimõtetes. Seminaril tuleks läbi arutada koolitusvajaduse analüüsi, koolituste planeerimise, korraldamise ja hindamise etapid ning määrata juba konkreetsed rollid ja ülesanded, kes nendega tegelema hakkavad. Koolitusvajadusi analüüsides arvestada ka komandotasandi soovidega ning vaadata üle seni koolitusplaanist väljajäänud teemade (ennetussõnumite edasiandmise oskus, elektriohutus, tuleohutusnõuded) vajalikkus ning võimalusel panna need teemad koolitusplaani. Ennetusalaste koolituste planeerimisel valida vastavalt koolituse eesmärgile, eelarvele ning koolitatavate vajadustele parim võimalik koolitusvorm ning koolitaja. Uurimistulemuste põhjal oleks vaja rohkem just kontaktõpet. PAO koostöös ENO-ga võiks ka iga koolituse juures läbi mõelda koolituse tulemuslikkuse mõõtmise meetodid. See aitaks Päästeametil teada saada, kas koolitusest oli koolitatavatele ja organisatsioonile kasu. Hinnata tuleks nii reaktsioone, õppimist, käitumist kui ka tulemuslikkust. Kogu koolitusprotsessi üle pidada arvestust, et säilitada süsteemsus ning teha muudatusi tulevasteks koolitusteks.
- 2) Komandode tasandil viia ennetustegevusalane väljaõpe komando väljaõppeplaani, kus 2 korda aastas tegeletakse nädala jooksul ennetusalaste teadmiste kinnistamisega ning praktiliste oskuste arendamisega. Kuna komandotasandi väljaõpet viivad üldiselt läbi meeskonnavanemad, siis koostöös piirkonna ennetuspartneriga tuleks koolitusteemad eelnevalt läbi arutada, et sisu ja soovitud tulemus oleks üheselt mõistetavad.
- 3) Ennetustöö osakond koostöös Sisekaitseakadeemia, komandotasandi ja ennetusbüroodega võiksid luua sisukad ja ajakohased ennetustegevuse

alased koolitusmaterjalid, mis sisaldaksid ennetustegevuste eesmärke, erinevaid ennetustegevusi ja programme ning kuidas neid elanikkonnale edasi anda. Samuti võiks koolitusmaterjalid käsitleda ka elektriohutuse, tuleohutusnõuete, veeohutuse ja hädaolukorraks valmisoleku teemasid, mis on vajalikud ennetustegevuste läbiviimiseks. Õppematerjal peaks olema kättesaadav nii elektrooniliselt kui ka paberkandjal, sest see võimaldaks rakendada komandodes rohkem iseseisvat õpet. Tuues näiteks Tõrva päästekomando, kus päästjatele on kasutamiseks vaid üks arvuti, kust pääseb õppematerjalidele ligi, siis korraga saab õppida vaid 1 teenistuja. Koolitusmaterjale saab ka kasutada Sisekaitseakadeemias päästekolledži päästjate ja meeskonnavanemate ennetusalases õppes.

KOKKUVÕTE

Päästeala ennetustöö eesmärgiks on kujundada Eestis elukeskkond, kus igaüks loob ning väärtustab ohutust ja turvalisust, mis vähendab õnnetuste ja nende läbi hukkunute ning vigastatute arvu, samuti õnnetustega kaasnevate kahjude suurust (Päästeamet, 2006, lk 5). Läbi erinevate ennetustegevuste on Päästeamet selle eesmärgi saavutamiseks juba 16 aastat panustanud, kuid pole veel saavutanud soovitud tulemust. Väga suur roll ennetustegevuste läbiviimisel on komandotasandil, kes viib läbi kodunõustamisi, korteriühistute nõustamisi, erinevaid ohutuspatrulle ja ohutuslaseid koolitusi, et tõsta elanikkonna ohutuslast teadlikkust, kuid on ebaselge, kas ja kui palju komandotasandi teenistujad ise antud valdkonnas täiendkoolitusi saavad ning mis selle väljaõppe kvaliteet on. Sellest lähtuvalt oli eesmärgiks välja selgitada võimalused komandotasandi ennetustegevusalase koolitussüsteemi parendamiseks, et muuta ennetustegevuste läbiviimine kvaliteetsemaks. Töös rakendasin kvalitatiivset uurimismeetodit, mille andmekogumismeetoditeks olid dokumendianalüüs, ankeetküsitlus ja poolstruktureeritud ekspertintervjuu.

