

Sisekaitseakadeemia
Politsei- ja Piirivalvekolledž

Julia Vesjolkina

SISEKAITSEAKADEEMIA LÕPETANUD KADETTIDE
VALMISOLEK ASUDA TÖÖLE IDA-VIRUMAALE

Lõputöö

Juhendaja:
Piret Teppan, MA

Tallinn 2012

ANNOTATSIOON

SISEKAITSEAKADEEMIA

Kolledž: Sisekaitseakadeemia Politsei- ja piirivalvekolledž	Kuu ja aasta: Mai 2012
Töö pealkiri: Sisekaitseakadeemia lõpetanud kadettide valmisolek asuda tööle Ida-Virumaale	
Töö autor: Julia Vesjolkina	Olen nõus oma lõputöö kättesaadavaks tegemisega elektroonilises keskkonnas Allkiri:
<p>Lühikokkuvõte: Töö koosneb 41 leheküljest. Viidatud allikate nimekiri koosneb 21 allikast. Lõputöös on 3 lisa ja 10 joonist. Käesoleva lõputöö on kirjutatud eesti keeles ja resume on esitatud vene keeles.</p> <p>Uurimistöö eesmärgiks on tuginedes võimalikele statistikaandmele, Politsei- ja Piirivalve personalistrateegiale, töös läbiviidud uuringutele hinnata, milline on elanikkonna, suhtumine politseisse ja milline on politsei prestiiži tase üldsuse silmis ning uurida kadettide valmisolekut peale kooli lõpetamist tööle asuda Ida – Virumaale.</p> <p>Eesmärgist lähtuvalt on töös püstitatud uurimisülesanded: 1) uurida politseiametnike prestiiži taset üldsuse silmis Eesti kontekstis; 2) arutleda Politsei- ja Piirivalveameti personalistrateegia küsimuste üle; 3) tuginedes küsitluse analüüsile, tuua välja mõningad põhjused, miks ei soovi enamus politsei- ja piirivalvekolledži kadette tööle asuda Ida-Virumaale ning mille pärast seal teenistuses olevad politseiametnikud soovivad üleviimist teistesse prefektuuridesse; 4) pakkuda välja mõningad autori arvates tähtsad lahendused, mis aitaks kaasa kadettide otsusele tööle asuda Ida- Virumaale</p> <p>Uurimismeetodina kasutas autor uurimisülesanded kontrollimiseks kvalitatiivset analüüsi. Küsitleti 34 politsei- ja piirivalvekolledži lõpetavat kadetti. Uurimistöö käigus said autori uurimisülesanded lahendatud. Käesoleva lõputöö autor püstitas sissejuhatuses eesmärgi ning proovis uurimise läbiviimise põhjal välja selgitada Sisekaitseakadeemia lõpetanud kadettide valmisolekut asuda tööle Ida-Virumaale. Küsitlusel saadud vastuste põhjal on autor teinud ettepanekuid kuidas saaks politsei- ja piirivalve kolledži lõpetavad kadetid hakkama saada asudes tööle Ida-virumaale.</p>	
Võtmesõnad: kadetid, valmisolek, prestiiž, politsei personalistrateegia, võõras piirkond	
Võõrkeelsed võtmesõnad: курсанты, готовность, престиж, полицейская стратегия отдела кадров, незнакомая местность	
Säilitamise koht:	
Kaitsmisele lubatud	
Kolledži direktor:	Allkiri:
Vastab lõputöö nõuetele	
Juhendaja:	Allkiri:

SISUKORD

ANNOTATSIOON	2
SISSEJUHATUS.....	4
1. POLITSEIAMETI PRESTIIŽ EESTIS JA MOTIVATSIOONI PRINTSIIBID.	6
2. POLITSEI PERSONALISTRATEEGIA	11
3. INIMESTE VALMISOLEK ASUDA TÖÖLE TEISE EESTI PIIRKONDA NING SELLEGA KAASNEVAD PROBLEEMID.....	15
4. SISEKAITSEAKADEEMIA LÕPETANUD KADETTIDE VALMISOLEK ASUDA TÖÖLE IDA-VIRUMAALE.....	22
KOKKUVÕTE.....	32
PE3IOME.....	34
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU.....	36
JOONISTE LOETELU	38
LISAD	39
Lisa 1. Intervjuu küsimused Paikuse politseikooli lõpetanud kadettidele kursusetöö raames	39
Lisa 2. Sisekaitseakadeemia lõpetanud kadettide küsitlus	40
Lisa 3. Intervjuu küsimused	41

SISSEJUHATUS

Inimene võtab elu jooksul vastu väga palju otsuseid. Lapse eest otsustavad vanemad: kuhu lasteaeda laps panna, millisesse kooli ta läheb, kas laps hakkab käima hoki- või jalgpallitrennis või hoopis tantsu- ja lauluringis. Laps ei suuda iseseisvalt selliseid asju otsustada, seega peavad vanemad aitama tal otsuseid vastu võtta. Kui kool saab läbi, on noor inimene juba ise suuteline otsustama, mida oma eluga peale hakata, kas minna tööle või siis edasi õppima sobivat eriala või astuma hoopis kõrgkooli. Kui noor inimene otsustab, et ta tahab oma õpinguid jätkata, siis tuleb valida, millisesse kooli minna ning millise eriala kasuks otsustada. Selleks peab inimene otsustama, millega ta tahab elus tegeleda, kas ravida inimesi, remontida sõidukeid, juhtida firmat, õpetada lapsi või siis kaitsta inimesi, lahendada nende probleeme ning tagada avalikku korda.

Selleks, et pühenduda oma kutsumusele, peab inimene teadlik olema, milline töö on talle sobivaim ning kuidas ta sellel tööl hakkama saaks. Korra hoidmine ja kuritegelike käitumisaktide fikseerimine on inimühiskonna arengu üks põhipostulaate (Aimre, I. 1998:13). Teenistuja peab mõistma, et riigiametniku elukutse on üks tema teenistusmissioonidest ning ta peab valmis olema, et teenida Eesti riiki ja rahvast.

Töö teema on **aktuaalne** selle pärast, et praegusel hetkel on Ida-Virumaal teenistuses oodatust vähem politseiametnikke ning enamus politsei- ja piirivalvekolledži kadettidest ei soovi pärast kooli lõpetamist sinna piirkonda tööle asuda.

Käesoleva töö **eesmärgiks** on tuginedes võimalikele statistikaandmetele, Politsei- ja Piirivalve personalistrateegiale, töös läbiviidud uuringutele hinnata, milline on elanikkonna, suhtumine politseisse ja milline on politsei prestiiži tase üldsuse silmis

ning uurida kadettide valmisolekut peale kooli lõpetamist tööle asuda Ida – Virumaale.

Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised **uurimisülesanded**:

1. uurida politseiametnike prestiiži taset üldsuse silmis Eesti kontekstis
2. arutleda Politsei- ja Piirivalveameti personalistrateegia küsimuste üle
3. tuginedes küsitluse analüüsile, tuua välja mõningad põhjused, miks ei soovi enamus politsei- ja piirivalvekolledži kadette tööle asuda Ida-Virumaale ning mille pärast seal teenistuses olevad politseiametnikud soovivad üleviimist teistesse prefektuuridesse
4. pakkuda välja mõningad autori arvates tähtsad lahendused, mis aitaks kaasa kadettide otsusele tööle asuda Ida- Virumaale

Lõputöö koosneb neljast osast. Töö esimeses peatükis avatakse prestiiži mõiste ning kirjeldatakse politsei prestiiži Eestis. Teises peatükis antakse ülevaadet personali valiku strateegiast. Järgnevas peatükiks tuuakse välja Ida-Virumaa sotsiaalsed tingimused ning viimases peatükis uuritakse kadettide valmisolekut asuda tööle Ida-virumaale, samuti pakutakse küsitluste analüüsi ja läbiviidud intervjuu põhjal välja võimalikud lahendused.

Töö on kirjutatud eesti keeles ja koosneb 40 leheküljest. Põhiliselt on lõputöö koostamisel kasutatud teaduslikke allikaid.

1. POLITSEIAMETI PRESTIIŽ EESTIS JA MOTIVATSIOONI PRINTSIIBID.

Sõna prestiiž tuleneb prantsuse keelest sõnast *prestige* ning tähendab lugupeetavust, mõjukust, autoriteetsust (Võõrsõnastik 1999). Eesti keele sõnaraamatus on *prestiiž* tähenduseks *maine*, mida võrreldakse kõrge, madala v prestiižika ameti või autoga (Eesti keele sõnaraamat 1999).

Prestiiži mõistet kasutame ka siis, kui tahame rääkida kõrgeimast ja soliidsemast, sellest mis on ülev, parim, ning sellest, mida enamasti rahvas peab kõige nõutavamaks ja usaldusväärsemaks. Prestiižne võib olla õppeasutus, töökoht, amet jne. Kuid need ei ole jääva väärtusega mõisted, sest prestiižil on omadus aja möödudes muutuda. Iga aastaga prestiiži aspektid ja „prestiiži koosseis“ muutub, samamoodi nagu muutub meie ühiskond ning väljakujunenud prioriteedid.

Prestiižsed võivad olla sellised inimeste omadused nagu ausus, austus, mõistvus, südamlikkus, väarikus. Neid saab koondada ühtse sõna alla – väärtused.

Ühiskondlike väärtuste paljusus ja mitmekultuurilisus (multikultuursus) ei anna sotsiaalsetest ega kultuurilistest väärtustest enam selget üldpilti. Üheksakümnendate alguse majanduskriis oma kõrvalmõjudega ning suur siseränne on pannud paljusid mõtlema hea elu alustele ning raha ja töö tähtsusele. Vaatamata jõukuse kasvule ei ole viimasel ajal enam suurenenud riigitööks kasutatavad ressursid (Ellonen, Kekomäki, Raivola, Taiha ja Väitalo 2002:7).

Politseipersonalilt nõutakse seetõttu üha enam individuaalset vastutust ning efektiivset tegutsemist. Peale tõhususe nõutakse ametkonnalt ka mõjusust ning peale kokkuhoiu positiivsete eesmärkide poole püüdlemist (Ellonen jt 2002:7).

Muutunud on ka inimeste ootused ametivõimude tegevuse suhtes: soovitakse olla kas otsustusprotsessis osalevad kodanikud või teenuseid ostvad kliendid. Politsei teema tuleb üha rohkem esile ka massiteabevahendites. Televisioon, internet,

päevalehed/kõmulehed püüavad politseiuudiseid üksteise võidu avalikkuse ette tuua. Ametiasutustelt oodatakse varasemast paremaid teenuseid ning valitsuselt avalikkust. Kodanike usaldus on muudetud otseselt küsitluste kaudu mõõdetavaks ametkonna tööga toimetuleku kriteeriumiks. Küsitluste järgi otsustades on usaldus politsei vastu tõusnud, samal ajal on aga langenud usaldus politseid vahetult ja kaudselt juhtivate institutsioonide, kohtute ja demokraatlikult valitud poliitiliste organite vastu. Politsei on seatud suuresti valvuri rolli (Ellonen jt 2002:7).

