

Sisekaitseakadeemia  
Politsei- ja piirivalvekolledž

Rain Tiirik

PÕHIVÄÄRTUSTE MÕISTE JA OLEMUS POLITSEI- JA  
PIIRIVALVEAMETI LÄÄNE PREFEKTUURI  
KURESSAARE KORDONI NÄITEL

Lõputöö

Juhendaja:

Heikki Suomalainen, MBA

Muraste 2014

# ANNOTATSIOON

## SISEKAITSEAKADEEMIA

Kolledž: Politsei- ja piirivalvekolledž	Kuu ja aasta: juuni 2014
Töö pealkiri: Põhiväärtuste mõiste ja olemus Politsei- ja Piirivalveameti Lääne prefektuuri Kuressaare kordoni näitel.	
Töö autor: Rain Tiirik	Olen nõus oma lõputöö kättesaadavaks tegemisega elektroonilises keskkonnas. Allkiri:
Lühikokkuvõte: Politsei- ja Piirivalveameti loomisega ühendati ka endised põhiväärtused üheks suureks väärtuste kogumiks. Lõputöö eesmärgiks on välja selgitada, kuidas ja milliseid põhiväärtusi PPA Lääne prefektuuri Kuressaare kordoni ametnikud järgivad oma igapäevatoos. Eesmärgi saavutamiseks viidi läbi uurimus eelpool mainitud struktuuriüksuses. Uurimusest selgus, et ametnikud kasutavad põhiväärtusi oma tööülesannete täitmisel igapäevaselt ning tähtsamateks põhiväärtusteks peeti koostööd, ausameelsust ja inimlikkust. Lõputöö maht koos lisadega 40 lehekülge.	
Võtmesõnad: põhiväärtus, väärtushinnang, organisatsioonikultuur	
Võõrkeelsed võtmesõnad: core value, value judgment, organizational culture	
Säilitamise koht:	
Kaitsmisele lubatud:	
Kolledži direktor:	Allkiri:
Vastab lõputöö nõuetele:	
Juhendaja:	Allkiri:

# SISUKORD

ANNOTATSIOON.....	2
SISUKORD .....	3
SISSEJUHATUS .....	4
1. PÕHIVÄÄRTUSED ORGANISATSIOONIS.....	6
1.1. Põhiväärtuste mõiste.....	6
1.2. Põhiväärtuste seos organisatsioonikultuuriga .....	10
1.3. Põhiväärtused Politsei- ja Piirivalveametis .....	13
2. AMETNIKE ARUSAAMAD POLITSEI- JA PIIRIVALVEAMETI PÕHIVÄÄRTUSTEST LÄÄNE PREFEKTUURI KURESSAARE KORDONI NÄITEL .....	18
2.1. Uurimisülesanded, valim ja meetoodika .....	18
2.2. Ankeetküsitluse tulemused ametnike teenistusastme järgi ja tulemuste analüüs.....	19
KOKKUVÕTE .....	31
SUMMARY .....	33
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU .....	34
TABELITE JA JOONISTE LOETELU .....	37
LISA 1. ANKEETKÜSIMUSTIK.....	38

## SISSEJUHATUS

Viimastel aastatel on hakatud järjest enam rääkima organisatsioonide põhiväärtustest, mis hõlbustavad kollektiivi tööd ning aitavad säilitada positsiooni tihedas konkurentsisis ning kiiresti muutuv ja segase loomuga majanduskeskkonnas. Põhiväärtusi võib pidada iga organisatsiooni südameks, mis tagab töötajate iseseisvuse, annab suunised käitumismallidele ja aitab kiiretes situatsioonides tagada vastuvõetud otsuste õigsuse.

1. jaanuaril 2010. aastal ühendati Politsei-, Piirivalve- ning Kodakondsus- ja Migratsiooniamet üheks suureks ühendametiks. Sellega toimus kolme suure avaliku sektori organisatsioonide liitmine. Igal organisatsioonil oli oma organisatsioonikultuur ja põhiväärtused mis ühendati üheks suureks kogumiks. Sellega hakati looma uut Politsei- ja Piirivalveameti organisatsioonikultuuri, mille üheks osaks on põhiväärtused. Suurtel organisatsioonidel on tähtsad kindlad väärtused, mille järgi töötajad võtavad vastu otsuseid, käituvad nende ajendil, on kui eetiliseks aluseks neile. Ühendorganisatsioonil nagu Politsei- ja Piirivalveamet, on tähtsad ühtsed ja kindlad väärtused. Kuna tegevus valdkond on suur ja töötajaid palju, võib nõrkade ja ebamääraste põhiväärtuste puhul tekkida organisatsioonis erinev arusaam käitumis- ja tegutsemisprintsipiidest. Sellega võib organisatsioon iseendale vastu töötada ja nõrgestuda.

Politsei- ja Piirivalveametis on läbimõeldud ja konkreetsete põhiväärtuste olemasolu hädavajalik, kuna sellest sõltub riigi sisejulgeolek, inimeste elud, riigisaladuste puutumatus jne. Ametnikud puutuvad oma toimetustes igapäevaselt kokku erinevas konditsioonis, erineva kultuurilise ja religioosse taustaga inimestega, kelle puhul on väga oluline järgida eetilisi tõekspidamisi ja põhiväärtusi.

Käesolev lõputöö teema on **aktuaalne**, kuna ühendameti loomisega ühendatud põhiväärtusi ei ole Politsei- ja Piirivalveametis terviklikult sisustatud ning välja pole selgitatud, milliseid põhiväärtusi ametnikud kasutavad igapäevatoos.

Lõputöö **eesmärgiks** on välja selgitada, kui palju ja milliseid põhiväärtusi PPA Lääne prefektuuri Kuressaare kordoni ametnikud järgivad oma igapäevatoos. Eesmärgi saavutamiseks püstitas töö autor järgmised uurimisküsimused ja uurimisülesanded:

### **Uurimisküsimused**

- milliseid väärtusi ning kui palju kasutavad Politsei- ja Piirivalveameti Lääne prefektuuri Kuressaare kordoni ametnikud oma igapäevatoos?
- mida tähendab põhiväärtus Politsei- ja Piirivalveameti Lääne prefektuuri Kuressaare kordoni ametnike jaoks?

### **Uurimisülesanded**

- anda ülevaade põhiväärtustega seotud temaatikast, mida on käsitletud teoreetilistes allikates;
- anda ülevaade põhiväärtustest Politsei- ja Piirivalveameti ning Lääne prefektuuris toimunud põhiväärtuste sisustamisest.

Antud lõputöös on kasutatud kvalitatiivset uurimusmeetodit, mille raames viidi läbi ankeetküsitlus Politsei- ja Piirivalveameti Lääne prefektuuri Kuressaare kordonis.

Lõputöö koosneb kahest peatükist. Esimene peatükk on teoreetiline osa, mis on omakorda jaotatud kolmeks alapeatükiks: 1) põhiväärtuste mõiste, põhivääruste jagunemine ja klassifitseerimine; 2) põhiväärtuste seos organisatsioonikultuuriga; 3) põhiväärtused Politsei- ja Piirivalveameti, varasemate ametite põhiväärtuste sisu enne ühinemist ja Lääne prefektuuri põhiväärtuste sisustamine.

Teine peatükk on empiiriline ja jaguneb kaheks alapeatükiks. Esimeses alapeatükis selgitatakse uurimuse ülesehitust, valimit ja meetodikat. Teises alapeatükis analüüsitakse uurimuse tulemusi ja tuuakse välja ettepanekud, kuidas Politsei- ja Piirivalveameti põhiväärtusi paremaks muuta.

# 1. PÕHIVÄÄRTUSED ORGANISATSIOONIS

## 1.1. Põhiväärtuste mõiste

Põhiväärtused ja tõekspidamised esindavad organisatsiooni põhilisi ideid selle kohta, mis on oluline tegevuses, organisatsiooni käitumises, sotsiaalses vastutuses ja reageerimises keskkonna muutustele. Põhiväärtused peaksid toimima juhtiva jõuna, millele on omased selged ehtsad väärtused, mis on suunatud töötajatele, klientidele, laias mõttes ühiskonnale, ohutusele ja huvipooltele. (Oakland 2006:33)

Väärtused kujunevad aja jooksul ja võivad olla seotud sotsiaalsete teguritega nagu näiteks perekond, omataoliste rühm või tugevad uskumused, mis kaasnevad mõnda organisatsiooni kuulumisega ning muude tõekspidamistega. Samas on organisatsioonid üha enam huvitatud individuaalsetest ja kollektiivsetest väärtustest, mis organisatsioonis esinevad. Siinkohal on tähtis eetikaküsimus: organisatsioon võib tegutsedes väljendada eetilisi tõekspidamisi, mis peegeldavad seal aus peetavaid väärtusi. (Brooks 2008:47)

Käesoleva töö autor nõustub Oaklandi ja Brooks'i mõtetega, et põhiväärtustel on organisatsioonis juhtiv ja suunav roll. Lihtsasti järgitavad ja ehtsad väärtused omavad organisatsioonis suurt tähtsust ja väljendavad muuhulgas organisatsiooni eetilisi tõekspidamisi. Põhiväärtused ei saa olla rasked ja töötajatelt suurt pingutust nõudvad. Loomule omased ja lihtsasti kohandatavad väärtused saavad osaks iga töötaja käitumisest. Peale surutud, ranged ja iganenud põhiväärtused võivad omada aga suurt pidurdavat mõju. Sarnaselt ajalisele muutumisele peab põhiväärtuste juures arvestama lisaks kollektiivsetele tõekspidamistele ka töötajate individuaalseid rolle organisatsioonis.

Väärtused aitavad juhtimises mõista inimeste käitumise sügavamaid põhjuseid ja neid võib ka vaadelda kui motivatsiooni allikaid. Samuti saab väärtuste abil prognoosida valikuid nii pikemas perspektiivis kui lühemaks perioodiks. Kuid

väärtusi ei saa samastada tõekspidamisega, mis on peamised arusaamad sellest, kuidas maailm funktsioneerib. (Virovere, Alas, Liigand 2008:44)

Siinkohal hakkab tekkima küsimus, kuidas väärtusi eristada. Rockeach ja Ball-Rockeach (1989, ref Brooks 2008:47) jagavad väärtused lõppväärtusteks ja instrumentaalväärtusteks, seejuures on lõppväärtused soovitatavad tulemused, näiteks rahu, harmoonia, turvalisus, õnn, partnerlus, armastus jne; instrumentaalväärtusi vaadeldakse kui käitumisviisi (edasipüüdlikkus, julgus, tasakaalukus), mis aitab saavutada lõppväärtusi. Samas saab lõppväärtusi vaadelda kui põhiväärtusi, mis on peamised väärtused, mille järgi inimesed teevad oma otsuseid ja käituvad erinevates olukordades.

Väärtused on kestvad uskumused, mis mõjutavad valikuid, mida me teeme võimalike vahenditega, seejuures kõik väärtused pole eetilised. See tähendab, et kõik väärtused ei seonu õige ja valega, hea ja halvaga. Sellepärast on hea eristada eetilised väärtused teistest väärtustest. (Kernaghan 2000)

Kernaghan (2003) klassifitseerib põhiväärtused nelja erinevasse rühma:

- 1) eetilised väärtused (ausus, õiglus, austus);
- 2) demokraatlikud väärtused (neutraalsus, avatus, lojaalsus);
- 3) ametialased väärtused (tõhusus, uuenduslikkus, loovus);
- 4) inimlikud väärtused (hoolivus, tolerantsus, sündsus).