Esimene uurimisülesanne oli analüüsida koolitussüsteemi ja koolitusvajaduse väljaselgitamise teoreetilisi aluseid, mida käsitlesin esimeses peatükis. Teooriast selgus, et koolitus on eesmärgistatud ja süsteemne tegevus, mis koosneb erinevatest etappidest, mille igal etapil on oma kindlad reeglid ja meetodika.

Teise uurimisülesandena analüüsisin Päästeameti dokumente, mis kujundavad ja reguleerivad ennetustegevusalast koolitust ja selle vajadust. Dokumendianalüüsist selgus, et Päästeametis vastutab üldiste koolitusvajaduste väljaselgitamise, koolituste planeerimise ja korraldamise eest personali -ja asjaajamise osakond. Päästeameti valveteenistujate ennetustegevuste mahtu on plaanis ka suurendada, mis tähendab, et on ülioluline tagada ka teenistujate teadmiste tase.

Kolmanda uurimisülesandena analüüsisin intervjueritavate ja ankeedile vastanute hinnanguid ennetustegevusalaste koolituste piisavuse, kvaliteedi, korralduse ning parendamissetpanekute kohta. Selgus, et Päästeameti ennetustegevusalaste koolituste protsessis puudub süsteemsus ning ENO ja PAO vahel pole piisavalt

suhtlust, et selle probleemiga täna tegeleda. Veel selgus, et ennetusalaseid koolitusi pole piisavalt, täna kasutatav kaugõppe vorm ei ole teadmiste edasiandmiseks sobilik ja teenistujatelt on väga vähe küsitud, milliseid koolitusi nad vajavad. Komandotasand vajab koolitusi esinemisoskuse teemadel, ehk kuidas nad ennetussõnumeid erinevatele fookusgruppidele edasi peaks andma. Samuti vajavad täiendamist nii elektriõhusalased kui ka küttesüsteemide ohutust puudutavad teemad ja erinevad tuleohutusnõuded.

Viimaseks uurimisülesandeks oli teoreetiliste seisukohtade ja uuringu tulemuste alusel teha ettepanekuid Päästeameti komandotasandile suunatud ennetusalase koolitusprotsessi parendamiseks. Kuna täna toimub kogu ennetustegevusalane koolitusprotsess sisuliselt vajaduspõhiselt, siis kõigepealt tuleks luua kogu selles protsessis süsteemsus ning jagada ära rollid, kes sellega tegelema hakkavad. Üheks viisiks, kuidas teenistujaid koolitada oleks see, kui ennetustegevus viia komandode väljaõppeplaani. Sellisel viisil toimuks ennetusalane väljaõpe järjepidevalt. Samuti on oluline tagada kaasaegsete koolitusmaterjalide olemasolu nii elektrooniliselt kui ka paber kandjal, et soodustada teenistujate iseseisvat õpet.

Uuringu piiranguks võib pidada, et lõputöö maht on liiga väike, et valitud teemat süvitsi uurida. Viiest intervjuust piisas, et saada teada ekspertide hinnangud ja teemaga seotud probleemid kohad, kuid nende põhjal on raske teha üldistusi. Rohkem intervjuusid oleks vaja teha nii Päästeameti ENO kui ka PAO teenistujatega. Ankeetküsitluste väljaselgitamise juures osutus piiranguks asjaolu, et komandotasandi teenistujate vastamismäär on liiga väike, et teha üldistusi kogu piirkonnale. Et kogu Päästeameti komandotasandi seisukohti teada saada, tuleks valimisse kaasata kõik teenistujad. Kui Päästeametis on ennetustegevusalaste koolituste süsteem paranenud, siis tulevikus võiks uurida komandotasandi poolt läbiviidavate konkreetsete ennetustegevustega seotud probleeme. Kuna ennetustegevuste mahtu on plaanis suurendada, siis võiks hinnata komandotasandi poolt läbiviidud kodunõustamiste kvaliteedi ja kvantiteedi suhet ning teha juba ettepanekuid konkreetse ennetustegevuse parendamiseks.

SUMMARY

The aim of fire safety prevention work in Estonia is to create a living environment where individuals prioritize and value safety and security, leading to a reduction in accidents, fatalities, injuries, and associated damages. The fire station level plays a significant role in conducting prevention activities, including home visits, advising apartment associations, safety patrols, and safety training. However, it was unclear how much training fire station personnel receive in this field and the quality of their training.

