

**TÖÖST ON EEMALDATUD JUURDEPÄÄSUPIIRANGUGA TEAVE**

Rektori otsus: 29.05.2023 nr 6.1-17/1628-1

Sisekaitseakadeemia

Päästekolledž

Liisi Jürgenson

**PÄÄSTEAMETI STAABI JUHTGRUPI,  
PLANEERIMISGRUPI, OPERATSIOONIDE GRUPI  
ROLLIJAOTUS KRIISIOOLUKORRA JUHTIMISEL NING  
ROLLIKAARTIDE VAJALIKKUS**

Lõputöö

Juhendaja:

Kairi Pruul, MA

Tallinn 2023

## ANNOTATSIOON

|   |                                    |
|---|------------------------------------|
| Kolledž/instituut: Päästekolledž  | Kaitsmise kuu ja aasta: juuni 2023 |
| Töö pealkiri eesti keeles: Päästeameti staabi juhtgrupi, planeerimisgrupi, operatsioonide grupi rollijaotus kriisiolukorra juhtimisel ning rollikaartide vajalikkus   |                                    |
| Töö pealkiri inglise keeles: Role distribution of the management group, planning group, and operations group of the Estonian Rescue Board's staff in managing a crisis situation and the necessity of role cards  |                                    |
| <p>Töö on kirjutatud eesti keeles, eesti- ja inglisekeelse kokkuvõttega. Töö koos lisadega on 57 leheküljel, millest 38 lehekülge moodustab töö põhiosa. Töös on kasutatud 5 joonist ja 3 tabelit. Jooniste ja tabelite koostamisel on autor tuginenud teadmispõhistel allikatel. Käesoleva lõputöö eesmärk on välja selgitada Päästeameti riikliku staabi juhtgrupi, planeerimisgrupi ja operatsioonide grupi rollijaotus, rolliselguse tagamise võimalused ja rollikaartide vajalikkus. Lõputöö on empiiriline uuring, mille andmekogumismeetodina kasutatud fookusgrupiintervjuusid. Lõputöö uurimisülesanded on anda ülevaade rollidest kriisiolukordade juhtimisel ja rolliselguse olemusest lähtudes teoreetilisest raamistikust, viia läbi fookusgrupiintervjuud, et välja selgitada Päästeameti staabi juhtgrupi, planeerimisgrupi ja operatsioonide grupi rollijaotus, rollikaartide vajalikkus ning Päästeameti riikliku staabi reservliikmete teadlikkus oma kriisiroolist, tuginedes läbitöötatud teoreetilisele materjalile ning läbiviidud uuringule teha ettepanekud staabiliikmete rolliselguse tagamiseks.</p> |                                    |
| Võtmesõnad: planeerimisgrupp, operatsioonide grupp, juhtgrupp, rollikaart, rolliselgus, kriisijuhtimine   |                                    |
| Võõrkeelsed võtmesõnad: planning group, operations group, management group, role card, role clarity, crisis management  |                                    |
| Säilitamise koht: Sisekaitseakadeemia raamatukogu   |                                    |
| Töö autor: Liisi Jürgenson  |                                    |
| <p>Olen koostanud lõputöö iseseisvalt. Kõik lõputöö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, seisukohad, kirjallikest allikatest ja mujal allikates saadud info on nõuetekohaselt viidatud. Annan Sisekaitseakadeemiale tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose reprodutseerimiseks säilitamise ja elektroonilise avaldamise eesmärgil, sealhulgas Sisekaitseakadeemia raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni. Annan loa eemaldatud teabega töö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Sisekaitseakadeemia veebikeskkonna kaudu sealhulgas Sisekaitseakadeemia raamatukogu digikogu kaudu ja paber kandjal Sisekaitseakadeemia raamatukogus kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni. Olen teadlik, et nimetatud õigused jäävad alles ka autorile. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.</p>  |                                    |
| Vastab lõputöö nõuetele   |                                    |
| Juhendaja: Kairi Pruul  | Allkiri                            |
| Kaitsmisele lubatud   |                                    |
| Kolledži direktor:  | Allkiri                            |

# SISUKORD

|  |    |
|--|----|
| MÕISTED JA LÜHENDID.....                                     | 4  |
| SISSEJUHATUS .....   | 5  |
| 1. STAABI ROLL KRIISIOLUKORRA JUHTIMISEL .....               | 8  |
| 1.1. Kriisiolukord ja kriisijuhtimine.....                   | 8  |
| 1.2. Rolliselgus ja seda toetavad tegurid .....              | 10 |
| 1.3. Rollid kriisistaabis.....                               | 13 |
| 2. PÄÄSTEAMETI STAABI ROLLID KRIISIOLUKORRA JUHTIMISEL ..... | 20 |
| 2.1. Uurimismetoodika, protsess ja valim .....               | 20 |
| 2.2. Uuringu tulemused ja analüüs .....                      | 24 |
| 2.3. Järeldused ja ettepanekud.....                          | 37 |
| KOKKUVÕTE .....  | 38 |
| SUMMARY .....  | 41 |
| VIIDATUD ALLIKAD .....                                       | 43 |
| Lisa 1. Intervjuu F1 küsimused.....                          | 47 |
| Lisa 2. Intervjuu F2 küsimused.....                          | 50 |
| Lisa 3. Intervjuu F3 küsimused.....                          | 51 |
| Lisa. 4 Intervjuu F4 ja F5 küsimused.....                    | 52 |
| Lisa 5. Päästeameti üleriigilise staabi struktuur.....       | 53 |
| Lisa 6. Rollikaardi põhi.....                                | 54 |
| Lisa 7. PLG juhi rollikaart .....                            | 55 |
| Lisa 8. Staabijuhi rollikaart.....                           | 57 |

## MÕISTED JA LÜHENDID

**Kriisiaeg** – hädaolukorra oht, hädaolukord, eriolukord, erakorralise seisukord, kõrgendatud kaitsevalmidus või sõjaseisukorra aeg (Päästeseadus, 2010).

**Kriisiolukord** – mistahes ulatuslik, ajakriitiline või pikaajaline olukord (sh ulatuslik päästesündmus, demineerimistöö, hädaolukord, eriolukord, kõrgendatud kaitsevalmidus, sõjaseisukord, ulatuslik toimepidevuse häire, ulatuslik teenuste ümberkorraldamine, ulatuslik ametiabi andmine vms), mille lahendamine tavapärase juhtimis- ja töökorraldusega ei ole tulemuslik. (Päästeamet, 2022a)

**Kriisiroll** – isiku teenistusülesanne kriisiajal (Päästeamet, 2021b).

**OPG** – operatsioonide grupp

**PLG** - planeerimisgrupp

**Rollikaart** – on käesoleva töö raames universaalne ülesannete kogum, mis kirjeldab staabiliikme ülesandeid ja kohustusi Päästeameti staabis ehk kontsentreeritud ametijuhend.

**Staabi juht (STJ)** – teenistuja, kes juhib staapi (Päästeamet, 2022a).

**Staabigrupp (STG)** – staabi tegevusvaldkonna või -rollipõhine staabireservi liikmete grupp (Päästeamet, 2022a).

**Staabigrupi juht** – teenistuja, kes juhib staabigrupi tegevust ja vastutab sellele pandud ülesannete täitmise eest. Planeerimisgrupi juht (PLGJ), operatsioonide grupi juht (OPGJ), kommunikatsioonigrupi juht (KOMGJ), toetusgrupi juht (TOEGJ) (Päästeamet, 2022a).

**Staap (ST)** – kriisiolukorra juhtimiseks, peadirektori, keskuse juhi või staabi juhi poolt püstitatud eesmärkide täitmiseks ja koostöö korraldamiseks moodustatav ajutine juhtimisstruktuur oma töökeskkonna, koosseisu ja töökorralduslike protseduuridega. (Päästeamet, 2022a).

**Strateegiline tasand** – seab pikemad eesmärgid, vaade on üleriigiline ning kriisiolukorra prognoosimise ajaraami referentsühikuteks on päevad ja kuud (Päästeamet, 2022a).

## SISSEJUHATUS

Päästeseadus sätestab, et Päästeameti üheks ülesandeks on hädaolukorraks valmistumine ja selle lahendamise tagamine hädaolukorra seaduse alusel (Päästeseadus, 2010). Hädaolukordade lahendamise juhtimiseks ning asutuste ja isikute vahel koostöö tegemiseks moodustatakse staap. Staap on hädaolukorra lahendamise juhtimise struktuur oma töökeskkonna, koosseisu ja töökorraga. (Vabariigi Valitsus, 2017)

Järgnev tekst on tööst eemaldatud AvTS § 35 lg 1 p 3<sup>1</sup>, p 9 alusel (vt täies mahus tööd).

Päästeameti staabid tegutsevad erinevatel juhtimistasanditel. Antud lõputöö raames käsitletakse strateegilise tasandi staapi ehk riiklikku staapi. Päästevõrgustiku strateegias on välja toodud ühe üldeesmärgina elanike, kohalike omavalitsuste ja päästevõrgustiku valmisolek kriisideks, päästevõrgustiku enda toimepidevuse parendamine nii kriisijuhtimisel kui ka kriisis teenuste osutamisel (Päästeamet, 2021a). Kriisijuhtimise parendamiseks on oluline rolliselgus staabi liikmetele, kuna kriisiolukordade lahendamine tavapärase juhtimis- ja töökorraldusega ei ole tulemuslik (Päästeamet, 2022a).

Järgnev tekst on tööst eemaldatud AvTS § 35 lg 1 p 3<sup>1</sup>, p 9 alusel (vt täies mahus tööd).

Ülesande täitmise vaheetapina on seal välja toodud ka kriisirollide väljatöötamine. (Siseministeerium, 2020) Siseministeeriumi poolt on 2019. aastal koostatud juhend „Asutuse valmiduse saavutamise juhend kriisiolukordade lahendamiseks“, mis on mõeldud kõigile valitsemisala asutustele juhendumiseks. Juhendis on välja toodud ühe tegevusena ka isikkoosseisu kriisirollide väljatöötamine ja isikkoosseisule kriisirollide määramine. (Siseministeerium, 2021a, lk 64) Päästeametis on kirjeldatud kriisiolukordades tegutsemine ja on välja töötatud Päästeameti staapide töökorraldusjuhend, kirjeldatud on ka staabigruppide tööülesanded, kuid ei ole välja töötatud staabigruppide liikmete rolle ja nende ülesandeid. Kuna kriisiolukordasid juhtub palju harvem võrreldes igapäevaste päästesündmuste toimumisega, siis staapi kutsutakse kokku harva. Aastatel 2017-2022 kutsuti Päästeameti üleriiklik staap kokku viiel korral (Pöld, 2023). See võib põhjustada staabiliikmete teadamatuse oma rolli osas erakorraliste tööülesannete lahendamisel,

tavatöös tegelevad teenistujad muude tööülesannete täitmisega ja staabi kokku kutsumise korral ei pruugi mäletada, mis on nende ülesanded staabiliikme rollis. Päästeametis ei ole pööratud piisavalt tähelepanu olukorrale, kus Päästeameti staabi kokkukutsumise korral teaksid staabiliikmed oma ülesandeid. Samuti ei ole üheselt kirja pandud Päästeameti ootuseid kriisirollidele. Lõputöö teema **aktuaalsust** kinnitab ka Eesti julgeolekupoliitika aluste dokument. Dokumendis on välja toodud, et ohupilt on viimastel kümnenditel muutunud keerulisemaks ja ohuallikad mitmekesisemaks. Esile on kerkinud asümmeetrilised ohud, mis ei tunne riigipiire ja mille allikad on raskesti tuvastatavad, kuid mille mõju julgeolekule on samaväärne kui traditsioonilistel julgeolekuohtudel. Eesti riigi julgeolekut mõjutavad aina enam eri põhjustel tekkinud hädaolukorrad. (Riigikogu, 2017, lk 4) Seega võib öelda, et igapäevaselt peab riik tervikuna olema valmis hädaolukordadeks. Seetõttu on ka oluline Päästeameti enda valmisolek hädaolukordades toimetulemiseks ja kriisijuhtimiseks, mis tähendab ühtlasi ka hästi toimiva staabi moodustamist ja staabiliikmete teadlikkust oma rollidest ja funktsioonidest.