Waeraas kirjeldab täpsemalt Kernaghan'i klassifitseeritud väärtuste rühmasid. Eetilised väärtused on üldiselt seotud moraalse käitumisega. Põhiline rõhk on õigel käitumisel normatiivsete standardite järgi. Eetiliste väärtuste järgija käitub eetika reeglite järgi ja on võimeline eristada head ja halba. Demokraatlikud väärtused on traditsioonilised avaliku sektori organisatsioonide väärtused, kuigi raske on eristada neid väärtusi, mis kuuluvad avaliku sektori organisatsioonidele ja mis erasektori organisatsioonidele. Ametialased väärtused on seotud teadmistega ja pädevusega. Nende väärtuste kaudu püüab organisatsioon ennast mõista ja olla organisatsioon, kelle töötajad on pädevad ning pidevalt arendavad ennast uuenduslike teadmistega. Inimlikud väärtused põhinevad sotsiaalsetel

suhetel. Nende väärtuste järgi inimesed tegutsevad omavahelistes suhetes, sisendades sellega usaldust, sõprust ja lähedust. (Waeraas 2010)

Põhiväärtuste klassifitseerimine erinevatesse rühmadesse lihtsustab organisatsioonidel oma väärtuste valiku tegemist. Roakeach jagab väärtused kaheks, põhiväärtusteks ja alamväärtusteks. Kernaghan seevastu jagab põhiväärtused nelja erinevasse rühma, kus igas rühmas on omataoliste funktsioonidega väärtused. Organisatsioonile on klassifitseerimine abiks oma põhiväärtuste määramisel. Organisatsioon saab valida oma vajaduse järgi, millisest rühmast väärtust vaja on (ametialased, inimlikud). Ning samas organisatsioon saab kõik oma põhiväärtused määrata klassifikatsiooni järgi, et kõik erinevad põhiväärtuste liigid oleksid esindatud.

Virovere, Alas ja Liigand (2008:45) annavad väärtustele kaks mõõdet:

- 1) avatuse– alahoidlikkuse tasand: inimeste isiklike vaimsete ja emotsionaalsete huvidega, väärtused, mis kujundavad valmidust muutuda ja panevad otsima uusi kogemusi või soovi säilitada teatud seisundit;
- 2) eneseületamise mõõde: isiklike huvide laiendamise seotud väärtused, mille tõttu inimesed eelistavad ennast eesmärkide nimel pingutama või püüavad seda teha teiste arvelt või varal.

Põhiväärtusi võib vaadelda kui inimeste eelistusi. Inimese käitumise ja tegevuse seisukohalt saab esile tuua järgmisi väärtuste funktsioone: 1) väärtused esindavad standardite osa, kuna need võimaldavad võrrelda inimesi; 2) väärtused on motivatsiooni allikaks, kuna annavad inimestele käitumiseideaalid ja aitavad säilitada enesehinnangut; 3) väärtused annavad juhised otsustamiseks ja konfliktidega toimetulekuks. (Roakeach 1973, ref Vadi 2001:79)

Lord ja Brown (2001) pöörasid tähelepanu kahele tähtsale väärtuste funktsioonile:

- 1) kui tegemist on kestvate ja ületatavate situatsioonidega, võivad väärtused suurendada eesmärgitunnetust indiviidi käitumises;



- 2) kuna väärtused on normatiivseks standardiks, on nad aluseks käitumisele, mis kohandub grupi ja suurema sotsiaalse üksuse (organisatsiooni) vajadustega.

Vaadates erinevates teoreetilistes allikates antud põhiväärtuste funktsioonide sisu, nõustub antud töö autor, et põhiväärtuste funktsionaalsus aitab paremini mõista nende vajalikkust indiviidile ja organisatsioonile. Rokeach annab põhiväärtustele kolm funktsiooni, mis kirjeldavad üksikasjalikumalt väärtuste sisu. Seevastu Lord ja Brown annavad väärtustele kaks üldisemat funktsiooni. Erinevaid väärtuste funktsionaalsusi vaadeldes läbib mõlemaid üks üldine põhimõte, mis annab inimestele käitumisideaalid ja eesmärgitunnetuse ning juhised erinevate otsustega toimetulekuks. Beljajev (2007a:11) kirjeldab põhiväärtusi kui standardeid, mille abil teevad töötajad otsuseid – nende abil kaalutakse, kas korraldus on atraktiivne või mitteatraktiivne. Põhiväärtuste peamiseks funktsiooniks on ühise eesmärgi suunas töötamine.

Organisatsioonides hakatakse tihti väärtustega teadlikumalt tegelema siis, kui asutuses on juba pikemat aega päevakorral mingi lahendamata probleem. Põhiväärtuste loomise asemel saab pigem välja tuua selle, et neid hakatakse välja selgitama või teadvustama. Põhiväärtuste teadvustamisel on ka oluline see, et varasemalt uuritakse välja need väärtused, mis töötajate igapäevaelu praegu juhivad. Sellega nad näevad tööalaseid suhteid ning milliste väärtuste järgimine aitaks nende meelest kaasa selle organisatsiooni arengule, kus nad töötavad. (Beljajev 2007b)

Käesoleva töö autor nõustub Beljajevi mõttega, et põhiväärtusi teadvustatakse ja selgitatakse, mitte ei saa rääkida põhiväärtuste loomisest. Sest põhiväärtuste loomine tähendaks täiesti uue põhiväärtuse väljamõtlemist ja see muutuks äärmiselt raskeks, kuna põhiväärtustega on tegeldud juba aastakümneid ja väärtused on juba inimeste poolt välja mõeldud ja omaks võetud.

## 1.2. Põhiväärtuste seos organisatsioonikultuuriga

Organisatsioonikultuuri võib vaadelda kui väärtuste, normide, hoiakute ja põhimõtete kogumit, millest inimesed oma igapäevases tegevuses lähtuvad (Vadi 2008:24). Organisatsioonikultuur on äärmiselt oluline mehhanism, mis mõtestab ja korrastab kollektiivset kogemust, aitab mõista seda, mida nähtused antud kultuuri kandjate jaoks tähendab, ning süvendab seeläbi nende veendumust olukorra kontrollitavuse kohta (Roots 2006:80). Organisatsioonikultuur on pikema aja jooksul kujunenud püsiväärtuste kompleks, mis otseselt ja kaudselt toimides mõjutab organisatsiooni liikmete tegutsemist ja käitumist (Üksvärav 2008:21).

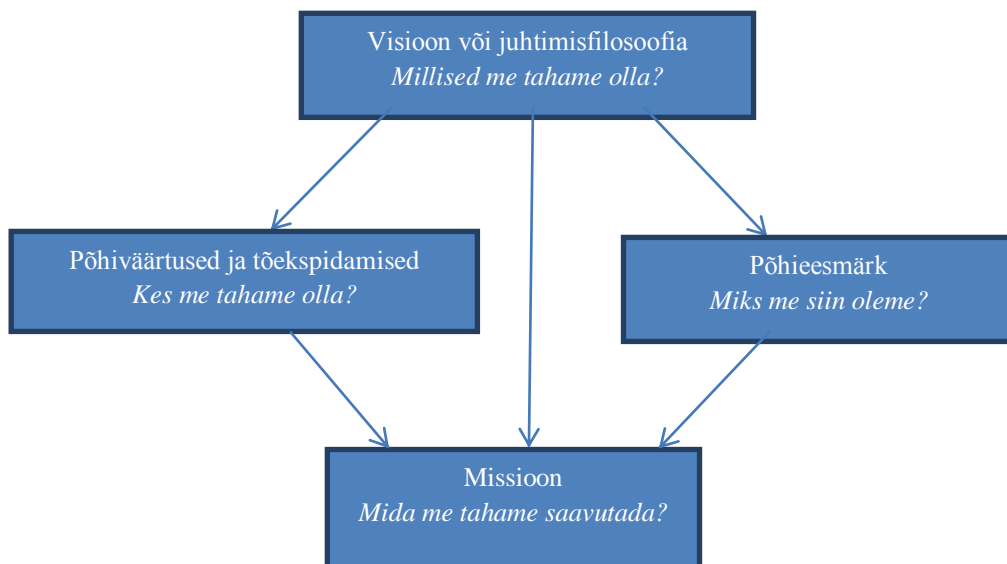
Organisatsioonikultuuris on olulisel kohal väärtused, samuti nagu üksikisiku tasandil, annavad ka organisatsioonis väärtused ettekujutuse sellest, mis on hea ja mis on halb, mis õige ja mis vale. Väärtushinnangud avalduvad otseselt või kaudselt organisatsiooni missioonis, eesmärkide püstitamises, tähtsate otsuste vastuvõtmises ja käitumismallides. (Vadi 2001:85-86)

Väärtused osutavad üksikisikutele, kuidas tegutseda, kuidas otsustada, need on kasuks eetika teadvustamisel ja rõhutamisel ning selles mõttes üheks organisatsioonikultuuri osaks. Väärtused on organisatsiooni liikmete poolt omaks võetud vastutuse indikaatoriks, mis sisaldab kõike seda, kuidas need mõjutavad või kujundavad juhtimise või tegevuse stiili. Seega väärtused, mis ühtivad juhtimisstiiliga, seotakse saavutatavate eesmärkide, meeskonna ja personaalsete eelistustega. Edukates organisatsioonides ühtivad töötajate isiklikud väärtused organisatsiooni omadega, näiteks innovaatus, loovus, saavutusvajadus, meeskonnatöö ja kvaliteet. (Virovere jt 2008:45)

Organisatsioonikultuuri teoreetilist käsitlust vaadeldes, nõustub töö autor, et põhiväärtuste osakaal organisatsioonis on suur. Väärtuste osatähtsus on sama mis indiviidil ja organisatsioonil endal, kuna organisatsioon koosneb inimestest siis muutub nende isiklike väärtuste ja organisatsiooni eesmärkidest lähtuvate väärtuste kogumiks, mis organisatsioonikultuuri abil ühtlustatakse. Väärtused, kui organisatsioonikultuuri osana, annavad organisatsiooni liikmetele suunitluse, kuidas antud organisatsioonis (kultuuris) käituda, tegutseda, otsuseid vastu võtta

jne. Kuna organisatsiooni liikmed järgivad samasid organisatsiooni põhiväärtusi, on neil lihtsam omavahel eksisteerida, sest üldpõhimõtete erisusega ei teki üleliigseid konflikte.

Iga organisatsiooni kultuuri võib defineerida kui organisatsioonis levinud tõekspidamisi selle kohta, kuidas peab see toimima, kuidas peaksid käituma töötajad ja kuidas tuleks neid kohelda. Iga organisatsioon vajab omaenda visiooniraamistikku, kuhu kuuluvad visioon, põhiväärtused ning põhieesmärk. Need tuleb koondada missiooniks, mis kirjeldab seda, kuidas asjad on siis, kui see missioon on saavutatud. (Oakland 2006:32)



Joonis 1. Organisatsiooni visiooniraamistik. (Oakland 2006:33)

Põhiväärtused ja tõekspidamised esindavad Oakland'i visiooniraamistikus juhtivat jõudu, põhilisi ideid selle kohta millised organisatsioon ja selle töötajad olla tahavad. Organisatsiooni põhieesmärk on visiooni ning põhiväärtuste ja tõekspidamiste edasi arendamiseks ja peab selgelt väljendama, kuidas organisatsioon tegutseda kavatseb. Missioon muudab mõttelised ideed reaalseteks eesmärkideks, mis viivad organisatsiooni edasi ning sunnivad seda töötama parimal võimalikul tasemel. (Oakland 2006:33)

Töö autor nõustub Oakland'i visiooniraamistikus sellega, et põhiväärtused esindavad organisatsiooni tulevikunägevuse saavutamisel tähtsat rolli.

