

Siseturvalisuse hariduse mudeli analüüs

2015

Uuringu tellis Siseministeerium.

Autorid:

Hanna-Stella Haaristo on Praxise hariduspoliitika programmi analüütik alates 2011. aastast. Ta on lõpetanud Tartu Ülikooli magistriõppe sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika erialal ning töötanud varem Eesti Üliõpilaskondade Liidu sotsiaalpoliitika nõunikuna. Praxise analüütikuna on ta osalenud erinevate hariduse valdkonna analüüside koostamisel. Ta kuulunud erinevate rahvusvaheliste haridusuuringute uurimismeeskondadesse, sealhulgas üliõpilaste olukorda käsitleva EUROSTUDENT projekti konsortsiumisse.

Laura Kirss on Praxise hariduspoliitika programmi direktor ja juhatuse liige. Ta on Praxises hariduspoliitikaalast tööd teinud alates 2007. aastast, juhtides erinevaid analüüsi-, uuringu- ja hindamisprojekte ning osaledes neis analüütiku ja eksperdina. Varem on Laura töötanud Haridus- ja Teadusministeeriumis. Tal on Tartu Ülikooli teadusmagistrikraad avaliku halduse ja sotsiaalpoliitika erialal.

Eve Mägi on on Praxise hariduspoliitika analüütik alates 2009. aastast, kes on osalenud paljudes kõrg- ja üldharidusvaldkonna uuringuprojektides ning hindamise valdkonna projektides. Ta on Tartu Ülikooli hariduskorralduse doktorant. Eve on omandanud kaks teadusmagistri kraadi: esimese rahvusvahelise hariduse erialal USAs George Washingtoni Ülikoolis ja teise Tartu Ülikoolis koolikorralduse erialal.

Mari Rell on Praxises majanduspoliitika programmi analüütik-projektijuht alates 2011. aastast, keskendudes peamiselt tööjõu, ettevõtluse ja konkurentsivõime teemadele. Ta on lõpetanud Tartu Ülikooli rakendusmatemaatika eriala matemaatiku-statistikuna. Mari töötas aastatel 1995-2005 Eesti Pangas majandusanalüütikuna. Ajavahemikul 2010-2011 töötas konsultandina Ernst & Young Baltic ASis.

Helena Rozeik on töötab Praxises alates 2009. aastast majanduspoliitika programmi analüütikuna. Ta on omandanud teadusmagistrikraadi Tartu Ülikooli majandusteaduskonnas ja sealsamas filosoofiadoktorikraadi majandusteaduses. Helena on töötanud Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi majandusanalüüsi talituse peaspetsialistina, kus ta analüüsis peamiselt töötleva tööstuse sektori arenguid, samuti Londoni Ülikooli Slaavi ja Ida-Euroopa uuringute instituudis uurimisassistendina ning Tartu Ülikooli majandusteaduskonnas teadurina ja õppejõuna.



Poliitikauuringute Keskus Praxis

Tornimäe 5, III korrus

10145 Tallinn

tel 640 8000

www.praxis.ee

praxis@praxis.ee

Väljaande autoriõigus kuulub Poliitikauuringute Keskusele Praxis. Väljaandes sisalduva teabe kasutamisel palume viidata allikale: Haaristo, Hanna-Stella, Kirss, Laura, Mägi, Eve, Rell, Mari, Rozeik, Helena. 2014. Siseturvalisuse hariduse mudel. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

Sisukord

Töös kasutatud lühendid ja mõisted	6
Sissejuhatus	7
1. Ülevaade siseturvalisuse valdkonna asutustest ja nende ülesannetest	10
2. Ülevaade siseturvalisuse valdkonna töötajatest.....	16
2.1. Ülevaade praegustest töötajatest	16
2.2. Ametist vabastamine ja volavus	23
3. Metoodika ja andmed.....	24
3.1. Dokumendi- ja andmeanalüüs SKA õppekavadest, õppijatest ning ametiasutuste töötajate hariduslikust taustast ja õpiteedest.....	24
3.2. Põhitööde valik ning põhitöödel vajaliku kompetentside kaardistamine	24
3.3. Valdkonna arengukavad ja tööjõu nõudlus	30
3.4. Intervjuude analüüs	31
4. Ülevaade Sisekaitseakadeemia õppekavadest ja õppijatest.....	33
4.1. Õppekavad	33
4.2. Õppekavade koostamise protsess	35
4.3. Õppekohtade arv ja rahastamine	36
4.4. Täiendusõpe Sisekaitseakadeemias.....	38
4.5. Sisseastujad, vastuvõetud ja lõpetajad.....	39
4.6. Lõpetajate tööle asumine	42
4.7. Hinnangud õppekavadele ja õppe kvaliteedile.....	45
5. Siseturvalisuse valdkonna töötajate hariduslik taust ning õpiteed põhitöödeni jõudmisel	49
6. Põhitööde kompetentside analüüs	68
7. Siseturvalisuse valdkonna arengud ja tööjõu nõudlus	83
8. Tööandjate hinnangud tööjõu olukorrale ja vastavusele valdkonna arenguvajaduste valguses	89
9. Taseme- ja täiendõppe vastavus tööandjate vajadustele.....	111
9.1. Sisekaitseakadeemia õppe vastavus tööandjate vajadustele ja ootustele.....	111
9.2. Täiendõppe vastavus tööandjate vajadustele ja ootustele	128
9.2.1. Ülevaade toimunud täiendõppes asutustes	128
9.2.2. Täiendõppe korraldus asutustes tööandjate vaates	133
10. Kokkuvõte ja soovitused	138
10.1. Üldised järeldused ja soovitused tööjõu olukorra ning haridusmudeli kohta	138
10.2. Järeldused ja soovitused asutuste tööjõu olukorra ning haridusmudeli kohta.....	140
Lisa 1. Ametite struktuurijoonised.....	158
Lisa 2. Intervjuu kavad	162
Lisa 3. Siseturvalisuse valdkonna töötajate haridustase põhitööde lõikes	166
Lisa 4. Visioon HÄKi põhitööde haridusmudelist	173

Jooniste loetelu

Joonis 1. Päästeameti töötajate vanuseline struktuur	16
Joonis 2. Häirekeskuse töötajate vanuseline struktuur	18
Joonis 3. Politsei- ja Piirivalveameti töötajate vanuseline struktuur	20
Joonis 4. Maksu- ja Tolliameti töötajate vanuseline struktuur	22
Joonis 5. Ametialased kompetentsid	27
Joonis 6. Üldiste kompetentside struktuur kompetentsigruppide ja kompetentside kategooriate alusel	29
Joonis 7. Konkurss Sisekaitseakadeemia erialadele põhikonkursil	40
Joonis 8. Sisekaitseakadeemia kadettide arv õppetasemete lõikes	41
Joonis 9. Sisekaitseakadeemia lõpetanute osakaal õpinguid alustanud õppuritest	41
Joonis 10. Tööle asunute osakaal Sisekaitseakadeemia lõpetanute seas maksunduse ja tolli erialal ...	42
Joonis 11. Sisekaitseakadeemia lõpetanute töökoha seotus õpitud erialaga, 2011	43
Joonis 12. Sisekaitseakadeemia lõpetanute töökoht, 2011	43
Joonis 13. Sisekaitseakadeemia lõpetanute esimese töökoha ledmine pärast eriala omandamist, 2011	44
Joonis 14. Sisekaitseakadeemia lõpetanute ametikohtade vahetus peale lõpetamist (2-3 aasta jooksul pärast lõpetamist), 2011	44
Joonis 15. Päästeameti töötajate haridustase	49
Joonis 16. Sisekaitseakadeemia lõpetanute osakaal Päästeameti töötajate hulgas töövaldkondade lõikes	50
Joonis 17. Päästeameti päästetöö valdkonna põhitööde õpiteed	51
Joonis 18. Päästeameti tuleohutusjärelvalve valdkonna põhitööde õpiteed	53
Joonis 19. Päästeameti demineerimise valdkonna põhitööde õpiteed	55
Joonis 20. Päästeameti ennetustöö valdkonna põhitööde õpiteed	56
Joonis 21. Päästeameti kriisireguleerimise valdkonna põhitööde õpiteed	57
Joonis 22. Häirekeskuse töötajate haridustase	59
Joonis 23. Häirekeskuse põhitööde õpiteed	59
Joonis 24. Politsei- ja Piirivalveameti töötajate haridustase	60
Joonis 25. Sisekaitseakadeemia lõpetanute osakaal PPA töötajate hulgas valdkondade lõikes	61
Joonis 26. Politsei- ja Piirivalve valdkonna õpiteed	62
Joonis 27. Maksu- ja Tolliameti töötajate haridustase	63
Joonis 28. Sisekaitseakadeemia lõpetajate osakaal Maksu- ja Tolliameti kõikide töötajate hulgas osakondade lõikes	64
Joonis 29. Maksu- ja Tolliameti põhitööde õpiteed: nõutav haridus ja kogemus	65
Joonis 30. Päästeameti struktuur	158
Joonis 31. Häirekeskuse struktuur	159
Joonis 32. Politsei- ja Piirivalveameti struktuur	160
Joonis 33. Maksu- ja Tolliameti struktuur	161

Tabelite loetelu

Tabel 1. Päästeameti töötajate statistika soo lõikes	16
Tabel 2. Päästeameti töötajate statistika põhitegevuse valdkondade lõikes	17
Tabel 3. Häirekeskuse töötajate statistika soo lõikes	17
Tabel 4. Häirekeskuse töötajate statistika põhitegevuse valdkonna ja ametikoha lõikes	19
Tabel 5. Politsei- ja Piirivalveameti töötajate statistika soo lõikes	20

Tabel 6. Politsei- ja Piirivalveameti töötajate statistika põhitegevuse valdkonna lõikes	21
Tabel 7. Maksu- ja Tolliameti töötajate statistika soo lõikes.....	21
Tabel 8. Maksu- ja Tolliameti töötajate statistika osakondade lõikes.....	22
Tabel 9. Töötajate ametist vabastamised 2013. aastal asutuste lõikes	23
Tabel 10. Ülevaade põhitöödest ja nende töötajatest	26
Tabel 11. Ülevaade tööandjate intervjuudest	31
Tabel 12. Analüüsi hõlmatud Sisekaitseakadeemia õppekavade lühiülevaade.....	34
Tabel 13. Õppekohtade arvud Sisekaitseakadeemia õppekavadel, 2009/10 - 2014/15	37
Tabel 14. Õppekohtade baasmaksumused.....	38
Tabel 15. Isikuomadused PÄA tuleohutusjärelvalve põhitööde ametijuhendis üldisteks kompetentsideks nimetatuna	69
Tabel 16. Isikuomadused PÄA ennetustöö ametijuhendis üldisteks kompetentsideks nimetatuna.....	72
Tabel 17. Isikuomadused PÄA kriisireguleerimise ametijuhendis üldisteks kompetentsideks nimetatuna	73
Tabel 18. Isikuomadused HÄK ametijuhendis üldisteks kompetentsideks nimetatuna	75
Tabel 19. Isikuomadused PPA ametijuhendis üldisteks kompetentsideks nimetatuna	78
Tabel 20. Soovitused MTA ametijuhendis üldiste kompetentside kajastamiseks.....	81
Tabel 21. PÄA täienduskoolitus 2011-2013, top10 põhitegevuse koolitust.....	129
Tabel 22. PÄA täienduskoolitus 2011-2013 koolitusasutuste kaupa.....	130
Tabel 23. HÄK täienduskoolitus 2011-2013, top10 põhitegevuse koolitust.....	130
Tabel 24. HÄK täienduskoolitus 2011-2013 koolitusasutuste kaupa.....	131
Tabel 25. PPA täienduskoolitus 2011-2014, top11 põhitegevuse koolitust	131
Tabel 26. PPA täienduskoolitus 2011-2014 koolitusasutuste kaupa.....	132
Tabel 27. MTA täienduskoolitus 2011-2014, top12 põhitegevuse koolitust.....	132
Tabel 28. MTA täienduskoolitus 2011-2014 koolitusasutuste kaupa.....	133
Tabel 29. Siseturvalisuse valdkonna töötajate haridustase põhitööde lõikes.....	166

Töös kasutatud lühendid ja mõisted

HÄK	Häirekeskus
MTA	Maksu- ja Tolliamet
PPA	Politsei- ja Piirivalveamet
PÄA	Päästeamet
RE	Riigieelarveline õppekoht
REV	Riigieelarveväline õppekoht
SiM	Siseministeerium
SKA	Sisekaitseakadeemia

Kvalifikatsioon (*qualification*) on hindamise ametliku tulemusena tunnustatud kompetentsus. Kvalifikatsioonid jagunevad hariduslikeks kvalifikatsioonideks ja kutsekvalifikatsioonideks.

Hariduskvalifikatsioon on pädeva asutuse poolt antud diplom, tunnistus või kraad, millega tõendatakse (või mis kinnitab) õppekavaga kehtestatud õpiväljundite saavutamist. Hariduskvalifikatsioonid jagunevad üldharidus-, kutseharidus- ja kõrghariduskvalifikatsioonideks.

Kutsekvalifikatsioon ehk kutse on hindamise ametlik tulemus, mis saadakse, kui kutset andev organ otsustab, et isikul on kutsealal vajalik kompetentsus, mille tase on määratud asjakohases kutsestandardis.

Kompetents (*competency*) on tegevuses väljenduv teadmiste, oskuste ja hoiakute kogum, mis on eelduseks tööülesannete täitmisel. Kompetentside ülekantavusest lähtuvalt liigituvad kompetentsid üldisteks ja kutsespetsiifilisteks kompetentsideks.

Üldised kompetentsid sisaldavad suures ulatuses kõikidele kvalifikatsioonidele ülekantavaid käitumuslikke kompetentse, mis on seotud hoiakutega ja inimese võimega oma oskusi rakendada (nt suhtlemine). Samuti kuuluvad üldiste kompetentside hulka keskmise ja suure ülekantavusega teadmistel ja oskustel põhinevad kompetentsid (nt IKT-teadlikkus).

Kutsespetsiifilised kompetentsid on tööosade ja tööülesannetega otseselt seotud kompetentsid. Need kompetentsid on madala ülekantavusega.

Kompetentsus (*competence*) on edukaks (kutse) tegevuseks vajalike kompetentside kogum.

Kutsestandard (*occupational standard*) on dokument, milles kirjeldatakse kutsetegevust ning kutsealaseid kompetentsusnõudeid.¹

¹ Randma, M. (2013). Üldised kompetentsid. Kvalifikatsiooniga seonduvad terminid. Juhendmaterjal kutsestandardi koostajale, tasemeõppe ja täiendkoolituse õppekava koostajale ning karjäärinõustajale. Koostanud: Piret Jamnes, Taimi Elenurm, Sirje Murre, Maaja-Katrin Kerem, Tiia Randma. Tallinn: Riigikantselei, Kutsekoda.

Sissejuhatus

Eesti elukestva õppe strateegia 2020 kohaselt on elukestva õppe toimimise üheks kitsaskohaks liiga suured erinevused elukestva õppe raames pakutava ja tööturul vajaliku vahel. Siseturvalisuse valdkonnas on ilmnunud mitmeid asjaolusid, mis osutavad Sisekaitseakadeemia (SKA) pakutava tasemehariduse ning tööandjate vajaduste lahknevusele. Sisekaitse haridus ei ole väärtus iseenesest, kui tööturul seda eriala ei vajata või õppekava läbimisel omandatud oskustega pole piisavalt rakendust.

Nii näiteks on üles kerkinud küsimus mõnes valdkonnas kasutusel olevast kutsesüsteemi vajalikkusest olukorras, kus valdkonna spetsialiste valmistab ette ainult üks Eesti õppeasutus (SKA). Samuti on mõnes valdkonnas ametikoha nõuete süsteem loonud olukorra, mis takistab valdkonna tööjõu liikumist, st ühes valdkonnas väljakoolitatud ekspertidel puuduvad alternatiivsed tööle asumise võimalused. Samuti on näiteid sellest, kuidas mõnes põhitegevuse valdkonnas jääb kohati ettevalmistus liialt ühekülgseks. Erialane haridus pole väärtus iseenesest, kui selle eriala järele puudub vajadus või õppekava läbimisel omandatud oskustega pole rakendust või saadud oskused pole piisavad töö tegemiseks eeldataval tasemel. Arvestades asjaolu, et tegemist on väga kalliga haridusega, siis teeb riik ebamõistlikke kulutusi, kui SKA haridus ei haaku siseturvalisuse valdkonna tööandjate vajadustega.

Teisalt on uuringu läbiviimine aktuaalne Eesti elukestva õppe strateegiast lähtuvalt, kuna kahaneva noorte arvu tingimustes tuleb senisest enam tähelepanu pöörata hariduse (sh sisekaitse hariduse) kvaliteedile. Sisekaitse haridus peab olema piisavalt paindlik, kvaliteetne ja mitmekesiste valikutega ning siseturvalisuse valdkonna ja muutuva tööturu arenguvajadusi arvestav.

Lisaks erialateadmistele on kaasaegsel tööturul konkurentsivõime saavutamiseks vaja ka head üldiste ehk ülekantavate kompetentside taset. Heal tasemel üldiste kompetentsidega töötajaid peetakse pikemas perspektiivis produktiivsemateks². Kui üldiste kompetentside tase on nõrk, siis ei suuda inimene realiseerida ka oma võimalikku tugevust erialateadmistes. Tööandjad nii Eestis kui võõrsil on kriitilised kõrghariduse lõpetajate erialaoskuste ja üldiste kompetentside tulemusliku kombineerimise osas³. Kuna üldised kompetentsid on ülekantavad mitmele või kõigile ametialadele, siis võimaldab üldiste kompetentside hea tase tööturul paindlikkust ja vajadusel liikumist erinevate erialade ja elualade vahel⁴.

Siseturvalisuse valdkonna tööjõud jaguneb tööturul nelja suuremasse rühma, mis omakorda jagunevad põhivaldkondadeks:

1. **Päästeteenistuses** on kokku viis põhivaldkonda:
 - 1) demineerimine
 - 2) tuleohutusjärelvalve
 - 3) ennetustöö

² Shin, J. & Harman, G. (2009). New challenges for higher education: Asia-Pacific and global perspectives. *Asia Pacific Education Review*, 10(1), 1-13. DOI: 10.1007/s12564-009-9011-6.

³ Wilton, N. (2012). The impact of work placements on skills development and labor market outcomes for business and management graduates. *Studies in Higher Education* 37(5), 603–620. DOI: 10.1080/03075079.2010.532548.

⁴ RPIC-ViP (2011). Transferability of skills across economic sectors: Role and Importance for Employment at European Level. European Commission, Brussels.

- 4) kriisireguleerimine
 - 5) päästetöö valdkond.
2. **Politsei ja piirivalve** valdkonnas on põhivaldkondi kokku neli:
- 1) korrakaitsepolitsei
 - 2) kriminaalpolitsei
 - 3) missioon
 - 4) piirivalve.
3. **Maksu- ja Tolliameti** valdkonnas on põhivaldkondi 6:
- 1) liikuvkontrollivaldkond
 - 2) piirikontrollivaldkond
 - 3) tolliformaalsuste valdkond
 - 4) kontrollivaldkond
 - 5) tagastusnõuete valdkond
 - 6) maksukorralduse valdkond.
4. **Häirekeskuse** põhitegevusvaldkonnaks on hädaabiteadete menetlemise valdkond.

Sisekaitseakadeemias toimub tasemeõpe 11 erineval õppekaval. Neist 6 on kutseõppe, 4 rakenduskõrghariduse ning üks magistriõppe tasemel. EHISe andmetel on kehtivaid õppekavasid kokku 14. Käesolevas uuringus on vaatluse all kutseõppe õppekavadest politseiametniku, päästekorraldaja, päästespetsialisti, päästja ning piirivalvuri õppekavad, rakenduskõrgharidusest magistriõppest maksunduse ja tolli, politseiteenistuse ja päästeteenistuste õppekavad, magistritasemest aga sisejulgeoleku õppekava.

Uuringu **eesmärk** on välja selgitada, kuidas vastab tänane SKA tasemeharidus oma sisult ja ülesehituselt Päästeameti, Politsei- ja Piirivalveameti, Häirekeskuse ja Maksu- ja Tolliameti vajadustele asutustele pandud arengueesmärkide täitmisel.

Uuringu tulemusel peaks selguma sisekaitselise hariduse arenguvajadus ja haridusmudel, mis on kooskõlas valdkonna tööandjate vajadusega lühemas (kuni 2020) ja pikemas perspektiivis (kuni 2025). Kokkuvõttes on vajalik (võtme)ametite vastavusse seadmine töötajate ettevalmistamisega ehk teisisõnu SKA tasemeõppe ja õpiteedega (tasemeharidus vajalike spetsialiseerumistega, täiendkoolitus).

Uuringu **sihtühm** on Politsei- ja Piirivalveameti (PPA), Päästeameti (PÄA), Maksu- ja Tolliameti (MTA) ning Häirekeskuse (HÄK) põhitegevusvaldkondade ametikohad/teenistujad, st v.a tugivaldkondade teenistujad (personal, rahandus, haldus), kes ei vaja sisekaitselist haridust. Juhtivad ametikohad on kaasatud sedavõrd, et oleks analüüsitud eriteenistujatest juhid, kes põhivaldkondi juhivad.

Siseministeeriumi poolt olid uuringu eesmärgi täitmiseks püstitatud järgmised **uurimisküsimused**:

1. Töötajaskonna teadmiste, oskuste ja hoiakute vastavus valdkonna (arengu)vajadustele.

a) Millised on suurimad **kitsaskohad** valdkonna asutustele avaliku teenuse osutamiseks pandud ülesannete ja arengueesmärkide täitmiseks vajaliku **tööjõu pädevuste**⁵ osas, mis vajaksid arendamist?

⁵ Järgnevas analüüsitekstis on edaspidi selguse huvides kasutatud kompetentside mõistet. Vt ka mõistete selgitust aruande alguses.

b) Millised on **ametikohad (sh võtmepositsioonid)**, kus on praegu ja lähiaastatel (kuni aastani 2020) **arvatavasti tööjõupuudus** (majandus, demograafilised trendid lühemas ja pikemas perspektiivis) või milliseid on need kompetentsid, mis on praegu või pikemas perspektiivis (2020-2025) eriti olulised, kuid mis on tänasel töötajaskonnal ebapiisavad või nende arendamine on ebapiisav? Kas on ametikohti, mis vajavad kompetentside lahtikirjutamist?

c) Kui **asjakohased** on pääste, piirivalve ja hädaabiteadete menetlemise valdkonnas kehtivad **kutsesobivusnõuded**?

d) Kuivõrd vastavad SKA tasemeõppe õppekavad valdkonna **kutsestandarditele**? Kas on vaja kutsesüsteemi olukorras, kus valdkonna spetsialiste koolitab Eestis ainult üks kool, kes annab vastava eriteenistuse eriala hariduse ja on sealjuures kutse andja. Mil määral on **kutsesobivusnõuded vastavuses tehtava töö iseloomuga ja toetavad karjäärisüsteemi ning elukestvat õpet**?

e) Kui **asjakohased** on valdkonnas kehtivad **nõuded füüsilisele ettevalmistusele** ja mis vajaks arendamist?

2. SKA tasemeõppe vastavus valdkonna tööandjate vajadustele.

a) SKA kutseõpe, rakenduslik kõrgharidusõpe ja magistriõpe - kuivõrd tänane **sisekaitse hariduse mudel vastab ülesehituselt ja sisult tööandjate vajadustele**? Kas õpetatakse seda, mida töö tegemiseks vaja? Millised oleksid **koostöövõimalused teiste ülikoolidega** (nt võiks pakkuda valdkonnale vajalikku spetsialiseerumist teised ülikoolid)?

b) Millised on tugevused ja suurimad **kitsaskohad tänase siseturvalisuse tasemehariduse ülesehituses**? (nt õppekavade sisu ja maht; õppe paindlikkus; praktikate osatähtsus ja eesmärgipärasus)

c) Millised on **kompetentsid**, mis on täna või pikemas perspektiivis eriti olulised, aga kutse- või **kõrghariduse värsketel lõpetajatel ebapiisavad** ja millised piisavad?

d) Kas SKA koolitab valdkonna tarbeks vajalikke spetsialiste?

e) Kas ja mil määral olemasolev **täiendõppe süsteem** (SKAs, asutuses) **võimaldab kompetentside järjepidevat arendamist** SKA tasemehariduse kõrval ja mis vajaks arendamist?

f) Kas nõutavat erialast ettevalmistust on võimalik omandada SKA tasemeõppe läbimise asemel ka ainult täiendõppe (nt moodulite) vormis?

g) Millised on praegusest SKA **tasemehariduse ülesehitusest tingitud eelised ja puudused** (nt ühest valdkonnast teise tööjõu liikumise piirangud asutuses sees, õppe paindlikkus, täiend- ja ümberõpe) ning mil määral oleks seda vaja muuta?

h) Millised on **vajalikud muudatused** sisekaitse hariduse ülesehituse täiustamiseks, mis tagaks valdkonnale pandud eesmärkide täitmiseks vajaliku tööjõu potentsiaali olemasolu lühemas (kuni aastani 2020) ja pikemas (kuni aastani 2025) perspektiivis.

Analüüsiaruanne algab lühiülevaatega analüüsitavatest asutustest, millele järgneb põgus pilguheit asutuste tööjõule (põhivaldkondades töötavate inimeste arv, jagunemine erinevate töövaldkondade kaupa, vanuseline ja sooline jaotus). Kolmas peatükk tutvustab lähemalt analüüsi teostamiseks kasutada olnud andmeid ning rakendatud analüüsimeetodikaid. Järgnevad peatükid käsitlevad juba lähemalt analüüsi keskmes olnud teemasid, esitades teostatud analüüsi tulemusi. Aruanne lõpeb kokkuvõtva peatükiga, mis toob esile analüüsi peamised tulemused ja soovitused.

1. Ülevaade siseturvalisuse valdkonna asutustest ja nende ülesannetest

Järgnev annab taustaks lühiülevaate siseturvalisuse valdkonna ametiasutustest ning nende ülesannetest.

Päästeala korraldamist reguleerib Eestis päästeseadus⁶. Päästeseadus sätestab päästeasutuse ülesanded, korralduse ja õigused. Vastavalt päästeseadusele on Eestis 2 tegutsevat päästeasutust: Päästeamet ja Häirekeskus. Päästeamet ja Häirekeskus on Siseministeeriumi valitsemisalas olevad valitsusasutused. Päästeasutuse tegevuse eesmärk on turvalise elukeskkonna kujundamine ja hoidmine, ohtude ennetamine ning operatiivne ja professionaalne abistamine. Päästeasutuse tegevus on suunatud inimeste elu, tervist ja vara ning keskkonda ohustavate päästesündmuste ennetamisele, ohu väljaselgitamisele, ohu tõrjumisele ning päästesündmuse tagajärgede leevendamisele. Päästeasutuse tegevuses võivad vabatahtlikkuse alusel osaleda ka vabatahtlikud päästjad ning nende isikute õigused ja kohustused on sätestatud päästeseaduses.

PÄÄSTEAMET⁷

Päästeameti töökorraldus on reguleeritud päästeseadusega, mitmete Vabariigi Valituse ja siseministri määrustega ning Päästeameti peadirektori käskkirjadega. Päästeasutuste tegevus päästealal jaguneb viide põhivaldkonda: päästetööd, demineerimine, tuleohutusjärelvalve, ennetustöö ja kriisireguleerimine. Lisas 1 on ära toodud ka Päästeameti struktuurijoonis.

- **Päästetööd** – Päästetööd on inimeste elu, vara ja keskkonna kaitseks tehtavad tööd. Rannikuvees päästesündmuse lahendamist korraldatakse koostöös Politsei- ja Piirivalveametiga. Päästetööde tegemine ja juhtimine on riigis ülesehitatud neljatasandiliselt: **IV tasand - Päästeameti operatiivkorrapidaja**. Päästeametis on igapäevaselt (24h) valves Päästeameti operatiivkorrapidaja ning tema abi. Päästeameti operatiivkorrapidaja ülesandeks on operatiivse valmisoleku tagamine riigis, suurõnnetuste korral, päästeressursi jagamine päästekeskuste vahel, suuremahulise abi taotlemine teistel ametkondadelt, osalemine kriisikommunikatsioonis, abi taotlemine välisriikidest ning selle abi vastuvõtmine, suuremahuliste päästetööde koordineerimine ning vajadusel juhtimine. **III tasand - regiooni vastutav korrapidaja**. Igas regioonis on igapäevaselt (24 h) valves regiooni vastutav korrapidaja ja tema abi. Regiooni vastutava korrapidaja ülesandeks on ühe päästekeskuse piires üldise operatiivse valmisoleku tagamine, suurõnnetuste korral päästetööde koordineerimine või juhtimine, lisaressursside taotlemine Päästeametist ning kaasatavatelt teistel ametkondadelt. **II tasand - korrapidamisgrupid**. Eestis on kokku 16 korrapidamisgruppi, kes vastutavad päästetööde juhtimise, komandode üle teenistusliku järelvalve tegemise ning operatiivse valmisoleku tagamise eest oma piirkonnas. **I tasand - komandod**. Peamisteks päästeteenuse osutajateks on 72 eri suuruse ja -võimekusega

⁶ Päästeseadus (<https://www.riigiteataja.ee/akt/129122011206?leiaKehtiv>).

⁷ Ülevaade põhineb järgmistel allikatel:

Päästeameti koduleht (<http://www.rescue.ee>)

Päästeseadus (<https://www.riigiteataja.ee/akt/129122011206?leiaKehtiv>)

Päästeameti põhimäärus (<https://www.riigiteataja.ee/akt/129122011142?leiaKehtiv>).

päästekomandot üle Eesti vastavalt väljasõidupiirkondadele. Päästetööd korraldab Päästeameti **päästetöö osakond**.

- **Demineerimine** – on pommiohu, lahingumoonu ohu ja plahvatusohu tõrjumisega seotud tegevus. Kogu demineerimistöödega seotud valdkond kuulub Päästeameti koosseisus oleva **Demineerimiskeskuse** pädevusse.
- **Riiklik tuleohutusjärelvalve** – ohutu elukeskkonna loomine, inimeste teadlikkuse suurendamine, tuleohutusnõuete täitmise kontrollimine ja -rikkumiste menetlemine. Tuleohutusjärelvalve tegevust korraldab Päästeameti **tuleohutusjärelvalve osakond**. Tuleohutusjärelvalve ametnikud paiknevad võimalikult koondatult regioonikeskuses, tagamaks piisavat võimalust vahetada kogemusi kiirelt muutuvast elu- ja ehituskeskkonnas. Kodanike teenindus- ja vastuvõtupunktid paiknevad ka igas maakonnakeskuses päästeoskonna juures.
- **Ennetustöö** – elukeskkonna kujundamine, kus igaüks loob ja väärtustab ohutust ja turvalisust, mis aitab vähendada õnnetuste ja nende läbi hukkunute ning vigastatute arvu ja kahjusid. Alates 2006. aastast on ennetustöö üks kuuest Päästeameti põhivaldkonnast. Ennetustöö tegevust korraldab Päästeameti **ennetustöö osakond**. Praegune valdkonna struktuur näeb ette ühte ennetustöötajat igas Eesti maakonnas, kes on vahelüliks, informeerijaks ja suunajaks koostöös asutustega erinevatest valdkondadest.
- **Kriisireguleerimine** – hädaolukordade ennetamine, nendeks valmistumine ja lahendamine, samuti tagajärgede leevendamine ja taastamistööd. Kriisireguleerimise tegevust korraldab Päästeameti **kriisireguleerimise osakond**.

Päästeamet koosseisus on 4 regionaalset päästekeskust, mis korraldavad ja täidavad päästealal järgmisi ülesandeid: päästetöö, päästeala ennetustöö, riiklik tuleohutusjärelvalve ja kriisireguleerimine:

- Põhja päästekeskus (Harju maakond)
- Ida päästekeskus (Ida-Viru maakond ja Lääne-Viru maakond)
- Lääne päästekeskus (Hiiu maakond, Järva maakond, Lääne maakond, Pärnu maakond, Rapla maakond ja Saare maakond)
- Lõuna päästekeskus (Tartu maakond, Võru maakond, Valga maakond, Viljandi maakond, Põlva maakond ja Jõgeva maakond)

Päästeameti juures tegutseb ka Eesti Tuletõrjemuseum ning tugivaldkonna osakonnad: arendusosakond, haldusosakond, personali- ja asjaajamise osakond, rahandusosakond ja õigusosakond.

HÄIREKESKUS⁸

Häirekeskus on Siseministeeriumi valitsemisalas asuv valitsusasutus, mida asutati regionaalsete häirekeskuste ühendamise teel 1. jaanuaril 2005. aastal. Häirekeskuse põhitegevuseks on hädaabiteadete ning ka abi- ja infoteadete menetlemine ja info edastamine vajalikele asutustele.

Häirekeskuse koosseisus on 4 regionaalset keskust: **Põhja Keskus, Ida Keskus, Lääne Keskus ja Lõuna Keskus**. Regionaalsetes keskustest toimub Häirekeskuse põhitegevus – hädaabiteadete menetlemine. Regionaalsed keskused võtavad vastu ja töötlevad Euroopa ühtsele hädaabinumbrile 112 saabunud hädaabikõnede või muul viisil saabunud teateid, annavad väljasõidukorraldusi päästetööks, demineerimistööks ja kiirabiteenuse osutamiseks, sisestavad päästeinfosüsteemi ja edastavad edasi pääste- ja kiirabialaste hädaabiteadete menetlemisega seotud informatsiooni. Alates 1. märtsist 2012 võtavad Häirekeskuse Ida keskuse päästekorraldajad vastu politsei numbrile 110 tulevaid kõnesid, selgitavad välja abivajaduse ning sisestavad väljakutse info hädaabiteadete menetlemise andmebaasi. 1. märtsil 2013 alustati politsei numbrile 110 tulnud kõnede vastamist ka Põhja ja Lääne keskustes.

Häirekeskuse abi- ja infotelefonidele saabunud teadete menetlusega tegeleb **Abi- ja infokeskus**. Abi- ja infokeskus vahendab hädaabiteadete menetlemisega seotud mittekiireloomulise informatsiooni riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutustele, teistele juriidilistele isikutele ning elanikkonnale. Lisa põhivaldkondade struktuuriüksustele on Häirekeskuses valdkonna planeerimis- ja arendusalast tegevust korraldav arendusosakond ning administratiivülesannetega tegelev üldosakond.

POLITSEI- JA PIIRIVALVEAMET⁹

Politsei- ja Piirivalveamet on politseiasutus. Politseiasutuste tegevust reguleerib 2010. aasta jaanuaris jõustunud uus politsei ja piirivalve seadus. Uue seadusega liideti seni eraldi asutustena tegutsenud Politseiamet, Keskkriminaalpolitsei, Julgestuspolitsei, Piirivalveamet ning Kodakondsuse- ja Migratsiooniamet ja koondati ühe politseiasutuse alla Politsei- ja Piirivalveamet. Endiste politseiprefektuuride, piirivalvepiirkondade ja Kodakondsuse- ja Migratsiooniamet regionaalsete büroode baasil moodustus neli territoriaalselt prefektuuri, mis on 2012. aastast samuti Politsei- ja Piirivalveameti koosseisus ja moodustavad ühe asutuse.

Politsei- ja Piirivalveameti põhiülesanneteks on Euroopa välispiiri tagamine; kodakondsuse määratlemine ja dokumentide väljastamine; turvalisus ja avalik kord riigi sees ning kuritegude menetlemine ja ennetamine. Need ülesanded jagunevad neljaks valdkonnaks: piirivalve, korrakaitse, kriminaalpolitseitöö ning kodakondsuse- ja migratsiooni valdkond, millega tegelevad asutuse vastavad osakonnad:

⁸ Ülevaade põhineb järgmistel allikatel:

Päästeameti koduleht (<http://www.rescue.ee/hairekeskus>)

Päästeseadus (<https://www.riigiteataja.ee/akt/129122011206?leiaKehtiv>)

Häirekeskuse põhimäärus (<https://www.riigiteataja.ee/akt/129122011141?leiaKehtiv>)

⁹ Ülevaade asutuse põhineb järgmistel allikatel:

Politsei- ja Piirivalveameti põhimäärus (<https://www.riigiteataja.ee/akt/107092012004?leiaKehtiv>)

Politsei ja piirivalve seadus (<https://www.riigiteataja.ee/akt/13249880?leiaKehtiv>)

Politsei ja Piirivalveameti koduleht (<https://www.politsei.ee>)

- **Piirivalveosakond** menetleb pädevuse piires süütegusid, töötab valdkonna poliitika elluviimiseks välja riigipiiri valvamise, piirikontrolli teostamise ja piirirežiimi tagamise, merereostuse avastamise ja likvideerimise, lennupääste ning merel otsingu- ja päästetööde teostamise meetodid ja juhised ning teostab, korraldab ja koordineerib valdkonna tegevust ametis.
- **Keskkriminaalpolitsei** menetleb pädevuse piires süütegusid, töötab valdkonna poliitika elluviimiseks välja kuritegude kohtueelse menetlemise, isikukaitse, rahapesu ja terrorismi rahastamise tõkestamise ning tunnistajakaitse teostamise meetodid ja juhised ning teostab, korraldab ja koordineerib valdkonna tegevust ametis.
- **Korrakaitsepolitseiosakond** menetleb pädevuse piires süütegusid, töötab valdkonna poliitika elluviimiseks välja avaliku korra kaitsmise, süütegude ennetamise ja tõkestamise ning väärtegude menetlemise, väljakutsete teenindamise, Vabariigi Valitsuse määratud objektide valvamise, kriisireguleerimise, karistuste täideviimise, arestimajade töö korraldamise ning vabatahtlike isikute politseitegevusse kaasamise meetodid ja juhised ning teostab, korraldab ja koordineerib valdkonna tegevust ametis.
- **Kodakondsus- ja migratsiooniosakond** menetleb pädevuse piires süütegusid, töötab valdkonna poliitika elluviimiseks välja välismaalaste, kodakondsuse, rahvusvahelise kaitse, isiku identiteedi halduse, isikut tõendavate dokumentide väljaandmise, ebaseadusliku riigis viibimise ja migratsioonireeglite kontrolli ning isikute tagasivõtu ning viisa asjade menetlemise meetodid ja juhised ning teostab, korraldab ja koordineerib valdkonna tegevust ametis.
- **Prefektuur** on Politsei- ja Piirivalveameti piirkondlik struktuuriüksus. Eestis kokku on 4 prefektuuri:
 - Põhja prefektuur (Harju maakond);
 - Ida prefektuur (Ida-Viru ja Lääne-Viru maakond);
 - Lõuna prefektuur (Jõgeva, Põlva, Tartu, Valga, Viljandi ja Võru maakond);
 - Lääne prefektuur (Hiiu, Järva, Lääne, Pärnu, Rapla ja Saare maakond);Iga prefektuuri juures tegutseb kodakondsus- ja migratsioonibüroo, korrakaitsebüroo, kriminaalbüroo, piirivalvebüroo ning on olemas politsei konstaablipunkt ja kordon.
- Lisaks on PPA struktuuris üldjuhtimisega tegelev **administratsioon**, teenistusse astuvate inimeste taustakontrolli ning süütegude menetlemisega tegelev **sisekontrollibüroo** ning sisekontrollisüsteemiga tegelev **siseauditibüroo**.

Vastavalt PPA põhimäärusele on ameti üheks tegevusvaldkonnaks ka merepääste, lennupääste ning merereostuse avastamise ja likvideerimise korraldamine. Sellega tegeleb Mere- ja lennupääste koordinatsioonikeskus – JRCC Tallinn.

MAKSU- JA TOLLIAMET¹⁰

Maksu- ja Tolliameti tegevusvaldkond on riigitulude haldamine, riikliku maksu- ja tollipoliitika rakendamine ning ühiskonna ja seadusliku majandustegevuse kaitsmine (Maksu- ja Tolliameti põhimäärus). Maksu- ja tolliamet tegutseb Rahandusministeeriumi haldusalas.

Maksu- ja Tolliameti põhiülesanded on: riigieelarvesse laekunud ning tasumisele kuuluvate riiklike maksude ja muude rahaliste kohustuste täitmise üle arvestuse pidamine, aruannete koostamine, nende esitamine rahandusministrile ning maksukohustuslaste registri pidamine; riiklike maksudega seotud maksuasjade menetlemine, riiklike maksude arvestamise ja tasumise õigsuse kontrollimine ning seadusega sätestatud suuruses ja korras maksude tasumise ning maksusoodustuste kohaldamise jälgimine, tasumisele kuuluva maksusumma ja intressi arvestamine ning määramine; maksuvõlgade sissenõudmine, maksuvõla tasumise ajatamine, maksuvõla mahakandmine ja kustutamine; enamakstud või hüvitatavate summade tagastamine ja tasaarvestamine; Eesti ja ühenduseväliste riikide vahelise seadusliku kaubanduse hõlbustamine; kaupade ebaseadusliku käitlemise tõkestamine; tollieeskirjade rakendamine ja nendest kinnipidamise tagamine; ühiskonna ja majanduse kaitsmine maksu- ja tollialaste süütegude ennetamisega, tõkestamisega ja avastamisega; riikliku sunni kohaldamine tollieeskirjade ja maksuseaduste rikkujate suhtes seaduses sätestatud korras ning ulatuses; ameti tegevusvaldkonda puudutavate õigusaktide eelnõude kohta arvamuste andmine; vaiete menetlemine, kaebuste läbivaatamine ja lahendamine; isikute juhendamine ja informeerimine maksunduse küsimustes ja tolli valdkonnas; oma pädevuse piires riigi ja ameti esindamine kohtus; rahvusvahelise maksu- ja tollialase infovahetuse korraldamine; väliskaubandusstatistikaks vajalike andmete kogumine ja töötlemine; välislepingutega võetud maksu- ja tollialaste kohustuste täitmise tagamine; hasartmängude tegevuslubade ja korralduslubade väljaandmine ning tegutsemine hasartmängu järelevalveasutusena; koostöö teiste ametiasutuste, välisriikide asjakohaste ametiasutuste ja rahvusvaheliste organisatsioonidega; muude ametile õigusaktiga pandud ülesannete täitmine.

Maksu- ja Tolliameti koosseisus on 12 osakonda, 16 teenindusbürood ja 10 tolli piiripunkti. Osakonnad on järgmised:

- **Kontrolliosakonna** põhiülesanded on: maksukorralduse seaduse, maksuseaduste, hasartmänguseaduse, vedelkütuse seaduse ja tollieeskirjade rikkumiste ennetamine, tõkestamine ning kontrollide läbiviimine seaduses sätestatud alustel ja korras; isikute maksuriskide hindamine ja kindlaksmääramine; kontrollivaldkonna töö planeerimine, juhendamine ja arendamine; järelevalve kontrollivaldkonna tööplaanide täitmise üle; kontrollivaldkonda puudutavate õigusaktide kohta muudatus- ja täiendustepanekute tegemine; koostöö teiste ametiasutuste, välisriikide ametiasutuste ja rahvusvaheliste organisatsioonidega kontrollivaldkonnas; vääртеomenetluse läbiviimine.
- **Tollikorralduse osakonna** põhiülesanded on: tollieeskirjade ja nendega seotud õigusaktide rakendamine ning tollialaste rikkumiste ennetamine, tõkestamine, avastamine ja menetlemine; ühiskonna ja seadusliku majandustegevuse kaitsmine; klientide teenindamine ja juhendamine tolliformaalsuste täitmisel; tollivaldkonda puudutavate õigusaktide eelnõude kohta arvamuste

¹⁰ Maksu- ja Tolliameti koduleht (<http://www.emta.ee>)

Maksu- ja Tolliameti põhimäärus (<https://www.riigiteataja.ee/akt/104102012009?leiaKehtiv>)

Maksu- ja Tolliamet 2013 – 2016 (<http://www.emta.ee/doc.php?34255>)

andmine; tollialane koostöö teiste ametiasutuste, välisriikide ametiasutuste ja rahvusvaheliste organisatsioonidega.

- **Maksude osakonna** põhiülesanded on: maksuseaduste ja nende alusel antud õigusaktide rakendamise meetodika väljatöötamine; maksualaste õigusaktide eelnõude kohta arvamuste andmine; nõustamine maksustamisalastes küsimustes; maksuvaldkonda puudutava rahvusvahelise koostöö ja välissuhete koordineerimine.
- **Tulude osakonna** põhiülesanded on: riiklike maksude ja muude rahaliste kohustuste tasumise korraldamine ning arvestuse pidamine; võlgade sissenõudmisega seotud tegevuste korraldamine;
- **Uurimisosakonna** põhiülesanded on: maksuseaduste ja tollieeskirjade rikkumistega seotud kuritegude ennetamine, tõkestamine ja avastamine, teostades selleks vajadusel jälitustegevust seaduses sätestatud alustel ning korras; maksuseaduste ning tollieeskirjade rikkumistega seotud kuritegude kohtueelne uurimine.
- **Teenindusosakonna** põhiülesanded on: teenindusvaldkonna arendamine; klientide teenindamine ja nõustamine; klientide maksukuulekuse parandamine.
- Lisaks kuuluvad MTA koosseisu õigusküsimustega tegelev **juriidiline osakond**, erinevate haldusküsimustega tegelev **haldusosakond**, järelevalve tõhustaks korralduseks ning informatsioonivahendamiseks seatud **teabeosakond**, teenistujate järelevalvega tegelev sisekontrolliosakond, personaliküsimusi korraldav **personaliosakond** ning ameti eri küsimuste ja süsteemide täiustamisega tegelev **arendusosakond**.

2. Ülevaade siseturvalisuse valdkonna töötajatest

Järgnev osa heidab ülevaatliku pilgu praegustele analüüsi fookuses olevate põhivaldkondade töötajatele ning toob ühtlasi välja viimase (2013) aasta ametist vabastamise statistika.

2.1. Ülevaade praegustest töötajatest

PÄÄSTEAMET

Päästeametis töötas 30.05.2014 seisuga 2287 töötajat, kellest suurem osa (91%) on mehed. Töötajate keskmine vanus on 40 aastat. Järgneva 10 aasta jooksul on oodata kuni 17,4% töötajate pensionile jäämist. Naiste puhul on antud osakaal 25,4% ning meestel 16,7%.

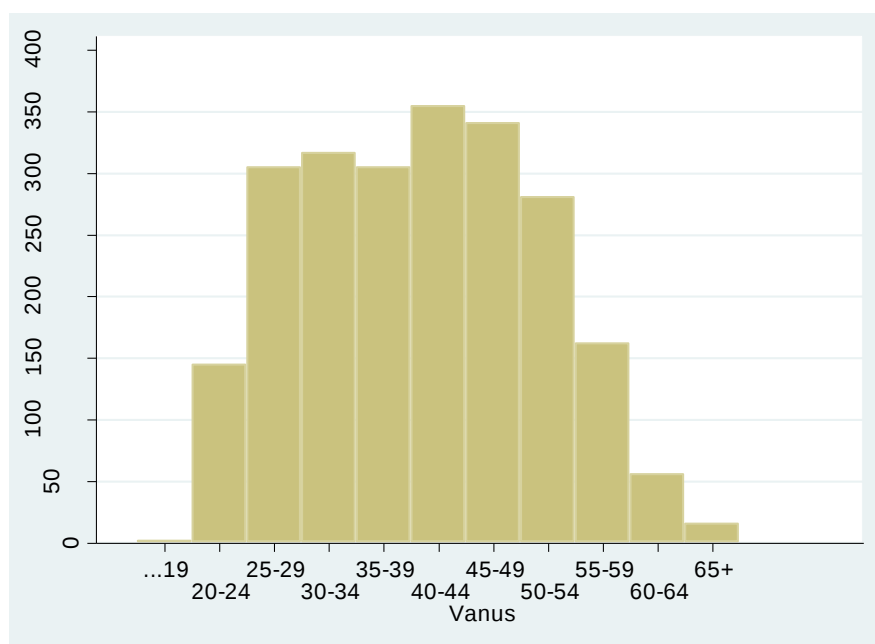
TABEL 1. PÄÄSTEAMETI TÖÖTAJATE STATISTIKA SOO LÕIKES

Sugu	Töötajate arv	Osakaal	Keskmine vanus	Järgmise 10 a. jooksul pensioniikka jõudnute arv	Osakaal
Naine	205	9,0%	41,1	52	25,4%
Mees	2082	91,0%	40,3	347	16,7%
Kokku	2287	100%	40,4	399	17,4%

Allikas: Päästeamet.

Päästeameti töötajate suurimaks vanuserühmaks (15,5%) on 40 – 44 aastaste vanusegrupp. Kuid sarnaselt Maksu- ja Tolliametiga on vanusegruppide vahed enamasti väikesed. Üldjoontes on tegu küllaltki nooremapoole kaadriga – üle 60 aastaseid on kõigest 3,2%.

JOONIS 1. PÄÄSTEAMETI TÖÖTAJATE VANUSELINE STRUKTUUR



Allikas: Päästeamet.

Suurim osa Päästeameti töötajatest (80,7%) tegeleb päästetööga. Järgneva 10 aasta jooksul jõuab pensioniikka proportsionaalselt enim töötajaid tugiteenuste ja tuleohutusjärelvalve valdkondades (vastavalt 31,5% ja 28,7%).

TABEL 2. PÄÄSTEAMETI TÖÖTAJATE STATISTIKA PÕHITEGEVUSE VALDKONDADE LÖIKES

Põhitegevuse valdkond	Töötajate arv	Osakaal	Keskmine vanus	Järgmise 10 a. jooksul pensioniikka jõudnute arv	Osakaal
Päästetöö	1846	80,7%	40,2	292	15,8%
Tugiteenused	184	8,0%	43,9	58	31,5%
Tuleohutusjärelvalve	115	5,0%	41,7	33	28,7%
Demineerimine	75	3,3%	38,8	7	9,3%
Ennetustöö	37	1,6%	36,7	6	16,2%
Kriisireguleerimine	30	1,3%	37,9	3	10,0%
Kokku	2287	100%	40,4	399	17,4%

Allikas: Päästeamet.

Ametinimetuse poolest on Päästeametis enim päästjaid, meeskonnavanemaid ning spetsialiste (vastavalt 56,1%, 13,7% ja 8,1%), mis kõikidest ametitest moodustavad kokku ligi 78%.

HÄIREKESKUS

Häirekeskuses töötas 30.05.2014 seisuga 288 töötajat, kellest enamus (88,5%) on naised. Töötajate keskmine vanus on 44 aastat ning järgneva 10 aasta jooksul on oodata kuni kolmandiku töötajate pensionile siirdumist.

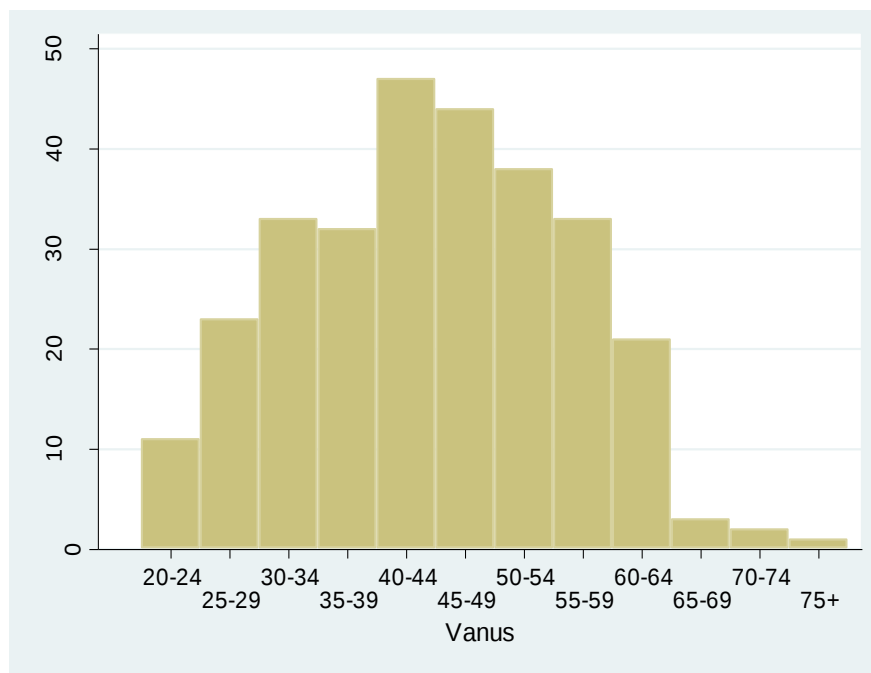
TABEL 3. HÄIREKESKUSE TÖÖTAJATE STATISTIKA SOO LÖIKES

Sugu	Töötajate arv	Osakaal	Keskmine vanus	Järgmise 10 a. jooksul pensioniikka jõudnute arv	Osakaal
Naine	255	88,5%	44,6	89	34,9%
Mees	33	11,5%	41,1	8	24,2%
Kokku	288	100%	44,2	97	33,6%

Allikas: Häirekeskus.

Kõige rohkem töötajaid (16,3%) jääb 40–44 aastaste vanusegruppi. 60 aastaseid ning vanemaid on kokku 27 töötajat ehk 9%.

JOONIS 2. HÄIREKESKUSE TÖÖTAJATE VANUSELINE STRUKTUUR



Allikas: Häirekeskus.

Ligi kolmveerandi ehk 219 töötaja põhitegevuseks on hädaabiteadete menetlemine. Antud valdkonnas on ametis enim päästekorraldajaid (63%) ning logistikuid (20,5%). Järgneva 10 aasta jooksul jõuab ligi 33% hädaabiteadete menetlejatest pensioniikka. Proportsionaalselt annab pensioniikka jõudmine märku suurimast kaadrivahetuse vajadusest abitelefoniteenuse pakkumise ja korraldamise alal, kus ligi 55% töötajatest võivad järgmise 10 aasta jooksul siirduda pensionile.

TABEL 4. HÄIREKESKUSE TÖÖTAJATE STATISTIKA PÕHITEGEVUSE VALDKONNA JA AMETIKOHA LÖIKES

Põhitegevuse valdkond	Ametikoht	Töötajate arv	Osakaal	Keskmine vanus	Järgmise 10 a. jooksul pensioniikka jõudnute arv	Pensioniealiste osakaal ametite lõikes
Hädaabiteadete menetlemine	päästekorraldaja	138	63,0%	43,3	44	31,9%
	logistik	45	20,5%	47,6	19	42,2%
	valvevahetuse juht	21	9,6%	44,8	5	23,8%
	Spetsialistid	11	5,0%	47,9	6	54,5%
	Muu	4	1,8%	32,5	0	0,0%
	Kokku	219	100%	44,3	74	33,8%
Abitelefoniteenuse pakkumine/korraldamine	Spetsialistid	23	85,2%	50,3	14	60,9%
	Muu	4	14,8%	41,0	1	25,0%
	Kokku	27	100%	48,9	15	55,6%
Analüüsi ja järelvalve korraldamine	Muu	8	53,3%	37,8	2	25,0%
	Spetsialistid	7	46,7%	45,1	3	42,9%
	Kokku	15	100%	41,2	5	33,3%
Hädaabiteadete menetlemise korraldamine	Muu	14	100%	38,8	1	7,1%
Muu	Muu	7	53,8%	44,7	2	28,6%
	Spetsialistid	6	46,2%	37,3	0	0,0%
	Kokku	13	100%	41,3	2	15,4%

Allikas: Häirekeskus.

Häirekeskuses on ametinimetuste järgi enim päästekorraldajaid, spetsialiste, logistikuid ning valvevahetuse juhte (vastavalt 47,9%, 16,3%, 15,6% ja 7,3%), mis teeb kõikidest ametitest kokku ligi 87,2%.

POLITSEI- JA PIIRIVALVEAMET

Politsei- ja Piirivalveametis töötas 30.05.2014 seisuga 5512 töötajat. Neist 54,5% oli mehi ja naiste osakaal oli 45,5%. Töötajate keskmine vanus on 40 aastat ning järgneva 10 aasta jooksul on oodata kuni 45% töötajate pensionile siirdumist.

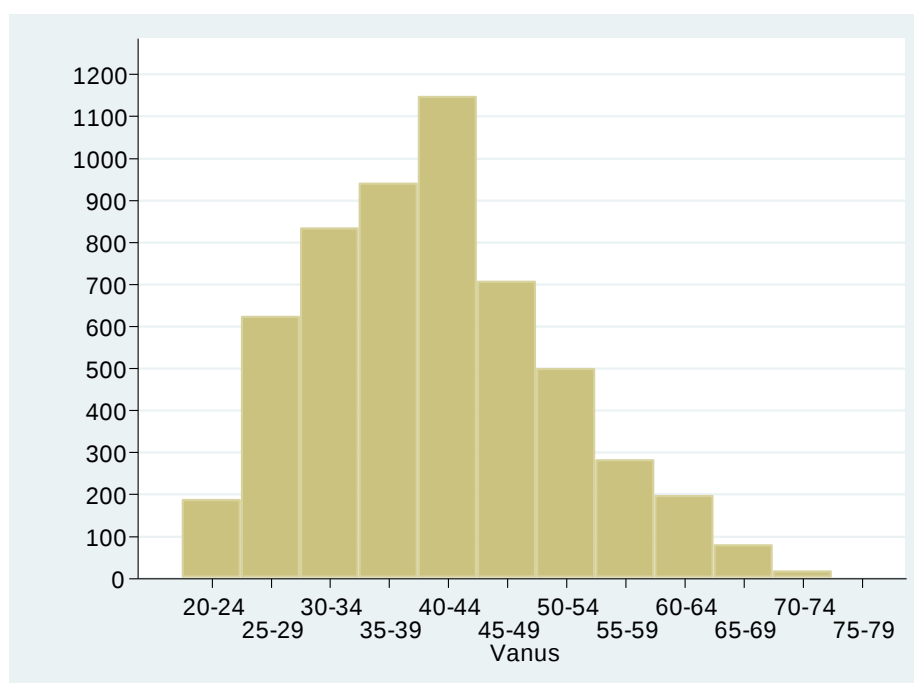
TABEL 5. POLITSEI- JA PIIRIVALVEAMETI TÖÖTAJATE STATISTIKA SOO LÕIKES

Sugu	Töötajate arv	Osakaal	Keskmine vanus	Järgmise 10 a. jooksul pensioniikka jõudnute arv ¹¹	Osakaal
Naine	2510	45,5%	41,7	1010	40,2%
Mees	3002	54,5%	39,9	1468	48,9%
Kokku	5512	100%	40,7	2478	45,0%

Allikas: Politsei- ja piirivalveamet.

Vanusegrupiti on töötajate jaotus küllaltki ebavõrde. Kõige rohkem (20,8%) on töötajaid 40 – 44 aastaste grupis. Vanemaid töötajaid on oluliselt vähem. Üle 50 aastased töötajad moodustavad kokku 19,5%. Üle 60 aastaseid töötajaid on kokku 5,4%.

JOONIS 3. POLITSEI- JA PIIRIVALVEAMETI TÖÖTAJATE VANUSELINE STRUKTUUR



Allikas: Politsei- ja piirivalveamet.

Suurimaks põhitegevuse valdkonnaks on korrakaitsepolitsei, milles on ametis ligi 37% töötajatest. Korrakaitsepolitseile järgnevad piirivalve ja kriminaalpolitsei vastavalt 23,5% ja 19,2%. Kuigi Politsei- ja Piirivalveametis on meeste ja naiste osakaal küllaltki võrdne, on erinevused valdkonniti väga erinevad. Näiteks piirivalves on meeste osakaal 72%, kuid samas tugiteenuste ning kodakondsus- ja migratsiooni vallas vastavalt 31,5% ja 3,7%. Järgmise 10 aasta jooksul tekib kokku ligi 45% töötajatest võimalus jääda pensionile. Sarnane osakaal kehtib ka valdkondade siseselt. Kuid jällegi on suured erinevused meeste ja naiste osas. Ainult piirivalves ning kriminaalpolitseis on võimalike pensionile jääjate osakaal

¹¹ Politseiametnike puhul on kriteeriumiks 20 aastase tööstaaži täitumine ning vanus üle 50 eluaasta

meeste ja naiste seas sarnane. Kokku on oodata järgneva 10 aasta jooksul kuni 49% meeste ning 40% naiste pensionile jäämist.

TABEL 6. POLITSEI- JA PIIRIVALVEAMETI TÖÖTAJATE STATISTIKA PÕHITEGEVUSE VALDKONNA LÕIKES

Põhitegevuse valdkond	Töötajate arv	Töötajate osakaal valdkondade lõikes	Meeste valdkonna sisene osakaal	Järgmise 10 a. jooksul pensioniikka jõudnute osakaal		
				Mehed	Naised	Kokku
Korrakaitsepolitsei	2033	36,9%	61,6%	52,6%	32,7%	44,9%
Piirivalve	1295	23,5%	72,0%	44,2%	44,9%	44,4%
Kriminaalpolitsei	1058	19,2%	50,2%	44,6%	41,6%	43,1%
Tugiteenus	693	12,6%	31,5%	55,0%	42,3%	46,3%
Kodakondsus- ja migratsioon	347	6,3%	3,7%	53,8%	48,2%	48,4%
Üldjuhtimine	60	1,1%	53,3%	53,1%	35,7%	45,0%
Missioon	26	0,5%	92,3%	70,8%	50,0%	69,2%
Kokku	5512	100%	54,5%	48,9%	40,2%	45,0%

Allikas: Politsei- ja Piirivalveamet.

Ametinimetuse järgi töötab Politsei- ja Piirivalveameti enimmiselt spetsialiste, politseinikke, piirivalvureid ning uurijaid (vastavalt 19,4%, 18,8%, 14,3% ja 11,7%), mis kõikidest ametikohtadest kokku on 64,1%.

MAKSU- JA TOLLIAMET

Maksu- ja Tolliametis töötas 30.05.2014 seisuga 1418 töötajat, kellest suurem osa (72,4%) on naised. Töötajate keskmine vanus on 44 aastat ning naised on keskmiselt 5 aastat vanemad kui mehed. Järgneva 10 aasta jooksul on oodata kuni 36,5% töötajate pensionile jäämist. Naiste puhul on antud osakaal 43,2% ning meestel 18,7%.

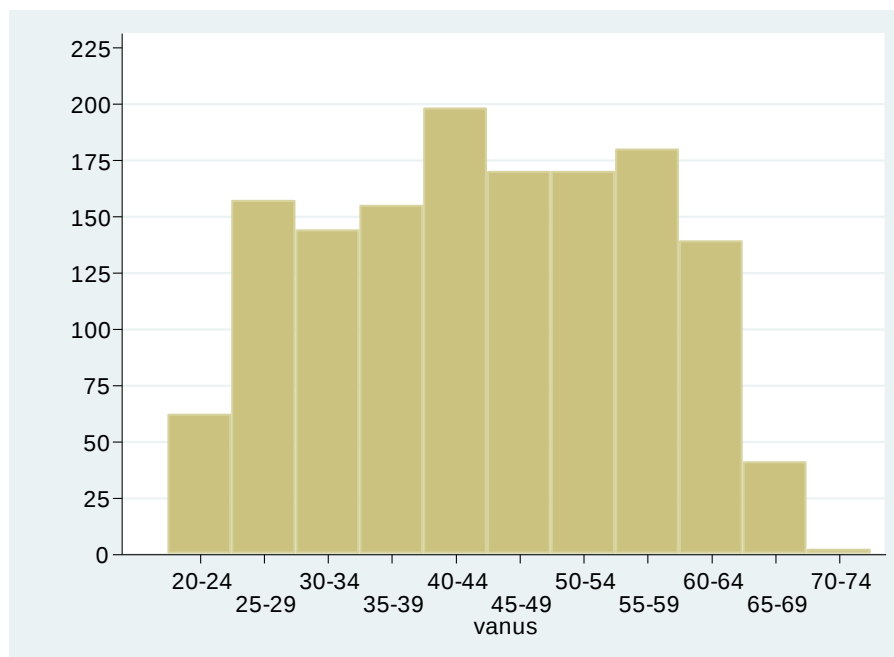
TABEL 7. MAKSU- JA TOLLIAMETI TÖÖTAJATE STATISTIKA SOO LÕIKES

Sugu	Töötajate arv	Osakaal	Keskmine vanus	Järgmise 10 a. jooksul pensioniikka jõudnute arv	Osakaal
Naine	1027	72,4%	45,7	444	43,2%
Mees	391	27,6%	40,7	73	18,7%
Kokku	1418	100%	44,3	517	36,5%

Allikas. Maksu- ja Tolliamet.

Vanuselise struktuuri poolest on Maksu- ja Tolliamet väga ühtlase jaotusega. Kõige rohkem on 40 – 44 aastaseid (14%), kuid erinevused teiste vanusegruppidega on väikesed. Üle 60 aastaseid on kokku 12,8%.

JOONIS 4. MAKSU- JA TOLLIAMETI TÖÖTAJATE VANUSELINE STRUKTUUR



Allikas. Maksu- ja Tolliamet.

Maksu- ja Tolliameti suurimaks struktuuriüksuseks on Tollikorralduse osakond, kus töötab 33,6% töötajatest. Järgnevad Kontrolli- ja Teenindusosakond vastavalt 26,7% ja 17,9%. MTA's töötajatest 72,4% on naised. Ainult Uurimis- ja Tollikorralduse osakondades on mehi ja naisi ligikaudu võrdselt, naiste osakaal on antud osakondades vastavalt 41,1% ja 55,3%. Pensioniikka jõudnute osas erinevad osakonnad üksteisest märgatavalt. Teenindusosakonda võib oodata järgneva 10 aasta jooksul kuni 60% töötajate pensionile jäämine, samas kui Uurimisosakonnas on võimalikke pensionile minejaid vähem kui 10%.

TABEL 8. MAKSU- JA TOLLIAMETI TÖÖTAJATE STATISTIKA OSAKONDADE LÖIKES

Struktuuriüksus	Töötajate arv	Töötajate osakaal osakondade lõikes	Naiste osakondade sisene osakaal	Järgmise 10 a. jooksul pensioniikka jõudnute osakaal		
				Mehed	Naised	Kokku
Tollikorralduse osakond	476	33,6%	55,3%	23,9%	47,1%	36,8%
Kontrolliosakond	378	26,7%	83,3%	11,1%	35,6%	31,5%
Teenindusosakond	254	17,9%	94,1%	46,7%	61,5%	60,6%
Uurimisosakond	112	7,9%	41,1%	6,1%	15,2%	9,8%
Teabeosakond	73	5,1%	75,3%	11,1%	27,3%	23,3%
Tulude osakond	71	5,0%	85,9%	0,0%	24,6%	21,1%
Maksude osakond	52	3,7%	92,3%	50,0%	50,0%	50,0%
Tippjuhtkond	2	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Kokku	1418	100%	72,4%	18,7%	43,2%	36,5%

Allikas. Maksu- ja Tolliamet.

Ametinimetuste järgi on enim inspektoreid, spetsialiste ja revidente (vastavalt 34%, 29% ja 24%), mis kokku moodustavad 87,6% kõikidest ametikohtadest.

2.2. Ametist vabastamine ja voolavus

Kõigis neljas vaatluse all olevas asutuses on peamiseks töötajate ametist vabastamise algatajaks töötajad ise. Päästeametis ning Politsei- ja Piirivalve ametis on ka tööandja algatanud arvestatava hulga vabastamisi (vastavalt 30% ja 18%). 2013. aastal ametist vabastatud töötajate arv moodustab 30.05.2014 seisu töötajate arvust Häirekeskuses ligi 15,6%. Ülejäänud kolmes asutuses jääb vastav näitaja alla 10%.

TABEL 9. TÖÖTAJATE AMETIST VABASTAMISED 2013. AASTAL ASUTUSTE LÕIKES

Asutus	Vabastamised kokku	Vabastamised töötaja algatusel	Vabastamised tööandja algatusel	Muu	Osakaal töötajate arvust (30.05.2014 seisuga)
Päästeamet	130	82	39	9	5,7%
Maksu- ja tolliamet	95	87	-	8	6,7%
Häirekeskus	45	38	1	6	15,6%
Politsei- ja Piirivalveamet	465	324	84	57	8,4%

Allikas: Siseministeeriumi personaliaruanded 2013, 2014.

3. Metoodika ja andmed

Järgnev osa annab ülevaate uuringus kasutatud andmeallikatest ning analüüsimetoodikast – milliseid andmeid oli uuringu teostajatel analüüsiks kasutada, kuidas neid lisaks koguti ning kuidas teostati analüüs. Ülevaade on koostatud peamiste analüüsiosade kaupa.

3.1. Dokumendi- ja andmeanalüüs SKA õppekavadest, õppijatest ning ametiasutuste töötajate hariduslikust taustast ja õpiteedest

Selle analüüsiosa eesmärk oli anda ülevaade siseturvalisuse hariduse pakkumisest Sisekaitseakadeemias, selle rakendatavusest valdkonnas (ehk missugune on Sisekaitseakadeemia hariduse roll inimeste liikumisel valdkonna põhitöödele, missugused on haridusnõuded valdkonnas ning kuidas praegused töötajad nendele vastavad) ning erinevate siseturvalisuse valdkonna tööandjate rahulolust Sisekaitseakadeemias pakutava hariduse ning selle lõpetajatega. Analüüsi peamiseks aluseks olid erinevad valdkonna dokumendid ning statistika, mis edastati töö teostajale tellija või analüüsi kaasatud asutuste poolt:

- Sisekaitseakadeemia statistika: vastuvõtu näitajate analüüsid, õppetöö tulemuste analüüsid, tagasiside küsitluste tulemused, vilistlaste küsitluse tulemused, tööandjate rahulolu-uuringute tulemused, statistika sisseastujate, lõpetajate ja tööleasujate kohta;
- Sisekaitseakadeemia õppekavade kirjeldused ja vastuvõtu info kooli veebileheküljel;
- Valdkonna asutuste andmed töötajate hariduse kohta (sh kõrgeim omandatud haridustase, lõpetatud õppeasutus ja eriala);
- Põhitööde ametijuhendid.

Saadud teabe põhjal koostati vastavad kokkuvõtlikud ülevaated vastavalt valdkondade ja /või asutuste kaupa ning analüüsiti saadud tulemusi uurimisküsimuste valguses.

3.2. Põhitööde valik ning põhitöödel vajaliku kompetentside kaardistamine

Selle analüüsiosa eesmärk oli analüüsitava põhitööde ja seal nõutavate kompetentside kaardistamine. Kuna analüüsitavates asutustes on eriteenistujate ametikohti enam kui 7000¹², kes täidavad ligi 400 erinevat põhitööd, oli käesoleva uuringu mahtu ja ajalist piirangut arvesse võttes vajalik analüüsiks välja sõeluda väiksem hulk töid, mida haridusmudeli analüüsis täpsemalt analüüsida. Nimetatud valik peamistest analüüsitavatest töödest on järgnevalt nimetatud põhitöödeks.

Põhitööde valik toimus järgmise protsessi tulemusel:

- a) Kõikide põhitööde ja nende alavaldkondade kohta koostati ülevaade seal töötavatest inimestest ametikoha kaupa, lähtudes ametite poolt edastatud personaliandmetest. Selle tulemusel selgusid iga alavaldkonna ametikohad, kus töötab kõige enam inimesi ehk kõige arvukamad ametikohad.

¹² Siseministerium (2014). Personaliaruanne mai-jaanuar 2014.

- b) Järgmiseks analüüsiti esimeses etapid välja sõelutud ametikohtade seost sisekaitse valdkonnaga ehk sõelutakse välja tööd, kuhu on võimalik SKA haridusega siseneda või kus on nõutud SKA haridus. See info põhines asutuste poolt edastatud ametijuhenditel.
- c) Kolmandaks valikupõhimõtteks oli ametite poolt oluliseks peetud ametikohad, mida sooviti kindlasti analüüsi kaasata. Need võisid olla ameti eesmärkide täitmiseks olulised ametid, kuhu SKA haridusega on võimalik siseneda (aga mis ei pruugi olla arvukad) või siis muud olulised sisekaitselised ametikohad, mida sooviti analüüsi kaasata. Siin oli ametitel oluline roll analüüsi kaasatavate põhitööde valiku teostamisel.