Varasemalt on Mustimets (2011) uurinud oma lõputöös „Lõuna-Eesti Päästkeskuse, Kaitseväge ning Kaitseliidu üksuste koostöö arendamine päästetöödel ja hädaolukordades tegutsemiseks“ koostöö toimimist Lõuna-Eesti Päästkeskuse ja Kaitseliidu malevate ning Kaitseväge üksuste vahel. Suurkivi (2013) on uurinud oma magistrیتöös „Päästeameti ülesanded riiklikus kriisireguleerimise süsteemis“ Päästeameti kriisireguleerimise alaseid ülesandeid ning koostanud ettepanekud uuteks kriisireguleerimise alasteks ülesanneteks. Ristmägi (2003) on oma lõputöös „USA sündmuse juhtimise printsiibi rakendamine Eesti päästeteenistuses ICS printsiibi rakendamine tulekustutus- ja päästetööde staabis“ uurinud USA tulekustutus- ja päästetööde staabi IC (incident command) ja ühendstaabi UC (unified command) määratluste ja põhimõtete rakendamise võimalusi Eesti tulekustutus- ja päästetööde staabis. Lõputöö **uudsus** seisneb selles, et kuigi varasemalt on uuritud lõpu- ja magistrیتöodes Päästeameti kriisireguleerimise ülesandeid ja juhtimist, ei ole välja töötatud Päästeameti staabiliikmete ülesandeid kriisides ega tagatud rolliselgust. Rolliselgus kombineerib varasemad teadmised, loob uudse lahenduse ja tagab staabiliikmete valmisoleku ning teadmised nende eesmärkidest Päästeameti poolt juhivate hädaolukordade lahendamisel.

Lõputöö **uurimisprobleem** on sõnastatud küsimusena: Kuidas tagada rolliselgus Päästeameti staabiliikmetele kriisiolukordade lahendamisel staabis? Uurimisprobleemi täpsustavad **uurimisküsimused**:

1. Kuidas peaksid staabi liikmete rollid kriisiolukorras olema jaotatud?
2. Kuidas staabi liikmeid kriisirollide täitmiseks ette valmistada?
3. Millised peaksid olema staabiliikmete rollikaardid?

Lõputöö **eesmärk** on välja selgitada Päästeameti riikliku staabi juhtgrupi, planeerimisgrupi ja operatsioonide grupi rollijaotus, rolliselguse tagamise võimalused ja rollikaartide vajalikkus.

Eesmärgi saavutamiseks püstitati järgnevad **uurimisülesanded**:

1. Anda ülevaade rollidest kriisiolukordade juhtimisel ja rolliselguse olemusest lähtudes teoreetilisest raamistikust.
2. Viia läbi fookusgrupiintervjuud, et välja selgitada Päästeameti staabi juhtgrupi, planeerimisgrupi ja operatsioonide grupi rollijaotus, rollikaartide vajalikkus ning Päästeameti riikliku staabi reservliikmete teadlikkus oma kriisirollist.
3. Tuginedes läbitöötatud teoreetilisele materjalile ning läbiviidud uuringule teha ettepanekud staabiliikmete rolliselguse tagamiseks.

Lõputöö eesmärgist ning püstitatud uurimisülesannetest tulenevalt on tegemist kvalitatiivse empiirilise uuringuga. **Andmekogumismeetodina** kasutati poolstruktureeritud fookusgrupiintervjuusid (Rabiee, 2004, p. 656). Valimina on kasutatud eesmärgistatud valimit, kus intervjueeritavad on valitud kindlatel alustel, vastavalt uuringu eesmärgile. (Teddlie & Yu, 2007 p. 80). **Andmeanalüüsimetodina** rakendatakse kvalitatiivset sisuanalüüsi (Laherand, 2008, lk 294).

Lõputöö koosneb sissejuhatusest, kahest põhipeatükist, kokkuvõttest ja lisadest. Esimeses peatükis, teoreetilises osas antakse ülevaade kriisiolukorrast ja kriisijuhtimisest, rolliselgusest ja seda toetavatest teguritest teoreetilisest vaatest ning rollidest kriisistaabis. Teises peatükis, empiirilises osas viiakse läbi kvalitatiivne uuring. Uuringu teostamiseks viiakse esimeses etapis läbi fookusgrupiintervjuud staabi töös varem osalenutega ja reservliikmetega, kellel puudub või on vähene staabitöö kogemus, et välja selgitada staabigruppide rollijaotus ning rolliselguse tagamise võimalused. Peatükis esitatakse tulemuste analüüs, mille põhjal tehakse ettepanekud staabi liikmete rollide võimalikust jaotusest ja tehakse ettepanekud staabi liikme rolliselguse tagamiseks.

# 1. STAABI ROLL KRIISIOLUKORRA JUHTIMISEL

Lõputöö esimeses osas antakse uuritavast teemast ülevaade lähtudes teoreetilisest raamistikust. Antud ülevaade toetab teises peatükis läbiviidud uuringu tulemuste analüüsi. Töö teoreetilises osas kirjeldatakse, mis on kriisiolukord ja kriisijuhtimine. Selgitatakse, mis on rolliselgus ning millised on rolliselguse tagamist toetavad tegurid. Lisaks antakse ülevaade rollidest kriisistaabis.

## 1.1. Kriisiolukord ja kriisijuhtimine

Kriis, hädaolukord ja katastroof on terminid, mida kasutatakse tihti teineteise sünonüümidenä. Al-Dahash jt (2016) on oma uurimustöös uurinud mõisteid katastroof, hädaolukord ja kriis. Uurimus aitab parandada selliste terminoloogiate mõistmist. Suurenev katastroofide arv on ärgitanud teadlasi mõistma katastroofi, kriisi ja hädaolukorra dünaamikat rohkem kui kunagi varem. Uurimistöö eesmärk oli süstemaatiliselt ja kriitiliselt läbi vaadata argumendid ja vastuargumendid katastroofi, kriisi ja hädaolukorra määratluste kohta. Vaatamata sellele, et katastroofi, kriisi ja hädaolukorra mõistete vahel on erinevusi, on need omavahel tihedalt seotud, üksteisest sõltuvad ja kattuvad oluliselt. Nende mõistete definitsioonide vahel on hägune piir. Peavoolukirjandus kasutab mõisteid katastroof, kriis ja hädaolukord vaheldumisi ja kombinatsioonides näiteks „katastroofikriiside ohjamine” ning „kriiside ja hädaolukordade ohjamine”. Uuringu analüüsis selgub, et sündmuse äkilisus ja tekitatud kahju on kõigi kolme termini ühised tunnused, kuigi hädaolukord ei ole alati äkilise iseloomuga. Lisaks on tuvastatud palju ühiseid jooni katastroofi ja kriisi vahel, nii et neid saab teatud piirini vaheldumisi kasutada. Mõistel hädaolukord ei ole kahe teisega nii palju ühiseid jooni ja sellel on mõned vastuolulised omadused. Samuti järeldavad autorid, et nii kriis kui ka hädaolukord tooks kaasa katastroofi, kui sündmust eirataks või juhtimine oleks ebapädev.

Hädaolukorra juhtimine (mida sageli nimetatakse ka kriisijuhtimiseks) hõlmab tervet hulka kriitilisi ettenägematuid olukordi. Hädaolukordadeks võivad olla nii ulatuslikud põlengud, looduskatastroofid, muud häired, mis võivad halvata ja traumeerida ühiskonda, näiteks pandeemiad, infrastruktuuri rikked, terroristi rünnakud ja massirahutused. Sellised ettenägematud juhtumid on küll väikese tõenäosusega, kuid väga suure mõjuga. Enne selliste sündmuste juhtumist tuleb tegeleda riskijuhtimise ja valmisoleku väljakutsetega. Sellised sündmused võivad proovile panna olemasolevaid reageerimise rutiine, ressursse ja võimekusi. (Boin & 't Hart, 2010, p. 357).



Avalikkusel on ootused, et kriisi ajal võtavad kriisijuhid vastutuse ja annavad selgeid juhiseid kriiside juhtimisel (Boin & 't Hart, 2003, p. 547). Kriisijuhtimine pole olnud kunagi lihtne. Kriisijuhtimist mõjutavad organisatsiooniline kaos, meedia surve, stress ja ebatäpne teave. Need on vaid mõned tegurid, mis muudavad kriisijuhtimise keeruliseks ja kriisijuhtidel on keeruline teha mõistlikke otsuseid. Muutused looduses ja tänapäevaste kriiside kompleksus teevad otsuste langetamise peaaegu võimatuks. Kindlasti ähvardavad meid jätkuvalt klassikalised kriisid nagu kataastroofid, tööstusõnnetused, vägivaldsed poliitilised konfliktid ja avalikud korratused. Kui sellised kriisid ilmnevad aga meie kaasaegsel maailmaareenil, siis need mõjutavad palju enamaid osapooli. (Boin & 't Hart, 2003, p. 545)

Kriisijuhtimine ei nõua mitte ainult standardset planeerimist, aga ka võimekust toime tulla ebakindluse ja muutustega, sest need on kriisiolukordade peamised võtmesõnad (Moynihan, 2008, p. 99). Võimekuse all mõistetakse ressursside ja varade olemasolu, mida asutused vajavad kriisiolukorras toimetulekuks ja taastumiseks (Davis et al. 2004). Kuid võimekuse põhiolemus ei ole ainult organisatsioonile kuuluvad ressursid, vaid ka suutlikkus neid kasutada, arendada ja kombineerida (Kusumasari, 2010, p. 778). Hädalukordade ajal töötamine on dünaamiline ja pidev protsess ning kirja pandud plaan on küll kasulik, kuid see ei kata sageli tundmatuid ja ootamatuid olukordi, mis võivad tekkida suurõnnetuste korral (Pedersen, et. Al., 2016).

Võimude tsentraliseerimine ja kriisiplaanides sageli ette nähtud täiendavad koordineerimiskihid ei pruugi tingimata parandada operatiivset reageerimisvõimet. Tõhus kriisiohjamine sõltub põhimõtetest ja protsessidest, mis tagavad paindlikkuse ja sujuvuse teabe liikumisel. Formaalsed struktuurid mängivad toetavat rolli. (Boin & 't Hart, 2010, pp. 358-359). Hea koostöövõrgustiku olemasolu võib muuta kriisiolukorra kergesti hallatavateks sündmuste seeriaks (Ngulube, 2011, p. 248).