Arenenud ühiskonnas peetakse politseid riigi oluliseks vahendiks konstitutsiooniliselt kehtestatud riigivõimu kaitsmisel. Politsei kaitseb üksikisikute ja ühenduste vabadusi, õigusi ja vara. Ta on täitnud seda rolli juba enne kaasaegse politsei teket 18.sajandi lõpul ja 19.sajandi alguses. Kuigi politseijõud on pahatihti tegutsenud isiklikest või grupihuvidest lähtudes, on nad oma loomist õigustanud korrakaitse, kodanike ja nende vara kaitsmisel kriminaalkurjategijate, õnnetuste ja rahvarahutuste eest, ning turvanud riiklikke institutsioone. Kogu politseiideoloogia on rajanenud usule, et riigivõimu legitiimsus tähendab ka riigi võimet kaitsta oma kodanike elu ja vara (Andreson 1989) (Aimre, I. 1998:12).

Viimaste aastate jooksul on politseisüsteemis toimunud palju muudatusi. 2010. aastal ühendati politsei-, piirivalve- ja migratsioonametid ning ühiseks nimetuseks sai Politsei- ja Piirivalveamet. Politsei arengutase on aastatega tõusnud. See ei sõltu ainult tehnika uuendamisest, vaid kindlasti kajastuvad selles ühiskondliku arengu protsessid, rahva vajadused, suhtumised, võimalused ning kindlasti ametnike motivatsioon. Nagu igas riigis mängib kõige suuremat rolli rahva hääl, rahva suhtumine ja arvamus. Rahvas peab teadma, et tal on tugev seljatagune, et tema huvid, vajadused ning turvalisus on kaitstud ja tingitud. Inimesed loodavad alati politsei abi peale ja ootavad, et politseinikud võtaks kuulda nende muresid. Ideaalse mudeli järgi peaks olema nii, et kodanikud peavad lugu politseist, usaldavad ja austavad neid ning politseiametnikud omakorda aitavad, kaitsevad ning lahendavad nende probleeme.

Turvalisus peab katma kogu riigi territooriumi. Me kõik soovime elada turvalises elukeskkonnas. Avaliku ruumi, olgu selleks siis küla, tänava, linnapargi või kaupluse

turvalisemaks muutmisel saab politseid aidata riik. Selleks on loodud vastavad korrakaitsestruktuurid ning toimub tihe koostöö avaliku ja erasektori vahel (Kaasik, J. 2008:21).

Kindlasti ei sõltu politsei ja politseitöö prestiiž ainult piirkonnast, vaid suhtumisest elanikesse ja eelkõige meedia kaudu avalikustatud töötulemustest. Kuid siiski ei saa me jätta territoriaalset jaotust tähelepanuta, kuna see on hakanud mõjutama politseiasutusi just tööjõu osas.

Noored inimesed tahavad elada suuremates linnades, kus on head elamistingimused, töökohad ning ka vabaaja veetmise võimalused. Olulisteks kriteeriumiteks on saanud õppeasutuste olemasolu: ülikoolid, kutsehariduskeskused, rahvus- ja kultuurisobivus. Need aga varieeruvad Eesti erinevates haldusjaotustes üksteisest kardinaalselt.

Ida-Virumaa arenguprogrammis on välja toodud üsna pealiskaudsed kavaosad, mis kirjeldavad Ida-Virumaa elusfääre. Sealhulgas on nimetatud, milline on eestikeelsete kodanike osakaal Ida-Virumaal, millised on elutingimused, räägitakse haridussüsteemist ning ka sotsiaalsfäärist. Välja on toodud üks suurematest probleemidest-narkomaania.

Olenemata sotsiaalsest erinevusest, peab igas Eestimaa osas olema tagatud avalik kord ja turvalisus. Seda kõike peab rahvale kindlustama politseiamet. Suurtes linnades, kus on rohkem rahvast, on ka kindlasti kuritegevuse tase kõrgem kui väiksemates kohtades, seega on seal ka politseijõudu rohkem tarvis.

Mis on see, mis paneb politsei- ja piirivalvekolledži lõpetanud kadeti otsustama, kuhu piirkonda ta tööle läheb ning millest sõltub tema valik. Kindlasti on olulised head töö- tingimused, sõbralik ja abivalmis kollektiiv, kogu sotsiaalne olustik ning karjäärivõimalused, mis on ka üheks motivatsiooniallikaks.

Motivatsiooniks nimetatakse sisemisi ajendeid, põhjusi ja jõude, mis mõjutavad inimese tegevust. Motivatsiooni võivad mõjutada nii sisemised kui ka välised faktorid. Väline motivatsioon on seotud „käega katsutava“ tasuga: palk, turvalisus,

töökeskkond ja töötingimused. Sisemine motivatsioon on enam seotud psühholoogilise tasuga: võimalus rakendada oma võimeid, olla tunnustatud jne (Alas, R. 2005:107).

Töötajate motivatsioon kujuneb paljude tegurite mõjul. Töötaja peab teadma organisatsioonis kehtestatud standardeid. Igale standardile vastavale sooritusele peab vastama kindel tasu. See tasu peab olema töötaja jaoks atraktiivne (Alas, R. 2005:107).

Selleks, et politseiametnikud oleksid meie riigi ning rahva kindlad nn. valvurid ja kaitsjad, kes tagaksid rahva turvalisuse, peaks politseiametnikel olema tugev motivatsioonitunne.

Tõhusa juhtimise eelduseks on töötajate motiveerimine. Motivatsioon tähendab töötajate soovi rakendada oma võimeid, st teadmisi, oskuseid ja energiat mingi konkreetse eesmärgi saavutamiseks. Motivatsioonil on oluline koht nüüdisaegsetes juhtimisteooriates ja nende praktilisel rakendamisel. Töömotivatsioon etendab sageli määravat osa tulemusliku töö tagamisel (Türk, K. 2005:37).

Motivatsioonipoliitika määratleb põhiseisukohad ja üldised alused, millest lähtutakse töötajate töös motiveerituse tagamisel. Motivatsioonipoliitika lähtealusteks on ärifilosoofia ja personalistrateegia (Alas, R. 2005:183).

Igas firmas ning ettevõttes on motivatsioonipoliitika eesmärgiks tagada töötajate maksimaalne panustamine töösse ning orienteeritus tulemusele, toetades seejuures organisatsiooni põhiväärtusi ja töötajate arenguhuvi (Alas, R. 2005:183).

Motivatsioonipoliitika lähtub veendumusest, et töötajad omavad sisemist tahet areneda ja saavutada edu oma töös. Juhtide prioriteetseks ülesandeks on sellele kaasaitamine, luues organisatsioonis ja selle allüksustes motiveeriva töökeskkonna. Motiveeriv töökeskkond on toetav, inspireeriv, väljakutset pakkuv ja tunnustav (Alas, R. 2005:184).

Töötajate motiveerimisel kasutatakse nii materiaalseid kui mittemateriaalseid vahendeid (Alas, R. 2005:184).

Peamiste materiaalseste motivatsioonivahendite- põhipalga ja lisapalga kasutamise põhimõttelised seisukohad on määratletud palgapoliitikaga, mis on motivatsioonipoliitika lahutamatu osa. Täiendavad materiaalsed motivatsioonivahendid on määratletud kollektiivlepingus ja/ või soodustuste korras. Lisaks on juhtidel võimalik töötajate motiveerimisel kasutada materiaalseste motivaatoritena näiteks ühekordseid lisatasusid, preemiaid jne. (Alas, R. 2005:184).

Olulisemal määral saavutatakse töötajate motiveeritus mittemateriaalseste vahendite abil. Selleks kasutatakse juhtide poolt alljärgnevaid osategevusi:

- informatsiooni jagamine
- juhendamine, koolitamine
- arengu toetamine, arenguvõimaluste pakkumine
- tagasiside andmine
- tunnustamine
- kaasamine
- täiendava vastutuse ja volituste andmine (võimustamine)
- töö rikastamine
- väljakutsete pakkumine
- meeskonnatunde loomine

Meeskonna motiveerimisel toetavad juhte ettevõtte personalijuhtimises rakendatavad süsteemid ja korrad (arenguestluste süsteem, atesteerimissüsteem, kutsevõistluste süsteem jne) (Alas, R. 2005:184).

Töötajate motiveerituse kohta saavad juhid süstemaatilist tagasisidet rahulolu-uuringutest, arenguestlustest, lahkumisintervjuudest jne. Saadud informatsioonist lähtuvad juhid töötajate edasisel motiveerimisel (Alas, R. 2005: 183-184).

Niisiis on motivatsioonil tähtsaim koht töö tulemuslikkuse saavutamisel.

2. POLITSEI PERSONALISTRATEEGIA

Personali strateegiline juhtimine on tänapäeval kujunenud personalijuhtimise kõige olulisemaks tegevuseks. Strateegilise partneri rolli täites arendab personaliosakond ettevõttes välja niisugusel tasemel personali, kes suudab kindlustada strateegiliste eesmärkide saavutamise (Alas, R. 2005: 35).

Personali valikute tegemine on oluline, kuna on soov valida ametisse inimesi, kellel on eetilise otsustamise oskus ja kes on loomult väärivad ning täidavad nii ameti kui ka kodanikepoolseid otsusi (Ellonen jt 2002:109).

Valikute tulemused ja valikuga kaasnevad toimingud peavad tuginema eetiliselt kindlale alusele. Personalivalik on osa haldustegevusest, kus tuleb kinni pidada inimõigustest, seadustest ja politsei eetikanormidest. Valikute tegijal on professionaali vastutus: ta peab ajaga kaasas käima ning olema teadlik toimingutegevusest ja nõrkadest külgedest ning ta peab oma kutseoskust pidevalt arendama. Tuleb olla ka valmis vastu võtma teiste personalispetsialistide kriitikat. Kui tööturg üle kuumeneb, võib üha sagedamini kohata pealtnäha häid, huvitavaid ja täpseid tulemusi töötavaid, kuid ometi liivale rajatud valikumenetlusi (Ellonen jt 2002:111).

Politsei usutavust silmas pidades tasub uurida ka kandidaatide tausta. On tõenäoline, et alati ausalt käitunud inimene käitub ausalt ka tulevikus (Ellonen jt 2002:112).

Paljud ametikohad avalikus teenistuses pakuvad suurepäraseid tööalaseid väljakutseid, mis kaunistaksid iga inimese CV-d. Samas ei ole avaliku teenistuse maine tööandjana kuigi kõrge ning kahtlemata annab tunda ka seos majanduses toimuvaga ja eri sektorites pakutavate palganumbritega. Väärtuslike töötajate leidmiseks ja hoidmiseks tuleb seega pingutada üha rohkem nii avalikus kui ka erasektoris (Riigikantselei 2009:33).