Lõplik põhitööde valik kujunes seega nimetatud kolme tööetapi tulemusena ning koostöös ametitega. Põhitööde valiku tulemusena sõeluti välja kokku 45 põhitööd: Häirekeskusel 3, Maksu- ja Tolliametil 5, Politsei- ja Piirivalveametil 6, Päästeametil 31 (vt allolevat tabelit). Kuna ametitel oli oma valdkondlikust ekspertiisist tulenevalt võimalik analüüsi kaasata kas rohkem või vähem ametikohti, varieeruvad põhitööde arvud ametite lõikes märgatavalt. Kui teised ametid jäi pigem väiksema ametikohtade arvu juurde, lähtudes eeskätt ametikohtade arvukusest ning SKA haridusega ametikohale sisenemise nõudest, siis Päästeameti eelistas kaasata suuremat hulka põhitöid. Samas tuleb Päästeameti puhul silmas pidada ka seda, et nende karjäärimudel on üles ehitatud teistest asututest mõnevõrra erinevalt – seal toimub kohati kvalifikatsiooni omandamine töö käigus (töötamise ajal). Ühtlasi on analüüsis siiski põhirõhk ametisse sisenemise ametikohtadel, sest seal on tugevaim seos SKA haridusega.

TABEL 10. ÜLEVADE PÕHITÖÖDEST JA NENDE TÖÖTAJATEST

Asutus	Valdkond/osakond	Põhitöö	Töötajate arv
PÄA	Päästetöö	päästja	1284
		meeskonnavanem	313
		komandopealik	71
		operatiivkorrapidaja	39
		vanemoperatiivkorrapidaja	35
		rühmapealik	28
		Juhataja (päästepiirkonna juhataja)	28
		peaspetsialist	25
		ekspert	10
	Tuleohutusjärelvalve	juhtivinspektor	43
		vaneminspektor	29
		peainspektor	19
		ekspert	4
		peaspetsialist	2
	Demineerimine	demineerija	22
		vanemdemineerija	22
		juhtivdemineerija	12
		Juhataja (pommigrupp)	6
		peaspetsialist	6
		peademineerija	4
		ekspert	1
		vanemspetsialist	1
		instruktor	1
	Ennetustöö	vanemspetsialist	11
		juhtivspetsialist	10
		peaspetsialist	6
		ekspert	5
	Kriisireguleerimine	juhtivspetsialist	11
		peaspetsialist	7
		vanemspetsialist	5
		ekspert	2
HÄK	Hädaabiteadete menetlemine	päästekorraldaja	138
		logistik	43
		valvevahetuse juht	21
PPA	Korrakaitsepolitsei	patrullpolitseinik	362
		piirkonnapolitseinik	286
		liikluspolitseinik	107
		noorsoopolitseinik	94
		välijuht	90
	Piirivalve	piirivalvur	573
MTA	Tollikorralduse	Inspektor (tollipunktis ja legaalse kaubanduse kontrolli)	91

Asutus	Valdkond/osakond	Põhitöö	Töötajate arv
	osakond	talituses)	
	Kontrolliosakond	revident	285
	Teenindusosakond	spetsialist	24
	Uurimisosakond	Vaneminspektor (<i>ametijuhend salastatud</i>)	44
	Tulude osakond	võlamenetleja	40

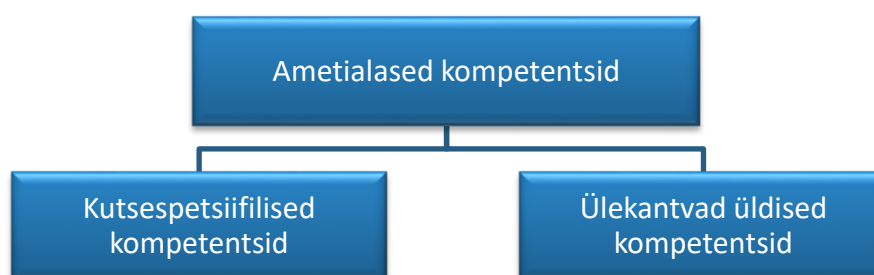
Allikas: ametite statistika ja ametijuhendid.

Põhitöödel nõutud **kompetentside kaardistamine** analüüs teostati samuti kahes etapis. Esiteks töötati välja analüüsiraamistik kompetentside analüüsiks. See sisaldas erinevaid analüüsikategooriaid, mis puudutasid tehtava töö sisu (ametikoha eesmärk, põhiülesanded), nõutavat kvalifikatsiooni, nõutud kutsespetsiifilisi kompetentse, töökogemust, üldiseid kompetentse, aga ka seost kutsekvalifikatsiooniga ning õpiteed (mis asutuses vastavat haridust on võimalik omandada).

Analüüsiraamistik võimaldas täpsemalt analüüsida, kas ja mil määral on nõutud kompetentsid vastavuses ametikoha tööülesannetega, kas kompetentsid on ametijuhendites piisavalt lahti kirjutatud ning milline on ametikoha tööülesannete vastavus kutsekvalifikatsioonis toodule. Selle tulemusel selgitas analüüs välja, mille poolest vajab oskuste pool ametijuhendites täpsemat lahti kirjutust ning osutas samuti sellele, millised oskused on ehk ametijuhenditest tähelepanuta jäänud.

Töötajate konkurentsivõimelisus kaasaegsel tööturul nõuab nii kutsespetsiifiliste kompetentside kui ka head üldiste kompetentside taset. Antud uuringus kaardistatakse ja analüüsitakse siseturvalisuse valdkonna põhitöödel nõutud ametialaseid kompetentse ülekantavuse astmest tulenevalt kutsespetsiifiliste ja üldiste kompetentside alusel (vt joonis 5).

JOONIS 5. AMETIALASED KOMPETENTSID



Kutsespetsiifilised kompetentsid (*specific hard skills*) on tööosade ja tööülesannetega otseselt seotud kompetentsid, mis on madala ülekantavusega¹³. Kutsespetsiifilised kompetentsid ehk baasilised või ka tehnilised kompetentsid on nn kohustuslikud pädevused, ilma milleta ei ole võimalik ametikohale ettenähtud tööülesandeid täita. Need on kirjeldatud ametikoha kutsestandardis, mis põhinevad Eestis kasutusel olevale 8-tasemelisele hariduslikke ja kutsekvalifikatsioone siduvale

¹³ Randma, M. (2013). Üldised kompetentsid. Kvalifikatsiooniga seonduvad terminid. Juhendmaterjal kutsestandardi koostajale, tasemeõppe ja täiendkoolituse õppekava koostajale ning karjäärinõustajale. Koostanud: Piret Jamnes, Taimi Elenurm, Sirje Murre, Maaja-Katrin Kerem, Tiia Randma. Tallinn: Riigikantselei, Kutsekoda.

kutsekvalifikatsiooniraamistikule¹⁴. Kutsestandard on dokument, mis kirjeldab tööd ning töö edukaks tegemiseks vajalike oskuste, teadmiste ja hoiakute kogumit ehk kompetentsusnõudeid. Mida kõrgem on kutsestandardis määratud kvalifikatsioonitase¹⁵, seda laiaulatuslikumad peavad olema ka kutsepetsiifilised kompetentsid.

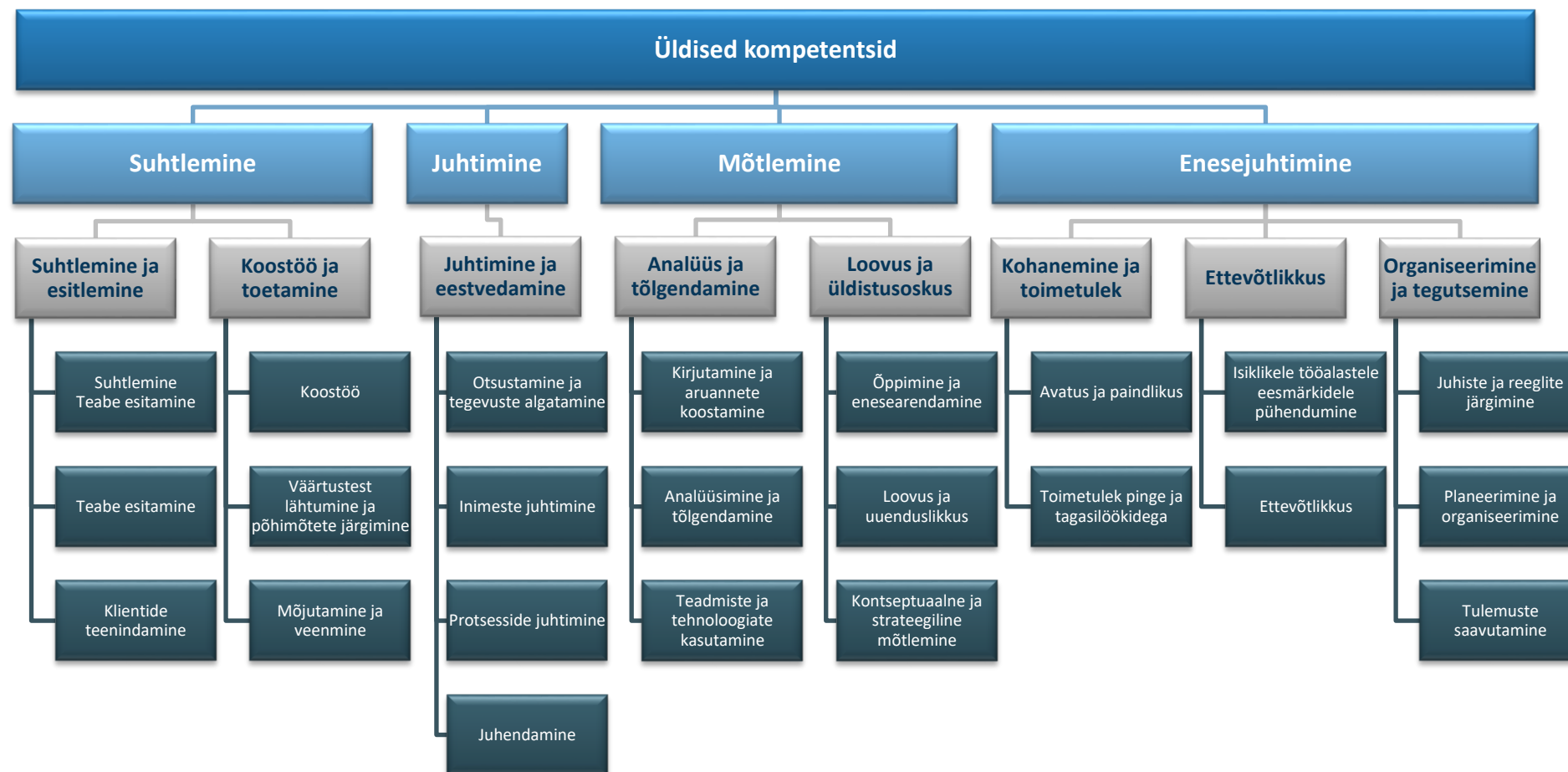
Kutsepetsiifiliste kompetentside kõrval on tööelus hakkamasaamisel märkimisväärne roll oskustel ja hoiakutel, mida saab kasutada erinevatel ametikohtadel. Neid nimetatakse üldisteks ehk ülekantavateks kompetentsideks¹⁶. Üldised kompetentsid sisaldavad suures ulatuses kõikidele kvalifikatsioonidele ülekantavaid käitumuslikke kompetentse (*soft skills or general skills*), mis on seotud inimese hoiakute ja võimega oma oskusi rakendada. Üldisi kompetentse analüüsitakse antud uuringus 23 üldise kompetentsi põhjal, mis jagunevad 4 kompetentsigruppi (vt joonis 6).

¹⁴ Aarna, O. Kvalifikatsiooniraamistik. „Kvalifikatsioonisüsteemi uue kontseptsiooni ja kvaliteeditagamise süsteemi väljatöötamine“, SA Kutsekoda.

¹⁵ Kvalifikatsioonitase on kvalifikatsiooniprofiili või kompetentsusprofiili üldistatud kirjeldus, millele on antud kokkuleppeline tasemenumber või tasemenimetus. Kvalifikatsioonitasemed võivad olla kirjeldatud universaalsena või valdkonnapõhisena.

¹⁶ Randma, M. (2013). Üldised kompetentsid. Kvalifikatsiooniga seonduvad terminid. Juhendmaterjal kutsestandardi koostajale, tasemeõppe ja täiendkoolituse õppekava koostajale ning karjäärinõustajale. Koostanud: Piret Jamnes, Taimi Elenurm, Sirje Murre, Maaja-Katrin Kerem, Tiia Randma. Tallinn: Riigikantselei, Kutsekoda.

JOONIS 6. ÜLDISTE KOMPETENTSIDE STRUKTUUR KOMPETENTSIGRUPPIDE JA KOMPETENTSIDE KATEGOORIATE ALUSEL



Allikas: Randma (2013) põhjal.

Ametikohal nõutud kompetentside analüüsis võetakse aluseks sisekaitse valdkonnas üldiselt kasutusel olev ametijuhendi struktuur, mis hõlmab järgmisi osasid:

- erialased teadmised-oskused,
- erialane töökogemus,
- keeleoskus,
- isikuomadused,
- arvuti kasutamise oskus,
- tervisenõuded,
- juhtimisoskus,
- muud oskused või omadused.

Nendes alateemades esitatud informatsiooni põhjal kaardistatakse põhitööde nõuetes kajastuvad kutsespetsiifilised kompetentsid ja üldised kompetentsid. Lisaks analüüsitakse kutsestandardis (kui see on kehtiv) esitatud kompetentsinõudeid ja võimalusel tuuakse välja erisused. Ametikoha kirjelduse analüüsis vaadeldakse kutsespetsiifiliste ja üldiste kompetentside nõuete detailsust (mil määral on kompetentsid lahti kirjutatud) ja täiendamise vajadust (kas ja mil määral oleks vajalik detailsuse suurendamine) lähtudes sellest, kas nõutud kompetentsid annavad piisavalt informatsiooni ametikohal nõutavate kompetentside kohta. Täiendavalt analüüsitakse, kas ametikoha ülesanded ja kohustused on nõutud kompetentsidega vastavuses. Hinnangutes tuuakse välja ametikohtade nõuete arenguvajadused kompetentside kirjeldamise osas. Üldised soovitusel ametikohtade kompetentside osas on toodud iga organisatsiooni käsitleva osa lõpus.

3.3. Valdonna arengukavad ja tööjõu nõudlus

Selle analüüsiosa eesmärk on anda ülevaade, milliseid tööjõu nõudlust mõjutavaid arenguid siseturvalisuse asutustes ette näha ning kas ja kuidas on hinnatud nende mõju tööjõu olukorrale (nii kvantitatiivselt kui kvalitatiivselt). Selleks analüüsitakse siseturvalisuse valdkonna arengukavasid ja strateegiadokumente. Arengukavade ja strateegiadokumentide analüüsimisel lähtutakse neljast tegurist, mis mõjutavad kõige enam sisejulgeolekuasutuste tööjõu nõudlust. Nendeks teguriteks on: 1) demograafilised arengud (elanikkonna vanuseline ja etniline koosseis ja selle muutumist põhjustavad protsessid nagu iive, migratsioon, elanikkonna vananemine ja keskmise eluea tõstmine); 2) majanduse areng (nt töötuse määr, sissetulekute tase ja ebavõrdsus); 3) tehnoloogiline areng; ja 4) välised šokid (nt terrorirünnakud, poliitilised konfliktid, majandusarengud kolmandates riikides – illegaalne migratsioon, muudatused siseriiklikus seadusandluses, kliima)¹⁷.

Ülevaate koostamisel on kasutatud järgmisi arengukavasid ja strateegiadokumente:

- Siseturvalisuse arengukava 2015-2020 koostamise ettepanek
- Siseministeeriumi valitsemisala arengukava 2015-2018

¹⁷ Vaata täpsemalt sisejulgeolekuasutuste tööjõu nõudlust mõjutavate tegurite kohta Praxise 2008. aasta uuringust: Leping, K-O; Lill, L; Võrk, A; Leetma, R. Tööjõuturu analüüs ja teenistujate tööjõuturuprognosis Eesti sisejulgeolekuasutustele. Poliitikauuringute Keskus Praxis, Tallinn 2008.

- Päästeameti strateegia 2015-2025
- Maksu- ja Tolliameti arengukava 2013-2016
- Rahandusministeeriumi valitsemisala arengukava (Maksu- ja Tollipoliitika)
- „Turvalisuspoliitika põhisuundade aastani 2015“ täitmise tegevusaruanne 2013. aasta kohta
- Eesti turvalisuspoliitika põhisuundad aastani 2015

3.4. Intervjuude analüüs

Käesolevas uuringus kasutati intervjuusid mitme uuritava teemabloki kohta täiendava teabe kogumiseks. Esmalt andsid intervjuud tööandjatega lisateavet selle kohta, milline on asutuste praegune personaliolukord ja kas ja mil määral vastab praegune tööjõud valdkonna eesmärkide saavutamise vajadustele. Samuti vesteldi intervjuudel valdkonna arengute ning sellega seotud tööjõu nõudluse mõju teemal. Teine suurem teemablokk puudutab siseturvalisuse hariduse olukorrale tagasiside küsimist. Vt intervjuu kava lisast.

Pool-struktureeritud süvaintervjuude käigus koguti teavet vastavalt eelnevalt sõnastatud teemavaldkondadele. Selline formaat annab võimaluse intervjuerijal suunata vestlust sobivas suunas vastavalt eelnevalt defineeritud intervjuukavale, kuid erinevalt struktureeritud intervjuust võimaldab see viis intervjueritaval vajadusel puudutada ka teisi olulisi intervjuu teemaga haakuvaid aspekte. Intervjuuküsimused töötati välja tuginedes analüüsi lähteülesandele ning püstitatud uurimisküsimustele ning kooskõlastati tellijaga. Pool-struktureeritud intervjuu formaadi kasutamine tagab, et erinevates intervjuudes saadakse asjakohast infot kõigile peamiste uurimisküsimustele vastamiseks ning samas säilitatakse võimalus uute eelnevalt defineerimata teemaga haakuvate aspektide esilekerkimiseks või tuvastamiseks.

Intervjuud teostasid intervjuerimise kogemusega uuringumeeskonna liikmed. Enamik tööandjate esindajatega teostatud intervjuusid toimusid nende töökohal. Intervjuud oli planeeritud personaalintervjuudena, kuid kuna intervjueritaval ei olnud otseselt keelatud kaasata vestlusele kolleege, kellel oli teemaga seonduvalt edastada olulist infot, siis olid osad intervjuud (eelkõike MTA) sellised, kus oli mitu intervjueritavat. Kokku teostati 24 tööandjate intervjuud, mille keskmiseks pikkuseks oli 75 minutit. Allolev tabel annab ülevaate teostatud intervjuude asutuste kaupa. Kõik intervjuud lindistati ja transkribeeriti. Uurimis- ja intervjuuküsimustest lähtuvalt sõnastati analüüsikategooriad, mis olid aluseks andmete kodeerimisele ja analüüsile. Analüüs teostati analüüsikategooriatest lähtuvalt uurimisküsimuse temaatika kaupa.

TABEL 11. ÜLEVAATE TÖÖANDJATE INTERVJUUDEST

Jrk	Amet	Intervjuude arv	Intervjueritute arv
1	Päästeamet	7	7
2	Häirekeskus	3	3
3	Politsei- ja Piirivalveamet	7	8
4	Maksu- ja Tolliamet	7	19
	Kokku	24	37

Selleks, et teostatud analüüs ei jääks liialt ühekülgseks, tasakaalustati tööandjatel saadud teavet SKA esindajatelt kogutud infoga. SKA esindajatega teostati kokku 6 intervjuud (6 intervjueritavat) – intervjuud toimusid siseturvalisuse haridust pakkuvate kolledžite (3) esindajatega, lisaks intervjueriti

õppeprorektorit, täiendusõppe keskuse juhti ning magistriõppekava eest vastutavat inimest. Intervjuude keskmiseks pikkuseks oli 52 minutit. Intervjuude korraldus ning analüüs oli sarnane tööandjate omale.

Käesolevas analüüsis kasutatud metoodika, mis tugineb dokumendi- ja taustaandmete ning poolstruktureeritud süvaintervjuudest kogutud teabel, on oma olemuselt peaaesjalikult kvalitatiivne ning võimaldab eeskätt vastata uurimisküsimusele nagu kuidas? ja miks? Teisisõnu, selline analüüs on mõeldud kirjeldamaks siseturvalisuse valdkonna haridusmudeli toimimist, selles esinevaid probleeme ja probleemide põhjusi valdkonna valitud esindajate vaatenurgast. See lähenemine eeldab, et valitud intervjuueeritavad ja nende poolt välja toodud seisukohad esindavad valdkonna ekspertiisi ja/või mingisugust sihtrühma tervikuna. Tagamaks kogutavad teabe valiidsust ning usaldusväärsust trianguleeritakse saadud andmeid võimalusel eri allikate toel (erinevad intervjuud täiendavad teineteist, lisaks täiendavad kogutavat teavet teised kasutatud allikad). Antud analüüsi puhul tuleb ka silmas pidada seda, et tööjõu nõudlust ei prognoositud kvantitatiivselt ehk käesolev analüüs ei sisalda teavet selle kohta, kui palju ja milliseid konkreetseid töötajaid tulevikus on vajalik valdkonnas juurde palgata või asendada. Siinkohal on tegemist ainult tööandjate kui ekspertide hinnangutega.

4. Ülevaade Sisekaitseakadeemia õppekavadest ja õppijatest

Sisekaitseakadeemia on Siseministeeriumi haldusalasse kuuluv riigi rakenduskõrgkool, kus toimub kutse-, kõrg- ja magistrihariduse tasemeõppe sisejulgeolekuvaldkonna erialadel. Akadeemias korraldatakse avaliku teenistuse täiendusõpet ning viiakse ellu teadus- ja arendustegevust riikluse ning siseturvalisuse arenguks olulistes valdkondades. Alates 1. veebruarist 2010 kuulub Sisekaitseakadeemia koosseisu neli erinevat kolledžit: Finantskolledž, Justiitskolledž, Politsei- ja piirivalvekolledž ja Päästekolledž, mis vastutavad vastava valdkonna õppe pakkumise eest. Magistritaseme õpet korraldab Sisejulgeoleku instituut.

4.1. Õppekavad

Sisekaitseakadeemias toimub tasemeõppe EHSe andmetel 15-l erineval õppekaval: neist 6 on kutseõppe, 8 rakenduskõrghariduse ning üks magistriõppe tasemel. Käesolevas uuringus on vaatluse all kutseõppe õppekavadest politseiametniku, päästekorraldaja, päästespetsialisti¹⁸, päästja ning piirivalvuri õppekavad, rakenduskõrgharidusest maksunduse ja tolli, politseiteenistuse ja päästeteenistuste õppekavad ning magistritasemest sisejulgeoleku õppekava. Korrektsiooni ja vanglaametiku õppekava selle analüüsi raames ei käsitletud.

¹⁸ Päästespetsialisti erialale lõpetati vastuvõtt 2013/14 õppeaastal. 2014/15 õppeaastal avati uus kutsehariduse õppekava – päästemeeskonna juht.

TABEL 12. ANALÜÜSI HÕLMATUD SISEKAITSEAKADEEMIA ÕPPEKAVADE LÜHIÜLEVADE

Õppekava	Õppekava eesmärk
MAGISTRIÕPE: 2 aastat, 120 EAP, kaugõpe	
Sisejulgeolek	Magistriõppe õppekava eesmärgiks on arendada välja rahvusvaheline koostöövõrgustik sisejulgeoleku valdkonna hariduse edendamiseks magistriõppe tasemel; luua üliõpilastele võimalused magistrikraadi omandamiseks sisejulgeoleku valdkonnas; tõsta üliõpilaste pädevust sisejulgeoleku valdkonna ja organisatsioonide juhtimiseks nii strateegilisel kui operatiivtasandil, mis tagab elanikkonna vajadustele ja nõuetele vastava turvalisuse; kujundada üliõpilastes valmisolek teadustegevuseks ja uute teadmiste loomiseks sisejulgeoleku valdkonnas; luua üliõpilastele võimalused erialaseks enesetäiendamiseks, sisejulgeoleku alaseks spetsialiseerumiseks ning tõsta teadlikkust ja motivatsiooni osalemaks elukestvas õppes, sealhulgas jätkamaks õpinguid doktoriõppes.
RAKENDUSKÕRGHARIDUSÕPE: 3 aastat, 180 EAP, päevaõpe ja kaugõpe	
Pääteteenistus	Pääteteenistuse eriala õppekava eesmärgiks on toetada üliõpilaste teadmiste, oskuste ja väärtuste kujunemist, mis võimaldavad töötada kompetentse ja teotahtelise pääteteenistujana ning on vajalikud magistriõppes õpingute jätkamiseks.
Toll ja maksundus	Tolli ja maksunduse õppekava eesmärgiks on luua üliõpilastele võimalused kaasaegse maksu- ja tolliametnikule vajaliku erialase rakenduskõrghariduse omandamiseks; toetada üliõpilaste kujunemist usaldusväärsedeks, kliendikeskseteks, koostööaltilisteks ning uuendusmeelseteks ametnikeks ning toetada üliõpilastel teadmiste, oskuste ja väärtuste kujunemist, mis on vajalikud magistriõppe tasemel õpingute jätkamiseks ja elukestvas õppes.
Politseiteenistus	Politseiteenistuse õppekava eesmärgiks on kompetentsete ja teotahteliste politseitöö spetsialistide ettevalmistamine lähtudes politseiorganisatsiooni kui tellija vajadustest ning toetada üliõpilastel magistriõppes edasiõppimiseks vajalike pädevuste omandamist.
KUTSEÕPE: 1 aasta, 60 EKAP või 45 õppenädalat, päevaõpe	
Päästja	Õppekava sihtrühm on päästja, kelle töö eesmärk on teha päästetööd, kaitsta inimeste tervist, elu, vara ja keskkonda ning abistada neid operatiivselt ja professionaalselt õnnetuste korral. Päästja töö sisu on tulekustutustööde ja tehnilise päästetöö tegemine ning ohtlike ainetega toimunud päästesündmuste likvideerimine. Päästja töötab meeskonna liikmena ja täidab päästetöö juhi korraldusi ning vajadusel peab ka iseseisvalt otsuseid vastu võtma.
Päästekorraldaja	Õppekava sihtrühm on päästekorraldaja, kelle töö on võtta vastu ja töödelda viivitamatult kõiki hädaabinumbreile saabuaid teateid, anda kõigile hädaabiteadetele kiire ja õige ohuhinnang ning edastada vastavalt kehtivatele nõuetele esmast informatsiooni. Töö eeldab meeskonnatööoskust ning suhtlemist klientide ja koostööpartneritega.
Politseiametnik	Politseiametniku kutseõppe õppekava eesmärgiks on luua võimalused kompetentsete ja teotahteliste politseiametnike ettevalmistamiseks korrakaitsevaldkonnas lähtudes ühiskonna ja politseiorganisatsiooni kui tellija vajadustest ning luua eeldused õpingute jätkamiseks ja elukestvas õppes.
Piirivalvur	Piirivalvuri kutseõppe õppekava eesmärgiks on luua võimalused kompetentsete ja teotahteliste politseiametnike ettevalmistamiseks piirivalvevaldkonnas lähtudes ühiskonna ja politseiorganisatsiooni kui tellija vajadustest ning luua eeldused õpingute jätkamiseks ja elukestvas õppes.
Päästespetsialist (vastuvõtt lõpetati 2013/14)	Õppekava eesmärk on võimaldada õppijal omandada teadmised, oskused ja hoiakud töötamiseks päästala struktuuriüksustes päästespetsialist III kutsetasemel lähtudes erialastest kutsenõuetest ja –etikast ning luua eeldused õpingute jätkamiseks ja elukestvas õppes.
Päästemeeskonna juht (uus õppekava, avatakse 2014/15)	Õppekava sihtrühm on päästemeeskonnajuht, kelle töö eesmärk on teha ja juhtida päästetööd, kaitsta inimeste tervist, elu, vara ja keskkonda ning abistada neid operatiivselt ja professionaalselt õnnetuste korral. Päästemeeskonnajuht koordineerib päästemeeskonna tööd päästekomandos ja päästetööl, võtab päästesündmusel vastu otsuseid ja annab korraldusi päästemeeskonnale ja teistele päästesündmusele kaasatud asutustele ja isikutele. Päästemeeskonnajuht allub operatiivteenistuslikult päästehiile.

Allikas: õppekavad Sisekaitseakadeemia veebilehel.

4.2. Õppekavade koostamise protsess

Lähtuvalt Sisekaitseakadeemia põhimäärusest koostab SKA riiklikud õppekavad koostöös erialale vastava valitsusasutusega ning keskkariduse baasil läbiviidava kutseõppe riiklikud õppekavad kinnitab siseminister kooskõlastatult haridus- ja teadusministri ning erialale vastava ministriga¹⁹. Iga kolledži ning instituudi juurde on eriala arendamiseks moodustatud nõukogud, mille põhiülesanded on kolledži/instituudi ja sellele vastavate erialaste valitsusasutuste koostöö korraldamine, ettepanekute tegemine õppekavasid, õppurite vastuvõtu tingimusi, eelarve kujundamist, koolitusvajaduse kindlaksmääramist ja teistes vastavat kolledžit/instituuti puudutavates küsimustes. Nõukogusse kuuluvad vastava eriala valitsusasutuste esindajad, kolledži direktor või instituudi juhataja, õppejõudude esindajad ja üliõpilaskonna esindaja.

Kuna täpsemalt pole õppekavade koostamise protsessi analüüsiks kasutada olevates dokumentides kirjeldatud, paluti ka intervjueritud Sisekaitseakadeemia esindajatel anda omapoolne ülevaade, kuidas nende struktuuriüksuses õppekavade koostamine käib ning kuivõrd on sellesse kaasatud valdkonna tööandjad. Intervjuudest selgus, et õppekavade koostamise protsess toimub Sisekaitseakadeemia kolledžites ja instituutides sarnastel alustel. Selleks moodustatakse vastav töörühm, kuhu kuuluvad nii SKA kui ka tööandjate esindajad. Töörühm tegutseb ühiste põhimõtete alusel, mis on keskselt õppeprorektori juhtimisel ja vastutusel kokku lepitud. Nendeks põhimõteteks on SKA sõnul näiteks õppekava struktuur ning õppekava komponendid, sh üldainete ja praktika osakaal, inglise keelsete õppeainete maht, lõpueksami või –töö maht jms. Peamine sisend õppekavade muutmiseks tuleb vastava valdkonna ametist ning vastavalt sellele sõnastatakse väljundid, mida õppekavaga saavutada tuleb. See, kuidas ja missugune sisend vajalike kompetentside kohta tööandjalt saadakse, on aga valdkondade lõikes erinev. Kui näiteks päästevaldkonnas on olemas selged kutsestandardid, mille alusel on võimalik ka õppekava paremini planeerida, siis politsei valdkonnas kutsestandardid puuduvad ning valdkonna tööandjal tuleb osata oma vajadusi iseseisvamalt sõnastada. Sisejulgeoleku magistriõppekava, mille alusel hakati õpet pakkuma alles 2014. aasta sügisel, loodi aga projekti „Teadmistemahukas turvalisus“ raames struktuurifondide vahendite abil. Projekti käigus toodi Eestisse välisõppejõude ja kasutati nende teadmisi õppekava arendamisel, samuti viidi projekti raames ellu tööandjate küsitlus, mille baasil koostöös kolledžitega töötati välja praegune õppekava.

Intervjuudes toodi esile, et koostöö SKA ja ametite vahel õppekavade arendamisel on kolledžite lõikes väga erinev ja sõltub väga tugevalt just inimestest nii kooli kui ka ameti poole peal. Mõnes valdkonnas on koostöö väga tugev ning töötatakse ühise eesmärgi nimel koos, toimub väga palju vastastikkust kaasamist ja läbiarutamist ning koostööga ollakse väga rahul. Teisalt on valdkondi, kus puudub vastastikune koostöö juba aastaid - inimesed on küll erinevatel tasanditel igale poole kaasatud ning lahendust nõudvad küsimused saavad ühiselt otsustatud, kuid koostöö sisuline kvaliteet on küsitav.

Sisekaitseakadeemia esindajate sõnul on kõik õppekavad pidevas muutumises, kuivõrd tööandjate vajadused pidevalt muutuvad ning Sisekaitseakadeemial tuleb neile paindlikult reageerida. Kõige selgemad muudatused on intervjuude põhjal seni toimunud justiitsvaldkonnas, kus iga seaduse muutmisel antakse tööandja poolt ka vastav sisend vastavalt õppekava muutmiseks. Sisekaitseakadeemia suutlikkuse õppekavasid paindlikult arendada teevad intervjuude põhjal aga keerulisemaks valdkondade ametite erinevad arusaamad ja soovid selle kohta, missugune õppekava peaks olema. Kui näiteks üks ametkond soovib, et õppekavad oleksid võimalikult praktilise

¹⁹ Sisekaitseakadeemia põhimäärus: <https://www.riigiteataja.ee/akt/107022014004>

suunitlusega, eesti keelsed ja erialaainete kesksed, siis teine ametkond soovib keskenduda pigem ülekantavatele kompetentsidele, et pakutav haridus oleks laiapõhjalisem. Ühed tahavad rohkem rahvusvahelistumist, teised rohkem oma ametkonnale keskendumist - on palju vastukäivaid huvisid, millega SKA peab arvestama ja tegelema. Mitmetes intervjuudes toodi probleemina välja just koostööd ja suhtlust erinevatel tasandite võrdluses. Näiteks võib juhtide tasandil olla koostöö väga hea ning ühised arusaamad ja eesmärgid, kuid personalijuhtide tasandil on teistsugused seisukohad ja tahtmised, mis võivad olla tippjuhtidele vastupidised. Isegi, kui põhimõtted on samad, siis inimesed on ikka erinevad. See on pannud ka Sisekaitseakadeemia keerulisse olukorda, kuivõrd peab justkui arvestama kõikidelt erinevatelt ameti tasanditelt tulenevate vajadustega ning neid omavahel selgitama ja tasandama. See ei peaks olema SKA ülesanne, vaid ameti enda ülesanne leida ühine seisukoht ning see koolile esitada. Kuigi SKA peab enda prioriteediks tööandjate vajadustele vastamist, tuleb siiski leida palju kompromisse ja jääda peamistele põhimõtetele kvaliteetse hariduse pakkumisel keerulises olukorras kindlaks. Tööandjate esindajad on ka ise tunnistanud, et ametite sees on erinevad seisukohad, kuid selle suhtes ei ole samas ka palju ette võetud.

Lisaks raskendab õppekavade ülevaatamise protsessi asjaolu, et tööandjad soovivad enamasti, et õppekavad muutuksid kiiresti vastavalt valdkonna tööjõuvajaduse muutusele või olukorrale, teadmata, et õppekava ei saa enamasti õppe käigus muuta (on tehtud üksikuid erandeid, küsides kadettidelt luba). SKA hinnangul väljendavad sageli tööandjate õppekava kohta tehtud ettepanekud valdkonna lõpetajate juba omandatud oskuste tagasisidet (reaktiivsed), samas kui kõrghariduses on õppekavade koostamise protsess ettevaatav ehk täna muudetud õppekava tulemust on võimalik näha alles aastate pärast, kui esimesed uued tudengid muudetud õppekava alusel lõpetavad. See omakord nõuab, et tööandjate sisend õppekavadele oleks mitte reaktiivne, vaid eelkõige prognoosi ning valdkonna tulevikuarenguid arvestav. Sellises keerulises olukorras peab SKA samaaegselt püüdma ka säilitada õppekavade kvaliteet ja konkurentsivõime. Seepärast ongi loodud kesksed üldpõhimõtted, millest kõik õppekavad peaksid lähtuma, lisaks korraldatakse ka õppekavade ühisseminare, kus õppekavade juhid saavad esilekerkinud probleeme SKAs ühiselt arutada.

Intervjuude põhjal on viimastel aastatel halvenenud koostöö SKA ja PPA vahel. Näiteks puudub koolil nende hinnangul ülevaade, kas ja kuidas peaks õppekavu PPA hiljutiste struktuurimuudatuste valguses muutma, kuivõrd praegune politseiteenistuse õppekava järgib vananenud struktuuri (kolm süvaõppesuunda - piirivalve, kriminaalpolitsei ja korrakaitsepolitsei). Samuti pole selge, missuguste kompetentsidega inimesi PPA edaspidi ootab – sellise sisendi pidi kool saama juba 2014. aasta juunis, kuid novembris seda veel polnud. Kuna politseiametniku kutseõppekava läheb 2015. aastal akrediteerimisele, on kriitilise tähtsusega uue sisendi põhjal õppekavad kinnitada – kuna SKA õppekavad akrediteeritakse ühe rühmana, mõjutab politseivaldkonna õppekava hindamise tulemus ka teisi õppekavasid tervikuna.

4.3. Õppekohtade arv ja rahastamine

Sisekaitseakadeemia asub Siseministeeriumi valitsemisalas ning selle rahastamine toimub siseministri määruse alusel²⁰. Selle kohaselt koostatakse kutseõppe õppekavade puhul riiklik koolitustellimus ning rakenduskõrghariduse ja magistriõppe õppekavade puhul eraldatakse Sisekaitseakadeemiale alates 2013/14 õppeaastast tegevustoetust (varasematel aastatel riiklik koolitustellimus ehk RKT). Määruse

²⁰ Riikliku koolitustellimuse koostamise ja tegevustoetuse eraldamise kord Siseministeeriumi valitsemisalas: <https://www.riigiteataja.ee/akt/115052014008>

järgi on riikliku koolitustellimuse ja tegevustoetuse eraldamise eesmärk tagada riigieelarveliste koolituskohtade arvu abil vajalik arv lõpetajaid planeeritud aja jooksul Sisekaitseakadeemias. Õppekohtade arvu planeerimine tugineb määruse kohaselt Justiitsministeeriumi, Maksu- ja Tolliameti, Politsei- ja Piirivalveameti, Päästeameti ja Häirekeskuse poolt prognoositud personali vajadusele ning on ajalises kooskõlas valitsemisala arengukava ja personalistrateegia koostamisega. Nimetatud asutused esitavad oma valdkonna järgmise õppeaasta õppekohtade vajaduse prognoosi vähemalt kolme õppeaasta lõikes. Lähtuvalt määrusest koondab Siseministeerium esitatud taotlused, vaatab läbi ning hindab õppekohtade arvu lähtuvalt tööjõu vajadusest ja Sisekaitseakadeemia koolitusvõimekusest. Siseministri poolt kinnitatud riiklik koolitustellimus ning tegevustoetuse eraldamise aluseks olev minimaalne õppekohtade arv on aluseks Sisekaitseakadeemia värbamiskvootide kehtestamisel ja Justiitsministeeriumi, Maksu- ja Tolliameti, Politsei- ja Piirivalveameti, Päästeameti ja Sisekaitseakadeemia õppuritega seotud värbamistegevuste planeerimisel²¹.

TABEL 13. ÕPPEKOHTE ARVUD SISEKAITSEAKADEEMIA ÕPPEKAVADEL, 2009/10 - 2014/15

	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15
Rakenduskõrgharidus- ja magistriõpe						
Sisejulgeolek	40	40	40	40	40	40
Korrektsoon	30	30	30	30	30	31
Maksundus ja toll	70	70	70	70	35	40
Päästeteenistus	55	50	50	25	25	25
Politsei	52	68				
Politseiteenistus			150	120	80	76
Piirivalveteenistus	25					
Kutseõpe						
Päästekorraldaja	12	12	20	20	20	20
Päästja	40	50	20	20	25	40
Päästespetsialist	25	24	24	24		
Vanglaametnik	90	90	90	90	100	100
Politseiametnik (konstaabel 2009/10)	50			25	40	50
Politseiteenistus		75				
Piirivalvur (piirivalveametnik 2009/10 ja 2010/11)	45	24		25	50	25

Allikas: SKA.

Lähtuvalt Sisekaitseakadeemia vastuvõtmise korrast täidetakse kinnitatud õppekohad kas avaliku konkursi või ametkondliku suunamise korras vastavalt siseministri ja Sisekaitseakadeemia rektori otsusele. Ametkonna poolt suunatud kandidaadid immatrikuleeritakse Sisekaitseakadeemiasse ametiasutuse juhi suunamiskirja alusel²². Näiteks päästja, päästemeeskonna juhi, päästekorraldaja

²¹ Riikliku koolitustellimuse koostamise ja tegevustoetuse eraldamise kord Siseministeeriumi valitsemisalas: <https://www.riigiteataja.ee/akt/115052014008>

²² Sisekaitseakadeemiasse vastuvõtmise tingimused ja kord: http://www.sisekaitse.ee/public/Oppeosakond/SKA_vastuvotmise_kord_26.02.2014.pdf

kutseõppe ning päästeteenistuse eriala kaugõppesse õppima asumiseks korraldab Päästeamet koostöös Päästekolledžiga ametkondliku suunamise. Vastavalt sisseastumisinfolle Päästekolledži kodulehel hindab kandidaadi sobivust Päästeameti peadirektori kinnitatud komisjon dokumentide ja tööandja poolt läbiviidud katsete põhjal (füüsilised katsed, ujumiskatse), millel on lõpptulemuse seisukohalt erinev osakaal. Päästeamet esitab õppima suunatute nimekirja (suunamiskiri) Sisekaitseakadeemia päästekolledžile ja päästekoolile koos kõigi sisseastumisel nõutavate dokumentidega. Päästeamet sõlmib õppuritega koolituslepingu ja maksab õppurile õppe ajal töölepingus kokkulepitud põhipalga suurust õppehüvitist, millest arvestatakse maha seadusega kehtestatud maksud ja maksed²³.

2013.aasta õppekohtade baasmaksumused on välja toodud allolevas tabelis.

TABEL 14. ÕPPEKOHTADE BAASMAKSUMUSED

Õppekavad	€ (aastas)
Sisejulgeoleku magister	5 332
Päästeteenistuse rakenduslik kõrgharidus	11 341
Politsei rakenduslik kõrgharidus	11 417
Maksunduse ja tolli rakenduslik kõrgharidus	6 589
Korrektsooni rakenduslik kõrgharidus	7 257
Päästja (kutseõpe)	7 242
Päästespetsialist (kutseõpe)	8 908
Päästekorraldaja (kutseõpe)	10 321
Vanglaametniku eriala (kutseõpe)	6 702
Politseiametnik (kutseõpe)	10 655
Piirivalve kutseõpe	10 655

Allikas: SKA.

4.4. Täiendusõpe Sisekaitseakadeemias

Sisekaitseakadeemias pakutava täiendusõppe vormideks on nii tööalane täiendusõpe, tasemeõppest tulenev täiendusõpe (tasemeõppe õppekavadest valitud ainete alusel toimuv täiendusõpe) kui ka vabahariduslik koolitus²⁴. Täiendusõpet korraldatakse sellistes valdkondades nagu politsei, pääste, vanglateenistus, maksundus ja toll, avalik teenistus ja keeled. Täiendusõppe valdkonda koordineerib täiendusõppe keskus²⁵ ning õpet pakuvad Politsei- ja Piirivalvekolledž, Päästekolledž, Justiitskolledž, Innovaatiliste Haridustehnoloogiate Keskus, Teenistuskooerte koolituskeskus ning Avaliku Teenistuse Arendus- ja Koolituskeskus. Töö raames intervjueritud ekspertide hinnangul ei paku Finantskolledž hetkel ainsana täiendusõpet, kuivõrd Maksu- ja Tolliamet ei ole selleks vastavat vajadust näinud (vt MTA nägemust sel teemal osas 6.4.2).

Sisejulgeolekualase täiendusõppe eesmärk SKAs on:

²³ <http://www.sisekaitse.ee/paastekolledz/sisseastujale/>

²⁴ http://www.sisekaitse.ee/public/ATAK/SKA_taiendusoppe_labiviimise_kord.pdf

²⁵ <http://www.sisekaitse.ee/avatudakadeemia>

- pakkuda teistest valdkondadest teenistusse asuvatele inimestele esmatasandi väljaõpet;
- tõsta süsteemis töötavate inimeste kompetentsust nende töö jaoks olulistest valdkondades;
- koolitajate (instruktorite) väljaõpetamine, kes on suutelised esmaõpet läbi viima struktuuriüksustes kohapeal (päästekeskustes, prefektuurides jt).
- viia läbi kutsealaspetsiifilist koolitust sisejulgeoleku valdkonda toetavatele organisatsioonidele (kiirabi, kaitseliit jne), mis aitab tagada siseturvalisust riigis laiemalt.

Justiitskolledž korraldab täienduskoolitusi ainult ametkondliku suunamise alusel koostöös Justiitsministeeriumiga, kes kinnitab vanglate koolitustellimused, laiemale avalikkusele koolitusi ei korraldata. Ka Politsei- ja Piirivalvekolledžis korraldatakse ametialaseid täienduskoolitusi vaid Siseministeeriumi haldusalas olevate asutuste tellimisel.

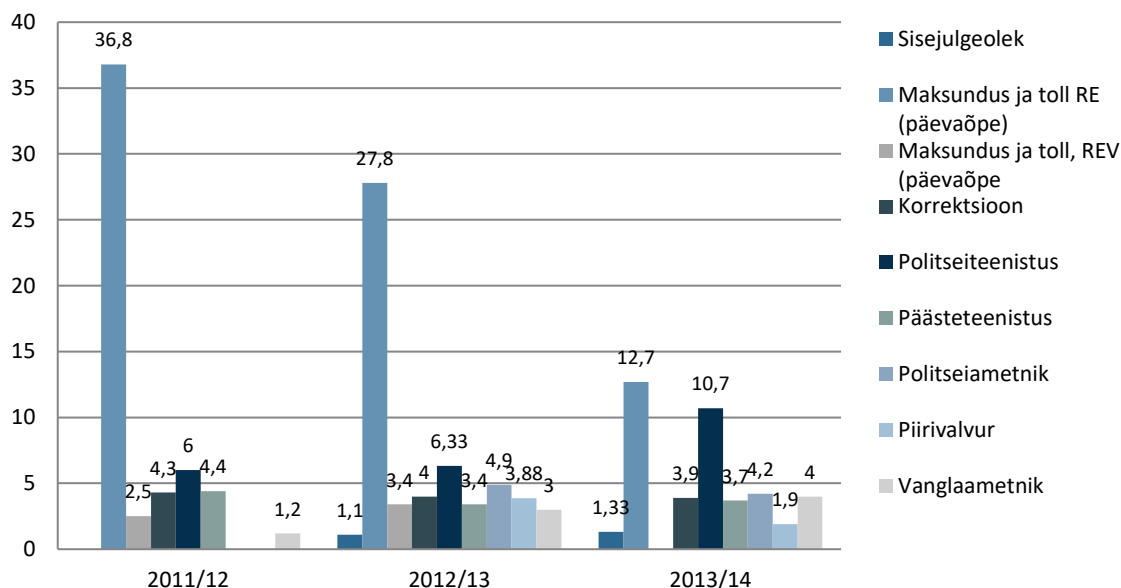
Analüüsi raames teostatud intervjuude põhjal on aastate jooksul siseturvalisuse valdkonna täiendkoolitus ühe enam koondunud Sisekaitseakadeemiasse. Näiteks käib kogu vanglate valdkonna täiendusõpe läbi Sisekaitseakadeemia justiitskolledži. Ka päästeala täiendusõpe käib olulisel määral SKA kaudu, Politsei- ja piirivalveameti puhul oluliselt vähem ning kõige vähem pakub täiendõpet Finantskolledž. Viimase kahe valdkonna puhul toodi intervjuudes välja peamise põhjusena see, et vastavates ametiasutustes toimib peamiselt sisekoolitussüsteem ning väljast poolt asutust palju koolitusi sisse ei osteta, kuigi vastav kompetentsus selleks on Sisekaitseakadeemias olemas. Seni on SKA (kolledžite) ja asutuste koostöö täiendõppe pakkumisel olnud väga erinev, kuivõrd valmisolek koostööks on erinev. Näiteks justiitsvaldkonnas on sõlmitud raamleping kooli ja justiitsministeeriumi vahel ning on selgelt määratletud valdkonna töötajate koolitusvajadus. Ka päästevaldkonna puhul on PÄA poolt enamasti küllaltki selgelt töötajate koolitusvajadus hinnatud ning koostööd SKAga täiendõppe planeerimisel ja pakkumisel tehtud. SKA hinnangul on seni kõige keerulisem olnud aru saada Politsei- ja piirivalveameti-poolsest koolitusvajadusest.

4.5. Sisseastujad, vastuvõetud ja lõpetajad

Vastavalt Sisekaitseakadeemia õppurite vastuvõtu näitajate analüüsidele on ajavahemikus 2011-2014 kõige populaarsem eriala Sisekaitseakadeemias kandideerijate arvu järgi ühele õppekohale olnud tolli ja maksunduse rakenduskõrgharidusõpe (joonis 7), sarnaselt suur on olnud konkurss ka politseiteenistuse erialale²⁶. Teisalt on mitmel erialal laekunud vähem avaldusi kui õppekohti, mistõttu on teostatud ka järelkonkurss – näiteks 2013/14 õppeaastal võeti täiendavalt vastu õppureid korrektsiooni, päästeteenistuse, politseiametniku, piirivalvuri ja vanglaametniku õppekohtadele. 2011/12 ja 2012/13 õppeaastatel korraldati täiendav konkurss ka näiteks sisejulgeoleku magistriõppekavale.

²⁶ Teearu, Nele. Õppurite vastuvõtu näitajate analüüsid õppeaastatel 2011/12, 2012/13, 2013/14.

JOONIS 7. KONKURSS SISEKAITSEAKADEEMIA ERIALADELE PÕHIKONKURSIL

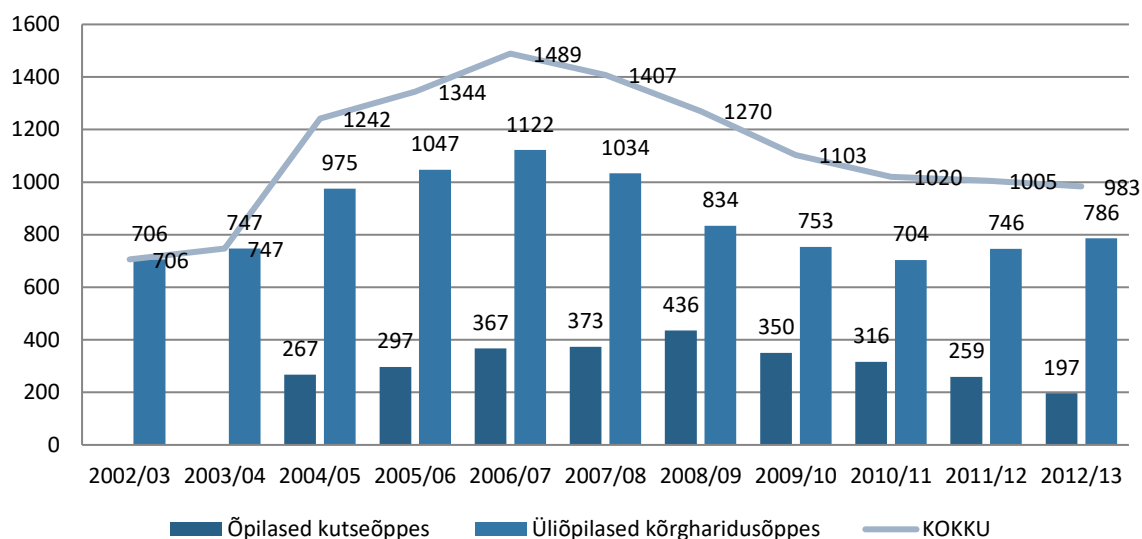


Allikas: Teearu, Nele. Õppurite vastuvõtu näitajate analüüsid õppeaastatel 2011/12, 2012/13, 2013/14.

Intervjuudes SKA esindajatega toodi välja oluline murekoht õppurite vastuvõtul – on küll erialasid, kus konkurss on kõrgem ning on võimalik valida parimad võimalikud õppurid, kuid teisalt on ka õppekavasid, mille kohad täituvad raskesti ka järelkonkursiga ning vastu võetakse kõik, kes täidavad miinimumnõudeid. Tööandjad eeldavad justkui ühelt poolt, et Sisekaitseakadeemias peaks õppima asuma suur hulk vaid kõige edukamad keskkoolilõpetajad ning vastuvõtukriteeriume tuleks tõsta. Teisalt Sisekaitseakadeemia töötajad oma kogemusega hindavad, et lävendit veelgi tõstes võivad sisseastujate arvud veelgi väheneda, kuivõrd konkurents õppurite leidmiseks Eesti kõrgkoolide vahel on väga suur ning Sisekaitseakadeemia ei pruugi olla kõige atraktiivsem valik parimate koolilõpetajate seas. Palju on arutletud ka selle üle, kuivõrd asjakohased on senised vastuvõtukatsed, sest näiteks kehalised katsed on kohustuslikud kõikidele õppuritele, ka neile, kes soovivad hiljem tööle asuda ametikohtadel, kus ei ole kehalisi norme kehtestatud, näiteks finantsametnikud või ennetuse valdkonna eksperdid. Kolledžite esindajate sõnul jääb palju võimekaid õppureid just kehaliste katsete tõttu SKA ukse taha. Teisalt aga ei arvanud keegi, et kehalised katsed tuleks üldse kaotada, kuivõrd neid nõudeid peetakse pigem sellisteks, mida soovijad piisava harjutamise korral peaksid ilma suurema vaevata suutma katsetel ära teha. Samuti pole tegelikult õppurite sisseastumisel selge, missuguse erialasuuna nad hiljem õpingute käigus valivad ning seetõttu pole võimalik neid vastuvõtukatsetel eristada.

Joonis 8 annab ülevaate Sisekaitseakadeemiasse vastu võetud õppurite arvudest kutseõppe ja kõrgharidusõppe tasemetel alates õppeaastast 2002/03. Sellelt on näha, kuidas kadettide arv on alates 2007/08. õppeaastast olnud pidevas langemises.

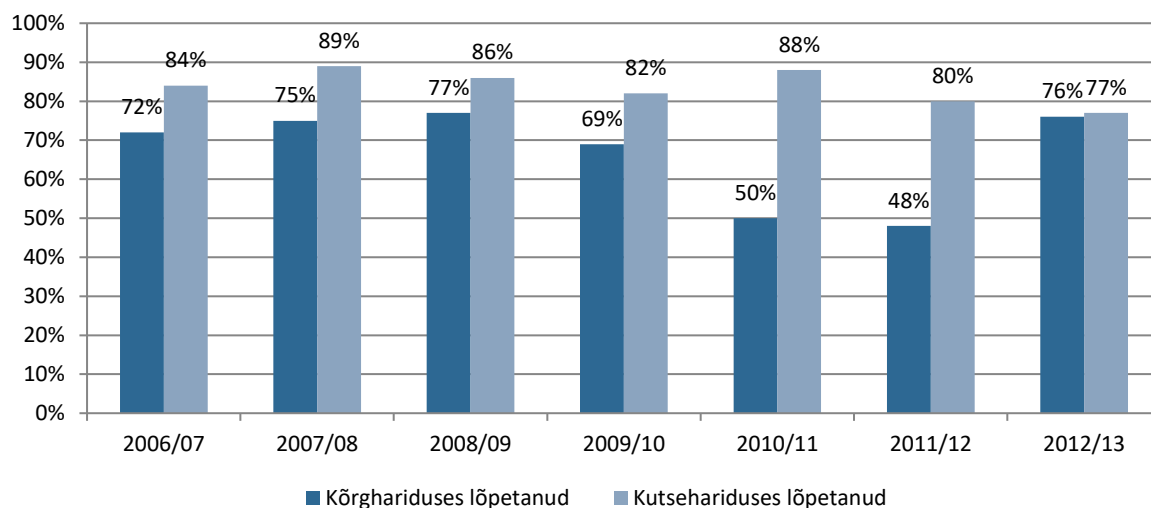
JOONIS 8. SISEKAITSEAKADEEMIA KADETTIDE ARV ÕPPETASEMETE LÕIKES



Allikas: Sisekaitseakadeemia õppetöö tulemused 2012/13.õppeaastal

2012/13 õppeaastal oli enim õppureid politsei- ja piirivalvekolledžis ning väikseim oli sisejulgeoleku instituut²⁷. Justitskolledžis ainsana on ülekaalus kutseõppe õppurid, kõikides teistes struktuuriüksustes moodustavad enamuse kõrghariduse tudengid. Finantskolledžis ja politsei- ja piirivalvekolledžis olid päeva- ja kaugõppe õppurid peaaegu võrdselt pooleks, Päästekolledžis ja justitskolledžis on enamuses päevaõppes õppijad ning sisejulgeoleku instituudis toimub ainult kaugõpe.

JOONIS 9. SISEKAITSEAKADEEMIA LÕPETANUTE OSAKAAL ÕPINGUID ALUSTANUD ÕPPURITEST



Allikas: Sisekaitseakadeemia õppetöö tulemused 2012/13.õppeaastal

²⁷ Toro, Liia, 2013. Sisekaitseakadeemia õppetöö tulemused 2012/13.õppeaastal.

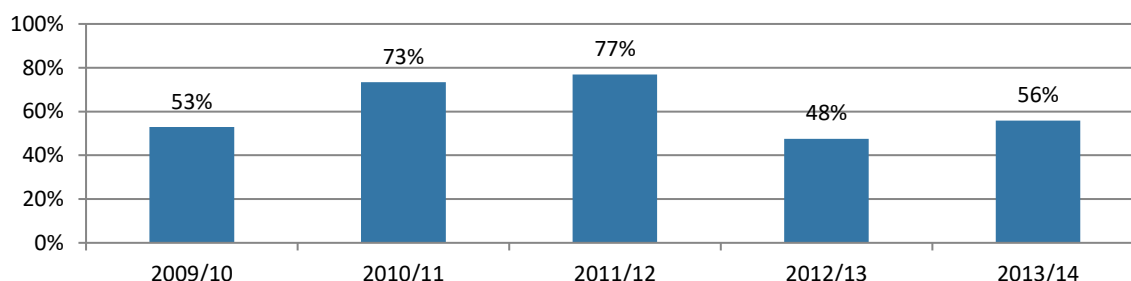
2012/13. õppeaastal lõpetas Sisekaitseakadeemia õpingud 76% kõrgharidusõpet alustanud tudengitest ning 77% kutsehariduses õpet alustanud õppuritest (vt joonis 9). Erialade võrdluses oli kõrghariduses suurim lõpetanute osakaal politsei erialal (95%) ning väiksem sisejulgeoleku erialal (56%). Kutseõppes oli lõpetanute osakaal kõrgeim päästja erialal (100%) ning madalaim vanglaametnike ühes õpperühmas (65%). Kõrvutades lõpetanute arve riikliku koolitustellimuse alusel moodustatud õppekohtade arvuga, lõpetas 2012/13.õppeaastal 67% vastuvõtu piirarvust. Erialade võrdluses oli see kõrgeim päästja erialal (100%) ning madalaim päästespetsialisti (42%), korrektsiooni (47%) ning piirivalvuri (48%) erialadel. SKA on arengukavas seadnud endale eesmärgiks suurendada riikliku koolitustellimuse täitmist aastaks 2015 kuni 92%-ni. Aastate võrdluses on see vaikselt ka kasvanud, olles 2011. aastal 62%, 2012.aastal 66% ning 2013.aastal 67%.

Sisekaitseakadeemia õppekavadel kasutatakse õppurite poolt ka oluliselt varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamist (VÕTA). 2012/13.õppeaastal esitati kokku 102 VÕTA taotlust, neist 89 kõrgharidusõppes²⁸. Enim VÕTA taotlusi esitati ja ka rahuldati politsei kõrgharidusõppekaval, samuti ka politseiteenistuse ning päästeteenistuse õppekaval. Kutsehariduses esitati enim avaldusi vanglaametniku erialal.

4.6. Lõpetajate tööle asumine

Sisekaitseakadeemia statistika kohaselt on enamikel erialadel õppeaastate lõikes lõpetajatest tööle asunud kuni kuue kuu jooksul 100%, kõige väiksem on tööleasunute osakaal olnud aga maksunduse ja tolli erialal (joonis 10). Alla 100% on tööleasunud olnud mõnel aastal ka päästeteenistuse erialal (96,6% - 100%) ja piirivalveteenistuses (61,40% aastal 2011/12, samas 2012/13 100%).

JOONIS 10. TÖÖLE ASUNUTE OSAKAAL SISEKAITSEAKADEEMIA LÕPETANUTE SEAS MAKSUNDUSE JA TOLLI ERIALAL



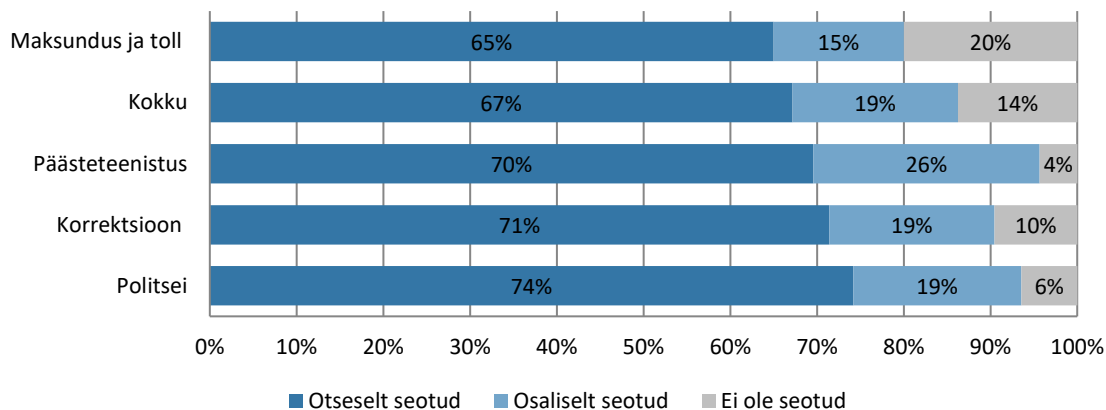
Allikas: Sisekaitseakadeemia statistika lõpetajate ja tööleasunute kohta

2011. aastal läbiviidud vilistlaste küsitluste kohaselt on aga just maksunduse ja tolli eriala lõpetanute töökoht olnud kõige vähem seotud õpitud erialaga – tervelt viiendikul neist ei olnud töökoht üldse õpitud erialaga seotud (joonis 11). Seda olukorda selgitab asjaolu, et maksunduse ja tolli erialale võeti lisaks riiklikule koolitustellimusele märkimisväärsel arvul vastu ka riigieelarveväliseid (REV) tudengeid, kellele erialavalik ning hilisem töölesuundumine oli ajendatud soovist töötada erasektoris. Kuna REV õppurite puhul ei olnud neile garanteeritud praktikakohti põhilise tööandja – Maksu- ja Tolliameti – juures, pidid üliõpilased ise oma muude tööandjate juures praktika koha leidma, see omakorda

²⁸ Toro, Liia, 2013. Sisekaitseakadeemia õppetöö tulemused 2012/13.õppeaastal.

soodustas ilmselt nende tööleasumist erialaga otseselt vähem seotud erialal. Kõige enam oli töökoht õpitud erialaga seotud politseiteenistuse õppekava lõpetanutel.

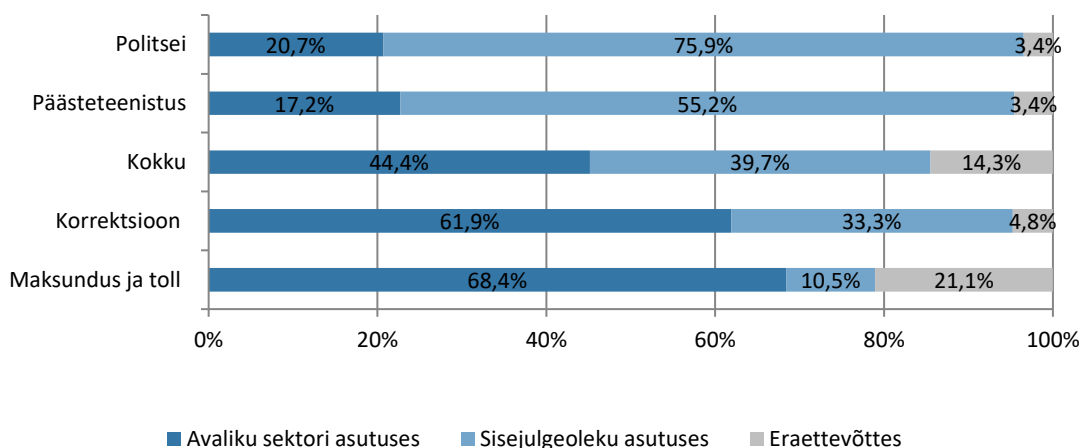
JOONIS 11. SISEKAITSEAKADEEMIA LÕPETANUTE TÖÖKOHA SEOTUS ÕPITUD ERIALAGA, 2011



Allikas: Sisekaitseakadeemia vilistlaste küsitlus 2011

Vaadeldes, kuhu Sisekaitseakadeemia vilistlased peale eriala lõpetamist tööle on siirdunud, on neist enamus avaliku sektori asutuses (44%) või sisejulgeoleku asutuses (40%) ning 14% eraettevõttes (joonis 12). Kõige enam on erasektoris tööle asunud just maksunduse ja tolli eriala lõpetanute seas (21%), teisalt töötab neid enim ka avaliku sektori asutuses (68%). Sisejulgeoleku asutuses töötab enamus politsei- ja päästeteenistuse erialade lõpetanutest.

JOONIS 12. SISEKAITSEAKADEEMIA LÕPETANUTE TÖÖKOHT, 2011

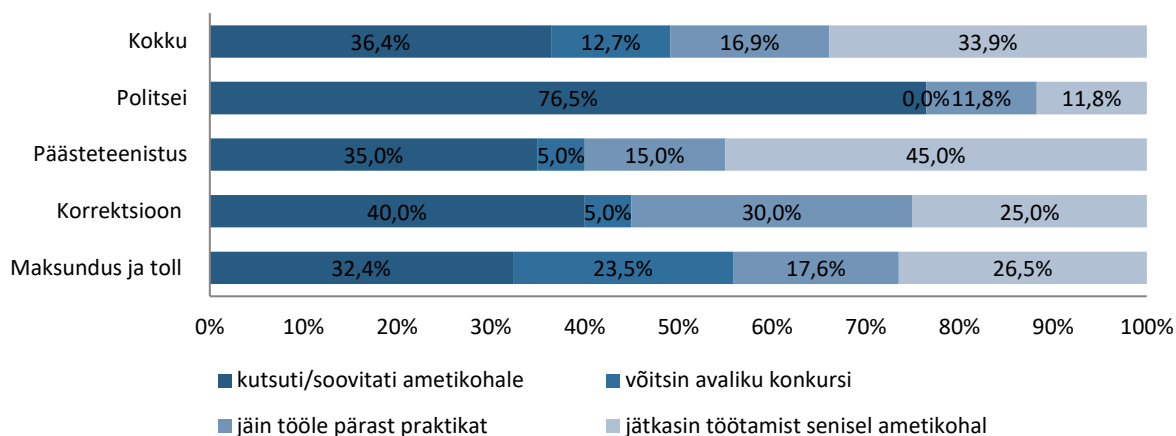


Allikas: Sisekaitseakadeemia vilistlaste küsitlus 2011

Vilistlaste küsitluses on uuritud neilt ka seda, kuidas nad leidsid oma esimese töökohta pärast Sisekaitseakadeemia lõpetamist (joonis 13). 2011.aasta küsitluse tulemused näitasid, et enamikke neist kas kutsuti/soovitati ametikohale või nad jätkasid töötamist senisel ametikohal. 17% kõikidest küsitluses osalenud vilistlastest jäi tööle pärast praktikat, seejuures madalaim oli selliselt tööle saanud

inimeste osakaal politsei valdkonnas (12%) ning kõrgeim korrektsiooni valdkonnas (30%). Avaliku konkursi alusel oli enim töökoha leidnud maksunduse ja tolli eriala lõpetanute seas (24%).

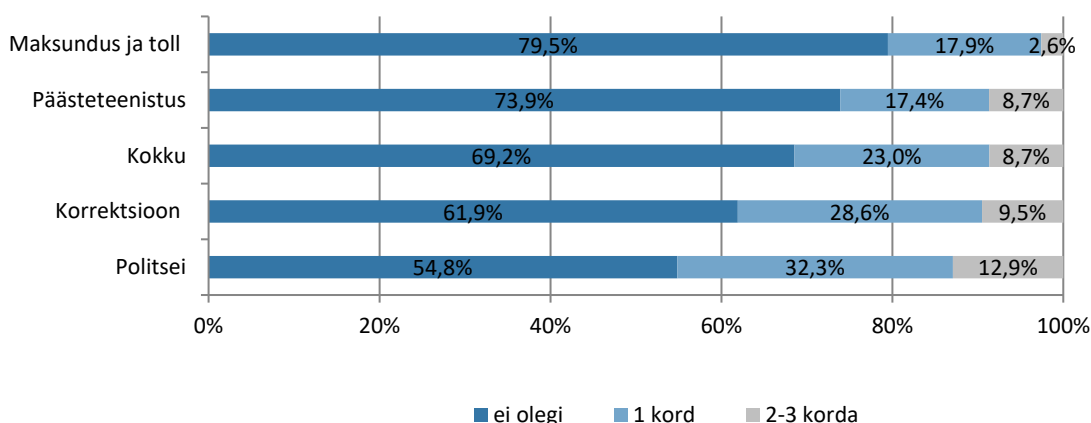
JOONIS 13. SISEKAITSEAKADEEMIA LÕPETANUTE ESIMESE TÖÖKOHA LEDMINE PÄRAST ERIALA OMANDAMIST, 2011



Allikas: Sisekaitseakadeemia vilistlaste küsitlus 2011

Kõige püsivamad ametikohad on 2011. aasta vilistlaste küsitluse kohaselt olnud maksunduse ja tolli valdkonnas (joonis 14), kus oma ametikohta pole kordagi vahetanud pärast SKA lõpetamist 80% õppuritest. Kõige rohkem on 2-3 korda ametikohti vahetanud (13%) politsei valdkonna vilistlased.

JOONIS 14. SISEKAITSEAKADEEMIA LÕPETANUTE AMETIKOHTADE VAHETUS PEALE LÕPETAMIST (2-3 AASTA JOOKSUL PÄRAST LÕPETAMIST), 2011



Allikas: Sisekaitseakadeemia vilistlaste küsitlus 2011

Sisekaitseakadeemia esindajad ise peavad intervjuude põhjal kooli vilistlaste rakendatavust tööturul väga heaks, kuivõrd üldine trend on siiani olnud see, et kõik leiavad endale erialase töö ning Eesti kõrgkoolide võrdluses peetakse SKAd siinkohal üheks kõige tugevamaks õppeasutuseks. Ka nende seas, kes õpingute lõppedes kohe erialasele tööle ei lähe, on kooli hinnangul peamiselt muud põhjused (näiteks kaitsevägi, lapsed, tervis jms), kui too mitte leidmine. Need lõpetajad, kes mõnel harval põhjusel (näiteks täiendava taustakontrolli tõttu) ühte ametisse tööle siiski ei saa, leiavad

endale töö mõnes teises siseturvalisuse valdkonna asutuses. SKA hindab, et ületootmist seni tööturu mõistes valdkonnas toimunud ei ole ning maksunduse ja tolli eriala iseloomustanud suurem lõpetajate osakaal, kes ei tööta erialasel ametikohal või Maksu- ja Tolliametis, on tingitud suurest varasemast REV õpekohtade arvust õppekaval.