Põhiväärtused annavad organisatsioonile nägemuse sellest, milline organisatsioon soovib olla ja milliseks soovib saada. Oaklandi visiooniraamistiku järgi on põhiväärtused üheks instrumendiks, mis aitab organisatsiooni heale toimimisele kaasa.

Organisatsiooni süvakultuur ehk põhiväärtused, mis kajastuvad sageli organisatsiooni missioonis ning annavad juhised, kuidas organisatsioon toimib: mida väärtustatakse, milline on strateegia, kuidas võetakse vastu otsuseid. Väärtused ehk süvakultuur on justkui organisatsiooni süda ja aju, mis annab juhiseid igapäevasteks tegevusteks. Samas võib tugev väärtuste mõju organisatsioonile ka ohtlik olla. Keskkonna muutudes kaotavad vanad põhiväärtused aktuaalsuse ning siis sõltub organisatsiooni toimetulek uute väärtuste kujunemise kiirusest. Takistuseks saavad tugevalt juurdunud põhiväärtused, mida on raske muuta. Samuti on ohtlikud mittekooskõlalised tugevad väärtused. Näiteks siis, kui sõnades rõhutatakse klientide esmatähtsust, kuid tegudes eelistatakse enese heaolu ja hoopis eiratakse sihtgruppide huve. Sellisel juhul on põhiväärtused loosunglikud ning kujundavad ka töötajates vastuolulist käitumist. (Valk 2003:43)

Käesoleva töö autor nõustub Valgu mõttega sellest, et organisatsiooni põhiväärtused moodustavad organisatsiooni süvakultuuri. Põhiväärtused peavad olema mõtestatud ja läbimõeldud, kuna need annavad organisatsiooni liikmetele kindlad suunitlused, käitumismallid. Samuti nõustub töö autor sellega, et liiga juurdunud põhiväärtused võivad organisatsioonile ohtlikuks muutuda. Kuna tänapäeva maailm on kiires muutuses, ei saa organisatsioon olla vanamoeline ja kindlates põhimõtetes kinni, vaid suutma ühiskonna arenguga koos muutuma. Seega võivad teatud kindlad organisatsiooni väärtused ajajooksul vananeda ja tuleks välja vahetada ajakohaste väärtustega.

See, mida organisatsioonis väärtustatakse, kujundab kogu organisatsioonikultuuri, kuna väärtused on selle tuum. Väärtustest juhindudes otsustatakse igal konkreetsel juhul, mis on õige, mis vale, millist käitumist soositakse ja millist mitte. Väärtuste abil kujunevad organisatsioonis välja oma kangelased ja antikangelased ning kui töötaja väärtused ei ühti organisatsiooni omadega, siis ei tunne ta ennast hästi

selles organisatsioonis. Seega ka vastupidi, teadmine sellest, et teised töötajad mõtlevad samamoodi ja tegutsetakse ühise eesmärgi nimel, paneb töötaja pühenduma just sellele organisatsioonile. (Beljajev 2007b)

### 1.3. Põhiväärtused Politsei- ja Piirivalveametis

1. jaanuar 2010 aastal loodi Politsei- ja Piirivalve amet, millega ühendati kolm avaliku sektori organisatsiooni (Politsei-, Piirivalve-, ning Kodakondsus- ja Migratsiooniamet). Nende ametite ühendamisel tekkis üks suur organisatsioon, kuhu kuulub kolmest erinevast organisatsioonikultuurist pärit liikmed, koos varasemate põhiväärtustega. Ühendameti loomisega jäid kehtima kõikide ametite varasemad põhiväärtused, mis on oma olemuselt väga sarnased. Hetkeseisuga (2014. aasta) põhiväärtuste aruteludega Politsei- ja Piirivalveametis terviklikult alustatud ei ole, kuna on olnud kõige kriitilisema tähtsusega organisatsiooni käivitamisega seotud tegevused. Seega kehtivad kõik need põhiväärtused, mida endised ametid välja töötasid ja omaks pidasid. Hetkel kehtivad ühendameti järgmised põhiväärtused: **usaldusväärsus, avatus, inimesekesksus, turvalisus, professionaalsus, ausameelsus, inimlikus, koostöö.** (Põhiväärtused...05.03.2014)

Väärtused ühendavad politsei tegevust tervikuna, nende abil on võimalik välja lugeda ühiskonna poolt politseile suunatud ootustest. Need väärtused on tähtsad kogukonna kestvuse ja teovõime seiskohast. Soome professionaalse politseiniku väärtuskriteeriumid on (Ellonen, Kekomäki, Raivola, Taiha, Välitalo 2002:46):

- 1) kohtleb kõiki inimesi võrdselt;
- 2) tegutseb asjatundlikult ja üksmeelt otsides;
- 3) soovib olla aus ja usaldusväärne;
- 4) teeb oma tööd hoolikalt ja otsusekindlalt;
- 5) on omaalgatuslik ning koostöövalmis;
- 6) käitub vastutustundlikult nii tööl kui vabal ajal;
- 7) püüab olla mõistev ja tähelepanelik ka ettesattuvates olukordades;
- 8) oma esinemises on avatud ja oskab tunnistada tehtud vigu;

9) peab inimlikkust ja mõõdukust oma tegevuse aluseks.

Võrreldes Soome politsei väärtuskriteeriumeid ja Politsei- ja Piirivalveameti põhiväärtusi, leiab nendest palju ühiseid jooni. Sellest saab järeldada, et politsei põhiväärtused on suhteliselt sarnased ka riigiti, kuna tegevusvaldkond on sarnane ning organisatsioonidel on sama eesmärk – tagada riigi sisejulgeolek.

Avaliku sektori organisatsioonid on avatumad kui kunagi varem – läbi visiooni, missiooni ja põhiväärtuste avavad nad üldsusele, kes nad on ja mis on nende eesmärgiks (Waeraas 2010). Avatus annab organisatsioonidele läbipaistvuse, ning inimestele on selgelt näha, millega ja miks seal organisatsioonis tegeldakse. Tänu sellele on ka üldsus vastutulelik ja avatud koostööle, kuna saab aru organisatsioonist, selle tegevustest ja põhimõtetest.

Paremaks mõistmiseks Politsei- ja Piirivalveameti põhiväärtuste sisu, on hea mõtestada lahti, endiste ametite põhiväärtused. Juhindudes „Politsei heade tavade ja kommete eeskirjast“, väärtustati varasemas Politseiameti igapäevatoos järgimisi põhiväärtusi (Politsei...2008):

- 1) professionaalsus– teadlikkus politsei rollist ühiskonnas pühendumine objektiivsele klienditeenindusele, mis toimub pädevalt ja kvaliteetselt vajalike oskuste, teadmiste ja hoiakute ning nende järjepideva arendamise kaudu;
- 2) ausameelsus– eeskujulik isiksus ja käitumine; seesmine kooskõla mõtete, sõnade ja tegude tasandil; seaduste, ameti- ja politseivande ning põhiväärtuste järgimine; au, õiglustunde ja usaldusväarsuse süvendamine;
- 3) inimlikkus– objektiivne, eelarvamusteta tähelepanu ja hoolivus kõigi inimeste õiguste, inimväärikuse, väärtuste, veendumuste ja vara suhtes; abi ja toetuse osutamine nii sõnas kui ka teos;
- 4) koostöö– üksteisest hoolimine ja abi osutamine; teadmine, et töötatakse ühise eesmärgi nimel; partnerlus, kommunikatsioon ja nõuandmine; meeskonnatöö ja meeskondlik toetamine; töötamine koos kogukonna ja teiste institutsioonidega, et tagada Eesti põhiseaduslik kord ja lahendada probleeme, mis mõjutavad turvalisust. (Politsei...2008)

Endise Piirivalveameti põhiväärtused olid sõnastatud järgmisel: „Oleme ausad ja vastutustundlikud, tugevad ja asjatundlikud, motiveeritud ja lojaalsed riigiteenistujad. Vajaduse korral rakendame jõudu sisejulgeoleku kaitseks“. Põhiväärtuste tunnussõnadeks olid professionaalsus, usaldusväarsus ja koostöö. Kodakondsus ja Migratsiooni ameti ülesandeks oli suurendada ühiskonnas turvalisust ja stabiilsust Eesti kodanike määratlemise ja välismaalaste migratsioonijärelevalve kaudu. Põhiväärtusteks olid: usaldusväarsus, avatus, inimesekesksus ja turvalisus. (Lääne prefektuuri kommunikatsioonimeeskond 2012)

Lääne prefektuuris viidi 2012. aastal läbi põhiväärtuste arutelu ja veebihääletus, et teha ettepanekud põhiväärtuste sisustamise osas (Kukk ja Almosen 2012a). Beljajev (2007a:21) on välja toonud, et arvukatest põhiväärtuste loetelust tuleb organisatsioonil valida kõige olulisemad, kolm kuni neli väärtust. Juhul kui põhiväärtusi on liiga palju, tekib oht, et neid ei suudeta meelde jätta. Seega on oluline organisatsiooni liikmetel välja valida tähtsaimad väärtused.

Lääne prefektuuris läbi viidud põhiväärtuste sisustamise tulemusena selgitati välja ja lepiti kokku neljas põhiväärtuses ja mõtestati need prefektuuri töötajate poolt (Kukk ja Almosen 2012b):

### **Usaldusväarsus**

- minu sõna ja teod on kooskõlas (nii tööl kui ka vabal ajal);
- ma pean oma sõna, täidan kohustusi ja antud lubadusi;
- minu peale saab loota, minu peale võib kindel olla;
- käitun teistega nii nagu soovin, et teised minuga käituks;
- olen aus nii enda kui ka kõikide teiste suhtes;
- olen lugupidav kolleegide ja nende töö suhtes;
- julgen otsustada ja oma otsuste eest ka vastutada;
- taunin silmakirjalikkust ja valelikkust;

### **Professionaalsus**

- olen kõigis toimingutes korrektne (eneseväljendus, dokumentatsioon, välimus jm);
- teen õigeid asju, õigel ajal ja õigel viisil;
- tunnen ja teen oma tööd hästi;
- olen pädev oma töös;
- olen avatud uuendustele ja muudatustele, olen innovaatiline;
- olen oma töös lahenduste keskne, leian lahendusi, vajadusel kaasan teisi;

### **Inimlikkus**

- käitun teistega nii nagu soovin, et minuga käitutaks;
- arvestan teiste inimestega, nende vajaduste, soovide ja ettepanekutega;
- suhtun kõikidesse inimestesse võrdselt, eelarvamustevabalt ja olen salliv;
- lähtun konkreetsest olukorrast ja persoonist;
- individuaalne lähenemine, arvestan, et inimesed on erinevad;

### **Koostöö**

- teen koostööd kõikide kolleegidega, olenemata ametipositsioonist;
- tegutsen teistega koos ühise eesmärgi nimel;
- pean koostööd elementaarseks;
- suhtun positiivselt igasugusesse koostöösse;
- ma teen koostööd erinevate üksustega ja asutustega.