Traditsiooniline personalivaliku mudel ning selle kasutamine organisatsiooni poolt vaadatuna ei ole paljude aastate jooksul muutunud – töötaja valiku kriteeriumide väljatöötamisel lähtutakse tööanalüüsist. Tööanalüüs on töö jälgimise protsess mille käigus määratakse kindlaks töö koostisosad ja töö sooritamise tingimused ning mis on aluseks tööle sobiva inimese teadmiste, oskuste, võimete ja isiksuseomaduste kindlaksmääramisel. Põhjalikult väljatöötatud nõuete alusel on võimalik hinnata töötaja sobivust ametikohale ning seega peaks väljavalitud töötajal õige valiku korral olema head eeldused ametikohal hästi hakkama saamiseks. Nii kandidaatide sobivust eelnevalt määratud kriteeriumide alusel kui ka kandidaatide töösoorituse edukust aitavad ennustada erinevad personalivaliku meetodid. Töösooritust ennustavate valikumeetodite kehtivust ja kasulikkust on palju uuritud ning leitud, et kõige paremateks töösooritust ennustavateks valikumeetoditeks on struktureeritud intervjuud, käitumuslikud ülesanded ja vaimse võimekuse testid. Pikema haridustee ja pikema tööalase kogemuse ning töösoorituse vaheline seos on aeg uurimistulemustele tuginedes väike (Riigikantselei 2009:33).

Enamasti ei tehta lõplikku otsust kandidaadi valiku osas ühte valikumeetodit kasutades. Valikumeetodite väljavalimisel tuleb lähtuda konkreetsest olukorrast, potentsiaalsete kandidaatide arvust ja täidetava töökoha ning nõutava kvalifikatsiooni tüübist. Erinevate meetodite kasutamine kombineeritult peaks väljavalitu tööalast käitumist piisavalt hästi ette ennustama (Riigikantselei 2009:33).

Selleks, et välja selgitada palju ametnikke saabus ning palju noori ametnikke lahkus töölt Ida-Virumaalt, tuleb võtta andmeid Ida Prefektuurist personalibüroost. Lõputöö autor pöördus Politsei- ja Piirivalveameti Ida Prefektuuri personaliarestuse ja –analüüsi talituse personalibüroosse, et saada andmeid tööle võetud ametnike kohta. Pöördumine toimus e-maili teel. Personalibüroo töötajad andsid andmeid selle kohta, mitu noort politseiametnikku on Ida-Virumaale tööle võetud viimase viie aasta jooksul. Välja on toodud, mitu noort ametnikku on tööle võetud peale Paikuse politseikooli lõpetamist, ning samamoodi mitu ametnikku on sealt töölt lahkunud. Personalibüroost saadud andmed hõlmavad aastaid 2007 kuni 2011. Saadud

andmetest saame teha järelduse tööle asunud politsei- ja piirivalvekolledži lõpetanud ametnike ning lahkunud ametnike arvu kohta.

2007 aasta: tööle võetud 34, neist peale Paikuse politseikooli lõpetamist 25, lahkunud 14, neist Paikuse politseikooli lõpetajaid 4;

2008 aasta: tööle võetud 18, neist peale Paikuse politseikooli lõpetamist 14, lahkunud 6, neist Paikuse politseikooli lõpetajaid 4;

2009aasta: tööle võetud 38, neist peale Paikuse politseikooli lõpetamist 35, lahkunud 1, neist Paikuse politseikooli lõpetajaid 1;

2010 aasta: tööle võetud 17, neist peale politsei- ja piirivalvekolledži Paikuse politseikooli lõpetamist 11, lahkunud 18, neist politsei- ja piirivalvekolledži Paikuse politseikooli lõpetajaid 18.

2011 aasta: tööle võetud 20, neist peale politsei- ja piirivalvekolledži lõpetamist 3, lahkunud 13, neist politsei- ja piirivalvekolledži lõpetajaid 8.

(2011, Politsei- ja Piirivalveamet, Ida-Virumaa prefektuuri personaliarvestuse ja – analüüsi talituse personalibüroo, juhtivspetsialist Tatjana Volskaja)

Arvesse on võetud noored politseiametnikud vanusegrupis 20-35 aastat. Välja on toodud palju võeti tööle noori ametnikke erinevatel aastatel, mitu neist on tulnud peale politsei- ja piirivalvekolledži lõpetamist ning mitu lahkunud samal aastal. Sealhulgas on eraldi välja toodud palju ametnikke on võetud peale politsei- ja piirivalvekolledži lõpetamist ning mitu on lahkunud. Siin on näha, et tööle võetud pole ainult politsei- ja piirivalvekolledži lõpetanud kadetid vaid ka mujalt on inimesed tööle tulnud.

2009 aasta on eriline sellepärast, et sellel aastal tuli tööle peale Paikuse politseikooli lõpetamist kolmkümmendviis ametnikku. Pool aastat hiljem hakkasid noored ametnikud töölt lahkuma. Kindlasti on igal inimesel oma põhjus, kuid peamiseks

põhjuseks oli see, et inimesed olid teistest regioonidest ning püüdsid tagasi oma kodulinna tööle saada.

Kuna alles hiljuti (2009 aastal) puutus Ida-Virumaa kokku sellise probleemiga, et tööle on tulnud vähe politseiametnikke, siis pole varem uuringut ega küsitlust läbi viidud. Seetõttu ei saa ka kindlaid põhjusi välja tuua, miks noored lahkuvad Ida-Virumaalt.

Personalibüroo juhtivspetsialist tõi välja üheks peamiseks lahkumise põhjuseks soovi asuda tööle teistesse Eesti Prefektuuridesse.

Andmetest selgub, et Ida-Virumaale suunatakse ametnikke, kuid peagi nad soovivad sealt lahkuda ning väga üksikud jäävad sinna teenistusse.

Kuigi seadustes pole kirjas, et riigi kulul eri ameteid õppivad noored peavad riigilt pärast lõpetamist kindla töökoha saama, on sisekaitseüsteemis siiski selline eeldus sisse kodeeritud. Varasematel aastatel oli kõik vanaviisi, kuid aasta 2009 tõi omakorda uusi muudatusi ja võimalusi (Vilgats 2009).

2009 aastal peale Paikuse politseikooli lõpetamist, ei võimaldanud riik noortel politseiametnikel asuda tööle oma kodupiirkonda, vaid suunati noori tööle Ida-Virumaale või siis Tallinna. Kindlasti oli kadetidel võimalus jääda vabaneva politseikoha ootele. Kadettide silmade läbi on strateegia väga lihtne: kas teed tööd seal, kuhu sind suunatakse, koha peal, kuhu sind saadetakse, kohas kus on kõige suurem töö-puudus, või siis vastasel juhul maksad riigile õppelaenu tagasi. Kindlasti oli see üks põhjustest, miks mõned noored vaatamata tingimustele ja olukorrale läksid teise piirkonda tööd tegema.

Teise Eesti piirkonda tööle asuda oli õige valik, sest muudatusi ei peaks kartma, sest selline elumuutus annab noortele suure kogemuse.

3. INIMESTE VALMISOLEK ASUDA TÖÖLE TEISE EESTI PIIRKONDA NING SELLEGA KAASNEVAD PROBLEEMID

Kõik maakonnad soovivad tulenevalt eesti arengustrateegiast rõhutada oma eripära. Ida-Virumaa ainulaadsus on selles, et ta on Euroopa Liidu ja Schengeni õigusruumi välispiirile jääv regioon, kus eesti keelt valdab vaid 20% elanikkonnast. Samas on maakond oluline nii strateegilises kui ka majanduslikus plaanis. Tegemist on Eestimaa kõige tööstuslikuma piirkonnaga, mis varustab kogu Eesti riiki elektriga. Põlevkivi kaevandamisega kaasneb intensiivne loodusressursside kasutus ja keskkonnaprobleemid. Koha tööstusajalugu ning tööstuse reorganiseerimine viimasel kümnel-viieteistkümnel aastal on tekitanud olukorra, kus töötus on Ida-Virumaal suurem kui Eestis keskmiselt (Siseministeerium 2011:60).

Hariduse kvaliteet omab üldsuse hulgas järjest olulisemat tähtsust. Ida-Virumaa elanikkond ei valda või valdavad vähesel määral eesti keelt ning muutumas on ka majanduskeskkond. Haridussüsteemi standartide korrastamise abil on võimalik tagada haritud ja kvalifitseeritud tööjõu olemasolu. Kindlasti on puudu häid õpetajaid ning õpetajate ning õpilaste motiveeritus keeleõppeks on madalal tasemel. Lasteaia ja üldhariduskoolide keeleõpetajate tase ei ole paljudel juhtudel piisavalt kõrge ning ei vasta kehtestatud nõuetele. Vene koolides napib eesti keeles oma ainet heal tasemel õpetavaid õpetajaid. Noorte kehv eesti keele oskus võib saada takistuseks õppe- ja töökoha leidmisel (Siseministeerium, 2011:60).

Aastal 2009.a. puutusid kokku eesti keele tasemeeksamiga ka politseiametnikud. Iga vene rahvusest politseiametnik pidi eesti keele tasemeeksami läbima, vastasel juhul oleks ta töölt vabastatud (Keeleinspektsiooni 2010).

Sotsiaalsfäär on Ida-Virumaa jaoks olnud pikka aega kriitilise tähtsusega. Seda eelkõige majandusliku restruktureerimisega kaasnenud pikaajalise kõrge tööpuuduse,

suure rahvaarvu, muulaste suure osakaalu ja ka paljude sotsiaalsete probleemide tõttu. Ida-Virumaa elanikkonna tervise olukord erineb teistest maakondadest (vanem elanikkond, tervist kahjustavad tingimused ja terviseharjumused ning rasked nakkushaigused). Ida-Virumaa rahvatervise näitajad on Eesti keskmisega võrreldes oluliselt halvemad: keskmine ennustatav eluiga on Eesti keskmisest 3,5 aastat lühem ning Eesti terveimast maakonnast lausa 5,5 aastat lühem. Ida-Virumaa on ka üks kõrgeima vigastussurmade arvuga maakondi ning kõige suurema haiguskoormusega (s.o haiguste ja varaste surmade tõttu kaotatud eluaastate arv) maakond (Siseministeerium 2011:63).

Ida-Virumaale on kontsentreerunud sellised terviseprobleemid nagu narkomaania ja HIV. Alates HIV epideemia puhkemisest 2000. aastal on just Ida-Virumaal registreeritud HIV-nakkuste arv 100 000 elaniku kohta olnud püsivalt 3-4 korda kõrgem Eesti keskmisest (2009. aastal 3,7 korda kõrgem). Suur nakatunute arv ennustab haigestunute arvu kasvu tulevikus ning sunnib arvestama sellest tuleneva koormuse tõusuga tervisehoiusteemile. Ida-Virumaal pikaajalisi traditsioone omav mäe- ja keemiatööstus võimendab samuti maakonna terviseriske tervist kahjustavates tingimustes töötanud või töötavate inimeste rohkuse tõttu (Siseministeerium 2011:63).