The objective of this study is to identify opportunities for improving the training system at the level of fire stations in order to enhance the quality of prevention activities. The thesis is written in Estonian with a summary also translated to English. The thesis consists of 60 pages, 40 of which are the main part of the thesis. Two charts, four figures and seven appendices are used in this thesis. This study utilized qualitative research methods, such as document analysis, a questionnaire survey, and semi-structured expert interviews.

The analysis revealed a lack of systematization in the prevention training process and insufficient communication between the Emergency and Prevention Divisions. There is also a shortage of prevention-related training activities, and the current distance learning format is inadequate. The fire station personnel require training in presentation skills and specific safety topics. Based on the findings, recommendations were made to establish systematization, integrate prevention activities into the fire station's training curriculum, and provide up-to-date training materials.

However, the study's limitations include a small sample size and a low response rate in the survey. Further research should involve a larger sample and focus on specific issues related to prevention activities at the fire station level. Overall, improving the prevention training system is crucial for achieving the goal of creating a safer environment in Estonia.

VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

Armstrong, M., 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10. trükk. London: Kogan Page.

Brown, J., 2002. Training Needs Assessment: A Must for Developing an Effective Training Program. *Public Personnel Management*, 31(4), pp. 569–578.

Civitta, 2017. *Elanikkonna tuleohutuselase teadlikkuse tõstmise tegevuskava*. Riigihange nr 180441.

Creswell, J. W., 2007. *Qualitative inquiry & research design*. 3. trükk. Los Angeles: SAGE Publications, Inc.

Edralin, D. M., 2004. Training: A strategic HRM function. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 7(4), pp. 1–4.

Flick, U., 2009. *An introduction to qualitative research*. 4. trükk. London: SAGE Publications Ltd.

Gross, K., 2020. *Koolitustegevuse planeerimine ja korraldus valveteenistujate valmisoleku tagamiseks*. Magistritöö. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool.

Hassan, A., Tabassi, A., 2009. Training, motivation, and performance: The case of human resource management in construction projects in Mashhad, Iran. *International Journal of Project Management*, 27, pp. 471–480.

Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A. & Bakare, K. K., 2017. The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*, 41(4), pp. 388–406.

Kim, D. H., 2009. The link between individual and organizational learning. *The Strategic Management of Intellectual Capital*, 35(1), pp. 41–62.

Kizildag, D. & Yasar, Ö. U., 2020. A Critical View Of Organizational Learning.

Revisited: A Research From The Perspective Of Training Processes In Organizations. *Journal of Academic Researches and Studies*, 12(23), pp. 532–548.

Kõiv, M., 2018. *Kodu tuleohutuse nõuete teadlikkuse väljaselgitamine Valgamaa päästekomandode päästeteenistujate põhiselt. Lõputöö.* Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Kraiger, K. & Ford, J. K., 2021. The Science of Workplace Instruction: Learning and Development Applied to Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), pp. 45–72.

Laherand, M.-L., 2008. *Kvalitatiivne uurimisviis.* Tallinn: Sulesepp.

Luht, K., 2014. *Tule- ja uppumisõnnetuste ennetus.* Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Lussier, R. N. & Hendon, J. R., 2019. *Human Resource Management. Functions, Applications, and Skill Development.* 3. trükk. Los Angeles: SAGE Publications Inc.

Manuti, A., Pastore, S., Scardigno, A.F., Giancaspro, M.L. ja Morciano, D., 2015. Formal and informal learning in the workplace: A research review. *International Journal of Training and Development*, 19(1), pp. 1–17.

Martin, B. O., Kolomitro, K. & Lam, T. C. M., 2014. Training Methods: A Review and Analysis. *Human Resource Development Review*, 13(1), pp. 11–35.

Masadeh, M., 2012. Training, Education, Development and Learning: What Is the Difference? *European Scientific Journal*, 8(10), pp. 62–68.

Ojamägi, R., 2018. *Päästeameti teenistujate veeohutusalane täiendkoolitamine ennetustööks. Lõputöö.* Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Päästeamet., 2006. *Päästeala ennetustöö strateegia aastani 2011.* Tallinn: Päästeamet.

Päästeamet., 2015. *Päästeameti personalistrateegia 2015-2025.* Tallinn: Päästeamet.

Päästeamet., 2016a. *Päästeameti strateegia aastani 2025*. Tallinn: Päästeamet.

Päästeamet., 2016b. *Päästeameti teenistujate koolituspõhimõtted ja -kord*. Peadirektori 17.06.2016 käskkiri nr 1.1-3/240.

Päästeamet., 2017. *Elanikkonna hädaolukorraks valmisoleku tõstmise tegevuskava 2018-2022*. Tallinn: Päästeamet.