4.7. Hinnangud õppekavadele ja õppe kvaliteedile

2010. aasta sügisel toimus sisekaitse õppekavagrupis magistriõppe sisejulgeoleku õppekava ja rakenduskõrgharidusõppe politsei, piirivalveteenistuse, päästeteenistuse ja korrektsiooni õppekavade hindamine. Eesti Kõrghariduse Kvaliteediagentuuri hindamiskoostöö otsustas anda nii magistriõppe kui ka rakenduskõrgharidusõppe tasemel hinnatud õppekavadele tähtjatu koolitusloa.

SKA rakenduskõrghariduse õppekavade üleminekuhindamise otsuse järgi²⁹ vastab pakutav õppe kvaliteet nõutavale tasemele. Päästeteenistuse, politsei ja piirivalveteenistuse erialade õppekavad vastavad kehtivatele kutsestandarditele. Korrektsiooni eriala õppekava vastavust kutsestandardiga ei saanud hinnata, sest vastav kutsestandard puudus. Võimalusel (piirivalveteenistuse kutseala õppekava) on arvestatud Euroopa Liidu tuumikõppekavaga. Õppekava õpiväljundite saavutamisele aitab kaasa praktika sisu, ülesehitus ja praktikabaaside olemasolu, kusjuures praktika osakaal ulatub koguni kolmandikuni (eriti suur piirivalveteenistuses – 30%). SKA eripäraks võrreldes teiste kõrgkoolidega võib pidada valdkonna praktikute tihedat kaasamist eriala õpetamisel ja võtmerolli koostööl tööandjatega. Siiski on üleminekuhindamise otsuses rõhutatud vajadust doktorikraadiga õppejõudude järgi, sest mõnel erialal (nt korrektsioon) puuduvad nad täielikult, ning selles nähakse võimalikku nõrkust erialade kui tervikute arendamisel rahvusvahelise teadmusruumi kontekstis.

SKA magistriõppekava üleminekuhindamise otsuse järgi³⁰ arvestab Sisekaitseakadeemia sisejulgeoleku eriala õppekava tööturu ja sihtgrupi vajadusi. Õppekavaarendus on pidev protsess, lähtub tööandjate vajadustest, protsessi on kaasatud nii põhikohaga kui ka külalisõppejõud, tööandjate esindajad ja üliõpilased. Õppekava on tugevalt praktilise kallakuga, kus toimub erinevates sisekaitsevaldkondades töötavate üliõpilaste praktiliste töökogemuste analüüs. Õppejõudude kvalifikatsioon vastab õigusaktidega määratud nõuetele, õppetöös osalevad külalisõppejõud välisülikoolidest ja praktikutest tippspetsialistid (õppetööd läbiviivatest õppejõududest 52% moodustavad sisejulgeoleku valdkonna eksperdid Eestist). Hindamiskomisjon tegi SKA-le ettepaneku, et õppekavasse tuleks sisse viia erialapraktika õppeaine. Jätkusuutlikkuse kindlustamiseks on komisjoni hinnangul oluline õppeasutuse võime kujuneda laiemalt sisejulgeoleku valdkonna teadus-, arendus- ja täiendkoolituskeskuseks.

Teadus- ja arendustegevuse strateegia koostamise ja rakendamise vajadust ning uute teadmiste ja innovaatiliste lahenduste juurutamist on parendusvaldkondadena märgitud ka SKA institutsionaalse akrediteerimise otsuses³¹. Sama dokumendi põhjal on organisatsiooni juhtimine ja toimimine ning õppetegevus nõuetele vastavad. Õppetegevuse tugevustena on märgitud süstemaatilist praktikakorraldust ja mentorlust, parendusvaldkondadena lõpetajate võimet eesti ja vene keeles suhelda ning üliõpilaste ja õppejõudude välismobiilsuse suurendamist. Kuigi SKA korraldab mitmeid konverentse ja osavõtt asutusevälisest tegevusest on laiaulatuslik, vajab täiendõppe juhtimine SKA allasutustes korrastamist.

²⁹ http://www.sisekaitse.ee/public/Oppeosakond/Akrediteerimine/SKA_RKH_liht_HN1.pdf

³⁰ http://www.sisekaitse.ee/public/Oppeosakond/Akrediteerimine/SKA_MA_tava_HN.pdf

³¹ EKKA. (2012). Eesti Kõrghariduse Kvaliteediagentuuri hindamiskoostöö otsus Sisekaitseakadeemia institutsionaalse akrediteerimise kohta seitsmeks aastaks kõrvaltingimustega. 13.06.2012.

Õppetegevuse kvaliteedi kindlustamiseks ja hindamiseks teostatakse Sisekaitseakadeemias ka õppurite tagasisideküsitlusi, analüüsitakse õppetöö tulemusi, õppurite vastuvõtuga seotud näitajaid. Varasemalt on ellu viidud ka õppurite nõustamisvajaduse, õppejõudude enesehindamise ning vilistlaste rahulolu-, samuti VÕTAg seotud uuringuid. Igal õppeaastal kogutakse Sisekaitseakadeemias õppuritelt tagasisidet ainekursustele, lõputöö koostamisele ja juhendamisele ning praktikatele. Kolledžite võrdluses olid 2013. aastal enim rahulolevamad õppekvaliteediga päästekolledži ja justiitskolledži õppurid ning vähim finantskolledži õppurid. Samas hindasid finantskolledži lõpetajad kõrgeimalt lõputöö koostamise ja juhendamise protsessi, madalaim oli see sisejulgeoleku magistriõppekava lõpetajate seas. Praktika tagasisidest on ilmnenu, et kõrgeimalt hinnatakse praktikajuhendajate poolt tehtud tööd, kuid madalaimalt kolledžipoolset tegevust praktika korraldamisel.

Peamine võimalus tööandjatel oma rahulolu SKA pakutava haridusega väljendada on nii läbi Sisekaitseakadeemia nõukogu kui ka kolledžite ja instituudi nõukogude tegevuse, sest tööandjad on igale poole kaasatud ning neil on suur otsustusõigus muuhulgas õppekavade, õppetöö ja vastava kolledži tegevuse osas. Lisaks on tööandjad on kaasatud õppekava töörühmadesse, lõputöökomisjonidesse, praktika juhendamisesse ja aruannete kaitsmisesse, vastuvõtukomisjonidesse. Rahulolu-küsitluste kõrval on ellu viidud ka tööandjate rahulolu seminare. Kõikide nende struktuuride kaudu peaks tööandjatel olema väga head võimalused osutada puudustele õppekavades ning nende kvaliteeti tõsta.

Viimane tööandjate rahulolu-küsitlus teostati Sisekaitseakadeemia poolt 2013. aastal³², millest võttis osa 70 inimest, peamiselt oli tegemist praktika juhendajatega asutustes, kuid ka külalisõppejõududega, uurimistöö juhendajatega. Küsitlusest selgus, et tööandjate rahulolu kõikide küsitud Sisekaitseakadeemia valdkondadega oli võrreldes 2011. aastaga oluliselt kasvanud ning SKA oli varasema küsitluse tulemuste põhjal ka mitmeid olulisi muudatusi ellu viinud. Enim oli tööandjate rahulolu suurenenud täienduskoolituse, põhiväärtuste kandmise ja praktika osas.

- **Rahulolu kadettidega.** Kadettide teadmiste ja oskuste puhul on tööandjad kõige enam olnud rahul nende arvutikasutamise oskusega, tööks vajaliku tehnika käsitlemise oskusega ning teadmistega sisejulgeoleku valdkonnas. Kõige vähem on samas rahul olnud kadettide erialase vene keele oskusega, valdkonna rahvusvahelise kogemuse tundmise ning aja planeerimise oskusega. 2011. aasta küsitlusega võrreldes on tööandjate rahulolu vähenenud kadettide kaasaegse tehnoloogia võimaluste tundmise, meeskonnatöö oskuse, aja planeerimise ning erialase vene keele oskusega, teiste oskuste ja teadmiste puhul on aga rahulolu kasvanud.
- **Rahulolu praktika korraldusega.** Tööandjate rahulolu praktika korraldusega SKA-s on oluliselt kasvanud, seda enim praktika toimimisega töökeskkonnas. Kõige kõrgemini hindavad tööandjad praktika juhendajate ettevalmistust – võimalust anda tagasisidet, informatsiooni kättesaadavust ja juhendaja rolli selgust, kuid ka praktika rolli praktikandi oskuste täiendamisel.
- **Rahulolu akadeemia ja tööandjate koostööga.** Tööandjate rahulolu koostööga pole küll teiste valdkondadega võrreldes kõige kõrgem, kuid võrreldes 2011. aasta küsitlusega on see siiski kasvanud (keskmine hinnang vastavalt 3,12 ja 3,03 punkti 5-pallisel skaalal). Kõige kõrgemini hinnatakse rahulolu sellega, et tööandjad on kaasatud uurimistööde juhendajaks/konsultandiks, et akadeemia õppejõudude tööalane praktika tööandja-asutuses

³² Lilleste, Sigrit, 2013. Tööandjate rahulolu-uuringu kokkuvõte 2013. Tulemuste võrdlused 2013 ja 2011.

toetab õppe vastavust reaalsusega ning sellega, et akadeemia võimaldab tööandjatele ligipääsu sisejulgeoleku valdkonna teabekirjandusele. Kõige vähem ollakse rahul aga nii tööandjate endi kui ka akadeemia kaasatusega mõlema poole arendusprojektidesse kui ka sellega, kuidas tööandjad ise kaasavad akadeemiat sisejulgeoleku valdkonna arengute planeerimisse. Rahulolu kahe osapoole koostööga akadeemia lõpetajate vajaduse prognoosimisel oli 2013. aastaks eelneva küsitlusega võrreldes veidi kasvanud.

- **Rahulolu täiendkoolitusega.** Tööandjate rahulolu akadeemia poolt pakutava täiendõppega on 2011. aastaga võrreldes oluliselt suurenenud, enim ollakse rahul sellega, et akadeemia pakub erialast koolitust sisejulgeoleku valdkonnas, et koolitustel rakendatakse asjakohaseid õppemeetodeid, et koolituste läbiviimine on paindlik aja ja koha valikul ning et akadeemia on sisejulgeoleku valdkonna koolituse kompetentsikeskus. Kõige madalamalt hindasid aga tööandjad oma rahulolu akadeemia ja ametite koolitajate ühtsete arusaamadega koolituste osas, samuti akadeemia poolt pakutava koolituste info piisavust.

Kokkuvõte

Sisekaitseakadeemias pakutav haridus on erinevate välishindamiste tulemusel kvaliteetne ja nõuetele vastav – kõrghariduse õppekavad said 2010.aasta üleminekuhindamisel tähtjatu koolitusloa ning 2012.aasta institutsionaalsel akrediteerimisel sai SKA rahvusvahelise akrediteeringu maksimaalseks perioodiks (seitsmeks aastaks). Õppetegevuse tugevustena on hindamistel esile toodud süstemaatilist praktikakorraldust ja mentorlust, parendusvaldkondadena lõpetajate võimet eesti ja vene keeles suhelda ning õppurite ja õppejõudude välismobiilsuse suurendamist. SKA tugevuseks on kindlasti ka lõpetajate väga kõrge tööle asumise osakaal – pea kõik lõpetajad on ka sobiva erialase töö leidnud ning SKA hinnangul ületootmist seni tööturu mõistes valdkonnas toimunud ei ole.

Kuigi riiklikest vajadustest lähtumine ning erinevate osapoolte kaasamine kooli arengukava kujundamisel toodi ka institutsionaalsel akrediteerimisel välja SKA tugevusena, võib käesoleva töö raames teostatud intervjuude põhjal selles näha ka jätkuvalt peamist väljakutset ja arenguvajadust. Seda ennekõike just koostöös tööandjatega õppekavade arendamisel ning õppekohtade planeerimisel, mis on kolledžite lõikes väga erinev ja sõltub väga tugevalt just üksikutest inimestest nii kooli kui ka ameti poole peal. On olukordi, kus tööandjate poolne sisend on asutuse sisest koordineerimata, mis on pannud SKA keerulisse olukorda, kuivõrd peab justkui arvestama kõikidelt erinevatelt ameti tasanditelt tulenevate vajadustega ning neid omavahel selgitama ja tasandama. See ei peaks olema SKA ülesanne, vaid ameti enda ülesanne leida ühine seisukoht ning see koolile esitada.

Lisaks on väljakutseks ka tööandjate oskus oma vajadusi prognoosida ja neid Sisekaitseakadeemiale esitada – SKA hinnangul väljendavad tööandjate ettepanekud sageli reaktiivset tagasisidet juba valdkonna lõpetanute oskuste omandamisele, samas kui kõrghariduses on õppekavade koostamise protsess ettevaatav ehk täna muudetud õppekava tulemust on võimalik näha alles aastate pärast, kui esimesed uued tudengid muudetud õppekava alusel lõpetavad. See omakord nõuab, et tööandjate sisend õppekavadele oleks eelkõige prognoosi ning valdkonna tulevikuarenguid arvestav. Kuigi SKA peab enda prioriteediks tööandjate vajadustele vastamist, on koolil siiski oluline tagada pakutava hariduse kvaliteet ja konkurentsivõime, mistõttu ei ole võimalik kõikidele erinevatele nõudmistele alati vastu tulla.

Üheks oluliseks väljakutseks on ka sobivate õppurite leidmine erinevatele SKA õppekavadele (sh õppekavade populaarsus) - on küll erialasid, kus konkurss on kõrge ning on võimalik valida parimad võimalikud õppurid, kuid teisalt on ka õppekavasid, mille kohad täituvad raskesti ka järelkonkursiga

ning vastu võetakse kõik, kes täidavad miinimumnõudeid. Tööandjad eeldavad justkui ühelt poolt, et SKAs peaksid õppima vaid kõige edukamad keskkoolilõpetajad ning vastuvõtukriteeriume tuleks tõsta, teisalt näitab SKA senine kogemus, et lävendit veelgi tõstes võivad sisseastujate arvud veelgi väheneda, kuivõrd konkurents õppurite leidmiseks Eesti kõrgkoolide vahel on väga suur ning Sisekaitseakadeemia ei pruugi olla kõige atraktiivsem valik parimate koolilõpetajate seas (siin muuhulgas kindlasti põhjuseks ka tööandjate vähene tegevus erialade populariseerimisel noorte seas). Seni on kõige populaarsemad sisseastujate seas olnud siiski peamiselt kõrghariduse õppekavad ning madalaim konkurss kutseõppe erialadel – sellega peaks ka tööandjad oma vajaduste planeerimisel ilmselt rohkem arvestama.

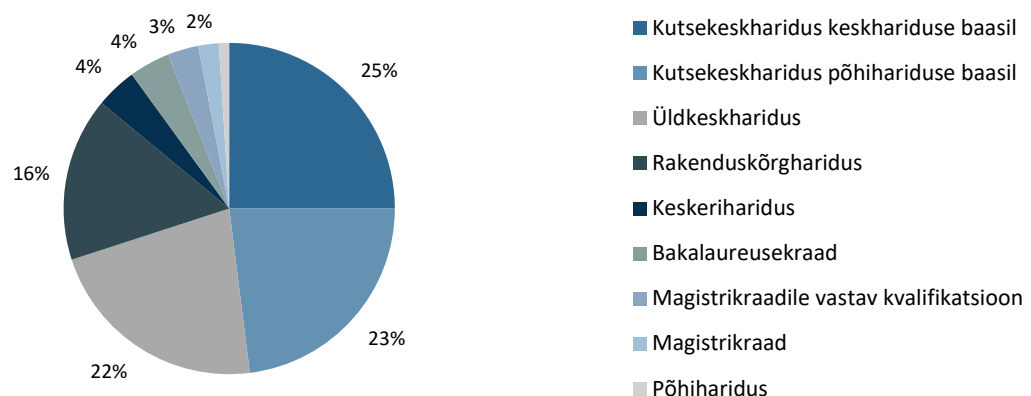
5. Siseturvalisuse valdkonna töötajate hariduslik taust ning õpiteed põhitöödeni jõudmisel

Järgnevalt on antud ametite kaupa ülevaade siseturvalisuse valdkonna töötajate haridustasemest, valdkonna põhitöödeni viivatest õpiteedest (nõuded ametikohale kandideerimiseks) ning töötajate vastavusest nendele nõuetele. Lisaks on kirjeldatud Sisekaitseakadeemia õppekavade lõpetanute osakaal põhitööde võrdluses.

PÄÄSTEAMET

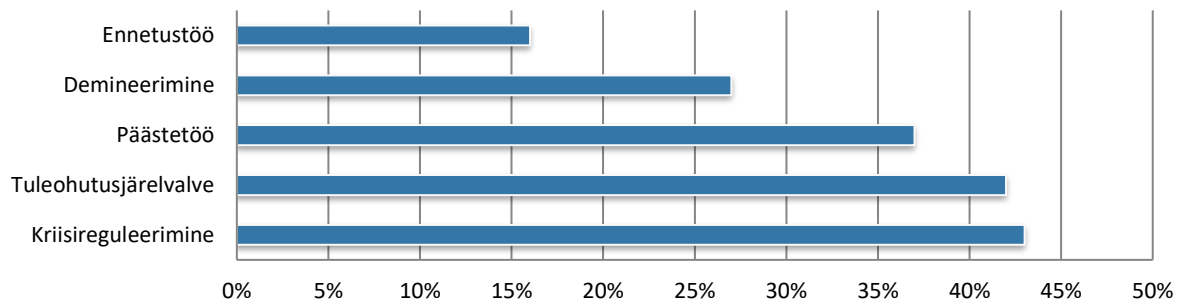
Päästeametis töötas 2287 töötajat, neist valdav enamus (81%) päästetöö valdkonnas. Ülejäänud ametikohad jagunesid tuleohutusjärelvalve, demineerimise, ennetustöö, kriisireguleerimise ning tugi- ja juhtimise valdkondade vahel. Kõikidest Päästeameti töötajatest pea pooled olid kutsekeskharidusega - 25%-l oli kutsekeskharidus keskhariduse baasil ning 23%-l kutsekeskharidus põhihariduse baasil (joonis 15). Pea viiendikult töötajatest (22%) oli üldkeskharidus ning 16%-l rakenduskõrgharidus.

JOONIS 15. PÄÄSTEAMETI TÖÖTAJATE HARIDUSTASE



Allikas: Päästeameti statistika

Päästeameti töötajatest 34% olid oma hariduse omandanud Sisekaitseakadeemias. Enim oli SKA vilistlasi nii kriisireguleerimise (43%) kui ka tuleohutusjärelvalve (42%) töötajate seas, vähim ennetustöö valdkonnas (16%) (joonis 16).

JOONIS 16. Sisekaitseakadeemia lõpetanute osakaal Päästeameti töötajate hulgas töövaldkondade lõikes

Allikas: Päästeameti statistika

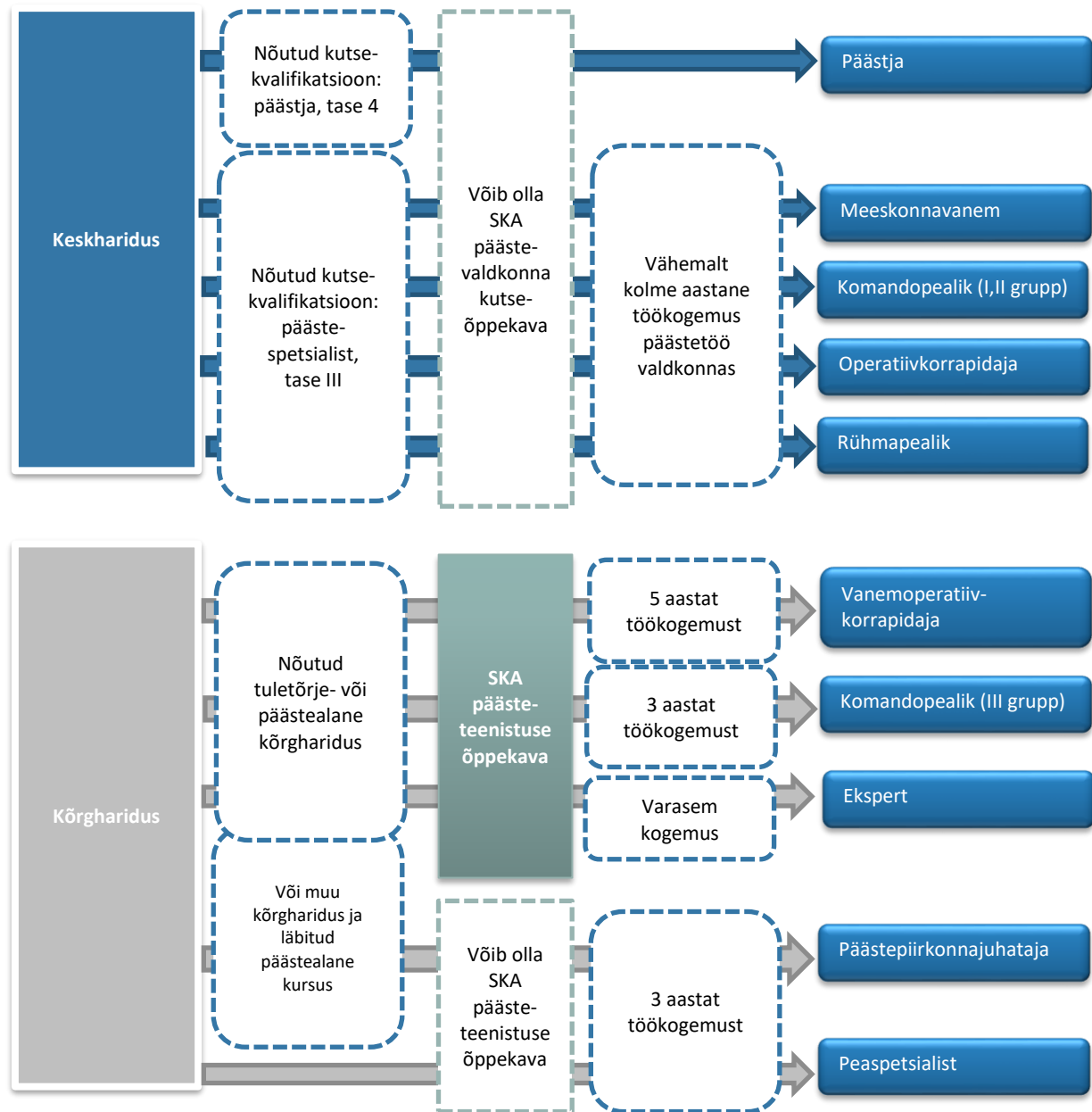
Kuna Päästeameti põhitööde hulk ja töötajate arv on käesolevas analüüsis teiste valdkondadega võrreldes kõige suurem, on siinses peatükis järgnevalt vaadeldud tööjõu pakkumist eraldi põhivaldkondade – päästetöö, tuleohutusjärelvalve, demineerimine, ennetustöö ja kriisireguleerimine – lõikes.

Päästetöö valdkond

Päästetöö valdkonnas töötas põhitöödel kokku 1833 inimest, neist enamus päästjatena (1284). Ülejäänud töötajaskonna moodustasid meeskonnavanemad (313), komandopealikud (71), operatiivkorrapidajad (39), vanemoperatiivkorrapidajad (35), rühmapealikud (28), päästepiirkonna juhatajad (28), peaspetsialistid (25) ja eksperdid (10).

Päästja ametikohal on vastavalt ametijuhendile nõutavaks haridustasemeks keskharidus ja päästja kutseharidus või vastavus päästja kutsestandardile kahe aasta jooksul alates teenistusse võtmise päevast. Meeskonnavanema, komandopealiku (I ja II grupp), operatiivkorrapidaja ning rühmapealiku ametikohtadel oli seejuures nõutavaks haridustasemeks keskharidus ning lisaks päästespetsialist III kutsekvalifikatsiooni omamine. Lisaks on Päästeamet seadnud eelduseks vähemalt kolme aastase eelneva töökogemuse päästetöö valdkonnas. Kõrghariduse nõue on vanemoperatiivkorrapidaja, komandopealiku (III grupp), päästepiirkonnajuhataja, eksperdi ning peaspetsialisti ametikohtadel, seejuures peab vanemoperatiivkorrapidajal, komandopealikul ja eksperdil olema tuletõrje- või päästealane kõrgharidus. Erialast kõrgharidust eeldatakse ka juhatajalt, kuid temal võib selle asemel olla ka muu kõrgharidus ning läbitud päästealane kursus. Peaspetsialistil on üldine kõrghariduse nõue. Kutsekvalifikatsiooni pole nendel ametikohtadel ametijuhendites nõutud, kuid vanemoperatiivkorrapidajal peab olema eelnev tööstaaž valdkonnas vähemalt 5 aastat, päästepiirkonnajuhatajal, komandopealikul ja peaspetsialistil 3 aastat ning ka eksperdilt eeldatakse varasemat töökogemust, kuid ajalist limiiti pole sellele ametijuhendites määratud.

JOONIS 17. PÄÄSTEAMETI PÄÄSTETÖÖ VALDKONNA PÕHITÖÖDE ÕPITEED



Allikas: põhitööde ametijuhendid

Päästeameti töötajate omandatud haridusest põhitööde lõikes annab ülevaate tabel 29 lisas 2. Järgnevalt on välja toodud peamised tulemused päästetöö valdkonnas nõutud haridustasemele vastamises:

- Pea kõik **päästjad** on keskaridusega, seejuures on nende seas pea võrdselt jagunenud töötajad kutsekeskaridusega põhihariduse baasil, kutsekeskaridusega keskariduse baasil ning üldkeskariduse vahel. Enamus päästjatest omavad ka päästja kutsekvalifikatsiooni, osadel on ka päästespetsialisti või päästeinspektori kvalifikatsioon. Teisalt puudus kutsekvalifikatsioon umbes kümnendikul päästjatest. Kõikidest päästjatest veidi alla veerandi olid oma hariduse omandanud Sisekaitseakadeemias, neist enamus päästja kutseõppekaval. Päästjana töötas ka 19 Sisekaitseakadeemia päästeteenistuse rakenduskõrgharidusõppekava vilistlast.

- Pea pooled **meeskonnavanemad** olid omandanud kutsekeskhariduse keskhariduse baasil ning pea kõik neist tuletõrje- ja päästealasel erialal Sisekaitseakadeemias. Kolmandik meeskonnavanematest omasid üldkeskharidust või kutsekeskharidust põhihariduse baasil ning 42 meeskonnavanemat olid ka kõrgharidusega, neist pea kõik Sisekaitseakadeemias omandatud päästeteenistuse rakenduskõrgharidusega. Enamus meeskonnavanemaid olid omandanud päästespetsialist III kutsekvalifikatsiooni.
- **Komandopealikest** veidi üle poolte olid omandanud kõrghariduse, neist enamus päästeteenistuse rakenduskõrghariduse Sisekaitseakadeemiast. Kolmandikul komandopealikest oli kutsekeskharidus keskhariduse baasil, neist pea kõik samuti Sisekaitseakadeemia päästevaldkonna kutseõppe lõpetanud. Pea pooltel komandopealikest oli nõutav päästespetsialist III kvalifikatsioon, teisalt oli ligi kolmandik PÄA andmete põhjal ilma kutsekvalifikatsioonita, kuid enamus neist kõrgharidusega.
- Ka **operatiivkorrapidajatest** enamus olid omandanud tuletõrje- ja päästealase hariduse Sisekaitseakadeemias, neist enamus kutsekeskharidusõppe ning mõned ka rakenduskõrghariduse tasemel. Kolmandikul operatiivkorrapidajatest puudus nõutav kutsekvalifikatsioon.
- **Rühmapealike** seas olid enamuses kõrgharidusega töötajad, neist pea kõik olid omandanud päästealase rakenduskõrgharidusõppe Sisekaitseakadeemias. Teise olulise osa rühmapealike seas moodustasid kutsekeskharidusega töötajad, neist samuti pea kõik olid läbinud päästevaldkonna kutseõppe Sisekaitseakadeemias.
- **Vanemoperatiivkorrapidajatest** pea kõik omasid nõutavat tuletõrje- või päästealast kõrgharidust, mille nad olid omandanud Sisekaitseakadeemias. Kahel vanemoperatiivkorrapidajal oli vaid kutsekeskharidus keskhariduse baasil, kuid seegi oli tuletõrje- või päästealane haridus Sisekaitseakadeemiast.
- Kõik 10 **eksperti** omasid kõrgharidust, neist seitsmel oli nõutud tuletõrje- või päästealane rakenduskõrgharidus (Sisekaitseakadeemiast), ühel sisejulgeoleku magistrikraad Sisekaitseakadeemiast ning kaks eksperti omasid kõrgharidust mõnes muus valdkonnas.
- **Päästepiirkonnajuhatajatest** pea kõik omasid kõrgharidust, neist enamus olid lõpetanud päästeteenistuse rakenduskõrgharidusõppe Sisekaitseakadeemias
- Ka **peaspetsialistidest** pea kõik (v.a. 2) omasid nõutud kõrgharidust, neist valdav enamus päästealast rakenduskõrgharidust Sisekaitseakadeemiast.

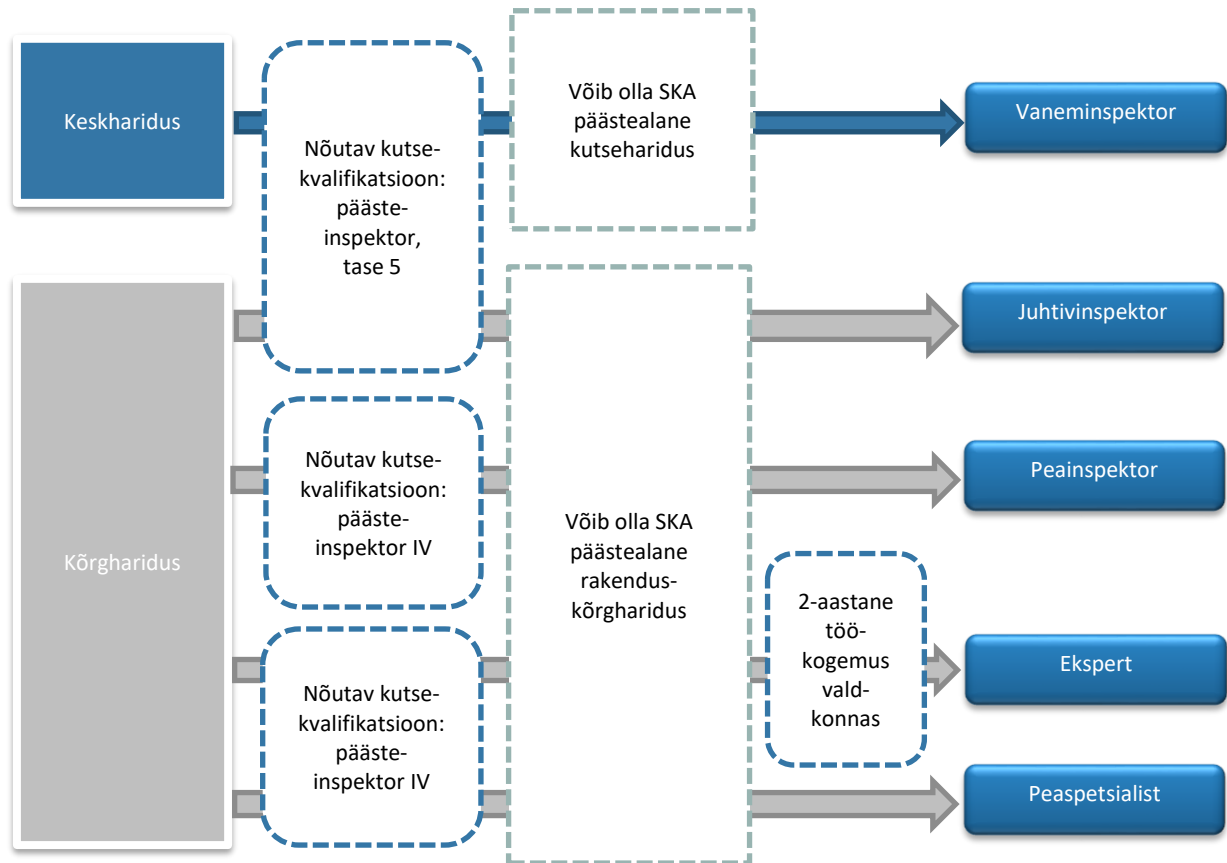
Tuleohutusjärelvalve valdkond

Tuleohutusjärelvalve valdkonnas töötas vaadeldavatel põhitöödel kokku 97 inimest, neist 43 juhtivinspektorina, 29 vaneminspektorina, 19 peainspektorina, 4 eksperdi ning 2 peaspetsialistina. Vanemspetsialistidel oli vastavalt ametijuhendile nõutav keskhariduse olemasolu, teistel ametikohtadel eeldati kõrgharidust, seejuures ekspertidel pidi kõrgharidus olema tuletõrje- ja/või päästealane või vastava valdkonnaga seotud. Juhtiv- ja vaneminspektori ametikohtadel nõuti päästeinspektori tase 5 kutsekvalifikatsiooni, peainspektorilt päästeinspektor tase 6 ning eksperdilt ja peaspetsialistilt päästeinspektor IV kutsekvalifikatsiooni³³. Eksperdilt nõutakse ametijuhendis ka

³³ Päästeinspektor IV kutsekvalifikatsioon enam ei kehti. Selle asemel nüüd Päästeinspektor tase 5 või 6.

vähemalt 2-aastast töökogemust tuleohutusjärelvalve valdkonnas. Ülevaade nõutavast haridustasemest, kutsekvalifikatsioonidest ja muudest nõuetest on valdkonna õpiteede joonisel 18.

JOONIS 18. PÄÄSTEAMETI TULEOHUTUSJÄRELVALVE VALDKONNA PÕHITÖÖDE ÕPITEED



Allikas: põhitööde ametijuhendid

Päästeameti töötajate omandatud haridusest põhitööde lõikes annab ülevaate tabel 29 lisas 2. Järgnevalt on välja toodud peamised tulemused tuleohutusjärelvalve valdkonnas nõutud haridustasemele vastamises:

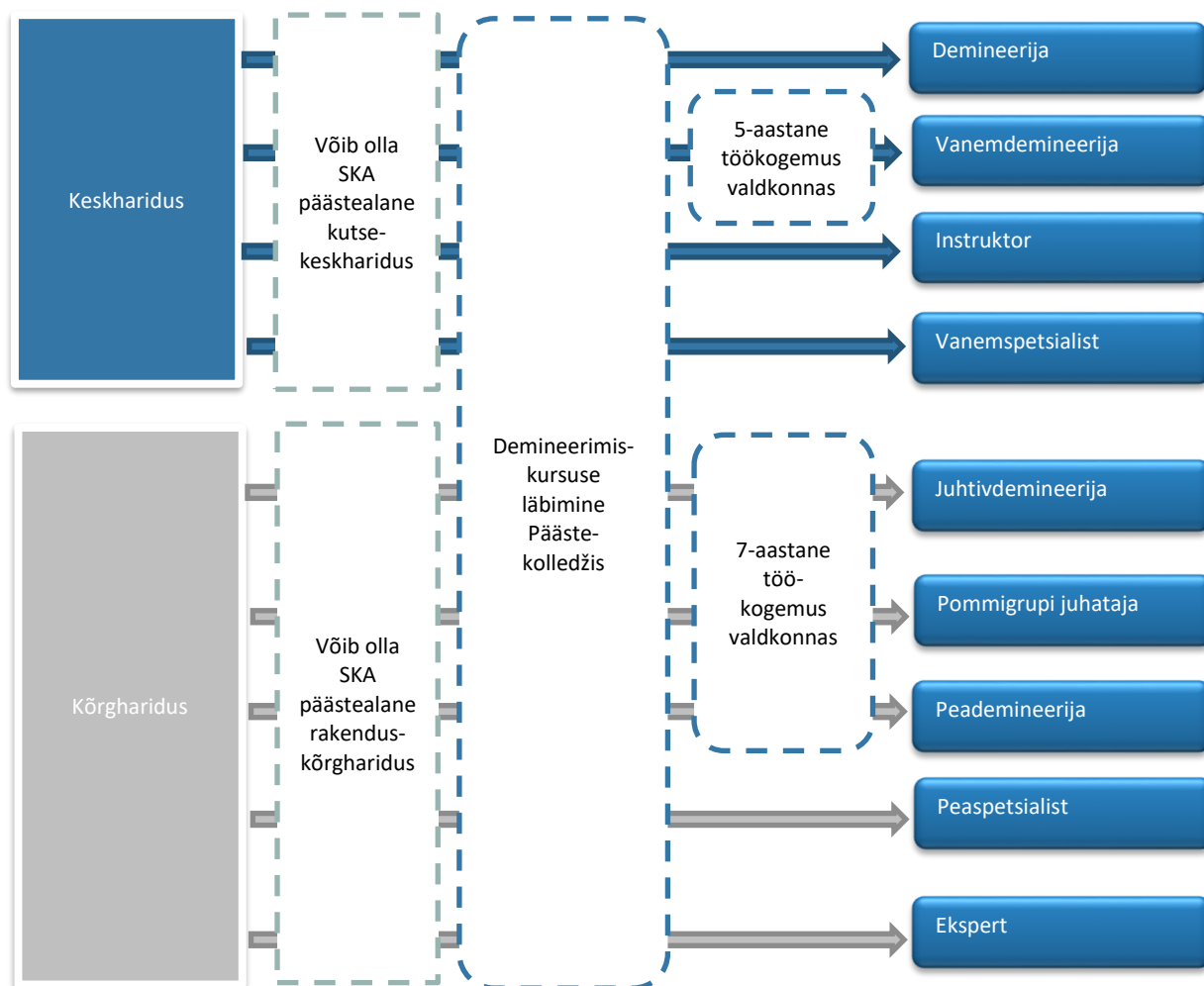
- **Vaneminspektoritest** valdav enamus (80%) omab vähemalt keskhariidust, nende hulgas pea võrdselt nii kutseharidusega keskhariiduse baasil, üldkeskhariidusega kui ka keskerihariidusega töötajad. Samas viiendik vaneminspektoritest on omandanud kõrghariiduse. Sisekaitseakadeemia lõpetanud on 29 vaneminspektori seas vaid 4, neist päästealane haridus kahel. Nõutava kutsekvalifikatsiooni oli omandanud 23 vaneminspektorit.
- **Juhtivinspektoritest** on enamusel küll nõutav kõrghariidus, kuid ametikohal töötab ka 8 madalama haridustasemega inimest 43-st. Suurem osa rakenduskõrghariidusega juhtivinspektoritest on hariduse omandanud Sisekaitseakadeemias, peamiselt päästeteenistuse erialal. Kümnel juhtivinspektoril puudus nõutav kutsekvalifikatsioon.
- **Peainspektorina** töötab 19 inimest, neist 15 omab nõutavat kõrghariidust, millest valdavas enamuses on Sisekaitseakadeemias omandatud päästeteenistuse rakenduskõrghariidus. Kahel neist puudus nõutav kutsekvalifikatsioon.

- Kõigil neljal **eksperdil** on nõutav kõrgharidus ning vastav kutsekvalifikatsioon, neist kolmel Sisekaitseakadeemias omandatud päästealane rakenduskõrgharidus.
- Mõlemad **peaspetsialistid** on lõpetanud päästeteenistuse rakenduskõrgharidusõppe Sisekaitseakadeemias ning omasid ka vastavat kutsekvalifikatsiooni.

Demineerimise valdkond

Demineerimise valdkonnas töötasid vaadeldavatel põhitöödel kõik 75 valdkonna töötajat, neist 22 demineerijana, 22 vanemdemineerijana, 12 juhtivdemineerijana, 6 pommigrupi juhatajana, 6 peaspetsialistina, 4 peademineerijana ning 1 eksperdi, 1 vanemspetsialisti ja 1 instruktorina. Demineerijate, vanemdemineerijate, vanemspetsialisti ning instruktori ametijuhendites on ette nähtud vähemalt keskhariduse ning kõikidel teistel ametikohtadel kõrghariduse olemasolu. Kõik demineerimise valdkonna töötajad nimetatud põhitöödel peavad olema lisaks läbinud ka demineerimiskursuse Päästekolledžis. Kutsekvalifikatsiooni omamist ei ole ametijuhendites nõutud. Eelnevat töökogemust demineerimistöö valdkonnas nõutakse vanemdemineerijatelt vähemalt 5 aastat ning juhtiv- ja peademineerijatelt ning pommigrupi juhatajatelt vähemalt 7 aastat. Ülevaate demineerimise valdkonna põhitöödeni viivatest õpiteedest annab joonis 19.

JOONIS 19. PÄÄSTEAMETI DEMINEERIMISE VALDKONNA PÕHITÖÖDE ÕPITEED



Allikas: põhitööde ametijuhendid

Päästeameti töötajate omandatud haridusest põhitööde lõikes annab ülevaate tabel 29 lisas 2. Järgnevalt on välja toodud peamised tulemused demineerimise valdkonnas nõutud haridustasemele vastamises:

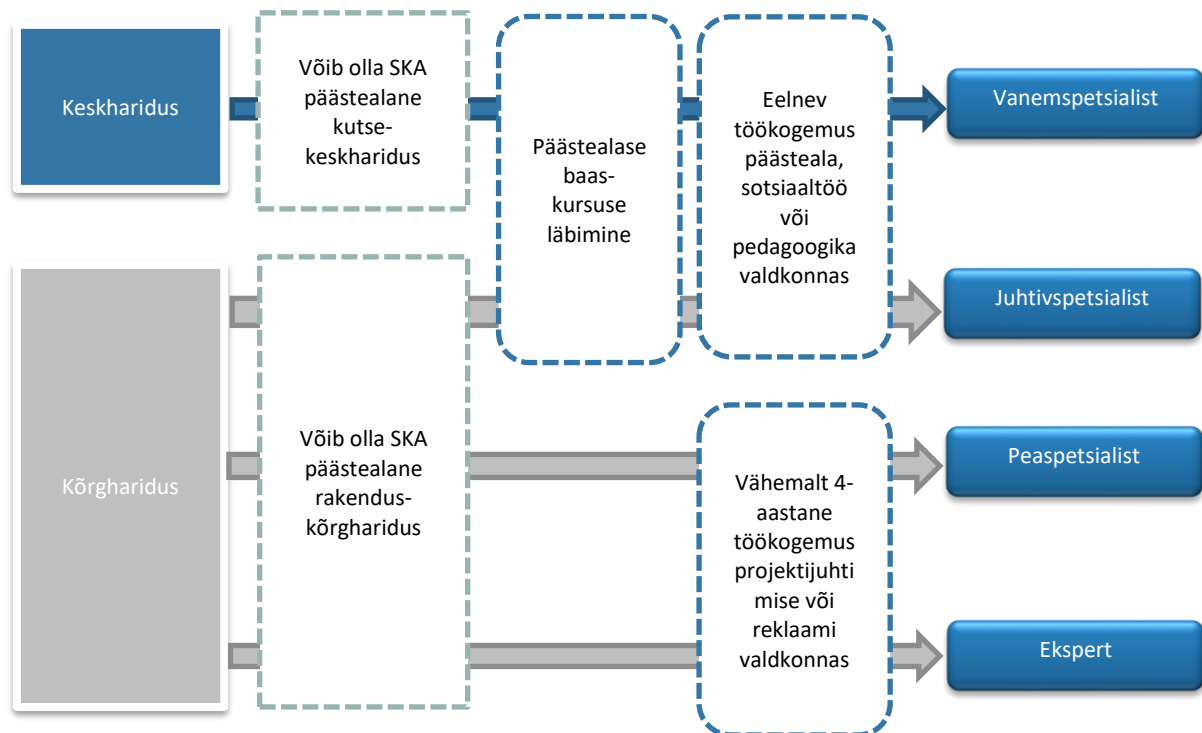
- Kõik **demineerijad** omasid nõutud haridustaset, seejuures kolmandikul neist oli omandatud ka kõrgharidus. Sisekaitseakadeemia lõpetanud oli 22 demineerija seas 5, neist kaks rakenduskõrgharidusega.
- Ka **vanemdemineerijad** omasid kõik vähemalt nõutud haridustaset, seejuures kahel 22-st oli ka kõrgharidus. Sisekaitseakadeemia oli lõpetanud kaks vanemdemineerijat, neist üks kutseõppe ning teine rakenduskõrgharidusõppe tasemel.
- Demineerimisvaldkonna ainus **instruktor** omas üldkeskharidust ning ainus **vanemspetsialist** kutsekeskharidust põhihariduse baasil.
- **Juhtivdemineerijatest** omasid pea kõik (va 1) nõutavat kõrghariduse taset, neist enamus olid lõpetanud päästeteenistuse rakenduskõrgharidusõppe Sisekaitseakadeemias.

- Kõik 6 **pommigrupi juhatajat** omasid samuti nõutavat kõrghariduse taset, neist kolm olid samuti Sisekaitseakadeemia vilistlased päästeteenistuse erialalt.
- Kõik 4 **peademineerijat** omasid nõutavat kõrgharidust, neist kaks olid omandanud rakenduskõrghariduse päästeteenistuse erialal Sisekaitseakadeemias.
- **Peaspetsialistid** omasid samuti kõik nõutud kõrgharidust, seejuures kuuest üks oli Sisekaitseakadeemia lõpetanu.
- **Ekspert** oli nõutava rakenduskõrgharidusega.

Ennetustöö valdkond

Ennetustöö valdkonnas töötas analüüsitavatel põhitöödel 32 inimest, neist 11 vanemspetsialistina, 10 juhtivspetsialistina, 6 peaspetsialistina ning 5 eksperdina. Lähtuvalt ametijuhenditest on vanemspetsialisti ametikohal nõutav keskharidustase ja läbitud päästealane baaskursus, teised ametikohad eeldavad kõrgharidust, seejuures nõutakse juhtivspetsialistidelt ka lisaks päästealase baaskursuse läbimist. Kutsekvalifikatsioonide omamist ametijuhendites nõutud ei ole. Vanem- ja juhtivspetsialistidelt nõutakse lisaks eelnevat töökogemust päästeala, sotsiaaltöö või pedagoogika valdkonnas, ekspertidelt ja peaspetsialistidelt aga vähemalt 4-aastast töökogemust projektijuhtimise või reklaami valdkonnas. Ülevaate ennetustöö valdkonna põhitöödeni viivatest õpiteedest annab joonis 20.

JOONIS 20. PÄASTEAMETI ENNETUSTÖÖ VALDKONNA PÕHITÖÖDE ÕPITEED



Allikas: põhitööde ametijuhendid

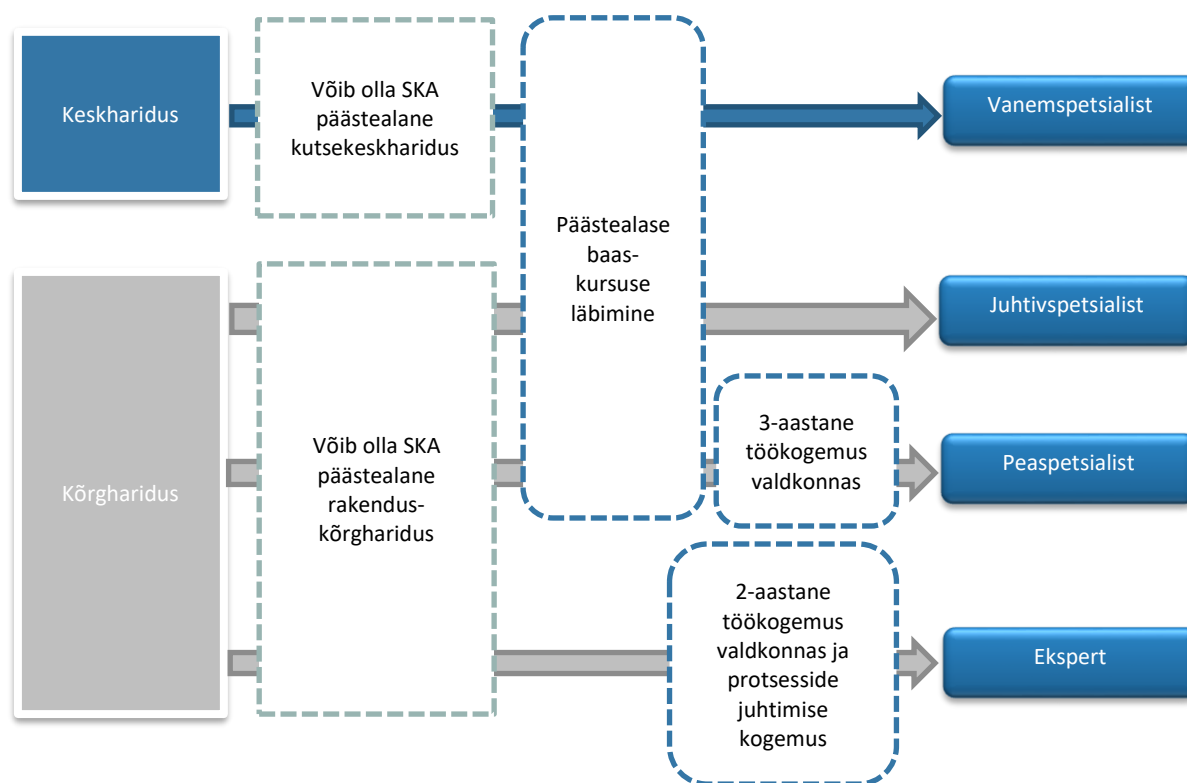
Päästeameti töötajate omandatud haridusest põhitööde lõikes annab ülevaate tabel 29 lisas 2. Järgnevalt on välja toodud peamised tulemused ennetustöö valdkonnas nõutud haridustasemele vastamises:

- Kuus **vanempetsialisti** 11-st olid omandanud kõrgema haridustaseme, kui minimaalselt nõutud keskharidus, neist üks oli omandanud rakenduskõrghariduse Sisekaitseakadeemias.
- Kõik **peaspetsialistid** ja **ekspertid** omasid nõutavat kõrgharidust, kuid ükski neist ei olnud lõpetanud Sisekaitseakadeemiat.
- Kuuest **juhtivspetsialistist** viis olid nõutava kõrgharidusega ning ühel oli keskeriharidus. Sisekaitseakadeemia vilistlasi oli nende seas üks.

Kriisireguleerimise valdkond

Kriisireguleerimise valdkonnas töötas analüüsitaval põhitöödel 25 inimest: 11 juhtivspetsialistina, 7 peaspetsialistina, 5 vanempetsialistina ning 2 eksperdina. Ametijuhendite kohaselt nõuab vanempetsialisti ametikoht vähemalt keskharidust ning ülejäänud ametikohad kõrghariduse olemasolu. Seejuures peavad kõik töötajad, va eksperdid, olema läbinud ka päästeala kursuse. Kutsequalifikatsiooni omamist ametijuhendid ei nõua. Ekspertidelt nõutakse vähemalt 2-aastast eelnevat töökogemust tegevusvaldkonnas ning varasemat protsesside juhtimise kogemust, peaspetsialistidelt eelnevat töökogemust ametikoha tegevusvaldkonnas vähemalt 3 aastat. Ülevaate kriisireguleerimise valdkonna põhitöödeni viivatest õpiteedest annab joonis 21.

JOONIS 21. PÄÄSTEAMETI KRIISIREGULEERIMISE VALDKONNA PÕHITÖÖDE ÕPITEED



Allikas: põhitööde ametijuhendid

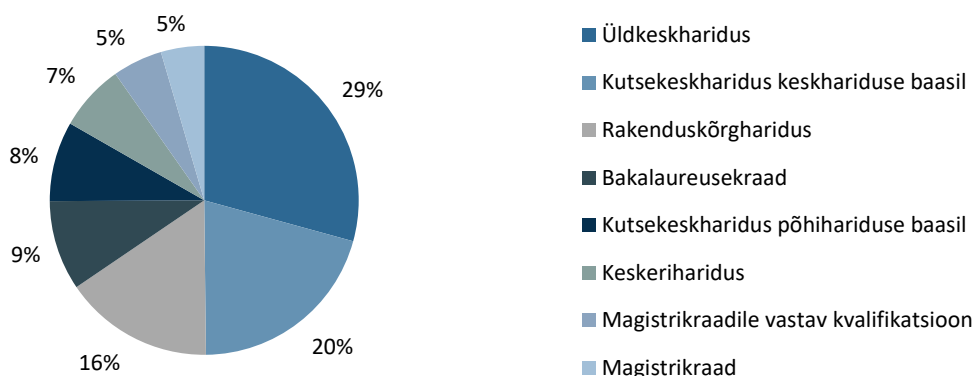
Päästeameti töötajate omandatud haridusest põhitööde lõikes annab ülevaate tabel 29 lisas 2. Järgnevalt on välja toodud peamised tulemused kriisireguleerimise valdkonnas nõutud haridustasemele vastamises:

- Viiest **vanemspetsialistist** kolm olid omandanud kõrgema haridustaseme, kui nõutav keskharidus, samuti oli Sisekaitseakadeemia vilistlasi nendel ametikohtadel kolm.
- **Juhtivspetsialistidest** omasid pea kõik (v.a. 1) nõutavat kõrgharidust, neli töötajat 11-st olid SKA vilistlased.
- Kõik **peaspetsialistid** ja **ekspertid** omasid nõutavat kõrgharidust, seejuures kaks peaspetsialisti olid rakenduskõrghariduse omandanud Sisekaitseakadeemias.

HÄIREKESKUS

Häirekeskuses töötas 288 inimest, neist enamus (81%) hädaabiteadete menetlemise valdkonnas ning 9% abitelefoniteenuse pakkumise valdkonnas. Häirekeskuse töötajatest 29% omas üldkeskharidust, 20% kutsekeskharidust keskhariduse baasil, 16% rakenduskõrgharidust, 10% magistrikraadi või sellele vastavat kvalifikatsiooni, 9% bakalaureusekraadi, 8% kutsekeskharidust põhihariduse baasil ning 7% keskeriharidust (joonis 22). Sisekaitseakadeemias oli hariduse omandanud 15% kõikidest Häirekeskuse töötajatest.

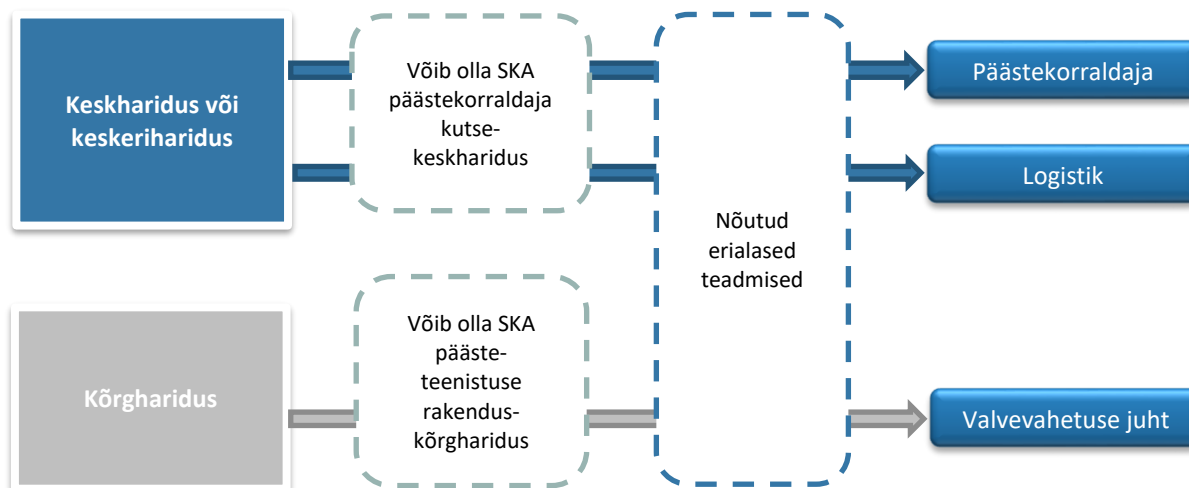
JOONIS 22. HÄIREKESKUSE TÖÖTAJATE HARIDUSTASE



Allikas: Häirekeskuse statistika

Valdkonna põhitöödel töötas Häirekeskuses kokku 202 inimest, neist 138 päästekorraldajana, 43 logistikuna ning 21 valvevahetuse juhina. Vastavalt valdkonna ametijuhenditele on päästekorraldaja ametikohal nõutud keskharidus või keskeriharidus, logistiku ametikohal samuti keskharidus või keskeriharidus ning valvevahetuse juhi ametikohal kõrgharidus. Kutsequalifikatsiooni põhitööde ametijuhendites nõutud pole, küll aga eeldatakse töötajatelt hädaabikorralduse erialaseid teadmisi. Ülevaade õpiteedest Häirekeskuse põhitöödele on toodud joonisel 23.

JOONIS 23. HÄIREKESKUSE PÕHITÖÖDE ÕPITEED



Allikas: Põhitööde ametijuhendid

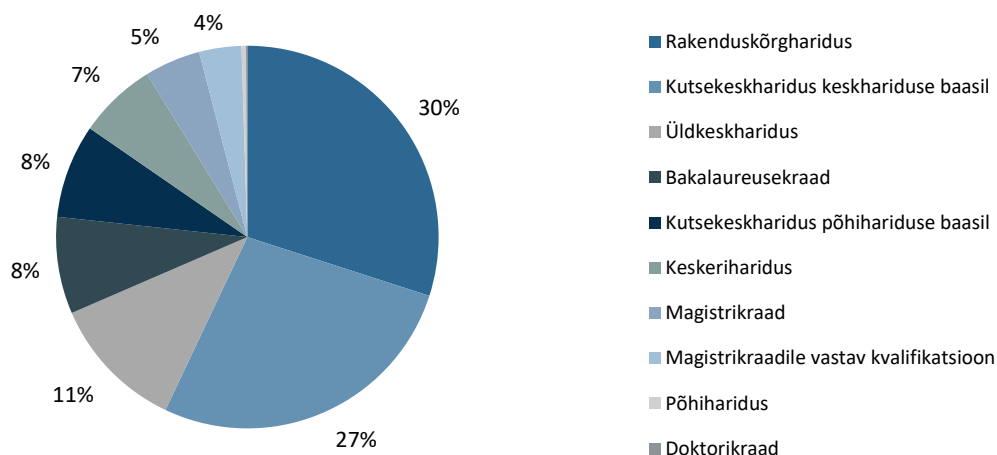
Häirekeskuse töötajate omandatud haridusest põhitööde lõikes annab ülevaate tabel 29 lisas 2. Järgnevalt on välja toodud peamised tulemused nõutud haridustasemele vastamises:

- **Päästekorraldaja** ametikohal töötajatest omas nõutavat haridustaset rohkem kui kolmveerand inimestest, peamiselt oli neil üldkeskharidus (33%) või kutsekeskharidus keskhariduse baasil (26%). Ligi veerand päästekorraldajatest olid omandanud kõrghariduse (neist pooled rakenduskõrghariduse). Ühel töötajal oli põhiharidus. Sisekaitseakadeemia vilistlasi oli päästekorraldajate seas 25, neist enamus läbinud päästekorraldaja kutseõppe.
- **Logistikutest** pea kõik omasid nõutud keskharidust (peamiselt üldkeskharidus või kutsekeskharidus keskhariduse baasil) ning mõned ka kõrgharidust. Sisekaitseakadeemia oli lõpetanud kaheksa logistikut, neist pea kõik päästekorraldaja eriala.
- **Valvevahetuse juhtidest** omas nõutud kõrghariduse taset vaid kolmandik töötajatest, viiel oli keskeriharidus ning neljal üldkeskharidus. Sisekaitseakadeemia vilistlasi valvevahetuse juhtide seas ei olnud.

POLITSEI- JA PIIRIVALVEAMET

Politsei- ja Piirivalveametis töötas 5512 töötajat, neist 37% korrakaitsepolitsei osakonnas, 23% piirivalve osakonnas ning 19% kriminaalpolitsei osakonnas. Kõikidest PPA töötajatest (vt joonis 24) omas kõrgharidust veidi alla poolte (47%, sealhulgas 30% rakenduskõrgharidust) ning teistel (53%) oli keskharidus (sealhulgas 27% kutsekeskharidus keskhariduse baasil).

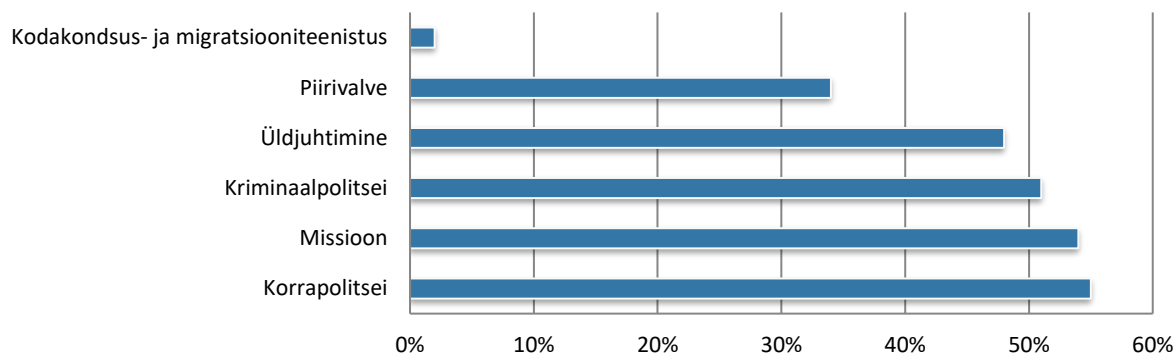
JOONIS 24. POLITSEI- JA PIIRIVALVEAMETI TÖÖTAJATE HARIDUSTASE



Allikas: Politsei- ja piirivalveameti statistika

Sisekaitseakadeemias oli oma hariduse omandanud 40% Politsei- ja Piirivalveameti teenistujatest. Enim on SKA vilistlasi korrakaitsepolitsei valdkonnas (55%) ning vähim kodakondsus- ja migratsiooniteenistuse töötajate seas (2%) (joonis 25).

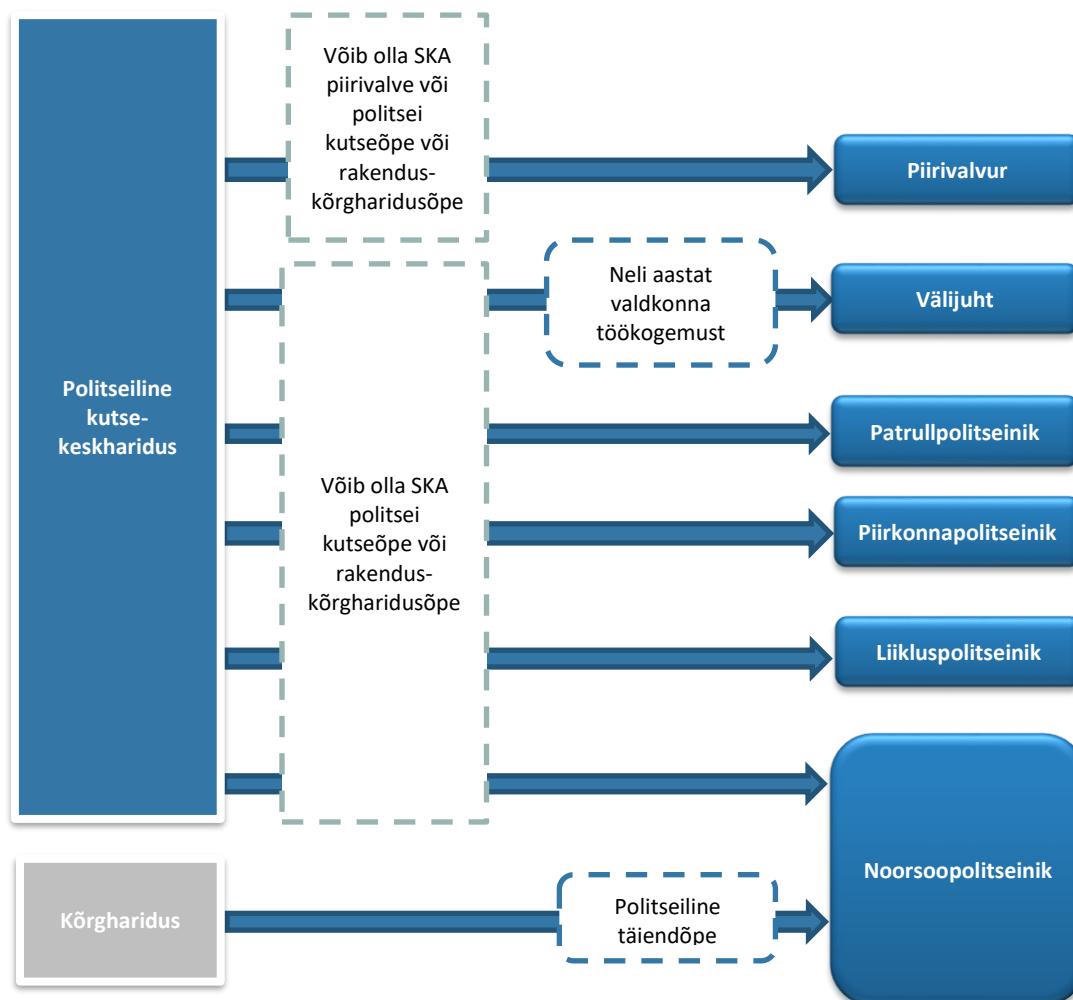
Joonis 25. SISEKAITSEAKADEEMIA LÕPETANUTE OSAKAAL PPA TÖÖTAJATE HULGAS VALDKONDADE LÖIKES



Allikas: Politsei- ja piirivalveameti statistika

Politsei- ja Piirivalveameti töötas vaadeldavatel põhitööde ametikohtadel kokku 1512 inimest, neist 573 piirivalvurina, 362 patrullpolitseinikuna, 286 piirkonnapolitseinikuna, 107 liikluspolitseinikuna, 94 noorsoopolitseinikuna ning 90 väljuhina. Kõikidel nimetatud ametikohtadel oli nõutavaks haridustasemeks ametijuhendite põhjal politseiline kutsekeskharidus (Joonis 26), noorsoopolitseinikul võis olla ka muu kõrgharidus, kui ta on läbinud politseilise täiendõppe. Väljuhtidelt nõutakse enne tööle asumist ka vähemalt nelja aasta pikkust töökogemust valdkonnas.

JOONIS 26. POLITSEI- JA PIIRIVALVE VALDKONNA ÕPITEED



Allikas: põhitööde ametijuhendid

Politsei- ja Piirivalveameti töötajate omandatud haridusest põhitööde lõikes annab ülevaate tabel 29 lisas 2. Järgnevalt on välja toodud peamised tulemused nõutud haridustasemele vastamises:

- **Patrullpolitseinikest** ligi kaks kolmandikku (66%) olid omandanud nõutava kutsekeskhariduse keskhariduse baasil ning neist pea kõik seejuures politseilise hariduse Sisekaitseakadeemias. 16% patrullpolitseinikest olid omandanud ka rakenduskõrghariduse, kuid enamus neist ei omanud sisekaitsealast haridust ega olnud lõpetanud ka Sisekaitseakadeemiat.
- **Piirkonnapolitseinikest** pooled omasid nõutavat politseilist kutsekeskharidust keskhariduse baasil, mille nad olid omandanud Sisekaitseakadeemias. Veerand piirkonnapolitseinikest omas ka rakenduskõrgharidust, seejuures neist pooled olid omandanud politseilise kõrghariduse Sisekaitseakadeemias.
- **Liikluspolitseinikest** oli samuti valdav enamus (69%) omandanud kutsekeskhariduse keskhariduse baasil, neist pea kõik politsei erialal Sisekaitseakadeemias. 16% liikluspolitseinikest omas ka rakenduskõrgharidust, neist pooled politsei või korrektsiooni eriala lõpetanud SKA-s.
- **Noorsoopolitseinikest** veidi üle poolte omas rakenduskõrgharidust, neist enamus olid lõpetanud mõne muu õppeasutuse eriala, mis ei kuulu siseturvalisuse valdkonda. Veerand

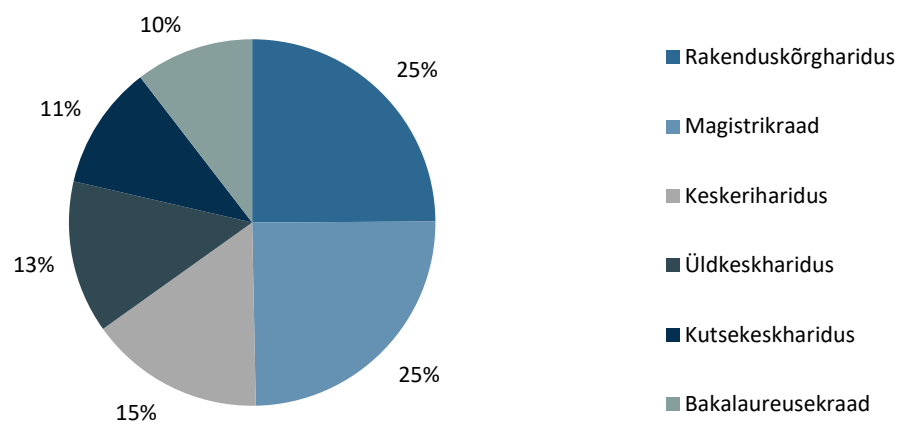
noorsoopolitseinikest olid omandanud politseilise kutsekeskhariduse keskhariduse baasil Sisekaitseakadeemias.

- Enamus **välijuhtidest** (59%) omas samuti nõutavad politseilist kutsekeskharidust Sisekaitseakadeemiast ning veerandil (26%) oli rakenduskõrgharidus, neist enamusel politseiline kõrgharidus Sisekaitseakadeemiast.
- **Piirivalvuritest** veidi üle poolte omasid samuti nõutavat kutsekeskharidust, neist enamus olid lõpetanud piirivalve (või politsei) kutseõppe Sisekaitseakadeemias. Samal ajal oli piirivalvurite hulgas ka suur osa töötajaid, kellel oli nõutust madalam haridustase, mis ei olnud omandatud Sisekaitseakadeemias ega olnud eriala poolest siseturvalisuse valdkonnaga lähedalt seotud. Teisalt olid enamus neist omandanud nõutava piirivalveametniku kutsekvalifikatsiooni.

MAKSU- JA TOLLIAMET

Maksu- ja Tolliametis töötas 1419 töötajat, neist enamus tollikorralduse osakonnas (34%) ja kontrolliosakonnas (27%). Kõikidest töötajatest 60% omas kõrgharidust – 25% oli lõpetanud rakenduskõrghariduse, 25% magistriõppe ning 10% bakalaureuseõppe õppekava. 15% omas keskeriharidust, 13% üldkeskharidust ning 11% kutsekeskharidust (joonis 27).

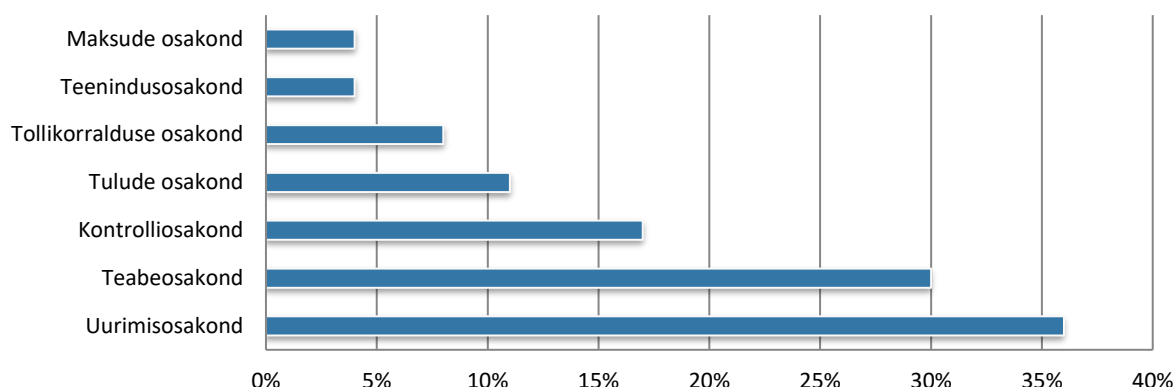
JOONIS 27. MAKSU- JA TOLLIAMETI TÖÖTAJATE HARIDUSTASE



Allikas: Maksu- ja tolliameti statistika

Kõikidest Maksu- ja Tolliameti töötajatest oli Sisekaitseakadeemias hariduse omandanud vaid 13%. Enim on SKA vilistlasi uurimise osakonna töötajate seas (36%), vähim maksude osakonnas (4%) (joonis 28).