Caldero ja Crank (2011:81) on väitnud, et eetilised väärtused aitavad politsei ametnikul parem olla, kuid siiski peavad need väärtused olema kokku sobivad teiste moraalsete elementidega politseiasutuses. Teiste moraalsete elementide võib kuuluda ametnikueetika. Ametnikel on seoses avaliku võimu teostamisega ning sellest tulenevate volitustega inimeste mõju ning avalikes huvides käitumist ning valmistada ette ja võtta vastu ühiskonda puudutavaid otsuseid (Ametnikueetika...23.03.14). Sellest tulenevalt on ametnikud ühiskonna tugevdatud järelevalve all, ning ootavad neilt vääramatut, seaduskuulekat ja eetilist käitumist.



Töö autor nõustub Caldero ja Crank'i väitega, et politseiametnikud ei saa organisatsiooni poolt etteantud eetilisi väärtuskriteeriumeid järgida. Kuna ametnikud on ühiskonna tugeva pilgu all, ei piirdu eetiliste normide järgimine ainult Politsei- ja Piirivalveameti põhiväärtustega. Samuti on oluline politseiametnikele järgida avaliku teenistuse eetikakoodeksit, mis koosneb kahekümnest soovituslikust punktist, mille alusel peab ametnik oma otsuseid ja käitumismalle vastu võtma.

## 2. AMETNIKE ARUSAAMAD POLITSEI- JA PIIRIVALVEAMETI PÕHIVÄÄRTUSTEST LÄÄNE PREFEKTUURI KURESSAARE KORDONI NÄITEL

### 2.1. Uurimisülesanded, valim ja meetodika

Antud lõputöö uurimus on koostatud, kuna Politsei- ja Piirivalveametis (edaspidi PPA) ei ole terviklikult varasematest ametitest tulnud põhiväärtuste sisustamist tehtud, välja arvatud Lääne prefektuuris 2012. aastal. Põhiväärtuste sisustamise tulemusel tuli esile professionaalsus, ausameelsus, inimlikkus ja koostöö. Uurimuse eesmärgiks on välja selgitada, kui palju ja milliseid põhiväärtusi PPA Lääne prefektuuri Kuressaare kordoni ametnikud järgivad oma igapäevatoos. Uurimuse tulemustena selgitatakse välja kui tihti ja milliseid PPA põhiväärtusi PPA Lääne prefektuuri Kuressaare kordonis väärtustatakse.

Uurimuses leitakse vastused järgmistele küsimustele:

1. Milliseid väärtusi ning kui palju kasutavad Politsei- ja Piirivalveameti Lääne prefektuuri Kuressaare kordoni ametnikud oma igapäevatoos?
2. Mida tähendab põhiväärtus Kuressaare kordoni ametnike jaoks?

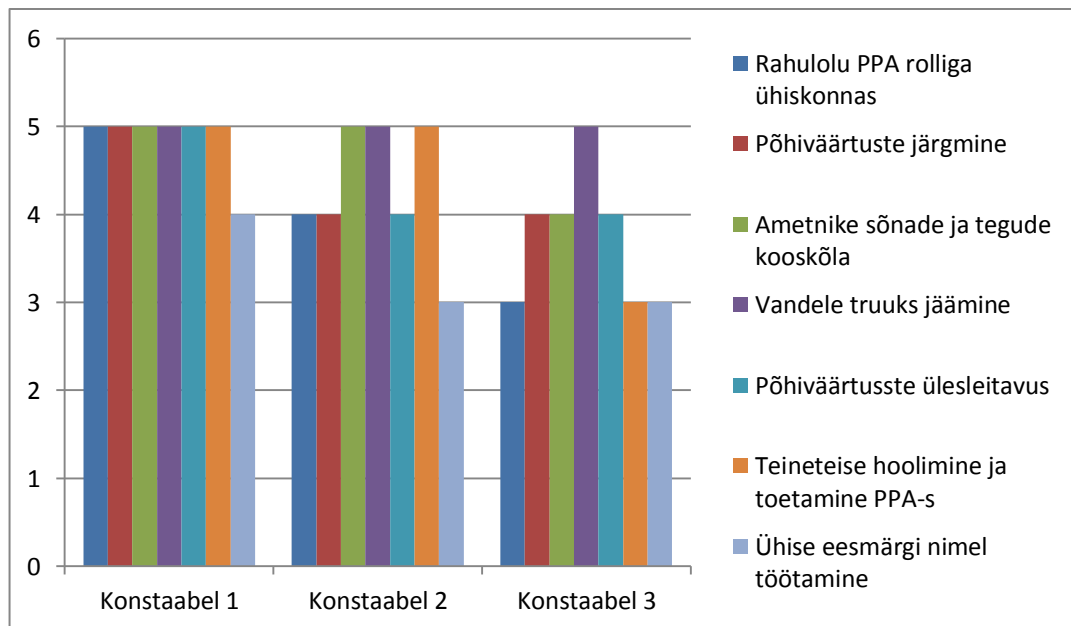
Lõputöö valimiks on PPA Lääne prefektuuri Kuressaare kordoni 20 töötajat, keda on kokku nimekirjas 29. Laiali saadeti 20 ankeetküsimustikku (vt Lisa 1), millest tagastati täidetuna 11. Ankeetküsitlusi saadeti laiali 20, kuna kordonis teatud ametnikud on puhkusel ja puhkenädalal, ning ei olnud kättesaadavad.

Seega oli valimist vastanuid 55%.

Uurimuse meetodikaks on ankeetküsitluse läbiviimine PPA Lääne prefektuuri Kuressaare kordonis. Ankeetküsitlus koosneb 14 küsimusest, millest 11 küsimust on valikvastustega ja 3 küsimust kirjeldavad. Uurimus viidi PPA Kuressaare kordonis läbi 23-26.03.2014. Ankeetküsitluse analüüsimiseks on kasutatud numbrilist väärtust, kus 5 = väga hea; 4 = hea; 3 = rahuldav; 2 = mitte rahul; 1 = üldse mitte rahul ning küsimuste vastuste kirjaliku analüüsi.

## 2.2. Ankeetküsitluse tulemused ametnike teenistusastme järgi ja tulemuste analüüs

Vastanute seas oli kolm **piirivalvekonstaablit**, vanuses 27–31, kelle jaoks põhiväärtustel on erinevad tähendused. Üks piirivalvekonstaabel kirjeldab põhiväärtust kui kodanike turvalisuse tagamist, teine piirivalvekonstaabel kui sihti kuhu poole püüelda ning mille järgi joondutakse. Kolmas piirivalvekonstaabel näeb põhiväärtuseid kui normide kogumit, mis annab ette raamid ootustele teenistujate käitumises ja hoiakutes. Üldiselt on piirivalvekonstaablid teadlikud põhiväärtuste sisust, milleks nad on vajalikud ja mis need neile annavad. Töö autori hinnangul on konstaablid põhiväärtustest teadlikud, kuna enamus konstaableid on üldiselt hiljuti ametis alustanud ja kooli lõpetanud ning on tänu sellele teadlikud põhiväärtustest, kui organisatsiooni osast. Sest organisatsiooni astudes selgitatakse selle põhimõtteid, tavasid ja kombeid ning seetõttu on põhiväärtused neile selgeks tehtud.



Joonis 2. Põhiväärtuste mõiste ja olemus piirivalvekonstaablite hinnangul.

Piirivalvekonstaablid on üldiselt rahul PPA rolliga ühiskonnas, kõige madalamalt hindab rahulolu piirivalvekonstaabel number kolm, nagu on näha ka joonisel 2. Piirivalvekonstaablite hea rahulolu ametkonna rolliga ühiskonnas võib tuleneda sellest, et nende tööülesanded on seotud ühiskonna turvalisuse tagamisega. Oma

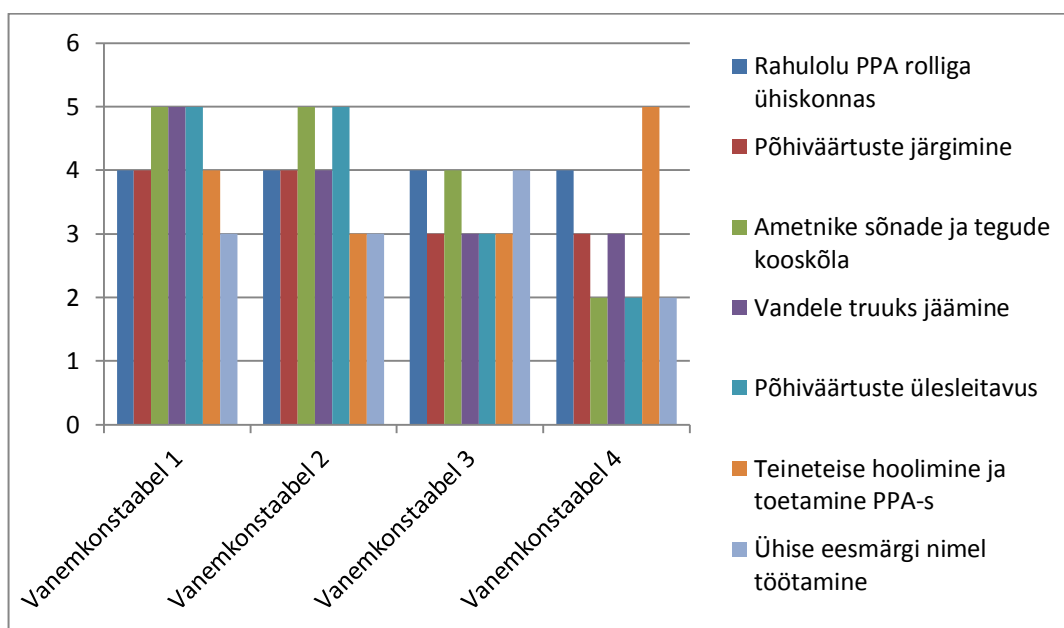
tööülesandeid täites näevad, kuidas ühiskond hindab nende tööd. Samuti on määravaks faktoriks see, et üldiselt on konstaablid noored ametnikud, kes on hiljuti koolist tulnud ning töötamise moraal on kõrge. Samas aga põhiväärtuste järgimine on kõigi jaoks väga tähtis, nagu ka ametnike sõnade ja tegude kooskõla. Kaalukalt igal piirivalvekonstaablil on kõige tähtsam vandele truuks jäämine, mis on kõigi kolme poolt hinnatud skaalal viiega, ehk väga heaks. Põhiväärtuste ülesleitavus on iga piirivalvekonstaabli hinnangul hea ja väga hea, ehk põhiväärtused on ettevõttes kergelt leitavad ja loetavad kõigile. Hoolimist ja teineteise toetamist PPA-s hindavad kaks piirivalvekonstaablit väga heaks, ent kolmanda, nagu ka joonisel 2. näha, puhul on hinnang taaskord rahuldav. Hoolimise ja teineteise toetamise hindamise erinevused võivad tuleneda isiksuse omadustest, osade piirivalvekonstaablite jaoks võib tööülesannete täitmine pelgalt rutiin olla ning ei pea vajalikuks kolleegidega arvestamist. Ühise eesmärgi nimel töötamine on kõigi kolme arvates hea või rahuldav. Kõige negatiivsemal arvamusel kõikide asjaolude puhul on kolmas piirivalvekonstaabel, see võib olla tingitud nii inimese isiksusest kui ka hetke emotsioonidest ankeetküsimustikule vastamisel

Kuressaare kordonis on võimalik põhiväärtustega tutvuda töökohas stendil, PPA siseveebis ning samuti ka töökaaslaste kaudu, ametnike hinnangul põhiväärtusi lihtne üles leida. Piirivalvekonstaablite arvamuse kohaselt on oluline, et põhiväärtused on kogu organisatsiooni ulatuses üheselt sõnastatud. Ankeetküsimustiku järgi peavad piirivalvekonstaablid olulisteks põhiväärtusteks koostööd, professionaalsust ja inimlikust. Samuti on tähtis ka ausus.