Kriiside lahendamise juhtimisel tuleb teha vahet reageerimissüsteemi strateegilisel ja operatiivtasandil. Operatiivtasandil on esmareageerijad, kes on katastroofile kõige lähemal ja kasutavad oma professionaalseid teadmisi ohu kõrvaldamiseks, tagajärgede minimeerimiseks ja esmase abi osutamiseks. Strateegilisel tasandil tegutsevad poliitilis-administratiivsed juhid, kes kannavad poliitilist vastutust. Nende ülesandeks on suunata, teha võimalike pikaajaliste tagajärgedega otsuseid. Strateegiliste poliitiliste otsuste tegemine on enamasti mõjutatud ajasurve, ebakindlusest ja kollektiivse stressi tingimustest. Strateegiliselt tasandilt oodatakse ka juhised üldsusele ja

reageerimisvõrgustikus osalejatele. Ühtlasi oodatakse selgitusi selle kohta, mis on põhjused, eeldatavad tagajärjed ja parimad võimalikud tegevused kriisi lahendamisel. Mõlemad tasemed seisavad silmitsi üsna erinevate väljakutsetega. Strateegilisel tasandil seisavad isikud silmitsi ka segaste, vaidlusi tekitavate ning sageli kiiresti arenevate olukordade kindlaks määramisega, mis on sageli piiratud ja vastuolulise teabega. Neilt oodatakse ka veenvaid avalikke ülevaateid selle kohta, mis toimub ja miks toimub, mida saab teha, kuidas ja kes ning mille eest vastutab. Strateegiline tasand peab olema **koolitatud kriiside ja katastroofidega toimetulemiseks**. Nad peavad õppima kriisijuhtimise seaduspärasusi: esile kerkivad poliitilised ja organisatsioonilised probleemid, takerduvad infovood, keerulised dilemmad ja võimatud valikud, stressilõivud ja patuoinaste otsimise õppetunnid. Nad peavad õppima kasutama lihtsaid kontrollnimekirju, mis parandavad nende kriisitulemusi: tasakaalusta otsuse lühi- ja pikaajalised mõjud; veenduge, et kuulete vastakaid seisukohti; jätke operatiivsed otsused spetsialistide teha; pidage kinni poliitilistest otsustest, mis tuleb teha – ja tehke need; aidake kaasa tekkivale koordineerimisele, mitte suruge peale valmiskavandeid ning suhelge meediaga ennetavalt. (Boin & 't Hart, 2010, pp. 359-367)

Kokkuvõtvalt võib öelda, et kriisijuhtimine on kompleksne ja keeruline protsess, mida iseloomustab ebakindlus, teadmatus eesootava ees, dünaamilisus ja muutused. Tõhus kriisijuhtimine hõlmab endas valmisolekut ja plaanide olemas oolu, kuid ka paindlikkust ning suutlikkust muutustega toime tulla. Oluline on tagada väljaõpe, koolitused ja hea koostöövõrgustik, et toime tulla erinevate väljakutsetega ning piiratud ja vastuolulise teabega.

## **1.2. Rolliselgus ja seda toetavad tegurid**

Selles alapeatükis kirjeldatakse rolliselguse olemust, põhimõtteid ning rolliselguse kasulikkust töötajatele ning organisatsioonile. Lisaks tuuakse välja ja kirjeldatakse tegureid, mis toetavad rolliselguse tagamist.

Enesemuutuse oskused on töötajatele vajalik muutuvate keskkondadega kohanemiseks. Töötaja enesemuutuse võimeks ja kohanemise hõlbustamiseks peaksid organisatsioonid pakkuma töötajatele selgeid ja konkreetseid eesmärke. Sellised eesmärgid võimaldavad töötajatel aru saada, mida nad peavad oma tööprotsessides muutma. Kasuks tulevad hästi

määratletud ja mõõdetavad peamised tulemusnäitajad eesmärkidepõhises süsteemis. See toetab töötajaid konkreetsete ja selgete eesmärkide näol. (Matsuo, 2021, pp. 60-72)

Bauer (2010, p. 5) on oma uuringus välja toonud, et rolliselgus on teadmine sellest, kui hästi mõistab töötaja oma rolli ja ootuseid talle. Lisaks on Bauer (2013) välja toonud, et rolliselgus viitab sellele mida, millal, kus, kes ja kuidas keegi oma tööga toime tuleb. See mõjutab otseselt organisatsiooni tulemuslikkust. Kauppila (2014, pp. 737) on öelnud, et rolliselgus on vajalik selleks, et ennetada halbu töötulemusi ja teisi ebaselgete rolliootuste kahjulikke tagajärgi.

Hendersoni jt (2016, pp. 1728-1729) uuringu tulemused eristavad märkimisväärselt just rolliselguse tähtsust üksisikute jaoks, mis tõstavad rahulolu ja tulemuslikkust. On oluline, et meeskonnaliikmed teavad, mida ja kuidas nad tegema peavad. Kuigi rolliselgusel on suur mõju rahulolule ja tulemuslikkusele ei vähenda see suhtlusnormide olulisust, eriti seda, mis on seotud teabe jagamise ja inimestevahelise usaldusega. Suhtlusnormid, rolliselgus ja inimestevaheline usaldus on omavahel tugevalt seotud. Suhtlusnormid aitavad kehtestada ja säilitada rolliselgust ning inimestevahelist usaldust. Inimestevaheline usaldus meeskonnas omakorda, aitab säilitada rolliselgust. (Henderson, *et al.*, 2016, pp. 1728-1729)

Töötajate töötulemuste paranemine on maksimaalsel tasemel, kui rolliselgus ja töökindlus on samaaegselt kõrged. Samas kui töötajate töötulemused halvenevad, siis on rolliselgus madal, kuid töökindlus on endiselt kõrge. Huvitav on ka asjaolu, et töökindlusel ei ole kiiret ja selget mõju igapäeva tööle, vastupidiselt rolliselgusele. (Fried *et al.*, 2003, pp. 800-801) Kui ülesanded või asjaolud, mille alusel ülesandeid täidetakse, on ebaselged, siis võivad ilmned lahkevused tõhususe ja toimivuse vahel (Bray & Brawley, 2002, p. 249).

Curnin jt (2015, pp. 29-34) toovad oma uuringu tulemuste põhjal välja, et rolliselgus on oluline tegur töötamiseks strateegilise tasandi hädaolukorra operatsioonide keskuses. Uuringus osalejad, kelleks olid hädaabiteenistuste töötajad ja elutähtsate teenuste osutajad täpsustasid, et rolliselgus aitab kaasa strateegilises valdkonnas töötavate ametnike edukale tööle erakorraliste operatsioonide keskuses. Seevastu tunnistasid elutähtsate teenuste osutajad, et teadmiste puudujääk või teadmatus nende rollist teiste töötajate poolt on piiranguks strateegilise taseme hädaolukorra operatsioonide keskuses töötades. Kõik uuringus osalejad eeldasid, et rolliselgus on hädavajalik strateegilise tasandi hädaolukorra operatsioonide keskuses töötades, kuid on ebaselge, kes on rolliselguse eest vastutav.

Pedersen ja teised (2016) on välja toonud, et väljaõpe mõjutab suure tõenäosusega paremat arusaamist ülesannetest ja rollidest, mis võib kaasa tuua väiksema psühholoogilise stressi operatsiooni ajal ja pärast seda. Väljaõpe, arusaam ülesannetest ja rollidest aitab toime tulla ka tulevaste kriiside ohjamisega. Oma uuringus on nad välja toonud ka kaks võtmesõna, mis on seotud parema rolliselguse tagamisega: valmisolek ja kontrolli tajumine ning päästetööde edukus. Rolliselguse tagamiseks on oluline ettevalmistus. Ettevalmistus tugevdab plaanipärast olukorras toimetulekut ning igapäevane treening ja praktika annavad võimaluse arendada oskusi, et olla antud rollis enesekindlam. Valmisolek tagab rolliselguse ja see tuleb päästetöötajate koolitusprogrammides prioriteediks seada.

Brannick jt (2007, pp. 185-187) on öelnud, et ametijuhend on instrument, mida kasutavad inimesed, kes ei tea täpselt, kuidas oma tööd teha. Selleks, et panna töötajad oma tööd hästi tegema, peab olema töötajal selge ja konkreetne ametijuhend. Seetõttu teevad paljud organisatsioonid selle nimel kõvasti tööd, et nende ametijuhendid oleksid tõhusad ja toetaksid organisatsiooni eesmärkide saavutamist. Kiiresti muutuvmas maailmas on palju muutuseid töökeskkonna ja tehnoloogia olemuses ja seetõttu tuleks ka ametijuhendeid kohandada vastavalt. Raju & Banerjee (2017, pp. 8-10) on öelnud, et ebaselge ametijuhend toob kaasa töötajate poolt kehva soorituse, mis omakorda tähendab, et organisatsioon seisab silmitsi tulemuslikkuse väljakutsetega ja töötajate rahulolematusega. On oluline välja töötada selged ametijuhendid igale töötajale, et vältida kehva tööalast sooritust.

Brannick jt (2007, p. 187) on välja toonud, et ametijuhendil ei ole üldtunnustatud sisu ega vormingut, kuid nende kogemuse põhjal sisaldab enamik töökirjeldusi järgmisi osi või jaotisi:

1. Identifikaatorid (ametinimetused ja muu klassifitseeriv teave).
2. Kokkuvõte (ametikohta eesmärk).
3. Kohustused ja tööülesanded (mida, miks, kuidas).
4. Muu teave, näiteks vastutus; teadmised, sealhulgas hariduskogemus või miinimum nõuded; muu info nagu ohtlikud töötingimused või vahelduv vahetustega töö.

Kriisirollides on inimesed justkui uuel töökohal. Muus osas on inimestele organisatsioon, kolleegid, tavapärane töökorraldus ja selle protseduurid tuttavad, kuid puudub teadlikkus oma ülesannetest kriisirolli osas. Seetõttu on oluline rolliselguse tagamine. Seega oleks tegu justkui uue töökohaga. Shufutinsky ja Cox (2019, p. 13) on oma uurimustöös välja toonud, et töötajale tuleb uuel positsioonil tagada tööst arusaamine, rolliselgus, detailne ja

selgelt defineeritud töökirjeldus ja positsiooni-spetsiifiline informatsioon kohe uuele töökohale saabumisel.

Voolaid (2021, lk 29-53) on oma magistritöös uurinud uute töötajate sisseelamise raamistiku loomist. Magistritöös on ta soovitanud sisseelamise soodustamiseks võtta kasutusele kontrollnimekirjad (*checklist*). Kontrollnimekiri on dokument, mis on hea allikas uutele ja ka olemasolevatele töötajatele, mille abil saab kontrollida, kas kõik ettenähtud tegevused on tehtud ning aitab jälgida ka nende õigeaegset täitmist. Kontrollnimekiri annab võimaluse paremini jälgida olulisi ülesandeid ja nende täitmist. Nimekirjades on esitatud paari lausega tegevuse sisu ning välja toodud ka viited tegevuse täitmiseks vajalikele allikatele (nt siseveeb).

Lähtudes eeltoodule võib tõdeda, et rolliselgusel on oluline mõju töötaja rahulolule ja töö tulemuslikkusele. Rolliselgust aitavad tagada selged eesmärgid, ettevalmistus, väljaõpe, praktika ja koolitused. Samuti ka selged ametijuhendid ja kontrollnimekirjad, kus on väljatoodud detailsed ja selgelt defineeritud ülesanded. Lisaks rolliselgusele on olulise tähtsusega tagada töötajatele ka inimestevaheline usaldus ja suhtlusnormid.

### **1.3. Rollid kriisistaabis**

Kriise iseloomustab piiratud aeg, kõrge poliitiline silmapaistvus, ebakindlus ja ebaselgus. Laiaulatuslikud kriisid koormavad organisatsioone ja on suur nõudlus kriisile reageerivate asutuste vastu (Boin & 't Hart, 2003, p. 545). Need tingimused muudavad õppimise keeruliseks ja kriiside korral ei kehti organisatsiooni õppimise standardprotseduurid (Moynihan, 2005, p. 3).