Ida-Virumaal on suureks probleemiks narkomaania, seda kinnitavad ka noored ametnikud, kes tulid teistest regioonidest Ida-Virumaale tööle. Intervjueritavad väitsid, et palju väljakutseid on seotud narkomaanidega ja narkootilise aine üledoosiga (Siseministeerium 2011:64).

Ida-Virumaa probleemiks on ka kehv maine, madalal tasemel avalikud teenused ning võrreldes teiste eesti regioonidega vilets elu-ja töökeskkond, mis ei soodusta siia tööle asumist. Riigihalduse probleemiks Ida-Virumaal on paljude avalikus teenistuses töötavate inimeste mittevastavus teenistuse nõuetele, eelkõige puuduliku riigikeele oskuse tõttu. Probleemina on tõstatatud ka Ida-Virumaa tervishoiutöötajate ja õpetajate nõrka kvalifikatsiooni ning motiveeritust (Siseministeerium 2011:64).

Siseministerium, Justiitsministerium, Haridus- ja Teadusministerium, Kultuuriministerium ja Sotsiaalministerium peavad oluliseks personalipoliitika kujundamist, et motiveerida teistest regioonidest kõnealusesse piirkonda tööle asumist. Sama oluline on motiveerida riigiteenistussuhtes olevaid ametnikke, tervishoiutöötajaid ning õpetajaid riigi keelt õppima ja oma kvalifikatsiooni tõstma (Siseministerium 2011:65).

Suureks probleemiks Ida-Virumaal on tõepärane meediakajastus. Eesti Rahvusringhäälingu kanaleid vaadatakse vähe ja põhilisteks infoallikateks on Venemaa telekanalid. Lisaks julgeoleku- ja siseturvalisuse riskile tähendab see suure osa Eesti elanike kõrvalejäämist avalikust ühiskondlikust elust (Siseministerium 2011:66).

Enne lõplikku küsitlust, mis oli planeeritud läbi viia 2012.a. küsitles lõputöö autor noori ametnikke, keda 2009.a aastal suunati peale politsei- ja piirivalvekolledži lõpetamist tööle Ida-Virumaale. Küsitletud oli seitse Ida Prefektuuris töötanud ametnikku, et uurida nende valmisolekut asuda tööle teise Eesti piirkonda ning sellega kaasnevaid probleeme. See intervjuu viidi läbi ajavahemikul 25.04.2011.a kuni 15.05.2011.a. Küsimused esitati e - maili teel. Intervjueeritavatele esitati viis küsimust. Küsimused on esitletus Lisas 1.

Küsimuste vastuste analüüsides võib järeldada, et noortel ametnikel ei olnud piisavat valmisolekut asuda tööle teise piirkonda, sest polnud eriti aega mõtlemiseks, kuna kadetid lootsid ja uskusid viimase hetkeni, et saavad tööd kodulinna. Selgub, et kadetid ei olnud läbi mõelnud, kuidas siduda oma tulevast elu mõne teise linnaga ning neil puudusid ka põhjalikud teadmised muudest piirkondadest.

Politsei- ja piirivalvekolledži lõpetavatel kadettidel oli valiku võimalus, kas jääda oma kodulinna „häid aegu“ ootama, või siis panna ennast proovile kuskil mujal Eesti piirkonnas. Paljud 2009. aastal kolledži lõpetanud kadetid nii tegidki: kes läks Tallinna tööle, kes Ida-Virumaale ja ainult üheteistkümmel kadetil ei olnud kindlat töölepingut (Vilgats, E...24.04.2011). Enamus nendest kadettides on praegusel hetkel juba omas kodupiirkonnas või siis kodulinna. Mõned inimesed on suundunud tööle

Tallinnasse ja paar inimest jäid Ida-Virumaale. Loomulik on ka see, et noore inimese jaoks, kes alles teeb algust oma tööeluga ja kes peab vastu võtma esimesi tõsiseid otsuseid, on õige töökoha valik väga tähtis. Omas kodulinnas tunneb iga inimene end rahulikuma ja turvalisemana. Teise piirkonda tööle asumine on seotud teatud stressiga, mis seletab ka otsuse jääda ikkagi koju nn. paremaid aegu ootama. Inimene, kes läheb teisse piirkonda elama ja töötama, peab endale elukoha leidma ning uus keskkond nõuab ka kindlasti kohanemisvõimet ja head suhtlemisoskust.

Justiits- ja siseminister tõdesid, et Ida-Virumaa on piirkond Eestis, mis käib ülejäänud Eesti arengust mõne aasta võrra maas ja kuigi turvalisuse näitajad kasvavad sealgi, ei ole olulist hüpet Eesti keskmise suunas aastate jooksul toimunud (Justiitsministeerium...18.02.2012).

Ida-Virumaal on kuritegude suhtarv 10 000 elaniku kohta Eesti keskmisest 19% kõrgem ja elanike turvatunne Eesti keskmisest madalam. Näiteks Kohtla-Järvel tunneb end pimedal kodutänaval ebaturvaliselt 55% elanikest, samas kui Eestis keskmiselt 28%. Ka teatatakse kuritegudest politseile Ida-Virumaal vähem kui mujal Eestis. See tähendab, et Ida-Virumaale peab jätkuvalt eraldi tähelepanu pöörama, tagamaks seal muu Eestiga võrreldav elanike turvatunne ja riigi kohalolek (Laur...2012).

Ida-Virumaa tööhõiveprobleemid on kogu taasiseseisvuse aja olnud teravamad kui mujal Eestis. Regiooni ajalugu tööstuspiirkonnana ning selle tööstuse reorganiseerimine viimasel kümnel-viieteistkümnel aastal on tekitanud olukorra, kus töötus on piirkonnas suurem kui Eestis keskmiselt. Töötuse kasv suurendab omakorda sotsiaalseid pingeid, mis võivad viia kuritegevuse suurenemiseni (Ida-Virumaa...05.05.2012).

Ida-Virumaa tööpuuduse probleemid erinevad mõnevõrra Eesti muude piirkondade probleemidest. Rahvuslikust struktuurist tulenevalt on nende mitte-eestlaste osatähtsus suur, kelle keele- ja kultuuribarjäärid kitsendavad töösaamise võimalusi, samuti on töötute hulgas suhteliselt suur osa noori (Ida-Virumaa...05.05.2012).

Käesolevas töös oli püstitatud eesmärk uurida kadettide valmisolekut asuda tööle pärast kooli lõpetamist Ida-Virumaale. Käesoleva lõputöö autor toob esile suuremad probleemid kadettide jaoks, kes peavad leidma enestele töökoha:

Suurimaks probleemiks nimetati **kuultuurierinevuste probleemi**.

Tegemist ei ole mitte rahvusküsimusega, vaid kultuuride kooseksisteerimisega. Et eri kultuurid sõbralikult koos eksisteeriks ja üksteist täiendaksid, peab olema kõrge üldine kultuuriline tase. Eestis kontekstis seda praegu konstateerida ei saa. (Kakskeelsus...01.05.2012).

Kui võrrelda eesti ja vene kultuure, siis eestlaste seas on hinnas mõistuspärasus ja prestiiž, vene pered hindavad rohkem emotsionaalseid kontakte ja toetust. Kuidas need kaks kultuuri omavahel kokku sobitada, leida võimalik koostöö ja üksteise täiendamise võimalus, on küsimus, mida pole alati lihtne lahendada (Kakskeelsus...01.05.2012).

Võtmesõnaks on siin dialoog kultuuride vahel. See saab toimida ainult juhul, kui inimesed on tolerantsed ja tunnevad teise kultuuri vastu siirast huvi (Kakskeelsus...01.05.2012).

Kindlasti on Ida -Virumaal vene kultuur hästi juurdunud. Kuigi inimesed elavad ühisel Eestimaal, on siin palju erinevaid rahvuseid. Vene rahvusest kodanikud on rohkem multi-aktiivsed kultuuri esindajad kui eesti rahvusest kodanikud, mis põhjustab seda, et temperament on elavam, käitumismudel emotsionaalsem. Tänu sellele on ka eestlaste ja venelaste arusaam toimuvast erinevates situatsioonides erinev. Slaavi verd inimeste tülid on tihti lärmakad ja sõjakad. Ilmneb rohkem üksteise mittemõistmist, kuid tülid lahenevad kiiremini ja probleemid on lahenduse leidnud. Eestlasele jääb tihti arusaamatuks venelaste selline käitumisviis. Kuid sellise käitumisega pikemaajaliselt kokkupuutumine õpetab inimesi tundma ja leidma ka nendele probleemidele lahendused. Inimese jaoks, kes on elanud väikses ja rahulikus kohas, on sellised väljakutsed ja probleemid suureks šokiks. Autor arvab, et see

õpetab inimest teistmoodi mõtlema, kuidas leida võimatus olukorras võimalik lahendus. Kuid see pole ainuke probleem.

Teiseks suuremaks probleemiks on **keeleprobleem**.

Ida-Virumaal, kus on ülekaalukalt riigi kõige suurem tööpuudus, on politsei juba pikemat aeg hädas tööks sobivate inimeste leidmisega.

Muidugi on politseiniku töö keeruline – pingeline vahetustega töö, millega käib pidevalt kaasas kõrgendatud risk elule ja tervisele. Ometigi ei ole tegu ka maailmas sugugi haruldase ametiga, mille oskuste omandamine nõuaks erilisi võimeid ja väga pikka õppimist. Palk küll rikkaks ei tee, ent on siiski piirkonna keskmisest kõrgem. Karjääriredel samuti ees ootamas (Politseinike...2012).

Tähelepanuväärne on seegi, et kui Ida prefektuuris on hetkel puudu koguni 35 politseiametnikku, siis tööpakkumisi teistesse Eesti piirkondadesse politsei- ja piirivalveameti kodulehelt praegu ei leia. See näitab, et politseitöö on Eestis tervikuna au sees, aga siinsed “mehitamise” probleemid tulenevad piirkondlikest eripäradest (Politseinike...2012).

Ida-Virumaal töötamiseks peab politseinik heal tasemel valdama nii eesti kui vene keelt. Juba see asjaolu sõelub konkurentsist välja paljud kohalikud noormehed, kes muude eelduste poolest sobiksid sellele tööle. Samas mujalt Eestist pärit inimestele saavad takistuseks nõrk vene keele oskus ning suutmatus kohaneda siinse elu- ja kultuurikeskkonnaga, mis on mõnevõrra teistsugune kui nende oma kodukohas (Politseinike...2012).

Käesoleva töö autor arvab, et keeleprobleem on üks olulisematest probleemidest, miks noored ei soovi asuda tööle Ida-Virumaale. Lõuna poole liikudes on eesti keelt rohkem kuulda, inimesed saavad aru ja oskavad suhelda. Kuid mida lähemale Narva poole, seda vähem on ka inimesi, kes eesti keelt oskavad ja sellest aru saavad. Ei saa muidugi väita, et ei leiaks inimest, kes eesti keelt ei mõistaks, kuid ainult eesti keelt valdavale inimesele on raskem seal elada ja teistega suhelda. Kindlasti on see

suureks probleemiks, miks noored kadetid Ida-Virumaale tööle ei taha minna. Kartus on selles, et inimene ei oska õiget abi anda ja ennast õigesti väljendada.