PPA-s väljendub eeskujulik ja eetiline käitumine viisakas kõnestiilis, riietumises ja kodanike mõistmises. Ühe piirivalvekonstaabli puhul väljendub käitumine lähtuval organisatsiooni põhiväärtustest. Üks konstaabel on ka arvamusel, et ametnik peaks oma käitumisega olema eeskujuks teistele– ei tohiks olla topelt standardeid ehk mis on teistele keelatud peaks olema ametnikule keelatud.

Vastanute seas oli neli **piirivalvevanemkonstaablit**, vanuses 24–47, kelle jaoks on põhiväärtustel erinevad tähendused. Üks piirivalvevanemkonstaabel kirjeldab põhiväärtust kui mõistet, mille järgi tegutseda. Teine aga peab põhiväärtuseks

seada, mida hindab ja millest lugu peab ülesande täitmisel. Kolmanda jaoks aga on põhiväärtused olulised kolleegide seas ühtsuse loomisel. Sarnaselt piirivalvekonstaablitega on ka piirivalvevanemkonstaablitel hea arusaam põhiväärtuste olemusest. Üldiselt on põhiväärtus ametnike jaoks sisendiks, mis annab käitumismallid ja annab suunised otsuste vastuvõtmisel.



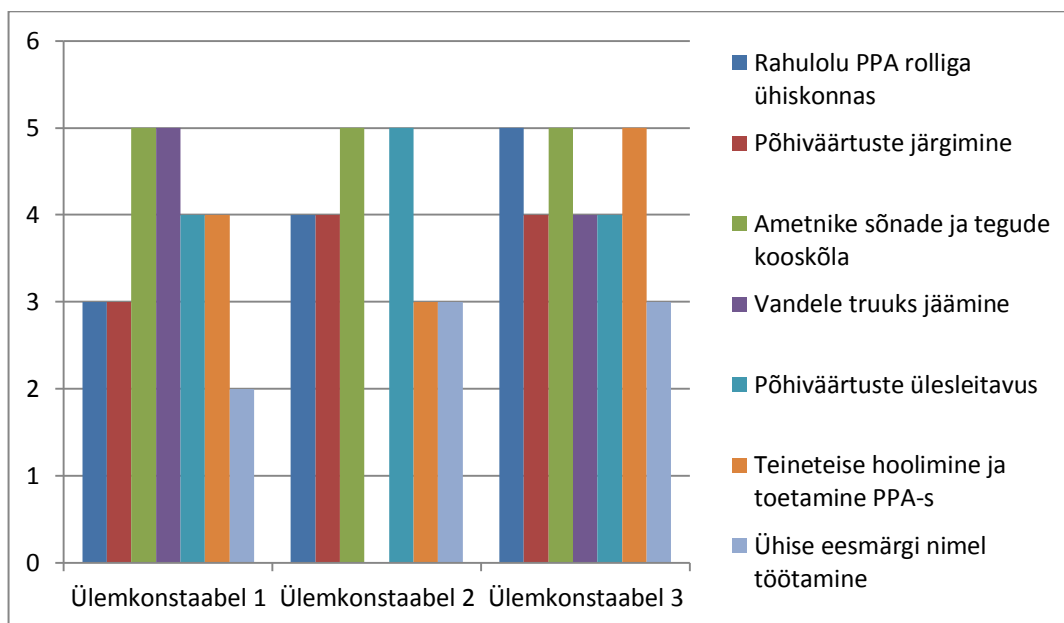
Joonis 3. Põhiväärtuste mõiste ja olemus piirivalvevanemkonstaablite hinnangul.

Piirivalvevanemkonstaablid hindavad rahulolu PPA rolliga ühiskonnas heaks. Võrreldes konstaablitega, hindavad ametkonna rolli ühiskonnas samuti heaks ka vanemkonstaablid. Sarnasus tuleneb sellest, et ka nemad puutuvad palju ühiskonnaga kokku oma tööülesannete täitmisel. Kuid väga heaks ei hinnanud ükski vanemkonstaabel, tulemus võib olla tingitud sellest, et nemad on juba pikemat aega ametis töötanud ning oskavad juba teatud vigu näha. Põhiväärtuste järgimine on kahe vanemkonstaabli jaoks väga oluline, nagu ka ametnike sõnade ja tegude kooskõla. Samas kahe vanemkonstaabli arvamusel pole need väga tähtsad ja hinnatud on neid vastavalt heaks ja mitte rahulolevaks (vt Joonis 3). Piirivalvevanemkonstaablid, erinevalt piirivalvekonstaablitest ei pea kõige tähtsamaks vandele truuks jäämist. Erinevus võib tuleneda sellest, et vastanute seas oli pigem enne ühendameti loomist piirivalves töötanud ametnikud, kes polegi politseivannet andnud. Põhiväärtuste ülesleitavus on vanemkonstaablite hinnangul väga hea või jääb pigem kasinaks. Kuigi põhiväärtused on

organisatsioonis kergesti leitavad, nagu sai juba teada konstaablite puhul, siis ankeetküsimustiku tulemusena on näha, et piirivalvevanemkonstaablid ei tea nende olemasolust väga. Teineteise hoolimine ja toetamine PPA-s pole vanemkonstaablite puhul väga oluline, välja arvates ühe vanemkonstaabli puhul, kes peab seda väga oluliseks. Tulemus võib jällegi tuleneda erinevatest isiksustest, kus ühed ametnikud on enesekesksemad, kuid samas teised peavad kolleege, kui omamoodi perekonnaks. Kahjuks pole ankeetküsitluse tulemusi analüüsid piirivalvevanemkonstaablitel kõige tähtsam prioriteet sarnaselt ka piirivalvekonstaablitega ka ühise eesmärgi nimel töötamine, mis võib organisatsiooni kaasa tuula ka lahkkelid. Tuleb võib tulla sellest, et ühendametis nähakse ametnike poolt veel erinevate ametkondade vahelisi lahkkelisid.

Piirivalvevanemkonstaablid saavad informatsiooni põhiväärtuste kohta PPA siseveebist ning ka töökaaslaste kaudu. Erinevalt piirivalvekonstaablitest, kes said informatsiooni põhiväärtuste kohta ka kordoni stendilt. Tulemit analüüsid, selgub, et erinevalt konstaablitest, piirivalvevanemkonstaablid väga kordoni stendiga tutvunud ei ole. See võib tuleneda sellest, et vanemkonstaablid on vilunud, kui konstaablid ning ei jälgi kõiki asju kordoni stendil vaid enda jaoks vajalikumaid nagu näiteks tööajagraafik. Kõigi jaoks on oluline ka, et Politsei ja Piirivalveametis on põhiväärtused kogu organisatsiooni ulatuses üheselt sõnastatud. Mis näitab, et vanemkonstaablitele on väga tähtis, et kordonis käiks töö vastavalt organisatsiooni ootustele. PPA-s peavad vanemkonstaablid oluliseks järgmisi põhiväärtusi: ausameelsust, inimlikkust, koostööd ja turvalisust. Samuti on tähtis ka kolleegide ühtsus ja koostöö. Eeskujulik ja eetiline käitumine väljendub vanemkonstaablitel enesekindlast kehakeelest, austusest teiste töötajate ja ühiskonna vastu. Seda sellepärast, et ametniku tööpäev kestab terve ööpäeva, sest väljaspool töö aega peab käituma samamoodi nagu töö ajal. Vanemkonstaablite arvamus eeskujulikust ja eetilise käitumisest sarnaneb suuresti konstaablite arvamusel sellest, milline käitumine on ametnikule kohane. Võrreldes konstaablite arvamusel ja vanemkonstaablite arvamusel, leiab töö autor et vanemkonstaablite jaoks on eeskujulik ja eetiline käitumine rohkem isiklikum huvi ning käitumine väljendab ametnike enese õigeid käitumise printsiipe, põhiväärtused oma olemusel on suunavaks teguriks.

Vastanute seas oli kolm **ülemkonstaablit**, vanuses 35–42. Ülemkonstaablid peavad põhiväärtusi PPA-s väga vajalikuks. Põhiväärtused tähendavad vanemkonstaablitele raamistikku ja norme, mis annavad kõigile võrdsed õigused. Põhiväärtuseid järgitakse töös igapäevaselt. Autori arvetes on ülemkonstaablid kogenud ametnikud ning üldiselt peaksid rohkem teadma organisatsiooni põhiväärtustest. Kuid samas tekib vilumusega ametnikele omad tavad ja põhimõtted ning see võib pärssida organisatsiooni enda väärtuste järgimist. Õige on kogenud ametnikel ühendada omad väärtused organisatsiooni põhiväärtustega.



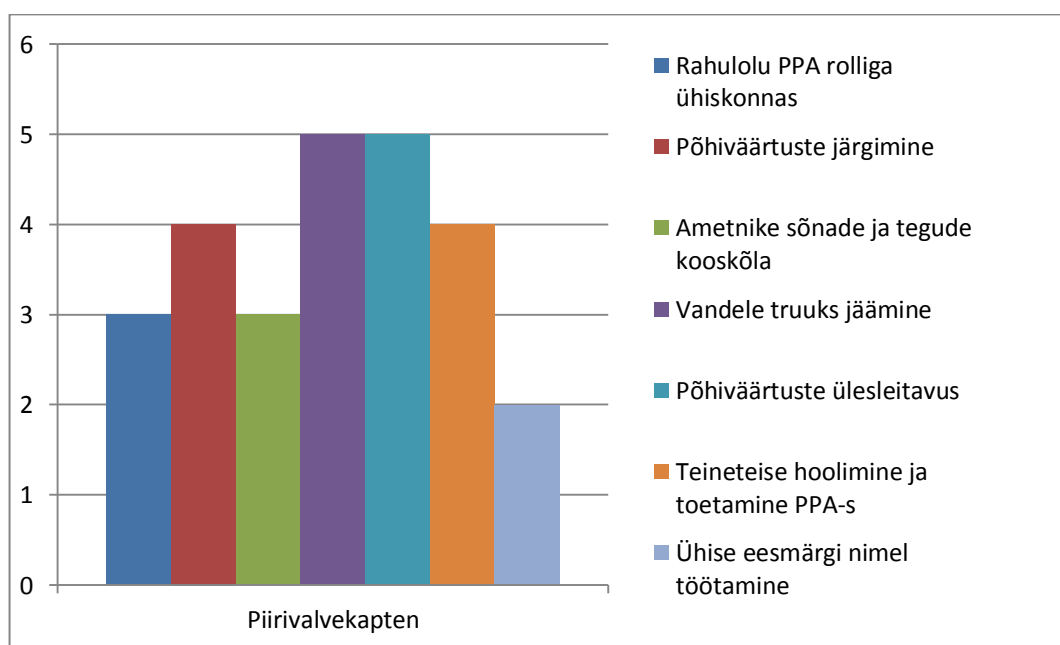
Joonis 4. Põhiväärtuste mõiste ja olemus piirivalveülemkonstaablite hinnangul.