JOONIS 28. SISEKAITSEAKADEEMIA LÕPETAJATE OSAKAAL MAKSU- JA TOLLIAMETI KÕIKIDE TÖÖTAJATE HULGAS OSAKONDADE LÖIKES

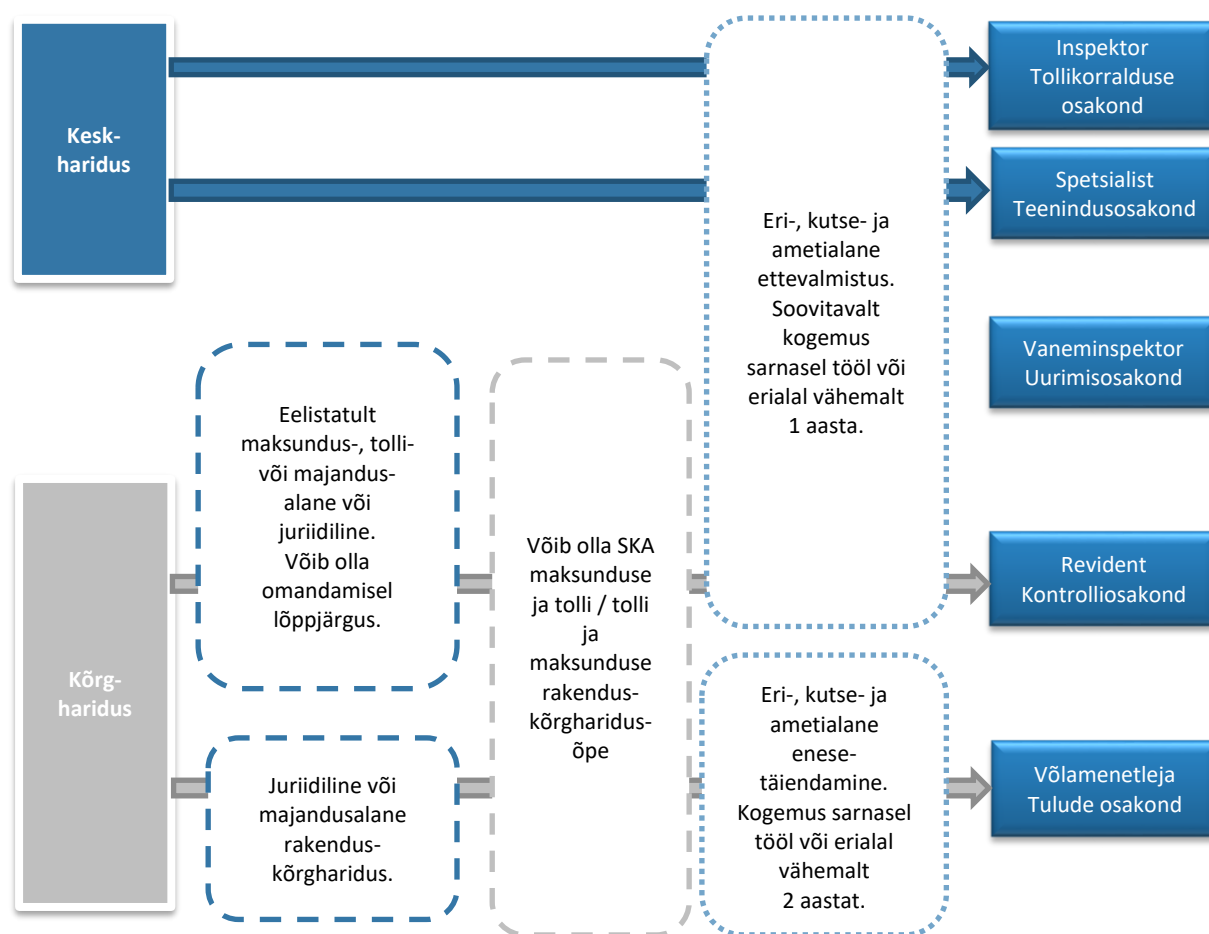


Allikas: Maksu- ja tolliameti statistika

Maksu- ja Tolliametis töötas analüüsitavatel põhitöödel kokku 484 inimest, neist 285 revidentidena kontrolliosakonnas, 91 inspektorina tollikorralduse osakonnas, 44 vaneminspektorina uurimisosakonnas, 40 võlamenetlejana tulude osakonnas ning 24 spetsialistina teenindusosakonnas. Inspektori ja spetsialisti ametikohtadel on nõutavaks haridustasemeks keskharidus ning soovitavalt ka kogemus sarnasel tööl või erialal vähemalt üks aasta. Revidendi ja võlamenetleja ametikohad eeldavad ametijuhendi järgi kõrgharidust, samuti intervjuudest saadud info kohaselt vaneminspektori ametikoht³⁴, seejuures revidendi ametikohal võib kõrgharidus olla alles omandamisel (lõppjärgus) ning soovitavalt ka töökogemus valdkonnas vähemalt 1 aasta. Revidendi ametikohal eelistatakse maksundus-, tolli-, majandusalast või juriidilist kõrgharidust. Võlamenetleja ametikoht nõuab juriidilist või majandusalast rakenduskõrgharidust ning lisaks ka kogemust sarnasel tööl või erialal vähemalt 2 aastat. Kutsekvalifikatsioone ametijuhendites nõutud ei ole. Sisekaitseakadeemias pakutavat maksunduse ja tolli-alast rakenduskõrghariduse nõuet vaadeldavatel põhitöödel seatud ei ole, kuid nii revidendi kui ka võlamenetleja ametikohtadele on võimalik SKA haridusega siseneda (kui omatakse ka töökogemusi). Samuti on SKA haridus MTA nägemuses sobiv inspektori ja spetsialisti ametikohale sisenemiseks, kuigi sel juhul tähendab SKA haridus ametikoha jaoks selget ülekvalifitseerimist – teisisõnu esineb ebakõla haridusmudelil ja õpitees. Uurimisosakonna vaneminspektori ametikohale sobivad intervjuudest saadud andmete kohaselt SKA politsei eriala või edaspidi ka uue tolli ja maksunduse lõpetajad (omandavad ametikohal vajaliku süüteomenetluse kompetentsid). Ülevaate valdkonna põhitöödeni viivatest õpiteedest annab joonis 29.

³⁴ Vaneminspektori ametijuhend on salastatud.

JOONIS 29. MAKSU- JA TOLLIAMETI PÕHITÖÖDE ÕPITEED: NÕUTAV HARIDUS JA KOGEMUS



Maksu- ja Tolliameti töötajate omandatud haridusest põhitööde lõikes annab ülevaate tabel 29 lisas 2. Järgnevalt on välja toodud peamised tulemused nõutud haridustasemele vastamises:

- **Tolliosakonna inspektoritest** valdav enamus (82%) omasid nõutavad keskhariduse taset, neist üle poolte üldkeskharidust, kolmandik kutsekeskharidust ning ülejäänud keskeriharidust. Sisekaitseakadeemia lõpetanud oli inspektorite seas kolm, neist kaks vanglaametniku kutsehariduse ning üks maksunduse ja tolli rakenduskõrgharidusega. Kuna MTA varasem maksunduse ja tolli eriala sisaldas tollivaldkonna ained väga vähe, ei olnud lõpetajad valmis tolliinspektori ametikohale sisenema.
- **Teenindusosakonna spetsialistide** seas omas ka enamus (71%) keskharidust (peamiselt keskeriharidust, veidi vähem üldkeskharidust ja kutsekeskharidust), teisalt oli üle veerandil töötajatest omandatud ka kõrgharidus, seda peamiselt raamatupidamise valdkonnas. Sisekaitseakadeemia vilistlasi oli spetsialistide hulgas kaks, mõlemad maksunduse ja tolli rakenduskõrgharidusega.
- **Uurimisosakonna vaneminspektoritest** enamus (72%) olid omandanud kõrghariduse, neist üle poolte rakenduskõrghariduse. Ülejäänutel oli keskeriharidus või kutsekeskharidus. Sisekaitseakadeemia lõpetajaid oli vaneminspektorite seas küllaltki palju (18 44-st), kuid vaid mõned neist olid hariduse omandanud maksunduse- või tollialasel erialal – enamus neist oli lõpetanud hoopis politseialase õppekava. SKA maksunduse ja tolli õppekava ei sisaldanud seni

süüteomenetluse ainet, mistõttu SKA lõpetajad ametikohale ei sobinud. Uue õppekavaga peaks olukord muutuma.

- **Kontrolliosakonna revidentide** seas omab kaks kolmandikku (76%) töötajatest nõutavat kõrghariduse taset, ülejäänutel on omandatud vähemalt keskhariduse tase, kuid pole teada, kui paljudel neist võis olla ka kõrgharidus omandamisel, nagu ametijuhendites nõutud on. Pea pooled rakenduskõrgharidusega revidentidest olid oma hariduse omandanud Sisekaitseakadeemias ning seda maksunduse või tollialasel erialal. Ka teiste kõrgkoolide lõpetanutel oli valdavas enamuses samuti maksundus-, tolli-, majanduslane või juriidiline kõrgharidus.
- **Tulude osakonna võlamenetlejaid** oli kokku 40, neist 29 omasid nõutud kõrghariduse taset, ülejäänutel oli keskeriharidus, kutsekeskharidus või üldkeskharidus. 6 võlamenetlejat oli kõrghariduse omandanud maksunduse- ja tollialasel õppekaval Sisekaitseakadeemias, ka ülejäänutel kõrgharidusega töötajatel oli peamiselt majanduslane või juriidiline kõrgharidus.

Kokkuvõte

Eelneva analüüsi põhjal võib öelda, et hetkel eksisteerib siseturvalisuse haridusmudeli ja õpiteede vahel päris suur ebakõla ning seda kõikide analüüsitud valdkondade lõikes. Paljude ametikohtade puhul on nõuded haridusele madalamad, kui Sisekaitseakadeemias pakutav haridus võimaldab ning samal ajal töötab mitmetel ametikohtadel oluline osa inimesi, kellel on kõrgem haridustase, kui ametijuhendid nõuavad. Samal ajal nõuavad siiski kõik ametikohad kas erialase kursuse/täiendõppe läbimist, erialaseid teadmisi, kutsequalifikatsiooni omandamist või varasemat töökogemust – ilma ühegi lisatingimuse täitmiseta ei ole ametijuhendite alusel võimalik siseturvalisuse valdkonna põhitöödel tööle asuda.

Kõikidest 45-st vaadeldud siseturvalisuse valdkonna põhitööst vaid kaheksa nõuavad ametijuhendi kohaselt Sisekaitseakadeemias omandatud erialaspetsiifilist haridust: Päästeameti päästetöö valdkonna vanemoperatiivkorrapidaja, komandopealiku ja eksperdi ametikohad nõuavad tuletõrje- või päästealase kõrghariduse olemasolu ning Politsei- ja Piirivalveametis nõuavad politseilise kutsehariduse olemasolu patrull-, piirkonna-, liikluspolitseiniku, välijuhi ja piirivalvuri ametikohad. Samas eeldavad kõik nimetatud Päästeameti töökohad ning ka PPA välijuhi ametikoht varasema töökogemuse olemasolu, mistõttu ei saa nendel arvestada värske koolilõpetajatega. Seega ametijuhendites toodud nõuete alusel on Sisekaitseakadeemia lõpetanutel võimalik konkurentsieelisega teiste õppeasutuste lõpetajate kõrval otse koolist siseneda vaid neljale ametikohale vaadeldud 45-st põhitööst (PPA patrull-, piirkonna- ja liikluspolitseinik ning piirivalvur).

Päästeametis ei nõua mitte ükski põhitöö ametijuhend otseselt kutsekeskhariduse olemasolu, kuigi just sel tasandil SKA päästevaldkonnas erinevatel õppekavadel haridust pakub (eelkõige just päästjate seas), paljud ametikohad eeldavad keskharidust ning kutsequalifikatsiooni omandamist. Seejuures töötab oluline osa SKA päästeteenistuse rakenduskõrgharidusega inimesi Päästeametis just vaid keskharidust eeldavatel ametikohtadel (meeskonnavanemad, päästjad, rühmapealikud). Nõutavast kõrgema haridustasemega inimesi töötab olulisel määral ka ennetusvaldkonna vanemspetsialistidena ja kriisireguleerimise vanemspetsialistidena. Samal ajal on aga näiteks tuleohutusejäreelvalve juhtivinspektori ja peainspektori kõrgharidust nõudvatel ametikohtadel siiski ka võrdlemisi palju madalama haridustasemega inimesi. Ilma eelneva töökogemusest ehk otse koolist on võimalik Päästeametis tööle asuda 12-l ametikohal (6 keskhariduse ja 6 kõrghariduse nõudega) 31-st analüüsitud põhitööst, kõik teised eeldavad lisaks ka varasemat töökogemust.

Häirekeskuses ei nõua samuti ükski põhitöö ametikoht kutsekeskhariduse olemasolu, kuigi SKA vastavat haridust just pakub (pääsekorraldaja õppekava). Samas nõutakse kõigil kolmel ametikohal erialaseid teadmisi, mis siiski viitavad SKAs pakutava erialase hariduse tähtsusele. Samas töötab näiteks valvevahetuse juhi ametikohal, mis nõuab kõrghariduse olemasolu, pea kaks kolmandikku hoopis madalama haridustasemega inimesi. Teisalt on päästekorraldaja ametikohale seatud vaid keskhariduse nõue, kuid veerandil neist on omandatud ka kõrgharidus.

Politsei- ja Piirivalveametis on ka põhitöödel oluline osa inimesi, kellel puudub nõutav politseiline kutseharidus. Eriti suur on selliste töötajate osakaal piirivalvurite hulgas, kelle seas on väga vähe Sisekaitseakadeemia vilistlasi, kuigi akadeemia vastavat haridust pakub. Samal ajal nõuab varasemat töökogemust vaid välijuhi ametikoht, mistõttu teistele põhitöödele peaks SKA värsketel lõpetajatel olema otsene tee olemas.

Ka Maksu- ja Tolliameti põhitöödel ei nõuta otseselt SKAs pakutava maksunduse ja tolli rakenduskõrghariduse olemasolu, kuigi revidendi ametikohal on nimetatud hariduse omamine (või omandamine) eelistatud. Silma paistab, et teenindusosakonna spetsialistide seas, kelle puhul nõutakse vaid keskhariduse olemasolu, on üle veerandi ka kõrgharidusega töötajaid. Samas revidentide ja võlamenetlejate hulgas on oluline osakaal ka nõutust madalama haridustasemega töötajaid. Seejuures nõutakse või eeldatakse kõikidelt MTA põhitööde ametikohtadelt varasema töökogemuse olemasolu, mistõttu SKA värsked lõpetajad nendesse ametitesse otse ei pruugi saada.

6. Põhitööde kompetentside analüüs

Selles peatükis on lähemalt vaatluse all analüüsiks välja valitud põhitööd ning nende tööde teostamiseks vajalikud kompetentsid (nagu need on kajastuvad ametijuhendites). Esmalt antakse lühike ülevaade analüüsi aluseks olevatest põhitöödest (ametikohal töötavate inimeste arv, nõutud haridustase) ametite kaupa. Sellele järgneb ametijuhenditel tugev analüüs ametikohal nõutud kompetentsidest (kutsespetsiifilised vs üldised ülekantavad kompetentsid), käsitledes nii seda, mil määral on kompetentsid üldse ametijuhendites lahti kirjutatud, kui ka seda, mil määral kompetentsid peegeldavad ametikohale seatud ülesandeid. Ametijuhendid (eelkõige siis positsioonide omad, kuhu SKA lõpetajad peaksid sisenema) on üheks oluliseks sisendiks haridussüsteemile ning olukorras, kus ametijuhendid ei ole sisukad või informatiivsed, on keeruline ka õppeasutustel teada, millistele tööturu tingimustele nende lõpetajad peaksid vastama. Peatüki lõpetab ülevaade tööjõu nõudluse ja pakkumise hetkeolukorrale, niivõrd kuivõrd seda saadud taustamaterjalid võimaldasid.

PÄÄSTEAMET

Päästeameti põhitöid vaadeldakse nelja valdkonna lõikes: tuleohutusjärelvalve, päästetöö, demineerimine, kriisireguleerimine.

Tuleohutusjärelvalve

Selles valdkonnas on põhitöödeks **juhtivinspektor, vaneminspektor, peainspektor ja ekspert**. Juhtivinspektor ja vaneminspektor vastavad kutsestandardile päästeinspektor tase 5 ning peainspektor vastab tasemele 6. Nii vanem- kui juhtivinspektori tööülesanded on seotud päästkeskuse tegevuspiirkonnas riikliku tuleohutusjärelvalve teostamisega. Ametijuhendites toodud tööülesanded on mõlemal tööl identsed. Vajalike **kutsespetsiifiliste kompetentsidena** on toodud asutuse tegevusvaldkonda ja oma töövaldkonda reguleerivate õigusaktide tundmine, planeerimisalased teadmised, päästeala valdkondade hea tundmine, keeleoskus, arvutikasutamise oskus (nõuete osas viidatud kutsestandardile ning B-kategooria mootorsõiduki juhtimisõiguse olemasolu. Eelloetletud ametialastest kompetentsidest peaks piisama, et täita ametijuhendis seatud tööülesandeid.

Peainspektori tööülesanded on seotud päästkeskuse tegevuspiirkonnas riikliku tuleohutusjärelvalve teostamise ja koordineerimisega. Selle põhitööle kehtivad samad kutsespetsiifiliste kompetentsid nagu eelnevatele töödele, kuid keele ja arvutikasutusoskusele viidatakse kutsestandardi tase 6 nõuetele. Peainspektori ametijuhendis ja viidatud kutsestandardis on kutsespetsiifiliste kompetentside loetelu piisav.

Eksperti tööks on tuleohutusvalvete toodete ja teenuste nõuetele vastavuse kontrolli tagamine ja teostamine. Ekspertil kehtib päästeinspektori tase 6 kutsestandard. Ametijuhendis on kutsespetsiifiliste kompetentsidena toodud asutuse tegevusvaldkonda ja oma töövaldkonda reguleerivate õigusaktide tundmine, juhtimis- ja planeerimisalased teadmised, päästeala valdkondade hea tundmine, keeleoskus ning arvutikasutusoskus vastavalt kutsestandardis sätestatule ning B – kategooria juhiloa olemasolu. Eksperti põhitöö korral on tööosad kaetud kutsespetsiifiliste kompetentsidega.

Päästeameti tuleohutusjärelvalve kõigi kuue põhitöö puhul on nõuetena toodud sarnased isikuomadused, kuigi ametikoha eesmärgid ja põhiülesanded erinevad nii vastutusastme poolest ja erinevate ametikohtade puhul on nõutud erinev kutsekvalifikatsioon ja haridustase. Peainspektori, eksperti ja peaspetsialisti ametikoha puhul on toodud juhtimisalaste teadmiste nõue, mis on nende

ametikoha eesmärgiga vastavuses. Samasugust nõuet tuleb kaaluda ka juhtivinspektori puhul. Seega ei ole tuleohutusjärelvalve põhitööde teostamiseks vajalikud üldised kompetentsid ametijuhendites piisava detailsusega lahti kirjutatud. Ametijuhendis loetletud isikuomaduste nõuded tuleks selguse huvides nimetada ümber vastavalt tabelis 15 toodud kompetentsidele.

TABEL 15. ISIKUOMADUSED PÄA TULEOHUTUSJÄRELEVALVE PÕHITÖÖDE AMETIJUHENDIS ÜLDISTEKS KOMPETENTSIDEKS NIMETATUNA

Isikuomadus kehtivas ametijuhendis	Üldised kompetentsid
Suhtlemisvalmidus	Suhtlemine
Suuline eneseväljendusoskus	Teabe esitamine
Koostöövõime	Koostöö
Juhtimisalased teadmised	Inimeste juhtimine või protsesside juhtimine
Kirjalik väljendusoskus	Kirjutamine ja aruannete koostamine
Analüüsivõime	Analüüsimine ja tõlgendamine
Kohusetunne	Juhiste ja reeglite järgimine
Planeerimisalased teadmised	Planeerimine ja organiseerimine

Tulenevalt tuleohutusjärelvalve valdkonna ametikohtade tööülesannetest on nõuete detailsuse saavutamiseks vajalik üldiste kompetentsidena kõikides ametijuhendites tuua välja järgmised üldised kompetentsid: suhtlemine; teabe esitamine; klientide teenindamine; koostöö; väärtustest lähtumine ja põhimõtete järgimine; mõjutamine ja veenmine; otsustamine ja tegevuste algatamine; protsesside juhtimine; kirjutamine ja aruannete koostamine; analüüsimine ja tõlgendamine; toimetulek pingel ja tagasilöökidega; juhiste ja reeglite järgimine; planeerimine ja organiseerimine; tulemuste saavutamine. Juhtimist nõudvate ametikohtade puhul peaks olema täiendavalt lisatud ka inimeste juhtimine ning kontseptuaalne ja strateegiline mõtlemine.

Päästetöö

Põhitööde valdkonna põhitööd on **päästja, meeskonnavanem, komandopealik, operatiivkorrapidaja, rühmapealik, päästepiirkonna juhataja, peaspetsialist ja ekspert.**

Päästja, meeskonnavanema, rühmapealiku, operatiivkorrapidaja, päästepiirkonna juhataja ning komandopealik tööde puhul on ametijuhendites välja toodud sarnased kutsespetsiifilised kompetentsid. Kõigi tööde puhul on ka tööülesanded sarnased, lisanduvad vaid juhtimise ja korraldamisega seotud tööosad, mis nõuavad töö täitjatelt pigem üldiseid kompetentse. Kõigi loetletud põhitööde korral on kutsespetsiifiliste kompetentsidena nõutud päästevaldkonda ja päästetöö valdkonda reguleerivate õigusaktide tundmine, päästeala valdkondade tundmine, keeleoskuse nõue, arvutikasutamise oskus ning nendel ametikohtadel töötajad peavad vastama päästeteenistujate I või II grupi tervisenõuetele. Lisaks on kõigil, kes alarmsõiduki juhi ülesandeid täidavad ka vähemalt C-kategooria mootorsõiduki juhtimisõigus ja alarmsõiduki juhtimisõigus teistel B kategooria mootorsõiduki juhtimisõigus. Kõigil nendel põhitöödel on olemas kehtivad kutsestandardid ning võib öelda, et tööülesanded on kaetud kutsespetsiifiliste kompetentsidega.

Päästetöö valdkonna peaspetsialisti töö on seotud päästetöö valdkonna välisvahenditest rahastatavate projektide monitooring ja finantseerimisallikate tagamine ja projektipõhine juhtimine valdkonna edendamiseks. Kutsespetsiifiliste kompetentsidena on ametijuhendis nimetatud planeerimisalaste teadmiste olemasolu ning keele ja arvutikasutamise oskus. Peaspetsialisti tööülesanded on peamiselt seotud monitooringu või projektijuhtimise tööga, siis ei esine ametijuhendis tööülesandeid, mis oleks katmata ametialaste kompetentside nõudega. Ka

peaspetsialisti ametijuhendis toodud üldisi kompetentse sisaldavad isikuomadused on üsna detailselt lahti kirjutatud. Kuna märkimisväärne osa peaspetsialisti tööst on seotud koostööprojektidega, siis on soovitus lisada järgmised üldised kompetentsid: klientide teenindamine; mõjutamine ja veenmine; protsesside juhtimine; loovus ja uuenduslikkus; kontseptuaalne ja strateegiline mõtlemine.

Ekspertide põhitööks on üleriiklikult päästetöö valdkonnas analüüsida kindla valdkonna teenuste osutamise eeldusi, arendada teenuseid ning hinnata teenuste nõuetele vastavust ja mõju. Ametialaste nõuetena on toodud asutuse tegevusvaldkonda ja oma töövaldkonda reguleerivate õigusaktide tundmine, juhtimis- ja planeerimisalased teadmised, päästeala valdkondade hea tundmine, nõutud on keeleoskus ning arvutikasutamise oskus ning vastavus päästeteenistujate II grupi tervisenõuetele. Kuna mitmed tööülesanded on seotud analüüsitööga ja finantsplaneerimisega, siis on vajalik ka ametialastes kompetentsides välja tuua oma valdkonnast lähtuvalt analüüsimeetodite tundmine ja valdamine ning finantsplaneerimise oskus.

Päästja, meeskonnavanema ja rühmapealiku tööde puhul on ametijuhendites esitatud samad isikuomaduste nõuded, mida saab käsitleda **üldiste kompetentsidena**. Samas on nende ametikohtade eesmärgid erinevad. Kui päästja puhul on eesmärgiks päästetöö tegemine, siis meeskonnavanemal ja rühmapealikul lisaks juhtimine, töö korraldamine ja ennetustegevus. Sellest tulenevalt peab eristama ka üldiste kompetentside nõuded nendele ametikohtadele, lisades meeskonnavanema ja rühmapealiku ametikoha puhul juhtimise ja eestvedamise kompetentside kategooria nõuded.

Üldisi kompetentse sisaldavad isikuomaduste nõuded ametijuhendis on täpselt samad komandopealikule, operatiivkorrapidajale ja vanemoperatiivkorrapidajale, päästepiirkonna juhatajale ja eksperdile. Kuigi enamik neist ametitest hõlmab koordineerivat tegevust, siis erinevad ametikoha eesmärgid suuresti vastutusastme ja juhtimiskompetentsuse vajaduse poolest nagu eelpool kirjeldatud. Eksperdi ametikoht erineb teistest eelkõige analüüsi-, arendamis- ja hindamistegevuse kui kesksete komponentide tõttu ametiülesannetes. Nimetatud erinevused peavad kajastuma ka üldiste kompetentside (isikuomaduste) nõuetes. Positiivsena tuleb märkida, et üldisi kompetentse kajastav isikuomaduste loetelu on mitmekülgne ning katab enamiku tööülesannete täitmiseks vajalikest üldistest kompetentsidest. Kuna tegemist on suuresti juhtimisalast kompetentsust nõudvate töödega, siis tuleb lisada juhtimise ja eestvedamise kompetentside kategooria kompetentsid.

Demineerimine

Demineerimise valdkonna põhitööd on **demineerija, vanemdemineerija, juhtivdemineerija, peademineerija, instruktor, vanemspetsialist, pommigrupi juhataja, ekspert ja peaspetsialist**.

Demineerija ametikoha eesmärk on demineerimistöö tegemine, vanemdemineerija kohustuseks on lisaks demineerimistöö tegemisele ka juhtimine ning valvemeeskonna töö korraldamine. Mõlemad ametikohad eeldavad keskhariduse olemasolu. Samas on nende ametikohtade eesmärgid ning eelnev valdkondliku töökogemuse nõue erinevad. Sellest tulenevalt peab eristama ka üldiste kompetentside nõuded nendele ametikohtadele, lisades vanemdemineerija ametikoha puhul juhtimise ja eestvedamise kompetentside kategooria nõuded. Kuna mõlema ametikoha puhul on tööülesannete hulgas sündmusjärgne analüüs ja arutelu, siis on nõuete detailse lahtikirjutamise huvides vajalik lisada analüüsimise ja tõlgendamise kompetents.

Demineerimise valdkonna põhitöödest on ametijuhendis esitatud samad isikuomaduste nõuded, mis sisaldavad üldisi kompetentse, demineerijale ja vanemdemineerijale.

Juhtivdemineerija ametikoha eesmärk on demineerimistöö tegemine ning juhtimine, valvemeeskonna töö korraldamine ja juhtimine. Peademineerija ametikoha eesmärk on demineerimistöö planeerimine, juhtimine ja tegemine.

Juhtivdemineerija, peademineerija ja pommigrupi juhataja puhul on ametijuhendis esitatud kõrghariduse ja pikema valdkondkonliku töökogemuse nõuded, kusjuures pikem ja mitmekülgsem on ka nõutud isikuomaduste loetelu. Üldkompetentse sisaldavad isikuomadused katavad kõik vajalikud kompetentsigrupid. Kuna tööülesanded ja juhtimisulatus nende ametite puhul on mõnevõrra erinevad, siis peavad neid erinevusi kajastama ka üldiste kompetentside nõuded.

Kõikidel demineerimisega seotud ametikohtadel on sarnased kutsespetsiifiliste kompetentside nõuded ning nagu eelpool toodud eristuvad vaid üldised kompetentsid vastavalt juhtimisastmele. Demineerijatel on olemas kehtivad kutsestandardid. Kuna demineerimistöö on oma iseloomult väga spetsiifiline, siis ametikohale vastavad kompetentsid (nii üldised kui kutsespetsiifilised) tuleb tagada läbi väljaõppe ja kogemuse nõude. Soovituslik on demineerimise valdkonna põhitööde puhul tööülesannete keerukuse ja kompetentsusastme nõudlikkuse suurendes nõuete loetelus seda kajastada. Näiteks kui tuleb juurde juhtimise- või koolitamisega seotud tööülesandeid, siis on üldiste kompetentside nõuetes vastavasisulised üldised kompetentsid lisatud.

Demineerimise valdkonna instruktori tööülesannetes on olulisel kohal koolitusprogrammide koostamine, nõustamine ja juhendamine, mistõttu on vajalik lisada praegusesse loetellu inimeste juhtimine ja juhendamise kompetentsid. Vanemspetsialisti tööülesannete hulka kuulub koolitusvajaduse väljaselgitamine, koolituste planeerimine ja juhendmaterjalide koostamine, mistõttu on vajalik lisada praegusesse loetellu inimeste juhtimine ja juhendamise kompetentsid. Eksperti ja peaspetsialisti ametijuhendis toodud isikuomaduste nõuded katavad võrdlemisi detailselt tööülesannete täitmiseks vajalikud üldised kompetentsid. Kuna ametikohtade eesmärgis sisaldavad teenuse ja/või töökeskkonna arendamist, juhtimist ja/või loomist, siis on vajalik lisada praegusesse loetellu inimeste juhtimise ja kontseptuaalse ja strateegilise mõtlemise kompetentsid. Kõigi ametikohtade tööülesanded eeldavad demineerimise valdkonnale omaseid spetsiifilisi kutseoskusi, mis tagatakse peamiselt läbi väljaõppe- ja kogemusnõude.

Ennetustöö

Ennetustöö valdkonna põhitöödeks on **juhtivspetsialist, vanemspetsialist, peaspetsialist ja ekspert**.

Ennetustöö peaspetsialisti tööks on päästekomando tegevuspiirkonnas päästealase ennetustöö korraldamine ja koordineerimine kindlas päästekomando piirkonnas. Juhtivspetsialistil lisandub lisaks eelnevale koordineerimise ülesanne ning peaspetsialisti töö on arendada, planeerida ja korraldada päästeala ennetustöö osakonna teavitusteenust. Peaspetsialistile on sisuliselt sarnane ka eksperti tööeesmärk, sellele lisandub projektijuhtimise kohustus.

Kõikidele ennetustöö valdkonna põhitöödele (va ekspert) kehtivad sarnased kutsespetsiifiliste kompetentside nõuded, mis vastab ka ametijuhendis toodud tööülesannetele.

Päästeameti ennetustöö kõigi nelja põhitöö puhul on nõutud sarnased isikuomadused. Ka PÄA ennetustöö valdkonna ametikohtade põhiülesanded on sarnased, erinedes peamiselt juhtimisalase vastutuse poolest. Ametijuhendis loetletud isikuomaduste nõuded tuleb selguse huvides nimetada ümber vastavalt tabelis 16 toodud kompetentsidele.

TABEL 16. ISIKUOMADUSED PÄA ENNETUSTÖÖ AMETIJUHENDIS ÜLDISTEKS KOMPETENTSIDEKS NIMETATUNA

Isikuomadus kehtivas ametijuhendis	Üldised kompetentsid
Hea suhtlemisoskus	Suhtlemine
Väga hea eneseväljendusoskus	Teabe esitamine
Koostöövõime ja –valmidus või meeskonnatöö oskus	Koostöö
Ausus, usaldusväärsus	Väärtustest lähtumine ja põhimõtete järgimine
Enesekehtestamise oskus	Mõjutamine ja veenmine
Otsustusvõime, vastutusvõime, algatusvõime	Otsustamine ja tegevuste algatamine
Analüüsivõime	Analüüsimine ja tõlgendamine
Pingetaluvus	Toimetulek pinge ja tagasilöökidega
Iseseisvus	Isiklikele tööalastele eesmärkidele pühendumine
Kohusetundlikkus, korrektsus	Juhiste ja reeglite järgimine
Planeerimisalased teadmised	Planeerimine ja organiseerimine

Tulenevalt ennetustöö valdkonna ametikohtade tööülesannetest on nõuete detailsuse saavutamiseks vajalik üldiste kompetentsidena kõikides ametijuhendites tuua välja järgmised üldised kompetentsid: suhtlemine; teabe esitamine; klientide teenindamine; koostöö; väärtustest lähtumine ja põhimõtete järgimine; mõjutamine ja veenmine; otsustamine ja tegevuste algatamine; protsesside juhtimine; juhendamine; analüüsimine ja tõlgendamine; loovus ja uuenduslikkus; toimetulek pinge ja tagasilöökidega; ettevõtlikkus; planeerimine ja organiseerimine; tulemuste saavutamine. Juhtimist nõudvate ametikohtade puhul täiendavalt ka inimeste juhtimine.

Kriisireguleerimine

Kriisireguleerimise valdkonna põhitööd on **juhtivspetsiaist, vanemspetsialist, peaspetsialist ja ekspert**.

Vanemspetsialisti ülesanneteks on hädaolukorra riskianalüüside koostamine, riskikommunikatsiooni korraldamine, planeeringute menetlemine kriisireguleerimise valdkonnast lähtuvalt ning riskihalduse alane nõustamine. Juhtivspetsialisti roll on tagada hädaolukorraks valmisolek pääste juhivate hädaolukordade korral, kriisireguleerimisstruktuuride ettevalmistamine, kriisireguleerimise regionaalne koordineerimine ning koolituste ja õppuste läbiviimine kriisireguleerimisalal. Peaspetsialisti kohustus lisaks eelnevale ka kriisireguleerimise regionaalne koordineerimine ning kohalike omavalitsuste nõustamine kriisireguleerimisalal. Kõikide eelloetletud spetsialistide tööde puhul on välja toodud sarnased ametikohal kutsespetsiifilised kompetentsid ning üldiselt on need kooskõlas tööülesannetega.

Eksperti tööks on kriisireguleerimise on analüüsida rahvusvahelise kriisireguleerimise teenuse osutamise eeldusi, arendada teenust ning hinnata teenuse nõuetele vastavust ja mõju. Eksperti töö sisu on tööülesannete osas küllalt spetsiifiline ning nende ülesannete täitmiseks vajalikud kompetentsid on ametijuhendis loetletud ning lisandub ka kogemuse nõue, mis antud töö eripärasid arvestades on vältimatult vajalik.

Päästeameti kriisireguleerimise kõigi põhitööde puhul on nõuetena toodud sarnased isikuomadused. Ka ametikohtadel nõutud haridustase on sarnane, kõikide puhul kõrgharidus. Ametikohtade erinevused ilmnevad vastutusastmes, mis kajastub isikuomaduste nõuetes seeläbi, et kõikidel kriisireguleerimise ametikohtadel, v.a. juhtivspetsialist ja vanemspetsialist, on juhtimisalaste teadmiste nõue ja/või protsesside juhtimise kogemuse nõue.

Seega on kriisireguleerimise põhitööde teostamiseks vajalikud üldised kompetentsid ametijuhendites suures ulatuses lahti kirjutatud, kuid esineb mõningaid arenguvajadusi. Ametijuhendis loetletud

isikuomaduste nõuded tuleks selguse huvides nimetada ümber vastavalt tabelis 17 toodud kompetentsidele.

TABEL 17. ISIKUOMADUSED PÄA KRIISIREGULEERIMISE AMETIJUHENDIS ÜLDISTEKS KOMPETENTSIDEKS NIMETATUNA

Isikuomadus kehtivas ametijuhendis	Üldised kompetentsid
Suhtlemisoskus	Suhtlemine
Väga hea eneseväljendusoskus	Teabe esitamine
Meeskonnatööoskus	Koostöö
Usaldusväärsus	Väärtustest lähtumine ja põhimõtete järgimine
Initsiatiiv ja algatusvõime	Otsustamine ja tegevuste algtamine
Juhtimisalased teadmised	Inimeste juhtimine
Varasem protsesside juhtimise kogemus	Protsesside juhtimine
Intellektuaalne võimekus, analüüsi- ja sünteesivõime	Analüüsimine ja tõlgendamine
Pingetaluvus	Toimetulek pinge ja tagasilöökidega
Iseseisva töö oskus	Isiklikele tööalastele eesmärkidele pühendumine
Planeerimisalased teadmised	Planeerimine ja organiseerimine

Kui ametijuhendis (nt juhtiv- ja peaspetsialist) on tööülesannete hulgas koolituste ja õppuste läbiviimine, on vajalik lisada juhendamine üldiste kompetentside nõudena. Kui ametikohtade eesmärgis sisaldavad teenuse arendamist ja mõju hindamist, siis on vajalik lisada praegusesse loetellu inimeste juhtimise ja kontseptuaalse ja strateegilise mõtlemise kompetentsid.

Soovitused Päästeametile ametite ja kompetentside osas:

- Kuna päästetöö eksperdi tööülesanded on seotud analüüsitööga ja finantsplaneerimisega, siis on vajalik ka ametialastes kompetentsides välja tuua oma valdkonnast lähtuvalt analüüsimeetodite tundmine ja valdamine ning finantsplaneerimise oskus.
- Tööülesannete ja vastutuse varieerumine peab kajastuma ametijuhendis esitatud nõuetes. Eriti kehtib see juhtimisega seotud kompetentside osas.
- Põhitööde ametijuhendites on töötaja õigusena kirjas osalemine tööalasel täiendkoolitusel. See eeldab õppimise ja enesearendamise kompetentsi, mis tuleb ametijuhendites üldiste kompetentside nõuete juurde lisada.
- Valdonna arengutrende ja põhitööde ametijuhendis kajastuvaid tööülesandeid arvestades on töötajate jaoks oluline teadmiste ja tehnoloogiate kasutamine. Soovitav on lisada vastavasisuline üldine kompetents kõikide ametijuhendite nõuete hulka.
- Nimetada isikuomadused ümber üldiste kompetentside nimetustega, kuna nõuete määratlemine kompetentside nimetuste kaudu on selgem, täpsem ja üheselt mõistetav.
- Üldiste kompetentside detailsemal lahtikirjutamisel ametijuhendis eristada süsteemsemalt suhtlemise, juhtimise, mõtlemise ja enesejuhtimise kompetentside kategooriad nii ametialast vastutusest kui ka tööülesannete iseloomu silmas pidades.
- Ametijuhendis esitatud tööülesannete ja kohutuste vastavust nõutavate kompetentsidega tuleb hoolikamalt jälgida, hoides juhendid asjakohased ja aidates seeläbi kaasa õppe vastavusele töötajate perspektiivist. Vastasel juhul võib tekkida olukord, kus värvatud töötaja küll vastab esitatud nõuetele, kuid ei tule kõikide ametiülesannetega edukalt toime, kuna kõik ülesande täitmiseks vajalikud kompetentsid ei ole ametijuhendis märgitud. Samuti on (SKA-l) keeruline tegeleda sobivate töötajate ettevalmistuse ja õppekavaarendusega, kui

tööandja ei ole töötajatelt eeldatavaid kompetentse ametijuhendisse märkinud. Juhul, kui kompetentsid pole tööülesannetest tulenevad, siis jääb selgusetuks, kas õppetöös peab lähtuma ametijuhendis esitatud kompetentsidest või pigem tööülesannetest või mõlemast.

HÄIREKESKUS

Häirekeskuse põhitöödeks on **päästekorraldaja, logistik ning valvevahetuse juht**.

Päästekorraldaja töö on võtta vastu ja töödelda kõiki hädaabinumbrile saabuval teateid, anda kõigile hädaabiteadetele kiire ja õige ohuhinnang ning edastada vastavalt kehtivatele nõuetele esmast informatsiooni. Logistikute põhitööks on päästeasutusele ja kiirabibrigaadidele õigeaegselt väljasõidukorralduse andmine ning väljasõidukorralduse saanud päästeasutusega ja kiirabibrigaadidega side pidamine ning info kogumine, vahendamine ja selle dokumenteerimine. Valvevahetuse juhi töö on tagada hädaabiteadete nõuetekohane menetlemine läbi päästekorraldaja ja logistiku teenistusülesannete täitmise kontrollimise ja nende tegevuse toetamise. Kõigi häirekeskuse põhitööde jaoks on kirjeldatud kutsestandardi päästekorraldaja kutsealal, eristatud on erinevad tasemed: päästekorraldaja (tase 4), päästekorraldaja-logistik (tase 5) ning valvevahetuse juht (tase 6). Põhitööde ametijuhendid on kooskõlas kutsestandardiga.

Häirekeskuse põhitööde ametijuhendites on **kutsespetsiifiliste kompetentsidena** nõutud eesti keel kõrgtasemel, vene keel kesktasemel ametialase sõnavara valdamisega ja arvuti kasutamise oskus, mh viidatakse ametijuhendis sellele, et nende oskuste nõuded on kirjeldatud kutsestandardi lisades.

Põhitööde võrdluses ilmnevad kutsespetsiifiliste kompetentside nõuete ja tööosade kirjelduses mõningad erinevused. Keele ja arvutioskusele lisaks eeldab päästekorraldaja töö erialaste teadmiste ja oskuste osas hädaabiteadete menetlemist reguleerivate õigusaktide, juhendite, korralduste ja käskkirjade tundmist. Päästekorraldajana saab aga tööle asuda keskharidusega ja ilma eelneva kogemusega inimene. Niisuguse tingimuse korral ei ole tõenäoline, et erialase oskusteabe tundmise nõue tööle asumisel oleks tagatud. Seega tuleb ametijuhendis (või karjäärimudelil) välja tuua, millise ajaperioodi jooksul eeldatakse, et nimetatud oskused on vajalikul tasemel või muuta nõutud kutsequalifikatsiooni ja/või haridusala ettevalmistuse nõuet.

Logistikute ametikohale eeldatakse kutsespetsiifiliste kompetentsidena ametikohale vajalike arvutiprogrammide ja andmekogude ning side- ja infotehnoloogia vahendite käsitlemise oskust, lisaks hädaabiteadete menetlemist reguleerivate õigusaktide, juhendite, korralduste ja käskkirjade tundmist. Kuna ka logistikuna saab tööle asuda kesk- või kutsehariduse baasil ning ilma eelneva töökogemusega, on küsimus sarnane eelpool tõstatatuga - kuidas tagatakse ametialaste oskuste piisav tase ametikohale sisenejatel ning millise aja vältel eeldatakse, et inimene on omandanud piisavad kutseoskused. Logistikute ametijuhendis pole viidatud kutsestandardile ja selle kehtivusele.

Valvevahetuse juhi põhiülesanneteks on logistikute ja päästekorraldajate töö koordineerimine, juhendamine ning juhtimine. Kuna ametijuhendis sätestatud kutsespetsiifiliste kompetentside kehtib ka kutsestandard (päästekorraldaja tase 6), siis kompetentsinõuded on vastavates tööosades välja toodud peamiselt kutsestandardis (ja lisades). Valvevahetuse juhina tööleasujalt nõutakse kõrgharidust või sellel vastavat haridustaset.

Häirekeskuse põhitööde ametijuhendile tuginedes on **üldised kompetentsid** esitatud isikuomaduste nõudena. Kõigi kolme põhitöö puhul on nõutud samad isikuomadused, olgugi et ametiülesanded ja vastutusaste on mõnevõrra erinevad. Häirekeskuse ametijuhendis loetletud isikuomaduste nõuded tuleb selguse huvides ümber nimetada ümber vastavalt tabelis 18 toodud kompetentsidele.

TABEL 18. ISIKUOMADUSED HÄK AMETIJUHENDIS ÜLDISTEKS KOMPETENTSIDEKS NIMETATUNA

Isikuomadus kehtivas ametijuhendis	Üldised kompetentsid
Hea suhtlemisoskus	Suhtlemine
Empaatiavõime	Klientide teenindamine
Ausus, usaldusväärsus	Väärtustest lähtumine ja põhimõtete järgimine
Otsustusvõime	Otsustamine ja tegevuste algatamine
Analüüsivõime	Analüüsimine ja tõlgendamine
Väga hea pinge ja stressi taluvus, tasakaalukus	Toimetulek pinge ja tagasilöökidega
Täpsus, kohusetundlikkus	Juhiste ja reeglite järgimine

Järgnevalt on esitatud täiendavad ettepanekud erinevate ametikohtade osas. Kuna logistiku teenistusülesannetes on olulise tähtsusega sündmustega seotud informatsiooni dokumenteerimine, siis on vajalik lisada ametikohale esitatavate nõuete üldiste kompetentside hulka kirjutamine ja aruannete koostamise kompetents. Valvevahetuse juhi ametikoht eeldab teistega võrreldes rohkem inimeste ja protsessi juhtimisega seotud ülesandeid, mistõttu peab see vajadus kajastuma üldiste kompetentside nõuetes. Seega on ettepanek täiendada valveasutuse juhi ametikohale esitatavate üldiste kompetentside nõuet protsessi juhtimise ja inimeste juhtimise kompetentsiga.

Soovitused Häirekeskusele ametite ja kompetentside osas:

- Häirekeskuse kutsespetsiifilised ja üldiste kompetentside nõuded on kõrged ning ei ole kooskõlas värbamisel nõutava erialase ettevalmistuse ja haridust puudutava kvalifikatsiooniga. HÄKi kolmele põhitööle värvatud töötajate seas on märkimisväärne hulk nii üle- kui alakvalifitseeritud tööjõudu ning väike osakaal erialase ettevalmistusega inimesi (vt täpsemalt peatükist 5), kuigi SKA pakub vastavat erialast väljaõpet nii keskhariduse kui rakenduskõrghariduse baasil. Soovitus on siinkohal kompetentside nõuded kooskõlla viia tööleasujatelt eeldatava (erialase) ettevalmistusega.
- Kõikide põhitööde ametijuhendis on töötaja kohustusena kirjas osalemine tööalasel täiendkoolitusel. See eeldab õppimise ja enesearendamise kompetentsi, mis tuleb ametijuhendis üldiste kompetentside nõuete juurde lisada.
- Valdkonna arengutrende ja põhitööde ametijuhendis kajastuvaid tööülesandeid arvestades on töötajate jaoks oluline teadmiste ja tehnoloogiate kasutamine. Soovitatav on lisada vastavasisuline üldine kompetents kõikide ametijuhendite nõuete hulka.
- Nii kutsespetsiifiliste kui üldiste kompetentside nõuetes peab kajastuma põhitööde tööülesannete ja vastutuse erinevus, mis praegustes ametijuhendites ei kajastu.
- Nimetada isikuomadused ümber üldiste kompetentside nimetustega, kuna nõuete määratlemine kompetentside nimetuste kaudu on selgem, täpsem ja üheselt mõistetav.
- Ametijuhendis esitatud tööülesannete ja kohutuste vastavust nõutavate kompetentsidega tuleb hoolikamalt jälgida, hoides juhendid asjakohased ja aidates seeläbi kaasa õppe vastavusele tööandjate perspektiivist. Vastasel juhul võib tekkida olukord, kus värvatud töötaja küll vastab esitatud nõuetele, kuid ei tule kõikide ametiülesannetega edukalt toime, kuna kõik ülesande täitmiseks vajalikud kompetentsid ei ole ametijuhendis märgitud. Samuti on (SKA-l) keeruline tegeleda sobivate töötajate ettevalmistuse ja õppekavaarendusega, kui tööandja ei ole töötajatelt eeldatavaid kompetentse ametijuhendisse märkinud. Juhul kui kompetentsid pole tööülesannetest tulenevad, siis jääb selgusetuks, kas õppetöös peab lähtuma ametijuhendis esitatud kompetentsidest või pigem tööülesannetest või mõlemast.

POLITSEI- JA PIIRIVALVEAMET

Politsei- ja piirivalveameti põhitöödeks on **patrullpolitseinik, piirkonnapolitseinik, liikluspolitseinik, noorsoopolitseinik, välijuht** ning **piirivalvur**.

Patrullpolitseiniku põhitööks on määratud objektide valve teostamine, patrullimine ning väärtegade menetlemine oma pädevuse piires ning lisaks julgestustegevuses osalemine. Piirkonnapolitseinik igapäevatöö on selgitada välja ja lahendada pädevuse piires kogukonna turvalisust häirivaid probleeme, teostada järelevalvet avalikus kohas käitumishäirete üle ja ennetada, tõkestada, kõrvaldada ning välja selgitada süütegude toimepanemisi. Liikluspolitseinik osaleb liiklusohutuse parandamises, patrullimises ja avalikus kohas järelevalve teostamises ning menetleb väärtegusid. Noorsoopolitseiniku ülesandeks on laste poolt toime pandavate korrariikumiste ennetamine, tõkestamine ja avastamine, korrariikumiste menetlemine ning laste õiguste kaitsmine oma pädevuse piires. Välijuhti ülesanneteks on operatiivjõudude esmajuhtimine, avalikus kohas käitumise häirete üle järelevalve teostamine, süütegude menetlemine, korrariikumiste ennetamine ja tõkestamine ning õigusriikumiste teadetele operatiivne reageerimine. Piirivalvuri tööülesanneteks on riigipiiri valvamise ning piirirežiimi nõuete täitmise tagamine, otsingu- ja päästetööde teostamine, merereostuse likvideerimisel osalemine territoriaalse struktuuriüksuse tööpiirkonnas.

Kõikidele eelloetletud põhitöödele (v.a piirivalvur) saab asuda tööle politseiametniku kutsealase ettevalmistusega (SKAs kutseõpe keskhariduse baasil (412)). PPA põhitöödele (va piirivalvur) kutsestandardeid ei ole. Kutsesobivusnõuded on kirjeldatud Politsei ja piirivalve seaduses (PPVS)³⁵.

Patrullpolitseiniku ametijuhendis on kutsespetsiifilised kompetentsid esitatud üldiselt nõuete punktis, kuid osaliselt on need toodud ka teenistuskohustuste ehk tööülesannetes osas. Näiteks teenistusülesannetes on toodud järgmised kutsespetsiifilised kompetentsid:

- tunneb ja valdab enesekaitsevõtteid ning oskab anda vajadusel kannatanule meditsiinilist esmaabi
- tunneb ja oskab kasutada politseivarustust ning politsei käsutuses olevaid side- ja tehnilisi vahendeid
- teab valvatavate objektide aadresse ja juurdepääsuteid objektidele.

Üldiselt esitatakse kutsespetsiifilised kompetentsid kõik ametijuhendi punktis „Nõuded ametikoha täitjale“, et oleks arusaadav, millised on teenistusülesanded ja milliseid nõudeid kompetentside osas töötajale esitatakse, et neid tööülesandeid täita.

Piirkonnapolitseiniku kutsespetsiifiliste kompetentsidena on toodud ametijuhendi nõuete osas ainult keeleoskuse ja arvutikasutusoskuse nõue, muid kompetents ei eeldata. Samas ametikoha eesmärkides on toodud tööülesannetena ka kogukonna turvalisuse tagamine, mis eeldab teatud juhtudel näiteks politsei varustuse käsitlemise oskust ning enesekaitsevõtete kasutamise oskust. Lisaks on tööülesannetes mitmed tegevused seotud ametialase dokumentatsiooni tundmise ja selle täitmisega. Need tööülesanded eeldavad kutsespetsiifiliste kompetentsidena erialase oskusteabe- ja dokumentatsiooni tundmist, seda nõuet hetkel kehtivas ametijuhendis pole välja toodud.

³⁵ Siseministri määruse: Politseiametniku ning Politsei- ja Piirivalveameti kõrgema ametniku kutsesobivusnõuded, sh haridusnõuded ning nende kontrollimise tingimused ja kord. <https://www.riigiteataja.ee/akt/118042013016>

Liikluspolitseiniku ametijuhendis on toodud kutsespetsiifiliste kompetentside nõuete osas vaid keeleoskuse ja arvutikasutusoskuse ning õiguslaste teadmiste rakendamise oskus. Samas tööülesanded eeldaksid märksa laiemat kutsespetsiifiliste kompetentside kirjeldamist. Liikluspolitseiniku ametijuhendi tööülesannete alapunktis on mitmed tööülesanded, millele pole vastavaid kutsespetsiifilisi kompetentse välja toodud. Need on järgmised:

- a) liiklusjärelvalve teostamine - see tegevus eeldaks kehtiva regulatsioonide tundmist;
- b) teostab järelvalvet avalikus kohas ning korraldab töö kuriteo sündmuskohtadel ja kurjategija kinnipidamisel - need tegevused nõuavad politsei varustuse käsitlemise oskust ning enesekaitsevõtete kasutamise oskust;
- c) tööülesanded seotud dokumentatsiooni täitmise või korrektsuse kontrolliga, mis eeldab erialase oskusteabe- ja dokumentatsiooni tundmist.

Sarnaselt eelnevalt analüüsitud põhitöödega pole noorsoopolitseiniku ametijuhendis välja toodud mitmeid vajalikke kutsespetsiifilisi kompetentse, mis oleksid olulised püstitatud tööülesannete täitmisel. Noorsoopolitseinikul on kutsespetsiifiliste kompetentsidena välja toodud vaid keele ja arvutikasutamise oskus ning õiguslaste teadmiste kasutamise oskus. Tööülesanne tegeleda prefektuuri toimetatud lastega, eeldaks, et töötajal on lastega toimetuleku oskus (kas eelteadmised lastepsühholoogiast, pedagoogikast vms.). Tööülesanne osaleda laste korrarikkumiste ennetamisel, laste kaitse ja korrarikkumistega tegelevate komisjonide ja võrgustike töös ning teha vajadusest lähtuvalt ettepanekuid uute võrgustike moodustamiseks, eeldaks et ametikoha täitjal on head teadmised lastekaitsetöö spetsiifikast ja meetoditest. Selliseid kutsespetsiifilisi kompetentse pole ametijuhendis välja toodud.

Väljahi ametijuhendis on samuti tööülesanded, mis on kutsespetsiifiliste kompetentside nõuetega katmata. Näiteks teenistuskohustuste punkt - osaleb patrulltegevuses ja täidab patrulltegevuse korrast tulenevaid ülesandeid ja korraldab töö sündmuskohtadel - eeldaks nii politsei varustuse käsitlemise oskust ning enesekaitsevõtete kasutamise oskust.

Politseiametnike põhitööde ametijuhendite analüüs näitas, et pea kõikide ametijuhendite korral mitmed tööülesanded on kutsespetsiifiliste kompetentside nõudega katmata, rohkem leidis selliseid puudusi liikluspolitseiniku ja noorsoopolitseiniku ametijuhendis, patrullpolitseiniku ametijuhendis olid kompetentsinõuded toodud tööülesannetena.

Politsei- ja Piirivalve põhitööde ametijuhenditele tuginedes on üldised kompetentsid nõuetes esitatud muude tööks vajalike kompetentsidena. See võib viidata loetletud kompetentside vähemolulisele positsioonile nõuete hulgas. Erandiks on piirivalve ametikoht, mille ametijuhendis ei ole esitatud üldiste kompetentside nõudeid. Kõigi põhitööde (v.a. piirivalvur) loetletud kompetentsid, mida saab liigitada üldiste kompetentside alla, tuleb selguse huvides nimetada ümber vastavalt tabelis 19 toodud kompetentsidele.

TABEL 19. ISIKUOMADUSED PPA AMETIJUHENDIS ÜLDISTEKS KOMPETENTSIDEKS NIMETATUNA

Nõue kehtivas ametijuhendis	Üldised kompetentsid
Hea suhtlemisoskus	Suhtlemine
Koostöövõime või inimesele orienteeritus või meeskonnatöö oskus	Koostöö
Ausus või aus ja eetiline käitumine	Väärtustest lähtumine ja põhimõtete järgimine
Konfliktide lahendamise oskus ³⁶	Mõjutamine ja veenmine
Otsustusvõime (ja vastutusvõime)	Otsustamine ja tegevuste algatamine
Hea analüüsivõime ³⁷	Analüüsimine ja tõlgendamine
Paindlikkus ³⁸	Avatus ja paindlikkus
Pinge taluvus või kõrge pingetaluvus ³⁹	Toimetulek pinge ja tagasilöökidega
Kohusetunne, täpsus ⁴⁰	Juhiste ja reeglite järgimine
Organiseerimisvõime ⁴¹	Planeerimine ja organiseerimine
Järjekindlus ⁴²	Tulemuste saavutamine

Erinevate ametikohtade osas on järgnevalt esitatud täiendavad ettepanekud. Kuna patrullpolitseiniku teenistusülesannetes on olulise tähtsusega sündmustega seotud informatsiooni dokumenteerimine, siis on vajalik lisada ametikohale esitatavate nõuete üldiste kompetentside hulka kirjutamine ja aruannete koostamise kompetents, mida ametijuhendis praegu esitatud ei ole. Lisaks nõuavad tööülesanded orienteerumist inimeste vajadustele, mistõttu on oluline lisada klientide teenindamise kompetents.

Piirkonna-, liiklus- ja noorsoopolitseiniku ametikoha nõuetesse tuleb tööülesannetes vajamineva kompetentsuse täielikumaks kajastamiseks lisada mitmeid üldisi kompetentse: teabe esitamine; klientide teenindamine; mõjutamine ja veenmine; kirjutamine ja aruannete koostamine; analüüsimine ja tõlgendamine; juhiste ja reeglite järgimine. Piirkonna- ja noorsoopolitseiniku puhul täiendavalt mõjutamine ja veenmine, kuna nende tööülesanded hõlmavad ennetustööd ja mõjutamist. Noorsoopolitseiniku juures veel protsesside juhtimine ja juhendamine ning toimetulek pinge ja tagasilöökidega. Tööülesanded „analüüsib ja üldistab oma teenistuspiirkonnas laste õiguserikkumisi ning teeb ettepanekuid töö paremaks korraldamiseks“ ning „osaleb laste korrariikkumiste ennetamise, laste kaitse ja korrariikkumistega tegelevate komisjonide ja võrgustike töös ning teeb vajadusest lähtuvalt ettepanekuid uute võrgustike moodustamiseks“ eeldavad kontseptuaalset ja strateegilist mõtlemist, mis tuleb üldise kompetentsi nõudena ametijuhendisse lisada.

Väljuhi ametikoha eesmärk on tihedalt juhtimisega seotud, kuid ametikoha nõuete hulgast puuduvad juhtimisega seotud kompetentsid peaaegu täielikult. Sellel ametikohal nõutavad kompetentsid annavad ülevaatliliku informatsiooni kui nende hulka lisada teabe esitamine; klientide teenindamine; inisete juhtimine; protsesside juhtimine; juhendamine; kontseptuaalne ja strateegiline mõtlemine; toimetulek pinge ja tagasilöökidega.

³⁶ Esineb liikluspolitseiniku ja väljuhi ametijuhendis.

³⁷ Esineb ainult patrullpolitseiniku ametijuhendis.

³⁸ Esineb piirkonna-, liiklus-, noorsoopolitseiniku ja väljuhi ametijuhendis.

³⁹ Esineb patrull-, piirkonna-, liikluspolitseiniku ametijuhendis.

⁴⁰ Esineb ainult patrullpolitseiniku ametijuhendis.

⁴¹ Esineb liiklus-, noorsoopolitseiniku ja väljuhi ametijuhendis.

⁴² Esineb ainult patrullpolitseiniku ametijuhendis.

Piirivalvur tööks on riigipiiri valvamise ning piirirežiimi nõuete täitmise tagamine, otsingu- ja päästetööde teostamine ning merereostuse likvideerimisel osalemine territoriaalse struktuuriüksuse tööpiirkonnas. Piirivalvuri ametijuhendis on toodud küll tööosad, aga ei ole esitatud ühtegi kutsespetsiifilise ja üldise kompetentsuse nõuet. Seega on piirivalvuri ametijuhendis need tegevused kompetentsusnõuetega täielikult katmata, kuigi ametikoha eesmärk ja tööülesanded neid kompetentse nõuavad. Lähtuvalt piirivalvuri ametiülesannetes tuleb nõuete hulka lisada mitmeid üldisi kompetentse: suhtlemine; teabe esitamine; klientide teenindamine; koostöö; väärtustest lähtumine ja põhimõtete järgimine; kirjutamine ja aruannete koostamine; analüüsimine ja tõlgendamine; toimetulek pinge ja tagasilöökidega; juhiste ja reeglite järgimine. Lisaks tuleb kirjeldada ka kutsespetsiifilised kompetentsid lähtuvalt tööülesannetest.

Soovitused PPAle ametite ja kompetentside osas:

- PPA põhitööde ametijuhendid on tööülesannete täitmiseks vajalike kutsespetsiifiliste ning üldiste kompetentside lahtikirjutamise ja detailsuse osas väga erinevad. Soovitus on kompetentsid lahti kirjutada detailsemalt ja ühtlustada ametijuhendites kompetentside kirjeldamise vormi ja viisi.
- Politseiametnike põhitööde ametijuhendite analüüs näitas, et pea kõikide ametijuhendite korral on mitmed tööülesanded kutsespetsiifiliste kompetentsi nõudega katmata. PPA põhitööde ametijuhendeid on vajalik täiendada, tuues välja tööülesannete täitmiseks vajalikud kutsespetsiifilised kompetentsid.
- Patrullpolitseiniku ametijuhendis on kutsespetsiifilised kompetentsid toodud tööülesannetena, soovitame eristada tööülesanded ja neile vastavad kutsespetsiifilised kompetentsid.
- Kõikide põhitööde (v.a piirivalvur) ametijuhendis on töötaja kohustuse või õigusena kirjas osalemine tööalasel täiendkoolitusel. See eeldab õppimise ja enesearendamise kompetentsi, mis tuleb ametijuhendites üldiste kompetentside nõuete juurde lisada.
- Valdkonna arengutrende ja põhitööde ametijuhendis kajastuvaid tööülesandeid arvestades on töötajate jaoks oluline teadmiste ja tehnoloogiate kasutamine. Soovitav on lisada vastavasisuline üldine kompetents kõikide ametijuhendite nõuete hulka.
- Nii kutsespetsiifiliste kui üldiste kompetentside nõuetes peab kajastuma põhitööde tööülesannete ja vastutuse erinevus, mis praeguste ametijuhendite põhjal nii ei ole.
- Nimetada ametijuhendis esitatud üldisi kompetentse kajastavad nõuded süsteemselt korrektsete nimetustega, kuna nõuete määratlemine kompetentside nimetuste kaudu on selgem, täpsem ja üheselt mõistetav.

Kokkuvõtvalt selgus PPA põhitööde kompetentside ja tööülesannete vastavust analüüsid, et sageli pole ametijuhendis esitatud tööülesannete ja kohutuste osa seotud nõutavate ametialaste kompetentsidega. Kõigi põhitööde puhul on vajalik ametijuhendid korrastada ja lisada kompetentside nõuded ning hoida ka ametijuhendid asjakohased. Kuna valdkonnas puuduvad ka kutsestandardid, siis on ametijuhendid oluline allikas, millele tuginedes saab hinnata nii töötajate oskuste kui ka õppe vastavust tööandja vajadustele ning kirjeldada õpiväljundid. Vastaselt juhul võib tekkida olukord, kus tööleasuja küll vastab esitatud nõuetele, kuid ei tule kõikide ametiülesannetega edukalt toime, kuna kõik ülesande täitmiseks vajalikud kompetentsid ei ole ametijuhendis toodud ning pole värbamisel arvesse võetud. Lisaks on tõenäoline need pole ka SKA vastava õppekava õpiväljunditesse jõudnud. Seega on SKA-l keeruline tegeleda sobivate

töötajate ettevalmistuse ja õppekava arendusega, kui tööandja ei ole töötajatelt eeldatavaid kompetentse ametijuhendisse märkinud. Juhul kui kompetentsid pole tööülesannetest tulenevad, siis jääb selgusetuks, kas õppetöös peab lähtuma ametijuhendis esitatud kompetentsidest või pigem tööülesannetest või mõlemast ning kuidas sel puhul tagada tõhus tööandja ja SKA vaheline koostööprotsess.

MAKSU- JA TOLLIAMET

Maksu- ja Tolliameti põhitöödeks on **inspektor** (tollipunktis ja legaalse kaubanduse kontrolli talituses), **revident, spetsialist** (teenindusosakond) ning **võlamenetleja**.

Inspektori igapäevatöös on kvaliteetse, kliendikeskse ja efektiivse tolliteenuse osutamine ning maksupettuste ennetamiseks, avastamiseks ja tõkestamiseks tollikontrolli teostamine. Revidendi tööülesanded on seotud maksukorralduse seadusest, maksuseadustest, tollieeskirjadest ning muudest õigusaktidest lähtuvalt kontrollide läbiviimisega, rikkumiste tuvastamisega ja tasumisele kuuluvate maksusummade määramisega. Teenindusosakonna spetsialist tegeleb igapäevatöös klientide teenindamise ja nõustamisega ning aruandlusdistsipliini jälgimisega. Võlamenetleja peab oma igapäevatöös tegelema maksuvõlgade ning muude rahaliste nõuete sissenõudmisega, maksuvõlgade ajatamise ning asutuse esindamisega täitemenetluses.

Inspektori ametijuhendis on kutsespetsiifiliste kompetentsidena välja toodud vaid keeleoskuse ja arvutikasutamise oskuse nõue. Samas inspektori tööülesanded on mitmekesised, sisaldades nii tööd klientidega nagu näiteks asjast huvitatud isikutele tollieeskirjade täitmiseks vajaliku informatsiooni andmine. Lisaks on töö seotud dokumentidega nagu juhendmaterjalidega tutvumine, aruannete koostamine kui ka kaupadega ja seadmetega, näiteks proovide ja näidiste võtmine. Nende tööülesannete jaoks vajalikud kutsespetsiifilisi kompetentse pole ametijuhendis välja toodud. Inspektori ametijuhendis võiks olla välja toodud oskusteabe ja ametialase dokumentatsiooni tundmine ning erinevate tööks vajalike seadmete käsitlemise oskus, oma ametiala vajadustest tulenevate spetsiifiliste kaupade tundmine.

Revidendi ametijuhendis on kutsespetsiifiliste kompetentsidena esitatud keeloskus, ning arvutikasutamise oskus. Revidendi ametijuhendis on aga terve rida tööülesanded, mis on kompetentsusnõuetega katmata. Mitmed tööülesanded, näiteks seadusega lubatud sunnivahendite rakendamine ning materjalide edastamine maksukorralduse seaduse ja maksuseaduste rikkumiste kohta väärteo- või kriminaalmenetluse alustamiseks, eeldavad reguleerivate õigusaktide, juhendite, korralduste väga head tundmist. Tööülesanded sisaldavad ka tööd erinevate registritega nendest teabe hankimisega kui teabe sisestamisega, seega oleks vajalik kutsealase kompetentsina välja tuua registritega töötamise oskus. Revidendi ametikohale asujalt nõutakse kõrgharidust või selle omandamist lõppjärgus, eelistatult maksundusalane, tollialane, majandusalane või juriidiline.

Spetsialisti ametijuhendis on sarnaselt eelnevalt analüüsitud põhitöödega välja toodud kutsespetsiifiliste kompetentsidena vaid keeleoskuse ja arvutikasutamise oskuse nõuded. Kuna enamik klienditeenindusega seotud tööülesandeid eeldab pigem üldkompetentse (käsitletud edaspidi), siis kutsespetsiifiliste kompetentsidena võiks olla lisaks olemasolevale välja toodud oskusteabe ja dokumentatsiooni tundmine, mis oleks vajalik just nõustamistegevuse juures.

Võlamenetleja töö on seotud peamiselt klientide ja dokumentidega. Seetõttu oleks lisaks ametijuhendis väljatoodud keelenõude ja ametialase arvutikasutamise oskuse kõrval välja tuua ka ametialase oskusteabe tundmine ning tööks vajaliku dokumentatsiooni ja regulatsioonide tundmine.

Maksu- ja Tolliameti põhitööde ametijuhendites ei ole tööülesannete täitmiseks vajalikke **üldisi kompetentse** lahti kirjutatud. See tähendab, et need puuduvad ametikoha täitmiseks esitatud nõuetest täielikult. Kuna nende ametikohtade ülesanded nõuavad üldisi kompetentse, siis on oluline arenguvajadus vastav informatsioon ametijuhendis lahti kirjutada. Täpsemad soovitusel üldiste kompetentside nõuete kohta ametijuhendites on toodud tabelis 20.

TABEL 20. SOOVITUSED MTA AMETIJUHENDIS ÜLDISTE KOMPETENTSIDE KAJASTAMISEKS

Põhitöö ametikoht	Üldised kompetentsid
Revident (2 nimetust välja toodud Excelis);	Suhtlemine; teabe esitamine; klientide teenindamine; koostöö; väärtustest lähtumine ja põhimõtete järgimine; kirjutamine ja aruannete koostamine; analüüsimine ja tõlgendamine; õppimine ja enesearendamine; toimetulek pingel ja tagasilöökidega; juhiste ja reeglite järgimine
Inspektor (3 eri tüüpi)	Suhtlemine; teabe esitamine; klientide teenindamine; koostöö; väärtustest lähtumine ja põhimõtete järgimine; kirjutamine ja aruannete koostamine; analüüsimine ja tõlgendamine; õppimine ja enesearendamine; toimetulek pingel ja tagasilöökidega; juhiste ja reeglite järgimine
Spetsialist (2 eri tüüpi)	Suhtlemine; teabe esitamine; klientide teenindamine; koostöö; väärtustest lähtumine ja põhimõtete järgimine; kirjutamine ja aruannete koostamine; analüüsimine ja tõlgendamine; õppimine ja enesearendamine; toimetulek pingel ja tagasilöökidega; juhiste ja reeglite järgimine
Vaneminspektor (uurimisosakonna kohta info praegu tabelist puudub) Vaneminspektor	Suhtlemine; teabe esitamine; klientide teenindamine; koostöö; väärtustest lähtumine ja põhimõtete järgimine; mõjutamine ja veenmine; inimeste juhtimine; juhendamine; kirjutamine ja aruannete koostamine; analüüsimine ja tõlgendamine; õppimine ja enesearendamine; toimetulek pingel ja tagasilöökidega; juhiste ja reeglite järgimine; planeerimine ja organiseerimine
Võlamenetleja	Suhtlemine; teabe esitamine; klientide teenindamine; koostöö; väärtustest lähtumine ja põhimõtete järgimine; juhendamine; kirjutamine ja aruannete koostamine; analüüsimine ja tõlgendamine; õppimine ja enesearendamine; toimetulek pingel ja tagasilöökidega; juhiste ja reeglite järgimine

Soovitused MTAle ametite ja kompetentside osas:

- Ametijuhendites on läbivalt kutsespetsiifilised kompetentsid puudulikult välja toodud. Soovitame need detailsemalt lahti kirjutada iga põhitöö korral.
- Ametijuhendites on vajalik üldiste kompetentside nõuete kajastamine, mis on praegu ametijuhendis täiesti kõrvale jäänud.
- Valdkonna arengutrende ja põhitööde ametijuhendis kajastuvaid tööülesandeid arvestades on töötajate jaoks olulised nii teadmiste ja tehnoloogiate kasutamise kui ka õppimise ja enesearendamise kompetents. Soovitav on lisada vastavasisulised üldised kompetentsid kõikide ametijuhendite nõuete hulka.