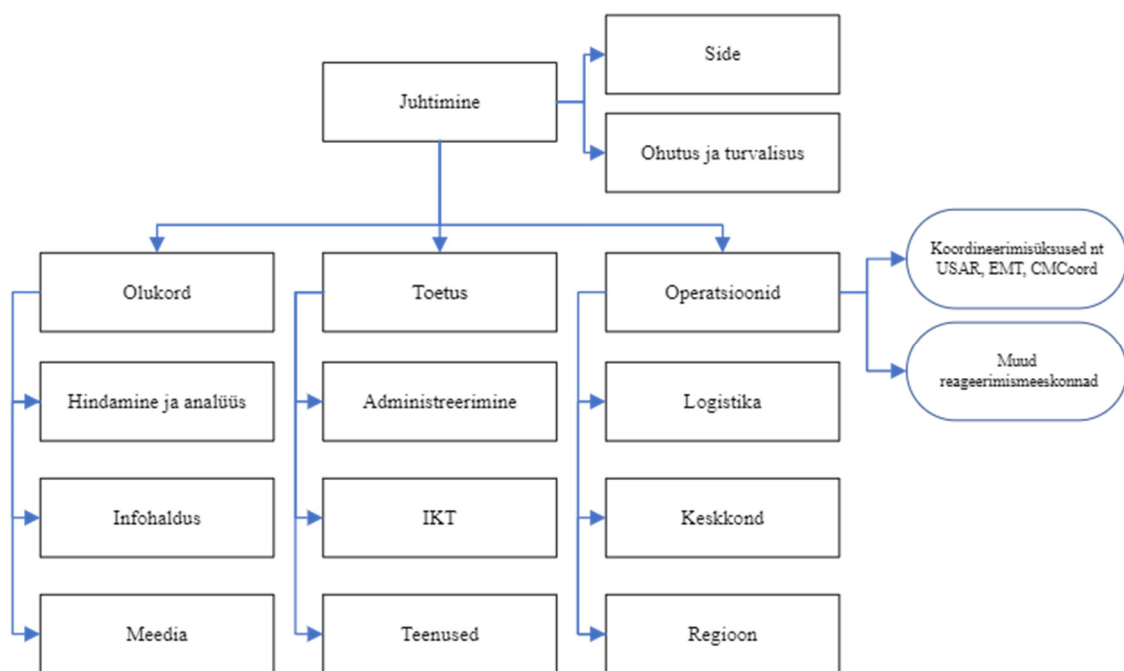
Juhtimiskeskuses tegutsevad inimesed, kelle ülesandeks on juhtida ja ära hoida kriise, hädaolukordades. Nende vastutus hõlmab erinevate ohu- või ohuallikatega tegelemist ja edasiste kahjude vältimist. (Kaye, 2021, 386)

Perry (2003, pp. 345-348) on öelnud, et juhised protsesside planeerimiseks on kõige elementaarsemad õppetunnid, moodustades valmisolekut võimaldava intellektuaalse ja praktilise struktuuri. Hädaolukorrad ei oota kuni meil on loodud plaanid hädaolukordade lahendamiseks. Tõsi on ka see, et hädaolukordade lahendamise plaanidel ja valmisoleku loomisel võib puududa praktiline kasulikkus. See-eest loob planeerimine mõistliku haavatavuse, mille korral on võimalik tagada toimepidevus ja reageerimisvõimekus

hädaolukordade lahendamisel. Kuid samas võib teadmatus asjakohastest planeerimis põhimõtetest olla sama ohtlik. Selle tagajärjeks võib olla ebatäpne teadmine ohust, vajalike kaitsevahendite puudumine või suutmatus eraldada ressursse hädaolukorraks valmisolekuks ja reageerimiseks.

Keerulistes hädaolukordades ja loodusõnnetustes on peamiseks koordineerimiselementideks info jagamine, ülesannete jagamine ja planeerimine, kuigi põhielementide ulatus ja tehnika võib olenevalt kontekstist muutuda. (OCHA, 2017)

On-Site Operations Coordination Centre (OSOCC) on kiire reageerimise tööriist, mis pakub platvormi rahvusvahelise reageerimistegevuse koordineerimiseks hädaolukorras. See on nii meetodika kui ka füüsiline asukoht kohapealseks hädaolukorra reageerimise koordineerimiseks. OSOCC on loodud töötama hädaolukorrast mõjutatud piirkonna valitsuse toetamiseks ning see on OCHA-le vahend oma koordineerimis- ja teavitamisvõimete juhtimiseks hädaolukordadele reageerimisel. OSOCC-i üks peamistest eesmärkidest on pakkuda vahendeid kohapealse koostöö, koordineerimise ja infohalduse hõlbustamiseks rahvusvaheliste reageerijate ja mõjutatud riigi valitsuse vahel, juhul kui mõjutatud riigis alternatiivne koordineerimissüsteem puudub. (OCHA, 2017)

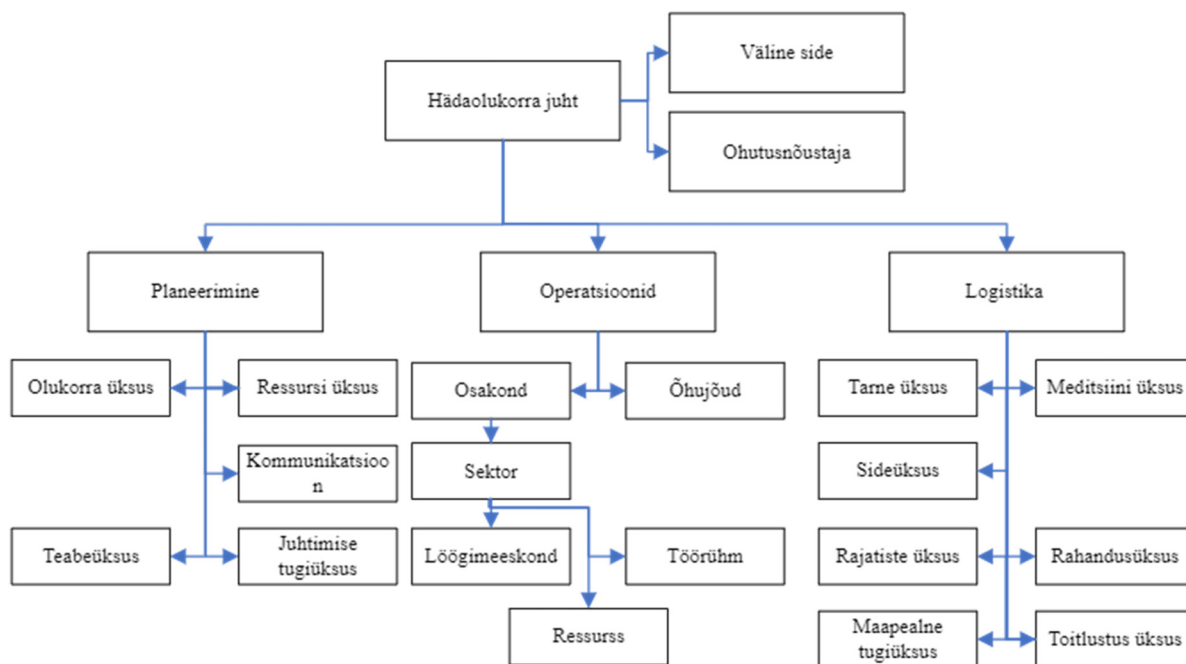


Joonis 1. OSOCC struktuur. (OCHA, 2018, autori koostatud)

Näiteks Austraalias jaguneb üldjuhul katastroofide koordineerimise struktuur tavaliselt föderaalseks, osariigi, regiooni ja kohalikuks tasandiks. Suurem osa hädaolukorra info koordineerimisest töödeldakse regiooni tasandil (kuigi see sõltub teatud määral intsidendi

ulatusest) ning paljud olulised strateegilised ja taktikalised otsused tehakse sellel tasandil. Regiooni tasandi koordineerimine kujutab endast olulisi väljakutseid, kuna see esindab paljusid erinevaid huvirühmi ja asutusi, mis nõuavad koordineerimist. (Iannella & Henricksen, 2007, p. 2-3)

Australian Inter-service Incident Management System (AIIMS) hõlbustab organisatsioonidevahelist koostööd, kirjeldades intsidentidele reageerimise ühiseid kontseptsioone ja protsesse. Joonisel 3 on kujutatud AIIMS-i struktuuri, mis kajastab juhtimise hierarhiaid. Need koosnevad üksustest, nagu seksioonid ja üksused, millel on üldjoontes kirjeldatud funktsioonid ja kohustused. AIIMS-i struktuur on kavandatud vastavalt intsidendi suurusele. Väga väikese intsidendi korral võib üks inimene täita nii intsidendi juhtija rolli kui ka ühtlasi planeerimise, operatsioonide ja logistika ülesandeid. Keskmise suurusega intsident võib aga nõuda inimest kõigis neljas rollis, samas võib suur intsident nõuda kümneid inimesi, kes täidavad joonisel 3 näidatud erinevaid juhtimisfunktsioone. (Iannella & Hendricksen, 2007, p. 2)

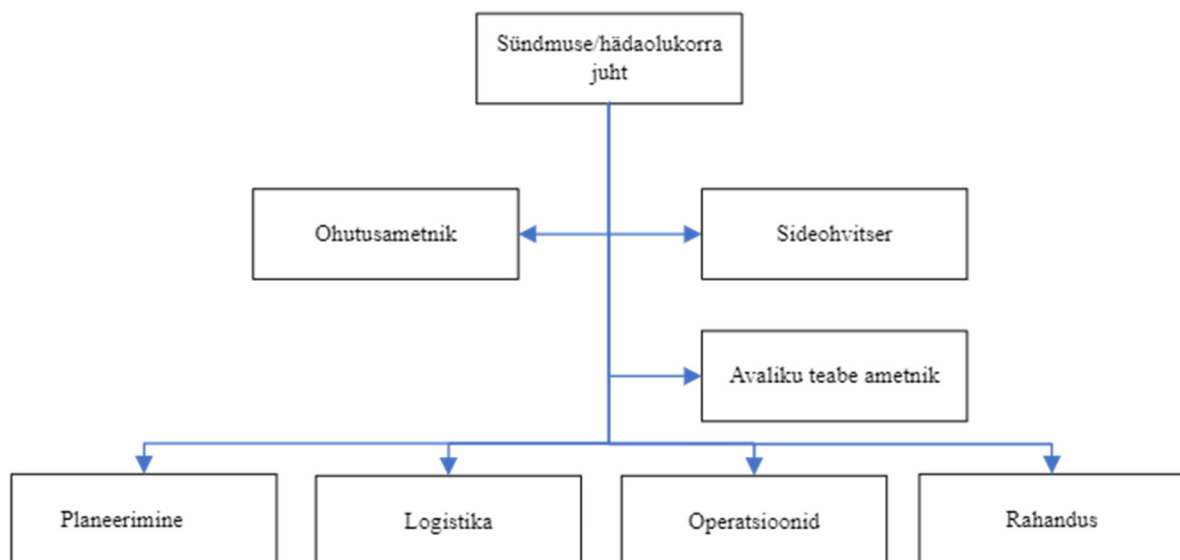


Joonis 2. AIIMS struktuur (Iannella & Henricksen, 2007, p. 2-3, autori koostatud)

Joonisel 2 väljatoodud planeerimise üksus vastutab olukorrateabe haldamise ja olukorra hindamise ning intsidendi kontrollimise strateegiate ettevalmistamise ja levitamise eest. Operatsioonide osakond rakendab strateegiaid, luues asjakohased tegevusstruktuurid ja eraldades ressursse kohapeal olevatele töötajatele, samas kui logistikaosakond aitab hankida ja korras hoida vajalikke ressursse ja teenuseid. Haldusosa erineb kolmest

esimesest jaotisest selle poolest, et see ei ole AIIMS-i struktuuri põhiosa, vaid pakub pigem täiendavat tuge katastroofi koordineerimiskeskuse haldusülesannete täitmiseks, näiteks kõigi tegevuste dokumenteerimiseks keskses tegevuste logis. (Iannella & Henricksen, 2007, p. 2-3)