Piirivalveülemkonstaablid hindavad rahulolu PPA rolliga ühiskonnas üldiselt heaks. Võrreldes konstaablite ja vanemkonstaablitega, sarnaneb ülemkonstaablite arvamus pigem konstaablitega, kes samuti hindasid ametkonna rolli ühiskonnas erinevalt. Vanemkonstaablid seevastu hindasid ühtselt heaks seda. Kui ametnike tegude ja sõnade kooskõla on iga ülemkonstaabli arvates väga olulised, siis põhiväärtuste järgimist peavad nad pigem oluliseks, nagu näha ka joonisel 4. See võib olla tingitud ülemkonstaabli teenistusastmest, mis näeb ette käituda eeskujulikult teiste kordonis töötavate kolleegide ees. See tähendab, et põhiväärtuslikud normid on neile niigi igapäevaselt kasutuses ja neid järgitakse. Teineteisele hoolimise ja toetamise välja näitamist peetakse ülemkonstaablite hinnangul tähtsaks, nagu ka ühise eesmärgi nimel töötamist. Ülemkonstaablid, kui

kogenud ametnikud teavad, et tähtis on kokku hoida ning koostööd teha ühiskonna turvalisuse tagamisel. Tähtis on teha oma tööd hästi ja olla eeskujuks ühiskonnale.

Piirivalveülemkonstaablid saavad infot põhiväärtuste kohta nii PPA siseveebist, töökohas olevalt stendilt kui ka töökaaslaste kaudu. Ühene sõnastatus põhiväärtustest on PPA-s töötavatele ülemkonstaablitele väga tähtis. Oluliseks peetakse inimlikkust, ausameelsust, usaldusväarsust, turvalisust ja koostööd. Küll aga peab piirivalveülemkonstaabel vastama kõikidele asutuse põhiväärtustele vähemalt rahuldaval tasemel. Kindlasti on tähtis ka mitmepoolne koostöö. Eeskujulik ja eetiline käitumine väljendub korrektselt oma töö tegemises, siis suhtub ka ühiskond ametniku töösse auväärset.

Ankeetküsitluse vastanutest oli üks **piirivalvekapten**, kes peab põhiväärtusi vajalikuks. Tema jaoks on põhiväärtused sisendid, mille alusel saab hinnata nii organisatsiooni poolt kui ka ametnike endi poolt käitumisnorme. Kuvand, mille alusel saab väita, kas ametnik vastab selle organisatsiooni ootustele või mitte, läbi selle peaksid need väärtused kajastuma ka teenuse tarbijale.



Joonis 5. Põhiväärtuste mõiste ja olemus piirivalvekapteni hinnangul.



Piirivalvekapten hindab rahulolu PPA rolliga ühiskonnas turvalisuse tagamisel rahuldavaks. Eeldatavalt on piirivalvekaptenil paika pandud kõrged standardid ja tänu sellele ei saa ta hinnata ka rahulolu PPA rolliga ühiskonnas väga heaks, sest õige ohvitser on arvamusel, et alati tuleb püüelda paremuse poole, et organisatsioonis ei kaoks motivatsioon. Piirivalvekapten ei ole andnud vannet, kuid sellele peaks truuks jääma siiski, sest selle juures on määrav riiklik kuuluvus ja selle turvalisuse tagamise. Põhiväärtuste ülesleitavust peab piirivalvekapten väga heaks, infot leiab nii PPA siseveebist, töökohas stendilt kui ka töökaaslaste kaudu. Ühise eesmärgi nimel töötamisega ei ole aga piirivalvekapten väga rahul ja hindab seda mitte rahuldavaks. Samamoodi võrreldes teisi vastajaid, tuleb välja, et ühise eesmärgi nimel töötamine PPA-s ei ole Kuressaare kordoni ametnike hinnangul kõige parem. Töö autori arvates võib selle põhjuseks olla see, et ametkondade vahel eksisteerib siiani veel ebakõla. See võib tuleneda sellest, et ühte ametkonda eelistatakse rohkem või surutakse piirivalvuritele peale liialt palju teisi tööülesandeid ning selle tõttu ei suudeta täita prioriteetseid ülesandeid nagu näiteks merepäästet.

Piirivalvekapten peab PPA-s tähtsaks, et ametnik peaks vastama kõikidele asutuse põhiväärtustele vähemalt rahuldaval tasemel. Olulised põhiväärtused on piirivalvekapteni jaoks professionaalsus, ausameelsus ja koostöö. Eeskujulik ja eetiline käitumine väljendub nii ametnike endi kolleegiumis kui ka avalikkuse hinnangust. Piirivalvekapten hindab eraldi organisatsiooni sisest eetikat ja seda, mis väljapoole PPA-d kuvatakse.

Võrreldes erinevate teenistusastmetega ametnike põhiväärtustest arusaama ja kasutust igapäevatoos, vastanute seas väga suuri lahkelsid ei teki. Üldiselt kasutavad kordoni ametnikud põhiväärtusi oma igapäevastes tööülesannetes. Vastanute seas kasutab igapäevatoos põhiväärtusi viis kordoni ametniku. Vastavalt kasutab ka oma igapäeva tööülesannete täitmisel viis ametniku aegajalt põhiväärtusi, ning üks ametnik vastas, et kasutab harva põhiväärtusi teenistuse käigus. Põhiväärtusi PPA-s pidasid vajalikuks kõik ankeetküsitlusele vastanud ametnikud. Üldiselt pidasid kordoni ametnikud põhiväärtuste olemasolu PPA-s vajalikuks vastanutest kuus ametniku ja väga vajalikuks pidas viis

ametniku. Ametnike hinnang põhiväärtuste vajalikkusest PPA-s tuleneb autori arvates sellest, et ametnikud tunnevad kohustust, sisejulgeoleku tagamisel, olla esinduslikud, korrektsed ning näidata eetilist eeskujut ühiskonnale. Korrektsed ja eetilised põhiväärtused annavad korrektse sisendi ametnike käitumismallidele ja põhimõtte tähtsate otsuste vastuvõtmiseks.

Joonisel 6 toodud ankeetküsitluse analüüsi tulemustest selgus et, vastanud ametnikud pidasid PPA põhiväärtustest kõige olulisemaks **koostööd**. See on väga tähtis, et seda hinnatakse kõrgelt, kuna ka eelpool mainitud ühise eesmärgi nimel töötamine, oli vastanud ametnike jaoks pigem rahuldav. Seega näitab koostöö kõrgelt hindamine, et ametnikud soovivad ühendameti tööd paremaks muuta. Üheksa ametniku tõid selle välja, kui tähtsa põhiväärtusena PPA-s. Selline tulemus tuleneb töö autori arvates sellest, et ametnike jaoks on oluline ühendameti toimimine tervikorganisatsioonina, ühise eesmärgi nimel. Samuti on tähtsaks koostöö teiste organisatsioonidega ja ühiskonnaga. Teiseks tähtsaks põhiväärtuseks peeti **ausameelsust**. Vastanutest ametnikest kaheksa pidasid tähtsaks PPA põhiväärtustest ausameelsust. Ausameelsuse põhiväärtuse tähtsus ametnike seas on väga oluline, kuna taunitav on valelik ja salatsev käitumine PPA-s. Oluline on selge ja läbipaistev käitumine nii organisatsiooni siseselt kui ka väliselt (ühiskonnaga). Kolmandaks tähtsaks põhiväärtuseks PPA-s peeti ametnike jaoks **inimlikkust**. Vastanud pidas inimlikkust tähtsaks seitse ametniku. Organisatsiooni seisukohalt on inimlikkuse väärtustamine väga oluline, kuna inimlik käitumine töötajate vahel parandab organisatsiooni sisekliimat ja annab töötajate vahelisse suhtlemisse selge sisendi– inimene ennekõike. PPA, kui sisejulgeolekut tagava organisatsiooni töötajate jaoks on tähtis ka inimlikkuse põhiväärtus, kuna ametnikud peavad igapäevatoos võtma vastu tähtsaid otsuseid. Näiteks seadust rikkunud inimese karistamisotsuse vastuvõtmisel on tähtis järgida inimlikkust. Sellega suurendatakse ka organisatsiooni mainet, kui abistav organisatsioon, kes lähtub eelkõige inimestele heale elukeskkonna loomisest.

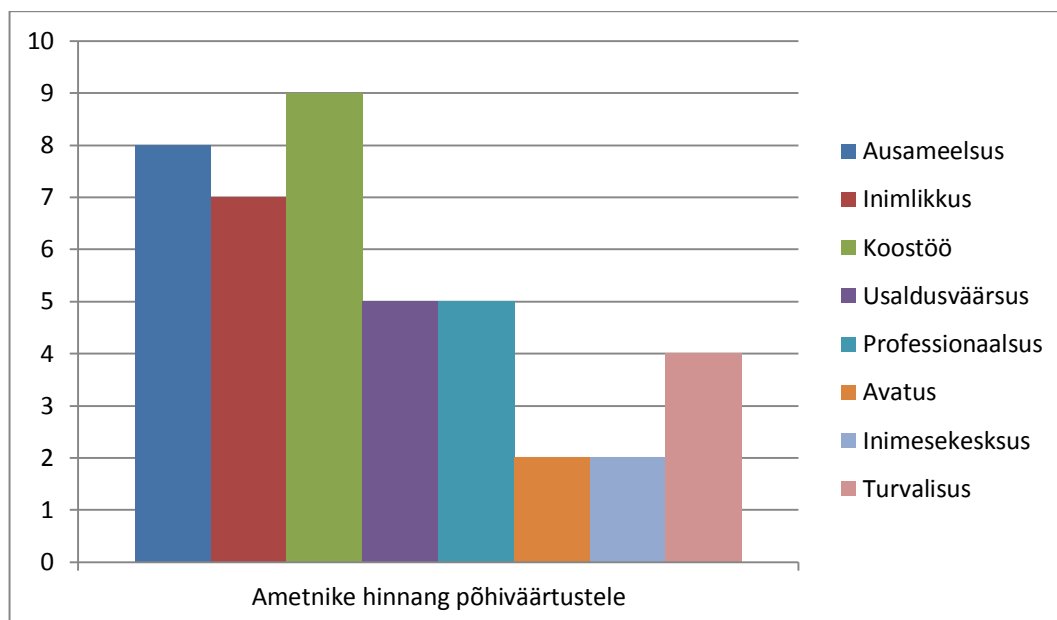
Neljandaks oluliseks põhiväärtuseks PPA-s peavad ankeetküsitlusele vastanud ametnikud **professionaalsust**. Ametnikest tõid selle välja, kui olulise põhiväärtusena, viis vastanut. PPA suguse organisatsiooni jaoks on väga oluline,

et ametnikud väärtustavad professionaalust, kui oskuslik käitumine ametikohustuste täitmisel. Kuna seadusliku korra tagamine nõuab äärmiselt täpset ja korrektset käitumist, nii oma tegevustes kui ka otsuste vastuvõtmisel. Professionaalne ametnik on hea ametnik. Viies tähtis põhiväärtus PPA-s on vastanud ametnike arvates **usaldusväärsus**. Sammuti nagu professionaalsuse väärtustamisel, peab ka usaldusväärsust tähtsaks viis vastanud ametniku. Usaldusväärsus väärtustamine PPA-s on oluline, kuna see näitab ametnike sõnade ja tegude vastavust. Seega, kui ametnik lubab olla tööl korrektne, peab ka ametnik seda oma tegevustega näitama. Töö autori arvates PPA sugune organisatsioon peab olema usaldusväärne, kuna tehakse palju koostööd teiste organisatsioonidega, ühiskonnaga ning usaldusväärsus on üheks koostöö aluseks.