Kokkuvõte

Kokkuvõtvalt võib tõdeda, et ametiasutuste kaupa oli ametijuhendites kajastatud tööülesannete ja neile vastavate kompetentside osa väga erineva detailsusetasemega esitatud. Üldiselt kutsespetsiifilised kompetentsinõuded on välja toodud, kuid sageli pole need seotud tööülesannetega. Oli ka juhtumeid, kus kutsespetsiifilised kompetentsid olid toodud tööülesannetena (PPA) või kus kutsespetsiifilised kompetentsinõuded olid puudulikult välja toodud (MTA). Lisaks on väga erinev seis ametiasutuste lõikes ka kutsestandarditega. Osades ametites nagu HÄK või PÄA on need olemas, osadel ametitel need puuduvad, näiteks politseivaldkond. Lisaks võib välja tuua ka selle et, ametijuhendites esitatud tööülesanded ja kohustused ei ole sageli seotud nõutavate ametialaste kompetentsidega. Seega üldine soovitus on kompetentsid lahti kirjutada detailsemalt ja ühtlustada ametijuhendites ametialaste kompetentside kirjeldamise vormi ja viisi. Üldised kompetentsid on praeguse seisuga paljudes ametijuhendites esitatud kas isikuomadustena (PÄA, HÄK), muude tööks vajalike kompetentsidena (PPA) või on ametijuhendist täiesti kõrvale jäänud (MTA). Kuna kõikides põhitööde ametijuhendites on tööülesannete ja vastutuse põhjal üldised kompetentsid töötajalt eeldatud, siis on üldiste kompetentside nõuete kajastamine ametijuhendis oluline. Selguse ja üheselt mõistetavuse eesmärgil on vajalik nõuete määratlemine kompetentside nimetuste kaudu (vt täpsemaid ettepanekuid ülalpool tabelites). Seejuures on tähtis, et nii kutsespetsiifiliste kui üldiste kompetentside nõuetes kajastuks tööülesannete ja vastutuse erinevus, mis PÄA, PPA, HÄK ametijuhendites praegu ei eristu. Nii valdkondlikke suundumusi, tööandja vajadusi kui põhitööde ametijuhendis kajastuvaid tööülesandeid arvestades on soovitatav lisada enamikesse ametijuhenditesse teadmiste ja tehnoloogiate kasutamise ning õppimise ja enesearendamise kompetentsi nõuded.

7. Siseturvalisuse valdkonna arengud ja tööjõu nõudlus

Selles peatükis vaatleme siseturvalisuse valdkonda ees ootavaid muutusi ja arenguid ja seda, kuidas need arengud võivad potentsiaalselt mõjutada tööjõu nõudlust – seda nii tööjõu nõudluse kvantiteedis kui ka kvaliteedis. Selleks analüüsiti valdkonna arengukavasid ja strateegiadokumentide, kus on vaatluse all valdkonnas ettenähtavad muudatused ja arengud ning nende seosed tööjõu olukorraga.

Praxis viis 2008. aastal läbi uuringu „Tööjõuturu analüüs ja teenistujate tööjõuproгноos Eesti sisejulgeolekuasutustele“⁴³, kus käsitleti ka sisejulgeolekuasutuste tööjõu nõudlust mõjutavaid tegureid. Selle uuringu kohaselt mõjutavad sisejulgeolekuasutuste tööjõu nõudlust neli olulist tegurit:

1. Demograafilised arengud (elanikkonna vanuseline ja etniline koosseis ja selle muutumist põhjustavad protsessid nagu iive, migratsioon, elanikkonna vananemine ja keskmise eluea tõstmine);
2. Majanduse areng (nt töötuse määr, sissetulekute tase ja ebavõrdsus);
3. Tehnoloogiline areng;
4. Välised šokid (nt terrorirünnakud, poliitilised konfliktid, majandusarengud kolmandates riikides – illegaalne migratsioon, muudatused siseriiklikus seadusandluses, kliima).

Alljärgnevas siseturvalisuse valdkonna arengukavade ja strateegiadokumentide analüüsis lähtutakse siseturvalisuse valdkondade tööjõu nõudlust mõjutavate tegurite analüüsimisel nendest neljast tegurist ning otsitakse vastust küsimustele, milliseid tööjõu nõudlust mõjutavaid arenguid siseturvalisuse asutustes ette nähakse ja kas ja kuidas on hinnatud nende mõju tööjõu olukorrale.

SISEMINISTEERIUMI VALITSEMISALA ARENGUKAVA 2015-2018, SISETURVALISUSE ARENGUKAVA 2015-2020, EESTI TURVALISUSPOLIITIKA PÕHISUUNAD AASTANI 2015

Siseturvalisuse valdkonnas nähakse kõige olulisema tegurina, mis mõjutab nõudlust siseturvalisuse valdkonna teenuste ja seeläbi ka antud valdkonnas kaasatud tööjõu üle, **demograafilisi suundumisi** nagu rahvaarvu kahanemine, rahvastiku vananemine, linnastumine ja tööealise elanikkonna vähenemine⁴⁴. Suurim surve siseturvalisusega seotud teenuste osutamisel Eestis tuleneb **linnastumise ja hajaasustuse suurenemisest**, mis raskendab kõigile piirkondadele võrdsete siseturvalisuse teenuste tagamist⁴⁵. See tingib hajaasutusega piirkondades vajaliku inimressursi vähesuse, mistõttu peetakse oluliseks piirkondadevaheliste erinevuste vähendamiseks pöörata senisest enam rõhku ennetustööle ja kaasata veelgi suuremas mahus vabatahtlikke ja mittetulundussektorit päästetöösse ja

⁴³ Leping, K-O; Lill, L; Võrk, A; Leetma, R. Tööjõuturu analüüs ja teenistujate tööjõuproгноos Eesti sisejulgeolekuasutustele. Poliitikauuringute Keskus Praxis, Tallinn 2008.

⁴⁴ Siseturvalisuse arengukava 2015-2020 koostamise ettepanek. Siseministeerium, 2014 [https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/262_Siseturvalisuse%20arengukava%202015-2020%20koosta....pdf]

⁴⁵ *Ibid.*

korrakaitse⁴⁶. Vastavalt Siseministeeriumi valitsemisala arengukavale 2015-2018 planeeritakse eelkõige hajaasustusega (abikaugetes) piirkondades suurendada vabatahtlike päästjate ja merepäästjate arvu⁴⁷. Abipolitseinike üldarvu ja nende politseitöös osalenud tundide arvu suurendati 2014. aastal ja edaspidi seda ei suurendata. Seega ei nähta nende arengute valguses otseselt vajadust olemasolevat tööjõubaasi laiendada, vaid täita tekkiv tööjõuvajadus läbi vabatahtliku partnerluse arendamise. Eelkõige rõhutatakse, et vabatahtlike kaasamise eesmärk ei ole asendada professionaale, vaid luua oluline vahelüli kogukonna ja korrakaitseasutuste vahel⁴⁸.

Rahvastiku vananemist peetakse samuti oluliseks teguriks, mis mõjutab ja hakkab tulevikus veelgi enam mõjutama tööjõunõudlust siseturvalisuse valdkonnas, kuna sellega kaasneb tööealise elanikkonna vähenemine. Kuigi vähem hajaasustatud piirkondades planeeritakse kaasata rohkem vabatahtlikke, tuleb siiski arvestada, et nendes piirkondades toimub aktiivne rahvastiku vananemine, kuna noored siirduvad linnadesse ja see võib muuta vabatahtlike päästekomandode ja abipolitseinike mehitamise keeruliseks⁴⁹. Samas on varasemad uuringud näidanud (vt lähemalt Praxis 2008 uuringut⁵⁰), et vananemine toob kaasa kuritegevuse vähenemise, mistõttu võib eeldada, et vajadus korrakaitse teenuste järele nendes piirkondades ei suurene, vaid pigem väheneb. Siiski on täheldatud, et vanemaeliste inimestega juhtub rohkem õnnetusi, mistõttu vajadus päästeteenistujate järele võib see-eest suurened. Rahvastiku vananemise mõju tööjõunõudlusele pole arengukavades aga täpsemalt hinnatud.

Seoses majanduses toimuvate arengute ja struktuurimuudatustega, mis tingivad suurema nõudluse kõrget kvalifitseeritud tööjõu järele, nähakse ette vajadust soodustada Eesti riigi ja ühiskonna arengusse panustavate isikute **sisserännet**. Seetõttu peetakse oluliseks tasakaalustatud kodakondsuse ja rändepoliitika väljatöötamist, mis aitaks kaasa eri meetmete kaudu uussisserändajate kiirele kohanemisele ja tagaks tööjõu sisserände, mis vastaks nii tööjõuturu kui ka laiemalt ühiskonna vajadustele⁵¹. Sellega nähakse ette võimalust parandada tööturu olukorda üldiselt ja ka leevendada siseturvalisuse valdkonna siseseid kvalifitseeritud tööjõu puudumise probleeme. Kas ja kuidas aga sisseränne võiks mõjutada siseturvalisuse valdkonna tööjõunõudlust arengukavades pole analüüsitud.

Lisaks demograafilistele arengutele peetakse oluliseks ka **tehnoloogia arengu** mõju ja sellega kaasnevaid muutusi siseturvalisuse valdkonna tegevustes. Olemasolevate tehnoloogiate uuendamist ja uute innovaatiliste tehnoloogiate kasutuselevõttu planeeritakse kõikides siseturvalisuse valdkondades, kuna uued tehnoloogiad aitavad parandada teenuste kättesaadavust ja nende

⁴⁶ „Turvalisuspoliitika põhisuundade aastani 2015“ täitmise tegevusaruanne 2013. aasta kohta. Siseministeerium, 2013 [<https://www.riigikantselei.ee/valitsus/valitsus/et/valitsus/arengukavad/siseministeerium/TPPS%20aruanne%202012.%20aasta%20kohta%20.pdf>]

⁴⁷ Siseministeeriumi valitsemisala arengukava 2015-2018. Siseministeerium [https://www.siseministeerium.ee/public/Siseministeeriumi_valitsemisala_arengukava_2015-2018_.pdf]

⁴⁸ Siseturvalisuse arengukava 2015-2020 koostamise ettepanek. Siseministeerium, 2014 [https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/262_Siseturvalisuse%20arengukava%202015-2020%20koosta....pdf]

⁴⁹ Päästeameti strateegia 2015-2025. Päästeamet, 2014 [<http://www.paasteamet.ee/dotAsset/3335858a-fc39-49d7-85f3-15962dfdc124.pdf>]

⁵⁰ Leping, K-O; Lill, L; Võrk, A; Leetma, R. Tööjõuturu analüüs ja teenistujate tööjõuturuprognosis Eesti sisejulgeolekuasutustele. Poliitikauuringute Keskus Praxis, Tallinn 2008.

⁵¹ Siseturvalisuse arengukava 2015-2020 koostamise ettepanek. Siseministeerium, 2014 [https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/262_Siseturvalisuse%20arengukava%202015-2020%20koosta....pdf]

kvaliteeti, lihtsustavad maksude maksmist ja tolliformaalsuste täitmist, tõhustavad piirikontrolli, aitavad paremal viisil korraldada ennetustööd ja kiirendavad hädaolukordadele reageerimise kiirust ning suurendavad siseturvalisuse asutuste efektiivsust⁵². Seoses tehnoloogiliste muutustega nähakse eelkõige ette tööjõu nõudluse vähenemist madalama kvalifikatsiooniga tööjõu järele ja selle asendamist tehnoloogiliste lahendustega, samas peetakse vajalikuks tehnoloogiliste lahenduste parema rakendumise tagamiseks kõrgkvalifitseeritud tööjõu osakaalu suurendamist ja IKT kompetentsidega tööjõu arendamist⁵³.

Olulisemad tehnoloogilised muutused siseturvalisuse valdkonnas, mis nii lühemas kui ka pikemas perspektiivis on plaanis teostada on järgmised: piiriületamise kiirendamiseks soetatakse täisautomatiseeritud piirikontrollisüsteemid; luuakse terviklik infosüsteem viisataotluse kooskõlastamiseks; soetatakse mehitamata lennubahendite süsteem (UAS); töötatakse välja sertifikaatide jaotussüsteem; rakendatakse kombineeritud biomeetriline isikutuvastuse süsteem; arendatakse välja isikut tõendavate dokumentide väljaandmine iseteeninduskioskites ja muudes kanalites (e-resident, digi-ID, mobiil-ID); PPA teenindustes rakendatakse kliendarvutid, jne. Tehnoloogiliste muutustega kaasnev piirihalduse tõhustamine toob kaasa näiteks 2015. aastal Narva piiripunktide isikkoosseisu suurenemise umbes 35 ametniku võrra. Samas pole teiste tehnoloogiliste muutuste mõju tööjõu nõudlusele hinnatud. Siiski nenditakse, et uute tehnoloogiliste lahenduste rakendamine identiteedihalduses aitab vähendada PPA ametnike koormust⁵⁴.

Varasemad uuringud (vt Praxise 2008 uuringut⁵⁵) on näidanud, et tehnoloogia arengu mõju sisejulgeoleku teenistujatele on kahesuunaline. Ühelt poolt võimaldab töö efektiivsuse kasv erinevate tehnoloogiliste abivahendite arvel kokku hoida eelkõige tugiteenuste osutamisele spetsialiseerunud inimressursi osas, teisalt aga toob tehnoloogia areng kaasa uusi kuritegevusliike ning potentsiaalseid õnnetusallikaid, mis vastupidiselt suurendab vajadust sisejulgeolekuteenistujate järele. Selge on see, et tehnoloogia areng enamasti suurendab nõudlust kõrge kvalifikatsiooniga tööjõu järele ja vähendab nõudlust madalama kvalifikatsiooniga tööjõu järele, mistõttu eksisteerib pidev vajadus töötajate kvalifikatsiooni tõstmiseks ning nende kompetentside kaasajastamiseks.

Siseturvalisuse arengukavas käsitletakse ka **väliste šokkidega** kaasnevaid võimalikke arenguid ja sellega kaasnevaid vajalikke muutusi valdkondlikes tegevustest nagu kriiside ennetamine ja hädaolukordadeks valmisolek. Selleks nähakse ette vajadust suurendada riigi hädaolukorrale valmisoleku taset, korrastada rahuajal hädaolukordade lahendamise juhtimise põhimõtteid, tagada toimiv asutustevaheline koostöö elanikkonda ohustavate hädaolukordade ennetamiseks ja nendeks valmistumiseks, arendada elutähtsate teenuste valdkonda ning tagada riigile oluliste teenuste

⁵² *Ibid.*

⁵³ Siseministeeriumi valitsemisala arengukava 2015-2018. Siseministeerium
[https://www.siseministeerium.ee/public/Siseministeeriumi_valitsemisala_arengukava_2015-2018_.pdf]

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ Leping, K-O; Lill, L; Võrk, A; Leetma, R. Tööjõuturu analüüs ja teenistujate tööjõuturuprognosis Eesti sisejulgeolekuasutustele. Poliitikauuringute Keskus Praxis, Tallinn 2008.

toimepidevus⁵⁶. Sellest tulenevalt on seatud eesmärk suurendada perioodil 2015-2018 kriisiohjamise ja ressursimahukate sündmuste lahendamisel kaasatud ametnike arvu 300-ni⁵⁷.

Organisatsiooni arengu seisukohalt peetakse oluliseks siseturvalisuse valitsemisala kvaliteetset ja säästlikku juhtimist⁵⁸. Selleks planeeritakse pöörata suuremat tähelepanu **kompetentse IKT personali hoidmisele ja arendamisele**. Kompetentsete IKT töötajate arendamist planeeritakse teha läbi karjääriplaneerimise süsteemi, mis aitab ametikohtadevahelist voolavust viia miinimumini ning tagada võtmekompetentsi omavatele töötajatele õiglane ja konkurentsivõimeline palk. Lisaks planeeritakse organisatsioonilise võimekuse suurendamiseks töötajate tööaega kasutada efektiivsemalt, arendada nende teadmisi ja oskusi, ja hoida töötajaid organisatsioonis motivatsioonisüsteemi arendamise, organisatsiooni keskkonna parandamise kui ka konkurentsema palgataseme tagamise kaudu ning seda just võtmepositsioonidel töötavate isikute puhul.

Organisatsioonisisese kompetentside arendamise juures on oluline arvestada asutuse vanuselist struktuuri, et töötaja arendamiseks kulutatud aeg ja ressursid tasuks ennast pikema perioodi jooksul ära. Seetõttu on uute töötajate tööle rakendumisel oluline suurendada erialase kvalifikatsiooniga inimeste arvu. Selleks on Siseministeeriumi valitsemisala arengukavas 2015-2018 sätestatud eesmärk luua kvaliteetsed, paindlikud ja mitmekesiste valikutega ning tööturu arenguvajadusi arvestavad õppimisvõimalused ja karjääriteenused. Kõrgharidusreformi tulemusena planeeritakse tagada sisejulgeoleku valdkonna vajaduse rahuldamine kompetentsete töötajate järele ja õppekvaliteedi tõstmine.

PÄÄSTEAMETI STRATEEGIA 2015-2025

Demograafiliste arengutega kaasnev mõju PÄA tegevustele on tingitud eelkõige vananevast rahvastikust ja linnastumise suurenemisest nagu ka muudes siseturvalisuse valdkondades (vt eelmine alapunkt)⁵⁹. Elanikkonna vananemisega seoses nähakse ette nii tule- kui ka muude koduste õnnetuste suurenemist. Lisaks toob vananemine kaasa suureneva konkurentsi kvaliteetse tööjõu osas. Linnastumise suurenemine tähendab aga rahvastiku hõrenemist maapiirkondades, mistõttu muutub päästeteenuse pakkumine seal suhteliselt kallimaks ja seab ohtu sealsete päästekomandode eksistentsi. Seetõttu peetakse oluliseks suurendada veelgi vabatahtlike päästjate panust päästeteenuste osutamisel. Seega ei nähta nende arengute valguses PÄA-s niivõrd ette tööjõu nõudluse suurenemist, vaid pigem kvalifitseeritud tööjõu puuduse probleemi tekkimist.

Lisaks vananevale rahvastikule ja linnastumisele mõjutavad PÄA tegevust ka alkoholi-, tubaka- ja uimastitarbimise trendid. Varasemad uuringud (vt Praxise 2008 uuringut⁶⁰) on näidanud, et alkoholi tarbimine suurendab nii kuriteo sooritamise, selle ohvriks langemise kui ka õnnetustesse sattumise riski. Samuti suurendab suitsetamine eelkõige tuleõnnetuste riski. Seega võib alkoholi ja suitsetamise

⁵⁶ Siseturvalisuse arengukava 2015-2020 koostamise ettepanek. Siseministeerium, 2014 [https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/262_Siseturvalisuse%20arengukava%202015-2020%20koosta....pdf]

⁵⁷ Siseministeeriumi valitsemisala arengukava 2015-2018. Siseministeerium [https://www.siseministeerium.ee/public/Siseministeeriumi_valitsemisala_arengukava_2015-2018_.pdf]

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ Päästeameti strateegia 2015-2025. Päästeamet, 2014 [<http://www.paasteamet.ee/dotAsset/3335858a-fc39-49d7-85f3-15962dfdc124.pdf>]

⁶⁰ Leping, K-O; Lill, L; Võrk, A; Leetma, R. Tööjõuturu analüüs ja teenistujate tööjõuturuprognosis Eesti sisejulgeolekuasutustele. Poliitikauuringute Keskus Praxis, Tallinn 2008.

tarbimise trendide mõju pidada oluliseks sisejulgeoleku- kui ka päästeteenistujate nõudlust määravaks teguriks. PÄA strateegias siiski alkoholi-, tubaka- ja uimastiprobleemide trende pole analüüsitud, mistõttu pole ka hinnatud nende mõju tööjõu nõudlusele.

Tehnoloogilistes arengutes nähakse kahesuunalist mõju, kus ühelt poolt tõstab tehnoloogiline areng ameti efektiivsust, kuid teiselt poolt muudab organisatsiooni haavataks, kuna suureneb sõltuvus erinevatest tehnoloogilistest lahendust, mis pole ameti kontrolli all. Siiski peetakse tehnoloogia arenguga kaasnevaid muutusi oluliseks nii ennetustöös kui ka reageerimistöös, kuna nad võimaldavad tõsta elanike turvalisust ning muuta päästjate töö kiiremaks ja lihtsamaks. Uute tehnoloogiate kasutuselevõtmine ja arendamine päästetöö teenuste osutamisel aitab oluliselt kiiremini kannatanuni jõuda ja tuvastada probleemi enne selle ilmutist (nt uued tuleohutussüsteemid) ning muudab ennetustegevuse efektiivsemaks (uued suhtluskanalid). Samas kaasnevad uute tehnoloogiate rakendamisega ka võimalikud mõjud tööjõu vajadusele (madala kvalifikatsiooniga tööjõu asendamine ja suurem nõudlus kõrgkvalifitseeritud tööjõu järele ning inimeste IKT kompetentside tõstmise järele; vt ka eelmine alapunkt), millele strateegias suurt tähelepanu pole pööratud.

PÄA strateegias 2015-2025 nähakse ühe olulise **väliskeskonna** mõjuna majanduslikku globaliseerumist, mis läbi relvastatud konfliktide, terrorismi ja suurte looduskatastroofide mõjutab ameti tegevusi. Seetõttu nähakse vajadust suurendada rahvusvahelist koostööd nii ennetuse kui ka reageerimise valdkonnas, kuid strateegias ei käsitleta nende arengute mõju valdkonna tööjõu nõudlusele.

Arvestades PÄA strateegilisi eesmärke, milleks on muuhulgas õnnetustes hukkunute arvu, päästesündmuste arvu, hoonetulekahjude arvu, eluhoonete tulekahjude arvu, keskkonnaõnnetuste arvu ja keskkonnakahjude arvu vähenemine, võib täheldada, et nõudluse suurenemist päästeteenistujate järele tulevikus ette ei nähta, vaid pigem see väheneb. Seda kinnitavad ka PÄA eesmärgid töötajate arengute suhtes, kus pööratakse tähelepanu vabatahtlike päästeorganisatsioonide ja päästjate arvu, mitte PÄA töötajaskonna suurendamisele. Küll aga peetakse oluliseks PÄA töötajate pühendumuse tõusu, vilumuse ja kompetentsi kasvu ning õiglase ja konkurentsivõimelisema töötasu tagamist.

MAKSU- JA TOLLIAMETI ARENGUKAVA 2013-2016

Maksu- ja Tolliameti (MTA) 2013-2016 perioodi arengukavas on välja toodud kolm strateegilist eesmärki: koguda kokku riigi maksutulud; vähendada ebaausa majandustegevuse osakaalu ning luua arengut ja tulemuslikkust toetav organisatsioonikultuur⁶¹. Vaadeldava perioodi olulisemateks märksõnadeks on MTA teenuste kättesaadavus kliendile sobivas kohas (lähim teenindusbüroo või e-kanal) ja lihtsustused nii maksude maksmisel kui ka tolliformaalsuste täitmisel.

Analüüsides lähemalt MTA erinevate valdkondade eesmärke ja nende saavutamiseks planeeritud tegevusi nähtub, et üsna suur rõhk on seatud MTA administratiivse suutlikkuse tõstmisele, kuid ka **olemasolevate ja uute tehnoloogiliste lahenduste arendamisele**. Tehnoloogiliste muutuste osas on oluline roll teenindusvaldkonnal, mille uue perioodi eesmärgid on: maksukohustuste täitmise lihtsustamine teenuste kvaliteedi parandamise ja innovaatiliste teeninduskanalite kasutuselevõtu kaudu; maksumaksjate õigusküsimuste suurendamine teavitus- ja mõjutusmeetmete arendamise kaudu; ning teenindus- ja tööprotsesside tõhustamine.

⁶¹ Maksu- ja Tolliameti arengukava 2013-2016. Maksu- ja Tolliamet [<http://www.emta.ee/?id=24228>]

Teeninduskanalite edasiarendamine ja uute kaasaegsete lahenduste kasutuselevõtmine võib pikemas perspektiivis mõjutada tööjõu vajadust teenindustöötajate osas, kuna planeeritakse suurendada iseteeninduskanaleid kasutatavate klientide osakaalu ning arendada ja lihtsustada maksukohustuste täitmist veebi ja mobiilikanalite kaudu (klient ei vaja maksuhalduri täiendavat abi). Lisaks eelnevale planeeritakse pakkuda kvaliteetset ja õigeaegset nõustamist kliendile sobivaimal viisil (kontaktkeskuste süsteemi arendamine tehniliste lahendustega), mis tagavad parema teenuste kättesaadavuse ja kvaliteedi (nt kaugkonsultatsioonid, Skype võimalused jne)⁶². Teeninduse- ja tööprotsesside tõhustamise tulemusena asendatakse rutiinne käsitsi töö automaatsete lahendustega ja pidev tegevuste analüüs võimaldab asendada dubleerivaid töökohti⁶³.

Kas ja kuidas planeeritavad tehnoloogilised muutused mõjutavad MTA tööjõunõudlust, arengukavas ei hinnata. Võib siiski oletada, et uute tehnoloogiliste lahenduste kasutuselevõtt vähendab vajadust tugiteenuste osutajate järele ning tekitab vajaduse töötajate kvalifikatsiooni (eelkõige IKT kompetentsi) tõstmiseks. Samuti ei kajastata MTA arengukavas demograafiliste arengute, majanduse arengu ja väliste šokkide mõju ameti eesmärkidele ja tegevustele ning sellest tulenevalt ka tööjõu nõudlusele. Eraldi tuuakse aga välja personali arendamise vajadus, mis on üheks olulisemaks organisatsioonikultuuri arendamise aluseks. Seoses sellega töötatakse välja kompetentsimudelid, mis aitavad hinnata, millisel tasemel on ametkonna teadmised ja oskused ning määratleda, millist kompetentsust soovitakse saavutada või hoida. Täpsemalt, milliste kompetentsidega tööjõudu valdkondlike arengute valguses vajatakse, MTA arengukavas ei analüüsita.

Kokkuvõte

Analüüsi tulemusel võib täheldada, et siseturvalisuse valdkonna arengukavades ja strateegiates nähakse peamiselt ette demograafiliste arengute, tehnoloogiliste muutuste ja mõningal määral ka väliste šokkidega kaasnevate muutuste mõju ametite tegevustele. Praktiliselt üldse või väga vähesele määral on pööratud tähelepanu majanduse arenguga (nt töötus, sissetulekute tase ja ebavõrdsus) kaasneva mõju hindamisele. Väliskeskkonna ja valdkondlike arengute mõju tööjõu nõudlusele (nii kvantitatiivset kui ka kvalitatiivset) on analüüsitud vähe, kui välja arvata Narva piirivalve ametnike arvu ning kriisiohjamise ja ressursimahukate sündmuste lahendamisel kaasatud ametnike arvu suurendamine. Üldiselt nähtub, et siseturvalisuse valdkonna töötajaskonnas suurt kvantitatiivset suurenemist ette ei nähta, vaid puuduolev tööjõuvajadus täidetakse vabatahtliku partnerluse suurendamise kaudu. Küll aga peetakse oluliseks töötajate kvalifikatsiooni tõstmist ja seda eelkõige kompetentse IKT personali arendamise läbi. Arengukavade ja strateegiadokumentide analüüsile põhinedes võib öelda, et siseturvalisuse asutused peaksid senisest enam pöörama rõhku arengukavades ja strateegiadokumentides valdkondlike arengute ja tööjõu vajaduse seoste analüüsimisele, kuna see aitaks paremini planeerida asutuste ressursivajadusi ja korraldada senisest efektiivsemalt riiklikku koolituspakkumist sisejulgeoleku valdkonnas.

⁶² *Ibid.*

⁶³ *Ibid.*

8. Tööandjate hinnangud tööjõu olukorrale ja vastavusele valdkonna arenguvajaduste valguses

Järgnevalt on käsitletud küsimust, et millised on tööandjate hinnangud praegusele personaliolukorrale ning milline on tulevikuarengute potentsiaalne mõju tööjõu olukorrale, sh käsitledes küsimust, kas ka mõnes valdkonnas on tulevikus ette näha tööjõu või kompetentside puudust, millega tuleks juba praegu arvestada. Lisaks käsitleb see peatükk mõningaid spetsiifilisemaid tellija poolt püstitatud teemasid (kutsesobivusnõuete ja füüsilise ettevalmistuse nõuete asjakohasus).

PÄÄSTEAMET

Praegune personaliolukord

PÄAs on viimase nelja aasta jooksul toimunud kaks struktuurimuudatust, millest olulisim toimus 2012. aastal, mil varasemad kohalikud päästeasutused (päästeskused) liideti PÄA ühise juhtimise alla. Selle struktuurimuudatusega mindi üle teenusepõhisele juhtimisele, mis tõi kaasa mitmeid muudatusi töökorralduses ja tööprotsessides. Teenusepõhine juhtimine nägi ette PÄA koosseisus teenuste või teenuseülesannete protsesside arendamise eest vastutavate ekspertide ametikohad. PÄA tegevus jaotati 22 tugiteenuseks ja 32 põhiteenuseks (kokku 54 teenust). Samal aastal toimunud Siseministeeriumi juhitud valitsemisala siseteenuste ühtlustamise protsessi tulemusena suurendati tugi- ja põhiteenuste arvu vastavalt 28le ja 33le. 2012. aastal viidi läbi ka riiklike päästekomandode ümberkorraldamine, mille tulemusena suurendati päästekomandode arvu.

Teine oluline struktuurimuudatus toimus 2014. aasta juunis, mille käigus koondati 32 ametikohta. Struktuurimuudatuse peamine eesmärk oli kõrvaldada kattuv vastutus ja tagada juhtimistasandile vastav õiguste ja kohustuste tasakaal. Tuleviku arenguid silmas pidades peab PÄA oluliseks organisatsioonilise võimekuse suurendamist, kus töötajate seisukohalt on tähtsal kohal nende tööaja ja potentsiaali efektiivsem kasutamine ning vilumuse ja kompetentsi kasvatamine. Organisatsiooni mõju saavutamiseks peetakse oluliseks töötajate pühendumuse taseme tõstmist ja vabatahtliku voolavuse taseme hoidmist madalal. Eelnevalt tulenevalt võib tõdeda, et viimaste aastate jooksul on PÄAs toimunud mitmeid olulisi muudatusi, mille tulemusena on korrastatud asutuse struktuuri ja koosseisus.

Vaatamata asutuses toimunud ulatuslikele struktuurimuudatustele, esineb PÄAs siiski mõningaid probleeme teatud ametikohtadele personali leidmisega. Tööandjate intervjuudes tuli esile, et üldisel tasandil on eelkõige probleemiks tiiptasemel või väga spetsiifiliste teadmistega inimeste leidmine (nt peaspetsialisti, talituse või osakonnajuhataja ametikohale). Peamiseks probleemiks inimeste leidmisel on madal palgatase, mis jääb alla erasektori palgatasemele. Samas on ametikohti (nt meeskonnavanem), kuhu inimeste leidmine on raskendatud seoses eriala väheses populaarsusega, kuna ametikohal töötamiseks vajaliku tasemeõppe läbimisega ei kaasne taseme tõusu ning olulisi muutusi töötingimustes. Lisaks, kuna enamuses PÄA valdkondades töötamine (nt päästetöö, tuleohutusjärelvalve, demineerimine) nõuab kutsespetsiifilisi kompetentse, siis tuleb sageli vajaminev tööjõud tekitada ametisiselt, mis tähendab, et kõrgematele tasanditele (nt juhtimiskompetentsi ja sama erialast ettevalmistust nõudvad ametikohad) jõudmiseks peab inimene läbima kõik sellele eelnevad tasandid, alustades madalamalt astmelt (vt PÄA valdkondade põhitööde õpiteid ptk 5). Järgnevalt käsitletakse valdkondade probleeme ametikohtade täitmisega ja töötajate kompetentsidega täpsemalt.

Intervjuudes toodi esile, et päästetöö valdkonnas on hetkel kõige tõsisem probleem meeskonnavanemate ametikohtade täitmine. Vastavalt ametijuhendile on meeskonnavanemaks saamise eelduseks nõutud kutsekvalifikatsioon või SKA päästevaldkonna kutseõppekava läbimine ja varasem töökogemus päästetöö valdkonnas. Tööandjate sõnul otsitakse meeskonnavanemaid tavaliselt päästjate seast. Samas on päästjate motivatsioon meeskonnavanemaks saada madal ja seda mitmel asjaolul: esiteks on päästja ja meeskonnavanema palgataseme vahe väike, kuid meeskonnavanema vastutuse osakaal oluliselt suurem võrreldes päästja ametikohaga; teiseks on päästja töö oma olemuselt paindlikum, kuna võimaldab teha ületunde ja muutusi ajagraafikutes ja sellest tulenevalt sageli ka rohkem teenida kui meeskonnavanem; kolmandaks pole PÄA ise suutnud piisavalt toota järeltulevaid meeskonnavanema kandidaate. See tähendab, et teatud hetkedel pole kõikides komandodes tööl meeskonnavanemaid, vaid neid asendavad vanempäästjad. Samuti on see tekitanud olukorra, kus meeskonnavanemaks võivad saada põhimõtteliselt kõik, kes selleks ametisiselt soovi avaldavad, kuna mingit selektsiooni olematu pakkumise korral ei saa toimuda. Seega on olukord problemaatiline ja vajab kiiret lahendust.

Tööandjate hinnangul süvendab uus õppesüsteem seda probleemi veelgi, kuna selle kohaselt eeldatakse, et kõik meeskonnavanemad on omandanud SKA päästemeeskonna juhi kutseõppe. Sisuliselt tähendab see seda, et kui meeskonnavanemaid soovitakse värvata päästjate seast, siis tuleb töötajal meeskonnavanemaks saamiseks läbida kahekordne kutseõppe. Tööandjate hinnangul see aga päästjaid ei motiveeri, kuna ei nähta põhjust praktiliselt samasisulist õpet kaks korda läbida. Samuti tähendaks õppima minemine mingiks ajaks töökohalt eemalviibimist (päästjatel on lisaks päästetööle tavaliselt ka mõni muu töökoht), mis majanduslikult pole kõikidele vastuvõetav. Intervjuudest siiski ei selgunud, miks selline olukord on tekkinud, kuna päästemeeskonna juhi õppekava avati SKAs alles 2014/15 õppeaastal ja õppekavade väljatöötamisest võttis aktiivselt osa ka PÄA. Pikaajaliselt näevad tööandjad probleemi lahendamiseks kahekümneprotsendilise ületäituvuse tekitamist komandodesse. Lühiajaliselt aga selgelt plaani veel olukorra lahendamiseks välja töötatud pole, kuid märgiti, et sellega aktiivselt tegeletakse ja plaanis on esitada SKAle ettepanekud õppekava muutmiseks.

Mõnevõrra erinev on olukord demineerimise valdkonnas, kus peamiselt töötavad pikaajalisema valdkondliku kogemusega inimesed ja värskest SKA lõpetanute osakaal töötajaskonnas on väike. Demineerimise ameti eripäraks on see, et neid ei õpeta välja ükski kool ning professionaalne demineerija (nt peademinereerija) omandab vajalikud kompetentsid töökohal olles läbi kogenumate kolleegide juhendamise ning erinevate siseriiklike ja rahvusvaheliste erialaste kursuste, milleks kulub keskestlubi seitse aastat (vt ka demineerimise valdkonna põhitööde õpiteed ptk 5). Intervjuudest selgus, et hetkel on demineerimiskeskusel probleeme mitme demineerimise valdkonna ametikoha täitmisega, kuna keskust tabas ettearvamatu personalivool, st 4-5 inimest korraga lahkusid. Uute demineerijate leidmine pole aga kerge, kuna sellel ametikohal töötamine eeldab väga tugevat sisemist motivatsiooni ning tööandjate hinnangul pole töö iseloomu arvestades olemasolev palgatase vastavuses tööga kaasneva vastutusega. Teiseks oluliseks probleemiks on hetkel CBRN⁶⁴ ohutõrje valdkonda inimeste leidmine. Demineerijatel peavad lisaks sisejulgeoleku valdkonna tundmisele olema ka spetsiifilised erialateadmised inseneriteadusest, keemiast, bioloogiast, jms, mis tähendab, et meeskonnas peab olema erinevatest eluvaldkondadest inimesi ja üksnes päästealaste teadmistega inimestest ei piisa. See muudab nende inimeste leidmise ja töökohal hoidmise väga keeruliseks. Samas tõdesid tööandjad, et Eesti väiksuse tõttu pole siseriiklik nõudlus demineerijate järele nii suur,

⁶⁴ Chemical Biological Radiological Nuclear.

et oleks otstarbekas demineerijate koolitamiseks välja töötada eraldi õppekava, mistõttu lasub demineerimiskeskusel väga suur roll nende inimeste leidmisel, väljaõpetamisel ja arendamisel.

Intervjuudest tuli välja, et tuleohutusjärelvalve valdkonnas on keeruline leida inimesi ametikohtadele, mis eeldavad inseneriharidust ning häid ehitus- ja õigusalasid teadmisi, kuna sellist kvalifikatsiooni omandavad inimesed lähevad tööle tavaliselt ehitussektorisse, kus samaväärse töö eest on võimalik kõrgemat palka saada. Hetkel on puudu eelkõige ehitatavate hoonetega tegelevatest tuleohutusinseneridest. Nende inimeste väljaõpe on väga pikaajaline, kuna nõuab suurt kogemust ja vilumust. Üldjuhul värvavad tööandjad tuleohutusjärelvalvesse inimesi Päästekeskusest või SKAst, kellel on päästealane rakenduskõrgharidus, kuna PÄA teenuseid on raske arendada, kui puudub varasem teadmine ja kokkupuude nende teenustega.

Intervjuudest selgus veel, et nii ennetustöö kui ka kriisireguleerimise valdkonnas hetkel ametikohtade täitmisega probleeme pole. Ennetustöö valdkonnas on personali voolavus viimastel aastatel olnud väga madal ja tööandjate hinnangul vajatakse järgmise kolme aasta jooksul valdkonda juurde kõige rohkem ühte või kahte inimest. Kui vaadata ennetustöö valdkonna personalistatistikat haridustasemetel lõikes (vt lisa 2), siis nähtub, et ennetustöö valdkonnas töötab kõige vähem SKA lõpetajaid võrreldes teiste valdkondadega. Tööandjate hinnangul on selle põhjuseks see, et antud valdkonnas pole kutsespetsiifilised päästealased kompetentsid kõige olulisemad, vaid vajadus eksisteerib inimeste järele, kellel on sotsiaaltöö või pedagoogika valdkonna kogemus. Sageli tekitab see probleeme nendele SKA rakenduskõrghariduse lõpetajatele, kes on spetsialiseerunud ennetustööle, kuna neile pole vabade ametikohtade puudumise tõttu ennetustöö valdkonnas otseselt tööd pakkuda. Siiski on neil inimestel võimalik leida tööd teistes PÄA valdkondades, kuna vastavalt PÄA strateegilistele suundumistele on ennetuskompetentsi arendamine läbiv kõikides valdkondades.

Ka kriisireguleerimise valdkonnas pole tööandjate hinnangul kutsespetsiifiliste päästealaste teadmiste olemasolu oluline kõikidel ametikohtadele ja seda ei nõua ka ametijuhendid (vt PÄA põhiteede õpited ptk 5). Näiteks eksperdi ametikohal on olulisem hoopis juhtimise ja eestvedamise kompetents. Tööandjad tõid välja, et tavaliselt kui SKA Päästekolledži lõpetaja tööle võetakse, siis tuleb teda värbamise järgselt järele aidata, et temast õige kriisireguleerija saaks. Intervjuudes toodi esile, et eelkõige kriisireguleerimise ametikohtadel on muutunud rakenduskõrgharidusest olulisemaks töötajatel magistrikraadi olemasolu, kuna töö iseloom nõuab üha enam väga head analüüsi ja tõlgendamise ning loovus ja üldistamisoskuse kompetentsi, mis mitmetel töötajatel hetkel jäävad vajaka. Ka ennetustöö valdkonnas pidasid tööandjad väga oluliseks töötajatel kõrghariduse olemasolu, märkides, et olemasolevatele töökohtadele praktiliselt ilma kõrghariduseta pole võimalik kandideerida. Samas nähtub nii ennetustöö kui ka kriisireguleerimise põhitööde ametikohtade ametijuhenditest, et mitte kõikidel ametikohtadel töötamiseks pole eelduseks kõrgharidus, nt vanemspetsialisti ametikoht seda ei nõua (vt PÄA põhitööde õpited ptk 5). Magistrikraadi nõuet pole aga sätestatud ühelegi PÄA valdkonna põhitööle. Seega tuleb tõdeda, et tööandjate ootused on inimeste kompetentsitasemele nendes valdkondades suurenenud, mis osutab vajadusele hetkel kehtivaid ametijuhendeid uuendada.

Tööandjate intervjuude põhjal võib öelda, et üldiselt olid tööandjad töötajate kutsespetsiifiliste kompetentsidega rahul, kuid mõningaid vajakajäämisi märgiti ära üldiste kompetentside osas. Intervjuudest selgus, et päästetöö valdkonnas jääb mõnedes piirkondades puudulikuks meeskonnavanemate eesti keele oskus (nt Ida-Virumaal). Samuti esineb vajakajäämisi bürootasandil päästealast rakenduskõrgharidust omavatel päästeteenistujatel kirjutamise ja aruannete koostamise ning analüüsimise ja tõlgendamise oskustest. Ka demineerijatel on hetkel vajaka seadusandluse analüüsimise ja tõlgendamise oskustest, kuid ka teadmiste (nt keemiaalased teadmised) ja

tehnoloogiate kasutamise (IT programmidest arusaamine) oskus vajab arendamist. Nagu eelnevalt sai mainitud, siis tööandjate hinnangul on kriisireguleerimises kõige enam vajaka rakenduskõrgharidusega inimestel analüüsi ja tõlgendamise ning loovus ja üldistamisoskuse kompetentsist. Intervjuudest selgus aga, et tuleohutusjärelvalves on probleemiks pigem töötajate õppimise ja enesearendamise kompetentsi puudumine. Ennetustöö valdkonnas tööandjad mingeid erilisi puudujääke töötajate kompetentsides ei täheldanud.

Üldjuhul PÄAs ametijuhendile mitte-vastavaid inimesi tööle ei võeta ja ametijuhend on uue töötaja värbamise aluseks. Intervjuudest selgus, et siiski on tulnud ette olukordi, kus teenistuse käigus on olnud vajalik inimene teenistusest vabastada, kuna tal esinevad kõrgusekartus, klaustrofoobia või agrofoobia, mistõttu pole tal võimalik enda ametikohustusi täita (nt päästjate puhul). Seetõttu võiks väga spetsiifiliste ametikohtade puhul täiendada ametijuhendeid ka isiksushäirete loendiga, mille esinemise korral on ametikohal töötamine võimatu. Intervjuudest tuli ka välja, et demineerijate värbamisel mängivad ametijuhendid kutsestandardist vähemolulist rolli, kuna tööandjate hinnangul on demineerija elukutses palju kirjutamata reegleid, mida ei saa ühe dokumendiga ära fikseerida ning palju sõltub olemasolevatest seadustest, kus on määratletud, mis on demineerimine, mis on selle roll, jne. Seetõttu rõhutati vajadust viia ametijuhendid kooskõlla ametikohale vastavate nõuetega. Ametijuhendite uuendamise vajadus tuli välja ka teiste valdkondade puhul nagu kriisireguleerimine ja ennetustöö (vt eelnevaid alalõike), kus tööandjate ootused inimeste kvalifikatsioonile ja kompetentsidele ei vasta enam ametijuhendis toodud nõuetele.

Valdkondlikud arengud, nende eeldatav mõju tööjõu nõudlusele, oskustele ja haridusmudelile

PÄA tegevuskeskkonnale ja seeläbi ka tööjõuvajadusele avaldavad mõju mitmesugused tegurid. Esiteks peab asutus oma tegevuses arvestama üldiste makrokeskkonna muutustega. Nendest kõige laiaulatuslikuma mõjuga on majanduslik globaliseerumine, millega kaasneb vajadus ja oskus lahendada üha keerukamaid riigipiire ületavaid probleeme. See seab esile senisest veelgi tõhusama rahvusvahelise koostöö arendamise vajaduse, et oleks tagatud riigi julgeolek relvastatud konfliktide, terrorismi ja suurte looduskatastroofide puhul. Teine oluline tegur, mis mõjutab PÄA tegevusi, on tehnoloogiline areng, mille kaudu on võimalik tõsta riigi elanike turvalisust nii uute suhtluskanalite (ennetustöö) kui ka moodsate jälgimis- ja alarmsüsteemide ning päästetehnika kaudu (reageerimine). Töötajaskonnale seab see väljakutse osata uusi IKT lahendusi ja tehnoloogiaid oskuslikult kasutada ning vastavaid kompetentse arendada. Kolmandaks mõjutavad PÄA tegevuskeskkonda mitmed sotsiaalmajanduslikud tegurid nagu rahvastiku vananemine, kvalifitseeritud tööjõu puudus, linnastumise suurenemine, inimeste käitumisharjumuste muutmine ning alkoholi-, uimasti-, tubaka- ja tervisekäitumise trendid. Kohaliku elanikkonna vananemine võib tuua kaasa tule- ja koduste õnnetuste suurenemise, mõjutades seeläbi ka nõudlust päästeteenistujate järele. Rahvastiku hõrenemine maapiirkondades võib muuta aga probleemseks teenuse pakkumise tagamise. Inimeste alkoholi-, uimasti- ja tubakatarbimise trendid avaldavad samuti mõju päästeteenistujate nõudluses, mil trendi vähenemisel see väheneb ja suurenemisel suureneb (vt valdkondlike arengute mõju analüüsi PÄA tegevustele ka ptk 7).

Lisaks makroteguritele mõjutavad PÄA tegevust ka valdkondlikud arengusuunad ja sellest tulenevad tööjõu muutuse vajadused. PÄA üheks kõige olulisemaks strateegiliseks arengusuunaks on reageerivast organisatsioonist ennetavaks elanikkonnakaitse organisatsiooniks muutumine. Intervjuudest selgus, et ennetustöö osatähtsuse tõus töötajate arvus olulisi muutusi kaasa ei too, kuid avaldab mõju töötajate teatud kompetentside olulisuse suurenemisele. Seoses suureneva ennetustegevusega muutuvad tuleohutusjärelvalve valdkonnas üha olulisemaks suhtlemise ja

esitlemise kompetentsid, kuna nendel ametikohtadel on oluline, et inimesed suudaksid suhteid luua ja neid hoida, kuna mingil määral on tegemist kliendikeskse tööga. Intervjuudest tuli välja, et tuleohutusjärelvalve valdkonnas töötavatel inimestel peavad olema ka mõnevõrra teistsugused isikuomadused, kui teistel PÄA valdkondades töötavatel inimestel, kuna järelvalveosakond on pigem sundiv ja kontrolliv kui aitav ja abistav. Ka ennetustöö valdkonnas muutuvad suhtlemise ja esitlemise kompetents üha olulisemaks, kuid lisaks nendele ka koostöö ja toetamise kompetents. Ennetustöö valdkonna töö sisaldab palju sihtgruppidega töötamist ja nende koolitamist. Tööandjate hinnangul muutub ekspertide roll ennetusalases töös tulevikus üha olulisemaks ja nendest saavad valdkonna võtmeametikohad, kes haaravad initsiatiivi ja pakuvad välja uusi lahendusi ennetustöö korraldamiseks.

Teiseks oluliseks PÄA strateegiliseks arengusuunaks on partnerluse suurendamine erinevate organisatsioonidega, mis sisaldab lisaks vabatahtlike senisest suuremale kaasamisele PÄA töösse ka koostöö suurenemist teadus- ja haridusasutustega andmete analüüsi ja probleemide lahendamise eesmärgil ja rahvusvaheliste organisatsioonidega suurõnnetuste likvideerimisel. Intervjuudest selgus, et rahvusvahelise koostöö suurendamine demineerimise valdkonnas muutub senisest veelgi olulisemaks, kuna see laiendab töövahendite ja kriisilahendamiseks vajalike ressursside kasutamise võimalusi. Ehkki Eesti on veealuste demineerimistööde teostamises rahvusvaheliselt juba väga heal tasemel, siis CBRN ohutõrje valdkonnas jäävad töötajate kompetentside vajaka. Kuna Eesti on väike, siis on paratamatu, et kõiki demineerimistööga seotud kompetentse pole võimalik välja arendada, mistõttu koostöö ning oskuste ja teadmiste jagamine naaberriikidega on ja muutub tulevikus veelgi olulisemaks.

Tehnoloogiate kaasajastamine ja uute tehnoloogiate kasutuselevõtmine on kolmas PÄA strateegiline arengusuund, mille eesmärk on korraldada asutuse tööd senisest veelgi efektiivsemalt. Intervjuudest tuli välja, et päästetöö valdkonnas on toimumas kiired tehnoloogilised muutused (nt modernne tehnoloogia kasutuselevõtt infrapunakaamerate näol, millega päästjad suudavad kannatanu kümme korda kiiremini leida), mis võimaldavad päästetööd efektiivsemalt korraldada. Tööandjad tõdesid, et innovatiivsete lahenduste tutvustamise ja välja arendamise taga on SKA, kellega PÄA teeb tihedat koostööd ja vastavalt vajadusele viib uued tehnoloogiad rakendusse. Uute tehnoloogiate kasutuselevõtt päästetöös eeldab ka päästjatelt suuremat IKT kompetentsust ja tehnoloogia vastuvõtuvõimekust. Osad intervjuueeritavad tõid välja, et vanemad töötajad pole alati nii vastuvõtlikud uute töömeetodite või IKT-lahenduste kasutamisele (nt Exceli-põhised uued lahendused), mistõttu tekib tulevikus kindlasti vajadus vanemate inimeste täiendkoolituseks.

Intervjuudest selgus veel, et kriisireguleerimise valdkonnas ei tegeleta täna veel võimalike sihtrühmade uurimise ja riskiallikate väljaselgitamisega, st inimestele ohtlike piirkondade tutvustamise ja nendes piirkondades riskiplaanide väljatöötamisega. Turvalisema elukeskkonna tagamise eesmärgil on seda aga oluline teha. Tööandjate hinnangul toob see kaasa vajaduse arendada kriisireguleerimise valdkonna töötajates juhtimise ja eestvedamise, analüüsi ja tõlgendamise ning kirjutamise ja aruannet koostamise kompetentsi. Lisaks muutub oluliseks töötajate suhtlemise ja teabe esitamise kompetentside arendamine.

Tööandjate intervjuude põhjal võib öelda, et tööjõu vajaduse planeerimisel pikemat ajaperspektiivi kui 2-3 aastat ette ei planeerita. Erinevate valdkondade lõikes ei nähta ette suuri muutusi töötajate arvus, pigem see väheneb või jääb muutumatuks. Tuleviku perspektiivis on tööandjad üsna kindlad, et riiklike komandode arv väheneb ja seoses sellega ka päästjate, meeskonnavanemate ja operatiivjuhtide arv, kuna vabatahtlike osakaal suureneb. Ka EL riikide keskmisega võrdluses on Eestis kutseliste päästjate arv 1000 elaniku kohta kaks korda kõrgem. Samas märkisid tööandjad, et

töötajate arvus toimuvad muutused sõltuvad suuresti poliitilistest otsustest ning käesoleval hetkel selliseid otsuseid tehtud pole ja PÄAle teadaolevalt lähiajal ka teha ei plaanita. Pikemas perspektiivis peavad tööandjad töötajate arvu vähenemist aga üsna tõenäoliseks, kuna tööjõulise elanikkonna arv väheneb ja see toob kaasa maksutulude vähenemise.

Eelnevat kokkuvõttes võib tõdeda, et valdkondlike arengute valguses kaasnevad muutused PÄA tööjõu vajaduses eelkõige töötajate kompetentsides kui arvus. On näha, et tulevikus muutuvad üha olulisemaks üldised kompetentsid lisaks IKT kompetentsidele. PÄA on oma strateegias määratlenud töötajate arengu eelkõige nende tööaja ja potentsiaali efektiivsema kasutamise ja vilumuse ning kompetentsi tõstmisele läbi.

Kutsesobivusnõuete asjakohasus

PÄA juhindub töötajate värbamisel ka vastava valdkonna päästeteenistuse (päästetöö, tuleohutusjärelvalve, demineerimine) kutsestandarditest. Tööandjate intervjuudest selgus, et nii päästetöö (päästja ja päästemeeskonna juhi kutsestandard) kui ka tuleohutusjärelvalve kutsestandardites (päästeinspektori kutsestandardid) kehtestatud kutsesobivusnõuded on asjakohased ja neid järgitakse töötajate töölevõtmisel. Samuti märgiti, et kutsesobivusnõuded on kooskõlas tehtava töö iseloomuga ja kirjeldavad väga hästi teenistuslikku vajadust. Üksnes demineerimise valdkonna kutsestandardid on tööandjate arvates mõnevõrra vananenud ja need vajaksid uuendamist. Siiski on demineerijate kutsestandard töötatud välja vastavalt ÜRO IMAS-standarditele, mis tagab kohalikele spetsialistidele samaväärse taseme, mis on kehtiv ka mujal maailmas.

Intervjuudest tuli välja, et päästetöö valdkonnas on alates 2014. aastast uued kutsestandardid, mis on seotud teenuskaartidega. Sellise lahendusega on tööandjad väga rahul, kuna kutsestandardite sidumine teenuskaartidega tagab selle, et kui teenuskaarti muudetakse, siis muutuvad vastavalt sellele ka õppekavad ja see välistab vananenud teadmiste õpetamise. Tööandjate hinnangul on sellised kutsestandardid kindlasti ka karjäärisüsteemi ja elukestvat õpet toetavad (nt päästja kutsestandard toetab liikumist päästemeeskonna juhiks ja sealt omakorda päästejuhiks).

Üldjuhul peavad tööandjad kutsesüsteemi oluliseks, isegi kui valdkonna spetsialiste koolitab Eestis ainult üks kool, kes annab vastava eriteenistuse eriala hariduse ja on sealjuures ka kutse andja. Tööandjate arvates ei oleks juba puhtmajanduslikult otstarbekas, arvestades Eesti väiksust, mitme päästeala valdkonna koolituspakkuja olemasolu, kuna päästealane väljaõppe on väga kallis (väljaõppeks vajalik varustus ja tehnika on väga kallis) ja koolituspakkujatel võib tekkida raskusi konkurentsis püsida. Intervjuudes toodi välja, et päästetöö valdkonnas on paralleelne kutsesüsteem tihti väljapääsuks olukordades, kus kriitilistel hetkedel (nt kui välistest teguritest tingituna on tekkinud suur tööjõu voolavus – majanduskriisid, inimeste ootused palgatingimustele muutuvad) jäävad mõned olulised ametikohad täitmata (nt meeskonnavanema ametikoht). Kutse andmise süsteem võimaldab sellised olukordi lahendada ja tagada vajalikul hetkel kompetentne tööjõud. Seega võib tõdeda, et tasemeõppega paralleelne kutsesüsteem toetab tööjõupakkumist.

Intervjuudest selgus veel, et päästeteenistuse õppekavade väljatöötamisel (päästja, päästemeeskonnajuht ja päästeteenistuse õppekava) lähtub SKA vastavatest kutsestandarditest, millega on tagatud SKA päästeteenistuse tasemeõppekavade vastavus kutsestandarditele.

Füüsilise ettevalmistuse nõuete asjakohasus

SKA päästeteenistuse eriala sisseastumistingimused sisaldavad ka kehaliste katsete nõudeid. SKA päästeteenistuse eriala õppekava sisseastuvatele tudengitele on kehtestatud samasugused nõuded

nagu politsei või maksunduse ja tolli eriala sisseastujatele. Päästeteenistujate füüsilise ettevalmistuse nõuded on sätestatud määruses, mis reguleerib päästeteenistujate kutsesobivusnõudeid, sh lisaks füüsilise ettevalmistuse nõuetele ka hariduse- ja tervisenõudeid⁶⁵. Vastavalt määrusele peavad kõik päästeteenistujad läbima enne teenistusse asumist ja edaspidi teenistuses olles üks kord aastas füüsilised katsed.

Üldiselt olid PÄA intervjuueeritavad seisukohal, et SKA kehalised katsed pole rasked ja need on jõukohased igaühele. Küsimusi tekitas aga pigem see, et mitmed päästeteenistuse õppekava lõpetanud ei lähe tööle valdkondadesse, mis nõuavad head füüsilist ettevalmistust, mistõttu võivad nutikamad kandidaadid sisseastumisel kaduma minna. Intervjuudest tuli välja, et päästetöö ja demineerimise valdkonnas on füüsiline ettevalmistus oluline. Samas tuleohutusjärelvalve, ennetustöö ja kriisireguleerimise valdkonnas ei oma füüsilise ettevalmistuse nõuded olulist tähtsust, sest nendes valdkondades töötavad inimesed ei puutu kokku füüsilist koormust nõudvate tööülesannetega, vaid vajavad pigem kiiret mõtlemisvõimet. Tööandjate hinnangul oleks eelnevalt mainitud põhjustel oluline mõelda, mida saaks võimekamate inimeste kadumise vältimiseks kehaliste katsete korral muuta.

Ka SKA esindajate hinnangul jäävad kehaliste katsete tõttu mõned väga võimekad ja potentsiaaliga õppimasoovijad sisseastujate seast välja. SKA esindajad tõdesid, et ennetussuunal tööle asujate puhul (nt kriisireguleerijad, tuleohutusjärelvalve) on füüsilisest võimekusest siiski olulisemad teadmised õigusest, matemaatikast, jms. Tööandjate hinnangul võiks kaaluda ennetussuuna valinutele paindlikumate või vähem rangemate füüsilise ettevalmistuse nõuete kehtestamist. Samas olid tööandjad ühel meelel, et kui inimene läheb tööle päästetöö valdkonda, siis on kehtestatud kehalised katsed igati asjakohased ja lisaks olemasolevatele, võiks nende nõuete hulka kuuluda ka vastupidavus testide läbimine (nt südame koormustesti läbimine, mis aitaks välja tuua koormustaluvust ja vastupidavust ning hingamisaparaadiga toimingute teostamine).

Kokkuvõtvalt võib tõdeda, et kehaliste katsete asjakohasus päästeteenistuse eriala sisseastujatele vajab kindlasti PÄA ja SKA vahelist põhjalikumat arutelu, et vältida võimekamate inimeste õpingutest kõrvalejäämist. SKA esindajate hinnangul on PÄA ja SKA sellise arutelu ka juba algatanud, kas ennetuspoolel füüsiliste katsete kehtestamine on õigustatud või mitte.

HÄIREKESKUS

Praegune personaliolukord

HÄKi tööjõudu nii tööülesannete, koosseisu kui erialase ettevalmistuse osas on märkimisväärselt mõjutanud struktuurireformid, mille tulemusel tegutseb HÄK alates 2012. aastast (Päästeametist eraldiseisva) iseseisva organisatsioonina. Struktuurimuudatuse (sh Päästeameti koosseisus oldud ajal) tulemusel on muutunud nii organisatsiooni tööülesanded kui ka töötajate koosseis. Viimase 14 aastaga on liigutud kahest funktsioonist ja 400lt töötajast kolme funktsiooni ja kolmesaja töötajani iseseisvas organisatsioonis. Hädaabinumbrite 110 ja 112 liitmine on HÄKi jaoks kaasa toonud politseifunktsiooni lisandumise kiirabi- ja päästefunktsioonide täitmisele. HÄKi juhtkond tõstis esile organisatsiooni töötajate tegevuse efektiivsuse kõrget määra olukorras, kus tööülesandeid on

⁶⁵ Vt Päästeteenistujate kutsesobivusnõuded, sealhulgas füüsilise ettevalmistuse, hariduse - ja tervisenõuded. Siseministeeriumi määrus, RT I, 08.01.2015, 5 [<https://www.riigiteataja.ee/akt/103032011026?leiaKehtiv>].

lisandunud ja töö keerukus on suurenenud, aga töötajate arv on vähenenud. Mitmed töötajad on organisatsioonist ka lahkunud ning üheks peamiseks põhjuseks peavad HÄKi esindajad seda, et struktuuri muutustest tingitud töö keerukuse ja ülesannete mitmekesisuse kasvule ei ole oodatav töötasu järele jõudnud. Märkimisväärne osakaal praegustest töötajatest on omandanud täiendkoolituse kaudu pääste- ja kiirabi suuna kompetentsid eelnevalt omandatud politsei suuna kompetentsidele juurde. HÄKi juhtkonna liikmed märkisid, et erialase ettevalmistuse statistika ei pruugi asutuste restruktureerimise taustal inimeste erialast ettevalmistust adekvaatselt näidata, kuna see on omandatud erinevates kombinatsioonides nii täiendkoolituse kui põhiõppe kaudu.

HÄK on siseturvalisuse valdkonnas 300 töötajaga kõige väiksem amet. Mõned intervjuueeritud HÄKi esindajad tajusid, et ametina jääb ta osaliselt teiste suuremate ametite varju ning suuremate ametite huvid on mõneti esiplaanil nt õppekavaarenduses, mida kajastab järgnev tsitaat ühelt intervjuueeritavalt:

Häirekeskus on 2012 loodud asutus, varasemalt Päästeameti küljes. Kuna Päästeamet on suur, oluline ja jääb pilti paremini, siis täna oleme kogu aeg pidanud ise olema tähelepanelikumad, meelde tuletama ennast. /HÄKi esindaja/

Organisatsiooni sisene karjääriteede liikumise loogika HÄKis on viimaste aastate jooksul muutunud. Kui eelnevalt oodati, et võimekatest päästekorraldaja-logistikutest kasvab välja (koos värbamisel nõutud kõrghariduse omandamisega) valvevahetuse juht, siis tegelikkuses on aja jooksul välja kujunenud nii, et pealekasv tuleb pigem kutseõppe kaudu ning juhtide pealekasvu HÄKi töötajate hulgast tasemeõppe kaudu ei sirgu. Osaliselt seetõttu, et HÄKi kogemusele toetudes suunduvad kõrghariduse omandanud töötajad mujale tööle. Mõneti ka sellepärast, et valvevahetuse juhtide värbamisel on prioriteediks saanud juhtimiskompetentside olemasolu, millele värvatud töötajal on võimalik omandada juurde kutsespetsiifiline kompetents näiteks täiendkoolituse kaudu.

Valvevahetuse juhi puhul kehtib värbamisel seega vastupidine loogika kui kahe ülejäänud põhitöö puhul - valvevahetuse juhi värbamisel on tööandja jaoks prioriteediks üldised kompetentsid (juhtimine) ning seejärel kutsespetsiifilised kompetentsid. HÄKi esindajate hinnangul on kõige keerulisem täita päästekorraldaja ja valvevahetuse juhi ametikohti, kuna sobivaid kandidaate napib või (päästekorraldaja puhul) ei ole huviliste hulk kuigi suur. Päästekorraldajate konkursi puhul esinevad piirkondlikud erinevused: kui näiteks Põhja keskkuses on mitmel aastal olnud probleeme sobivate kandidaatide leidmisega ettenähtud kohtade arvu täitmiseks ja korraldati mitu järelkonkurssi, siis Lõuna, Lääne ja Ida keskkuses oli olukord positiivsem ning kandidaatide huvi suurem. Ebaõnnestumiste põhjuseks vajaliku arvu päästekorraldajate värbamisel peavad HÄKi esindajad töötajate ettevalmistust aastase kutseõppe kaudu, madal töötasu (eriti Põhja piirkonnas) ja osalt ka koolituse asukohta Väike-Maarjas. Esines ka juhtumeid, kus kandidaatidele sai otsustavaks keelenõuetele mittevastamine. Valvevahetuse juhi kohale on kandidaatide hulk suurem, kuid paljud kandidaadid ei vasta ametinõuetele. Intervjuude andmetele toetudes õpib praegu HÄKis töötavatest valvevahetuse juhtidest SKA päästeteenistuse rakenduskõrghariduse õppekaval umbes viis töötajat.

HÄKi esindajad märkisid, et SKA erialade spetsiifika tutvustamine põhikooli- ja gümnaasiuminoortele karjäärivalikute tegemise kontekstis võib suurendada huvi potentsiaalsete sisseastujate seas siseturvalisuse valdkonna erialade vastu. Siinkohal peaks tegema koostööd üldhariduskoolidega, sh karjäärinõustajate ning riigikaitse õpetajatega. Siseturvalisuse valdkonna erialade tutvustamise käigus peaks HÄKi esindajate soovitusel pöörama tähelepanu sellele, et rääkida erinevatest siseturvalisuse teenustest ning nende kasutamise võimalustest. HÄKi kogemusele tuginedes on ameti tähtsus ja vastutuse tajumine töötajate jaoks motiveeriv tegur.

Ühelt poolt ühiskonnas rahvastiku vananemise ja tööjõu liikumise trende arvestades, mis eeldavad töötajate paindlikkust tööturul, ning teisalt organisatsiooni karjääriteede liikumise loogikat arvestades peavad HÄKi esindajad oluliseks üldiste kompetentside head taset värvatavate töötajate seas. Eelkõige peetakse oluliseks juhtimise ja enesejuhtimisega seotud kompetentse, mille tase (sh SKA) lõpetajate seas ei ole alati HÄKi ootustele vastanud. Samuti töid HÄKi esindajad välja puudujääke teadmiste ja tehnoloogiate kompetentsi osas (sh SKA) lõpetajate seas, mida on tõstetud töötajate täiendkoolituse kaudu.

Valdkondlikud arengud, nende eeldatav mõju tööjõu nõudlusele, oskustele ja haridusmudelile

HÄKi tegevust ja seeläbi tööjõuvajadust mõjutavad mitmesugused arengutrendid. Üldiste makrokeskkonna trendide hulgas tuleb arvestada riigi demograafilise olukorraga, mis toob kaasa elanikkonna vähenemise ja vananemise, mis mõjutab nii ameti teenuste pakkumise iseloomu kui üldist tööpõldu. HÄKi tööjõu olukorda mõjutab märkimisväärne hulk kõrges eas töötajaid: järgneva dekaadi jooksul on oodata kuni kolmandiku HÄKi töötajate pensionile siirdumist. Nii tööjõu olukorda kui organisatsiooni toimimist mõjutab ka riigi majandusolukord, seda eelkõige läbi riigiasutuste ressursibaasi ja üldise surve töö optimeerimisele. Kiire infotehnoloogiline areng eeldab töötajatelt kõrget teadmiste ja tehnoloogiate kompetentsi taset ning organisatsioonilt võimekust teenuse osutamisel tehnoloogia arengutega arvestada.

Ühiskonda mõjutavatele makrotrendidele lisaks tuleb HÄkil arvestada erinevate strateegiliste suundadega valdkonnas ja sellest tulenevate arenguvajadustega. Töö iseloomust tulenevalt mõjutab HÄKi arenguvajadust ühiskonna kiire sotsiaalne ja tehnoloogiline areng, mis annab inimestele uusi suhtlemisvõimalusi ja -vahendeid. See omakorda sunnib HÄKi pidevalt oma teenuseid ja töötajate kompetentse arendama, et kiirete IKT võimalustega sammu pidada, näiteks võtta hädaabikõnesid vastu uute IKT kanalite vahendusel. IKT meetmete arendamine intervjueritavate hinnangul lähimatel aastatel töötajate arvu vähenemist ja töökoormuse langust ei tähenda, vaid pigem eeldatakse hädaabiteadete mahu kasvu ja töö sisu teisenemist. Valdkondlike arengute taustal näeb HÄKi juhtkond vajadust erilist ettevalmistust nõudvate töötajate järgi. Näiteks videovalve töötaja, kelle ülesandeks on videoseire piirkondades paiknevate monitoride kaudu: inimesi jälgida, salvestusi välja võtta, neid krüpteerida. Tuleviktrendidena näeb HÄKi juhtkond seega riigi suurima reaalajas infokäitlemisega tegelevas organisatsioonis töökohtade kasvutendentsi, kuna IKT võimaluste areng annab tööd pigem juurde kui töökohti vähendab.

HÄK on muutunud kõiki sisejulgeoleku iseloomuga teenuseid koondvaks keskuseks, hõlmates nii pääste-, kiirabi- kui politseifunktsiooni. HÄKi kogemus näitab, et HÄKi teenuse sihtrühma ehk klientide igapäevatoimimist takistavad ka mured, mis väljuvad kolme eelnimetatud funktsiooni raamidest, näiteks eksootiline loom linnas või mahalangenud puu. Kuigi HÄK on end organisatsioonina defineerinud läbi pääste-, kiirabi- ja politseifunktsiooni, siis HÄKi juhtkonna sõnul on see liiga kitsas lähenemine hädaabile ja ei pruugi olla teenuste kasutajate murede laia diapasooni arvestades piisav. Seega on üheks arenguvajaduseks organisatsiooni võimekus tegeleda kolmest põhifunktsioonist väljapoole „hallile alale“ jäävate hädaabiteadete menetlemisega, kuid see eeldab ka seaduslikul tasandil hädaabi konkreetsemat määratlemist.

Täiendavate (nt avaliku halduse) ülesannete lisandumine HÄKi põhifunktsioonidele eeldaks töötajatelt mitmekülgsemate kompetentside omandamist. Kui praegu põhineb päästekorraldaja kutseõpe erinevate juhtumite õppimisele kolme põhifunktsiooni raames, siis täiendavate funktsioonide lisandudes niisugusest ettevalmistusest ei piisaks. Tõenäoliselt eeldab taoline ettevalmistus nn halli

ala juhtumite käsitlemist päästekorraldaja õppekavas ning erinevate ametite koostöövõimaluste tuvastamist vastavatele juhtumitele reageerimisel. Samas tuleb arvestada ka õppekava mahu piiranguid. Praegu on HÄK olukorra lahendamiseks värvanud oma töökeskkonda kompetentsi teistest asutustest, näiteks märgiti intervjuul tulemuslikku koostööd Keskkonnainspeksiooniga.

HÄKi juhtkond näeb info töötlemisel ja infrastruktuuri arendamisel kesket rolli ametkondade koostöötamise efektiivsuse tõstmisel ja kattuvuste vähendamisel. See hõlmab ka kolmest põhifunktsioonist väljapoole „hallile alale“ jäävate juhtumite lahendamist. Seega nähakse HÄKi juhtimistasandil lähikümnendil selgelt vajadust ja liikumist tihedama koostöö poole erinevate siseturvalisuse valdkondade vahel. See omakorda eeldab töötajatelt heal tasemel üldisi kompetentse, sh õppimine ja enesearendamine, koostöö ja toetamine, analüüsimine ja tõlgendamine, teadmine ja tehnoloogiate kasutamine ning planeerimine ja organiseerimine.

Arenguvajadusena kerkis intervjuudes esile keelenõuete küsimus. Kui praegu on HÄKi põhitööde ametijuhendites nõutud eesti keel kõrgtasemel ja vene keel kesktasemel ametialase sõnavara valdamisega, siis HÄKi juhtkonna hinnangul võib turismi ja sisserändajate kasvutrendide valguses HÄK töötajate jaoks vajalikuks osutuda ka inglise keele oskus. Intervjueeritavad tõid välja, et võõrkeele oskus on vajalik suhtluskeele tasemel, mis võimaldab töötajal probleemi olemusest aru saada ja sellega midagi ette võtta. Ideaalolukorras peaks töötaja suutma kõik toimingud selles kelles ära teha. Regioniti on võõrkeelte nõuete vajaduses mõningad erinevused. Täiendava küsimusena vajab analüüsi, et kas päästekorraldaja peaks ära tundma erinevaid keeli, kuna tõsisel kriisilukorras ei pruugi abivajaja olla võimeline ennast peale emakeele muus keeles väljendama ning kuivõrd peaks seda vajadust õppekavaarenduses arvestama. Intervjueeritavad märkisid, et noorem generatsioon valdab hästi inglise keelt, kuid samas on vene keele oskus nende hulgas taandumas. Intervjuudes toodi välja, et eakamatel töötajatel on keerulisem võõrkeelt omandada.