Päästeamet., 2022a. *Päästeameti personali ja asjaajamise osakonna põhimäärus*. Siseministri 03.08.2022 käskkiri nr 1.1-3.1/215.

Päästeamet., 2022. *Tulekahjudes hukkunud*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.rescue.ee/et/tulekahjudes-hukkunud> [Kasutatud 13.10.2022].

Päästeamet., 2023. *Päästekomandode kaart*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.rescue.ee/et/paeastekomandode-kaart> [Kasutatud 13.10.2022].

Paek, J., 2005. *A study of training program characteristics and training effectiveness among organizations receiving services from external training providers*. Dissertation. Ohio: The Ohio State University.

Randma-Liiv, T., Uudelepp, A. ja Metsma, M., 2011 *Avaliku teenistuse koolitussüsteemi ja arenguvajaduste analüüs*. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool.

Reed, J. & Vakola, M., 2005. What role can a training needs analysis play in organisational change? *Journal of Organizational Change Management*, 19(3), pp. 393-407.

Rezende Ferreira, R., 2012. Training Needs Assessment: Where We Are and Where We Should Go. *Brazilian Administration Review*, 10(1), pp. 77-99.

Rodriguez, J. & Walters, K., 2017. The Importance of Training and Development in Employee Performance and Evaluation. *World Wide Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 3(10), pp. 206–212.

Rossett, A., 1987. *Training Needs Assessment*. 1. trükk. New Jersey: Educational Technology Publications.

Schmidt, S. W., 2007. The Relationship between Satisfaction with Workplace Training and Overall Job Satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*, 18(4), pp. 481-498.

Sisekaitseakadeemia, 2020. *Päästja õppekava moodulite rakenduskava. Rektori 28.05.2020 käskkiri nr 6.1-5/327.*

Smith, A. & Smith, E., 2007. The role of training in the development of human resource management in Australian organisations. *Human Resource Development International*, 10(3), pp. 263 – 279.

Tabassi, A. A. & Abu Bakar, A. H., 2009. Training, motivation, and performance: The case of human resource management in construction projects in Mashhad, Iran. *International Journal of Project Management*, 27(5), pp 471–480.

Toompere, P., Randpõld, A. ja Nurk, M., 2002. *Koolitusjuhi käsiraamat*. Tallinn: Riigikantselei.

Vidal-Salazar, M. D. & Ferrón-Vílchez, V., 2012. Human Resource Management and Developing Proactive Environmental Strategies: The Influence of Environmental Training and Organizational Learning. *Human Resource Management*, 51(6), pp. 905–934.

Wheatley, M. J. ja Kellner-Rogers, M., 1998. *Bringing Life to Organizational Change*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.margaretwheatley.com/articles/life.html>. [Kasutatud 14.02.2023].

Õunapuu, L., 2014. *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikool.

Lisa 1. Koolituse ja arendamise tunnuste võrdlus

Tunnus	Koolitus	Arendamine
Eesmärgid	Konkreetsed	Üldsõnalised
Ajaskaala	Lühiajaline	Pikaajaline
Vajaduspõhisus	Organisatsioonilised	Organisatsioonilised ja individuaalsed
Õppeprotsess	Struktureeritud või mehaaniline	Õpetlik või loomulik
Meetodid	Esitlus, instrueerimine, praktika	Treenimine, nõustamine, juhendamine
Tulemus	Tööülesannete oskuslik täitmine	Probleemilahendamise ja otsustamise oskused
Hindamine	Konkreetsed töö tulemuste võrdlemine standarditega	Oskuste ja mõjususe hindamine

Allikad: Randma-Liiv, *et al.*, 2011, lk 13; Masadeh, 2012, pp. 63-65; Rodriguez & Walters, 2017, p. 207; Autori koostatud

Lisa 2. Dokumendianalüüsis kasutatavad dokumendid

Dokumendi nimetus	Autor	Koostamise aasta
Päästeameti strateegia aastani 2025	Päästeamet	2016
Päästeameti personalistrateegia 2015-2025	Päästeamet	2015
Päästeameti teenistujate koolituspõhimõtted -ja kord	Päästeamet	2015
Elanikkonna tuleohutusosalase teadlikkuse tõstmise tegevuskava	Civitta	2017
Elanikkonna veeohutuse teadlikkuse tõstmise tegevuskava 2019-2022	Päästeamet	2018
Elanikkonna hädaolukorraks valmisoleku tõstmise tegevuskava 2018-2022	Päästeamet	2017
Päästeameti ennetustöö osakonna põhimäärus	Päästeamet	2016
Päästeameti personali ja asjaajamise osakonna põhimäärus	Päästeamet	2022