USA-s on loodud Incident Command System (ICS), mis on loodud kriiside lahendamiseks. ICS-i võib määratleda kui protseduuride, side, hoonete, seadmete, personali ja ressursihalduse plaani, mis toimivad ühes organisatsioonilises struktuuris, et hädaolukordadele võimalikult optimaalselt reageerida. ICS-i tõhususe ja tulemuslikkuse maksimeerimiseks on loodud ICS struktuur (Joonis 3). Sarnaselt Austraaliale on võimalik on sellist juhtimisstruktuuri rakendada nii väikesemahuliste intsidentide korral kui ka hädaolukordade juhtimisel. Samuti võib väiksemate intsidentide korral kõiki komponente hallata üks isik, kuid suuremahuliste sündmuste korral rakendatakse kõik komponendid eraldi. Iga ICS-i struktuuris oleva sektsiooni saab vajaduse korral jagada väiksemateks funktsioonideks. ICS jagab hädaolukorra juhtimise missiooni viide kategooriasse (nagu näidatud joonisel 3). Igasse kategooriasse määratakse allüksuse ülem ja seejärel saab jagada ülesanded allüksustes vajalike funktsioonide täitmiseks. Selline disain annab mõistliku ja loogilise raamistiku, mis võimaldab hädaolukorrajuhritel vajaduse korral reageerimistegevust laiendada. Järelikult ICS-i struktuur annab hädaolukorra juhtidele võimaluse, määrata ülesandeid ja ametikohti oma töötajatele. (Pichtel, 2011, p. 321-324)

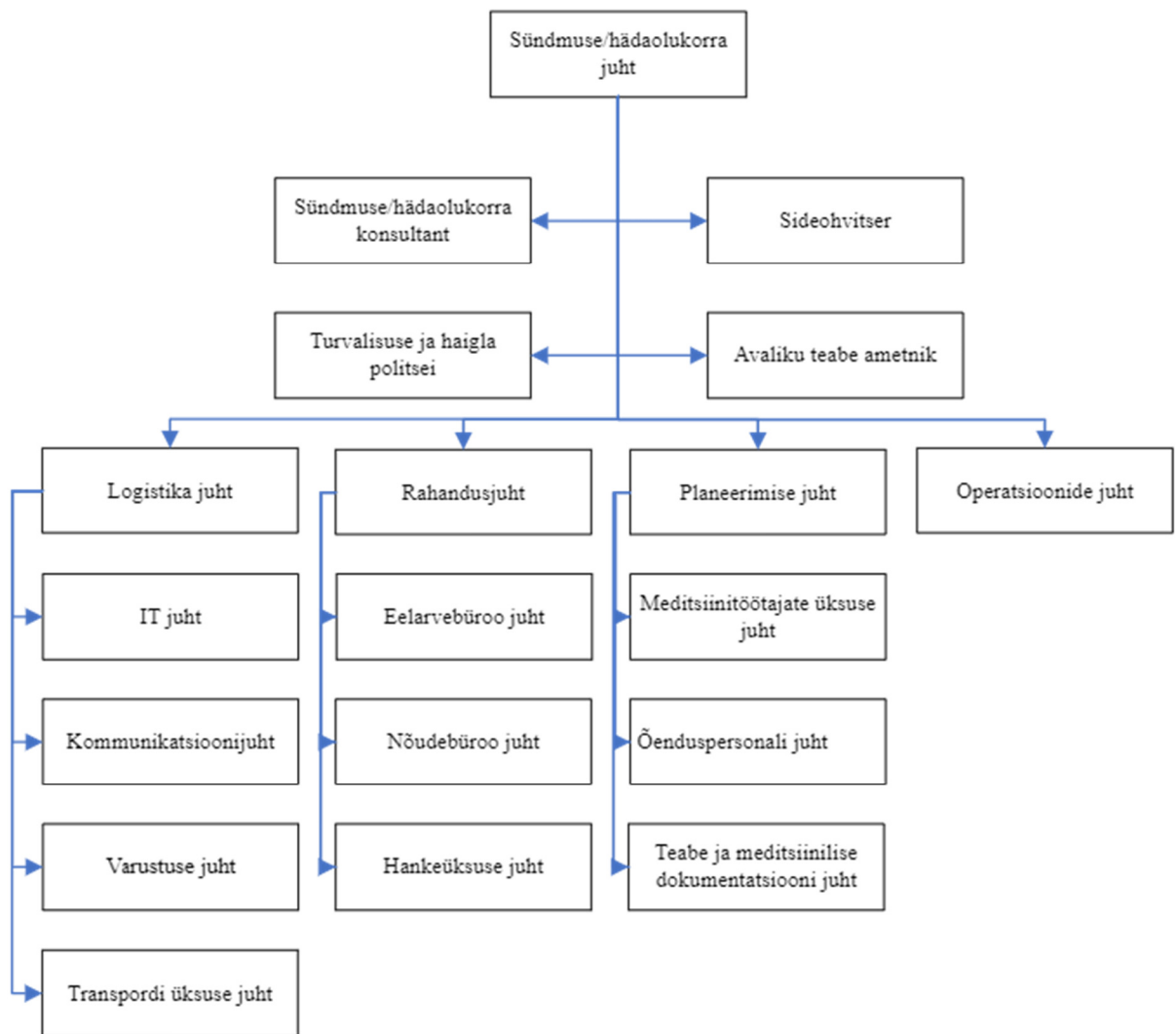


Joonis 3. ICS struktuur (Pichtel, 2011, p. 322, autori koostatud)

Sarnaselt on USA-s ülesehitatud ka haigla intsidentide juhtimissüsteem (HICS), mis on intsidentide juhtimissüsteemi (ICS) põhimõtetele põhinev haiglatele omane

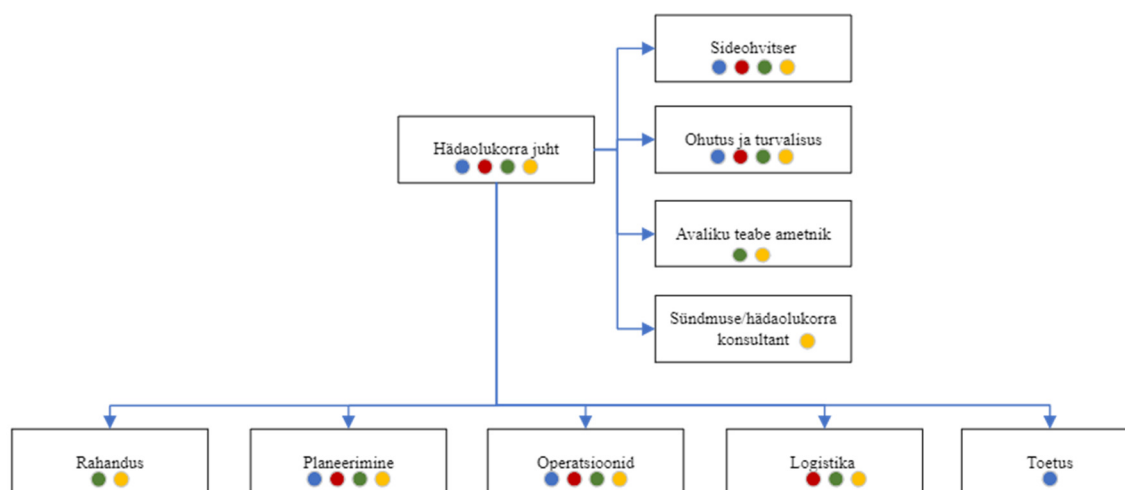


juhtimissüsteem. Juhtimissüsteem mängib üliolulist rolli tõhusal ja õigeaegsel reageerimisel katastroofidele, massiliste ohvritega õnnetustele ja rahvatervisega seotud hädaolukordade ajal. Haiglad on viimasel ajal kasutanud intsidentide koordineerimiseks kasutanud kohandatud HICS-i struktuuri. Planeerimine on hädaolukordadeks valmisoleku seisukohalt ülioluline. Planeerimine on hädavajalik määratletud eesmärkide saavutamiseks strateegiliste lähenemisviiside väljatöötamisel. Süsteem peaks olema paindlik: see peaks käsitlema erineva ulatusega intsidente. Oluline on ka läbi viia harjutusi, et tagada kriitiliste olukordadega toimetulemine erinevate stsenaariumite korral. Planeerimine vastutab tegevuskavade väljatöötamise eest kriisiga toimetulekuks ja ka erinevate meeskondade ja üksuste ettevalmistamiseks tervishoiu hädaolukorra lahendamiseks. Planeerimise meeskond jälgib ka kriisiga seotud olulisi infotunde, statistikat ja tulevikuplaane. (Kaye, 2021, p. 378-379)



Joonis 4. Haigla hädaolukorra juhtimise struktuur HICS. (Kaye, 2021, p. 382, autori koostatud)

Vaadeldes töös välja toodud nelja hädaolukordade juhtimise struktuuri ühel joonisel (joonis 5) saab välja tuua, et kõigi nelja struktuuri ühisosad on hädaolukorra juht, sideohvitser, ohutus ja turvalisus, planeerimine ning operatsioonid.



Joonis 5. Nelja hädaolukordade juhtimise struktuuri ühisosad (autori koostatud).

- OSOCC struktuur (OCHA, 2018)
- AIIMS struktuur (Iannella & Henricksen, 2007, p. 2-3)
- ICS struktuur (Pichtel, 2011, p. 322)
- HICS struktuur (Kaye, 2021, p. 382)

OSOCC-i olukorra/planeerimise funktsioon vastutab hädaolukorra teabe kogumise, haldamise ja suhtlemise eest, et pakkuda ajakohastatud olukorra analüüsi ja hinnangut. Analüüsi kasutatakse, et edastada otsuseid reageerijatele, kõrgematele ametnikele, rahastajatele ja läbi massimeedia ka avalikkusele. Operatsioonide grupis on kolm allüksust: hindamine ja analüüs, infohaldus ja meedia. (OCHA, 2018)

OSOCC-i operatsioonide funktsioon vastutab reageerimismeeskondade ja muude ressursside tegevuste koordineerimise eest, mis on seotud mõjutatud elanikkonnale abi osutamisega. See funktsioon koosneb erinevatest koordineerimisrakkudest, millest igaüks on keskendunud konkreetsele ülesandele. Üheskoos reageerivad need rakud operatiivsete koordineerimisfunktsioonide täitmiseks kiiresti valdkondades nagu pääste, kiirabi,

keskkonnamõjude leevendamine inimeste ja kaupade liikumine ning sõjaväe/relvastatud osalejate koordineerimine. (OCHA, 2018)

ICS-is väikestele sündmustele reageerimisel vastutab hädaolukorra juht kogu vajaliku planeerimise eest, kui intsident on aga ulatuslik, moodustab hädaolukorra juht planeerimisosakonna. Selle osakonna funktsioonid hõlmavad teabe kogumist, hindamist ja levitamist intsidendi arengu ja ressurside kohta. Muude kohustuste hulka võib kuuluda ka juhtumi tegevuskava koostamine, mis määratleb reageerimistegevused ja ressursikasutuse kindla ajavahemiku jooksul. Operatsioonide osakond vastutab tegevuskavas kirjeldatud reageerimistegevuste läbiviimise eest. Reageerimistegevused hõlmavad tulekahju kustutamist, ohvrite vabastamist, ohtlike ainete tuvastamist, sündmuskoha stabiliseerimist jne. Operatsioonide osakonna juht koordineerib operatsioonide tegevust ning tal on esmane vastutus tegevuskava vastuvõtmise ja rakendamise eest. Operatsioonide osakonna juht määrab vajalikud ressursid ja organisatsioonilise struktuuri. (Pichtel, 2011, p. 326)

Eestis on Vabariigi Valitsus kinnitanud määruse „Hädaolukorra lahendamise juhtimise, lahendamisel osalevate asutuste ja isikute koostöö, avalikkuse teavitamise ja asutustevahelise teabevahetuse ning ulatuslikuks evakuatsiooniks valmistumise ja selle läbiviimise nõuded ja kord“, mille §-is 6 on välja toodud, et staabi juht otsustab staabi tööjaotuse ning eesmärgi täitmiseks moodustab vajadusel staabigrupid ning määrab ka staabigruppide juhid. Staabigrupid staabis: operatsioonide grupp, planeerimisgrupp, kommunikatsioonigrupp ning toetusgrupp. Oluline on ka välja tuua, et staabi juht võib ka olenevalt hädaolukorra lahendamise iseloomust muuta staabigruppide töökorraldust ning määrata ka staabi juhi asetäitja. (Vabariigi Valitsus, 2017)

Järgnev tekst on tööst eemaldatud AvTS § 35 lg 1 p 3<sup>1</sup>, p 9 alusel (vt täies mahus tööd).