Seega eeldavad valdkondlikud arengud üldiste kompetentside mitmekülgsemat ja suurenevat osatähtsust töötajate ettevalmistuses. Eelnevast järeldub, et erilist tähelepanu tuleb pöörata selliste kompetentside nagu teadmiste ja tehnoloogiate kasutamine; koostöö; õppimine ja enesearendamine, samuti võõrkeeleoskuse ja „hallile alale“ jäävate juhtumite lahendamiseks vajalike kutsespetsiifiliste kompetentside arendamisele.

Kutsesobivusnõuete asjakohasus

Töötajate värbamisel lähtutakse HÄKis eelkõige ametijuhendist ja kutsestandardist. Kõigi põhitööde jaoks on kirjeldatud kutsestandardid päästekorraldaja kutsealal, milles eristuvad tasemed: päästekorraldaja (tase 4), päästekorraldaja-logistik (tase 5) ning valvevahetuse juht (tase 6). Kutsesobivusnõudeid peetakse asjakohaseks, need on vastavuses töö iseloomuga, toetavad karjäärisüsteemi ning kutsesüsteemi peetakse vajalikuks. Põhitööde ametijuhendid on kooskõlas kutsestandardiga, kuid hetkeseisuga peab HÄKi juhtkond kutsestandardi nõudeid värbamisel märksa täpsemateks kui ametijuhendis kajastatud nõudeid, mistõttu on HÄKis lähitulevikus planeeritud ametijuhendi nõuete ülevaatamine ja täiendamine.

Näiteks ilmneb päästekorraldaja ametijuhendist, et keele ja arvutioskusele lisaks eeldatakse päästekorraldaja töö erialaste teadmiste ja oskuste osas hädaabiteadete menetlemist reguleerivate õigusaktide, juhendite, korralduste ja käskkirjade tundmist. Päästekorraldajana saab aga tööle asuda keskharidusega ja ilma eelneva kogemusega inimene. Niisuguse tingimuse korral ei ole tõenäoline, et erialase oskusteabe tundmise nõue tööle asumisel oleks tagatud. Kuna ka logistikuna saab tööle asuda kesk- või kutsehariduse baasil ning ilma eelneva töökogemusega, on küsimus sarnane eelpool tõstatatuga - kuidas tagatakse ametialaste oskuste piisav tase ametikohale sisenejatel ning millise aja

vältel eeldatakse, et inimene on omandanud piisavad kutseoskused. Vajalik on ametijuhendis (või karjäärimudelis) välja tuua, millise ajaperioodi jooksul eeldatakse, et nimetatud oskused on vajalikul tasemel või muuta nõutud kutsequalifikatsiooni ja/või hariduslase ettevalmistuse nõuet. Kuna päästekorraldajate kutseõppes kehtib sisseastumisel ametkondliku suunamise nõue, siis võiks olla vastavasisuline märgeme ametijuhendis.

Organisatsiooni restruktureerimisest tingitud töötajate ümberõppe vajaduse (uute) tööülesannete täitmiseks on HÄK katnud SKA poolt pakutava täiendkoolituse kaudu. Kutsesüsteemi peetakse HÄKis üldjuhul vajalikuks. Kuigi valdkonna spetsialiste koolitab peamiselt SKA, siis värvatakse töötajaid erinevatel põhjustel ka ettevalmistusega väljastpoolt SKAd.

Füüsilise ettevalmistuse nõuete asjakohasus

Füüsilise ettevalmistuse nõuet päästekorraldaja kutseõppe erialale sisseastumisel ei kohaldata. SKA kohaldab füüsilise ettevalmistuse nõuet päästeteenistujate rakenduskõrghariduse erialale sisseastumisel. HÄKi juhtkond ei näe valvevahetuse juhtide puhul tarvidust sisseastumisel füüsilise eritingimusi seada, vaid peab olulisemaks kandidaadi psühholoogilist tugevust ehk toimetulekut pingel ja tagasilöökidega. Õppekavas võiks olla mõõdukalt sporti kõigile õppuritele, kuid eritingimuste seadmiseks sisseastumisel ei nähta vajadust. HÄKi nägemuses peaks õppekava pakkuma võimalust areneda füüsiliselt vastavalt õppuri poolt valitud suuna vajadustele. HÄKi ametijuhendites ei ole eraldi füüsilise ettevalmistuse nõuet välja toodud.

POLITSEI- JA PIIRIVALVEAMET

Praegune personaliolukord

Suuremad muudatused Politsei- ja Piirivalveametis perioodil 2012-2014 on lähtunud eesmärgist liita erinevad ametid (Piirivalveamet ja Politseiamet) ning üle minna valdkondlikult juhtimiselt teenusepõhisele juhtimisele. Neid (lõpp)eesmärke silmas pidades on perioodil 2012-2014 toimunud mitmeid muudatusi. Korrastatud on juhtimisstruktuuri, et vähendada ameti sees olevate funktsioonide dubleerimist. Tõhusama ressursikasutuse eesmärgil on teostatud erinevaid struktuurimuutuseid, mis on kaasa toonud kas struktuuriüksuste likvideerimise või liitmise. Kõigi muutustega on kaasnenud ametikohtade kadumine, inimeste ümberpaiknemine või lahkumine (sh ka koondamine).

Oktoobris 2014 toimus viimane muutus – üleminek valdkondlikult juhtimiselt teenusepõhisele juhtimisele, sellega jõudis lõpule ka ametite liitmine. Muutuse tulemusel vähendatakse läbivalt kõigil tasanditel juhtide, koordineerijate ja planeerijate arvu, lihtsustatakse töökorraldust, vähendatakse bürokraatiat. Läbi struktuurimuutuste püütakse leida lisaraha eeslinil töötavate politseiametnike palgatõusuks (eesmärgiks on miinimumpalk vähemalt 900 eurot).

Peamised PPAs elluviidud muudatused olid järgmised:

- Toimub võimekuste ja teenuste ühtne haldamine ja arendamine. Luuakse üks staap, kus on koos teenuste portfelli haldamine, eelarvestamine ja õiguskorra analüüs. Seeläbi väheneb omavahelise läbirääkimise/kokkuleppimise aeg ning teenuste haldamine, planeerimine, eelarvestamine, ökonoomika on ühetaoline.

- Tsentraalsete menetluste ja informatsiooni vastuvõtivate-edastavate infoüksuste kokku toomine. Üksuses on koos menetlused, info vastuvõtmise ja töötlemise üksused, lennusal ja laevastik. See võimaldab ressursside riskasutust ja väheneb omavahelise läbirääkimise aeg.
- Kohaliku tasandi tugevdamine, maakonna politseijuht vastutab kõigi töölinide eest. See tähendab, et inimese jaoks on maakonnas „oma politsei“. Muudatus loob eelduse ressursside riskasutuseks ja aitab välja tuua maakondlikke probleeme riiklike prioriteetide kõrval.
- Maakonna politseijaoskonnad võivad olla erineva ülesehituse ja vastutusulatusega. Pärnu, Jõhvi, Tartu politseijaoskondadele lisandub koordineeriv roll ning Põhja prefektuuris tekivad linna ja maakonna politseijaoskonnad.

Viimase reformi käigus toimusid ka muudatused piiri valvamise korraldamisel Ida ja Lõuna prefektuuris, kus dubleerivad juhtimistegevused (sh töö planeerimine, aruannete koostamine) koondatakse juhtivkordonitesse. Need asuvad Narvas, Mustvees, Vasknarvas, Saatses ja Piusas ning teised kordonid jäävad teenistuskohadeks. Lääne prefektuuris on piiri- ja migratsioonijärelevalve talitus kriminaalbüroo koosseisus, kuna puudub välispiir.

Oktoobris toimunud muudatuse tulemusel vähenes PPA koosseis 300 inimese võrra (võrreldes 1. jaanuariga, sh 215 inimest koondati ja 85 lahkuja ametikohad jäid täitmata. Politseiametnike arv vähenes 78 võrra ning juhtide arv vähenes 99 võrra. Need numbrid pole lõplikud, kuna muudatuste protsess veel käib. 2014. aasta alguse seisuga töötas Politsei- ja Piirivalveametis üle 5500 töötaja, neist 37% korrakaitsepolitsei osakonnas, 23% piirivalve osakonnas.

Juhtide sõnul on PPAs kõige enam probleeme esmatasandi reageerimisvõimekusega seotud ametikohtade täitmisega. Samas pole probleemid üle Eesti samad ja sobivate inimeste leidmine sõltub piirkonnast ning politsei palga konkurentsivõimest. Põhitööde lõikes on kõige keerukam leida patrullpolitseinike, kus tulenevalt palga madalast konkurentsivõimest on inimeste vahetumine aktiivsem ja uute töötajate leidmine keerukam. Regioonidest on probleemne piirkond Ida- Virumaa, kuhu on inimesi raskem leida, eriti toodi siin välja piirivalvuri ametikoht. Ennekõike piirab piirivalvurite valikut keelenõue - vajalik on nii eesti, vene kui ka inglise keele oskus.

Kõik SKA politseivaldkonna õppe läbinud on viimastel aastatel ka PPAs rakendust leidnud. Rakenduskõrghariduse tasemel on olukord SKAsse kandidaatide leidmisel hea ning konkurss on olnud suur. Kutsehariduses on seevastu konkurss peaaegu olematu ja sisse saavad kõik nõuetele vastavad kandidaadid. Politseiametnikele töös esitatavad ootused on küllalt kõrged ning see seab ka kõrged nõudmised sisseastujatele ja nendele mittevastamine piirab oluliselt sobivate kandidaatide hulka.

Politseiametnike värbamisel tuleb arvestada, et tööleasujate peab olema kas vastav politseiline eriharidus keskhariduse või rakenduskõrghariduse tasemel. See väljendub ka tööjõu karakteristikutes - põhitööde lõikes vaadeldes on liiklus- ja patrullpolitseinikud ning piirkonnapolitseinikud 70-80% ulatuses peamiselt SKA lõpetanud. Noorsoopolitseinikest on ainult 36% SKA lõpetanud. Sageli on noorsoopolitseinikuna tööleasujad muu kõrgharidusega ja nad läbivad täiendõppes nn KHR-i (kõrgharidusrühm), mis on mitte-politseilise kõrgharidusega tööleasujatele mõeldud täiendõppeprogramm.

Värbamisel jälgitakse Politsei ja piirivalve seadusest (PPVS)⁶⁶ ning ka ametijuhendist tulenevaid nõudeid. PPAs ei ole kasutusel kutsestandardeid va piirivalvurid. Värbamisel ametialaste

⁶⁶ <https://www.riigiteataja.ee/akt/PPVS>

kompetentside nõuete osas üldiselt järelandmisi ei tehta, samas ametijuhendite analüüs viitas sellele, et kõiki tööülesannete täitmiseks vajalikke ametialaseid kompetentse pole ametijuhendites siiski toodud. Tööandjate sõnul on ametialased oskused SKA politseiametniku eriala lõpetanutel piisavad. Mõistetakse, et kõike ei saagi värske koolilõpetaja osata ning oluline on praktiline kogemuse saamine töökohal läbi igapäevaste töösituatsioonide, sest koolis ei ole alati võimalik selliseid olukordi läbi „harjutada“. Praktilisi kogemusi saavad õppurid omandada praktika käigus ning PPAs (vähemalt osades tegevustes) rakendatakse mentorite süsteemi. Tööleasujal on võimalik nõu küsida mentorilt ja samas on ta ka juhendajaks konkreetsete tööks vajalike praktiliste oskuste omandamisel. Tööleasujatele pakutakse koheselt täiendõpet peamiselt tööks vajaliku eritehnika kasutamises, menetlemises ja lisaks on pidev vajadus keelekoolituste järgi. Üldiselt loeti täiendõppe andmist normaalseks, kuna eritehnika kasutamine võib olla väga ametikoha spetsiifiline ning õiguskeskkond muutub pidevalt.

Tööleasujatele on tööandjate poolt kõrged ootused ka üldiste kompetentside osas. Kõik põhitööd on nõ eesliinitööd, kus töötaja isikuomadused peaks toetama igapäevast tööd klientidega. Teenusekeskne lähenemine ning ennetustöö tähtsuse kasv toovad veelgi enam esile just üldiste kompetentside tähtsustumise. Näiteks piirkonnapolitseinikul (aga ka teistel põhitöödel) on igapäevane otsene kontakt inimestega ning selleks peab tal olema hea suhtlemise - ja koostööoskus. Juhtide poolt toodi välja, et seni on politseitööks ettevalmistus õpetanud olema pigem reageeriv, mitte ennetav. Samas ennetustöös on olulised mitmed üldised kompetentsid nagu oskus läbirääkida ja veenda ning vajalikud on ka loovus ja üldistusoskus. Hetkel on neid üldiseid oskusi vajaka ning see on valdkond, kus töötajate oskuste taset peab tulevikus täiendavalt arendama. Enam peaks SKA õppekavades rakendama õppemetoodikaid, mis arendaks õppurites enam üldiste kompetentside poolt, näiteks interaktiivse või probleemõppe jms.

Nii nagu eespool juba mainitud, siis PPAs toimunud viimane reform (oktoobris 2014), kus organisatsiooni tasandil mindi üle teenusepõhisele juhtimisele, tähtsustab eeskätt üldoskuste rakendamist politseiametnike põhitöös. Seda muutust iseloomustab hästi ühe intervjuueeritava poolt toodud näide (tsitaat):

Aga kui tagasi tulla selle politseitöö olemusliku muutuse juurde (st teenusepõhine juhtimine), siis ma toon siin kohviku näite. Et kui me istume kohvikus, siis ettekandja protseduur on väga lihtne. Et tuuakse menüü, ma tellin seda, mis vaja on, mulle tuuakse see, mis vaja on ja pärast tullaakse, kui ma olen kogu protseduuri juba teinud, küsitakse, kuidas maitse. Siis küsitakse raha ja lähme laiali. Aga tegelikult politseitöö muutus on nüüd see, et me tahame, et hea teenindus näeks ette ikkagi selle, kui me tõesti ütleme, et politsei tunneb huvi inimeste probleemide vastu, siis (ettekandja näitel) me käime vahepeal ka ja küsime, kuidas maitstes. Ehk see, kuidas me oleme nii patrullpolitseinikku, piirkonnapolitseinikku, noorsoopolitseinikku senini näinud, oli ikkagi üsna niisugune bürookraatlikust organisatsioonist lähtuv. / valdkonna juht/

Tööjõu ülepakkumist politsei ja piirivalve põhitööde osas ei esine, vaatamata isikkoosseisu pidevale kokkutõmbumisele. Lähitulevikus hakkab kasvama pensionile suunduvate politseinike arv, mistõttu tekib täiendav tööjõu asendusvajadus.

Valdkondlikud arengud, nende eeldatav mõju tööjõu nõudlusele, oskustele ja haridusmudelile

Nii nagu teistes siseturvalisuse valdkondades tuleb ka politsei ja piirivalve valdkonna arenguväljavaadetes arvestada üldiste majanduskeskkonna muutustega. Tööjõu nõudlust ja

pakkumist mõjutavad eelkõige demograafilised trendid nagu tööealise elanikkonna vähenemine, tööjõu mobiilsuse kasv või noorte osakaalu langus rahvastikus. Ootused tööjõu oskuste muutuse osas on eelkõige mõjutatud tehnoloogia arengust. Nii piirivalves kui ka politseitöös võetakse järjest enam kasutusele uut tehnoloogiat ja rakendatakse IKT lahendusi, et pakkuda teenuseid enam elektrooniliste kanalite kaudu või muuta sisemist töökorraldust kasutades elektroonilisi lahendusi, mis lihtsustaks dokumendihaldust ja vähendaks eelkõige administratiivset koormust. Kiired arengud ühiskonnaelus nõuavad töötajatelt uute oskuste omandamist ning esitavad täiendavaid nõudeid inimeste hariduslikule ettevalmistusele.

Politsei ja piirivalve töö iseloomu määrab lähitulevikus sisejulgeoleku valdkondade teenusekeskseks kujunemise suundumus. Kui siseturvalisuse osades valdkondades on teenusekeskne lähenemine juba sisse viidud, siis PPAs lõppes teenusekesksele juhtimisele üleminek 2014. aasta oktoobris elluviidud muutustega. Lisaks eelnevale töid juhid intervjuudes välja mitmeid olulisi arengutrende järgmisel 5-10 aastal, mis võivad muuta politseitöö sisu ja olemust ning nõudeid personalile. Neist olulisemad olid järgmised:

- kasvab politseitöö multidistsiplinaarsus;
- kasvab ennetustegevuse tähtsus (mitte ainult tagajärgedega tegelemine);
- muutub olulisemaks osalemine kohaliku tasandi planeerimises ja kogukonnatöös;
- tehnoloogia ja IKT lahenduste aktiivne rakendamine politseitöös.

Vähenevate töökäte tingimustes on oluline muuta tööprotsesse efektiivsemaks ning spetsialiseerumist vähendada. Maapiirkondades, kus rahvastik jätkuvalt kahaneb, väheneb ka vajadus siseturvalisuse teenuste järele, seetõttu muutub politseiametniku töö mitmekesisemaks ja töötajalt oodatakse enam multifunktsionaalsust. See omakorda tähendab vajadust anda juba koolis õppuritele laiem ametialaste kompetentside pagas, sealhulgas enam arendada inimestes üldoskusi. Intervjuudes viidati, et lähitulevikus on PPA eesmärk luua tugev maakondlik politsei, mis tähendab seda, et kui inimene pöördub kohaliku politseiametniku poole, siis ta saab kõik turvalisuse valdkonna esmatasandi teenused kohalikust politseist. Näitena toodi Lääne Prefektuuri Kuressaare politseijaoskond, mis tegeleb kõigi PPA-le pandud ülesannetega vastavalt oma pädevusele, sh piirikontroll, patrullimine, sündmuste menetlemine aga ka merepääste. Sellistes piirkondades tuleb politseiametnikul täita järjest enam kõiki erinevaid funktsioone vastavalt olukordadele ning see eeldab politseiametnike puhul ka mitmekülgsemat hariduslikku ettevalmistust. Samas jäävad ka suuremates linnalistes piirkondades alles spetsialiseerumist nõudvad tegevused, näiteks Tallinnas, Põhja Prefektuuris, kus on teenusetarbijate ja ka juhtumite hulk suurem, on politseiametnikel vajalik tulevikus hoida teatud spetsialiseerumise taset.

Teine oluline areng politseitöös on ennetustegevusele suurema tähelepanu suunamine, mis võimaldab vähendada juhtumite arvu ning sellevõrra väheneb ka tagajärgedega tegelemise vajadus. Selline tegevuste prioriteetide muutus on oluline politseitöö efektiivsusemaks muutmisel - tagajärgedega tegelemine on keerukam, aeganõudvam ning kallim. Ennetustöö on oma iseloomult erinev võrreldes juhtumite menetlemisega ning nõuab politseiametnikelt paremat suhtlusoskust, koostööostust, aga ka näiteks ametnike valmisolekut enesearendamiseks, pidevaks teadmiste täiendamiseks. Ennetustegevusega kaasneb ka vajadus teha enam koostööd kohalikul tasandil institutsioonidega, nagu näiteks kohalikud omavalitsused või haridusasutused. Näitena toodi varajase koostöö vajadus uusasumite planeerimisel, kus planeeringutes tuleb arvestada teatud nõuetega, mis tagaks kogukonnaliikmete turvalisuse ja ennetaks võimalike kõrgendatud ohupiirkondade teket (näiteks liiklussõlmede vs koolide ja lasteaedade paiknemine jms).

Kolmas tulevikutrend politsei- ja piirivalvetöös on innovaatiliste lahenduste ja tehnoloogiate laiem rakendamine. Ametiasutuse poolt eeldab see ennekõike tihedat koostööd teiste pädevate asutustega Eestis, näiteks ülikoolid, aga ka rahvusvahelist koostööd. Ühe juba taolise innovatiivse arendusprojektina nimetati piirivalve seiresüsteemi väljaarendamist koostöös Tallinna Tehnikaülikooliga. Lisaks planeeritakse kaasata üha enam igapäevasesse politseitöösse tehnoloogiat ja uusi IKT lahendusi, et vähendada käsitsi tööd ning kiirendada menetlusprotsessi. Näiteks liiguvad tehnilised lahendused suunas, kus patrullpolitseinik vormistab väärteo- või õigusrikkumise materjali ja trahvi elektroonilises töövahendis, sisestab andmed infosüsteemi ja sellega on toiming lõppenud. Jällegi on eesmärk politseitöö efektiivsemaks muutmine. Seega tehnoloogia ja IKT lahenduste kasutamine esitab politseiametnikule suuremaid nõudmisi ametialaste oskuste osas, näiteks seadusandluse mitmekülgsem tundmine, oskus kasutada tehnoloogilisi lahendusi vms. Oluline on ka tööleasuja üldvõimekus, sest vajadus kasutada tehnoloogiat esitab kõrgeid nõudmisi ka üldiste kompetentside osas, nagu täpsus, korrektsus, analüüsi- ja otsustusvõime ning valmisolek pidevaks enesearendamiseks.

Läbivalt tõid intervjuueeritavad välja, et politseitöös tähtsustub järjest enam seadusandluse tundmine ja keelte oskus. Seadusandlus muutub nõ järjest vähem reguleerivaks ja ettekirjutavaks ehk politseiametnikul on sageli vaja ise jõuda otsusteni, kuidas konkreetse juhtumi korral seadust rakendada, mis omakorda tähtsustab jälle töötajate üldiste kompetentside arendamise vajadust nagu analüüsi- ja tõlgendamise oskus vms. Tööjõu vaba liikumine, rahvusvahelistumine aga ka kliendikeskse teenuse pakkumine nõuab järjest enam politseiametnikel korrektselt nii eesti ja venekeele kui ka võõrkeelte valdamist ning heal tasemel suhtluskust.

Lisaks on oluline märkida, et nii korrakaitse kui ka piirivalve valdkonnas määrab olulisel määral järgneva 5-10 aasta tööjõuvajadust nn asendusnõudlus ehk märkimisväärne osa politseitöötajatest on suundumas pensionile (vt ptk 5.2.1). PPAs tervikuna tekib järgmisel 10 aastal võimalus 45% töötajatest jääda pensionile (piirivalves 44% ning korrakaitstes 45%) ehk kokku ligi 1500 töötajal. SKA politsei ja piirivalve õppekavadel õppurite hulka planeerides oleks vajalik tulevikus jälgida asendusnõudlusest tulenevat töötajate hariduslikku struktuuri, mil määral on vajalik asendada pensionile suundunud töötajaid kutseõpe lõpetajatega ning mil määral nõuavad muutused asendamist rakenduskõrghariduse tasemel lõpetajatega.

Kokkuvõtvalt mõjutavad järgnevatel aastatel politsei ja piirivalvetööde tööjõu oskusi peamiselt kolm märksõna: multifunktsionaalsus, ennetustöö ning tehnoloogia. Kõik need muutused tähendavad väljakutset haridussüsteemile. Kui täna valmistatakse ette politseiametnik sel viisil, et spetsialiseerumine (patrull-, piirkonna-, liiklus- või noorsoopolitseinik) toimub sisuliselt ametisse asumisel, siis edaspidi peaks juba hariduslik ettevalmistus olema mitmekülgsem ehk on vajalik ette valmistada sellised politseiametnikud, kes peavad hakkama saama ametiala sees rohkemate ja eripärasemate tööülesannetega, mis omakorda nõuavad laiemat skaalat ametialaseid (nii kutsespetsiifilisi kui ka üldiseid) kompetentse, kui tänane haridussüsteem (kutsehariduse tasemel) pakub.

Kutsesobivusnõuete asjakohasus

PPA põhitöödel kutsestandardeid ei ole (va piirivalvur) ning juhid ei näe selleks otsest vajadust. Kutsesobivusnõuded on esitatud PPVSis ning seadusest tulenevad nõuded peavad olema tööleasujatel täidetud. Lisaks juhenduvad üksuste juhid värbamisel põhitööde kirjeldustest ja ametijuhenditest, kus on toodud ametikoha eesmärk, miinimumnõuded, tööülesanded jms. Samas PPA põhitööde ametijuhendite analüüs tööülesannete ja kompetentsinõuete vastavuse osas tuvastas olukorra, kus

kõigi vaadeldud põhitööde korral ei olnud kompetentside nõuded piisavalt põhjalikult lahti kirjutatud. Seetõttu tekib olukord, kus ei saa hinnata töötajate vastavust kutsesobivusnõuetele, kuna pole piisavalt selget allikat, millele tugineda (kõiki kompetentse pole ka PPVSis toodud). Kutsestandardi olemasolu võimaldaks nii tööandjal kui ka töötajal endal jälgida kompetentside ja kogemuse vastavust ning arengut ja annaks juhtidele parema töövahendi inimeste värbamisel, roteerimisel ja ka edutamisel. Näitena toodi kordoni patrullitegevuses osalev piirivalvur, kes võib sisuliselt omada sama kvalifikatsiooni või samu oskusi, mis politsei patrullis olev isik. Need ametikohad oleksid nn roteeritavad peale mõnede spetsiifiliste oskuste täiendamist, nagu näiteks dokumendi kontrolli oskus. Täna selline roteerimine oleks keerukas kuna kooskõlalisi kutsestandardeid ei ole.

Uurimisküsimusele, kuivõrd vastavad SKA tasemeõppe õppekavad valdkonna kutsestandardile, politseivaldkonna põhitööde osas otseselt vastata ei saa, kuna kutsestandardid puuduvad. Samas SKA politseiteenistuse kutsehariduse õppekava õpiväljundid kajastavad nii seaduses kui üldiselt ka ametijuhendites esitatud nõudeid

Lähtuvalt asjaolust, et teistel siseturvalisuse valdkondadel on kutsestandardid põhitöödele loodud, võiks kaaluda edaspidi kutsestandardite loomist PPA põhitöödele (siin on silmas peetud analüüsis käsitletud põhitöid). See võimaldaks ühtlustada ametijuhendites ametialaste kompetentside kirjeldamist ja vastavust tööülesannetele, lisaks annaks sisendi SKAle õppekavade koostamiseks, ning võimaldaks selgemalt kirjeldada PPA sisest kui ka ametkondade vahelist karjäärisüsteemi.

Füüsilise ettevalmistuse nõuete asjakohasus

Politsei juhtide hinnangul on inimeste hea füüsiline võimekus politseitöös oluline ning füüsilised nõuded on asjakohased nii politseierialade sisseastujatele kui ka PPA põhitöödel töötajatel. Kahtluse alla seati konkreetsete normide tase ja paika panemine PPVSis, kuna need ei võimalda jälgida inimese füüsilise võimekuse arengut. Juhtide sõnul on oluline, et inimene areneb - jõuab järgmisel aastal rohkem kui eelmisel, kuid hetkel pigem hinnatakse normi täitmist. Siiski toodi välja, et viimase 2-3 aastaga on antud valdkond arenenud, näiteks enesekaitsetreeningud on seotud rohkem igapäevaste olukordadega. Lisaks tehti juhtide poolt ettepanek, et kohustuslike füüsiliste katsete arvestusse oleks töötajatel võimalik üle kanda teisi saavutusi, näiteks osalemist avalikel spordiüritustel (SEB Sügisjooks vms).

Intervjueeritavate hinnangul on piirivalves füüsilised nõuded samuti asjakohased nii sisseastujatel kui ka piirivalvuritel. Siiski toodi siin välja mõned piirivalvuri positsioonid, näiteks passikontrolli tegev piirivalvur, kes ainult sellele ongi spetsialiseerunud, seega tekib küsimus, kas tema peaks füüsilisi katseid järjepidevalt sooritama. Sarnaseid ametikohti toodi välja ka politsei valdkonnas, kuigi need ei olnud töös vaadeldud põhitööde hulgas. Näiteks küberkuritegevuse uurijad on spetsialistid kelle puhul füüsiline võimekus pole esmatähtis. Seega füüsiliste ettevalmistuse nõuete liiga range järgimine võib pärssida mõne võimeka ja nutika noore võimalusi saada politseiuurijaks, kuid siiski need ametikohad on pigem erandid ja sellised olukorrad tuleks edaspidi lahendada nõ juhtumipõhiselt.

Intervjuudes toodi välja, et pigem võivad probleemid tekkida füüsiliste katsetega toimetulekuga SKA sisseastujatele ning see piirab valikuvõimalust sisseastujate osas. Noorte arv on üldiselt vähenenud ja vähenenud on ka nende arv, kes sooritaks füüsilised katsed, mis on sisseastumisel SKAsse nõutud. Samas leiti, et politseitöös on füüsiline võimekus oluline ning järeleandmisi SKA sisseastujatele teha siiski ei ole asjakohane nendel erialadel, kus kutsespetsiifilised nõuded füüsilist võimekust eeldavad.

MAKSU- JA TOLLIAMET

Praegune personaliolukord

MTA viimaste aastate olulisim ameti tööjõudu puudutanud muudatus toimus aastatel 2011-2012, mil viidi ellu struktuurireform. Selle reformiga kaotati detsentraliseeritud juhtimine (regionaalsed juhtimisüksused) ning mindi üle valdkondlikule juhtimisele. See hõlmas ühtlasi juhtimistasandite vähendamist ja muudatusi töökorralduses ja tööprotsessides. Selle tulemusel koondati teenistujaid (14% koosseisust) – see puudutas nii tugiüksustes kui ka põhiüksustes töötavate inimeste arvu. Samas toimus revidentide arvu suurendamine kontrolliosakonnas (põhitegevusvaldkonnas). Reformi tulemusel vähenes teenistukohtade arv 1963-lt (2011) 1685-le (2014).

Reformi kõrval on amet pidevalt jälgimas töökorralduse ja tööjõu toimimise tõhusust, otsides kohti, kus inimressursi planeerimise tulemusel saaks veelgi tööd efektiivsemalt korraldada ja ameti eesmärgi saavutada. Ametis toimuvad sellel eesmärgil arendustegevused, seadusandluse muudatused, uute IT-süsteemide arendused jne, kuid need ei ole senini otseselt mõjutanud tööjõu olukorda. Enamjaolt on muudatuste või ümberkorralduste puhul tavaline, et korraldatakse ümber olemasolevate meeskondade tööd või liigutakse ametikohtadel üksuse sees, haruharvad on korrad, kus tööjõu ümberpaiknemine toimub üksuste vahel. Näiteks revidentide 5-10 liikmeliste tiimide loomine ja lahutamine vastavalt maksukontrolli prioriteetidele ja juhul, kui liiguvad nende tiimide juhid. Sellisel juhul jääb tööprotsess samaks, muutub kontrollitav valdkond. Mõnes valdkonnas võimaldab IT rakendamisest vabanev tööjõud suunata inimressurssi sisulisema töö tegemisele. Nt maksukontrollis tehnoloogia ja süsteemide arengust tulenev ajavõit suunatakse sisulisematele kontrollidele (enam ei pea revident andmeid käima füüsiliselt kokku korjamas vaid jõuab selle ajaga tegeleda sisuliste menetlustoimingutega, haarata nõ laiemat turgu). Samas ei pruugi IT süsteemide rakendamine alati tööjõuressurssi vabastada, näiteks kui tollis võetakse kasutusele uusi seadmeid, siis tekib tavaliselt koolitusvajadus, tollis kasutavad seadmed inimesi ei asenda ning tööd ei automatiseeri.

Eelnevast tulenevalt on ühelt poolt struktuurireformi järgselt ameti töökorraldus ning tööjõu küsimused suuresti korrastunud ja teisalt toimub pidev organisatsiooni arendamine, mis on suunatud inimressursi kõige mõistlikuma kasutuse leidmisele ehk nõ peenhäälestamisele. Seetõttu MTAs väga suuri personaliprobleeme ei esine. Intervjuudes tuli esile, et hetkel on peaaesjalikult murekohaks riigi äärealadel olevate ametikohtade täitmine. Nii on probleeme piiripunktide inspektorite ja vaneminspektorite ametikohtadele sobivate inimeste leidmisega, samuti on keerulisem leida head revidenti nt Põlvasse. Põhjused inimeste leidmise probleemi taga on peamiselt seotud töökohtade vähese atraktiivsuse ning kohapealse tööjõu pakkumise vähesusega. Ühelt poolt ei soovi SKA lõpetajad tööle asuda piiräärsetesse piirkondadesse, isegi ka juhul, kui nad sealt pärit on. Nagu intervjuudes esile tõsteti, näevad noored SKAs võimalust pääseda oma piirkonnast välja ning leida rakendust Tallinnas. Lisaks on probleemiks SKA eesti päritolu lõpetajate vähene vene keele oskus, mis ei luba piirialal tööle asuda. Riigi äärealadel on aga probleemiks kohaliku tööjõu kompetentside madal tase. Ida piirkonna puhul tõid intervjuueeritavad esile kohalike inimeste halba eesti keele oskust ning samuti probleeme taustakontrolli läbimisega. Mitmed selle piirkonna kandidaadid ei kvalifitseeru ametikohale seetõttu, et neil on esinenud seaduserikkumisi, mis ei võimalda MTA ametikohale asuda. Tolli puhul mängib tööjõu pakkumisel lisaks rolli asjaolu, et kuna SKA maksunduse ja tolli õppekava ei ole MTA soovist lähtuvalt⁶⁷ viimastel aastatel sisuliselt tollivaldkonnaks ettevalmistust pakkunud, ei

⁶⁷ SKA hinnangul on nende õppekava protsess järginud otseselt MTA ootusi tööjõu ettevalmistamisel.

ole sisuliselt tööjõu pakkumine tollieriala lõpetajate osas suurenenud. Uuenenud õppekava peaks siin lahendust pakkuma.

Olukordades, kus tööjõu pakkumisega on probleeme, leitakse lahendus sõltuvalt olukorrast. Kuna värbamisel on ametijuhendite järgimine suhteliselt paindlik, siis sõltuvalt kandidaadist ollakse valmis värbamisel järeleandmisi tegema (nt lõpetatud hariduse nõudes, kui õppeasutuse lõpetamine on lähiajal toimumas; töökogemuses, kui muidu on tegu võimeka kandidaadiga). Siiski on värbamisel rõhk sobiva töötaja leidmisel ning mittekvalifitseeruvate kandidaatide puhul pigem eelistatakse konkurssi luhtunuks kuulutada, kui värvatakse igal juhul ebasobiv inimene. MTAs läbivad kõik uued töötajad kahekuulise uue töötaja väljaõppe ning töötavad täiendavalt juhendaja käe all. See on meetod, mille kaudu MTA on taganud töötajate sujuva sisseelamise konkreetsele ametikohale ning ka parajasti vajaka jäävate oskuste-teadmiste järeleaitamise. Näiteks valdkonda tundvate uute töötajate puhul on tavaliselt olulisem järgi aidata juriidilisi teadmisi, samas kui SKA lõpetajate puhul on enamasti vajadus tutvustada õpitu praktilist rakendamist ja valdkonna toimimist.

Intervjuudes toodi veel välja, et lisaks teatud piirkondadesse tööjõu värbamisele, on keerulisem täita juhtide ametikohti, samas tiptasemel kompetentsi on alati turul vähe pakkuda ning seetõttu on pikem värbamisaega tavaline ning sellega tuleb arvestada.

Tööjõu ülepakkumist on MTA puhul märgata lihtsamate üldtööde puhul (nt autojuhid, administraatorid), kus tegemist ei ole valdkonnaspetsiifilise kompetentsiga.

Üldiselt ollakse tööjõu oskustega rahul ning tööandja vaates suuri probleeme ei ole. Töötajate kompetentside ja koolitusvajaduse hindamisega tegeletakse pidevalt ning sellele vastavalt toimuvad koolitused (peamiselt majasisene täiendõpe, vt täpsemalt ptk 6.4). Värbamise järgselt hinnatakse inimese teadmiste-oskuste järeleaitamise vajadust ning vastavalt sellele kavandatakse vajadusel täiendavat arendamist. Esmalt läbitakse 2 kuuline uue töötaja koolitusprogramm ning lisaks töötatakse juhendaja käe all. Juhul, kui töötaja ei sisene ametikohale MTA mõnelt muult ametikohalt, on tööandjate arvates normaalne, et konkreetse asutuse ning ametikoha spetsiifikat tuleb uuel töötajal ametiaja alguses omandada. Sõltuvalt inimese taustast oleneb, mis liike täiendust enam vajatakse.

Üldisema teemana tõstatus intervjuudes veel töötajate vananemise teema – kuna ametis on enamasti volavus väike (v.a kontrolliosakonna revidendid), siis on paratamatu, et toimub töötajaskonna vananemine. Mõnes vaadeldud osakonnas on suur hulk lähima 10 aasta jooksul pensioneerumas (teenindusosakonnas pensioni ealiseks saamas 60%, tollikorralduse osakonnas 40%, kontrolliosakonnas 32%). Töötajaskonna vananemise plusskülgaks on küll suure kogemustepagasi omamine, kuid samas väljendasid tööandjad muret selles osas, et vanemad töötajad on paratamatult vähem valmis uusi oskusi omandama, eriti puudutab see uute tehnoloogiatega kohanemist (noored omandavad oskused märkamatult). Kuna amet on üha rohkem uute tehnoloogiate kasutusele võtule suunatud, võib vanemate töötajate osakaal siin teatud hetkel takistuseks saada. Lisaks töid osad tööandjad välja, et noorte suhteliselt vähene liitumine MTAgas võib mõjutada üldisemalt uute lahenduste ja ideede genereerimist ja levikut ning uuendusi laiemalt. Samas tunnistasid osad juhid, et noorte jaoks on ametil järjest keerulisem tööandjana atraktiivne olla, sest noorte ootused ametikohale ei ole vastavuses ametis pakutavaga. Ameti ametikohtade süsteem eeldab üldiselt lähenemist, et noored ja kogenematud sisenevad madalamatele (suhteliselt madalamalt makstud) ametikohtadele ning siis töötavad end struktuuri üles pooles (vakantside tekkimise korral). Samas ei ole tänapäeva noorte ootused ja nägemus töökohast sellega kokkulangev – neil on ootus kiirele karjäärile ning kohe suhteliselt suurele sissetulekule. See aga paneb noori otsima väljakutseid

väljaspool ameteid. Nagu intervjuudes esile tuli on MTA ametikohad noortele sageli heaks hüppelauaks erasektori töökohtadele liikumiseks.

Valdkondlikud arengud, nende eeldatav mõju tööjõu nõudlusele, oskustele ja haridusmodelile

MTA tegevusele ja seeläbi ka tööjõuvajadusele avaldavad mõju väga mitmesugused tegurid. Esiteks peab asutus oma tegevuses arvestama üldiste makrokeskkonna muutustega, milleks on: a) riigi majandusolukord, mis omakorda avaldab mõju inimeste ja ettevõtete maksekäitumisele ning seeläbi mõjutab MTA ametnike töökoormust eri valdkondades, samuti mõjutab majandusolukord üldiselt riigiasutuste ressursibaasi ja seeläbi tööjõu olukorda (üldine surve töö optimeerimisele); b) riigi demograafiline olukord, peaaesjalikult kohaliku elanikkonna vananemine ja vähenemine, mis mõnes valdkonnas mõjutab teenuste pakkumise vajadust (nt teeninduses letiteeninduse marginaalseks muutumine) ning ametkonna üldist tööpõldu (vähem inimesi, vähem keda kontrollida); c) kuritegevuse olemuse muutus (nt maksukuritegevuse organiseeritumaks muutumine) ja suurem piiriülesus nõuavad teistlaadi kompetentse ning mõjutavad töö areaali võrreldes varasemaga; d) seadusandlikud muutused, mis tulenevad Euroopa Liidust või Eesti õigusloomest/poliitikast, mis võivad kas tuua uut liiki ülesandeid ja sellest tulenevalt nõuda muutunud kompetentse (nt teadmata, mis laadi ülesandeid võib kaasa tuua e-residendi teenus, aktsiiside muutused ja sellega koos arenev salaturng) või siis ka mõnes valdkonnas (nt tollis menetluse lihtsustumine) vabastab tööjõu teatud ülesannetest ning võimaldab inimesi rakendada teistes olulistes tööloikudes või valdkondades; e) tööjõu suurem riikidevaheline mobiilsus, mis võib mõjutada samuti maksulaekumist ja teatud tööloikude töökoormust, aga ka seab suuremaid nõudeid ametnike keeleoskusele; f) üldine infotehnoloogia areng, mille tõttu teenuste eelistatud tarbimine käib peamiselt IKT vahendite kaudu ning eeldab ka MTA tööjõult vastavate järjest suuremat kompetentsust; g) põlvkondade vahelised erinevused ja hoiakud, mis üldises plaanis mõjutavad tööjõu pakkumist (nt noorte ootused töökohtadele on paljaski erinevad varasemast).

Lisaks makrotrendidele, mis laiemalt kogu ühiskonda ja seeläbi ka MTA tegevust mõjutavad, on asutuse puhul oluliseks mõjuriks valdkonna strateegilised arengusuunad ja sellest tulenevad muutuse vajadused. Üheks selliseks valdkonnaks on IKT vahendite üha laialdasem rakendamine eesmärgiga pakkuda teenuseid eelkõige elektrooniliste kanalite kaudu ning vähendada ametis igasugust lihtsat käsitööd (nt andmete sisestamine, käsitsi dokumentide täitmine jne). IKT meetmete arendamine ja kasutuselevõtt üldjuhul intervjuueeritavate arvates lähiaastatel olulist töötajate arvu vähenemist kaasa ei too, sest pigem nähakse ette töö sisu teisenemist. Näiteks teeninduses liiguvad letitöötajad tööle elektrooniliste nõustamiskanalitega (töö kõnekeskuses, e-nõustamine); tollivaldkonnas suurenenud andmebaaside kättesaadavus ja kasutus on näiteks intervjuueerimise töö pigem asendanud analüütilisema ning teabekanalitega tööga, suurendades selle kõrval samas füüsiliste läbiotsimiste ja sekkumiste osatähtsust. Kontrolli valdkonnas on samuti näha, et IKT võimaldab vabastada ressursi andmete käsitsi kokkuotsimisest ning kasutada tööjõudu keerukamate ning analüütilisema iseloomuga tööloikudes. Tulude valdkonnas on samuti suund sellele, et protsesside automatiseerimine võimaldab töötajatel rohkem sisuliselt süveneda oma töövaldkonda (nt rohkem võlgniikuga otse kontakteerumist, juhtumite veelgi süvenenum uurimine ja analüüs). Kuna maksupettused muutuvad ühe süstemaatiliseks, organiseeritumaks ja keerulisemaks, siis nõuab see ka ametnikelt pidevalt vastavate kompetentside arendamist. Kuna osad lihtsad ja rutiinsed tööloigud on IKT süsteemide poolt kaetud, on võimalik seeläbi ametnikel sisulisemat tööd teha. MTA IKT võimekuse kasv on võimaldanud ametil ka olla valmis tulevasteks võimalikeks kriisilukordadeks (nt järjekordne masu), mis võimaldab süsteemide abil töökoormust vastavalt vajadusele hallata. IKT

kasutuselevõtt mõjutab kõige vähem vaadeldud valdkondadest uurimist, sest kriminaalmenetluses niipea masinad inimeste tööd ei suuda asendada.

IKT süsteemide üha suurenenud kasutuselevõtt eeldab ka töötajatelt suuremat IKT kompetentsust – seda nii rakendatavate süsteemide kasutusoskuse kui ka valdkonna arenduste tellimise osas. Osad intervjuueeritavad tõid siin välja, et neil on vananeva ametnikkonnaga mõnikord keeruline uuendusi rakendada, sest eakamad ametnikud ei ole uuendustele nii vastuvõtlikud ning nende õppimisvõime on piiratum. Seega eelistatakse siin nooremaid töötajaid, kelle puhul IKT oskused on juba peaaegu „kaasasündinud“ ja uuendusi rakendatakse justkui möödamines.

IKT süsteemide suurema kasutamise tingimustes tõid ka mitmed intervjuueeritavad esile, kuidas nähakse üldiste kompetentside (nt analüüsi- ja tõlgendusoskus, kontseptuaalne mõtlemine, suhtlemisoskus, koostööoskus jne) osatähtsuste märkimisväärset tõusu. Rutiinsetest tegevustest vabanenuna tuleb töötajatel kohaneda tingimustes, kus tuleb iseseisvalt kogutud teabe ja andmeallikate toel välja selgitada ja hinnata tekkinud olukordi, otsustada parim tegutsemisviis, vajadusel teha koostöö teiste ametnike ja üksustega (sh rahvusvaheliselt) jne. See tähendab sageli paratamatult ka seda, et töö iseloom ei ole varasemaga võrreldes enam nii selgepiiriline, vaid töötaja enda ülesanne on otsustada, kuidas tööd kõige paremini ja tulemuslikumalt tuleb teha.

Eelnevat kokkuvõttes on selgelt näha üldiste kompetentside üha kasvavat osatähtsust lisaks IKT oskustele. Tööjõu vaba liikumine avaldab kindlasti ka mõju ametnike keeleoskuse nõuetele, kus järjest rohkem tuleb tegeleda ingliskeelsete ja muud keelt kõnelevate klientidega.

MTA on hiljuti oma tööjõuvajadust hinnates jõudnud järeldusele, et järgneva 4-5 aasta perspektiivis nad väga olulisi muutusi ametikohtade struktuuris ja seega ka töötajate kompetentside arendamisel ette ei näe. Eelpool nimetatud väljakutsega püütakse igapäevase töökorralduse ning senise täiendkoolituse mahuga toime tulla ning vajadused ära katta. Kohanemine muutuvate oludega on pidev protsess ning toimub igapäevase töö käigus suuresti. Pikemat ajaperspektiivi kui 5 aastat ametis ette ei suudeta planeerida.

Füüsilise ettevalmistuse nõuete asjakohasus

SKA maksunduse ja tolli eriala sisseastumistingimustesse taalisati kehaliste katsete läbimise nõue 2014/2015 õppeaastal, kui muutus õppekava ning õppekavale lisandus olulise uuendusena tolli moodul. Varasemalt oli samuti selline tingimus olnud, kuid vahepeal see kaotati. SKA maksunduse ja tolli õppekavale sisseastuvatele tudengitele on kehtestatud samad füüsiliste katsete nõuded nagu politsei või pääste erialale sisseastujatele, seejuures on nõuded ühesugused nii nais- kui meestudengikandidaatidele. Kehaliste katsete uuesti sisseastumistingimuseks seadmise algatus tuli MTAst, sest ametikohad, kuhu SKA lõpetajad peaksid eelkõige MTA nägemuses sisenema (tollikorralduse osakonna inspektor ning kontrolliosakonna revident), on oma olemuselt sellised, mis nõuavad head füüsilist ettevalmistust. MTA intervjuueeritavate kohaselt edastati SKAle soov kehtestada füüsilised katsed eriala sisseastujatele, kuid täpsemalt ei räägitud läbi ootusi ja vajadusi katsete sisu osas. MTA hinnangul ei vasta kehtestatud nõuded päris ameti vajadustele, sest nende hinnangul ei ole maksunduse ja tolli valdkonnas vajalik politseinikega võrdne kehaline ettevalmistus ning lisaks ei ole põhjendatud ühesugused nõuded noormeestele ja neidudele.

MTAs kehtivad kehaliste võimete normid vaid relvakandjatest ametnikele, kelle hulka antud töö raames kuuluvad vaid uurimisosakonna vaneminspektorid⁶⁸. MTA nõuetes on tehtud erisused nais- ja meestöötajatele ning lisaks diferentseeritud nõudeid töötajate vanuse lõikes. Nt on kuni 29aastastel naistel nõutud 10 minuti vältel üldfüüsilise aeroobse tegevuse⁶⁹, 5 kätekõverduse ning 15 kõhulihaste jõuharjutuse teostamine, samas kui SKA sisseastujatele on olenemata soost olulisemalt kõrged nõudmised (1500m jooks ajaga 7,30; kätekõverdused 20 korda, kõhulihaste harjutus 30 korda⁷⁰). Nagu võrdlusest nähtub, on MTA töö iseloomu ning nõuete taustal SKA kõrged sisseastumismõõdu põhjendamatud. Veelgi enam küsitavad on need olukorras, kus füüsilist vormi nõudvatele ameti kohtadele SKA õppekava eeskätt suunatud ei ole. Seetõttu on mõisteta MTA rahulolematust tekkinud olukorraga. MTA oleks soovinud, et SKA sel teemal nendega sisuliselt läbi oleks rääkinud. SKA seisukoht on aga, et amet tegigi sellise ettepaneku ning seda arvestati ning sisseastumistingimusi muudeti ameti soovidele vastavalt. Selles küsimuses tuleb selgelt esile ameti ja SKA vaheline kommunikatsiooni ebakõla, mille tulemuseks on mõlema osapoole arvates pigem ebaõnnestunud tingimuste kehtestamine.

SKA esindajad on arvamusel, et osad võimekad õppurid jäid ilmselt kehaliste katsete tõttu õpingutest kõrvale, see puudutab eelkõige naistudengikandidaate. Konkreetset arvu või hinnangut selle osa suurusele siiski ei osata öelda. Samas rõhus üks SKA esindaja, et füüsiliselt heas vormis õppurid on enamasti ka vaimselt võimekamad ning seetõttu võib sellest vastusest järeldada, et kõrgkool ei hinda võimekate kõrvalejäämise osakaalu kuigi arvestavaks. Lisaks, kuna tolli ja maksunduse erialale on suur konkurss, siis seetõttu vastuvõetute keskmine tase on endiselt vaatamata kehalistele katsetele SKA hinnangul kõrge. Samas tõi SKA esile, et nende arvates ei ole sisseastumistingimused proportsioonis ametis kehtestatud füüsiliste nõuetega, osutades vajadusele füüsiliste katsete nõuded sisseastumistingimustes üle vaadata.

MTA intervjuueeritavate seas leidis teema väga erinevat vastukaja. Mõned intervjuueeritavad (peamiselt naised) väljendasid muret, et praegu kehtestatud kujul võivad katsed välja praakida muidu võimekad õppurid. Teised (eelkõige mehed) aga jäid arvamusele, et katsed on üldiselt mõistlikud, arutada võiks pigem selle üle, kas seatud nõuded on mõistlikud, eelkõige nende sobivusest naistele. Samas kuna tolli ja revidentide töö nõuab füüsilist vormisolekut, peetakse seda pigem nõuete tööks ning seetõttu ei tunda üldiselt muret katsete asjakohasuse üle. Mitmed väljendasid seisukohta, et kehaliselt heas vormis olevad töötajad on enamasti ka vaimses mõttes tasemel. Omaette küsimusena tõstati teema sellest, et kehalised katsed ei puurgi selliselt oma eesmärgi täita olukorras, kus füüsilist võimekust kontrollitakse ainult sisseastumisel ning õpingute ajal ja ka lõpetamisel ei pea kadetid nõuete vastama. Lisaks tõstati küsimus sellest, kas lõpetajatel ei oleks võimalik õpingute käigus valida, millist suunda nad MTA valdkonnas sooviksid eelistada – kas sellist, kus on vajalik kehaline vormisolek või mitte ning sellest lähtuvalt oma õpinguid kujundada.

Kokkuvõttes võib öelda, et ameti analüüsitud põhitöid ning nendele kehtestatud füüsilise vormi nõudeid silmas pidades (füüsilise vormi nõue kehtib ametikohal, millele SKA õppekava eeskätt suunatud ei ole) ei ole SKA kehaliste võimete katse kindlasti põhjendatud. Juhul, kui MTA peab siiski

⁶⁸ MTA. MTA ametnikule kehtestatud kehaliste võimete normid ja katsete kirjeldus.

⁶⁹ Rahulikus tempos ringselt sörkjooks vaheldumisi pööretega ümber oma telje, käte erinevate viibutustega; jooksuga selg ees, põlve- ja sääretõste, ristsammuga jooks, küljega galoppühpped, vähikõnni vms harjutustega.

⁷⁰ <http://www.sisekaitse.ee/ska/sisseastujale/vastuvotukatsed/kehalised-katsed/>

katseid vajalikuks, vaatamata asjaolule, et lõpetajad ei suundu nende asutuses füüsiliste vormi nõuet sisaldavale ametikohale, tuleks need minimaalselt kooskõlla viia ametis nõutavate tingimustega.

9. Taseme- ja täiendõppe vastavus tööandjate vajadustele

Järgnevas peatükis antakse ülevaade tööandjate rahulolust Sisekaitseakadeemias pakutava hariduse ning selle erialade lõpetajatega. Seejärel on analüüsitud ametites toimuvat täiendõpet ning selle vastavust tööandjate vajadusele. Tööandjate vaateid ja hinnanguid täiendavad, kus võimalik, SKA intervjuudest kogutud arvamused ja teave.

9.1. Sisekaitseakadeemia õppe vastavus tööandjate vajadustele ja ootustele

PÄÄSTEAMET

PÄA asuvad tööle SKA lõpetajad, kes on õppinud päästja ja päästemeeskonna juhi kutseõppe erialal või päästeteenistuse rakenduskõrghariduse erialal. PÄA töötajate seas on ka töötajaid, kes on lõpetanud SKA sisejulgeoleku magistriõppe eriala, kuid SKA magistriõppe vastavust tööandjate vajadusele alljärgnevalt põhjalikumalt ei käsitleta, kuna ükski PÄA põhitöö ei eelda magistrikraadi olemasolu.

PÄA töötajate haridusliku tausta analüüs (vt ptk 5) näitas, et üksnes üks kolmandik PÄA töötajatest on omandanud hariduse SKAs. Enim on SKA lõpetajaid kriisireguleerimise ja tuleohutusjärelvalve töötajate seas, millele järgnevad päästetöö ja demineerimise valdkond. Kõige vähem on SKA lõpetajaid aga ennetustöö valdkonnas. Tööandjate hinnangud **SKA õppe ja lõpetajate ettevalmistustaseme** vastavuse kohta PÄA vajadustele on vastakad. Osad tööandjad märkisid, et erinevate aastate lõikes on SKA lõpetajate tase olnud erinev – mõne lennu lõpetajad on olnud tugevamad kui teise lennu lõpetajad. Järgnevalt käsitletakse tööandjate hinnanguid valdkondade lõikes täpsemalt.

Tööandjate intervjuudest selgus, et päästetöö valdkonnas ollakse päästjate ettevalmistustasemega väga rahul, ehkki tõdeti, et ettevalmistus võiks sisaldada rohkem ennetuspoolt. Nagu ka eelpool sai mainitud, on päästja kutseõppekava väljatöötamisel lähtutud uuest 2014. aastal kinnitatud kutsestandardist ja tööandjate hinnangul kirjeldab see väga hästi teenistuslikku vajadust. Meeskonnavanemate taseme kohta tööandjatel hinnanguid hetkel polnud võimalik anda, kuna käesoleval aastal rakendatud uue päästemeeskonna juhi kutseõppekava lõpetajaid pole veel ametisse tööle võetud. Operatiivkorrapidaja tasandil, st rakenduskõrgharidusõppes õppinud lõpetajate ettevalmistustasemega ollakse üldjoontes rahul. Samas märkisid tööandjad, et lõplik valik, millisel ametikohal kooli lõpetanud inimene töötama hakkab, tehakse PÄA sees. Näiteks, kui töötaja on õppinud operatiivkorrapidajaks, kuid tal puudub eelnev praktiline töökogemus, siis teda vastavale ametikohale tööle ei rakendata. Tegelikult tuleneb see ka ametijuhenditest, kuna vastavalt ametijuhendile peab operatiivkorrapidajal olema vähemalt kolme aastane töökogemus päästetöö valdkonnas, samas ametijuhendi kohaselt ei pea operatiivkorrapidajal olema kõrgharidust, vaid piisab ka keskharidusest ja nõutavast kutsequalifikatsioonist. Tööandjad tõid välja, et üldjuhul peab inimene PÄAs läbima juhtivatele kohtadele tööle saamiseks kõik eelnevad tasandid, st hakkama pihta madalamalt päästja tasemelt. Sisuliselt tähendab see seda, et päästetöö valdkonnas käib hariduse ja praktilise töökogemuse omandamine paralleelselt.

Tööandjate hinnangul vastavad päästja ja päästemeeskonna juhi kutseõppekavad täielikult valdkonna vajadustele. Positiivsena märgiti ära seda, et õppekavade koostamise aluseks on olnud kutsestandardid, mis omakorda on seotud PÄA teenuskaartidega. Sisuliselt tähendab see seda, et kui PÄA muudab teenuskaarti, siis kutsestandard viitab sellele ning vastavalt sellele tuleb teha muutusi ka õppekavas. Sellega on tagatud õppe dünaamilisus ja välistatud aegunud teadmiste-oskuste õpetamine. Ühe probleemina toodi siiski välja meeskonnavanemaks kuluvat õppeaega. Põhimõtteliselt peab meeskonnavanemaks saamiseks läbima kõigepealt päästja kutseõppekava, mis kestab üks aasta, ja siis päästemeeskonna juhi kutseõppekava, mis kestab veel ühe aasta ja mõlemad õppekavad on sisuliselt ühel kutsetasemel. Tööandjate hinnangul pole selline olukord rahuldav, kuna see tekitab probleeme meeskonnavanema ametikoha täitmisega (vt ka PÄA praegust personaliolukorra analüüsi). Lahendusena nähakse päästemeeskonna juhi õppekava muutmist jätkuõppekavaks, millele ei laieneks ühe aastane, vaid kolme-nelja kuuline õppenõue. Seega soovitakse, et meeskonnavanema kvalifikatsiooni omandamine oleks pigem täiendõppe mitte tasemeõppe vormis. Intervjuudest selgus, et PÄA on vastavasisulisi ettepanekuid SKAle välja töötamas.

Tuleohutusjärelvalve valdkonna tööandjad olid SKA lõpetajate ettevalmistustaseme suhtes mõnevõrra kriitilisemad. Järgnevad tööandjate hinnangud puudutavad aga eelkõige vana (nelja-aastase) õppekava lõpetanuid, kuna uuel (kolme-aastasel) õppekaval õppinud lõpetavad alles 2015. aastal. Nagu töötajate haridusliku tausta analüüsist selgus, siis töötavad tuleohutusjärelvalves SKA lõpetanutest peamiselt SKA päästeteenistuse rakenduskõrghariduse lõpetanud. Tööandjate hinnangul ei teki SKA päästeteenistuse kõrgharidusõppe lõpetanutel tervikpilti kogu süsteemi toimimisest, kuna õppetöö toimub üksikute kildudena. Senisest enam tunnetatakse vajadust praktikakorralduse järele, mis annaks ülevaate kogu süsteemist ja selle toimimisest. Ka lõpetajad ise on märkinud, et kui nad valdkonda tööle tulevad, siis puudub neil suurema pildi tunnetus. Tööandjad märkisid, et õppeprotsess võiks jälgida teenuse osutamise protsessi, et tekiks loogilised seosed.

SKA esindajate hinnangul on aga päästeteenistuse rakenduskõrghariduse õppekava praktikasüsteemi uue õppekava raames muudetud. Kui varasemalt oli praktika tööülesannete põhine, siis uue õppekava kohaselt on see tasandipõhine: komandotasand, piirkonnatasand ja regioonitasand. See tähendab, et igal tasandil toimub praktika kõikide tegevuste raames, mis sellel tasandil toimuvad. See peaks leevendama vana õppekava õppeainete killustatusest tulenevaid probleeme, kuna võib eeldada, et uue õppekava kohaselt lõpetajate arusaamine kogu süsteemi toimimisest paraneb.

Intervjuudest selgus veel, et ehkki tuleohutusjärelvalve tööandjatel on olnud võimalus kommenteerida vastava valdkonna erinevaid õppeained/õppekaarte, siis õppekava tervikpildi kujundamisel neil kaasa pole rääkida õnnestunud. Seega on siin kindlasti arenguruumi SKA ja PÄA vastavasisulise kommunikatsiooni parendamiseks, mis puudutab õppekavade arendamist.

Tööandjate hinnangul jäävad kriisireguleerimise valdkonnas SKA päästeteenistuse kõrgharidusõppe lõpetanutel kõige enam vajaka kirjutamise ja aruannete koostamise ning analüüsi ja tõlgendamise kompetentsidest, st üldiste kompetentside tase on madal. Intervjuudes toodi välja, et kriisireguleerimist puudutavate õppeainete õpetamise kvaliteet ja tase on hea, kuid teadustöö metoodika (mis eeldatavalt annab inimesele oskuse kirjutada ja analüüsida) võiks olla oluliselt paremal tasemel. Intervjuudest selguse veel ka see, et kriisi valdkonnas SKA arendavat või uurivat teadusasutuse rolli ei kanna. Samas tööandjad tõdesid, et selle põhjuseks võib olla ka see, et asutuse enda poolt on näidatud vähe huvi SKAga kriisireguleerimise valdkonna arendamise osas koostööd teha. Seega on senine koostöö PÄA kriisireguleerimise valdkonna ja SKA vahel olnud kesine ja see

vajaks edaspidi tugevdamist, kuna vajadus valdkonna arendamise järele tulevikuarenguid silmas pidades on selgelt olemas (vt alapunkti valdkondlike arengute mõjust tööjõu oskustele).

Nagu eelpool sai mainitud, siis ennetustöö valdkonnas on kõige vähem SKA haridusega inimesi. Ennetustöö valdkonda värvatakse pigem pedagoogika või sotsiaaltöö valdkonna taustaga inimesi. Seega ei koolita SKA otseselt ennetustöö kui põhitöö jaoks vajaliku ettevalmistusega inimesi. Samas tõdesid tööandjad, et positiivse muutusena põhineb SKA ennetustöö alane õpe järjest enam teoreetilistel alustel ja teadustööl, kuna varasematel aastatel tugines see peamiselt praktikute kogemustele. Tööandjate hinnangul panustab ka PÄA ise üsna palju SKA ennetusalase õppe arendamisse, kuna ennetustööga on seotud mitmed PÄA valdkonnad (nt päästetöö).

Tööandjate hinnangul on SKA kutseõppe lõpetanud päästjate **üldiste kompetentside** tase väga hea. Võrdlusena nende töötajatega, kes sisenevad PÄA-sse läbi kutsekvalifikatsioonisüsteemi, on SKA lõpetajad laiemal silmaringil ja parema arusaamisega riigikaitse süsteemist. Küll ollakse mõnevõrra kriitilised SKA päästeteenistuse rakenduskõrghariduse lõpetanute suhtes (vt eelpool olevat kriisireguleerimise alalõiku), kelle kirjutamis- ja analüüsioskus pole nii heal tasemel kui ametikoht seda nõuab. Lisaks mainisid tööandjad, et rakenduskõrghariduse lõpetanutel jääb vajaka laiemal pildil tundmisest, mis tuleneb sellest, et side reaalse praktikaga on nõrk. Ühesõnaga, tööandjate hinnangul vajavad SKA lõpetajate üldised kompetentsid senisest enam arendamist ning muudatusi tuleks teha praktikakorralduses.

Intervjuudest selgus, et osadel tööandjatel on olnud SKA valdkonna õppekavade arendamisel väga tihe koostöö (nt päästetöö valdkond), osadel vähem tihe (tuleohutusjärelvalve) ja osadel väga vähene (kriisireguleerimine). Tööandjad tõdesid, et ehkki neil on olnud võimalus formaalselt õppekavade koostamisel kaasa rääkida, siis sisuliselt sellest mingeid muutusi pole tekkinud. Samas tõdesid SKA esindajad, et koostöö PÄA mõningate valdkondadega (nt päästetöö) on viimastel aastatel oluliselt paranenud. SKA hinnangul puudus PÄA pikka aega endal selge ettekujutus, milliseid inimesi nad tahavad, mis on raskendanud ka SKA vajalike muutuste sisseviimist õppekavadesse. Ka praktikakorralduses on toimunud viimastel aastatel edasimineku. SKA esindajate hinnangul polnud varasemalt PÄA praktikajuhendajad väga alati kooliga praktika korralduse ja sellega seotud probleemide osas suhtlema, kuid viimastel aastatel on olukord muutunud paremaks ja suhtlus kooli ja juhendajate vahel on oluliselt paranenud. Võimalik, et see aitab selgitada PÄA teatud valdkondade kriitikat vähese/mittetõhusa praktikakorralduse osas ja tulevikus olukord praktikakorralduse osas paraneb veelgi.

Üldiselt ei kujuta tööandjad ette, et päästealast väljaõpet võiks või peaks pakkuma mõni teine haridusasustus lisaks SKA-le. Samas nähakse mõnedes PÄA valdkondades võimalusi **koostööks** teiste haridusasutustega. Näiteks tõid tööandjad välja, et päästetöö valdkonna teenistujatel pole magistrikraadi vajadust, kuid tööandjate hinnangul võiks ja peaks ka päästetöö valdkonna ametikohti siduma senisest enam magistrikraadi nõudega. Sellisel juhul oleks otstarbekas teha koostööd TTÜga või TÜga teatud aineblokkide õpetamise osas (nt insenertehnilisi teadmisi eeldavad ained). SKA päästeteenistuse rakenduskõrghariduse õppekava raames õpetava tuleohutusjärelvalve päästeinspektori koolitamist võiksid tööandjate hinnangul pakkuda ka teised koolid, nt TTÜ või TLÜ, kuid SKA tugevusena näeksid tööandjad tuleohutusalase teadustöö välja arendamist, mida hetkel Eestis ei tehta, kuid teistes riikides on see üsna heal tasemel. See võimaldaks osaleda rahvusvahelistes projektides, panustada ka ärksamatel PÄA sama valdkonna töötajatel õppetegevusse ja selle arendamisse. Üldjuhul siiski tööandjatel siiski selgelt ettekujutust, kellega valdkonna tööjõu ettevalmistamisel koostööd võiks teha polnud.

Demineerimiskeskuse vajadused spetsialistide ettevalmistuse osas erinevad mõnevõrra teistest PÄA valdkondadest. SKAs demineerijaks õppida pole võimalik ja reeglina pole sealsed lõpetajad demineerija elukutse omandamiseks ka kõige sobilikumad. Seda seetõttu, et oma olemuselt on demineerija ja päästja mõttemaailm väga erinev: demineerija juhul on oluline olla kannatlik ja ettevaatlik, päästja juhul aga aitav ja abistav. Demineerijate koolitamine toimub demineerimiskeskuses läbi erinevate koolituste ja praktilise kogemuse omandamise. Lisaks selgus intervjuudest, et demineerimisalase kursuse läbimine on kohustuslik kõikidele SKA päästeteenistuse rakenduskõrghariduse eriala läbinutele. Tööandjate arvates, tuleks aga demineerimisalane kursus (õppeaine) lisada ka teistesse SKA rakenduskõrghariduse õppekavadesse, kuna nende hinnangul pole piisav demineerimisalast õpet anda ainult päästjatele, vaid seda peaksid saama ka kõik teised SKA lõpetajad, eelkõige politsei- ja piirivalveametnikud, kuna tihti on hoopis nemad esimesed, kes sündmuskohale jõuavad. Kuna demineerimisalane väljaõpe on väga kallis ja vajadus demineerijate järele Eesti riigis väike, siis ei nähta võimalust ka demineerimisalase õppekava väljatöötamiseks.

HÄIREKESKUS

SKA tasemeõppe õppekavade lõpetajatest on HÄKil põhitööde osas kõige tihedam kokkupuude päästekorraldajatega, kuid ka päästeteenistuse rakenduskõrghariduse omandajatega. Päästekorraldaja (aastane) kutseõppe lõpetajate õppekava ja väljundiga on HÄK tööandjana üldiselt rahul. Päästekorraldaja töö iseloom nõuab, et see oleks läbitud taseme- ja mitte täiendõppena, kuna kogemus näitab, et täiendkoolituse läbinud töötajad ei ole pädevad päästekorraldajana töötama ning töösuhte nendega sageli katkeb. Päästekorraldaja õppekava plussidena toovad HÄKi esindajad välja, et see käsitleb nii HÄK kui PÄA valdkonnaspetsiifikat ning koostööpunktide osas läbipõimunud õpe võimaldab tööleasujatel paremat koostööd teha. Intervjuudest nähtus, et SKA päästekorraldaja kutseõppe kaudu on tagatud töötajate pealekasv ning tööjõud enam-vähem vajalikul määral. Kutseõppe lõpetajad on heade kutsespetsiifiliste kompetentsidega päästekorralduse erialal tööle asuma.

SKA koostöös HÄKiga koolitab päästekorraldajaid Väike-Maarjas. Intervjueeritud HÄKi esindajad olid asukoha osas erineval arvamusel; toodi esile, et õppurid on väljendanud tõmbekeskustest eemal oleva asukoha suhtes rahulolematust ja seetõttu võivad mõned potentsiaalsed huvilised kandideerimast loobuda. Samas tõdeti, et koolituskohaga rahulolu on subjektiivne ning õppimise läbiviimisel on hakatud kontakttundidele lisaks kasutama e-õpet, mis muudab õppeprotsessi paindlikumaks.

Olgugi, et logistiku eriala on võimalik omandada kuues erinevas Eesti õppeasutuses, siis HÄKile vajaliku akuutsele logistikule suunatud profiiliga logistikuteks nende õppeasutuste lõpetajad ei sobi, kuna HÄKis töötav logistik vajab päästekorraldaja teadmisi ja praktikat. Tööjõuturul logistiku erialase ettevalmistusega inimeste täiendkoolitamine HÄKi tööspetsiifikale vastavalt ei ole HÄKi esindajate sõnul teostatav võimalus, kuna eelnev töökogemus päästekorraldajana on oluline eeldus HÄKis logistikuna töötamisel. SKA logistiku õppekaval tasemeõpet ei paku. Praegu toimub logistikute koolitamine päästekorraldaja kogemusega töötajate täiendõppe kaudu SKAs ning HÄKi ja SKA koostöös on ettevalmistamisel logistiku kutse omandamise programm täiendkoolituse baasil. HÄKi esindajad leidsid, et logistiku kutse omandamine täiendkoolituse baasil, mille tingimuseks on praktiseerimine päästekorraldajana ja seeläbi päästekorraldaja kutseõppe eelnev läbimine, võib mõningate täiendustega õppekavas olla tööandjale sobiv lahendus.

Valveasutuse juhtidest HÄKis ei ole ühelgi SKA päästeteenistuse rakenduskõrghariduse õppekava lõpudiplomit. Veidi rohkem kui kolmandikul on omandatud kõrgharidus, mis on ametialase nõudena

ametijuhendis kirjas. Intervjuudes tõid HÄKi esindajad välja, et viis praegust valveasutuse juhti õpib SKA päästeteenistuse rakenduskõrghariduse õppekaval. Intervjuudest selgus, et HÄK tööandjana peab sellele ametikohal oluliseks juhtimiskompetentside olemasolu ja meeskonna juhtimise oskust, seda arvestatakse ka valveasutuse juhi tööle värbamisel. Päästeteenistuse eriala õppekava õpiväljundites on toodud, et eriala õppekava lõpetanu omab planeerimise, organiseerimise ja juhtimisalaseid oskusi. Seega eeldusel, et lõpetajad on saavutanud õppekava õpiväljundid, on SKA päästeteenistuse rakenduskõrghariduse lõpetajad potentsiaalselt sobiv tööjõud HÄKi valvevahetuse juhi ametikohale. Siinkohal tuleb märkida, et HÄK ametijuhendites on kõikidele põhitöödele esitatud ühesugused ülekantavate kompetentside nõuded. Nendes dokumentides peaksid nõuded eristuma, et SKA saaks selgema sisendi, missuguseid töötajad tööandjad vajavad, et seda õppekavaarenduse protsessis arvestada.