Lisa 3. Dokumendianalüüsi koodipuu

Dokumendi koodipuu	tunnus	Dokumendi nimetus
D1		Päästeameti strateegia aastani 2025
D2		Päästeameti personalistrateegia 2015-2025
D3		Päästeameti teenistujate koolituspõhimõtted -ja kord
D4		Elanikkonna tuleohutusosalase teadlikkuse tõstmise tegevuskava
D5		Elanikkonna veeohutuse teadlikkuse tõstmise tegevuskava 2019-2022
D6		Elanikkonna hädaolukorraks valmisoleku tõstmise tegevuskava 2018-2022
D7		Päästeameti ennetustöö osakonna põhimäärus
D8		Päästeameti personali ja asjaajamise osakonna põhimäärus

KATEGOORIA/KOOD	Koodi esinemine dokumentides	Koodi esinemissagedus kokku
KATEGOORIA 1 EESMÄRGID		
Kood 1 Teenistujate vilumuse ja kompetentsi tõstmine	6 (D1, D2, D3, D4, D5, D6)	12
Kood 2 Valveteenistujate ennetustegevuste suurendamine	2 (D1, D4)	2
Kood 3 Teenistujate teadlikkuse taseme tõstmine	3 (D4, D6, D7)	4
KATEGOORIA 2 PLANEERIMINE		
Kood 1 Teenistujate isiklik arenguplaan	1 (D2)	1
Kood 2 Koolitusplaani koostab PAO	2 (D3, D8)	2
Kood 3 Faktidel, uuringutel ja analüüsidel baseeruv	3 (D3, D4, D5)	4
KATEGOORIA 3 RAKENDAMINE		
Kood 1 Koolituste korraldamise eest vastutab PAO	2 (D3, D8)	2
Kood 2 Toimub ühtsetel alustel	3 (D4, D5, D6)	6
Kood 3 Juhendmaterjalide väljatöötamine	3 (D2, D4, D6)	4
Kood 4 Ennetussõnumite edasiandmise oskus	2 (D4, D5)	2
KATEGOORIA 4 HINDAMINE		
Kood 1 Arenguestlused	1 (D2)	1
Kood 2 Vastavalt hindamissüsteemile	1 (D2)	1
Kood 3 Kliendi hinnang	1 (D4)	1
Kood 4 Rahulolu uuring	1 (D4)	1
Kood 5 Teadmiste taseme uuring	3 (D4, D5, D6)	5

Lisa 4. Ankeetküsitluse küsimused

Ennetustegevusalase koolitusvajaduse analüüs

Hea teenistuja!

Olen Sisekaitseakadeemia päästeteenistuse eriala üliõpilane ja Tõrva päästekomando meeskonnavanem. Kirjutan oma lõputööd teemal "Ennetustegevusalase koolitusvajaduse analüüs Viljandi-Valgamaa päästepiirkonna näitel".

Antud küsitluse eesmärk on kaardistada Päästeameti komandotasandi seisukohti ennetustegevusalaste koolituste läbiviimise teemal.

Palun vastata alljärgnevale küsimustikule Päästeameti ennetustegevusalaste koolituste ning väljaõppe kohta. Ennetustegevusalaste koolituste all on mõeldud kõiki ennetustööd puudutavaid täiendkoolitusi sealhulgas ka meeskonnavanemate ja rühmapealike poolt läbi viidud koolitusi. Küsitlusega kogutakse andmeid valveteenistujate ennetusalase koolitustegevuse parendamiseks. Küsitlusele vastamine on vabatahtlik ja vastajate anonüümsus on tagatud. Küsimused on jaotatud plokkidesse teemade kaupa:

1. **Koolituste piisavus**
2. **Koolituste kvaliteet**
3. **Koolituste planeerimine ja korraldamine**
4. **Parendamisettepanekud**

Küsitluse andmeid analüüsitakse üldistatud kujul. Vastake küsimustele ausalt ja avatult ning põhjendage oma seisukohti.

Küsitlusele vastamine võtab aega kuni 15 minutit.