Kuuendaks tähtsaimaks põhiväärtuseks PPA-s, peetakse vastanud ametnike arvates **turvalisust**. Vastanutest neli ametniku pidasid PPA jaoks oluliseks väärtuseks turvalisuse. Töö autori arvates turvalisust päris põhiväärtuseks pidada ei saa, kuna pigem on tegemist eesmärgiga, mida ametnikud oma igapäeva töös täidavad. Seitsmendaks oluliseks põhiväärtuseks peavad vastanutest kaks ametniku **inimesekesksust**. Töö autori arvates inimesekesksus on väga sarnane põhiväärtus inimlikkusega. Oma olemuselt jääb inimesekesksus inimlike väärtuste alla nagu ka inimlikkus, andes ametnikele individuaalse lähenemise– iga inimene on erineva olemuse, käitumise ja arusaamadega, kõiki ei saa üheselt kohelda. Kaheksas tähtis põhiväärtus PPA-s on vastanud ametnike arvates **avatus**. Ankeetküsitlusele vastanutest peab kaks ametniku oluliseks avatust. Töö autor nõustub sellega, et avatus on oluline põhiväärtus PPA-s. Kuna avaliku sektori organisatsioonile on oluline läbipaistvus, ehk siis organisatsiooni siseselt ei toimu salastemist, ametnikud on valmis suhtlema töökaaslastega ning ühiskonnaga.

Tulenevalt teooriast kuuluvad koostöö ja professionaalsus Kernaghan'i klassifikatsiooni järgi ametialaste põhiväärtuste hulka. Samas ausameelsus on eetilise ja usaldusväärsus ning avatus demokraatlikud põhiväärtused. Inimlikkus ja inimesekesksus kuuluvad inimlike väärtuste hulka. PPA põhiväärtusi klassifitseerides tuleb välja, et ühendametis on esindatud kõik Kernaghan'i klassifikatsiooni liigid. Organisatsiooni seisukohalt on tähtis, et erinevate

tähendustega põhiväärtused on esindatud, sellega on organisatsioonikultuur mitmekülgsem ning ametnikel laialdasem väärtuskriteeriumite valik tööülesannete täitmisel.



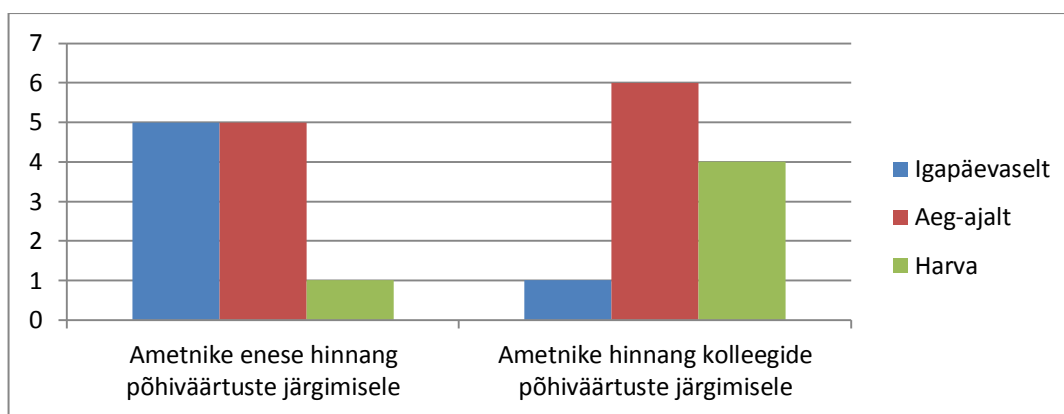
Joonis 6. PPA Lääne prefektuuri Kuressaare kordoni ametnike hinnang tähtsatest PPA põhiväärtustest.

Lõputöö autor nõustub ametnike põhiväärtuste hinnangutega. Üldiselt on ametnikud hinnangul tähtsaimad väärtused PPA-s koostöö, ausameelsus, inimlikkus ja professionaalsus. Kuna vastanud ametnikud on PPA Lääne prefektuuri Kuressaare kordonist ning 2012. aastal viidi Lääne prefektuuris läbi põhiväärtuste sisustamine, mille tulemused võisid mõjutada ametnike hinnangut põhiväärtuste tähtsusele PPA-s.

Kuressaare kordoni ametnike hinnangul on põhiväärtused kergesti ülesleitavad. Vastanud ametnikest neli hindab, et põhiväärtused on väga kergesti ülesleitavad, otsimisele aega ei kulutata. Sarnaselt neile, leib viis ametniku, et põhiväärtusi kerge leida. Kuid samas vastanutest kaks ametnikku leiab, et põhiväärtused on leitavad, kuid peab otsima. Üldiselt on vastanud ametnikud tutvunud põhiväärtustega enim läbi PPA siseveebi ning töökohas seinapeal olevate põhiväärtuste kirjelduse. Seitsme ametniku hinnangul on siseveeb on hea koht põhiväärtustega tutvumiseks. Põhiväärtuste kirjeldus töökohas seinapeal on viie ametniku hinnangul hea koht tutvumiseks. Kolm ametniku hindab põhiväärtuste

tutvumist töökaaslaste kaudu. Töö autori hinnangul on ametnike põhiväärtuste ülesleitavus hea märk, kuna hetkel on PPA-s palju põhiväärtusi (8 põhiväärtust) ning meeldejätmise nende rohkuse tõttu keeruline.

Ankeetküsitluse analüüsi tulemusena selgus, et üldiselt kasutavad ametnikud põhiväärtusi igapäevatoos igapäevaselt ja aeg- ajalt. Vastanutest viis ametniku järgib põhiväärtusi oma töö lihtsustamiseks igapäevaselt ning vastavalt viis ametniku aeg- ajalt. See vastu üks ametnik leiab, et põhiväärtuste järgimine tööülesannete täitmisel väga tähtis ei ole. Analüüsidest ametnike enese põhiväärtuste kasutamist igapäevatoos ning ametniku hinnangut töökaaslaste põhiväärtuste järgimist igapäevatoos, leiab töö autor, et ametnikud hindavad iseenda põhiväärtuste järgimist igapäevasemaks, kui kolleegide (vt joonis 7). Ametnikud hindavad üldiselt kolleegide põhiväärtuste järgimist igapäevatoos üldiselt heaks, kuid vastavalt neli ametnikku hindab rahuldavaks.



Joonis 7. Ametnike hinnang enese ja kolleegide põhiväärtuste järgimises igapäevatoos.

Ankeetküsimustiku analüüsidest selgub, et suurem osa vastanud ametnikest järgivad oma igapäeva kohustusi täites politseivannet. Selgus, et vastanutest kuus ametnikku hindavad väga tähtsaks politseivande järgimist oma igapäevatoos. Vastanutest üks ametniku hindas politseivande järgimist oma tööülesannete osaks ning kaks ametnikku hindasid tööülesande osaks, kuid vähe kasutatavaks tööülesande osaks. Vastanutest üks ametnik pole politseivannet andnud.

Käesoleva töö autor nõustub ametnikega, kes hindasid politseivande järgimist tähtsaks tööülesannete täitmisel. Politseivanne on sarnase tähendusega ja

omadusega nagu põhiväärtused, mis aitab ametnikel järgida eetilisi reegleid, annab kindlustunnet organisatsiooni osaks kuulumisel. Politseivande nagu ka põhiväärtuste järgmine aitab hoida ametnikes enesekindlust, annab suunitlused käitumiseks. Politseivanne, nagu ka põhiväärtused, on üks osa PPA politseiametniku organisatsioonikultuurist ja nende järgmine ühtlustab organisatsiooni terviklikuks.

Kõik ankeetküsitlusele vastanud ametnikud peavad üheselt oluliseks ja tähtsaks seda, et kogu PPA ulatuses kehtiksid ühised põhiväärtused. PPA-s kehtivad hetkel kõik varasematest ametitest võetud põhiväärtused, mis on muudetud ühendameti põhiväärtusteks. 2012. aastal Lääne prefektuur viis läbi põhiväärtuste sisustamise, mille tulemusena määras Lääne prefektuur neli põhiväärtust (professionaalsus, ausameelsus, inimlikkus ja koostöö), mida hakati prefektuuris väärtustama. Ülejäänud PPA prefektuurid väärtustavad samu, ühendameti loomisel kindlaks määratud väärtusi.

Töö autori arvates peab PPA-s terviklikult kehtima ühed ja samad, ühtsed põhiväärtused, mida ametnikud väärtustavad. Kui organisatsioonis kehtivad piirkonniti erinevad põhiväärtused, hakkab see organisatsiooni tervikuna lõhkuma ning töötajad muutuvad üksteise suhtes kaugeks. Organisatsioon on tugev, kui tal on kindel organisatsioonikultuur ning põhiväärtused on organisatsioonikultuuri üheks osaks.

## KOKKUVÕTE

Politsei- ja Piirivalveamet (edaspidi PPA) loodi 1. jaanuaril 2010. aastal, millega ühendati Politsei-, Piirivalve-, ning Kodakondsus- ja Migratsiooniamet. Ühendameti loomisega ühendati ka eelnevate ametite organisatsioonikultuurid, mille üheks osaks on põhiväärtused. PPA põhiväärtusteks said varasemate ametit põhiväärtused, milleks on usaldusväärsus, avatus, inimesekesksus, turvalisus, professionaalsus, ausameelsus, inimlikkus ja koostöö. Samas viidi Lääne prefektuuris 2012. aastal läbi põhiväärtuste sisustamine, mille tulemusena valiti välja neli põhiväärtust, milleks on professionaalsus, ausameelsus, inimlikkus ja koostöö.

Antud lõputöö eesmärgiks oli anda teoreetiline ülevaade põhiväärtustest, mis seos on organisatsioonikultuuril ja põhiväärtustel. Uurida milliseid põhiväärtusi kasutavad ja nende tähtsus ametnike igapäevatoos PPA Lääne prefektuuri Kuressaare kordonis.

Lõputöös tõi välja teoreetilistele allikatele tuginedes põhiväärtuste mõiste, mis seos on põhiväärtustel organisatsioonikultuuriga. Samuti uuris autor teoreetilises osas PPA põhiväärtusi, millised põhiväärtuste sisud olid eelnevatel ametitel (enne 2010. aastat) ning mis tulemuse andis Lääne prefektuuri põhiväärtuste sisustamine. Tulenevalt teoriast leidis autor, et põhiväärtuste olemasolu organisatsioonile on vajalik. Põhiväärtused on organisatsioonikultuuri üheks alustalaks ning organisatsiooni liikmetele vajalik sisend käitumismallide valikul ja otsuste vastuvõtmisel. Lisaks leidis töö autor et, organisatsioonile on optimaalne kolm kuni neli põhiväärtust. Järgnevalt viis töö autor läbi uurimuse PPA Lääne prefektuuri Kuressaare kordoni ametnike seas, selgitamaks välja põhiväärtuste tähtsuse ning milliseid PPA põhiväärtusi järgitakse igapäeva tööülesannete täitmisel ning milliseid.

Lõputöös püstitas autor uurimusküsimused, milleks olid:

1. Mida tähendab põhiväärtus Kuressaare kordoni ametnike jaoks?

2. Milliseid väärtusi ning kui palju kasutavad Politsei- ja Piirivalveameti Lääne prefektuuri Kuressaare kordoni ametnikud oma igapäevatoos?