HÄKi juhtkond nentis, et päästeteenistuse õppekava on PÄA spetsiifika keskne, kuid HÄKi kaasused on enamasti päästevaldkonnaga vähem seotud, eeldades teadmisi politsei- ja kiirabivaldkonnast. Päästeteenistuse eriala õppekava sisaldab HÄK spetsiifikat käsitlevaid õpiväljundeid, näiteks õppur teab HÄK struktuuri, teenuseid, ülesandeid ja töökorraldust; tutvumispraktikal käiakse nii PÄAs kui HÄKis. Kuna suurem osa päästeteenistuse eriala lõpetajatest suundub tööle PÄAsse, siis on antud organisatsioonile keskendumine ressursside piiratud mahu tõttu mõnevõrra ootuspärane. HÄKi juhtkond rõhutas, et nende tööspeetsiifika nõuab töötajatelt individuaalset vastutust suuremas ulatuses kui meeskonnatööle orienteeritud päästevaldkonna tegevus. Leiti, et valdkonna spetsiifikast tulenev orienteeritus vastutuses peaks õppekavades kajastatud olema, et töötajaid paremini ette valmistada.

Õppekavade tagasisidena saab välja tuua HÄKi juhtkonna esindajate ootust töötaja valdkondliku spetsiifilise sõnavara valdamise osas, mida võõrkeelt suhtluskeele tasandil valdav töötaja ei pruugi tunda. See nõue on vene keele puhul märgitud ka põhitööde ametijuhendites. Valdkondliku spetsiifilise sõnavara omandamine võõrkeeles võiks õppekavas toimuda paralleelselt kutsespetsiifiliste kompetentsidega. Teadmiste ja tehnoloogiate kasutamise kompetentsi arendamist eelkõige rakenduskõrghariduse õppekavadel tõid intervjuueeritavad esile kui vajadust, et lõpetajatel tekiks oskus tehnoloogiaküsimustest arusaamiseks ja tellijana arendajate käest IKT lahenduste küsimiseks.

HÄK juhtkonna hinnangul on väga oluline nii päästekorraldaja kui valvevahetuse juhi kandidaadi kõrge psühholoogiline taluvus, mis tähendab kandidaadi enesejuhtimise kompetentsi ja eelkõige toimetulekut pingel ja tagasilöökidega. Praeguse praktika kohaselt selgitatakse enesejuhtimise kompetentsid välja isikuomaduste hindamise testi ja vestluse käigus töötaja värbamise (erialale sisseastumise) protsessi käigus, kuid HÄKi esindaja näeb siin vajadust alternatiivide kaalumiseks, kuna praegune valik ei pruugi sobivaid kandidaate välja sõeluda. Siin on soovituslik kõigepealt määratleda, missugust taset nendes kompetentsides erialale õppima asumisel eeldatakse ja mil määral õpingute ajal enesejuhtimise kompetentside arendamisega tegeletakse, kuna peab arvestama, et üldiste kompetentside arendamine on pikaajaline protsess ja näiteks 8-kuulise päästekorraldaja õppekava raames ei ole realistlik suuri muudatusi oodata. Vastavate üldiste kompetentside (nagu toimetulek pingel ja tagasilöökidega) mõõtmine peaks olema osa (päästekorraldaja, päästeteenistus) erialakatsetest sisseastumisel, nt üldisi kompetentse mõõtev test, situatsiooni eksperiment või vastavasuunaline osa vestlusest. Mõõtmise eesmärk peab sisseastujale selge olema. See aitab vähendada väljalangevust ja tagada, et õppima asuvad motiveeritud ja erialast head ülevaadet omavad õpilased. See aitab vältida olukorda, kus õpilased kasutavad õpinguperioodi erialaga tutvumiseks ning võivad alles õpingute käigus avastada, et eriala neile ei sobi ja langevad välja – see on ressursikulukas mõlemale poolele. Samas tuleb sellise lähenemise puhul tuleb silmas pidada, et

õppurite huvi (nt päästekorralduse) erialade vastu on pigem madal ja vastuvõtukatsete rangemaks muutmine võib huviliste arvu veelgi vähendada.

Õppekavas enesetõhususe kompetentse arendades on HÄKi esindajate hinnangul oluline tähelepanu pöörata sellistele teemadele nagu inimestega suhtlemine ja erinevad suhtlusstiilid, kuidas töötaja ennast teravas stressiolukorras saab aidata; kuidas aidata oma kolleegi kriisiolukorras; ettekujutus kriisi protsessist, erinevatest etappidest ja käitumismudelitest; kuidas keeruliste situatsioonide pingetel ennast situatsioonide möödudes mitte mõjutada lasta ja oma vaimset tervist säilitada ning vajadusel ka abi otsida. Kuigi tööalaselt on HÄKi töötajatele võimaldatud vajadusel psühholoogiline nõustamine, siis sellise õppeaine ja kompetentsi arendamine õpingute ajal toetab just ennetavat eesmärki psühholoogiliseks valmisolekuks (eelteadmiste kaudu) tööpostil. Õppejõud ei pea tööandja hinnangul tulema tingimata jõustruktuuridest, vaid võib ka tsiviilvaldkonnast. Kuna enesetõhususe kompetentside arendamine on üks osa üldiste kompetentside arendamisest, siis peaks viimaste integreerimine õppekavasse olema süsteemne ja õppeprotsessi integreeritud.

HÄK juhtkonna sõnul võiks hea juhtimiskompetentside alase ettevalmistuse korral valvevahetuse juhina tööle asuda ka päästekorraldaja töökogemuse ja väljaõppeta, olles lõpetanud näiteks päästekorralduse rakenduskõrgharidusõppe SKAs. See eeldab aga nimetatud õppekavas senisest oluliselt ulatuslikumat juhtimisalaste kompetentside arendamist. Alternatiivina kerkis tööandja ettepanekuna kaaluda SKAs operatiivtasandi riigiasutuse juhtide ettevalmistamist vastaval (rakenduskõrghariduse) õppekaval, mis võimaldab spetsialiseeruda erinevatele suundadele vastavalt HÄK, PÄA, MTA või PPA kutsespetsiifikaga. Operatiivtasandi riigiasutuse juhi õppekaval oleks horisontaalselt läbivaks juhtimise ja eestvedamise kompetentsid, pakkudes erinevate valdkondade kutsespetsiifilisi kompetentse ja oskust neid kompetentse põimida. Õppekava läbinu oleks tuttav kõikide sisekaitse valdkondadega, omades süvateadmisi vähemalt ühes valdkonnas. Operatiivtasandi riigiasutuse juhi õppekavale vastuvõtt peaks nõudlust arvestades toimuma tõenäoliselt üle aasta või isegi üle kahe aasta. Kirjeldatud visioon vajab täiendavat analüüsi, kuid sel võib olla potentsiaal tõhusamaks liikumiseks siseturvalisuse valdkonna karjäärisüsteemis erinevate ametite vahel ning soodustada erinevate erialade üliõpilaste omavahelist suhtlemist ja edaspidist võimalikku koostööd, eriti arvestades, et liikumine erinevate ametite vahel on võrdlemisi suur.

Eelnevalt kirjeldatud HÄKi vajadusi, võimalikke arengutendentse (vt ptk 8.2) kokku võttes võib öelda, et HÄKi vajadustest lähtuv põhitööde haridusmudel (vt lisa 4) hõlmab nii üldiste kompetentside kui keeleõppe süsteemset ja seostatud õpetamist kõikideks põhitöödeks ettevalmistamisel. Haridusmudel peaks olema seotud HÄKis väljatöötatava karjäärimudeli ja palgasüsteemiga.

HÄKi ja SKA koostöö

HÄKi ja SKA koostöö nii tasemeõppe kui täiendkoolituse õppekavaarenduses on üsna tihe. HÄKi arendusosakond ja HÄKi keskuste juhtkonnad loovad õppeloomes aktiivselt kaasa. HÄKi analüüsi- ja järelevalvetalitus koondab informatsiooni HÄKi töötajate koolitusvajadusest suheldes erinevate keskuste töötajatega, mille tulemused edastatakse SKAle õppekavaarenduse ettepanekute kaudu. HÄKi keskuste juhtkonnad suhtlevad SKAga ka otse. Hea näitena tõi intervjuueeritav välja regulaarse ja hea koostööpartnerina õppekava arenduse osas SKAs Päästekooli õppetooli juhatajaga, kellele töötajate ette tulevad probleemid õppekavaarenduse ettepanekutena saadetakse ning kellega ühisarutelude käigus õppe- ja koolituskavad läbi arutatakse, vajadusel jooksvalt täiendatakse ja hinnatakse. Vajadusel kaasatakse konsulteerimiseks ka teiste ametite esindajaid, näiteks PPA Politsei- ja Piirivalvekolledži õppetooli juhataja. HÄKi juhtkond rõhutas, et õppekavaarenduses kasutatakse teiste ametite, sh Terviseamet, PÄA, PPA, sisendit võrdlemisi palju. Näiteks toodi juhtumid, kus on olnud vaja mõne ameti poolt ette antud sisendit muuta, siis suhtleb HÄKi esindaja selle ameti

esindajaga, kitsaskohad ja vajadus arutatakse läbi ning mõlema poole kokkuleppe saavutamise korral esitatakse muudatusettepanek SKAs õppetooli juhatajale. Seega toimib erinevate siseturvalisuse valdkondade koostöö õppekavaarenduses HÄKi esindajate hinnangul hästi.

Kuigi õppekavaarenduses toimuvat vajaduspõhist koostööd HÄKi ja SKA vahel hinnati HÄKi poolt heaks ja järjepidevaks, tõstes eriti esile täiendkoolituste arendamise süsteemi, oli intervjuueeritavate hulgas esindatud ka seisukoht, et õppekava muutmise protsess on pigem jäik, kuna ühel aastal tehtud muudatused rakenduvad alles järgmisel aastal ehk aastase nihkega. Tööandja väljendas ootust, et õppekavade täiendamine vastavalt aasta jooksul HÄKis toimunud praktikatele ja uute teemade lisandumisele peaks rakenduma varem.

SKA hinnangul ei ole tööandjad õppekavaarenduse ettepanekuid tehes mõnikord kursis oma õppekava õpetamistsükliga- aeg, mis kulub õppekava muutmiseks ning uue õppekava alusel (üli)õpilaste õpetamiseks. See tähendab, et paari kuuga ei ole võimalik väljaõpet teostada ning õppekava keskel ei ole suured muudatused enamasti võimalikud, samuti kehtivad õppekavale omad reeglid. Samuti on SKA täheldanud, et tööandjate ootused ja sellest tulenevalt nende ettepanekud võivad lühikese aja jooksul muutuda ja/või on tegemist vastuoluliste sisenditega, mistõttu on SKA keeruline seda arvestada. SKA poolt on lisaks veel oluline silmas pidada, et tööandjate ootusi tuleb tasakaalustada kõrgkoolis kehtestatud põhimõtetega õppekava struktuurile ja komponentidele ning samuti ei saa vastuollu minna kutse- ja kõrghariduse õigusliku regulatsiooniga.

Käesoleva seisuga on mitme võimaliku uue õppekava (nt logistiku täiendkoolitus) ideed HÄKi ja SKA koostöös läbirääkimiste faasis. Ootustes koostööle SKAga väljendasid HÄKi esindajad eelneva positiivse koostöökogemuse taustal innovaatilist lähenemist õppekavaarenduses, kasutades uusi ja kaasaegseid (sh õppevorme ja IKT võimalustega seotud) lahendusi.

POLITSEI- JA PIIRIVALVEAMET

SKAs politseiametniku kutseõppe tasemel lõpetanu saab asuda koheselt kõigile käesolevas töös vaadeldud (PPA) põhitöödele ja välijuht, mille puhul eeldatakse vähemalt 4 aastast töökogemust (vt joonis 26). Erandiks on ka noorsoopolitseiniku ametikoht, kus ametijuhendis on miinimumnõudena toodud, kas politseilise kutsehariduse või muu kõrghariduse olemasolu, millele lisandub politseiline väljaõpe. SKA pakub rakenduskõrgharidust politseiteenistuse erialal. Töös käsitletud põhitööde puhul kõrghariduse nõuet pole, kuigi antud õppekava läbinud kadetid võivad asuda tööle ka kõigile vaadeldud põhitöödele.

Hinnangud selles osas, kas SKA lõpetanud ja PPAs põhitöödele asunud töötajate oskused vastavad tööandjate ootustele, olid PPAs juhtide intervjuudes vastakad. Kutseõppe õppekavasid hinnates leiti, et ühe aastane kutseõpe on liiga lühike, et anda tulevastele politseinikele piisavalt teadmisi ja oskusi ning hetkel on olukord selline, et tööleasujad tuleb koheselt suunata täiendõppele (näiteks menetlemine, alarmsõiduki juhtimise kursus, dokumentide täitmine jms). Seda kinnitab ka täiendkoolituste statistika, mille kohaselt põhitöödele asujatele tehakse ennekõike täiendkoolitusi kutsespetsiifiliste kompetentside arendamiseks (vt tabel 25). Samas täiendõpe on küllalt kulukas – toodi välja, et kutseõppe lõpetanute puhul on järgneva tööaasta koolituskulud kõrgemad kui näiteks rakenduskõrghariduse lõpetanutel. Kuna täiendkoolituste vajadus ja tegelik maht on väga suur, siis võib ka öelda, et SKA politseilise kutseõppe lõpetanute oskused ei vasta tööandja ootustele neid on vajalik just kutsespetsiifiliste oskuste osas täiendada. Intervjuudest jäi kõlama, et hetkel on kaalumisel politseiametniku kutseõppe õppeaega pikendada 1 aasta ja 6 kuuni. Sellisel juhul oleks vajalik täiendada olemasolevat õppekava ennekõike just nendes valdkondades, mis hetkel antakse tööleasujatele täiendõppena.

Samas oli tööandjaid, kes hindasid, et senine kutseõppe tasandil antav ettevalmistus on piisav ning ootused ei saa olla liiga kõrged ning praktilise töö käigus omandatakse ametikohale vajalike oskusi ja teadmisi lisaks, mida polegi sageli võimalik kooliõppis omandada. Pigem on oluline, et kadetid asuksid võimalikult ruttu tööle ja omandaksid vajaminevad praktilised oskused töösituatsioonides.

Vastakad arvamused erinevate juhtide hinnangutes võivad olla tingitud sellest, et analüüsitud esmatasandi põhitööd on siiski keerukuse mõttes erinevad. Keerukamateks peetakse näiteks liikluspolitseiniku või piirkonnapolitseiniku tööd ning lihtsamateks peetakse patrullpolitseiniku tööülesandeid. SKA kutsehariduse lõpetanud kadett võib aga võrdselt asuda tööle nii patrullpolitseinikuks kui ka liikluspolitseinikuks. Spetsialiseerumine ja vastav täiendõppe toimub alles tööeasumisel. Seetõttu on selge, et keerukamatel ametikohtadel on ka vajalik enam täiendada kutseõppe läbinutel ametialaseid kompetentse (nii kutsespetsiifilisi aga ka üldoskuseid).

SKA on lisaks kutseharidusõppele ka politseiteenistuse erialal õpe rakenduskõrghariduse tasemel. Sellel erialal on olnud viimastel aastatel konkurss suur, eelmisel aastal koguni üle 10 inimese kohale. Intervjuudest jäi kõlama, et rakenduskõrghariduse lõpetajad lähevad tööle siiski samadele esmatasandi põhitöödele nagu kutsehariduse lõpetajad ning tulemuslikkuse osas pole võimalik neid oluliselt eristada. Näiteks 16% liikluspolitseinikest on rakenduskõrgharidus ning pooltel politsei või korrektsiooni erialalt, piirkonnapolitseinikest 25% on rakenduskõrgharidus sh pooltel politseiline. Patrullpolitseinikest on küll 16% rakenduskõrgharidus, kuid valdavalt ei ole nad lõpetanud SKAd. Nagu ka eespool on välja toodud, siis vaikimisi eelistatakse keerukamatele töödele enam kõrgharidusega töötajaid ning intervjuudest nähtus, et üldiselt nende puhul pole ka kohene täiendõpe vajalik (va pidev regulatsioonide alane täiendõpe).

Eelkirjeldatu on oluline probleemkoht tänases politseivaldkonna haridusmudelis, kuna miinimumnõudeks on kutsehariduse omamine, aga siiski suurem osakaal on täna lõpetajate hulgas rakenduskõrghariduse tasemel. Kõrghariduse tasemel politseiametniku eriala omandanute motivatsioon võib olla see, et neil on võimalik karjäärisüsteemis kiiremini edeneda ja jõuda juhtivatele ametikohtadele, kus on nõudeks kõrghariduse olemasolu. Teiseks on siiski näha, et kõrgharidusega politseiametnike osakaal põhitööde kaupa on erinev. Näiteks piirkonnapolitseinikest veerandil on politseiline rakenduskõrgharidus, liikluspolitseinikest on osakaal 16% ning patrullpolitseinike seas praktiliselt pole SKA kõrgharidusega töötajaid. Seega juba hetkel kehtib vaikimisi eeldus, et piirkonnapolitseinikul võiks olla eelistatud kõrgharidus, sama ka liikluspolitseinikul. Lisaks on juba hetkel on selgeks erandiks noorsoopolitseinikud, pooltel neist on küll kõrgharidus, kuid see pole SKAst. Tööandja sõnul on noorsootöös sobivad enam pedagoogilise ettevalmistusega inimesed, kellele pakutakse sisekaitse valdkonna täiendõpet ning seeläbi koolitatakse sobivate oskustega inimesi. Seega on siiski märgata diferentseeritus, mida võiks arvesse võtta ka põhitööde haridusmudelis.

Õpiteede analüüs näitas, et hetkel olemasolev haridusmudel ei diferentseeri esmatasandi põhitööd keerukuse osas. Samas selline nõ vaikimisi eristamine siiski toimub, seega võiks olla see arvesse võetud ka haridusmudeli täiendamisel. Kui hetkel on kõikidele põhitöödele miinimumnõudena sätestatud kutsehariduse nõue, siis võib kaaluda tulevikus keerukamatel ametikohtadel, nagu näiteks piirkonnapolitseinik ja liikluspolitseinik, rakendada tööeasujatele politseiteenistuse rakenduskõrghariduse nõuet. See annaks kindluse töötajate oskuste vastavuse osas tööandja ootustele, silmas pidades just valdkonna tulevikutrende. Politseiametnike tööülesanded mitmekesistuvad, seda ennekõike just piirkonnapolitseinike põhitöö korral, kus kasvab ennetustöö tähtsus ning piirkonnapolitseinik peab olema võimeline täitma erinevaid politseitöö funktsioone. Liikluspolitsei on aga valdkond, kus igapäevatöös võetakse kasutusele enam uusi tehnoloogilisi lahendusi. Seega oleks rakenduskõrghariduse nõue vajalik, et töötajad oleksid võimelised

keerukaimaid tööülesandeid täitma, uue tehnoloogiaga kohanema ning omaksid paremat üldvõimekust.

Piirivalve valdkonnas tervikuna on SKA lõpetajate osakaal ligi kolmandik, piirivalvuritest on nõutav SKA haridus pooltel. Samas juhtide sõnul nad ei võta tööle ilma politsei- või piirivalvealase kutsehariduseta töötajad, see on miinimumnõudena ka ametijuhendisse toodud. Varasematel perioodidel, kui tööjõudu oli ebapiisavalt on kasutatud piirivalves muu haridusega inimeste värbamist, suunates nad koheselt piirivalve kutseõppesse kaugõppe vormis. Lisaks on ka piirivalvurid osalenud KHR-is, kui neil on olnud eelnevalt muu kõrgharidus. Ametialased oskused on piirivalve valdkonna õppesuuna lõpetajatel piisavad ja täiendõpet tehakse üldjuhul väga spetsiifilistes valdkondades. Piirivalvurite puhul toodi olulise puudusena välja ebapiisavat keeleoskust, töö eeldab nii vene, inglise keele ja ka eesti keele oskust. Peamiselt on tööandjale probleemiks kutsehariduse lõpetajate ebapiisav keeleoskuse tase, sageli just eesti keel inimestel kelle emakeeleks on vene keel, aga ka vastupidi.

Tööandja ning õppeasutuse koostöö valdkonna tööjõuvajaduse väljaselgitamisel, õppekava arendamisel

Vastuvõetavate kadettide arvu nii kutseõppe kui ka kõrghariduse tasandil planeerib PPA ning annab sisendi koolipidajale. Seni on see on olnud kooskõlas tööturu vajadustega, mida väljendab asjaolu, et viimastel aastatel on kõik lõpetajad, kes soovivad, siseturvalisuse valdkonnas tööd leidnud. Samas SKA vilistlaste küsitlus näitab, et kõige enam (35%) võrreldes teiste siseturvalisuse valdkondadega on just politseiametnikuna tööle asujad 2-3 aasta jooksul vahetanud ametikohta 1 või enam korda⁷¹. Viimastel aastatel on kutseõppe tasandil politseiametniku õppekavasse konkurss olnud väike ja pea kõik soovijad on võetud vastu. Üheltpoolt tingib see varasemas õppefaasis teatud väljalangejate hulga (samas see pole siiski väga suur) ning teisalt on võimalik, et õppima satuvad ka vähem võimekad inimesed, kes ka hilisemas politseitöös ei pruugi keerukamate ametialaste väljakutsetega toime tulla, mis võib tingida ka ametikohalt lahkumise.

Nii nagu ka eelnevas osas (vt täpsemalt peatükis 4.2) on välja toodud võib intervjuude põhjal tõdeda, et viimastel aastatel halvenenud koostöö SKA ja PPA vahel politseivaldkonna õppekavade arendamisel. Kool ei saa piisavalt sisendit missuguste kompetentsidega inimesi PPA edaspidi ootab, kuna politseivaldkonnas puuduvad põhitööde. Kutsestandardid ja ametijuhendite analüüsist selgus, et ka vaadeldud põhitööde ametijuhendites pole kõiki tööülesannete täitmiseks vajalikke ametialaseid kompetentse välja toodud, peaks sisend koolile tulema otse PPAst. Koolile on kõigi koostööpartnerite õigeaegne sisend oluline, kuna SKA õppekavad akrediteeritakse ühe rühmana, seega mõjutab politseivaldkonna õppekava hindamise tulemus ka teisi õppekavasid tervikuna. Ka tööandjatega intervjuudest selgus, et SKA ja PPA vaheline koostöö on tagasihoidlik ja pigem valitseb koostöötahte puudumine. Mõningaid koostöövorme siiski nimetati, hetkel on kaasatud PPA esindajad kolledži nõukogus, kool saab sisendi ametilt tööjõu vajaduse osas, et planeerida sisseastujate arvu, lisaks osalevad PPA inimesed SKAsse õppurite vastuvõtuprotsessis. Samas tõid PPA valdkondlikud juhid välja, et keskne ja koordineeritud koostöö kooli ja ameti vahel ei toimi ning peamiselt suheldakse SKA inimestega valdkondade põhiselt toetudes näiteks varem loodud isiklikele kontaktidele.

Piirivalve suunal toodi siiski välja, et koostöö ja kaasamine toimib ning õppekava sisu teemad on suhteliselt detailselt läbi arutatud. Sinna kaasatakse eksperte ja piirivalve töötajad saavad anda

⁷¹ Sisekaitseakadeemia vilistlaste uuring 2011.

sisendit SKAle õppekavade koostamisel. Suurel määral on piirivalvuri õppekava määratletud ka rahvusvahelistest nõuetest tulenevaga.

Kokkuvõtvalt võib koostöö osas tõdeda, et mõlemad pooled ootavad ja soovivad edaspidi koostööd tõhustada. Tööandjad näevad, et koostöö võiks oluliselt tihedam olla sisuliselt igas etapis. Kool sooviks, et sisend ja otsused õppekavade vajalikkuse ja sisu osas tuleksid tööandjatelte õigeaegselt. Seni on õppekavad koostatud üldiselt vastavalt ameti soovidele ning SKA on nende sisulise muutmise osas paindlik. Kooli esindajate sõnul on keerulisem ja aeganõudvam olukord juhul, kui on vajalik muuta õppeaja pikkust või vormi. Seega on vajalik ameti ja kooli vahelise tõhusate ja erinevatel tasanditel toimivate koostööliinide töösse seadmine. Lisaks on PPA siseselt vajalik kaasata politseivaldkonna õppekavade arendamisse ka valdkondlikke juhte, et õppekavade disainimisel võimalikult mitmekülselt arvesse võtta tööandja vajadusi.

Koostöövõimalused teiste kõrgkoolidega valdkonna tööjõu ettevalmistamisel ning täiendõpe kui SKA tasemeõppe asendamise võimalus?

Koostöövõimalustest teiste ülikoolide, õppeasutustega ja ka rahvusvaheliste organisatsioonidega toodi esile see, et vaadeldud põhitööde tasandil jäävad koostöövõimalused küllalt tagasihoidlikuks. Pigem on vajalik koostöös teiste näiteks välismaiste koolidega (näit Euroopa Politsei kolledži), et koolitada välja väga kitsa valdkonna spetsialiste, näitena toodi infosüsteemi kontaktpunkti operaatorid. Eestis nähakse võimalust koostööks teiste ülikoolidega jällegi ametikoha põhiseiselt. Näiteks toodi välja et tulevikus oleks võimalik teha koostööd Tallinna Ülikooliga noorsoopolitseiniku ametikoha täitjate ettevalmistamisel, kübervaldkonna kiire areng tähtsustab koostööd IKT valdkonna haridust pakkuvate õppeasutustega. Täna siiski otseselt selline koostöö puudub, pigem võetakse tööle teise valdkonna kõrghariduse omandanud spetsialist ja antakse neile politseiline väljaõpe täiendõppe kujul.

Piirivalve valdkonnas on rahvusvaheline koostöö toimimas, kuna kutsestandardid välja töötatud Euroopa piirivalve õppekava baasil ning kutseõpe õppekavas arvestatakse Euroopa piirivalve soovustega. Euroopas piirivalves nõutakse ühesugust väljaõpet ja sarnaseid tegutsemisviise piiril (Schengeni nõuded) ning selles valdkonnas toimub ka pidev piirivalvurite täiendkoolitus.

MAKSU- JA TOLLIAMET

Sisekaitseakadeemia varasemalt kehtinud „Maksunduse ja tolli eriala“ rakenduskõrghariduse õppekava muudeti MTA vajadustest ja ettepanekutest lähtuvalt 2014. aastal ning õppekava nimetati ümber „Tolli ja maksunduse erialaks“⁷². Seoses MTA vajadusega koolitada lisaks maksunduse spetsialistidele välja tolliametnikke (eelkõige ameti sisenemispositsioonile „tollikorralduse osakonna inspektor“), täiendati õppekava tolliainete mooduliga. Kui varasemalt oli MTA tolliametnikke koolitanud iseseisvalt, siis nüüd peeti vajalikuks siiski nende väljakoolitamist SKAs. Vanas maksunduse ja tolli õppekavas oli tollispetsiifilisi õppeaineid olnud tagasihoidlikult (nt tolliõigus, maksu- ja tolli järelevalve). Uuendatud õppekavas on õppuritel võimalik valida kahe suunamooduli vahel – kas spetsialiseeruda maksunduse ainete mooduli või siis tolli ainete mooduli kaudu. Lisaks uue mooduli lisamisele, uuendati õppekava ka muudes osades, nt lisandusid MTA ettepanekuid arvestades süüteomenetluse, kliendisuhtluse ja ametnikueetika, erialase inglise keele õppeained. Toimus ka mõningaid struktuurseid muudatusi, nt suurenes spetsialiseerumise mooduli maht (50 EAPd varasema 38 EAP asemel). Õppekava juures on oluline taustainfona teada, et kuigi MTA eeldab uue

⁷² Varasemalt vastuvõetud kadetid õpivad jätkuvalt sisseastumisel aluseks olnud vastava õppekava alusel.

õppekava puhul, et selle lõpetajad võiksid siseneda kõigile viiele põhitööle, on peamiste sisenemispositsioonidena siiski nähtud eelkõige tollikorralduse inspektorit ning kontrolliosakonna revidenti. Seoses uue õppekava rakendamisega muutusid ka õppekavale vastuvõtu tingimused – õppekavale õppima soovijad peavad alates 2014. aasta vastuvõtust täiendavalt läbima kehaliste katsete testi (vt katsega seotud analüüsi osas 5.2.4). See tingimuse muutus lähtus samuti MTA nägemusest, et peamiseks SKA lõpetajate rakendusvaldkondadeks on toll ning kontrollivaldkond.

Kuna uuendatud õppekavale võeti esmakordselt õppureid vastu alles 2014. aasta ning õppekava nominaalõppeaeg on kolm aastat, on võimalik uuendatud haridusmodelile anda tagasisidet alles kõige varasemalt 2017. aastal, kui lõpetavad ja asuvad MTAs potentsiaalselt tööle esimesed tolli ja maksunduse eriala õppurid. See asjaolu on ka põhjuseks, miks järgnev tööandjate tagasiside ei saa puudutada uue õppekava asjakohasust ning ootustele vastavust, vaid väljendab kogemusi varasema õppekava alusel lõpetanutega. Kuna maksunduse rakenduskõrghariduse eriala õpetati ka kuni viimase ajani Tallinna Majanduskoolis (2011. a võeti vastu 36 ja 2012. aastal 31 õppurit, viimased õppurid peaks lõpetama 2015. aastal)⁷³, siis oli mõnedel tööandja esindajatel võimalik tuua võrdlusi ka teise õppeasutuste lõpetajatega.

Intervjuude põhjal võib öelda, et MTA on uue õppekava suhtes positiivselt meelestatud ning loodab valdkonda vajalikku tööjõudu leida (eelkõige suured ootused seoses tolli valdkonna tööjõu pakkumise suurendamisega). Samas rõhutasid tööandjad mitmel juhul, et MTA lõpetanute puhul ei saa kunagi arvestada kindla tööpakkumise või tööleasumisega, sest vaatamata sellele, et riik SKAlt lõpetanuid tellib, tuleb MTA-l kui avaliku sektori organisatsioonil arvestada avaliku teenistuse seaduse tingimustega ning vastavalt seadusele korraldada vakantside korral ametikoha täitmiseks avalik konkurss. Avaliku konkursi tingimustes tuleb SKA lõpetajatel kandideerida võrdsetel alustel teiste võimalike töölesoovijatega ning valituks osutuvad nad vaid olukorras, kui omavad teistega võrreldes konkurentsieelist. Lisaks on MTA töö spetsiifikast lähtuvalt värbamisel oluline arvestada, millisesse meeskonda ja milliste kompetentsidega inimest parasjagu tarvis on – sõltuvalt olukorrast on vajalik tasakaalustada erinevate teadmiste ja oskustega inimesi, et töö parimal moel tehtud saaks (nt revidentide puhul on SKA lõpetajate kõrvale vajalik täiendavalt värvata erasektori ja/või majandustaustaga töökogemusega endisi raamatupidajaid või audiitoreid). Kolmas tegur, mille tõttu ei ole SKA tolli ja maksunduse lõpetajatele automaatne tööleasumine tagatud, on vakantside teke. Kuigi SKA õppekohtade tellimus kujuneb välja tööandjate vajadusi silmas pidades, on tegemist siiski peaaasjalikult minevikutrendidel põhineva tekkivate vakantside prognoosiga, mis ei pruugi alati täituda. Seetõttu ei ole tööandjatel alati võimalik garanteerida täpse arvu lõpetajate värbamist (eeldusel, et tegu on parasjagu ametikohale parimate kandidaatidega). Neljandaks raskendab SKA lõpetajate värbamist asjaolu, et vakantsid tekivad ametis aastaringselt, kuid koolilõpetajad sisenevad tööturule peamiselt kevadel, kui on lõpetamine. Tööandjate vaates on aga vakantside kiire täitmine enamasti väga oluline ning näiteks aasta alguses vabanenud ametikoha täitmisega ei ole võimalik oodata kevadeni. MTA nägemuses oleks sellistes olukordades lahenduseks, et viimase aasta tudengeid oleks võimalik juba õpingute kõrvalt värvata, kuid seni takistab seda õppekava päevane õppevorm, mis ei võimalda õpinguid ja töötamist kuigi hästi ühildada. Siinkohal oleks võimaluseks läbi arutada viimase aasta õpingutes paindlikumate õpivormide kehtestamine ning samuti oleks vajalik tööandja poolt olla valmis pakkuma osakoormusega ja/või kaugtöö töökohti, et kadetid saaksid töö kõrvalt õpingud lõpetada.

⁷³ 2013. aastast lõpetas riik seoses haridusmaastiku korrastamisega kutseõppeasutustes rakenduskõrghariduse erialadele riikliku koolitustellimuse esitamise.

SKA tolli ja maksunduse uue õppekava puhul on veel oluline välja tuua, et kuna sinna lisandus uus moodul tollieriala ainetega, mida viimasel ajal ei õpetatud, siis on vajalik kiiresti SKAs vastavate ainete õpetamise kompetents tekitada. SKA-l selliste kompetentsidega inimesi põhiõppejõudkonnas eriti pole ning kõrgkool peab siin tuginema suuresti ametis olevale kompetentsile. MTA on oma sõnul andnud märku, et on valmis koostööd tegema ning ootab SKA-lt sisulisi ettepanekuid õppetöö korraldamise koostöö täpsemaks kokkuleppimiseks, sh millist tuge MTA töötajatele pakutakse õppejõutööks vajalike kompetentside arendamisel.

Nagu MTA töötajate haridusliku tausta ülevaade osutas, ei ole üldiselt ametis SKA lõpetajate osakaal suur, eriti tagasihoidlik on SKA lõpetajate osakaal põhitööde puhul. Lisaks tuleb arvesse võtta, et SKA haridus ei pruugi osutada eeldatud õppekava läbimisele. Näiteks on uurimisosakonna vaneminspektoritest enamik SKA taustaga töötajatest hoopiski lõpetanud politsei eriala ning maksunduse ja tolli lõpetajaid on oluliselt vähem. Siiski on viimasel ajal ametisse tööle tulnud olnud peaaegselt SKA haridusega. Seetõttu tuleb tööandjate hinnangutes arvestada, et tegemist on suhteliselt vähestel kogemustel põhinevate hinnangutega. Lisaks värvatud töötajatele tugineb samas tööandjate hinnang ka kogemusele praktikantidega, keda on võrreldes värvatud töötajatega olnud märksa arvukamalt.

Tööandjate hinnangud senistele SKA lõpetajate teadmiste-oskustele

MTA intervjuueeritud töötajate kogemused SKA lõpetajatega on olnud väga mitmesugused. Osad töid esile, et aastati on lõpetajate tase olnud väga erinev – mõni lend on olnud tugevam kui teine. On leitud väga hea mõtlemis- ja õpivõimega inimesi, kes omandavad kiiresti ametikohal nõutud spetsiifilised teadmised ja oskused. Need, kellel oli olnud kogemusi Tallinna Majanduskooli lõpetajatega, töid esile, et SKA lõpetajad on keskmiselt oluliselt parema tasemaga olnud. Mõõndi ka, et SKA-sse on tavaliselt olnud ka sisseastumise sõel tihedam. Lisaks töid MTA esindajad välja, et SKA lõpetajad on enamasti inimesed, kelle puhul tuleb esile riigi- ja ametitruudus, neid üldiselt iseloomustab minisugune sisemine motivatsioon oma valdkonnas midagi ära teha või korda saata. Siin on omaette küsimus see, kas tegemist on juba omadusega, mis iseloomustab SKA-sse õppima asujaid või on see miski, mille arendamist toetab ka õpe. Seda ei osanud tööandjad sõnastada, kuid nende selge ootus on, et ametisse tööleasujate puhul on taoline hoiak kindlasti väga oluline. SKA sõnul on tegemist nende selge õppefookusega, mis rõhutab riigi teenimise tähtsust õppeprotsessi käigus.

Tööandjate intervjuud üldiselt osutavad sellele, et SKA lõpetajatelt oodatakse laia arusaama riigi ja valdkonna toimimisloogikast, üldisi kompetentse valdkonnas hakkamasaamiseks (nt analüüsi- ja sünteesioskus, eneseväljendusoskus, probleemilahendusoskus, loogiline mõtlemine) ning vastavaid hoiakuid, mis aitavad töös edukad olla (õpivalmidus, huvi, motivatsioon valdkonnas eesmärke saavutada). Tööandjad annavad endale aru, et konkreetse ametikoha spetsiifikat ei ole võimalik õppuritele õpetada, sest ühelt poolt valdkond muutub pidevalt ning teisalt ka ametikohad kuhu sisenetakse on mõnevõrra erinevad. Seetõttu on tööandjate arvates loogiline, et kõrgkool saab anda ainult üldisema valmisoleku ametikohale sisenemiseks ning tööle asudes tuleb täiendavalt omandada seal juba konkreetset nõutud kompetentsid.

Valdkonna toimimisloogika ettevalmistuse puhul eeldavad tööandjad siiski, et lisaks õppuritele kirjeldava või teoreetilise valdkonna ülevaate andmisele saaksid nad mingisuguse aimduse või ülevaate ka sellest, mis laadi tööülesannetega selles valdkonnas tüüpiliselt kokku puutuda tuleb või kuidas neid teoreetilisi teadmisi tõenäoliselt rakendada võiks. Siin töid tööandjaid oma ootuste selgitamiseks ka mõningaid näiteid. Näiteks raamatupidamisprogramme tutvustades ootavad tööandjad, et mitte ainult ei antaks õppuritele ülevaade kasutusel olevatest enamlevinud programmidest, vaid õpe sisaldaks ka mõningaid komponente, mis peegeldaks

raamatupidamisprogrammide kasutamisolukordi tüüpilisemates töösituatsioonides – näiteks kuidas raamatupidamisprogrammides mingisuguseid rikkumisi tuvastada. Ja siin ei peetud niivõrd silmas konkreetse tarkvara spetsiifikat, vaid pigem mingisuguste kaasuste kaudu tööks tõenäoliselt vajalike oskuste õpetamist ehk teisisõnu tööandjate arvates ei olnud kasutatavad õpetamismeetodid ehk kõige sobivamad. Samas on selge, et probleemipõhise õppe ellurakendamiseks on vajalik tööandjatepoolne sisend selliste tüüpolukordade või kaasuste kohta.

Teine näide pärineb maksuotsuste koostamise teemast – maksuotsuste koostamine eeldab maksuametnikelt loogilist mõtlemist, analüüsioskust, järelduste tegemise oskust ning väga head eneseväljendusoskust. MTA ei eelda, et lõpetajad peaksid olema kohe valmis konkreetseid maksuotsuseid vormistada, kuid õpe peaks olema läbivalt suunatud selleks valmisoleku tekitamiseks. Teisisõnu, kolmeaastase õppe jooksul peaks läbivalt kadettidel selgelt arendatama neidsamu üldoskusi, mis loovad hea eelduse oma ametikohal edukaks toimetulekuks.

Kolmandaks näiteks toodi vajadus tutvustada kadettidele lisaks asutuse toimimisloogikale ja protsessidele ka ettevõtete ärimudeleid. Kuna MTA töö sisu hõlmab tihti ettevõtete töö kontrollimist, siis on selleks vajalik ettevõtetes toimuvate tüüpilisemate toomisprotsesside tundmine. MTA hinnangul on see aspekt jäänud õppes mõnevõrra tahaplaanile. Ja jällegi ei rõhutata vajadust õpetada konkreetse tööga seonduvaid tööülesandeid, vaid pigem üldisemat arusaamist ettevõtluse ja selle tüüpiliste protsesside toimimisest. Kui SKA-l võib olla keeruline sellesisulist õpet korraldada, siis võib seda asendada ka mingisuguste kaasuste või probleemülesannete kaudu, kus õppurid peavad ise ülesannete lahendamise kaudu need teadmised omandama.

Mitmed intervjueeritud tööandjad rõhutasid vajadust parandada lõpetajate keeleoskust, see puudutab nii riigi-, vene kui ka inglise keele oskust, sest neid kõiki läheb maksuameti töös sageli vaja, inglise keel tähtsustub eelkõige tööjõu vaba liikumise tulemusel. Tööandjad tõid näiteid sellest, kuidas keeleõpe ei lähtunud viimase ajani tööl vajaminevast põhisonavarast. Keeleoskuste arendamise vajadus oli õppekava ülevaatamisprotsessis üks uuendus ning selle tulemusel lisati erialane inglise keel ka õppekavasse. Samuti on MTA suhelnud SKA keeleõpetajatega, et täpsustada tööandja ootusi keeleõppe pakumisel. Seega on siin juba lahendused välja pakutud. Samas tuleb silmas pidada, et õppekavas on siiski piiratud võimalused keeleõppe laialdasemaks arendamiseks ning juhul, kui tööandjate soov on veelgi keeleoskusi arendada, siis peaks nad selgelt väljendama ka ootust, et mille arvel selle oskuse arendamine peaks toimuma.

Lisaks ülalnimetatud ootusele tõid erinevad valdkonnad esile nende tööga seonduvaid kompetentse, mida võiks SKA püüda ehk oma õppekavas püüda senisest rohkem adresseerida. Siiski tuleb nende ettepanekute puhul arvestada, et osad neist võivad olla juba arvesse võetud uue õppekava koostamisel.

Kontrolliosakonna ootus oleks, et edaspidi oleksid lõpetajate raamatupidamise alased teadmised paremad ning seda eeskätt selles osas, mis puudutab maksuameti üldisemat tööspsüüfikat: raamatupidamise aruannete lugemisoskus, kuidas erinevad süsteemi osad (pank, pearaamat, kanded jne) omavahel seostuvad ning millised on tüüpilisemad olukorrad, mis tulevad maksuameti töös raamatupidamise kontrollimisel sagedasti ette. Teisisõnu, ameti ootus oleks, et süsteemide õppimisel oleks ka mingisugune rakenduslik väljund olemas. Lisaks toodi välja klienditeeninduse oskuste parandamise teema, mida on juba uues õppekavas ka adresseeritud.

Tulude osakond näeks hea meelega, et õppekava sisaldaks senisest rohkem sissenõudmise temaatikat. Nende ootus lisaks mahu mõningale suurenemisel see, et õpetatut seostatakse rohkem töö ettetulevate tüüpilisemate olukordadega, et lõpetajatel tekiks parem arusaan õpitu rakenduslikust

väärtusest. Tööandjate ettepanek oleks kasutada rohkem kaasustepõhist õpet, et selle kaudu kadetid omandaksid õpitut laiemalt ning oleksid tööle asudes teadlikumad töös eettulevatest olukordadest. Samas möönis tulude osakond, et kuna tegemist on asutuses suhteliselt väikese ja spetsiifilise valdkonnaga (millel ei ole ka erasektoris laia rakendust), siis on arusaadav, et SKA õpe kaldub olema rohkem teiste suuremate valdkondade vajadusi arvestav.

Teenindusosakond tõi välja, et võimalusel võiks parandada lõpetajate teadmiste rakendamise oskust, tuues õppesse sisse rohkem tööst tulenevaid olukordi, mille lahendamiseks tuleb tüüpilisemalt kokku puutuda.

Uurimisosakonda oli seni SKA maksunduse ja tolli lõpetajatel keeruline sisendada, sest õppekava ei sisaldanud töökohal vajalikku süüteo menetluse komponenti. Selle asemel värvati pigem SKA politsei eriala lõpetanuid, kelle õpe vastas rohkem uurimisosakonna spetsiifikale. Nüüdseks on õppekavas vajalik muudatus tehtud. Uurimisosakond tõi esile, et nende valdkonnas omandavad üha rohkem tähtsust teemad, mis seonduvad digitõendite kogumisega, mistõttu võiks mingi sissejuhatuse õppuritele sel teemal ka võimalusel teha. Töökohal kitsaid spetsiifilisi oskusi on valmis tööandja koolitama.

Nagu eelnevast nähtub, tõi tööandjad esile mitmeid kompetentse, mille omandamist või saavutamist SKA lõpetajatelt oodatakse. Selleks, et SKA-l oleks võimalik neid ootusi arvestada, on oluline, et omavahelises suhtluses ning õppekavade ülevaatamise protsessis ka neid vajadusi selgelt väljendataks. Lisaks on oluline, et ametikohtadel, kuhu SKA lõpetajad on eelkõige oodatud sisenema (põhitööd), oleks need eeldatud kompetentsid selgesõnaliselt väljendatud, et SKA saaks nendest õppekavade uuendamise protsessis lähtuda. Nagu ametijuhendite analüüs seni näitas, on selles osas ametil veel palju arenguruumi.

Seoses uurimisosakonna kogemusega värvata SKA politsei eriala lõpetanuid, tuli esile veel üks oluline kitsaskoht laiemalt siseturvalisuse hariduses. Kuigi politsei eriala lõpetanute tööleasumine MTA uurimisosakonda on sisuliselt samastatav politsei erialase tööga (või vähemalt osade nende töö komponentidega), ei ole riigi silmis tegemist erialasele tööle asumisega ning seetõttu nõutakse politseinikelt nende õppekulude riigile hüvitamist. MTA nägemuses on tegemist ebamõistliku tingimusega, sest politseinike tööleasumine MTA uurimisosakonnas on samuti riigi teenistusse astumine ning riigi vaatenurgast ei ole kuidagi tegemist haridusse investeeritud raha raiskamisega. Seetõttu oleks mõistlik kaaluda selle põhimõtte muutmist.

Koostöövõimalused teiste kõrgkoolidega valdkonna tööjõu ettevalmistamisel ning täiendõpe kui SKA tasemeõppe asendamise võimalus?

MTA töötajate statistika põhjal töötab ametis aastatel 2010-2014 kõrghariduse omandanud ning väiksema kui viies aastase staažiga töötajaid 142. Neist suurim osa on kõrghariduse omandanud SKAs (59, sh 54 neist maksu ja tolli erialal). SKA kõrval on teised suuremalt esindatud õppeasutused Tartu Ülikool (32, sh 23 õigusteaduse erialal), Tallinna Majanduskool (19, sh 13 maksunduse erialal) ning Tallinna Tehnikaülikool (11, sh 6 õigusteaduse ning 5 majanduse erialadel). Peamiseks töövaldkonnaks on nende inimeste puhul olnud kontrolliosakond, teisel kohal on tulude osakond. Andmetest nähtub, et kuna MTA personali voolavus on suhteliselt väike, ametis toimub pidev töö efektiivsuse tõstmiseks ning aastatel 2011-2012 toimunud struktuurireformi tõttu on toimunud koosseisu vähendamine, on ka põhivaldkondades värbamist olnud tagasihoidlikult. Seejuures on selgelt näha, et uute töötajate puhul on selgelt ülekaalus SKA lõpetajad ning teiste ülikoolide panus on jäänud tagasihoidlikumaks. Kuna Tallinna Majanduskooli maksunduse rakenduskõrghariduse õppekava on tänaseks suletud, võib eeldada, et selle võrra võib suurenedagi SKA maksunduse eriala lõpetajate värbamine. Andmete

ja intervjuudest kogutud teabe kohaselt täiendavad teiste kõrgkoolide lõpetajad MTA meeskondades SKA haridusega töötajaid vastavalt vajadusele spetsiifilisemalt kas õiguse või siis majanduse valdkondades.

Intervjuude põhjal võib öelda, et ilmselt jätkab MTA Tartu Ülikooli ja Tallinna Tehnikaülikooli lõpetajate värbamist mingil määral ka edaspidi, sest amet vajab oma meeskondade tööks puhta juriidilise või majanduse fookusega spetsialiste, kellele ametis kohapeal antakse täiendõppe kaudu MTA spetsiifilised kompetentsid juurde (mida vastavates ülikoolides ei õpetata). Samas MTA kahes suures põhivaldkonnas – tollis (tolliametnikud) ning kontrollis (revidendid) on ameti nägemuses siiski vajalik valdkonnaspetsiifiline väljaõpe, mida Eestis ainsana võimaldab SKA ja mida teised kõrgkoolid ei suuda hetkel pakkuda. Nt revidentide puhul oleks MTA hinnangul ilma SKA õppekavata vajalik majanduslase või juriidilise kõrgharidusega inimeste väljaõpet korraldada märkimisväärses mahus. MTA-l on näide tuua Soome maksuametist, kus revidentide väljaõpe on korraldatud selliselt, et tööturult värvatakse majanduse või juura kõrgharidusega inimesed ning suunatakse üheaastasesse täiskoormusega väljaõppe programmi (töötasu säilitamisega). Sellise õppevormi loomine MTAs eeldaks suurema väljaõppe üksuse loomist, mille täpset maksumust ei ole hetkel võimalik hinnata.

SKAs maksab praegu 3aastase rakenduskõrgharidusega maksu ja tolli eriala lõpetaja koolitamine kokku 19 767 eurot (ehk 6589 aastas). MTA 2014. aasta andmete kohaselt, mil koolitati oma ressurssidega välja 13 revidenti ning 13 tollivaldkonna piiriametniku, olid nende koolituse kogukulud ühe ametniku kohta vastavalt 9562 ning 9346 eurot. MTA kulude kalkulatsioon sisaldab sisekoolitajate täiendkoolituse kulusid, töötasu ja lisatasu, juhendajate täiendkoolituse kulusid, töötasu ja lisatasu, koolitusspetsialisti töötasu, koolitusruumide, transpordi- ja majanduskulusid, tehnika ja muidu toetustegevuse kulusid. MTA kulude ja SKA õppe maksumusega kõrvutamiseks tuleks revidentide puhul veel lisaks arvesse võtta seda, et neilt on nõutud kõrgharidus ehk vastava hariduse alternatiivkulu, mis oli 2012. aastal sotsiaalteaduste, äriduse ja õiguse valdkonnas bakalaureuseõppes 1404,78 (õigus õppesuunas 1545,26 eurot) ning rakenduskõrghariduses 1264,17 eurot⁷⁴. Seega oleks revidendi koolituse kogumaksumus sel juhul kokku (3aastast õpet eeldades) ligikaudu 13 000 – 14 000 eurot. Tolliametnikelt kõrghariduse omandamine nõutud ei ole, mistõttu nende puhul tuleks vaid arvestada varasemate tööandjate võimalikke koolituskulusid, neid aga on võimatu hinnata. Kuna tegemist on/oleks mudeliga, kus väljaõpe toimub töökohal ehk värvatud väljaõpet saavad inimesed saavad ka töötasu, tuleks täiendavalt lisada see kulude arvestusse. Eeldades keskmise palgaga töötaja palgakulusid ning arvestades, et pool tööajast töötaja on võimeline töökohal töötama ning pool kulub väljaõppele, oleks ühe töötaja vastav kogukulu aastas u 8000 eurot. Seega nähtub, et nende andmete kohaselt on MTA põhine ametnike väljakoolitamine revidentide puhul kallim kui SKA õpe ning piirivalveametnike puhul SKA õppega samas hinnaklassis. Tolliametnikele ei ole küll kehtestatud ametikohal kõrghariduse nõuet, kuid arvestades, et nüüd on suundumus võetud kõrgharidusega ametnike koolitamisele osundab see justkui kõrgendatud ametinõudmistele.

Kui aga rääkida sellisest moodulipõhisest õppest, mis toimub täiendõppe vormis mõne õppeasutuse juures (nt nagu pakub praegu Tallinna Majanduskool maksuspetsialisti eriala⁷⁵) ilma tööandja otsese

⁷⁴ Riikliku koolitustellimuse alusel moodustatud õppekoha baasmaksumus ning doktoriõppe tulemustasu määr 2012. aastal, <https://www.riigiteataja.ee/akt/130012012004>. Õppevaldkondade koefitsiendid, <https://www.riigiteataja.ee/akt/733969>.

⁷⁵ Maksuspetsialisti õppekava eesmärk on koolitada spetsialiste Maksu- ja Tolliametile ning maksuspetsialiste ettevõtlike erivaldkondadele. Tegemist on sessioonõppega, mille õppeaeg on 1,5 aastat ja õppekava maht 60 EKAP.

värbamiskohustusega või tööandja suunamisega ilma seejuures palka maksmata, oleks õppe maksumus oluliselt madalam. Samas eeldab selline moodulipõhine õpe ikkagi õppe pakkumise olulise võimekuse olemasolu, mistõttu tervikhariduse pakkumine üksikute hariduse osade (moodulite) kõrval oleks selgelt mõistlikum. Rääkides aga spetsiifiliste ametikohtade tarvis MTale töötajate koolitusest (revidendid, tolliametnikud) paikneb valdkonna põhikompetents eeskätt MTAs endas, mistõttu selle liigutamine mõne õppeasutuse juurde ei oleks samuti mõistlik.

Seega võib kokkuvõttes öelda, et keeruline on praeguses olukorras näha toimiva haridusmudeli tõhusamat alternatiivi.

Tööandja ning õppeasutuse koostöö valdkonna tööjõuvajaduse väljaselgitamisel, õppekava arendamisel ning haridusmudeli rakendamisel

Järgnevalt on vaatluse all MTA ning SKA omavaheline koostöö valdkonna tööjõuvajaduse väljaselgitamisel, õppekava arenduses ning maksu ja tolli õppekava õpetamisel. Selle ülevaate eesmärk on anda tööandjate vaates ülevaade nendest protsessidest ning tuvastada, kas või mil määral võib koostöö (või selle vähesus, vähene tulemuslikkus) olla põhjuseks, miks tööandjad MTA lõpetajate kompetentsidega alati täielikult rahul ei ole.

Nagu eelpool kirjeldatud, hindab MTA igal aastal oma järgnevate aastate tööjõuvajadust ning esitab Siseministeeriumile oma tööjõuvajaduse prognoosi, mis on sisendiks SKA tegevustoetusele (sisuliselt õppekohtade tellimine). MTA tugineb oma tööjõuvajaduse prognoosis ajaloolisele kogemusele ning asutuse personalivajaduse prognoosile. Samas, nagu MTA korduvalt rõhutas, ei tähenda, et prognoos alati realiseerub, sest vakantside teket ei ole võimalik täpselt ette näha ning avalike konkursside korraldamise tõttu eelistatakse värbamisel alati parimat kandidaati, kes ei pruugi ilmtingimata olla SKA lõpetaja. Viimastel aastal on aga MTA oluliselt suurendanud oma valmisolekut võtta vastu SKA praktikante, et seeläbi oleks võimalik varakult välja sõeluda tugevad potentsiaalsed töötajad, keda oleks võimalik ehk ka sisekonkursside kaudu otse tööle värvata õpingute järgselt.

MTA esindajad on SKA maksu ja tolli õppeprotsessi kaasatud läbi SKA finantskolledži nõukogu, kuhu kuuluvad lisaks MTA peadirektorile ka tollikorralduse osakonna ning kontrolliosakonna juhid⁷⁶. Lisaks MTA esindajatele kuulub nõukogu koosseisu kaks SKA finantskolledži esindajat ning üks maksu ja tolli eriala kadett. Kolledži nõukogu on kolledži juurde eriala arendamiseks ja juhtimisele kaasa aitamiseks ning MTAGA koostöö korraldamiseks moodustatud nõuandev kogu, mis mh teeb ettepanekuid õppekavade, kadettide vastuvõtutingimuste ja erialase täiendõppe korraldamise kohta⁷⁷. Nõukogu koguneb vähemalt kord semestris.

Lisaks nõukogule toimub koostöö eri tasanditel. MTA esindajad on SKA tegevusse kaasatud läbi auditoorse õppetöö läbiviimise (lektoritena), praktika ja lõputööde juhendajatena, aga ka

Tegemist on jätkuõppega raamatupidajatele, õppekava käigus omandatakse süvendatud teadmised maksundusest, maksudest ja maksude arvestamisest, valdkonda reguleerivatest õigusaktidest, õpitakse vene ja inglise keelt. Õppima saab asuda isik, kes on lõpetanud majandusarvestuse või raamatupidaja eriala või sooritanud raamatupidaja kutseeksami. Õppekava ei ole kooli kodulehel ja EHISes täismahus kättesaadav. <http://www.tmk.edu.ee/maksuspetsialist>.

⁷⁶ <http://sisekaitse.ee/finantskolledz/kolledzist/tutvustus/juhtimine/>.

⁷⁷ Finantskolledži põhimäärus, http://www.sisekaitse.ee/public/Uldosakond/PDF_failid/Finantskolledz.pdf.

vastuvõtukomisjoni töö. Seega võib näha, et MTA on oma esindajate kaudu hõlmatud väga erinevatesse õppeprotsessi etappidesse ning ametil on justkui seeläbi loodud mitmesugused võimalused õppeprotsesside ja -tulemuste mõjutamiseks vastavalt oma vajadustele. Samas kohtab siiski tööandjate poolt rahulolematust lõpetajate kvaliteedi ning kaasamise protsessi suunal. MTA tunnistab, et neil on mitmeid võimalusi omapoolsete ettepanekute tegemiseks, kuid sageli jääb ameti vaatenurgast selgusetuks, et milliseid tehtud ettepanekuid on arvestatud, millisel määral ning mis põhjusel ei ole osade ettepanekutega arvestamine olnud võimalik. Seetõttu jääb ametile kohti mulje, et ettepanekute küsimise näol on tegemist pigem formaalsusega kui tegelikult sooviga ettepanekuid koguda.

Üheks näiteks halvast koostööst ja kommunikatsioonist on füüsiliste nõuete kehtestamine uutele sisseastujatele (nõuded samaväärsed nagu politsei erialal). MTA hinnangul anti SKA-le märku, et kuna ametikohad, kuhu peamiselt SKA lõpetajaid oodatakse (revident, tolliinspektor), on oma olemuselt järjest enam füüsilist võimekust nõudvad, võiks sisseastujatelt mingisugust füüsilist valmisolekut eeldada. MTA seisukoht on, et otseselt ei soovitud nende poolt politseinikega samaväärsete kehaliste kehtestamist, kuid SKA kehtestas need MTA vajadustesse süvenemata, tekitades olukorra, kus nõuded ei ole vastavuses töö iseloomuga. SKA sõnul aga oligi MTA ettepanek just selliste katsete kehtestamine, kuigi SKA arvates ei ole hiljem ametis nõutavad normid vastavuses SKA sisseastumisel kehtestatuga. Siin ilmneb selge kommunikatsiooniprobleem asutuse ja kõrgkooli vahel.

SKA korraldab tööandjatelt tagasiside kogumiseks ka tööandjate rahulolu-seminare. Seminaride ning muude allikatest koonduva tagasiside põhjal on SKA hinnang, et kuigi tööandjatelt koguneb vahepeal rahulolumatuse märke, siis üldiselt võib rahulolu heaks hinnata. SKA sõnul saavad nende lõpetajad tööturul hästi hakkama ja vilistlased ise on suhteliselt rahulolevad õpingutest saaduga ja see rahulolematuse väljendub pigem mingisuguste detailide kohta, aga mitte terviku kohta. SKA on pidevalt avatud õppekava üle tööandjatega läbi rääkima ning tegema vastavalt seatud piirangutele õppekavas muudatusi.

SKA hinnangul ei oska aga tööandjad sageli oma ettepanekute tegemisel arvestada õppekava õpetamistsükliga (aeg, mis kulub õppekava muutmiseks ning uue õppekava alusel õppurite õpetamiseks, kokku vähemalt 4 aastat; paari kuuga ei ole võimalik väljaõpet teostada) ning sellega, et õppekava keskel ei ole suured muudatused enamasti võimalikud; ei oska arvestada sellega, et õppekavale kehtivad omad reeglid (nt kui lõpetajate võõrkeeleskus on madal, siis seda ei saa 20 EAP mahus õpetada, sest see oleks ebaproportsionaalselt suur osakaal); ei oska oma ootusi selgelt sõnastada (mis teadmisi ja oskusi tuleks paremini õpetada, mis kompetentsega inimesi, mis mahus on puudus?); tööandjate ootused muutuvad liialt tihti ning on mõnikord vastuolulised; amet ei koordineeri ega ühtlusta oma maja sees seisukohti ja ootusi, mistõttu organisatsiooni eri tasanditelt saadud tagasiside on vastuoluline ja seetõttu on keeruline sellega arvestada. SKA poolt on lisaks veel oluline silmas pidada, et tööandjate ootusi tuleb tasakaalustada kõrgkoolis kehtestatud põhimõtetega õppekava struktuurile ja komponentidele ning samuti ei saa vastuollu minna kõrghariduse õigusliku regulatsiooniga. SKA tõi veel esile, et tööandjad ei oska hästi pikemas perspektiivis oma tööjõuvajadust hinnata – kõrgkooli vajadus oleks, et osataks vajadusi ette näha u 5 aastat, et oleks võimalik vastavalt õppeprogramme kohandada ning selle alusel ka uusi lõpetajaid välja õpetada. Samas tööandjate sisend kõrgkoolile tugineb pigem kogemustel lõpetajatega ning ei ole seetõttu ettevaatav.

Need väljatoodud küsimused osutavad sellele, et ühelt poolt peaks SKA senisest selgemalt selgitama, milliste piirangutega peavad tööandjad oma ettepanekute tegemisel arvestama (õppeprotsessi iseloom, soovitude rakendamiseks kuluv aeg), kirjeldama MTA kaasamise protsessi (väljaspool

nõukogu) ning seda, mida ja kuidas antakse ametile tagasisidet kogutud ettepanekute kohta. Teisalt on MTA puhul vajalik teha endale selgemaks õppeprotsessi eripärad, teha veelgi põhjalikumalt eeltööd oma soovide ja ettepanekute läbimõtlemlisel (milliste kompetentsidega on konkreetselt probleeme?) ning rõhku panema asutuse sisesele koordineerimisele ja ühtlustamisele, et SKA-I oleks võimalik kogutud tagasisidega ka praktiliselt arvestada.

Näideteks, kus tööandjate poolt on veel oma ootuste kirjeldamisel ja SKA-le sisendi andmisel olulist arenguruumi on:

- a) Selgelt kommunikeerida, millised on konkreetsed ametikohad, kuhu on üldse võimalik SKA tolli ja maksunduse eriala lõpetajatel MTAsse siseneda (ilma olulise erialase töökogemuseta). Praegu ei ole vastav info avalikult kättesaadav ning seega on ka SKA-I keeruline õppe pakkumisel konkreetsete ametikohtade spetsiifikat ja seal nõutavaid oskusi-teadmisi arvesse võtta.
- b) Ametikohal nõutud kompetentside täpne kirjeldamine ametijuhendis, et see saaks omakorda olla kasutatava info õppeasutusele. Nagu käesoleva analüüsi osa 4 välja tõi, on vaadeldud põhitöödel nõutavad kompetentsid kirjeldatud väga põgusalt, kuigi ametikoha ülesandeid on ametijuhendis enamasti kirjeldatud detailselt, ei ole ülesannete edukaks teostamiseks vajalikke kompetentse selgesõnaliselt ametikoha nõuete all välja toodud. See aga omakorda takistab õppe pakkumisel tööandjate ootusi arvesse võtmast.
- c) SKA lõpetajatele mõeldud sisenemispositsioonide ametikoha nõuete mittevastavus SKA lõpetajate haridustasemele. Näiteks tollikorralduse osakonna inspektorilt, kuhu SKA lõpetajad peaksid hakkama tulevikus arvukamalt sisenema, on hetkel nõutud vaid keskharidus ning ametialane ettevalmistus (sisu teadmata), samas kui SKA lõpetajad omandavad rakenduskõrghariduse ning on seega ametikohale justkui ülekvalifitseeritud. Viimane aga võib osutada sellele, et SKA lõpetajad ei pruugi soovida asuda tööle nende kvalifikatsioonist madalamal ametikohal. Sarnane ebakõla ametikoha nõuete ning SKA pakutava hariduse vahel esineb ka kahel teisel põhitööl – teenindusosakonna spetsialisti ning tulude osakonna võlamenetleja ametikohal. Nende kahe positsiooni näol on siiski tegemist ametikohtadega, millele SKA tolli ja maksu õppekava esmajärgus suunatud ei ole, kuid kuna tegemist on siiski erialaste sisenemispositsioonidega, siis tuleks sellist ebakõla püüda pigem vältida.

Kokkuvõttes võib öelda, et kuigi valdkonna õppe küsimustes on koostöökohti mitmeid ning koostöö toimib järjest paremini, on mõlemal asutusel veel võimalusi omalt poolt koostöö parandamise panustada. SKA poolt eeskätt koostööprotsessi läbipaistvuse ning MTA-le tagasiside andmise seisukohast; MTA poolt oma ootuste sisulisema sõnastamise, ootuste parema asutusesisese koordineerimise ning ootuste esitamisel õppeprotsessiga arvestamise osas. Siseministeerium kui õppeasutuse pidaja on seni koostööst aga üldse väljas olnud, ehk oleks neist kui neutraalsest osapoolst kahe asutuse koostöö soodustamisel abi. Siseministeerium omab seejuures valdkonna arengusuundadest suurt üldpilti, vastutades ühtlasi valdkonna strateegilise arengu eest.

9.2. Täiendõpe vastavus tööandjate vajadustele ja ootustele

9.2.1. Ülevaade toimunud täiendõppest asutustes

Järgnevalt on esitatud ülevaade asutustes toimunud täiendõppest alates aastast 2011. Järgnev ülevaade tugineb asutustel saadud teabel ning selle ülevaatlikkus sõltub asutuste esitatud andmete kvaliteedist. Nt selgus analüüsi käigus, et koolitusvaldkondadeks koolituste kategoriseerimine ei

pruugi alati olla süstemaatiline, sest mõne asutuse puhul tuli välja, et sama nimega koolitust on kategoriseeritud eri ajal erineva valdkonna alla.

PÄÄSTEAMET

Päästeametis koolitati ajavahemikul 2011-2013 inimesi kokku 47 701 korral, andes aastaseks keskmiseks ligi 16 000 koolitust. Aastate lõikes on siiski olnud suuri erinevusi – kui 2011. aastal oli koolitusi enam kui 25 000, siis eelmisel aastal oli neid vaid ligi 8500. Päästeameti 10 koolitusest 9 toimuvad põhitegevuse valdkonnas, samas kui õigus, suhtlemine ning muu valdkond on veel veidi arvukamalt esindatud. Need viidatud valdkonnad moodustavad igaüks 2% kõigist koolitustest. Põhivaldkondi omavahel võrreldes tuleb esile mõningaid erisusi, tuues esile valdkondlikud eripärad ning vajadused. Nii on tuleohutusjärelvalve puhul näha keskmisest suuremat osakaalu mittepõhitegevuse koolitustel ning seejuures on suhteliselt rohkem koolitatud avalike suhete, õiguse, suhtlemise ning keeleõppe teemadel. Demineerimine hakkab silma suhteliselt suure suhtlemiskoolitusega, sama tuleb esile kriisireguleerimise puhul, viimastel on suhteliselt enam ka õiguse, juhtimise ning avalike suhete teemalisi koolitusi. Kriisireguleerimises on ligi pooled koolitused mittepõhivaldkonnast. Sama tuleb esile ka ennetustöö puhul, kus on jällegi suurem rõhk olnud suhtlemisekoolitusel, juhtimisel, avalikel suhetel ning keeleõppel.

TABEL 21. PÄÄ TÄIENDUSKOOLITUS 2011-2013, TOP10 PÕHITEGEVUSE KOOLITUST

Koolituse nimi	Osalejate arv
Elustamise ABC	1218
Termokaameraga suitsusukeldumine	1002
Kuumakeskkonna harjutus	623
Põhiliini hargnemine tõmberedeliga	588
Hargnemine pneum. päästevahenditega	552
Hargnemine hüdraul. päästevahenditega	545
Hargn. voolikutega meesk. ül. tööjaotus	512
Tõmberedeli püstitamine	473
ESTER raadioside	431
Pinnaltpääste, praktilised harjutused	425

Allikas: PÄA.

Päästeameti enamik (84%) koolitustest toimuvad asutusesiseste koolitustena ehk siis neid on korraldanud Päästeamet ise või mõni tema päästekeskus. Sisekaitseakadeemia on olnud vastutav 5% koolituste korraldamise eest. 2013. aastal oli SKA koolituste osakaal mõnevõrra suurem (8%), samas kui PÄA enda koolituste osakaal oli tavapärasest madalam. 2013. aasta puhul hakkab üldiselt ka silma muude koolitusasutuse suhteliselt suur roll (22%), kui muidu on nende osakaal olnud 10% ligikal. Käsitledes ainult põhitegevuse valdkonna koolitusi, ei muutu pilt SKA koolituste osakaalu osas, vaid teiste muude asutuste osatähtsus väheneb.

TABEL 22. PÄA TÄIENDUSKOOLITUS 2011-2013 KOOLITUSASUTUSTE KAUPA

	2011	2012	2013	Kokku
Päästeamet / päästekeskus	88%	84%	70%	84%
Muu	8%	13%	22%	12%
Sisekaitseakadeemia	4%	4%	8%	5%
Kokku	100%	100%	100%	100%

Allikas: PÄA.

HÄIREKESKUS

Häirekeskuses (2012. töötab Päästeametist eraldiseisva asutusena) oli aastatel 2011-2013 kokku 1707 koolitust. Päästeameti koosseisus olles koolitati HÄKi andmetel nende inimesi ühes aastas vaid 38 korral (2011), samas kui järgnevatel aastatel on asutuse koolitusmahud oluliselt kasvanud. 2012. aastal oli koolitusi 884 ning 2013. aastal 785. HÄKis moodustavad põhitegevuse valdkonna koolituse veidi alla poole (43%) kõigist toimunud koolitustest. Populaarsuselt järgnevad põhitegevuse koolitustele arvutiõppe kursused, mida on olnud ligi veerand kõigist koolitustest (24%), ning suhtlemiskoolitused, moodustades viiendiku (19%) täiendõppe mahust. Suhtlemisele ja arvutiõppele on just viimasel ajal suurt rõhku pandud – 2013. aastal oli nende koolituste osakaal 51%. Hädabi teadete menetluse valdkonna koolituste struktuur sarnaneb kogu asutuste täiendõppe koolitustele, suhtlemise asemel on veidi rohkem rõhk olnud põhivaldkonna koolitustel.

TABEL 23. HÄK TÄIENDUSKOOLITUS 2011-2013, TOP10 PÕHITEGEVUSE KOOLITUST

Koolituse nimi	Osalejate arv
Päästeküsimustike koolitus	113
Koostööseminar	76
Hk sügisseminar 2012	68
110-moodul	54
Õppepäev	41
IEK teeninduspiirk. iseärasused	33
Häirekeskuse seminar	32
Politsei moodul	28
Kurtuse mõju eesti keele kasutamisel	28
Hädabiteadete menetlemine	22

Allikas: HÄK.

Sisekaitseakadeemia on vaadeldaval perioodil läbi viinud ligikaudu kümnendiku (9%) HÄKi koolitustest. Võrdluseks on näiteks muud turul tegutsevad koolitusorganisatsioonid ja –firmad teostanud ligi veerandi (26%) kõigist toimunud koolitustest. HÄKi täiendõppes kannab peamist koormust siiski asutus ise koos oma allüksustega, hõlmates kaks kolmandikku (65%) kõigist koolitustest. Vaadeldes vaid põhitegevuse koolitusi, on SKA roll märksa suurem, nemad on olnud iga viienda (18%) koolituse autoriks, samas teiste koolitusasutuste osakaal on oluliselt väiksem (11) ning HÄKi roll suurem (71%). Muud õppeasutused on olnud aktiivsed eelkõige suhtlemiskoolituste pakkumisel.

TABEL 24. HÄK TÄIENDUSKOOLITUS 2011-2013 KOOLITUSASUTUSTE KAUPA

	2011	2012	2013	Kokku
Häirekeskus / Häirekeskuse üksus	74%	60%	71%	65%
Muu	26%	30%	21%	26%
Sisekaitseakadeemia	0%	10%	8%	9%
Kokku	100%	100%	100%	100%

Allikas: HÄK.

POLITSEI- JA PIIRIVALVEAMET

Kuna PPA puhul on koolituste mahud väga suured, on nende puhul ainult vaadeldud põhitööde koolitustegevust. Ainuüksi põhitöödel ametisolevad töötajaid läbisid aastatel 2011-2014 kokku 23 068 koolitust. Need koolitused toimusid peaaugjalikult põhitegevuse valdkonnas (92%), muu valdkonna (4%), suhtlemise (1%) ning keeleõppe (1%) koolitused moodustasid vaid väga tagasihoidliku osa kõigist põhitööd tegijate koolitustest. Suuri erisusi põhitööde lõikes selles osas ka ei esinenud.