1. Mis on teie praegune ametikoht Päästeametis?
 - Päästja
 - Meeskonnavanem

Koolituste piisavus

2. Kui paljudel ennetusalastel koolitustel olete osalenud viimase 12 kuu jooksul?
 - Ei ole osalenud
 - 1
 - 2
 - 3

- 4
 - 5 või rohkem
3. Kui suur on olnud ennetusalaste koolituste maht tundides viimase 12 kuu jooksul?
- Pole osalenud
 - 1-3 tundi
 - 3-5 tundi
 - 5-10 tundi
 - Üle 10 tunni
4. Kas ennetusalaste koolituste ja väljaõppe maht on teie hinnangul piisav, et tagada kvaliteetse ennetusteenuse osutamine?
- Täiesti piisav
 - Pigem piisav
 - Pigem ei ole piisav
 - Ebapiisav
5. Kas ennetustegevuste nõutud maht ning saadav väljaõpe on teie hinnangul tasakaalus? Kui ei, siis kirjeldage, mis võiks olla teisiti?
6. Kuidas hindate oma ennetusalaste teadmiste ja oskuste piisavust? Milliseid teadmisi on piisavalt ning mis vajaks veel parendamist?

Koolituste kvaliteet

7. Kuidas hindate ennetusalaste koolituste üldist kvaliteeti?
- Mitterahuldav
 - Rahuldav
 - Hea
 - Väga hea
8. Kuidas hindate ennetusalaste koolitajate pädevust ja kvaliteeti?
- Mitterahuldav
 - Rahuldav
 - Hea
 - Väga hea
9. Kuidas hindate ennetusalaste õppematerjalide piisavust, kättesaadavust ja kvaliteeti? Kirjeldage mõne lausega.

10. Kui palju teadmisi ja oskusi omandasite ennetusalastelt koolitustelt? Kirjeldage lühidalt, kas ja kui palju abi on koolitustest olnud teie igapäevatoos.
11. Mis soodustas või takistas ennetusalastel koolitustel teadmiste ja oskuste omandamist? Kirjeldage mõne lausega.

Koolituste planeerimine ja korraldamine

12. Kuidas on ennetusalased koolitused korraldatud teie asutuses? Kes, kus ja millises mahus üldiselt koolitusi läbi viib? Kirjeldage mõne lausega.
13. Milline alljärgnevatest koolitusviisidest on teie hinnangul kõige tulemuslikum?
 - Meeskonnavanem viib meeskonnale läbi väljaõppe
 - Videokoolitused (Skype koolitus)
 - Koolituspäevad keskustes või komandodes (valvevahetuse välistel aegadel)
14. Kuidas hindate praegust ennetusalaste koolituste korraldust ning mis võiks olla teisiti? Kirjeldage mõne lausega.
15. Kuidas suhtuksite ennetusalase väljaõppe lisamisele komandosisesesse väljaõppeplaani? Selgitus: *Hetkel on komandosiseses väljaõppeplaanis igal nädalal üks väljaõppeteema, mida läbivalt nädala jooksul harjutatakse. Ennetusalase väljaõppe lisamisel väljaõppeplaani keskendutakse nädala jooksul ennetusalaste teadmiste süvendamisele. Ennetustegevuste üldine maht sellega ei suurene.*
16. Päästetööde valdkonna koolituste planeerimiseks annavad sisendeid ka komandotasandi teenistujad, kui nende hinnangul teatud koolitustest puudu jääb. Kui palju on teid kaasatud ennetusalaste koolituste planeerimise etappi? Kirjeldage lühidalt.

Parendusettepanekud

17. Milliseid probleeme te näete komandotasandi koolituste korraldamisel? Kirjeldage lühidalt.
18. Millised on teie ettepanekud komandotasandi ennetusalase väljaõppe parandamiseks? Kirjeldage mõne lausega.
19. Kui teil on muid tähelepanekuid komandotasandi ennetusalase väljaõppe teemal või ennetustöö korraldamisel, siis lisage need siia

Lisa 5. Ankeetküsitluse koodipuu

Kategooria 1 – Ennetustöö eesmärk	
Kood	Koodi esinemissagedus
Kood 1 – Ennetada õnnetusi	9
Kood 2 – Elanike ohutusalase teadlikkuse tõstmine	12
Kood 3 – Ohtude kaardistamine	6
Kood 4 – Kodude tuleohutuks muutmine	3
Kategooria 2 – Koolituste piisavus	
Kood	Koodi esinemissagedus
Kood 1 – Ei ole osalenud	14
Kood 2 – 5 või rohkem koolitust	10
Kood 3 – 2 koolitust	9
Kood 4 – 1 koolitus	6
Kood 5 – 3 koolitust	3
Kood 6 – Pigem piisav	17
Kood 7 – Pigem ei ole piisav	15
Kood 8 – Täiesti piisav	9
Kood 9 - Ebapiisav	2
Kategooria 3 – Koolituste kvaliteet	
Kood 1 - Rahuldav	21
Kood 2 - Hea	18
Kood 3 – Väga hea	2
Kood 4 – Mitterahuldav	2
Kategooria 4 – Teadmiste parendamine	
Kood	Koodi esinemissagedus
Kood 1 - Elanikkonnakaitse	2
Kood 2 – Teadmiste edasiandmise oskus	5