Peale uurimuse läbiviimist ja tulemuste analüüsimist sai töö autor esimese küsimusele mitmeid erinevaid vastusevariante. PPA Lääne prefektuuri Kuressaare kordoni ametnike jaoks peamine põhiväärtuse tähendus on normide kogum, mis annab ette raamid ootustele, paneb paika mida tohib ja mida ei tohi. Sisendab inimestevahelist ühtsust ning vastastikust austust. On sisendiks mille alusel saab hinnata nii enese kui ka teiste käitumisnorme.

Teise uurimusküsimuse vastuseks sai töö autor, et ametnikud peavad oluliseks ning kasutavad igapäevaselt põhiväärtusi oma tööülesannete täitmisel. Peamisteks põhiväärtusteks mida ametnikud hindasid tähtsateks olid: koostöö, ausameelsus ja inimlikkus. Töö autor arvas, et nende põhiväärtuste osakaal võis tingitud olla PPA põhiväärtuste sisustamisest Lääne prefektuuris.

Tööst tuleb välja, et kordoni ametnike jaoks on tähtis, et kogu PPA-s oleksid ühised ja ühtselt sõnastatud põhiväärtused. Samuti tuleb välja see, et organisatsioonil, kui tervikul, on väga oluline ühtsed põhiväärtused ning neid ei tohiks olla rohkem, kui kolm kuni neli. Rohkete põhiväärtustega hakkavad väärtused üksteist segama ja organisatsiooni liikmetel on raske neid meelde jätta. Lõputöö autor pakub välja, et PPA-s tuleb läbi viia suuremamahuline uurimus, mis hõlmaks kogu ühendametit, mille raames selgitatakse välja milliseid põhiväärtusi kogu PPA-s ametnikud väärtustavad tööülesannete täitmisel. Kuressaare kordonis läbi viidud küsitluse põhjal võib nendeks põhiväärtusteks olla: koostöö, ausameelsus ja inimlikkus.



## SUMMARY

By creating a Police and Border Board Guard, previous organization core values combined into one big values of collection. The purpose of a thesis is to provide a theoretical overview of the core values theme and what kind of the core values the Western Prefecture of cordon staff are following in their daily work. To achive the purpose a survey was conducted in the above-mentioned structural unit. The study revealed that officials use the core values at their duties on a daily basis.

The most important core values of the Police and Border Guard Board held collaboration, integrity and humanity.

The thesis capacity is 40 pages.

## VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

Ametnikueetika. Tartu Ülikooli Eetikaveebi kodulehelt [www.eetika.ee/et/132540](http://www.eetika.ee/et/132540) välja otsitud 23.03.2014

Beljajev, R. 2007a. Põhiväärtused kui juhtimisinstrument eesti suurte organisatsioonide näitel. Publitseerimata magistritöö. Tallinna Ülikool

Beljajev, R. 2007b. Milleks organisatsioonile põhiväärtused? Ajakirja Director kodulehelt [www.director.ee/milleks-organisatsioonile-phivrtused/](http://www.director.ee/milleks-organisatsioonile-phivrtused/) välja otsitud 15.03.2014

Brooks, I. 2008. Organisatsioonikäitumine: üksikisik, rühm ja organisatsioon. [Organisational Behavior: Individuals, Group and Organisation]. Tõlge eesti keelde: M. Vaba. Kirjastus Tänapäev. (Originaal on publitseeritud Pearson Limited, London 2006)

Crank, J. P., Caldero, M. A. 2011. Police Ethics: The Corruption of Noble Cause. Anderson Publishing

Ellonen, E., Kekomäki, K., Raivola, P., Taiha, H., Välihalo, T. 2002. Eetika ja politseitöö. [Etiikka ja poliisin työ]. Tõlge eesti keelde: M. Moora. Sisekaitseakadeemia Kirjastus. (Originaal on publitseeritud Poliisiammattikorkeakoulu, Espoo 2000)

Kernaghan, K. 2000. The Post-Bureaucratic Organization and Public Service Values. International Review of Administrative Sciences, 66 (1), 91 – 104. Välja otsitud SAGE andmebaasist 08.03.2014

Kernaghan, K. 2003. Integrating Values into Public Service: The Values Statement as Centerpiece. Public Administration Review, 63 (6), 711 – 719. Välja otsitud EBSCOhost andmebaasist 08.03.2014

Kukk, K., Almosen, L. 2012a. Sisustatud põhiväärtuste kujunemise taustast. Politsei- ja Piirivalveameti siseveebist [www.ppa-siseveeb.polsise/lap/meie/pohivaartused/index.dot](http://www.ppa-siseveeb.polsise/lap/meie/pohivaartused/index.dot) välja otsitud 05.03.2014

Kukk, K., Amosen, L. 2012b. Põhiväärtuste sisustamise kokkuvõte. Politsei- ja Piirivalveameti siseveebist [www.ppa-siseveeb.polsise/lap/meie/pohivaartused/index.dot](http://www.ppa-siseveeb.polsise/lap/meie/pohivaartused/index.dot) välja otsitud 05.03.2014

Lord, R. G., Brown, D. J. 2001. Leadership, values, and subordinate self – concepts. *The Leadership Quarterly*, 12, 133 – 152. Välja otsitud EBSCOhost andmebaasist 19.03.2014

Lääne prefektuuri kommunikatsioonimeeskond. 2012. Lääne prefektuur mõtestas põhiväärtusi. *Radar*, 11, 37-39

Oakland, J. S. 2006. Terviklik Kvaliteedijuhtimine. [Total Quality Management, text with cases]. Tõlge eesti keelde: M. Tammark. (Originaal publitseeritud Elsevier Butterworth – Heinemann, Oxford 2003)

Politsei heade tavade ja kommete eeskiri. 2008. Politsei- ja Piirivalveameti siseveebist [www.ppa-siseveeb.polsise/organisatsioon/organisatsioonikultuur/tavad/](http://www.ppa-siseveeb.polsise/organisatsioon/organisatsioonikultuur/tavad/) välja otsitud 05.03.2014

Põhiväärtused. Politsei- ja Piirivalveameti siseveebist [www.ppa-siseveeb.polsise/organisatsioon/organisatsioonikultuur/pohivaartused/#top](http://www.ppa-siseveeb.polsise/organisatsioon/organisatsioonikultuur/pohivaartused/#top) välja otsitud 05.03.2014

Roots, H. 2006. Loenguid organisatsiooniteooriast. Sisekaitseakadeemia Kirjastus

\*Rokeach, M. 1973. *The Nature of Human Values*. The Free Press

\*Rockeach, M., Ball- Rockeach, S. S. 1989. Stability and change in American value priorities 1968-81. *American Psychologist*, 44, 775-784

Vadi, M. 2001. *Organisatsioonikäitumine*. Tartu Ülikooli Kirjastus

Valk, A. 2003. *Organisatsioon ja juhtimine avalikus sektoris*. Sisekaitseakadeemia Kirjastus

Virovere, A., Alas, R., Liigand, J. 2008. *Organisatsioonikäitumine*. Kirjastus Külim

Waeraas, A. 2010. Communicating Identity: The Use of Core Value Statements in Regulative Institutions. *Administration & Society*, 42 (5), 526 – 549. Välja otsitud SAGE andmebaasist 11.03.2014

Üksvärav, R. 2008. Organisatsioon ja juhtimine. Tallinna Tehnikaülikooli Kirjastus

## TABELITE JA JOONISTE LOETELU

Joonis 1. Organisatsiooni visiooniraamistik. Oakland (2006:33) .....	11
Joonis 2. Põhiväärtuste mõiste ja olemus piirivalvekonstaablite hinnangul. ....	19
Joonis 3. Põhiväärtuste mõiste ja olemus piirivalvevanemkonstaablite hinnangul. .....	21
Joonis 4. Põhiväärtuste mõiste ja olemus piirivalveülemkonstaablite hinnangul. .	23
Joonis 5. Põhiväärtuste mõiste ja olemus piirivalvekapteni hinnangul. ....	24
Joonis 6. PPA Lääne prefektuuri Kuressaare kordoni ametnike hinnang tähtsatest PPA põhiväärtustest. ....	28
Joonis 7. Ametnike hinnang enese ja kolleegide põhiväärtuste järgimises igapäevatoos. ....	29

## LISA 1. ANKEETKÜSIMUSTIK

Olen Sisekaitseakadeemia Politsei- ja Piirivalve kolledži tudeng Rain Tiirik. Teen oma lõputööd teemal „**Põhiväärtuste mõiste ja olemus Politsei- ja Piirivalveameti Kuressaare kordoni näitel**“. Seoses sellega olen koostanud küsimustiku, mis aitab kaasa lõputöö edukale lõpule.

Küsimustele vastamine võtab aega umbes 10 minutit ja vastaja isikuandmed jäävad anonüümseks. Täna ette kõiki vastajaid!

Politsei ja Piirivalveameti põhiväärtusteks on usaldusväärsus, avatus, inimesekesksus, turvalisus, professionaalsus, ausameelsus, inimlikkus ja koostöö. Lähtuvalt põhiväärtustest olen koostanud küsimustiku, mis aitaks selgitada kooskõla põhiväärtuste ja tegelikkuse vahel.

Hindamisel on abiks skaala, kus pead hinnangud andma viie palli süsteemis, kus:

**5 = väga hea; 4 = hea; 3 = rahuldav; 2 = mitte rahul; 1 = üldse mitte rahul.**

Tõmba vastavale vastusele ring ümber.

Teenistusaste:

Sugu:

Vanus:

Küsimused:

1. Kas olete rahul Politsei ja Piirivalveameti rolliga ühiskonna turvalisuse tagamisel?

5      4      3      2      1

2. Kui vajalikuks peate põhiväärtusi Politsei- ja Piirivalveametis?

Jah, väga vajalik  
vajalikuks

Vajalik

Mitte vajalik- ei pea

3. Millist tähendust omab Teie jaoks põhiväärtus (kirjelda lühidalt)?

4. Kui tihti järgite oma igapäevatoos põhiväärtusi?

igapäevaselt    aega-ajalt    harva    väga harva    ei järgi

5. Kuidas hindate töökaaslaste põhiväärtuste järgimist, nende igapäevatoos ?

5    4    3    2    1

6. Kui tähtis on ametniku sõnade ja tegude kooskõla Politsei ja Piirivalveameti toos?

5    4    3    2    1

7. Kas Politseivandele truuks jäämine kuulub igapäevaste töökohustuste hulka?

5    4    3    2    1

8. Mille kaudu olete tutvunud Politsei- ja piirivalveameti põhiväärtustega?

siseveebis            töökohas seinapeal            töökaaslaste kaudu    polegi  
tutvunud

9. Kui kergesti on Politsei- ja Piirivalveameti põhiväärtused ülesleitavad?

5    4    3    2    1

10. Kas on oluline, et Politsei- ja Piirivalveametis on põhiväärtused kogu organisatsiooni ulatuses üheselt sõnastatud?

Jah            Ei

11. Kuidas hindate teineteise hoolimist ja toetamist Politsei -ja Piirivalveametis?

5    4    3    2    1

12. Kas Politsei- ja Piirivalveametis ühise eesmärgi nimel töötamine on kõikidele organisatsiooni valdkondadele üheti mõistetavad?

5    4    3    2    1

13. Millised põhiväärtusi peate Teie oluliseks Politsei- ja Piirivalveametis?  
(palun loetleda)

14. Kuidas väljendub eeskujulik ja eetiline käitumine Politsei ja Piirivalveameti töös?