Kolmandaks probleemiks on **koduprobleem**, millega on autor ise Ida-Virumaal tööl olles kokku puutunud. Oma kodukandist lahkumine tekitas palju „peavalu“. Esmaseks probleemiks oli endale uue kodu leidmine. Kuidas leida kohas, mida sa ei tunne enam- vähem korralik ja hinnalt sobiv eluase? Inimene on harjunud oma tavalise, igapäevase elurütmiga, kus teda ümbritsevad sõbrad, tuttavad, hoolitsevad vanemad. Kolida võõraste linna, võõraste inimeste keskele, uude töökeskkonda, kus tihti pole tuttavat ees toetamas, on raske. Üksi õhtul kodus olles tekkib tahes - tahtmata koduigatsus. Võõrastav on ka kindlasti see, et ei tunne seda kohta piisavalt hästi, et reageerida kiiresti ja efektiivselt. Pole toetamas kodulinna armsaid tänavaid, mida tunned nagu oma viit sõrme. Kõik tundub uus ja võõras. Ida-Virus töötavate eesti noortele võis tunduda vahepeal, et nad ei olegi nagu päris Eestis.

Ülalpool märgitud silmas pidades ongi tekkinud situatsioon, kus ühelt poolt Ida Virumaa linnad vajavad hädasti tööle noori ja tarku politseiametnikke, aga mehhanismid, mis seda praktiliselt võimaldaksid, toetaksid ja motiveeriksid on põhjalikumalt läbi mõtlemata ja paika panemata. Seepärast ongi järgnev peatükk pühendatud sellele temale.

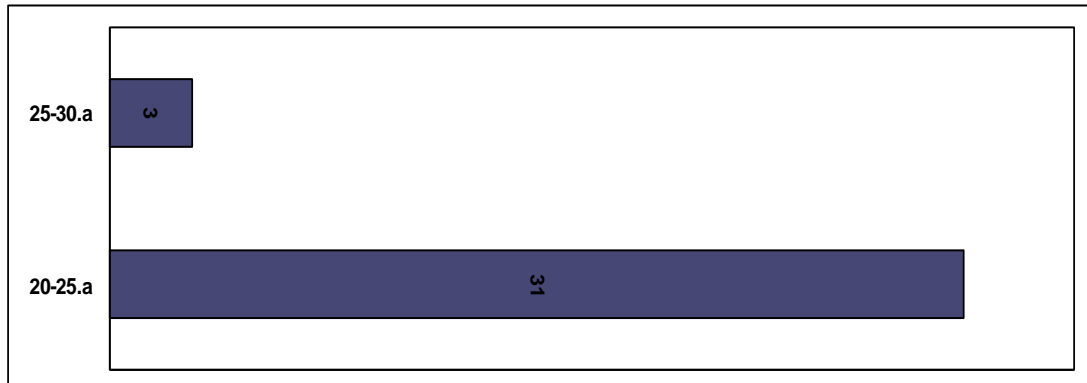
4. SISEKAITSEAKADEEMIA LÕPETANUD KADETTIDE VALMISOLEK ASUDA TÖÖLE IDA- VIRUMAALE.

Turvalisuskriisi kukkunud Ida-Virumaa maakond vaevleb politseinike vähesuses, enim on puudus patrullpolitseinikest. Politseitöölt lahkujaid on läbi aastate rohkem kui uusi värvatuid, sest Ida-Virumaale ei julgeta tööle minna (Politsei...2012).

Ametlike andmete järgi töötab kogu Ida prefektuuris, mis hõlmab ka Lääne-Virumaad, umbes 900 inimest. Eelmisel aastal lahkus neist töölt 79 ehk üheksa protsenti. Üheksaprotsendine voolavus ongi prefektuuri viimaste aastate keskmine tulemus. Ehkki suur, ei oleks see veel iseenesest katastroof. Kuid üheksaprotsendise lahkujate arvu kõrval on uusi tulijaid vaid kuus-seitse protsenti. See tähendab, et tööjõupuudus kasvab iga aastaga. Värsket tööjõudu saab palgata peamiselt sisekaitseakadeemia lõpetajate hulgast, ent Ida-Virumaalt pärit noored ei suuda akadeemiasse kandideerides pahatihti konkureerida eesti keelt emakeelena rääkijatega ja mujalt piirkondadest pärit noored Ida-Virusse ei ihka (Politsei...2012).

Käesolev lõputöö raames oli läbi viidud küsitlus. Küsitluses osalesid ainult politseija piirivalvekolledži lõpetavad kadetid. Küsitluses oli kümme küsimust, millele kadetid pidid vastama ning nad võisid ka omapoolseid kommentaare lisada. Küsitlusele vastasid kolmkümmend viis kadetti, ning üks neist ei sooritanud küsitlust lõpuni, seega on kokku täisvastuseid kolmkümmend neli. Läbiviidud küsitlus oli esitatud Limesurvey programmis. See intervjuu viidi läbi ajavahemikul 30.03.2012.a kuni 09.04.2012.a. Küsimustikud olid esitatud kadettidele „meilboksi“ õppivate gruppidele e-maili teel, kuhu oli lisatud interneti aadress, kus sai avada ning täita antud küsitlust. Esitatud küsimused on toodud välja Lisa 2. Küsimuste vastuste analüüsist saame järeldada, et noortel kadettidel on isiklikud põhjused, miks nad on oma valiku teinud, asudes mujale tööle. Küsitlusest tuleneb, et kadetid ei ole mõelnud, kuidas siduda oma tulevast elu mingi teise linnaga, kus varem pole elatud ning neil puuduvad ka suuremad teadmised sellest piirkonnast.

Küsimus nr.1. Mis vanusegrupis sa oled?

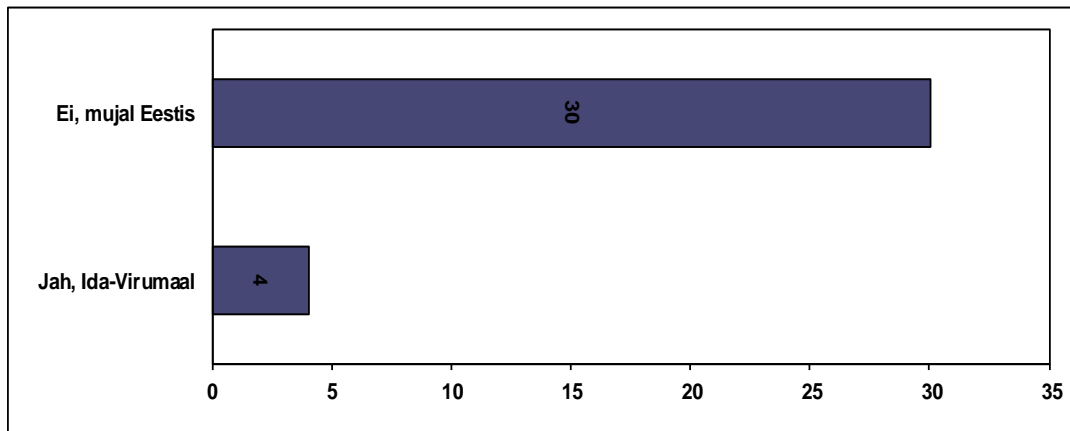


Joonis nr 1. Küsimuse nr 1 tulemused

Lõputöö autor selgitas välja, kuidas jagunevad politsei- ja piirivalvekolledži lõpetavad kadetid vanusegruppide järgi. Antud küsimusele vastas 34 kadetti.

Nendest vastustest selgus, et kolm kadetti on 25-30 aastased ja kolmkümmend üks kadetti on 20-25 aastased.

2 küsimus. Kas sinu kodukoht asub Ida-Virumaal või mujal Eestis?

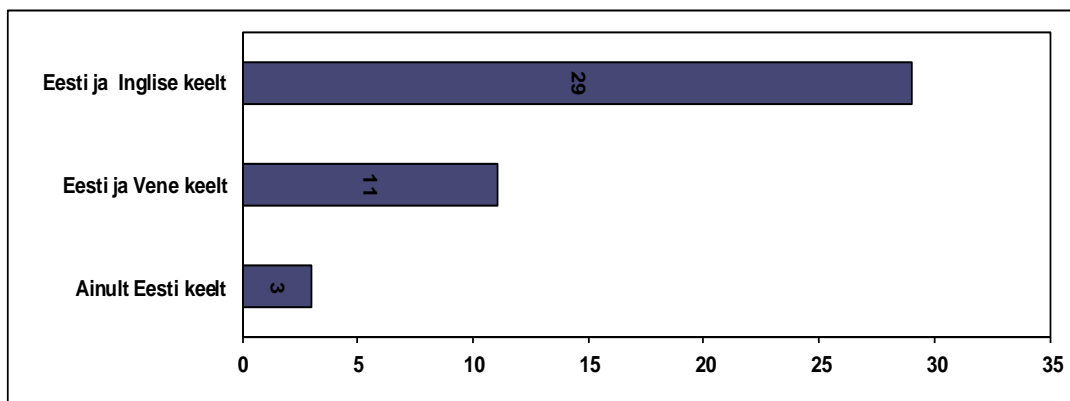


Joonis nr 2. Küsimuse nr 2 tulemused

Selle küsimusega tahtis lõputöö autor välja selgitada, kui palju kadette on pärit Ida-Virumaalt, ning mitu nendest elab mujal Eestis. Selle joonise järgi on näha, et ainult neli kadetti on Ida-Virumaalt pärit, ülejäänud kõik mujalt Eestist.

Siin näeme, et Ida-Virumaalt on pärit ainult neli kadetti, seega on alust arvata et nad lähevad oma kodupiirkonda tööle. See on väga väike tööle asuvate arv, kuna Ida Prefektuuris on puudu 35 ametnikku.

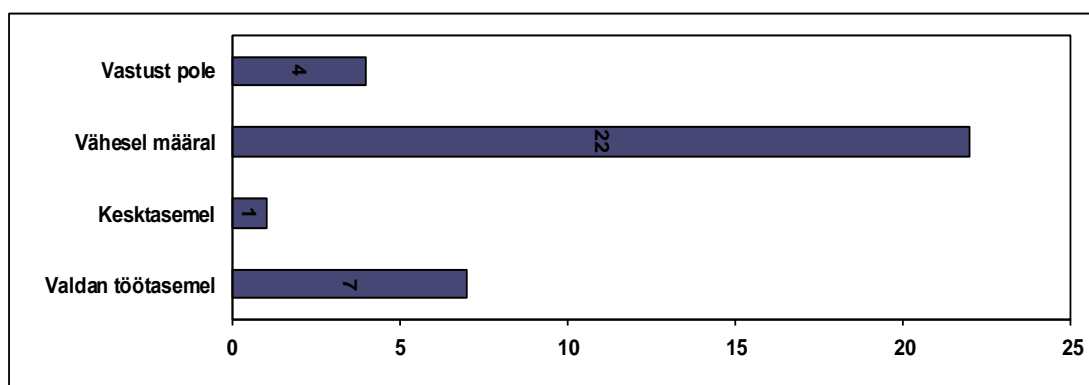
3 küsimus. Millist keelt sa valdad?