Kood 3 - Seadusandlus	2
Kood 4 – Elektripaigaldised/Küttesüsteemid	2
Kood 5 – Teadmisi ebapiisavalt	2
Kood 6 – Teadmiste tase rahuldav	7
Kood 7 – Teadmiste tase hea	9
Kategooria 5 – Õppematerjalide piisavus/kvaliteet/kättesaadavus	
Kood	Koodi esinemissagedus
Kood 1 - Rahuldav	9
Kood 2 – Piisavalt	4
Kood 3 - Kättesaadavad	8
Kood 4 – Puuduvad	2
Kood 5 – P-Kettal/Arvutis	6
Kood 6 – Kvaliteet hea	5
Kood 7 – Vaja uuendada	6
Kategooria 6 – Takistused koolitustel	
Kood	Koodi esinemissagedus
Kood 1 – Puudub vahetu suhtlus koolitajaga	6
Kood 2 – Takistusi polnud	7
Kood 3 – Motivatsioon puudub	3
Kood 4 – Ennetusalaste koolituste ebapiisavus	7
Kategooria 7 – Koolituste läbiviimine	
Kood	Koodi esinemissagedus
Kood 1 – E-Õpe	19
Kood 2 – Iseseisev õpe	4
Kood 3 – Meeskonnavanem viib läbi	8
Kood 4 – Ennetuspartner viib läbi	4
Kategooria 8 – Koolituste korraldamine	
Kood	Koodi esinemissagedus
Kood 1 – Rohkem kontaktõpet	6

Kood 2 – Valvevahetuse ajal	2
Kood 3 – Koolitaja võiks olla spetsialist	3
Kood 4 – Korraldusega rahul	7
Kood 5 – Koolitusi võiks olla rohkem	2
Kategooria 9 – Ennetusalane koolitus väljaõppeplaani	
Kood	Koodi esinemissagedus
Kood 1 – Võiks olla väljaõppeplaanis	23
Kood 2 – Ei näe vajadust	8
Kood 3 – Koolitaja peaks olema pädev	4
Kategooria 10 – Teenistujate kaasamine planeerimisse	
Kood	Koodi esinemissagedus
Kood 1 – Ei ole kaasatud	18
Kood 2 – Harva kaasatud	3
Kategooria 11 – Parendusettepanekud	
Kood	Koodi esinemissagedus
Kood 1 – Rohkem vahetut suhtlust	3
Kood 2 – Esinemise teemal	4
Kood 3 – Koolitajad võiksid olla spetsialistid	7
Kood 4 – Rohkem koolitusi	3
Kood 5 – Näidisvideod/materjalid	3
Kood 6 – Päästjate kaasamine	1

Lisa 6. Intervjuu küsimustik

Üldandmed: Intervjuu toimumise aeg, koht, kestvus, intervjueritav(ametikoht)

Sissejuhatavad küsimused

Ennetustöö alguseks võib pidada aastat 2006 kui loodi päästeala ennetustöö strateegia, kus üheks eesmärgiks oli kujundada **hästi motiveeritud ja professionaalne meeskond**. Selleks on oluline, et organisatsioon toetaks töötajate arengut ja õppimist. Kas Päästeamet organisatsioonina on teie hinnangul piisavalt panustanud oma töötajate arengusse? Põhjendage oma arvamust.

Koolitusvajaduse väljaselgitamine: Koolitusvajaduste analüüsi käigus kogutakse, analüüsitakse ja tõlgendatakse andmeid üksikisiku, grupi või organisatsiooni oskuste puudujääkide kohta.