Kokkuvõtvalt võib öelda, et kriiside juhtimiseks on olemas maailma eripaigus erinevaid struktuure.

Järgnev tekst on tööst eemaldatud AvTS § 35 lg 1 p 3<sup>1</sup>, p 9 alusel (vt täies mahus tööd).

## **2. PÄÄSTEAMETI STAABI ROLLID KRIISIOLOKORRA JUHTIMISEL**

### **2.1. Uurimismetoodika, protsess ja valim**

Lõputöö eesmärgist ning püstitatud uurimisülesannetest tulenevalt on tegemist kvalitatiivse empiirilise uuringuga. Kvalitatiivne uuring on enamasti keskendunud konkreetsetele isikutele, sündmustele ja kontekstidele (Gerring, 2017 p. 18). Kvalitatiivse uurimise lähtekohaks on tegeliku elu kirjeldamine ja antud lõputöös on selleks kriisirollide kujunemise ja rolliselguse tagamise kirjeldus (Hirsjärvi, et al., 2005, lk 152-155). Lõputöö eesmärgi täitmiseks ja uurimisküsimustele vastamiseks on **andmekogumismeetodina** kasutatud poolstruktureeritud fookusgruupiintervjuusid. Uuringu käigus viis autor läbi fookusgruupiintervjuud, mille abil selgitatakse välja, millised on Päästeameti ootused kriisirollidele, kuidas peaksid staabi liikmete rollid kriisiolukorras olema jaotatud ja kuidas staabiliikmeid ette valmistada. Fookusgruppide eeliseks on see, et neilt on võimalik saada suur hulk erinevaid ideid ja kogemusi, mis inimestel teatud teemade suhtes on, kuid samas on võimalik saada ka üksikisikute vaatenurkade erinevusi (Rabiee, 2004, p. 656). Hirsjärvi jt (2005, lk 192) on öelnud, et intervjuude kasutamine on põhjendatud, kui on oluline, et intervjuueeritaval oleks võimalus ennast väljendada võimalikult vabalt, uurimuse teema kohta on oodata palju erinevaid vastuseid, soovitakse saada põhjalikku teavet ja soovitakse antud vastuseid täpsustada. Arvestades uurimissubjektide arvamusi ja kogemusi on võimalik saada üldine ülevaade rollide jaotusest staabigrupis ning nende nägemus rolliselgusest.

Intervjuude läbi viimiseks on kasutatud eesmärgistatud valimit, kus valitakse intervjuueeritavad kindlatel alustel, vastavalt uuringu eesmärgile. (Teddlie & Yu, 2007 p. 80). Lõputöö eesmärgi täitmiseks on oluline, et intervjuueeritavad oleks varasema staabitöö kogemusega Päästeameti töötajad ning Päästeameti töötajad, kes kuuluvad Päästeameti riikliku staabi reservliikmete hulka, kuid kellel puudub staabitöö kogemus. Polkinghorne (1989 ref Howell 2007, p. 61) soovitab intervjuueerida 5–25 inimest, kes kõik on uuritavat nähtust kogunud. Antud juhul intervjuueeriti fookusgruupiintervjuude käigus kokku 28

inimest, 4-7 inimest grupis. Kolme esimese intervjuu valimisse kuuluvad Päästeameti töötajad, kellel on varasem staabitöö kogemus, et saada ülevaade Päästeameti ootustest, staabigruppide eesmärkidest ning eesmärkide täitmisest läbi rollijaotuse ja rolliselguse tagamise võimalustest. Kahes viimases intervjuus intervjueriti ka staabiliikmeid, kellel puudub või on vähene staabitöö kogemus, et kontrollida koostatud rollikaardi põhja arusaadavust ja välja selgitada Päästeameti staabi reservliikmete valmisolek ja teadmised staabitööst ning ootused rollikaardile. Kõik intervjuud viidi läbi Päästeameti Raua 2 hoone ruumides ning Skype for Business vahendusel. Kõikide intervjuude moderaator oli lõputöö autor.

**Andmeanalüüsimeetodina** rakendatakse kvalitatiivset sisuanalüüsi (Laherand, 2008, lk 294). Enamasti püütakse kvalitatiivse sisuanalüüsi raames saada ülevaade uuritavast tekstist kui tervikust, näha teksti terviklikku mustrit või struktuuri (Kalmus, 2015). Intervjuude transkribeerimise strateegiana on uurimustöös kasutatud indekseerivat transkribeerimist (Gibson & Brown, 2009, p. 114). Töö autor pani intervjuus antud info kirja lühikokkuvõtetenä ja ajamärkega, kus asub audiofaili ajajoonel olev info. Transkribeerimisel ei olnud võimalik kasutada vabavalalisi transkribeerimise programme, kuna intervjuudes saadud teave sisaldab suurel määral avaliku teabe seaduse alusel asutusesiseseks kasutamiseks mõeldud teavet.

Uuringus on keskendutud Päästeameti riikliku staabi juhtgrupi (staabi juht ja asetäitja, staabigruppide juhid), planeerimisgrupi (PLG) ja operatsioonide grupi (OPG) liikmete rollidele. Mainitud staabigrupid on valitud uuringu läbiviimiseks seetõttu, kuna nendel staabigruppidel on kõige ebastandardsemate ja ebamääraste piiridega funktsioonid ja kattes kõiki gruppe oleks valim lõputöö jaoks liiga mahukaks. Nende staabigruppide funktsioonid ei sisalda ametijuhendipõhiseid tööülesandeid, mida tagavad Päästeameti teenistujad igapäevaselt. Näiteks võib tuua toetusgrupi (TOEG) ja kommunikatsioonigrupi (KOMG), mille funktsioonid on väga sarnased Päästeameti tavapärase struktuuri tugivaldkondade osakondade (rahandusosakond, haldusosakond, kommunikatsiooni osakond, personali ja asjaajamise osakond) igapäevaste ülesannete ja eesmärkidega. Juhtgrupi liikmed kuuluvad valimisse, kuna juhtimistasand mõjutab väga olulisel määral kogu staabi tööd. Juhid kontrollivad, korraldavad ja juhivad staabi tegevust, et saavutada seatud eesmärged.

Uurigu raames viis autor läbi 5 fookusgruupiintervjuud (tabel 1). Kõikidele intervjuus osalejatele saadeti kalendrikutse. Kutsega koos saadeti ette ka fookusgruupiintervjuul esitatavad küsimused (lisad 1-4), et intervjueritavatel oleks võimalik end intervjuuks

eelhäälestada. Uuringu intervjuud on jaotatud kaheks osaks, esimeses osas viis lõputöö autor läbi kolm intervjuud staabitöö kogemusega teenistujatega (F1, F2, F3) ning seejärel formuleeris rollikaardi põhja vastavalt intervjuu tulemustele. Teises osas viidi läbi kaks intervjuud (F4, F5) intervjuud Päästeameti staabi reservliikmetega, kellel puudub või on vähene staabitöökogemus. Intervjuudes uuriti staabitöö kogemusega teenistujatelt nende teadmisi oma kriisiroolist, ootusi rolliselguse loomisel ning kontrolliti uuringu esimeses osas loodud rollikaardi põhja arusaadavust ja eesmärgipärasust.

Tabel 1. Fookusgruupiintervjuu kirjeldus (autori koostatud)

| Fookusgrupi kood | Intervjueeritava kood | Intervjueeritava roll staabis | Intervjuu läbiviimise viis ja koht | Intervjuu läbiviimise aeg | Intervjuu kestus |
|------------------|-----------------------|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------|------------------|
| F1               | I1                    | Staabijuht                    | Raua 2 ja Skype                    | 17.01.2023<br>14:00:00    | 00:48:55         |
|                  | I2                    | Staabijuht                    |                                    |                           |                  |
|                  | I3                    | Staabijuht                    |                                    |                           |                  |
|                  | I4                    | Staabijuht                    |                                    |                           |                  |
| F2               | I5                    | PLG liige                     | Raua 2 ja Skype                    | 27.04.2023<br>15:30:00    | 01:40:51         |
|                  | I6                    | PLG liige                     |                                    |                           |                  |
|                  | I7                    | PLG liige                     |                                    |                           |                  |
|                  | I8                    | PLG liige                     |                                    |                           |                  |
|                  | I9                    | PLG liige                     |                                    |                           |                  |
|                  | I10                   | PLG liige                     |                                    |                           |                  |
| F3               | I11                   | PLG liige                     | Raua 2                             | 28.04.2023<br>15:30:00    | 01:28:23         |
|                  | I12                   | OPG liige                     |                                    |                           |                  |
|                  | I13                   | OPG liige                     |                                    |                           |                  |
|                  | I14                   | OPG liige                     |                                    |                           |                  |
|                  | I15                   | OPG liige                     |                                    |                           |                  |
| F4               | I16                   | OPG liige                     | Raua 2 ja Skype                    | 06.04.2023<br>10:00:00    | 0:49:11          |
|                  | I17                   | PLG reservliige               |                                    |                           |                  |
|                  | I18                   | PLG reservliige               |                                    |                           |                  |
|                  | I19                   | PLG reservliige               |                                    |                           |                  |
|                  | I20                   | PLG reservliige               |                                    |                           |                  |
|                  | I21                   | PLG reservliige               |                                    |                           |                  |
|                  | I22                   | PLG reservliige               |                                    |                           |                  |
| F5               | I23                   | PLG reservliige               | Raua 2 ja Skype                    | 06.04.2023<br>13:30:00    | 00:56:54         |
|                  | I24                   | OPG reservliige               |                                    |                           |                  |
|                  | I25                   | OPG reservliige               |                                    |                           |                  |
|                  | I26                   | OPG reservliige               |                                    |                           |                  |
|                  | I27                   | OPG reservliige               |                                    |                           |                  |
| F5               | I28                   | OPG reservliige               | Raua 2 ja Skype                    | 06.04.2023<br>13:30:00    | 00:56:54         |
|                  | I29                   | OPG reservliige               |                                    |                           |                  |

Fookusgruupiintervjuu F1 kutse saadeti kuuele inimesele, kellest intervjuul osales neli, neist kaks kohapeal ja kaks üle veebi Skype For Business vahendusel. F1 intervjuus olid intervjueritavateks Päästeameti riikliku/strateegilise staabi juhid. F1 intervjueritavateks olid valitud staabijuhid seetõttu, et neil on varasem staabi juhtimise kogemus kriisiolukorras. Neil on ülevaade staabi toimimisest, eesmärkidest ning staabi juhtimisest. Vastavalt Päästeameti riikliku staabistruktuurile (lisa 5) on staabijuhtide otsealluvuses staabigruppide juhid, mistõttu on intervjuus F1 uuritud nii staabijuhtide kui ka staabigrupi juhtide funktsioonide ning rollisalguse tagamise kohta.

Fookusgruupiintervjuu F2 kutse saadeti seitsmele inimesele. Kõik kutse saanud osalesid intervjuul, kellest kuus intervjueritavat osales kohapeal ja üks üle veebi Skype For Business vahendusel. F2 intervjuus olid intervjueritavateks staabitöö kogemusega PLG liikmed. Fookusgruupiintervjuu F3 kutse saadeti kuuele inimesele, kellest osales 5 inimest. Kõik intervjueritavad osalesid kohapeal. F3 intervjuus olid intervjueritavateks staabitöö kogemusega OPG liikmed. F2 ja F3 intervjueritavad olid samuti valitud varasema staabitöö kogemuse tõttu.