Joonis nr 3. Küsimuse nr 3 tulemused

Joonis number 3 näitab, et suurem osa vastanud kadettidest valdab eesti ja inglise keelt (29), üksteist oskavad nii eesti ja vene keelt ning kolm ainult eesti keelt. Lisaks nendele vastanutele oskavad kolm kadetti veel ka prantsuse, soome ja saksa keelt. Politsei- ja piirivalvekolledži lõpetavad kadetid töid üheks peamiseks probleemiks keeleprobleemi. Kuna enamus elanikest Ida-Virumaal on venekeelsed, siis võib järeldada, et noorel ametnikul, kes ei oska vene keelt, saab töötegemine seal kandis raske olema.

4 küsimus. Kas sa valdad vene keelt töötasemel?



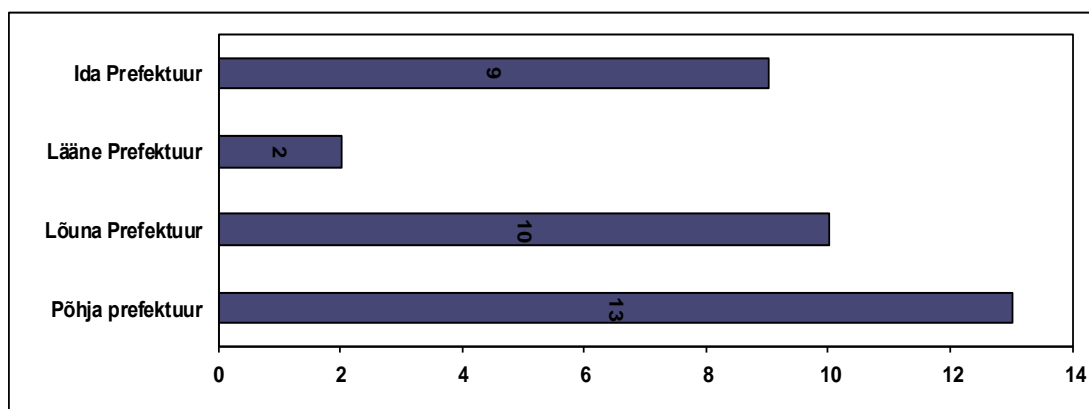
Joonis nr 4. Küsimuse nr 4 tulemused

Sellest selgus, et enamus kadettidest valdab vene keelt töötasemel vähesel määral (22), valdavad töötasemel (7) ja kesktasemel ainult üks vastanutest.

Uurimustulemustest selgus, et vene keelt töötasemel valdab vähesel määral rohkem kui pool küsitletud kadettidest. Intervjuust Narva Politseiosakonna juhiga selgus, et Narva linnas, terveist elanikkonnast, elab ainult 3,7 % eestlastest ning ülejäänud 96,3 % on vene rahvusest inimesed. Kindlasti eesti keelt rääkivale noore inimese jaoks on raske elada linnas, kus paljud räägivad teist keelt. Väljakutsel peavad politseiametnikud inimesi aitama ning nende probleeme lahendama, kuid kuidas saab hakkama ametnik, kes ei oska vene keelt ja ei saa aru mis väljakutsel toimub. Paarimehel on raske, kui kolleeg seisab niisama kõrval ja ei saa situatsioonist aru, kuna ei oska vene keelt.

Kui juhtub situatsioon, et väljakutsel tegutseval politseinikul läheb hädasti abi tarvis, kuidas siis paarimees, kes ei oska keelt, saab edastada juhtimiskeskusele informatsiooni juhtunust ja abi kutsuda. Selline situatsioon võib osutada ohtlikuks mõlemale väljakutsel viibivale politseiametnikule. Ametnik, kes soovib tulla Ida-Virumaale tööle, peab oskama nii eesti, kui vene keelt. Praktika näitab, et paarimeestel peab mitte ainult silmside olema, vaid ka verbaalne suhtlemine ja kiire reageerimine. Ida prefektuur on nõus organiseerima koolitusi, kus saab õppida nii vene kui ka eesti keelt.

5 küsimus. Millisesse Prefektuuri on sul endal soov minna peale politsei- ja piirivalvekolledži lõpetamist?



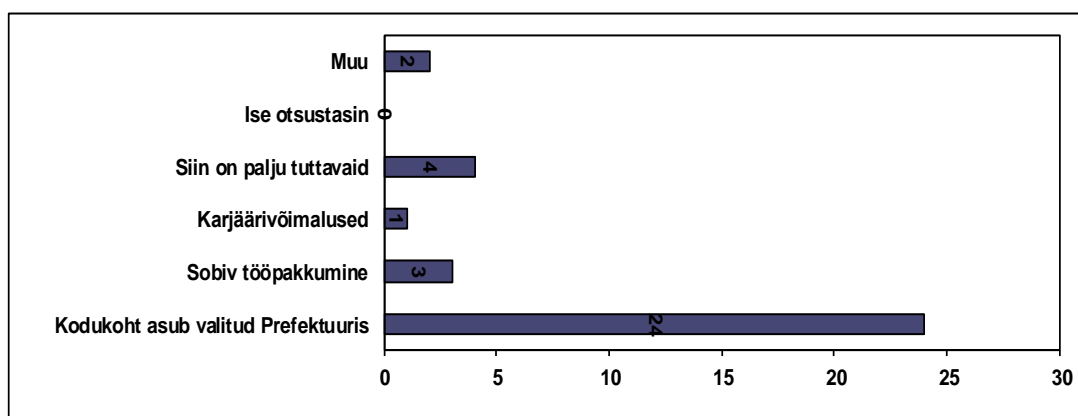
Joonis nr 5. Küsimuse nr 5 tulemused

Küsitleti kolmekümmend nelja kadetti. Nendest kolmteist kadetti sooviks minna tööle Põhja Prefektuuri, kümme Lõuna Prefektuuri, üheksa Ida Prefektuuri ja ainult kaks Lääne prefektuuri. Sellel diagrammil on näha, et Lõuna ja Ida Prefektuuri sooviks tööle asuda enam- vähem võrdselt kolledži lõpetajaid.

Kolmkümmend neljast vastajast üheksa kadetti sooviksid asuda tööle Ida-Virumaale. See tähendab seda, et viis kolledži lõpetavat kadetti tulevad Ida-Virumaale tööle teistest regioonidest, sest selles küsitluses vastasid ainult neli kadetti, et nende kodukohaks on Ida-Virumaa.

Narva politseiosakonna juhi sõnul peab 2012. a. peale politsei- ja piirivalvekolledži lõpetamist tööle asuma Narva politseiosakonda - kaks ametnikku, Jõhvi politseiosakonda - neli ametnikku ja Rakvere politseiosakonda neli ametnikku. Suur töötajate puudus on endiselt patrullteenistuses.

6 küsimus. Miks valisid just antud Prefektuuri?



Joonis nr 6. Küsimuse nr 6 tulemused

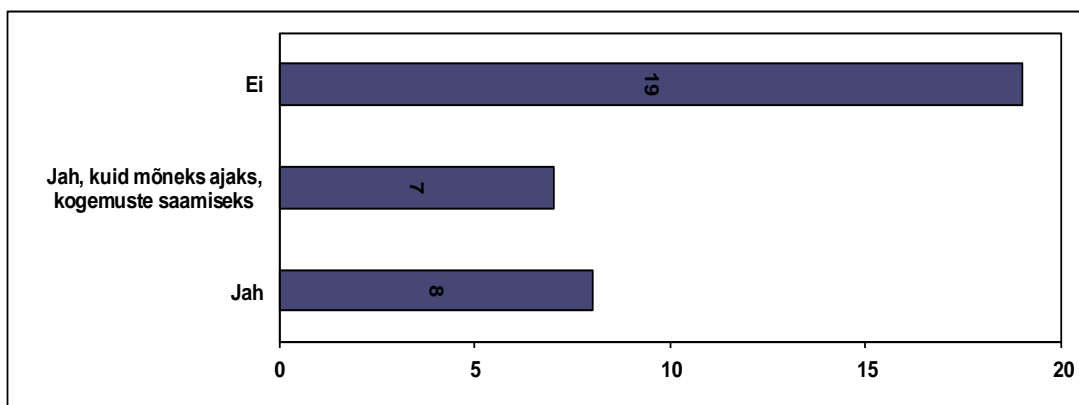
Enamus valis prefektuuri kodukoha järgi. Nelja vastanu jaoks oli tähtis tuttavate osakaal antud prefektuuris. Kolmele vastanule tehti sobiv pakkumine ning üks nägi karjäärivõimalusi.

Kaks kadetti nimetasid muu põhjuse:

- üks kadetidest vastas: „Tartu on korralik linn, seal on rohkem võimalusi aja veetmiseks, siin elavad eestlased ja on eesti keel, ning Ida-Virumaa on just kui riik riigis“.
- Teise kadeti arvamus: „Ida Prefektuuris on karjäärivõimalused paremad, töötasu on siin suurem, lisaks sooviksin arendada vene keele oskust ja saada palju kogemusi“.

Vastanud kadettide jaoks, kes lõpetavad kooli käesoleval aastal (2012), on olulisemaks probleemiks koduprobleem nagu ka 2009.aastal lõpetanud politsei- ja piirivalvekolledži kadettide jaoks.

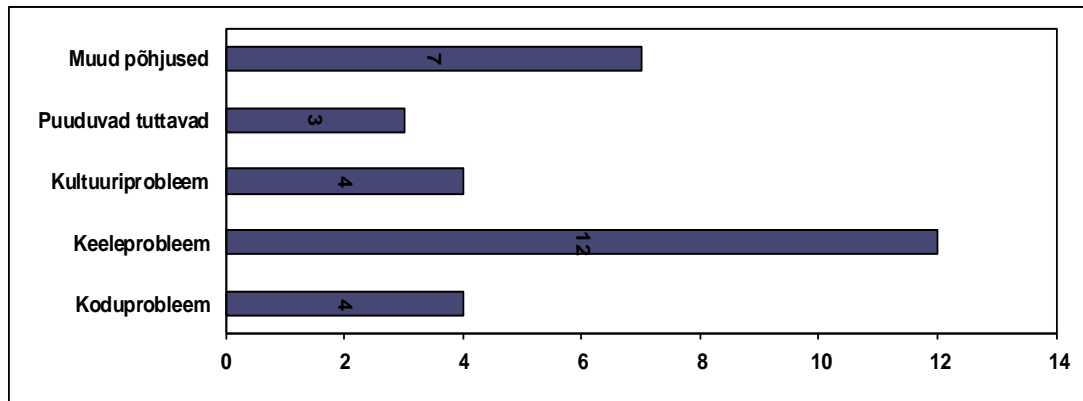
7 küsimus. Kas oleksid valmis peale politsei- ja piirivalvekolledži lõpetamist asuma tööle Ida-Virumaale?