1. Miks teie arvates on enne koolitusprogrammide väljatöötamist vaja teha koolitusvajaduste analüüs?
2. Kuidas toimub komandotasandi ennetusalase koolitusvajaduse kaardistamine?
 - a) Kes sellega tegeleb?
 - b) Mis on koolitusvajaduste aluseks, ehk millest lähtutakse koolitusvajaduste analüüsimisel?
 - c) Kui tihti komandotasandi ennetusalaseid koolitusvajadusi analüüsitakse?
3. Koolitusvajaduste hindamise peamiseks meetoditeks on intervjuud, küsitlused ja dokumendianalüüs. Milliseid analüüsimeetodeid kasutatakse Päästeameti komandotasandi ennetusalaste koolitusvajaduste väljaselgitamisel?
 - a) Mis on intervjuumeetodi plussideks ja miinusteks ning mis sihtrühmade puhul neid kasutada võiks?
 - b) Mis on küsitluste plussideks ja miinusteks ning mis sihtrühmade puhul neid kasutada?
 - c) Mis on dokumendianalüüsi plussideks ja miinusteks ning millal seda kasutada?
4. Kuidas hindate senist ennetusalase koolitusvajaduse väljaselgitamist?

- a) Milliseid probleeme esineb komandotasandi koolitusvajaduste väljaselgitamisel?
- b) Mida muudaksite koolituste väljaselgitamise etapi juures?

Koolituste planeerimine ja korraldamine: Koolituse planeerimise protsessis viiakse organisatsiooni eesmärgid ja koolitusvajadused kokku asutuse ressurssidega ning koolitusturu pakkumistega, mille tulemusel saadakse koolitusplaan.

- 5. Kas ja kuidas toimub Päästeameti komandotasandi ennetusalase koolitusplaani koostamine?
- 6. Kuidas toimub koolituse eelarve alusel koolituste korraldamine?
- 7. Kuidas koolitusplaanis määratakse ennetusalaste koolituste maht?
 - a) Kas koolitusi on piisavalt?
- 8. Mille alusel valitakse ennetusalaste koolituste läbiviijad?
 - a) Millise hinnangu annaksite teie koolitajate kvaliteedile?
- 9. Järgnevalt toon välja erinevad koolitusvormid, mida koolituste korraldamisel kasutatakse. Mis on teie hinnangul nende koolitusvormide plussideks ja miinusteks ning milliste sihtrühmade puhul neid kasutada?
 - a) Majasisene koolitus/sisekoolitus
 - b) Klassikoolitus/ tellimuskoolitus
 - c) Kaugõpe
 - d) Iseseisev õpe
- 10. Kuidas hindate senist koolituste planeerimist ja korraldamist?
 - a) Mis on hästi?
 - b) Mida muudaksite?

Koolituste tulemuslikkuse hindamine

- 11. Kuidas toimub komandotasandile läbiviidavate ennetusalaste koolituste tulemuslikkuse hindamine?
 - a) Kes hindamist läbi viib?
 - b) Milliseid mõõdikuid kasutatakse hindamisel?
- 12. Kuidas toimub koolitajate taseme hindamine?

13. Kuidas toimub koolituse tagasiside analüüs?

14. Mil määral hindamiste põhjal tehakse koolitusplaanis muudatusi?

Lõpetuseks

15. Millised on teie ettepanekud komandotasandi ennetusalase koolitustegevuse parendamiseks?

16. Kas teil on veel midagi lisada käesoleva uurimisteema kohta, mida küsimustes ei kajastunud?

Lisa 7. Intervjuude koodipuu

Kategooria 1 – Koolitusvajaduste väljaselgitamine	
Kood	Koodi esinemissagedus
Kood 1 – Vajaduspõhiselt	4
Kood 2 – Komandoga otse suheldes	3
Kood 3 – Probleemid koolitusvajaduse väljasegitamisega	3+3+1
Alakood 3.1 – Puudub süsteemsus	3
Alakood 3.2 – Rollide segasus	3
Alakood 3.3 – Ebapiisav suhtlemine	1
Kategooria 2 – Koolituste planeerimine ja korraldamine	
Kood	Koodi esinemissagedus
Kood 1 – Koolitusplaani puudumise tõttu planeeritakse jooksvalt	3+2
Kood 2 – Koolituse planeerimise ja korraldamise probleemid	3+2+5
Alakood 2.1 – Koolitusi pole piisavalt	3
Alakood 2.2 – Ennetustöö osakonnal puudub eelarve	2
Alakood 2.3 – Vähene süsteemsus	5
Kategooria 3 – Koolituste tulemuslikkuse hindamine	
Kood	Koodi esinemissagedus
Kood 1 – Kliendi tagasiside	2
Kood 2 – Ei hinnata	2
Kood 3 – Probleemid	2+2
Alakood 3.1 – Tagasiside ei jõua teenistujateni	2
Alakood 3.2 – Hindamiste põhjal muudatusi ei tehta	2