Fookusgruupiintervjuu F4 kutse saadeti seitsmele inimesele, kõik kutse saanud osalesid intervjuul, kellest viis intervjueritavat osales kohapeal ja kaks üle veebi Skype For Business vahendusel. Fookusgruupiintervjuu F5 kutse saadeti kuuele inimesele, kellest osales viis intervjueritavat, neist omakorda neli kohapeal ja üks üle veebi Skype For Business vahendusel. F4 ja F5 intervjuul Päästeameti staabitöö kogemusega või vähese kogemusega teenistujad.

Kõik fookusgruupiintervjuud salvestati Skype For Business abil ning tagavarana variandina ka diktofoni abil. Topelt lindistus osutus vajalikuks, kuna intervjuu F3 lindistamisel katkes teadmata põhjustel lindistuse heli.

Uuring on jagatud kolme etappi (tabel 2). Uuringu esimeses etapis kogus autor infot Päästeameti üleriigilise staabitöö ja kasutusel oleva rollijaotuse kohta. Teise etapina tegeles autor andmete analüüsiga ja kolmanda etapina esitas tulemused.

Tabel 2. Uuringu etapid (autori koostatud)

|  |
|--|
| <b>Andmete kogumine</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Andmete kogumine ja F1, F2, F3 küsimuste vormistamine</li> <li>• Eesmärgistatud valimi moodustamine</li> <li>• Intervjuude F1, F2, F3 läbiviimine</li> <li>• Intervjuude transkribeerimine</li> <li>• Rollikaardi põhja formuleerimine vastavalt intervjuu tulemustele</li> <li>• F4, F5 küsimuste vormistamine</li> <li>• Eesmärgistatud valimi moodustamine</li> <li>• Intervjuude F4, F5 läbiviimine</li> <li>• Intervjuude transkribeerimine</li> </ul> |
| <b>Andmete analüüs</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kategooriate ja koodide loomine</li> <li>• Intervjuude kodeerimine</li> <li>• Intervjuude tulemuste analüüs</li> </ul>  |
| <b>Tulemuste esitamine</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tulemuste kirjeldamine</li> <li>• Ettepanekute tegemine</li> </ul>  |

## 2.2. Uuringu tulemused ja analüüs

Antud peatükis annab autor ülevaate uuringu tulemustest, mis on kogutud fookusgruupiintervjuude käigus. Uuringu tulemused esitatakse vastavalt loodud kategooriatele ja koodidele, mis aiatavad liigitada töö teemade järgi. Uuringu käigus loodi 6 kategooriat, mille alla loodi 19 koodi (tabel 3).

Järgnev tekst on tööst eemaldatud AvTS § 35 lg 1 p 3<sup>1</sup>, p 9 alusel (vt täies mahus tööd).



TÖÖST ON EEMALDATUD JUURDEPÄÄSUPIIRANGUGA TEAVE

Rektori otsus: 29.05.2023 nr 6.1-17/1628-1

TÖÖST ON EEMALDATUD JUURDEPÄÄSUPIIRANGUGA TEAVE

Rektori otsus: 29.05.2023 nr 6.1-17/1628-1

TÖÖST ON EEMALDATUD JUURDEPÄÄSUPIIRANGUGA TEAVE

Rektori otsus: 29.05.2023 nr 6.1-17/1628-1

TÖÖST ON EEMALDATUD JUURDEPÄÄSUPIIRANGUGA TEAVE

Rektori otsus: 29.05.2023 nr 6.1-17/1628-1

TÖÖST ON EEMALDATUD JUURDEPÄÄSUPIIRANGUGA TEAVE

Rektori otsus: 29.05.2023 nr 6.1-17/1628-1

TÖÖST ON EEMALDATUD JUURDEPÄÄSUPIIRANGUGA TEAVE

Rektori otsus: 29.05.2023 nr 6.1-17/1628-1

TÖÖST ON EEMALDATUD JUURDEPÄÄSUPIIRANGUGA TEAVE

Rektori otsus: 29.05.2023 nr 6.1-17/1628-1

TÖÖST ON EEMALDATUD JUURDEPÄÄSUPIIRANGUGA TEAVE

Rektori otsus: 29.05.2023 nr 6.1-17/1628-1



TÖÖST ON EEMALDATUD JUURDEPÄÄSUPIIRANGUGA TEAVE

Rektori otsus: 29.05.2023 nr 6.1-17/1628-1

TÖÖST ON EEMALDATUD JUURDEPÄÄSUPIIRANGUGA TEAVE

Rektori otsus: 29.05.2023 nr 6.1-17/1628-1

TÖÖST ON EEMALDATUD JUURDEPÄÄSUPIIRANGUGA TEAVE

Rektori otsus: 29.05.2023 nr 6.1-17/1628-1

TÖÖST ON EEMALDATUD JUURDEPÄÄSUPIIRANGUGA TEAVE

Rektori otsus: 29.05.2023 nr 6.1-17/1628-1

### **2.3. Järeldused ja ettepanekud**

Antud lõputöös selgitati välja rollikaartide vajalikkus ning üritati välja selgitada ka võimalik rollijaotus Päästeameti staabis kriisiolukordade juhtimisel juhtgrupis, PLG-s ja OPG-s. Kogutud andmete analüüsimise põhjal tehtud järeldused on esitatud vastavalt uurimisküsimustele ning neile järgnevalt on tehtud neli ettepanekut.

Järgnev tekst on tööst eemaldatud AvTS § 35 lg 1 p 3<sup>1</sup>, p 9 alusel (vt täies mahus tööd).

TÖÖST ON EEMALDATUD JUURDEPÄÄSUPIIRANGUGA TEAVE

Rektori otsus: 29.05.2023 nr 6.1-17/1628-1

## KOKKUVÕTE

Käesolevas lõputöös oli keskseks **uurimisprobleemiks** küsimus „Kuidas tagada rolliselgus Päästeameti staabiliikmetele kriisiolukordade lahendamisel staabis?“. Lõputöö **eesmärgiks** oli välja selgitada Päästeameti riikliku staabi juhtgrupi, planeerimisegrupi ja operatsioonide grupi rollijaotus, rolliselguse tagamise võimalused ja rollikaartide vajalikkus. Lõputöös püstitatud eesmärk sai täidetud osaliselt.

Lõputöö eesmärgi täitmiseks otsis autor vastuseid järgnevatele uurimisküsimustele:

1. Kuidas peaksid staabi liikmete rollid kriisiolukorras olema jaotatud?
2. Kuidas staabi liikmeid kriisirollide täitmiseks ette valmistada?
3. Millised peaksid olema staabiliikmete rollikaardid?

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks püstitas autor kolm uurimisülesannet. **Esimese uurimisülesandena** andis autor ülevaate rollidest kriisiolukordade juhtimisel ja rolliselguse olemusest lähtudes teoreetilisest raamistikust. **Teise uurimisülesande** raames viis autor läbi empiirilise uuringu, mille **andmekogumismeetodina** on kasutatud fookusgrupiintervjuusid. viis lõputöö autor läbi 5 fookusgrupiintervjuud, et välja selgitada Päästeameti staabi juhtgrupi, planeerimisgrupi ja operatsioonide grupi rollijaotus, rollikaartide vajalikkus ning Päästeameti riikliku staabi reservliikmete teadlikkus oma kriisirollist. Fookusgrupiintervjuud kestsid kokku üle 7 tunni. Fookusgrupiintervjuud helisalvestati ja see järel transkribeeriti. Autor kasutas andmete transkribeerimis strateegiana indekseerivat transkribeerimist (Gibson & Brown, 2009, p. 114). **Andmeanalüüsimeetodina** rakendati kvalitatiivset sisuanalüüsi (Laherand, 2008, lk 294), mille käigus moodustas autor kategooriad ning koodid.

Järgnev tekst on tööst eemaldatud AvTS § 35 lg 1 p 3<sup>1</sup>, p 9 alusel (vt täies mahus tööd).

TÖÖST ON EEMALDATUD JUURDEPÄÄSUPIIRANGUGA TEAVE

Rektori otsus: 29.05.2023 nr 6.1-17/1628-1



## SUMMARY

In this thesis, the central research problem was the question "How to ensure role clarity for the staff members of the Estonian Rescue Board (ERB) when solving crisis situations?". The aim of the thesis was to find out the role distribution of the leadership group, planning group (PLG) and operations Group (OPG) of the ERB's national crisis management headquarters, the possibilities of ensuring role clarity and the necessity of role cards. The goal set in the thesis was partially fulfilled.

To fulfill the purpose of the thesis, the author sought answers to the following research questions:

1. How should the roles of staff members be distributed in a crisis situation?
2. How to prepare staff members for crisis roles?
3. What should be the role cards of staff members?

To achieve the goal of the thesis, the author set three research tasks. As the first research task, the author provided an overview of roles in crisis management and the nature of role clarity based on a theoretical framework. As part of the second research task, the author conducted an empirical study in which focus group interviews have been used as a data collection method. The author of the thesis conducted 5 focus group interviews in order to find out the role distribution of the leadership Group, PLG and OPG and the necessity of role cards and the awareness of the ERB's crisis management headquarters reserve members about their crisis role. The focus group interviews lasted more than 7 hours in total. The focus group interviews were audio recorded and transcribed. The author used indexical transcription as a data transcription strategy (Gibson & Brown, 2009, p. 114). Qualitative content analysis was applied as a data analysis method (Laherand, 2008, p. 294), during which the author formed categories and codes.

Järgnev tekst on tööst eemaldatud AvTS § 35 lg 1 p 3<sup>1</sup>, p 9 alusel (vt täies mahus tööd).

TÖÖST ON EEMALDATUD JUURDEPÄÄSUPIIRANGUGA TEAVE

Rektori otsus: 29.05.2023 nr 6.1-17/1628-1

## VIIDATUD ALLIKAD

Adzic, G., 2012., *Impact Mapping: Making a Big Impact with Software Products and Projects*. Woking: Provoking Thoughts Limited.

Al-Dahash, H., Thayaparan, M. & Kulatunga, U., 2016. Understanding the terminologies: Disaster, crisis and emergency. In *Proceedings of the 32nd annual ARCOM conference, ARCOM 2016*. pp. 1191-1200.

Shufutinsky, A. & Cox, R., 2019. Losing talent on day one: Onboarding millennial employees in health care organizations. *Organization Development Journal*, 37(4), pp. 33-51.

Bauer, T.N., 2013. *Onboarding: enhancing new employee clarity and confidence*. 10.13140/RG.2.1.1834.8887.

Boin, A. & 't Hart., 2003. Public Leadership in Times of Crisis: Mission Impossible?. *Public Administration Review* 63(5): 544-553.

Boin, A. and 't Hart, P., 2010. Organising for effective emergency management: Lessons from research 1. *Australian Journal of public administration*, 69(4), pp.357-371.

Bowden, J., 2005. Reflections on the phenomenographic team research process. *Doing developmental phenomenography*, 11.

Bray, S. R., & Brawley, L. R., 2002. Role Efficacy, Role Clarity, and Role Performance Effectiveness. *Small Group Research*, 33(2), 233–253.

Brannick, M. T., Levine, E. L. & Morgeson, F. P., 2007. *Job and Work Analysis: Methods, Research and Applications for Human Resource Management*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication. pp. 185-187

Curnin, S. *et al*, 2015., Role Clarity, Swift Trust and Multi-Agency Coordination. *Journal of contingencies and crisis management*, 23(1), pp. 29–35.

Davis, I., Haghebeart B., Peppiatt D., 2004., *Social vulnerability and capacity analysis*. Provention Consortium, Geneva

Feldon, D-F. & Colby T-G., 2018. Phenomenography as a Foundation for Mixed Models Research. *American Behavioral Scientist*, 62(7), pp. 887-899.

Flick, U., 2009. *An Introduction to Qualitative Research*. London, Thousand Oaks, New Delhi, Singapore: Sage Publications Ltd.

Fried, Y., Slowik, L. H., Shperling, Z., Franz, C., Ben-David, H. A., Avital, N., & Yeverechyahu, U., 2003. The Moderating Effect of Job Security on the Relation between Role Clarity and Job Performance: A Longitudinal Field Study. *Human Relations*, 56(7).