Joonis nr 7. Küsimused nr 7 tulemused

Antud joonis näitab, et kolmekümne neljast vastanust enamus, ehk üheksateist kadetti vastasid, et nad kindlasti ei taha peale politsei- ja piirivalve kolledži lõpetamist asuda tööle Ida-Virumaale. Kaheksa vastanut soovivad minna peale politsei- ja piirivalvekolledži lõpetamist Ida-Virumaale tööle ning seitse kadetti oleksid nõus asuma tööle Ida-Virumaale ainult mõneks ajaks kogemuste saamiseks.

8 küsimus. Kui ei, siis mis on need kartused, mille pärast sa pole valmis asuma tööle Ida-Virumaale?



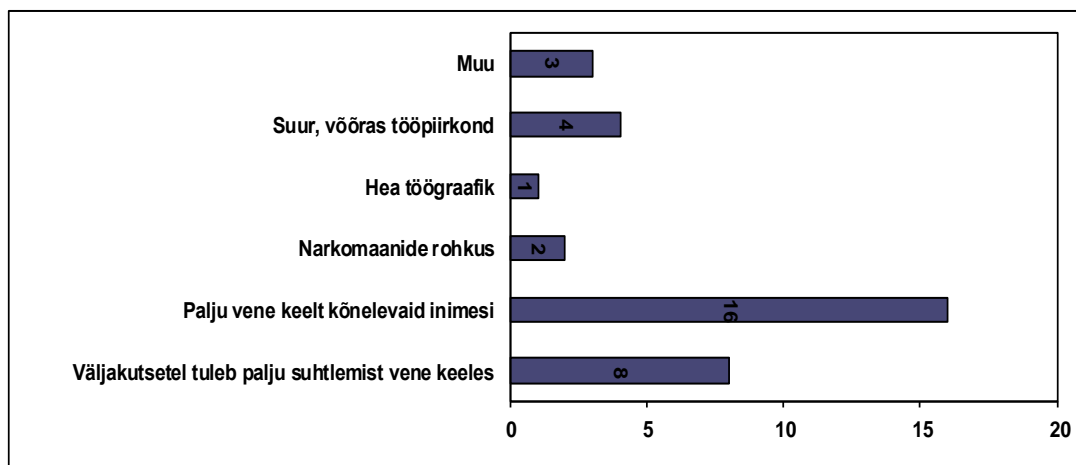
Joonis nr 8. Küsimuse nr 8 tulemused

Enamusel oli keele probleem (12), kultuurierinevusteprobleem ja koduprobleem oli võrdselt neljale inimesel, kolmel puudusid tuttavad ja seitsmel olid muud põhjused. Muudeks põhjusteks koos kommentaaridega olid kadettide poolt välja toodud järgmised:

- „Kodu on Tallinnas, peale töö Ida-Virumaal muud elu pole ja palka saab ka Tallinnas rohkem.“
- „Ei kutsu sinna, kuna see on Venemaa eeslinn.“
- „Tahaksin elada Tallinnas.“
- „Tahaksin olla oma lähedastega.“
- Keele pärast ei oldud nõus minema, kuna väljakutsetel läheb raskeks, kui keelt ei mõsta ning töötegemisest pole kasu, paarimehel on raske tööd teha, keele õppimiseks läheks aega umbes 3-5 aastat.

Tuginedes ülatoodule, võib lõputöö autor järeldada, et noored ametnikud oleksid küll nõus asuma tööle Ida-Virumaale, kuid takistuseks jääb ikkagi keele oskuse puudumine.

9 küsimus. Kas oled kuulnud/saanud mingit informatsiooni Ida-Virumaa tööoludest? Kui jah, siis millist?



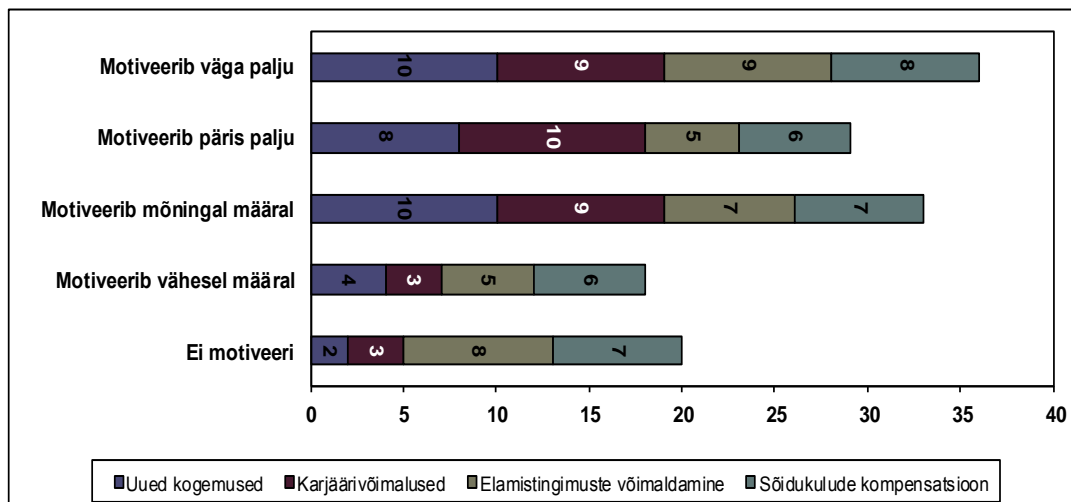
Joonis nr 9. Küsimuse nr 9 tulemused

Enamus vastanutest mainis, et regioonis on palju vene keelt kõnelevaid inimesi (16), kaheksa teadis, et väljakutsetel tuleb palju suhtlemist vene keeles, nelja jaoks on see suur ja võõras töö- piirkond, kahe jaoks oli narkomaanide rohkus hirmutav ning üks kiitis head töögraafikut. Lisaks veel nendele oli kolmel vastanul muu informatsioon:

- Kehvad elamistingimused
- Ei ole kohti vabaaja veetmiseks
- Spordivõimalused kehvad, kui ikka minna Ida-Virumaale tööle, siis peaksid vähemalt olema head spordi tegemise võimalused, mitte nii nagu prefektuuri spordisaalis.

Üks vastanud kadettidest tõi välja kehvad elamistingimusi Ida-Virumaal. Narva politseiosakonna juhi sõnul on praegu arutamisel noorte politseiametnike jaoks, kes tulevad tööle teistest piirkondadest, korterite kompensatsioon, kuid hetkel ei ole see veel kinnitatud. Noori ametnikke kaasatakse meelega politseitöösse, neid ootavad head perspektiivid, töövõimalused. Need noored ametnikud, kes tulevad Ida-Virumaale tööle, saavad jätkata oma õppimist Sisekaitseakadeemias. Samuti on võimalus ka spordi tegemiseks.

10 küsimus. Mis oleks see, mis motiveeriks sind asuma tööle Ida-Virumaale?



Joonis nr 10. Küsimuse nr 10 tulemused

See joonis näitab, et uued kogemused motiveerivad võrdselt kümnet kadetti väga palju ja kümnet mõningal määral. Karjäärivõimalused motiveerivad kümnet kadetti päris palju ning võrdselt üheksat kadetti väga palju ja üheksat mõningal määral. Elamistingimused motiveerivad üheksa ja kaheksat ei motiveeri üldse, samas seitset motiveerib mõningal määral. Sõidukulude kompensatsioon oli enam vähem võrdne nii motiveeriva põhjusena kui ka mitte motiveeriva põhjusena.

Lõputöö autor esitas Narva politseiosakonna juhile küsimuse, kuidas nad (Ida prefektuur) kavatsesid motiveerida noori ametnikke, kes lõpetavad sellel aastal politsei- ja piirivalvekolledži? Politseijuhi sõnul on nad valmis pakkuma head kollektiivi, head suhtumist. Praegu on arutusel regiooni tasu suurendamine neile, kes tulevad Ida-Virumaale mujalt (teisest regioonist või siis peale Politsei- ja piirivalvekolledži lõpetamist) tööle. Kuid see pakkumine ei ole veel ametlikult kinnitatud. Narvas ehitatakse uut politseimaja, mis peaks valmis saama jaanuaris 2013. Uus maja on suur ning on varustatud hea jõusaaliga, kus ametnikud saavad spordiga tegeleda. Kahjuks pole seal lasketiiru. Jõhvis avatakse uue politseimaja uksed juba selle aasta märtsi kuus, kus samuti head võimalused spordiga tegeleda.

KOKKUVÕTE

Antud lõputöö eesmärgiks oli tuginedes võimalikele statistikaandmetele, Politsei- ja Piirivalve personalistrateegiale, töös läbiviidud uuringutele hinnata, milline on elanikkonna, suhtumine politseisse ja milline on politsei prestiiži tase üldsuse silmis ning uurida kadettide valmisolekut peale kooli lõpetamist tööle asuda Ida – Virumaale. Siinjuures on väga tähtis politsei usaldusväärsus ja prestiiž meid ümbritsevas ühiskonnas ja ka see, et tehnoloogia areng ja töövõimalused on paremaks muutunud.

2009. aastal, pärast politsei- ja piirivalvekolledži lõpetamist suunati noori kadette tööle mitte oma elukohajärgsesse piirkonda, vaid mujale, kuigi politseikooli sisseastumisel lubati kindel töökoht oma elukohajärgses piirkonnas. Lõputöös läbi viidud intervjuus 2009. a Ida-Virumaal tööle asunud noorte kolleegide seas räägitakse oma kogemustest, valimisolekust teise piirkonda tööle asumisel ja oma kartustest. Autori arvates on see küsitlus huvitav sellepärast, et see andis võimaluse välja selgitada noorte kolleegide põhiprobleeme, mis olid takistuseks võõrasse piirkonda tööle asumisel. Samalaadset uuringut ei ole varem läbi viidud, kuna alles hiljuti s.o.2009. aastal asusid noored Ida-Virumaale tööle ning mõned töötavad seal ka tänaseni.

Käesoleva lõputöö autor püstitas sissejuhatuses eesmärgi ning proovis uurimuse läbiviimise põhjal välja selgitada Sisekaitseakadeemia lõpetanud kadettide valmisolekut asuda tööle Ida-Virumaale. Küsitluses osalesid ka 2012.a. politsei- ja piirivalvekolledžit lõpetavad kadetid. Nende käest soovis töö autor välja selgitada, milliste probleemide pärast nad ei soovi asuda tööle Ida-Virumaale. Uurimustulemused näitasid, et probleemid on sarnased nii 2009. aastal lõpetanud kadettide, kui ka sellel aastal lõpetavate kadettide jaoks.

Töö autori arvates on sissejuhatuses püstitatud eesmärgid täidetud. Kogutud andmete analüüsi põhjal võib järeldada, et põhiprobleemideks on:

- kultuurierinevuste probleem,
- keeleprobleem
- koduprobleem.