Gerring, J., 2017. Qualitative methods. *Annual review of political science*, 20, pp.15-36.

Green, P. & Bowden, J.A., 2009. Principles of developmental phenomenography. *Malaysian Journal of Qualitative Research*, 2(2), pp.55-74.

Gibson, W. and Brown, A., 2009. *Working with qualitative data*. Sage.

Henderson, L.S., Stackman, R.W. and Lindekilde, R., 2016. The centrality of communication norm alignment, role clarity, and trust in global project teams. *International Journal of Project Management*, 34(8), pp.1717-1730.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P., 2010. *Uuri ja kirjuta*. Tallinn: Medicina

Iannella, R. and Henricksen, K., 2007, May. Managing information in the disaster coordination centre: Lessons and opportunities. In *Proceedings of the 4th International ISCRAM Conference (B. Van de Walle, P. Burghardt and C. Nieuwenhuis, eds.)* pp. 1-11.

Kalmus, V., Masso, A., Linno, M., 2015. *Kvalitatiivne sisuanalüüs*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys> [Kasutatud 24.01.2023]

Kauppila, O.P., 2014. So, what am I supposed to do? A multilevel examination of role clarity. *Journal of Management Studies*, 51(5), pp. 737-763.

Kaye, A.D., Cornett, E.M., Kallurkar, A., Colantonio, M.M., Chandler, D., Mosieri, C., Brondeel, K.C., Kikkeri, S., Edinoff, A., Fitz-Gerald, M.J. and Ghali, G.E., 2021. Framework for creating an incident command center during crises. *Best Practice & Research Clinical Anaesthesiology*, 35(3), pp.377-388.

Kusumasari, B. & Alam, Q., 2011. Bridging the gaps: The role of local government capability and the management of a natural disaster in Bantul, Indonesia. *Natural Hazards*. 60. 10.1007/s11069-011-0016-1. pp. 761-779.

Matsuo, M., 2021. Promoting employee's self-change skills: The role of job characteristics, goal clarity and learning goals, *International Journal of Training & Development*, 25(1), pp. 60–76. doi:10.1111/ijtd.12207

Moynihan, D., 2008. Learning Under Uncertainty: Networks in Crisis Management. *Public Administration Review*. 68. 10.1111/j.1540-6210.2007.00867.x.

Mustimets, M., 2011. *Lõuna-Eesti Päästkeskuse, Kaitseväe ning Kaitseliidu üksuste koostöö arendamine päästetöödel ja hädaolukordades tegutsemiseks. Lõputöö*. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Ngulube, P., Modisane, C.K. and Mnkeni-Saurombe, N., 2011. Disaster preparedness and the strategic management of public records in South Africa: guarding against collective cultural amnesia. *Information Development*, 27(4), pp.239-250.

OCHA, 2017. *OCHA on Message: Civil-Military Coordination*. [Võrgumaterjal] <https://www.unocha.org/fr/themes/humanitarian-civil-military-coordination> [Kasutatud: 11.03.2023]

OCHA, 2018. *UN Disaster Assessment and Coordination (UNDAC) Field Handbook*. [Võrgumaterjal] <https://reliefweb.int/report/world/un-disaster-assessment-and-coordination-undac-field-handbook-7th-edition-2018> [Kasutatud: 11.03.2023]

Pedersen, M.J.B., Gjerland, A., Rund, B.R., Ekeberg, Ø. and Skogstad, L., 2016. *Emergency preparedness and role clarity among rescue workers during the terror attacks in Norway July 22, 2011*. *PLoS One*, 11(6), p.e0156536.

Perry, R.W. & Lindell, M.K., 2003. Preparedness for emergency response: guidelines for the emergency planning process. *Disasters*, 27(4), pp.336-350.

Pichtel, J., 2011. NIMS and the Incident Command System. *Terrorism and WMDs*. United States: CRC Press LLC, Terrorism and WMDs, 2011. pp. 321-343.

Päästeamet, 2021a. *Päästevõrgustiku strateegia aastani 2025*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.rescue.ee/et/strateegia> [Kasutatud: 05.10.2022]

Päästeamet, 2021b. *Päästeameti staapide valmisoleku tagamise juhend*. Peadirektori 07.04.2021 käskkiri nr 1.1-3.1/83

Päästeamet, 2022a. *Päästeameti staapide töökorraldusjuhend*. Peadirektori 19.12.2022 käskkiri nr 1.1-3.1/302

Päästeamet, 2022b. *Uλουςliku evakuatsiooni korraldamise plaan*. Peadirektori 30.12.2022 käskkiri nr 1.1-3.1/315

*Päästeseadus* (2010) RT I, 30.12.2020, 9.

Rabiee, F., 2004. Focus-group interview and data analysis. *Proceedings of the nutrition society*, 63(4), pp.655-660.

Raju, K.K. & Banerjee, S., 2017. A study on job description and its effect on employee performance: case of some selected manufacturing organizations in the city of pune, India. *International Journal of Latest Technology in Engineering, Management & Applied Science (IJLTEMAS)*, 6(2), pp. 1-10.

Riigikogu, 2017. *Eesti julgeolekupoliitika alused*. RT III, 06.06.2017, 2

Siseministeerium, 2021. *Siseturvalisuse arengukava*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.siseministeerium.ee/stak2030> [Kasutatud: 01.10.2022]

Siseministeerium, 2021a. *Kriisireguleerimispoliitika ülevaade*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.siseministeerium.ee/media/1470/download>

Suurkivi, T., 2013. *Päästeameti ülesanded riiklikus kriisireguleerimise süsteemis*. Magistritöö. Tallinn. Sisekaitseakadeemia.

Teddle, C. & Yu, F., 2007. *Mixed methods sampling a typology with examples*. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(1).

Vabariigi Valitsus, 2017., *Hädaolukorra lahendamise juhtimise, lahendamisel osalevate asutuste ja isikute koostöö, avalikkuse teavitamise ja asutustevahelise teabevahetuse ning ulatuslikuks evakuatsiooniks valmistumise ja selle läbiviimise nõuded ja kord*. Määrus. RT I, 28.06.2017, 39

Voolaid, V., 2021. *Uute töötajate sisseelamise raamistiku loomine*. Magistritöö. Tallinn: Tallinna Ülikool.

**Lisa 1. Intervjuu F1 küsimused**

Staabijuhi rollikaart:

1. Kuidas täiendaksid kirjeldatud Päästeameti riikliku staabijuhi ülesannete loetelu rollikaardil (lisa 1)?
2. Millist lisainfot lisaksid staabijuhi rollikaartidele lisaks juba olemasolevatele ülesannetele?
3. Kui vajalikuks peate staabijuhi rollikaardi olemasolu?

Staabigrupi juhi rollikaart:

4. Kuidas täiendaksid antud staabigrupi juhtide ülesannete loetelu rollikaartidel(lisa 2)?
5. Millised grupipõhised ülesanded peaks olema staabigrupi juhtidel lisaks loetelus välja toodule?
6. Millist lisainfot lisaksid staabigrupi juhi rollikaartidele lisaks juba olemasolevatele ülesannetele?
7. Kui vajalikuks peate staabiliikmete rollikaartide olemasolu?

Lisa 1 Staabijuhi rollikaart

Järgnev tekst on tööst eemaldatud AvTS § 35 lg 1 p 3<sup>1</sup>, p 9 alusel (vt täies mahus tööd).

# TÖÖST ON EEMALDATUD JUURDEPÄÄSUPIIRANGUGA TEAVE

Rektori otsus: 29.05.2023 nr 6.1-17/1628-1

## Lisa 2 Staabigrupi juhi rollikaart

Järgnev tekst on tööst eemaldatud AvTS § 35 lg 1 p 3<sup>1</sup>, p 9 alusel (vt täies mahus tööd).



## TÖÖST ON EEMALDATUD JUURDEPÄÄSUPIIRANGUGA TEAVE

Rektori otsus: 29.05.2023 nr 6.1-17/1628-1

Kasutatud mõisted:

**Rollikaart** - lõputöö raames universaalne ülesannete kogum, mis kirjeldab staabiliikme ülesandeid ja kohustusi Päästeameti staabis ehk kontsentreeritud ametijuhend.

## Lisa 2. Intervjuu F2 küsimused

1. Millised peaksid olema staabiliikmete rollid planeerimisgrupis (PLG)?
2. Millist infot vajavad PLG liikmed oma tööülesannete täitmiseks, mida kajastada rollikaardil?
3. Kui oluline on teie arvates staabiliikmetele rollikaart?
4. Millist infot peaks sisaldama rollikaart lisaks ülesannetele?

Kasutatud mõisted:

**Rollikaart** - lõputöö raames universaalne ülesannete kogum, mis kirjeldab staabiliikme ülesandeid ja kohustusi Päästeameti staabis ehk kontsentreeritud ametijuhend.

### **Lisa 3. Intervjuu F3 küsimused**

1. Millised peaksid olema staabiliikmete rollid operatsioonide grupis (OPG)?
2. Millist infot vajavad OPG liikmed oma tööülesannete täitmiseks, mida kajastada rollikaardil?
3. Kui oluline on teie arvates staabiliikmetele rollikaart?
4. Millist infot peaks sisaldama rollikaart lisaks ülesannetele?

Kasutatud mõisted:

**Rollikaart** - lõputöö raames universaalne ülesannete kogum, mis kirjeldab staabiliikme ülesandeid ja kohustusi Päästeameti staabis ehk kontsentreeritud ametijuhend.

## Lisa. 4 Intervjuu F4 ja F5 küsimused

1. Milline on teie kriisiroll Päästeameti staabis?
2. Millist teavet, ettevalmistust olete varasemalt oma kriisirolli ja staabitöö kohta saanud?
3. Mida saaks Päästeamet teha, et teid paremini staabitööks ette valmistada?
4. Juhul kui loodaks staabirolli rollikaart, siis millist infot seal näha sooviksite?
5. Mida arvate loodud rollikaardi põhjast? Kuidas ja millise infoga täiendaksite rollikaarti?

Kasutatud mõisted:

**Rollikaart** - lõputöö raames universaalne ülesannete kogum, mis kirjeldab staabiliikme ülesandeid ja kohustusi Päästeameti staabis ehk kontsentreeritud ametijuhend.

TÖÖST ON EEMALDATUD JUURDEPÄÄSUPIIRANGUGA TEAVE

Rektori otsus: 29.05.2023 nr 6.1-17/1628-1

## **Lisa 5. Päästeameti üleriigilise staabi struktuur**

Järgnev tekst on tööst eemaldatud AvTS § 35 lg 1 p 3<sup>1</sup>, p 9 alusel (vt täies mahus tööd).

TÖÖST ON EEMALDATUD JUURDEPÄÄSUPIIRANGUGA TEAVE

Rektori otsus: 29.05.2023 nr 6.1-17/1628-1

**Lisa 6. Rollikaardi põhi**

Järgnev tekst on tööst eemaldatud AvTS § 35 lg 1 p 3<sup>1</sup>, p 9 alusel (vt täies mahus tööd).

**Lisa 7. PLG juhi rollikaart**

Järgnev tekst on tööst eemaldatud AvTS § 35 lg 1 p 3<sup>1</sup>, p 9 alusel (vt täies mahus tööd).

TÖÖST ON EEMALDATUD JUURDEPÄÄSUPIIRANGUGA TEAVE

Rektori otsus: 29.05.2023 nr 6.1-17/1628-1



# TÖÖST ON EEMALDATUD JUURDEPÄÄSUPIIRANGUGA TEAVE

Rektori otsus: 29.05.2023 nr 6.1-17/1628-1

## **Lisa 8. Staabijuhi rollikaart**

Järgnev tekst on tööst eemaldatud AvTS § 35 lg 1 p 3<sup>1</sup>, p 9 alusel (vt täies mahus tööd).