Uurimustulemuste analüüside põhjal järeltab autor, et võimalikud lahendused on järgmised:

- Ida Prefektuur võiks võimaldada noortele ametnikele elamisvõimalusi kas siis eraldi korteris või ehk mitmele noorele ühiselamispinna näol või ühiselamu;
- heaks lahenduseks oleks prefektuuri poolt korraldatud keelekursused. Vene rahvusest inimesed õpiksid eesti keelt ning eesti keelt kõnelevad inimesed õpiksid vene keelt;
- üheks tähtsaks tingimuseks oleks head sportimisvõimalused. Kuna prefektuuris puudub võimalus jõusaali kasutada, siis võiks prefektuur võimaldada mujal sporditegemise võimalusi, et noored saaksid oma vaba aega sisustada;
- peale sporditegemise võimaluste ja keelekursuste organiseerimise on väga tähtis ka muu huvitegevuse korraldamine noortele, olgu need nii näite- käsitöö- või psühholoogilised huvitegevusringid;
- kindlasti toetaks noori sõidukulude kompensatsioon;
- oleks mõistlik regionaaltasu suurendamine neile, kes tulevad peale politsei- ja piirivalvekolledži lõpetamist Ida-Virumaale tööle mujalt Eestist;

Politseiniku prestiižikateks prioriteetideks jäävad aastatega samad väärtused, kuid neid ei tohi igapäevarutiinis unustada. Politseiametnike peamine tööülesanne on teenida Eesti rahvast, olenemata piirkonnast, kus nad seda teevad. Põhiülesandeks on inimeste aitamine ning ühiskonnale kasulik olemine.

РЕЗЮМЕ

Данная исследовательская работа состоит из сорока одной страницы. Перечень использованной литературы состоит из двадцати одного источника. В работе три страницы с дополнением и десять диаграмм.

Целью исследования было узнать, исходя из возможных статистических данных, а также полицейской стратегии отдела кадров департамента полиции и пограничной службы, какое отношение у населения к полиции и каков уровень престижа полиции в общем, а также выяснить какова готовность курсантов академии государственной службы работать в Ида-Вирумаа.

Исходя из цели, были установлены задачи для проведения исследования:

1. исследовать в общем уровень престижа полицейских в Эстонии
2. обсудить полицейскую стратегию отдела кадров в департаменте полиции и пограничной охране
3. на основе анализа исследования выявить некоторые причины, почему не желают большинство курсантов полицейского- и пограничного колледжа работать в Ида-Вирумаа и почему уже работающие должностные лица желают перевестись на работу в другие Префектуры полиции.
4. автор считает необходимым предложить некоторые решения, которые способствовали бы решению начать работу курсантов в Ида-Вирумаа.

Методом исследования для выявления исследовательских задач, был использован качественный анализ, в ходе которого были опрошены 34 курсанта полицейского- и пограничного колледжа.

При проведении исследования задачи поставленные автором были выполнены. Автор данного исследования во введении поставил цель и попытался достичь

её с помощью исследовательского опроса курсантов, заканчивающих академию государственной службы, и выяснить готовность идти работать в Ида-Вирумаа. Автор исследовательской работы выделил основные причины и на основании полученных ответов в ходе опроса, вынес свои предложения как курсантам, окончившим колледж, поступить на работу в Ида-Вирумаа, предотвратив выявленные проблемы.

VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

- Aimre, I. 1998. Politsei tegevus ja elanike hinnangud. Politseiamet, Sisekaitseakadeemia
- Aimre, I. 2007. Politseisotsioloogia, alused. Sisekaitseakadeemia
- Alas, R. 2005. Personalijuhtimine. Külim
- Avaliku teenistuse aastaraamat 2007. 2008. Riigikantselei
- Avaliku teenistuse aastaraamat 2008. 2009. Riigikantselei
- Eesti Päevaõht 29.03.2012.a., Politsei peavalu: kuidas meelitada noored Ida-Virusse. Eesti Päevalehe koduleht <http://www.epl.ee/news/eesti/politsei-peavalu-kuidas-meelitada-noored-ida-virusse.d?id=64149093> välja otsitud 01.05.2012.a.
- Erkki Ellonen, Kalle Kekomäki, Petri Raivola, Hannu Taiha, Tarmo Välitalo, Eetika ja politseitöö. 2002. Sisekaitseakadeemia
- Ida-Viru maakond 2012. Eesti statistika keskuse koduleht <http://www.stat.ee/ppe-ida-viru-maakond> välja otsitud 12.04.2012
- Ida-Virumaa tegevuskava 2010-2014. 2011 Siseministeeriumi koduleht http://www.siseministeerium.ee/public/Ida-Virumaa_tegevuskava_ja_rakenduskava.pdf välja otsitud 27.04.2012
- Justiitsministeerium, 18.02.2012. Ministrid: Ida-Virumaa julgeolek vajab jätkuvalt eritählepanu. Vabariigi valitsuse koduleht <http://valitsus.ee/et/uudised/pressiteated/justiitsministeerium/54992/ministrid:-ida-virumaa-julgeolek-vajab-j%C3%A4tkuvalt-erit%C3%A4helepanu> välja otsitud 03.05.2012
- Kaasik, J. 2008. Kogukeskonnakeskne politseitöö. Ülevaade teooriast ja praktikast. Sisekaitseakadeemia
- Kakskeelsus ja juuretus on ida-Virumaa perede probleemiks, põhjalik 04.06.2002. Põhjaranniku koduleht <http://arhiiv.pohjarannik.ee/article.php?sid=1376> välja otsitud 05.05.2012
- Keeleinspektsiooni 2010. aasta tegevuse aruanne, Keeleinspektsiooni koduleht <http://www.keeleinsp.ee/?menu=30&news=810> välja otsitud 22.09.2011

- Leemets, T., Mäearu, S., Raadik, M., ja Erelt, T., Eesti keele sõnaraamat. Eesti keele instituut ÕS 1999. Eesti keele sihtasutus (lk.579)
- Politsei- ja Piirivalveamet, Ida-Virumaa Prefektuuri personaliarvestuse ja –analüüsi talituse personalibüroo, juhtivspetsialist Tatjana Volskaja, 2011 aasta (31.08.2011) andmekogu
- Põhjarannik 15.03.2012.a., Politseiametnike pöud. Põhjaranniku koduleht <http://pr.pohjarannik.ee/politseinike-poud/> välja otsitud 09.05.2012
- Turvalisuspoliitika2011 - kokkuvõte „turvalisuspoliitika põhisuundade aastani 2015“ täitmisest. 2011. Siseministeerium
- Türk, K. 2005. Inimressursi juhtimine. Tartu Ülikooli kirjastus
- Vilgats, E. Politseikooli lõpetanutel napib valikuid 16.11.2009. Eesti Rahvaringhäälingu koduleht <http://uudised.err.ee/index.php?06184775> välja otsitud 24.04.2011
- Vilgats, E. Paikuse politseikooli lõpetanutest puudub töö üheksale 05.06.2009. Eesti Rahvaringhäälingu koduleht <http://uudised.err.ee/index.php?06166997> välja otsitud 24.04.2011
- Võõrsõnastik, Tallinn 1999 (lk.456)

JOONISTE LOETELU

Joonis nr 1. Küsimuse nr 1 tulemused.....	23
Joonis nr 2. Küsimuse nr 2 tulemused.....	24
Joonis nr 3. Küsimuse nr 3 tulemused.....	24
Joonis nr 4. Küsimuse nr 4 tulemused.....	25
Joonis nr 5. Küsimuse nr 5 tulemused.....	26
Joonis nr 6. Küsimuse nr 6 tulemused.....	27
Joonis nr 7. Küsimused nr 7 tulemused.....	28
Joonis nr 8. Küsimuse nr 8 tulemused.....	29
Joonis nr 9. Küsimuse nr 9 tulemused.....	30
Joonis nr 10. Küsimuse nr 10 tulemused.....	31

LISAD

Lisa 1. Intervjuu küsimused Paikuse politseikooli lõpetanud kadettidele kursusetöö raames

Siin on välja toodud autori poolt esitatud intervjuu küsimused mis olid saadetud noortele ametnikele kes olid suunatud tööle Ida-Virumaale 2009 aastal peale Paikuse politseikooli lõpetamist:

1. Sinu valmisolek Ida-Virumaale tööle asuda?
2. Kuidas tundsid end Virumaal, olles kodust kaugel?
3. Mis motiveeris sind asuda tööle Ida-virumaale?
4. Mida kartsid kõige rohkem?
5. Kuidas oled/olid praeguse hetkeni hakkama saanud, mis või kes aitab/aitas sind, ning kas sul oli keelelisi probleeme?

Lisa 2. Sisekaitseakadeemia lõpetanud kadettide küsitlus

Küsitluse küsimused:

1. Mis vanusegrupis sa oled?
2. Kas sinu kodukoht asub Ida-Virumaal või mujal Eestis?
3. Millist keelt sa valdad?
4. Kas sa valdad vene keelt töötasemel?
5. Millisesse Prefektuuri on sul endal soov minna peale politsei- ja piirivalvekolledži lõpetamist?
6. Miks valisid just antud Prefektuuri?
7. Kas oleksid valmis peale politsei- ja piirivalvekolledži lõpetamist asuma tööle Ida-Virumaale?
8. Kui ei, siis mis on need kartused, mille pärast sa pole valmis asuma tööle Ida-Virumaale?
9. Kas oled kuulnud/saanud mingit informatsiooni Ida-Virumaa tööoludest? Kui jah, siis millist?
10. Mis oleks see, mis motiveeriks sind asuma tööle Ida-Virumaale?

Lisa 3. Intervjuu küsimused

Küsitletud Narva politseiosakonna juht - Sergei Andrejev

1. Kas aastal 2012 kavatsevad noored politseikadettid asuda tööle Ida-Virumaale?(Kui palju noori kadette asuvad tööle Ida-Virumaale? Millisesse politsei osakonda enamasti soovivad asuda noored ametnikud? Kellena hakavad töötama?)
2. Kuidas kavatsete motiveerida noori ametnike, kes lõpetavad sellel aastal Politseija piirivalvekolledži?
3. Noored politseiametnikud kes tulid tööle 2009 aastal, küsitluse käigus töid välja järgmisi probleeme: kultuuriprobleem, keeleprobleem, koduprobleem. Nüüd teades nendest olulistest probleemidest noorte ametnike jaoks, kuidas Teie kavatsete neid lahendada?
4. Kuidas suhtute sellesse, et noored ametnikud ei oska vene keelt teades eelnevalt et Ida-Virumaal on rohkem inimesi kes räägivad vene keelt, kardavad et nad ei saa väljakutsetel hakkama, sest ei saa keelest aru?
5. Mis tingimusi oleks võimalik Teie poolt võimaldada nendele noortele ametnike kes otsustavad et tulevad tööle Ida-Virumaale? (Regiooni tasu suurenemine? Elamistingimuste võimaldamine? Sõidukulude kompensatsioon?)
6. Missugused perspektiivid ootavad noori ametnike asudes tööle Ida-Virumaale? (Arenguvõimalused, jõusaali kasutamine, koolitused, sport, õpingute jätkamine?)