Põhitegevuse valdkonna koolitustest oli perioodil 2011-2014 kõige enam toimunud piirivalve valdkonnas Shengeni koolitusi. Politseitöö valdkonnas on enam läbi viidud korrakaitseaduse ja liiklusseaduse alaseid koolitusi ning väärteomenetlust käsitletavaid koolitusi (vt tabel 25).

TABEL 25. PPA TÄIENDUSKOOLITUS 2011-2014, TOP11 PÕHITEGEVUSE KOOLITUST

Koolituse nimi	Osalejate arv
Schengeni koolitus	1443
Korrakaitseadus	1042
Liiklusseadus	995
Väärteomenetlus	815
Tegutsemise ohtliku ründe korral (TORK)	806
E-välimenetlus	741
Infosüsteemi DELTA koolitus	684
Dokumentide kontroll I aste	580
Mittepolitseilise kõrgharidusega ametnike täiendkursus	577
Narkokoolitus	570
Alarmsõidu täiendkoolitus	570

Märkus: PPA andmed kajastavad ainult põhitööde andmeid

Allikas: PPA.

Sisekaitseakadeemia panus PPA koolitustes on tagasihoidlik, sest koolitused toimuvad peamiselt PPA korraldamisel. SKA panus põhitööde koolitustes on viimasel 3-4 aastal olnud väiksem kui kümnendik (7%). Ligi kolmveerand koolitustest (77%) on tehtud PPA enda poolt. Sisekaitseakadeemiast olulisemat rolli koolitustes kannavad ka muud turul tegutsevad koolitusasutused- ja firmad, kelle poolt on teostatud ligi iga kuues koolitus (16%). Vaid põhitegevuse koolitusi vaadates, ei erine koolitusasutuste osatähtsus koolitustes – SKA osakaal on endiselt 7%, muude koolitusasutuste roll on ka mõnevõrra väiksem, sest muud koolitusasutused pakuvad töötajate täiendõppes peamiselt seda

täiendavat teadmist, mida PPA-l endal ei ole (nt keeleõpe, juhtimine ja muud mittepõhitegevuse koolitused).

TABEL 26. PPA TÄIENDUSKOOLITUS 2011-2014 KOOLITUSASUTUSTE KAUPA

2011-2014	
PPA	77%
Muu	16%
Sisekaitseakadeemia	7%
Kokku	100%

Märkus: PPA andmed kajastavad ainult põhitööde andmeid

Allikas: PPA.

MAKSU- JA TOLLIAMET

MTAs oli aastatel 2011-2013 kokku 13 327 koolitust, mis teeb aastas keskmiselt ligi neli ja pool tuhat koolitust. 2014. aastal keskpaigaks oli juba toimunud 3620 koolitust. Koolitustest valdava osa ehk 71% moodustavad põhitegevuse koolitused, sellele järgnevad arvutiõpe (7%), uue töötaja koolitus (5%) ning õiguskoolitus (5%). Ülejäänud valdkonnad moodustavad koolitustes juba väga väikese osa. Osakondade lõikes on näha mõningaid erisusi, peegeldades osakondade eripära ning vajadusi. Näiteks maksude osakond on kasutanud keskmisest rohkem avalike suhte koolitusi (eelkõige just 2014. a), samas kui tulude osakonna suhteliselt rohkem olnud õiguskoolitusi ning teenindusosakonnas klienditeenindus- ja sisekontrollikoolitusi. Kontrolliosakonnas on suhteliselt rohkem toiminud (eelkõige 2012.a) aga uue töötaja koolitusi – tegemist on ka ühe suurema osakonnaga ning keskmisest väiksema staažiga osakonnaga, mis selgitab suuremat uute töötajate koolituse vajadust. Allolev tabel annab täiendavalt ülevaate täiendkoolitusest põhitööde kaupa.

TABEL 27. MTA TÄIENDUSKOOLITUS 2011-2014, TOP12 PÕHITEGEVUSE KOOLITUST

Koolituse nimi	Osalejate arv
Tuleohutuskoolitus	530
Enesekaitse treening	364
SAS BI kasutaja koolitus	329
Kontode haldamise e-kursus	229
Ostja-müüja maksustamine	220
teenindusvaldkonna test	204
Kontrollialane test I	191
Ostja - müüja maksustamine	163
Väärteomenetluse baaskoolitus	148
Volituste koolitus	144
Andmekaitse koolitus	144
Töötamise registreerimine	143

Märkus: Uurimisosakonna andmed ei ole avalikud.

Allikas: MTA.

Vaadeldes koolituste andmeid aga koolitusasutuste kaupa, tuleb MTA puhul selgelt esile, et SKA kui täiendõppe pakkuja tagasihoidlik roll. Kõigist koolitustest on SKA korraldajaks kõigest 1% koolitusest, samas kui MTA ise on korraldanud 71% koolitustest ning muude asutused on selle kõrval pakkunud 28% koolitustest. Ainult põhitegevuse valdkonna koolitusi vaadates ei ole pilt erinev. Vaid personali valdkonna koolitustes on SKA osatähtsus mõnevõrra suurem (5%).

TABEL 28. MTA TÄIENDUSKOOLITUS 2011-2014 KOOLITUSASUTUSTE KAUPA

Koolitaja	2011	2012	2013	2014	Kokku
MTA	75%	68%	68%	72%	71%
Muu	24%	31%	30%	27%	28%
Sisekaitseakadeemia	1%	1%	1%	0%	1%
Kokku	100%	100%	100%	100%	100%

Märkus: Uurimisosakonna andmed ei ole avalikud.

Allikas: MTA.

9.2.2. Täiendõppe korraldus asutustes tööandjate vaates

PÄÄSTEAMET

PÄAs on täiendõppe korraldatud kolmel erineval tasandil: esiteks on tööandja poolt pakutav täiendkoolitus; teiseks on SKA poolt pakutav täiendkoolitus; ja kolmandaks on muu (era)sektori koolitused. Täiendõpet viiakse PÄAs läbi peamiselt kahel eesmärgi: esiteks selleks, et omandada uusi teadmisi ja oskusi, ja teiseks selleks, et värskendada ununenud teadmisi. Tavaliselt annavad põhivaldkonnad teada, kui palju ja milliseid koolitusi on teenuse hoidmiseks või arendamiseks vaja. PÄA koolituseksperit vaatab koolitusvajadused üle ja teeb vastavalt olemasolevatele ressurssidele ettepanekud, mida saab teha sellel aastal ja mis tuleb lükata järgmiste aastate peale. Päästekomandod komplekteerib grupid ja seejärel tellitakse SKAst või mõne teisi koolituspakkuja käest koolitused. Kui koolitus tellitakse SKAst, siis SKA roll on koolitus ette valmistada ja läbi viia, st tagada selle praktiline teostatavus ja vajalikud lektorid.

PÄA erinevate valdkondade lõikes on SKA roll täiendõppe pakkumisel erinev. Kuna PÄAl enda koolituskeskust enam pole, siis sõltub päästetöö valdkond täiendkoolituste osas suuresti SKAst. Tööandjate intervjuudest selgus, et päästetööde valdkonna koolituste läbiviimiseks on SKAs loodud väga head tingimused. Välja on arendatud harjutusväljakud, kus on võimalik keskkonnanõuetele vastavalt harjutada, põletada ja muid asju teha. Ka koolitajate tasemega ollakse rahul. Kui varasemalt toimusid mitmed päästevaldkonna koolitused erinevates päästekomandodes, siis hetkel on PÄA võtnud suuna ühtse koolituse tellimiseks SKAst. Tööandjate hinnangul tagab tsentraalne koolituste pakkumine kõikidele päästeteenistusse sisenejatele ühetaolise koolituse, mida peetakse päästetöö valdkonna haldusalas väga oluliseks. Tööandjad tõid veel ka välja, et SKA võiks päästetöö alaseid koolitusi pakkuda ka teistele institutsioonidele, mitte ainult PÄA teenistujatele. Näiteks samasugused päästekomandod on olemas kaitseväelastel, mäepäästjatel ja raudteepäästjatel.

Vastupidiselt päästetöö valdkonnale on tuleohutuse, kriisireguleerimise ja ennetusvaldkonnas SKA roll täiendkoolitustes hetkel veel väike. Tuleohutusjärelvalve valdkonna tööandjate hinnangul võiks SKA roll täiendkoolitusel olla suurem, kuid probleemiks on olnud SKA täiendkoolitajate teadmiste ja oskuste tase, mis on sageli samal tasemel või isegi madalam kui koolitavatel. Lisaks pole SKAs piisaval arvul koolitajaid (SKAs on 1-2 õppejõudu), kes võiks koolitusi tuleohutusjärelvalve valdkonna

töötajatele pakkuda. Tuleohutusjärelvalve valdkonnas eksisteerib vajadus eelkõige vajaduspõhise, st praktikapõhise täiendkoolituse järele nagu nt töötamine erinevate registritega. Nagu SKA tasemeõppe vastavuse analüüsist asutuse vajadustele selgus, jääb tuleohutusjärelvalve lõpetajatel puudu praktilistest oskusest koolis omandatud teadmiste rakendamisest töökohal, kuna nende arusaamine süsteemi terviklikust toimimisest on nõrk.

Intervjuudest selgus, et ka ennetustöö valdkonnas on SKA roll täiendkoolituste pakkumises väike. Seda eelkõige sellel põhjusel, et koolitused, mida ennetustöö valdkonna töötajad vajavad pole SKAs õpetavate valdkondade spetsiifilised. Ennetustöö valdkonnas vajaminevatele koolitustele (nt turundus, sotsiaalmeedia) on turul mitmeid pakkujaid ja pigem nähakse SKAd nendes valdkondades ühe võimaliku partnerina kui põhikoolitajana.

Sarnaselt on ka kriisireguleerimise valdkonnas SKA roll täiendkoolituste pakkumisel olnud vähene, kuid seda mõnevõrra teistel põhjustel kui ennetustöö valdkonnas. Tööandjate hinnangul on SKA roll kriisireguleerimise valdkonna töötajate koolitamisel olnud väike kuna PÄA kriisireguleerimise valdkond pole piisavalt selgelt väljendanud SKAle enda soove ja ootusi koolituste osas. Kuna kriisireguleerimise valdkonna töötajatel jääb hetkel vajaka ja suureneb tuleviku arenguid silmas pidades veelgi enam vajadus tõsta töötajate üldiseid kompetentse nagu kirjutamise ja aruannete koostamise, analüüsimise ja tõlgendamise ning juhtimise ja eestvedamise kompetents, siis on nende peamine fookus analüüsivõimekuse, projektijuhtimise, ajajuhtimise ja strateegilise juhtimise kompetentside tõstmise koolitustel. Lisaks mainisid tööandjad, et kriisireguleerimise valdkonnas muutub üha olulisemaks ka rahvusvaheline suhtlus, mistõttu on oluline tõsta ka töötajate keeleoskust ja aruamist nt EL dokumentidest. Vastupidiselt teistele valdkondadele viib demineerimiskeskus täiendkoolitusi ise läbi ja väga palju käiakse ka väliskoolitustel, kuna Eestis puudub vajalik materjaltehniline baas ning harjutusväljakud.

Intervjuudest selgus, et täiendkoolituste korraldamisel peavad tööandjad kõige suuremaks probleemiks selle kallist hinda. Kuna PÄAs on palju inimesi ja nad paiknevad üle Eesti laiali, siis suure osa koolituse hinnast moodustab ka toitlustus ja majutus. Samas on SKA koolitusvarustus (nt masinad ja seadmed) PÄA poolt ostetud ja ka koolitajad PÄA enda töötajad. See tekitab olukorra, kus PÄA peab enda poolt ostetud tehnikaga koolituse läbiviimise eest maksma ning maksma kahekordset tasu koolituse lektorile, kui koolitus viiakse läbi tööajal PÄA töötaja poolt. See tekitab küsimuse, kas sellise koolituskorralduse korral on ikkagi põhjendatud SKA kaasamine koolituse teostajana kui nii varustus kui ka koolitajad on PÄA poolt. PÄA hinnangul ei suutnud asutus aga ise enam koolituskeskust majandada, kuna see muutus liiga kulukaks. Eelneva põhjal tuleb tõdeda, et selline koolituskorraldus ei pruugi samuti olla oluliselt ressursse kokkuhoidvam ja kindlasti vajaks see PÄA ja SKA poolt uuesti ülevaatamist, kas see on selliselt õigustatud ja asjakohane. Lisaks koolituskorraldust puudutavatele probleemidele tõid tööandjad välja ka vajaduse senisest pikemalt ja süsteemsemalt täiendkoolitust arendada ja ette planeerida, et tekiks selge ülevaade täiendkoolituse koolitustellimusest.

Tööandjate hinnangul on kindlasti võimalik nõutavat erialast ettevalmistust omandada SKA rakenduskõrghariduse tasemeõppe läbimise asemel ka ainult moodulite vormis. Samas lähiajal tasemeõppe asendamist moodulitega reaalseks ei peeta ning moodulipõhine ettevalmistus on alles kaalumisel. Küll peetakse teemat oluliseks ja edasiarendamist vajavaks, sest väheneva tööjõuressursi tingimustes on oluline omada kiiremaid reageerimisvõimalusi tööjõuprobleemide lahendamiseks.

Kokkuvõtvalt võib tõdeda, et SKA roll PÄA täiendkoolitustes on erinev, sõltudes konkreetsest valdkonnast. Kui päästetöö valdkonnas soovitakse täiendkoolituse pakkujana näha üksnes SKAd, et

tagada ühetaoline koolituste kvaliteet kõikide päästekeskuste üleselt, siis teistes valdkondades nähakse SKAs pigem ühte partnerit/koolituspakkujat ja pigem ollakse seda meelt, et valdkondadel on endal võimalik valida, milliseid täiendkoolitusi ja kelle käest nad tellivad. Kõige olulisemaks probleemiks PÄA täiendkoolituste korraldamisel peetakse selle kõrget hinda, mis teeb koolituste korraldamise väga kalliks.

HÄIREKESKUS

HÄKi esindajad märkisid, et täiendkoolituste tellimisel on nad toetunud eelkõige SKAle, olles koolituste ettevalmistamisel koostööpartneriks. Näiteks on HÄK töötajad SKA täiendkoolitustes osalenud koolitajatena ja HÄK erialainimesed on pakkunud SKAle koolitusteks sisendit ka sisu näol. Täiendkoolituse võimekuse arendamisele ei planeeri HÄK lähiajal prioriteetset kaalu anda, kuid loodab selles valdkonnas SKAga veelgi parema koostöö arengut.

Täiendkoolituse kaudu tõstetakse HÄKis vajadusel töötaja arvuti kasutamise oskuse ja võõrkeele oskuse taset, et see vastaks ametijuhendi nõuetele. Kui kandidaadil on elementaarne arvuti kasutamise oskus olemas, siis ei ole HÄKi juhtkonna hinnangul probleemiks täiendavate tööks vajalike oskuste omandamine töö käigus. Intervjuudes toodi välja, et töötajate värbamisel arvestatakse aeg-ajalt võimalusega, et algtasemel keeleoskust saab tööle asudes täiendõppe kaudu arendada. SKA täiendõppe juhi sõnul on siseturvalisuse valdkonna töötajatel eriline huvi just vene ja inglise keele õppimise vastu. HÄKi esindajad tõstsid esile tööks vajaliku valdkondliku spetsiifilise sõnavara valdamist, mida võõrkeelt suhtluskeele tasandil valdav töötaja ei pruugi tunda. Sellest tulenevalt peaks tulemuslikuks täiendõppe koolituseks integreerima võõrkeelekoolituse erialaspetsiifilise koolitusega, et koolituse läbinu omandaks nii spetsiifilise sõnavara võõrkeeles (olles kasutanud võõrkeelt valdkonnaspetsiifilistes simulatsiooniharjutustes) kui ka kutsespetsiifilised kompetentsid.

HÄKi ja SKA koostöös on väljaarendamisel logistiku kutsealane täiendkoolitusprogramm peale päästekorraldajana praktiseerimist. HÄKi juhtkonna liikmed märkisid, et ulatuslike struktuurimuudatuste tõttu ei peegeldu praeguses täiendkoolituse osalemise statistikas tegelik vajadus ja probleemikohad, kuna mitmed töötajad on saanud (uue) erialase ettevalmistuse täiendkoolituse baasil ja mitte põhiõppes. HÄKi esindaja märkis, et üleminekul ühele hädaabinumbrile 2015. aastal on HÄKil plaanis järsult täiendõpet vähendada, sest struktuurimuudatuste tulemusel on enamik töötajaid koolituse läbinud.

Intervjuude põhjal hinnatakse HÄKi kui tööandja poolt praegust täiendkoolitussüsteemi hästi toimivaks. HÄKi esindajad tõstsid esile innukat täiendkoolituse õppekavade arendamist SKA poolt ning HÄKi vajadustega arvestamist täiendkoolituste sisendina. Täiendkoolituse läbinud töötajate kompetentside arengu osas jagasid HÄKi esindajad positiivset tagasisidet, omistades põhjuse lisaks pädevatele koolitajatele ka vajaduspõhisele lähenemisele ja HÄKi ettepanekute arvestamisele täiendkoolituse arendamisel.

POLITSEI- JA PIIRIVALVEAMET

PPA korraldab asutuse sisest täiendõpet valdavalt ise ning nagu eespool on välja toodud on seni olnud koostöö SKAga küllalt tagasihoidlik, vähem kui kümnendik täiendkoolitusi tehakse koostöös SKAga. Pigem on seni olnud olulisem teiste koolituspartnerite kaasamine.

Politsei põhivaldkonna teemade koolitajad on valdavalt PPA ametnikud ja juhid, kellel on vastavas valdkonnas kogemused ja kompetents olemas. SKAga koostöö vähesuse taga on praktilised põhjused - täiendkoolitusi on asutusesiselt lihtsam planeerida ja paindlikum ning ka tööandjate sõnul odavam korraldada. Lisaks on asutusesiselt täiendkoolitusi korraldades võimalik enam arvestada tegelike

õpivajadustega. Hetkel on PPAs põhitöödele ametisse asujatele koheselt vajalik anda seadusandluse alast täiendkoolitust ning pidev on ka täiendõppe vajadus menetluse valdkonnas, kutseõppe lõpetajatele on vajalik ka alarmsõiduki juhtimise täiendõppe läbimine. Piirivalve valdkonnas õpetatakse tööleasujatele samuti menetlemist ning eritehnika kasutamist ning suur on ka Schengeni nõuete täiendõppe (kõige mahukam kogu PPA täiendõppes). Üldiste kompetentside arendamine on seni olnud väga marginaalne osa täiendkoolitustest.

Nii õiguslase täiendõppe kui ka eritehnika alase väljaõppe puhul leiavad tööandjad, et nende valdkondade puhul asutusesiseselt täiendõppe korraldamine on tõhusam, kuna need on valdkonnad, mis muutuvad kiiresti või on väga spetsiifilised. Siiski leitakse, et on vajalik tõsta täiendõppe kvaliteeti ning viia õpe enam praktilisemaks, kasutades lahenduskesksemat õpet, näiteks seaduse muudatuste korral võib kasutada kaasuspõhist õpet, arutelusid, praktilisi harjutusi ja igapäevaste töösituatsioonide läbimängimist.

Hetkel hindavad PPA juhid koostöötahet SKA ja PPA vahel täiendõppe edendamisel väheseks. Samas PPA juhid soovivad, et tulevikus oleks nii taseme kui ka teatud valdkondades täiendõppe suuremal määral SKAs. Siiski on oluline lähtuda kompetentside olemasolust ehk kui teatud ekspertteadmised on majasiseselt olemas, siis on efektiivsem neid organisatsioonisiseselt (täiend)koolituste vormis edasi anda. SKA vastutusalaks jääks nõ täiendõppemoodulid, mis on vajalikud ametialaste kompetentside arendamiseks, et liikuda ühelt ametialalt teisele. Piirivalves muutub järjest olulisemaks nii eesti, vene kui inglise keele oskus ning töötajatele on oluline pakkuda pidevalt keele täiendõpet vastavalt vajadusele. Mida kõrgemale liigutakse ametipositsioonil, seda enam on vajadus inglise keele järgi kuna töö on tihedalt seotud rahvusvahelise suhtlusega, kui ollakse piiripunktis, siis on vajalik osata nii eesti kui vene keelt.

Varasemal perioodil on PPA välja töötatud koolitusmaatriks, kus on määratletud igale põhitööle kohustuslikud koolitused vastavalt kirjeldatud kompetentsidele. Juhtide sõnul on põhiprobleem see, et hetkel tasemeharidus ja täiendkoolitus omavahel seotud ei ole nii, et nad üksteist toetaksid. Tõdeti, et põhitöödele pakutav täiendkoolitus kompenseerib suurel määral tasemehariduse auke. Siiski on selline juhtide hoiak küsimusi tekitav, kuna tasemehariduse õppekava sisend peaks tulema ju tööandjalt, ehk küsimus on sel juhul vajaduste väljaselgitamises ja omavahelises koostöös (mis hetkel puudub).

MAKSU- JA TOLLIAMET

MTA tugineb oma töötajate täiendkoolituses peamiselt majasisesele koolitusele, sest seal paiknevad koolitamiseks vajalikud kompetentsid. Koolitustel on mitmeid erinevaid eesmärke. Esiteks korraldatakse kõigile uutele töötajatele majasisene kahekuuline sisseelamiskoolitus, et neid konkreetsele ametikohale ette valmistada (seda täiendab töötamine mentori käe all). Selle käigus pakutakse uuele töötajale täiendõpet ametikoha spetsiifikat lähtudes. SKA lõpetajate puhul on enamasti oluline täiendada mõnda olemasolevat valdkonda, mida õppeprogrammis ei ole võimalik ametile vajalikus mahus õpetada (nt teeninduses volituste teema. Teine suur osa koolitusi on sellised, mis toetavad erialaste kompetentside täiendamise või teadmiste-oskuste uuendamise eesmärki. Kuna valdkonna seadusandluses toimub suhteliselt palju muudatusi, tingib see juba vajaduse olla pidevalt kursis regulatsioonide ja sellega seotud korralduslike muutusega (nt uurimisosakonna puhul menetlus- ja karistusõiguse koolitused). Kolmanda rühma koolitusi moodustavad spetsiifilised erialaste oskuste arendamise või täiendamise koolitused. Näiteks tollis künoloogiakoolitused, uurimisosakonna puhul on töö iseloomust lähtuvalt suuremat tähtsust omandanud jõu kasutamise ja

enesekaitse koolitused. Tulude osakonna poolelt toodi näiteks tööspetsiifilisi argumenteerimiskoolitusi.

MTAs on majasisene koolituskompetents välja arendatud põhjusel, et majast väljaspool suuresti ametis vajalikke spetsiifilisi koolitusi ei pakuta, sest vastav kompetents puudub. Majasisese koolitussüsteemi suureks eeliseks on selle suur paindlikkus – koolituste sisu ja vormi on lihtsalt võimalik pidevalt vastavalt vajadusel kohandada. Paindlikkus toetab omakorda koolituste tõhusust ning tulemuslikkust, sest õpetamine saab keskenduda vaid konkreetsetele vajalikele kompetentsidele hetkel kõige asjakohasemas mahus ja viisil. Praeguste majasiseste koolituste pakkumine SKA kaudu ei ole võimalik, sest SKAs vastavad spetsiifilised kompetentsid enamasti puuduvad (eriti tolli valdkonnas) ning MTA inimeste poolt koolituse pakkumine SKA kaudu muudaks koolituse ameti jaoks lihtsalt kallimaks. Intervjuudes toodi näiteks, et SKAst on tollivaldkonna ametnikud võtnud näiteks künoloogi baaskoolitust (Muraste kool). Lisaks kasutatakse olenevalt valdkonnast teisi ametkondi koolituste pakkujana. Näiteks uurimisosakond toetub majaväliselt politsei, prokuratuuri ja kohtutega koostöös korraldatavatele koolitustele. Majaväliselt ostetakse üldjuhul vajadusel sisse väga spetsiifilisi koolitusi, näiteks nagu mõned väga kitsad juriidilised teemad, finantsanalüüsi küsimused.

Erialaste koolituste kõrval omavad üldised kompetentsid suhteliselt marginaalsemat osatähtsust – rohkem on viimasel ajal tähelepanu osutatud teeninduse ja suhtlemise teemadele, aga ka juhtimise teemadele. Kuna erialane ettevalmistus on tööks esmatähtis ning koolituste eelarve on enamasti piiratud, on selge, et erialased koolitused omavad alati prioriteeti üldisema iseloomuga koolituste ees. Siiski püütakse neid sõltuvalt vajadusest ning töö iseloomust pakkuda.

Hetkel on MTAs kompetentsimudel koostatud ainult kontrolliosakonna revidentidele ning nende puhul toimub koolitusvajaduse hindamine ja koolituse korraldus lähtuvalt kompetentsimudelist. Teistes valdkondades veel kompetentsimudelit pole (tolliametniku oma oli intervjuude toimumise hetkel valmimas) ning seega ei ole täiendkoolitusvajaduse hindamine ja õppe kavandamine veel ilmselt sama süstemaatiline kui revidentide puhul. Arvestades, et kompetentsimudel toetab selgelt eesmärgistatud ametialaste teadmiste ja oskuste arengut, sh võimaldab inimesel ise ennast oma töö käigus teadlikult arendada (vajamata ilmtingimata selleks alati koolitust), on oluline jätkata kompetentsimudeli väljaarendamist ka teistel ametikohtadel.

10. Kokkuvõte ja soovitused

10.1. Üldised järeldused ja soovitused tööjõu olukorra ning haridusmudeli kohta

Järgnevalt on kokkuvõtlikult esitatud analüüsi tulemusel läbivalt esilekerkinud peamised järeldused ning soovitused.

- Praeguse tööjõuolukorra analüüs näitas, et valdavalt suuri tööjõupuuduse probleeme asutustes ei esine, välja arvatud mõned üksikud valdkonnad ja piirkonnad (riigi äärealad). Ka valdkondlike arengukavade analüüs tõi esile, et siseturvalisuse valdkonna töötajaskonnas suurt kvantitatiivset suurenemist ette ei nähta, vaid puuduolev tööjõuvajadus täidetakse vabatahtliku partnerluse suurendamise kaudu.
- Valdkonna strateegiate analüüsist tuli esile oluline puudujääk selles osas, et praktiliselt üldse või väga vähesele määral on pööratud tähelepanu majanduse arenguga (nt töötus, sissetulekute tase ja ebavõrdsus) kaasneva mõju hindamisele. Väliskeskkonna ja valdkondlike arengute mõju tööjõu nõudlusele (nii kvantitatiivset kui ka kvalitatiivset) on analüüsitud vähe (v.a Narva piirivalve ametnike arvu ning kriisiohjamise ja ressursimahukate sündmuste lahendamisel kaasatud ametnike arvu suurendamine). Eelnevast tulenevalt on oluline, et siseturvalisuse asutused pööraksid senisest enam rõhku arengukavades ja strateegiadokumentides valdkondlike arengute ja tööjõu vajaduse seoste analüüsimisele, kuna see aitaks paremini planeerida asutuste ressursivajadusi ja korraldada senisest efektiivsemalt riiklikku koolituspakkumist sisejulgeoleku valdkonnas.
- Suuremaks probleemiks on kujunemas asendusnõudlusega (töötajate vananemine) toimetulek, mida samas asutustes alati selgelt ei teadvusta. Kuigi osades valdkondades ja ametialadel ei pruugi töötajate täielik asendamine olla ilmingimata vajalik (demograafiast tulenev surve töötajaskonna arvu üldisele kahandamisele, töö olemuse muutus ja ümberkorraldamine, tehnoloogia kasutuselevõtt jne), vajaks asendusnõudlus asutustes täpsemat analüüsi. Selle puudusel (kõige kriitilisem PPA) ei pruugi juhtidel tekkida ülevaadet, kus asendusnõudlus tõsisemaks probleemiks võib kujuneda.
- Mitmetes valdkondades mõjutab tööjõu pakkumist erialade/ametite vähenenud populaarsus noorte seas (nt politsei kutseõpe) – see on tingitud ühelt poolt makstavast töötasu määrust; teisalt aga noorte vähesest teadlikkusest valdkonnast ja seal eksisteerivatest töödest. See osutab vajadusele jätkata tööd ameti töötasude tõstmise nimel (eelkõige läbi praeguse töö efektiivistamise) kui ka tegeleda jätkuvalt erialade ning ametite populariseerimisega noorte seas.
- Kõigis valdkondades on tähtsustumas üldiste kompetentside roll tulenevalt valdkonna arengutest ning töö iseloomu muutusest (nt töö keerukamaks muutumine, standardiseerituse vähenemine, otsustusõiguse suurenemine, analüüsi sisaldavate tööülesannete kasv, töötamine IKTga, ennetava iseloomuga tööülesannete tähtsustumine, asutuste siseste muudatustega kohanemise võimekuse vajadus jne). Seetõttu on selgelt vajalik nendele kompetentsidele töötajate tasemeõppes ja täiendkoolituses rohkem tähelepanu osutada. Seejuures ei ole tegemist otseselt õpetatavate oskustega, vaid selliste oskustega, mida tuleks kutsespetsiifiliste kompetentside kõrval ja juures läbivalt adresseerida.

- Interdistsiplinaarsuse kasv tööde iseloomus (valdkondadeülesus ja -vahelisus probleemidega tegelemisel) nõuab töötajatelt järjest enam oskust erinevaid valdkondi omavahel seostada ning neis üheaegselt toimuda. Seetõttu peaks tasemeõppes sellele rohkem tähelepanu osutama (nt probleemipõhise õppe laialdasem rakendamine ja erinevate erialade õppurite koostöövõimaluste suurendamine).
- Esile tulid probleemid töötajate/lõpetajate keeleoskusega – SKA eesti emakeelega lõpetajatel kaldub olema ametialase vene keele oskus tagasihoidlik; piirialadel (eelkõige Ida-Viru) on aga tööturult raske leida hea eesti keele oskusega tööjõudu. Lisaks on rahvusvahelise mobiilsuse suurenedes ning rahvusvahelise koostöö tähtsustudes üha rohkem vajalik töötajate hea inglise keele oskus.
- Analüüs osutas õpiteede ja ametikohtade omavahelisele mittevastavusele: a) Ametikohad, kuhu SKAst inimesi eeldatavalt tööle oodatakse, ei vasta SKAst tulijate kvalifikatsioonile – ametikoha nõuded on enamasti madalamad kui SKAst omandatud kvalifikatsioon, aga on ka olukordi, kus nõuded (eelkõige tööandjate ootused, mis ei pruugi väljenduda ametijuhendis, nt PPA) on kõrgemad kui SKAst omandatud kvalifikatsioon. See osutab selgelt vajadusele vastuolu ameti ja SKA koostöös lahendada. b) Ebaselgus selles osas, mis ametikohtadele SKA õppekavad töötajaid ette valmistavad – õppekavade kirjeldused on selles osas ebatäpsed ning vajaks täiendamist, sh tuleks tähelepanu osutada töödele, millele kutsestandardist tulenevalt võidakse samuti sobida (laiema ampluaa kirjeldamine).
- Füüsiliste katsete kasutamine sisseastumisel praeguses mahus ja tingimustel vajaks ülevaatamist (eelkõige PÄA, MTA), sest mitmes valdkonnas on tähtsustumas tööd, kus füüsiline vorm ei ole töö tulemuslikul teostamisel esmatähtis ning füüsilised katsed võivad selekteerida tulevaste töötajate seast välja potentsiaalselt võimekad töötajad. Alternatiivina võiks esiteks kaaluda füüsilise nõuete leevendamist ning teiseks nõude kehtestamist õpingute lõpuks (eelkõige teostatav rakenduskõrghariduse õppekavadel) ning vaid õppesuundadele/moodulitele, mille olemus nõuab füüsilist vormi.
- Vajadus parandada SKA haridusele antava sisendi kvaliteeti tööandjate poolt (eelkõige PPA ja MTA). Esiteks on vajalik parandada ametijuhendite kvaliteeti selliselt, et ametikoha nõuded oleks vastavuses tööülesannete ja vastutuse ulatusega ning läheneda ametijuhenditele kompetentsipõhiselt (isikuomadused asendada üldiste kompetentside mõistega). Teiseks tuleks suuremat tähelepanu osutada SKA õppega seotud info koordineerimisele, kooskõlastamisele ja läbitöötamisele asutuse sees, nii et SKA-l oleks võimalik selgelt aru saada, millised on ameti seisukohad (st neid jagavad eri tasandite ja valdkondade esindajad). Ettepanekute tegemisel on seejuures oluline silmas pidada SKA õppekorralduse eripärasid. Kuna Siseministeeriumi kui koolipidaja roll ametite ning SKA vahelise suhtluse ja koostöö koordineerimisel on seni olnud tagasihoidlik, tuleks seda selgelt tugevdada, et seeläbi leida parim lahendus haridusmudeli pakkumisel ning tööandjate vajaduste rahuldamisel.
- Tööandjate ja SKA vahelise koostöö tihendamise vajadus. Kuigi mitmetes valdkondades ja/või asutustes hindavad tööandjad koostööd heaks (nt HÄK), segavad teisalt paljudel juhtudel koostööd isikutevahelised erimeelsused ja/või koostöövormide hägusus (nt PPA, PÄA kriisireguleerimise ja tuleohutusjärelvalve valdkond). Seega on vajalik tegeleda koostöövormide täpsema kokkuleppimisega ning isikutepõhiselt suhtluselt rohkem suunduda institutsionaalsema koostöö suunas. Siin on Siseministeeriumil koolipidajana võtmeroll tõhusa lahenduse pakkumisel (koordineeriv funktsioon). Positiivne on, et arengukavades on töötajate IKT kompetentside tähtsustamisele rõhku pandud.

- Kuigi tööandjad on seni (mineviku vaates) tööjõuvajadust suhteliselt täpselt planeerinud (tööjõu ülejääke pole tekkinud, suurt puudust samuti mitte), vajaks siiski pikemaajaline planeerimine rohkem tähelepanu. Viimast eeskätt selles osas, mis puudutab valdkondlike arengute mõju kompetentside nõudluse muutusele.
- Esile tuli koolitusvajaduse täpsema planeerimise vajadus ja selle seostamine siseturvalisuse valdkonna arenguvajadustega. Hetkel on valdkonna arenguvajaduste ning tööjõu nõudluse vahelised seosed ebaselged (arengukavades läbianalüüsimate ja seostamata). Siseministerium peaks siin võtma juhtiva rolli selle ülesande täitmisel.
- Asutustes toimuv täiendkoolituste muster on väga erinev ning kogemused mitmesugused. Analüüsist tuli esile vajadus täpsemalt analüüsida täiendkoolituse kulude poolt, sest kohati esineb ebaefektiivsust (nt PÄA täiendkoolituse korraldus).
- Asutustele tuleks kasuks teineteise kogemustest õppimine küsimustes, mida sarnaselt püütakse lahendada. Näiteks teenusepõhine juhtimine, mida PÄA on juba pikemalt rakendanud ning milles PPA on alles poolel teel.

10.2. Järeldused ja soovitused asutuste tööjõu olukorra ning haridusmudeli kohta

PÄASTEAMET

Praegune tööjõu olukord

Käesolev analüüs näitas, et PÄAs on probleemid ametikohtade täituvusega valdkondade lõikes erinevad: on valdkondi, kus teatud ametikohtadel on tööjõudu puudu (nt meeskonnavanemad, demineerijad, tuleohutusejärelevalve vanem- või peainspektorid) ja valdkondi, kus ametikohtade täitmisega probleeme pole (nt ennetustöö, kriisireguleerimine). Analüüsist selgus, et üsna oluliseks probleemiks PÄAs inimeste leidmisel on madal palgatase, mis jääb alla erasektori palkadele, kuid mõnes valdkonnas ka ametikoha vähene populaarsus. Näiteks on päästetöö valdkonnas üsna suureks probleemiks meeskonnavanemate ametikohtade täitmine, kuna ametikohal töötamiseks vajaliku tasemeõppe läbimisega ei kaasne taseme tõusu ning olulisi muutusi töötingimustes. Seda sel põhjusel, et ametikohal töötamine eeldab kahekordse samasisulise kutseõppe läbimist, mis tähendab mõneks ajaks töökohal eemalviibimist ja sissetuleku vähenemist. Viimasele probleemile on siiski tööandjad hakanud lahendusi otsima ja läbirääkimised SKAga olukorra parandamiseks on alanud.

Tööandjatega intervjuudest selgus, et ka demineerijate ametikohtade täitmine pole lihtne, kuna ametikohal töötamine eeldab väga tugevat sisemist motivatsiooni ja väga erinevaid kompetentse. Hetkel on kõige raskem leida inimesi CBRN õhutorje valdkonda. Tuleohutusjärelevalves on keeruline leida inimesi ametikohtadele, mis eeldavad inseneriteadmisi ning häid ehitus- ja õiguslaseid teadmisi. Eelkõige on probleeme ehitatavate hoonetega tegelevate tuleohutusinspektorite leidmisega. Ühel poolt on see raskendatud seetõttu, et ehitusalaste teadmisega inimesed leiavad endale paremad väljakutsed ehitussektoris, teiselt poolt ei ole SKA päästeala eriala lõpetanud sellele ametikohale alati kõige sobivamad, kuna järelevalve teostamine eeldab mõnevõrra teistsugust natuuri (kontrolliv ja sundiv) kui päästjana töötamine (aitav ja abistav). Sarnane probleem on SKA lõpetajate värbamisel demineerimiskeskusel, kuna demineerijana tuleb samuti teha vahel otsuseid, mida päästja tavaliselt ei teeks. Seetõttu on nendel ametikohtadel SKA päästealase haridusega inimestele mõnikord raske rakendust leida või neid tuleb valdkonnasiseste koolitustega järele aidata.

Ennetustöö ja kriisireguleerimise valdkonnas ametikohtade täitmisega hetkel probleemi pole. Nii ennetustöö kui ka kriisireguleerimise valdkonna ametikohad ei eelda üksnes päästealase teadmise ja oskustega inimesi, vaid näiteks ennetustöö alal on vajadus pigem inimeste järele, kellel on sotsiaaltöö ja pedagoogida valdkonna taust. Kriisireguleerimise valdkonnas on lisaks päästealastele teadmiste oluline teada, kuidas töötab kohalik omavalitsus, kuidas suhelda elanike ja vabatahtlikega. Tööandjate intervjuudest selgus, et sageli SKA lõpetanud inimesed nende ametikohtadele ei sobigi, kuna neil puuduvad vajalikud teadmised ja oskused.

Tänaste PÄA töötajate kutsespetsiifilised kompetentsid vastavad üldjuhul tööandjate vajadustele, kuid mõningaid vajakajäämisi esineb töötajate üldistes kompetentsides. Üldiste kompetentsidena, mis vajavad PÄA töötajatel edasiarendamist märgiti ära meeskonnavanemate eesti keeles oskus, rakenduskõrgharidust omandanud päästeteenistujate (nt kriisireguleerimine, tuleohutusjärelvalve) kirjutamise ja aruannet koostamise, analüüsi ja tõlgendamise, loovus- ja üldistamisoskus ning õppimise ja enesearendamise kompetents. Demineerijatel keemiaalaste teadmiste ja IT programmide kasutamise oskus.

Ametikoha nõuete asjakohasus

Üldjuhul PÄAs ametijuhendile mitte-vastavaid inimesi tööle ei võeta ja ametijuhend on uue töötaja värbamise aluseks. Küll on aga mõnedes valdkondades tööandjate ootused inimeste kompetentside tasemele viimastel aastatel suurenenud, mis ostab vajadusele hetkel kehtivaid ametijuhendeid uuendada (ennetustöö, kriisireguleerimine, tuleohutusjärelvalve valdkonnas).

PÄA juhindub töötajate värbamisel ka vastava valdkonna päästeteenistuse (päästetöö, tuleohutusjärelvalve, demineerimine) kutsestandarditest. Tööandjad märkisid, et nii päästetöö (päästja ja päästemeeskonna juhi kutsestandard) kui ka tuleohutusjärelvalve kutsestandardites (päästeinspektori kutsestandardid) kehtestatud kutsesobivusnõuded on asjakohased ja neid järgitakse töötajate töölevõtmisel. Samuti toetavad kutsestandardid karjäärisüsteemi ja elukestvat õpet. Üksnes demineerimise valdkonna kutsestandardid on tööandjate arvates mõnevõrra vananenud ja need vajaksid uuendamist.

Üldiselt ei näinud tööandjad probleemi paralleelselt toimivas kutsesüsteemis ja tasemeõppesüsteemis, vaid pidasid neid pigem üksteist toetavaks. Tööandjate arvates on kutsesüsteem oluline, isegi kui valdkonna spetsialiste koolitab Eestis ainult üks kool. Eesti väiksust arvestades, ei peeta otstarbekaks mitme päästeala valdkonna koolituspakkuja olemasolu, kuna päästealane väljaõppe on väga kallis (väljaõppeks vajalik varustus ja tehnika on väga kallis) ja koolituspakkujatel võib tekkida raskusi konkurentsipüsida.

Üldiselt olid PÄA intervjuueeritavad seisukohal, et SKA kehalised katsed pole rasked ja need on jõukohased igaühele. Küsimusi tekitas aga pigem see, et mitmed päästeteenistuse õppekava lõpetanud ei lähe tööle valdkondadesse, mis nõuavad head füüsilist ettevalmistust, mistõttu võivad nutikamad kandidaadid sisseastumisel kaduma minna. Seda sama tõdesid ka SKA esindajad. Seetõttu on PÄA ja SKA algatanud arutelu, kas ennetuspoolel füüsiliste katsete kehtestamine on õigustatud või mitte.

Valdkondlikud arengud ja nende mõju kompetentsidele

PÄA üheks kõige olulisemaks strateegiliseks valdkondlikuks arengusuunaks on reageerivast organisatsioonist ennetavaks elanikkonnakaitse organisatsiooniks muutumine. Seoses suureneva ennetustegevusega muutuvad tuleohutusjärelvalve valdkonnas üha olulisemaks suhtlemise ja

esitlemise kompetentsid. Ka ennetustöö valdkonnas muutuvad suhtlemise ja esitlemise kompetents üha olulisemaks, kuid lisaks nendele ka koostöö ja toetamise kompetents.

Teiseks oluliseks PÄA strateegiliseks arengusuunaks on partnerluse suurendamine erinevate organisatsioonidega, millega kaasneb ka vabatahtlikke senisest suurem kaasamine ja rahvusvahelise koostöö suurendamine. Seoses sellega muutub eriti demineerimise ja kriisireguleerimise valdkonnas oluliseks rahvusvaheliste suhete hoidmine ja arendamine, mis on oluline oskuste ja teadmiste jagamise seisukohalt. Lisaks partnerluse suurenemisele panustatakse senisest enam ka tehnoloogiate kaasajastamise ja uute tehnoloogiate kasutuselevõtmisse. Üsna ulatuslikud tehnoloogilised muutused saavad toimuma päästetöö valdkonnas, mis eeldab päästjatelt senisest suuremat IKT kompetentsust ja tehnoloogia vastuvõtuvõimekust.

Kriisireguleerimise valdkonnas ei tegeleta täna veel võimalike sihtrühmade uurimise ja riskiallikate väljaselgitamisega, kuid tulevikus muutuvad need üha olulisemaks. Sellest tulenevalt suureneb ka vajaduse arendada kriisireguleerimise valdkonna töötajates juhtimise ja eestvedamise, analüüsi ja tõlgendamise ning kirjutamise ja aruannet koostamise kompetentsi. Lisaks muutub oluliseks töötajate suhtlemise ja teabe esitamise kompetentside arendamine.

Analüüs näitas, PÄA oma tööjõu vajaduse planeerimisel pikemat ajaperspektiivi kui 2-3 aastat ette ei näe. Erinevate valdkondade lõikes ei nähta ette suuri muutusi töötajate arvus, kuid valdkondlikud arengud avaldavad mõju tööjõu kompetentside muutumise vajadusele.

Siseturvalisuse hariduse vastavus tööandjate vajadusele

Tööandjate hinnangud SKA lõpetajate ettevalmistustasemele ja vastavusele tööandja vajadustele olid vastakad. Kui päästetöö valdkonnas ollakse päästja ettevalmistustasemega väga rahul, siis tuleohutusjärelvalves ja kriisireguleerimises töötavate SKA rakenduskõrghariduse lõpetanute kompetentside taseme suhtes oldi mõnevõrra kriitilisemad. Viimaste puhul jääb SKA lõpetajatel sageli vajaka tööks vajalikest üldistest kompetentsidest. Ennetustöö valdkonda värvatakse aga pigem pedagoogika või sotsiaaltöö valdkonna taustaga inimesi, mistõttu ei koolita SKA otseselt ennetustöö kui põhitöö jaoks vajaliku ettevalmistusega inimesi.

Tööandjate hinnangul vastavad päästja ja päästemeeskonna juhi kutseõppekavad täielikult valdkonna vajadustele. Positiivsena märgiti ära seda, et õppekavade koostamise aluseks on olnud kutsestandardid, mis on seotud PÄA teenuskaartidega ja tagavad selliselt õppe dünaamilisuse. Ühe probleemina toodi siiski välja meeskonnavanemaks kuluvat õppeaega (päästja ühe aastase kutseõppe järgselt vajalik läbida veel ühe aastana päästemeeskonna juhi kutseõppe eriala), mis demotiveerib inimesi sellele ametikohale tööle asumisele. Seetõttu peetakse oluliseks, et meeskonnavanema kvalifikatsiooni omandamine oleks pigem täiendõppe mitte tasemeõppe vormis.

Tööandjate hinnangul ei teki SKA päästeteenistuse kõrgharidusõppe lõpetanutel tervikpilti kogu süsteemi toimimisest, kuna õppetöö toimub üksikute kildudena. Puudust tuntakse praktikakorraldusest (nt tuleohutusjärelvalves), mis annaks ülevaate kogu süsteemist ja selle toimimisest. Samuti jäävad SKA päästeteenistuse kõrgharidusõppe lõpetanutel vajaka kirjutamise ja aruannete koostamise ning analüüsi ja tõlgendamise kompetentsidest, st üldiste kompetentside tase on madal. Siiski põhinevad need arvustused vana nelja-aastase õppekava lõpetanute kohta, kuna uue kolme-aastase õppekava lõpetajate lend lõpetab alles 2015. aastal ja uues õppekavas on näiteks SKA esindajate hinnangul praktikasüsteemi muudetud.

Analüüsist selgus, et osadel tööandjatel on olnud SKAga valdkonna õppekavade arendamisel väga tihe koostöö (nt päästetöö valdkond), osadel vähem tihe (tuleohutusjärelvalve) ja osadel väga vähene (kriisireguleerimine). Tööandjad tõdesid, et ehkki neil on olnud võimalus formaalselt õppekavade koostamisel kaasa rääkida, siis sisuliselt sellest mingeid muutusi pole tekkinud (va päästetöö valdkonnas). Üldiselt ei kujuta tööandjad ette, et päästealast väljaõpet võiks või peaks pakkuma mõni teine haridusasustus lisaks SKA-le. Nähakse mõningaid koostöövõimalusi teiste haridusasutustega (nt TTÜ või TÜ insenertehniliste aineplokkide lisamisega olemasolevatesse õppekavadesse), kuid selgelt ettekujutust, kellega valdkonna tööjõu ettevalmistamisel koostööd võiks teha asutuses pole.

Täiendõppe süsteemi asjakohasus

PÄA erinevate valdkondade lõikes on SKA roll täiendõppe pakkumisel erinev. Päästetöö valdkond sõltub täiendkoolituste osas suuresti SKAst. Analüüsist selgus, et päästetööde valdkonna koolituste läbiviimiseks on SKAs loodud väga head tingimused ja koolituste tasemega ollakse rahul. Vastupidiselt päästetöö valdkonnale on tuleohutuse, kriisireguleerimise ja ennetusvaldkonnas SKA roll täiendkoolitustes hetkel veel väike. Selle põhjusteks on ühelt poole kompetentsete koolitajate vähesus (nt tuleohutusjärelvalve), kuid teiselt poolt ka valdkondlike esindajate enda vähene koostöö SKAga, selgitamaks välja vajalikku koolitusvajadust (nt kriisireguleerimise valdkond). Ennetustöö valdkonnas on SKA roll täiendkoolituste pakkumises väike eelkõige sellel põhjusel, et koolitused, mida ennetustöö valdkonna töötajad vajavad pole SKAs õpetavate valdkondade spetsiifilised (nt turundus, sotsiaalseadus). Vastupidiselt teistele valdkondadele viib demineerimiskeskus täiendkoolitusi ise läbi ja väga palju käiakse ka väliskoolitustel, kuna Eestis puudub vajalik materjaltehniline baas ning harjutusväljakud.

Kõige olulisemaks probleemiks PÄA täiendkoolituste korraldamisel peetakse selle kõrget hinda, mis teeb koolituste korraldamise väga kalliks. Teiseks probleemiks on täiendkoolituse korraldus, kus koolitusvarustus on soetatud PÄA poolt ja koolitajad on PÄA töötajad, kuid koolituse läbi viia on SKA. Selline koolituskorraldus ei pruugi samuti olla oluliselt ressursse kokkuhoidvam ja kindlasti vajaks see PÄA ja SKA poolt uuesti ülevaatamist, kas see on selliselt õigustatud ja asjakohane.

Vajalikud muudatused ja soovitusel

Sisekaitseakadeemia:

- PÄAs on suureks probleemiks meeskonnavanema ametikohtade täitmine, mis takistab päästekomandode sujuvat tööd ning ka vajaliku kvalifikatsiooniga inimeste tagamise asutuses. Ametikoha täitmise probleemi lahendamiseks lisaks madalatele palgatingimustele oleks ka SKA õppesüsteemis muudatuste tegemine. Nimelt ei kaasne meeskonnavanema ametikohale vajaliku kvalifikatsiooni läbimisega taseme tõusu, mis demotiveerib päästjaid päästemeeskonna juhi erialale (mis annab kvalifikatsiooni meeskonnavanemaks saamiseks) õppima minemast. Selle olukorra lahendamiseks võiks SKA kaaluda PÄA ettepanekuid muuta päästemeeskonna juhi kutseõpe kolme-neljakuuliseks jätkuõppekavaks.
- Analüüsist selgus, et mitmed päästeteenistuse õppekava lõpetanud ei lähe tööle valdkondadesse, mis nõuavad head füüsilist ettevalmistust, mistõttu võivad nutikamad kandidaadid sisseastumisel kaduma minna. Sama probleemi tõdesid ka SKA esindajad. Seetõttu võiks SKA kaaluda ennetussuuna valinutele paindlikumate või vähem rangemate füüsilise ettevalmistuse nõuete kehtestamist.

- Analüüs näitas, et valdkondlike arengute valguses muutuvad üha olulisemaks mitmete PÄA valdkondade töötajate nii üldised kui ka IKT kompetentsid. Seega tulevikus suureneb vajaduse nende kompetentside tõstmiseks. SKAI oleks oluline PÄA valdkondlikke arenguid arvesse võttes üle vaadata päästja, päästemeeskonna juhi kutseõppe eriala õppekava kui ka päästeteenistuste rakenduskõrgharidusõppe eriala õppekava, kas üldiseid kompetentse arendavad õppeained on piisavalt esindatud ja vajalikul tasemel tagatud. Samuti suurendada õppekavades IKT alaseid kursuseid.

Päästeamet:

- Analüüs näitas, et tööandjate ootused töötajate taseme ja kompetentside suhtes on mõnedes valdkondades suurenenud ning nad pole vastavuses kehtivate ametijuhenditega (nt ennetustöö, kriisireguleerimine, tuleohutusjärelvalve). PÄA peaks kaaluma nende valdkondade ametijuhendite uuendamist ja vastavusse viimist valdkondlike arengute ja tööandjate vajadustega.
- Analüüsist selgus, et ehkki tööandjatel on olnud võimalus olla kaasatud rakenduskõrghariduse õppekava väljatöötamisse erinevate õppeainete kommenteerimise kaudu, siis õppekava tervikpildi kujundamisel neil kaasa pole rääkida õnnestunud (nt tuleohutusjärelvalves). Samuti on mõnedes valdkondades olnud vähene huvi õppekavade arendamisel (nt kriisireguleerimine) kaasa rääkida, mistõttu on SKAI olnud raske viia õppekavasid vastavusse tööandjate vajadustega. Seega on siin kindlasti arenguruumi SKA ja PÄA vastavasisulise kommunikatsiooni parendamiseks ja koostöö tugevdamiseks, mis puudutab õppekavade arendamist.

HÄIREKESKUS

Praegune tööjõu olukord

Mitmesuguste toimunud ja peagi aset leidvatest struktuurimuudatustest tingituna iseloomustab HÄKi tööjõudu märkimisväärsed muutused tööülesannetes ja töötajate koosseisus ning sellest tulenevalt ka ulatuslik täiendkoolitus töötajate seas. Olukorras, kus organisatsiooni töötajate tegevust hinnatakse tõhusaks, on siiski keeruline täita päästekorraldaja ja valvevahetuse juhi ametikohti nii sobivate kandidaatide nappuse kui ka noorte tagasihoidliku huvi tõttu. Töö olemusest tulenevalt sõltub HÄK otseselt SKA lõpetajatest päästekorraldaja erialal, kuna töötajate pealekasv tuleb pigem kutseõppe kaudu ja juhtide pealekasvu HÄKi töötajate hulgast tasemeõppe kaudu ei tule, mis on tinginud töötajate värbamise ka teiste õppeasutuste lõpetajate seast. Põhjustena nii see, et päästeteenistuse eriala lõpetajad suunduvad sageli ka HÄKist mujale tööle kui ka asjaolu, et värbamisel on prioriteediks juhtimiskompetentsid, millele värvatud töötaja saab juurde omandada kutsespetsiifilise kompetentsi näiteks täiendkoolituse baasil.

Ametikoha nõuete asjakohasus

Töötajate värbamisel lähtutakse HÄKis ametijuhendist ja kutsestandardist. Viimase nõudeid peetakse hetkeseisuga isegi täpsemaks kui ametijuhendis kajastatud infot, mistõttu tegeleb HÄK ametijuhendi nõuete täiendamisega. Kutsesobivusnõudeid peetakse üldiselt asjakohaseks, kuna need on vastavuses töö iseloomuga ja toetavad karjäärisüsteemi.

Füüsilise ettevalmistuse nõuet HÄKi põhitööde ametijuhendites välja toodud ei ole ning päästekorraldaja kutseõppes sisseastumisel ei kohaldata. Füüsilise ettevalmistuse nõuet kohaldatakse SKAs päästeteenistujate erialale sisseastumisel. HÄK tööandjana ei näe tarvidust füüsiliste

eritingimuste seadmiseks, vaid peab olulisemaks kandidaadi head toimetulekut pinge ja tagasilöökidega.

Valdkondlikud arengud ja nende mõju kompetentsidele

Valdkondlikest arengutrendidest mõjutavad HÄKi tegevust eelkõige riigi majandusolukord, demograafiline olukord ja infotehnoloogiline areng. Kõige suuremaid muudatusi töö iseloomus näeb HÄK just kiire sotsiaalse ja infotehnoloogilise arenguga, mis annavad inimestele uusi suhtlemisvahendeid ja nõuavad HÄKilt oma teenuste ja töötajate kompetentside pidevat arendamist. HÄKi hinnangul ei ole eeldada tehnoloogiliste arengute tõttu töötajate arvu vähenemist või töökoormuse langemist, vaid vajadust erilist ettevalmistust nõudvate töötajate järgi, näiteks videovalve töötaja. Üheks arenguvajaduseks on ka võimekus tegeleda kolmest põhifunktsioonist väljapoole „hallile alale“ jäävate hädaabiteadete menetlemisega, mis eeldab koostööd siseturvalisuse valdkondade vahel. Seega valdkondlike arengute kontekstis on HÄKi jaoks oluline töötajate kõrge üldiste kompetentside tase, mis tähendab SKA õppekavades suuremat tähelepanu pööramist üldiste kompetentside arendamisele, võõrkeeleskuse arendamisele ning vajadusel uute õppekavade väljatöötamisele.

Siseturvalisuse hariduse vastavus tööandjate vajadusele

HÄKi hinnangud töötajate kvaliteedile erinesid mõnevõrra põhitööde alusel. Peamist arenguvajadust nähti üldiste kompetentside taseme tõstmisel õppurite hulgas, sh suhtlemine, enesetõhusus, juhtimine, teadmiste ja tehnoloogiate kasutamine ja valdkondliku spetsiifilise sõnavara omandamine võõrkeeles paralleelselt kutsespetsiifiliste kompetentsidega.

HÄK tööandjana on üldiselt rahul päästekorraldaja kutseõppe lõpetajate õppekava ja väljundiga. Tugevusteks peab tööandja päästekorraldajate õppe puhul nii HÄK kui PÄA valdkonnaspetsiifikat ja seda, et koostööpunktide osas läbipõimunud õpe loob eeldused tööleasujatel paremat koostööd teha. Peamiselt päästekorraldaja kutseõppe kaudu toimub HÄKis ka töötajate pealekasv ja tööjõud on kaetud enam-vähem vajalikul määral.

Tasemeõpet logistiku õppekaval SKA ei paku ning teiste Eesti õppeasutuse logistika eriala lõpetajad HÄKile ei sobi. Põhjuseks on eelkõige vajadus päästekorraldaja kutsespetsiifiliste kompetentside ja parkatika järgi antud ametikohal. Logistiku ettevalmistus toimub töötajate täiendõppe kaudu SKAs. Koostöös HÄKi ja SKA vahel on ettevalmistamisel logistiku kutse omandamise programm täiendkoolituse baasil.

Valveasutuse juhtidest ei ole käesoleva seisuga ükski SKA päästeteenistuse õppekava lõpetanud, kuid viis töötajat on antud eriala SKAs omandamas. Valvevahetuse juhi ametikohal on HÄKi jaoks võtmetähtsusega juhtimiskompetentside hea tase, mida värbamisel prioriteediks peetakse. Vastav õpiväljund on päästeteenistuse õppekavas ka olemas, mis loob eelduse nimetatud eriala lõpetajate tööleasumiseks HÄKis valvevahetuse juhtidena, kui lõpetajatel selleks motivatsiooni jätkub. HÄKi hinnangul on päästeteenistuse õppekava kohati liialt PÄA keskne, kuid HÄKi kaasused eeldavad ka muude valdkondade teadmisi ning suures ulatuses töötajate individuaalset vastutust. Samas sisalduvad päästeteenistuse eriala õppekavas HÄKi spetsiifikat käsitlevaid õpiväljundeid. Kui praegu päästeteenistuse õppekaval õppivad valvevahetuse juhid on eriala lõpetanud, siis on võimalik nende põhjal hinnata kuivõrd HÄKi ootused ja õppekava väljundid on saavutatud ning vajadusel koostöös SKAga õppekava parendustegevused läbi arutada. Selgemat sisendit SKA-le tööandja ootustest õppekavaarenduse tarbeks aitaks edastada ülekantavate kompetentside nõuded ametijuhendites, mis

peegeldavad erinevate ametikohtade nõudeid ja eeldusi. Intervjuudes SKA esindajatega eraldi HÄKi organisatsioonina ei mainitud.

Haridusmudeli täiendamisel on HÄKi ootus jätkata vajaduspõhist ja tihedat koostööd õppekavaarenduses nii SKA kui teiste ametitega, kasutades kaasaegseid võimalusi ja IKT lahendusi. Võimalikku elluviimist ootavad praegu läbirääkimiste protsessis olevad mitme uue õppekava ideed.

Täiendõppe süsteemi asjakohasus

HÄKi hinnangul on täiendõppe süsteem asjakohane ja praegune täiendkoolitussüsteem toimib võrdlemisi hästi. HÄK on täiendkoolituste tellimisel toetunud eelkõige SKAle ja olnud koolituste ettevalmistamisel koostööpartneriks. Positiivseks peetakse täiendkoolituse programmide aktiivset arendamist SKA poolt ja HÄKi vajadustega arvestamist täiendkoolituste sisendina.

Täiendkoolituses osalemise statistikas ei peegeldu hetkeseisuga tegelik vajadus ja probleemikohad, kuna mitmed töötajad on saanud (uue) erialase ettevalmistuse täiendkoolituse baasil ja mitte põhiõppes. Tööandja tõstis esile, et täiendkoolituse kaudu on arendatud töötajate arvuti kasutamise oskust ja võõrkeeleoskuse taset. Viimase puhul peetakse oluliseks, et koolitusprogrammis oleks integreeritud võõrkeele oskuse täiendamine ja erialaspetsiifiliste kompetentside arendamine, et koolituse läbinu oleks praktiseerinud spetsiifilise võõrkeelse sõnavara kasutamist valdkonnaspetsiifilistes situatsioonides.

HÄK ei ole seadnud prioriteediks lähitulevikus täiendkoolituse võimekuse arendamist, kuid loodab selles valdkonnas SKAga veelgi parema koostöö arengut. HÄKi ja SKA koostöös on väljaarendamisel logistiku kutsealane täiendkoolitusprogramm peale päästekorraldajana praktiseerimist. 2015. aastal üleminekul ühele hädaabinumbrile on eeldatavasti enamik töötajaid struktuurimuudatustest tulenenud vajadusest tingitud täiendõppe läbinud, mis tähendab HÄKi töötajate täiendõppe mahu vähenemist.

Vajalikud muudatused ja soovitused

Eelnevast tulenevalt on välja toodud edasiseks soovitused erinevatele osapooltele:

Siseministeerium

- Tugevdada Siseministeeriumi kui koolipidaja rolli jälgides, et mõlema ameti (HÄK, PÄA) puhul oleks tööandjate vajadused kaetud ning üks ei jää teise varju. Siseministeerium saab teostada järelevalvet, kuivõrd päästeteenistuse eriala lõpetajad suunduvad eriala lõpetamisel PÄA kõrval tööle ka HÄKi valvevahetuse juhtideks ning mis on võimalikud põhjused.

Sisekaitseakadeemia

- Tähtis on jälgida lõpetajate üldiste kompetentside, sh juhtimine, enesejuhtimine, suhtlemine, teadmiste ja tehnoloogiate kasutamine, mõtlemine, arendamist õppekavades, kuigi see on ajamahukas.
- Keeleõppes võiks valdkondliku spetsiifilise sõnavara omandamine toimuda paralleelselt kutsespetsiifiliste kompetentside omandamisega, et õppurid harjuksid keele praktiseerimisega töösituatsioonis.
- Juhtimiskompetentside arendamisele ja vastavasisulise õpiväljundi saavutamisele tuleks päästeteenistuse eriala õppurite hulgas eriliselt tähelepanu pöörata.

- Teadmiste ja tehnoloogiate kasutamise kompetentsi arendamine on vajalik eelkõige rakenduskõrghariduse õppekavade õppurite seas, et lõpetajatel tekiks oskus tehnoloogiaküsimustest arusaamiseks ja tellijana arendajate käest IKT lahenduste küsimiseks.
- Toetada päästeteenistuse eriala üliõpilaste võimalikku motivatsiooni HÄKiga seotud kutsespetsiifiliste kompetentside ja teemadega seotud õpiväljundite saavutamiseks, et HÄK kui potentsiaalne tööandja oleks koos PÄAga esile tõstetud.
- Päästekorraldaja erialale astujate potentsiaalsete huviliste hulga suurendamiseks peaks toimuma SKA erialade spetsiifika tutvustamine põhikooli- ja gümnaasiuminoortele karjäärivalikute tegemise kontekstis koostöös üldhariduskoolide, karjäärinõustajate ning riigikaitse õpetajatega.

Häirekeskus

- Oluline on HÄKil kui tööandjal seirata lõpetajate üldiste kompetentsiga (sh juhtimine, enesejuhtimine, suhtlemine, teadmiste ja tehnoloogiate kasutamine, mõtlemine) seotud õpiväljundite saavutamist. Seejuures anda SKAle tagasisidet lõpetajate kompetentside taseme osas ja vajadusel otsida koostöös SKAga lahendusi olukorra parendamiseks.
- Päästekorraldaja erialale astujate potentsiaalsete huviliste hulga suurendamiseks peaks toimuma SKA erialade spetsiifika tutvustamine põhikooli- ja gümnaasiuminoortele karjäärivalikute tegemise kontekstis koostöös üldhariduskoolide, karjäärinõustajate ning riigikaitse õpetajatega.

Administratiivsed ja korralduslikud ettepanekud:

- Kuna HÄKi põhitööde ametijuhendites esinevad kutsespetsiifiliste kompetentside nõuete ja tööosade kirjelduses mõningad erinevused, siis on ametijuhendis (või karjäärimudel) vajalik välja tuua, millise ajaperioodi jooksul eeldatakse, et nimetatud oskused on vajalikul tasemel või muuta nõutud kutsekvalifikatsiooni ja/või haridusalase ettevalmistuse nõuet.
- HÄKi põhitööde puhul on ametijuhendites nõutud täpselt samad isikuomadused, kuigi ametiülesanded ja vastutus põhitööde puhul erinevad. Seega on vajalik ametijuhendeid täiendada selliselt, et nii kutsespetsiifiliste kui üldiste kompetentside nõuetes kajastuks põhitööde tööülesannete ja vastutuse erinevus. Isikuomadused on soovitatav esitada üldiste kompetentside nimetustega, et nõuded oleks määratletud selgelt ja üheselt mõistetavalt.
- Ametijuhendis esitatud tööülesannete ja kohutuste vastavus nõutavate kompetentsidega tuleb hoida asjakohane, et SKA saaks seeläbi selge sisendi õppekavaarenduseks, et tööandjale sobivate kompetentsidega töötajaid ette valmistada.

POLITSEI- JA PIIRIVALVEAMET

Praegune tööjõu olukord

PPA tööjõu oskuste vastavuste analüüs viidi läbi põhitööde osas, milleks olid korrakaitsepolitsei valdkonnast patrullpolitseinik, piirkonnapolitseinik, liikluspolitseinik, noorsoopolitseinik, välijuht. Lisaks käsitleti põhitööna piirivalve valdkonnas piirivalvuri ametikohta. Nendel ametikohtadel töötab hetkel kokku 1512 inimest, neist 573 piirivalvurina, 362 patrullpolitseinikuna, 286 piirkonnapolitseinikuna, 107 liikluspolitseinikuna, 94 noorsoopolitseinikuna ning 90 välijuhtina.

Valdkonnas on toimunud pidevad muutused, mis on vähendanud isikkoosseisu ka esmatasandi töödel. Suuremad muudatused Politsei- ja Piirivalveametis perioodil 2012-2014 on lähtunud eesmärgist liita erinevad ametid (Piirivalveamet ja Politseiamet) ning üle minna valdkondlikult juhtimiselt teenusepõhisele juhtimisele. Tõhusama ressursikasutuse eesmärgil on teostatud erinevaid struktuurimuutuseid, mis on kaasa toonud muutused struktuuris (üksuste likvideerimise või liitmise). Kõigi muutustega on kaasnenud ametikohtade kadumine, inimeste ümberpaiknemine või lahkumine (sh ka koondamine).

SKAs on võimalik eraldi õppekavadel omandada politseiline keskharidus või rakenduskõrgharidus ning olemas on õppekava piirivalvuri kutseõppeks. Õpiteede analüüs näitas, et kõikidel vaadeldud põhitööde korral oli tööleasumisel nõutavaks haridustasemeks politseiline kutseharidus, noorsoopolitseinikul võib olla ka muu kõrgharidus, kui ta on läbinud politseilise täiendõppe. Piirivalvuritel on vajalik politseilise või piirivalvuri kutseõppe läbimine ning välijuhtidelt nõutakse lisaks politseilisele kutseõppele ka enne tööle asumist vähemalt nelja aastast töökogemust valdkonnas. Kuigi miinimumnõuded on seatud kutsehariduse tasemel, lähevad tööle esmatasandi põhitöödele ka politseiteenistuse rakenduskõrghariduse õppe lõpetajad. Hetkel valitseb olukord, kus positsioonilt võrdsetel ametikohtadel võib töötada nii kutsehariduse kui ka kõrgharidusega. Toodi välja, et kolme aastase õppe lõpetajatel on ametialased kompetentsid on mitmekesisemad ning üldvõimekus parem (kohene täiendõppe vajadus väiksem), samas töö tulemustes neid ei eristata. Kõrgharidusega töötajatel on küll avatud karjäär organisatsioonis, kuna üldiselt kõikidel juhtivatel positsioonidel nõutakse kõrghariduse olemasolu. Kutse ja kõrgharidusega esmatasandi töötajate töötulemuste mitteeristamine ja miinimumnõuete madal tase võib pärssida edaspidi kõrgharidusega inimeste soovi asuda tööle esmatasandi töödele. Analüüs näitas, et vaikimisi eelistatakse kõrgharidusega politseiametnike piirkonna- ja liikluspõlitseinikeks, seega võiks edaspidi kaaluda miinimumnõuete diferentseerimist esmatasandi põhitöödel. Arvestades ka politseitöös asetleidvaid muutuseid võiks kaaluda esmalt piirkonnapolitseinikule kehtestada miinimumnõudena politseilise rakenduskõrghariduse nõude edaspidi laiendada seda ka liikluspõlitseiniku ametikohale.

Tööjõu ülepakkumist politsei ja piirivalve põhitööde osas ei esine, vaatamata isikkoosseisu pidevale kokkutõmbumisele. Hetkel sõltub esmatasandi reageerimisvõimekusega seotud ametikohtade täitmise edukus peamiselt kahest tegurist - piirkonnast ning politseiametnike palga konkurentsivõimest. Patrullpolitseinike palga madalast konkurentsivõimest tulenevalt on inimeste vahetumine seal aktiivsem ja uute töötajate leidmine keerukam. Regioonidest on probleemne piirkond Ida- Virumaa, kus on raskem leida sobivaid kandidaate nii politseitööle kui ka piirivalvuri ametikohale. Sealsest piirkonnas langeb palju soovijaid välja juba SKAsse sisseastumisel, ennekõike piirab valikut keelenõude täitmine, aga sageli ei vasta sisseastujad ka teistele tulevaseks politseitööks vajalikele nõuetele.

Viimastel aastatel on tööjõuvajadust PPAs prognoositud küllalt täpselt ning SKA politseivaldkonna õppe läbinud õppurid leiavad kõik ka rakendust PPAs. Piisavalt on olnud ka kandidaate rakenduskõrghariduse tasemel õppesse ning konkurss on olnud suur (6-10 inimest kohale). Kutsehariduses on seevastu konkurss pea olematu ja sisse saavad kõik nõuetele vastavad kandidaadid. Politseiametnikele töös esitatavad ootused on küllalt kõrged ning see seab ka kõrged nõudmised sisseastujatele ja nendele mittevastamine piirab oluliselt sobivate kandidaatide hulka. Kahaneva rahvastiku ja väheneva noorte arvukuse juures läheb konkurents koolide vahel järjest tihedamaks, seetõttu tuleks ametil ja koolil koostöös veelgi enam politsei ja piirivalveõpet populariseerida, eriti nendes regioonides, kus täna on tööjõuga probleeme.

Tulevikus mõjutab PPAs tööjõunõudlust pensionile suunduvate töötajate asendusvajadus. Järgmisel 10 aastal tekib võimalus 45% töötajatest jääda pensionile (piirivalves 44% ning korrakaitstes 45%), kokku on see ligi 1500 inimest. Seega oleks vajalik õppekavasid ja õppekavadel õppurite hulka planeerides jälgida asendunõudlusest tulenevat töötajate hariduslikku struktuuri (kutseõpe vs rakenduskõrgharidus).

Ametikoha nõuete asjakohasus

Personaliolukorra analüüs PPAs näitas, et hetkel on põhitöödel oluline hulk inimesi, kellel puudub nõutav politseiline kutseharidus. Tervikuna on korrakaitse valdkonnas 55% inimestest SKA haridus, piirivalves on SKA lõpetanute osakaal pisut üle 30%. Põhitööde lõikes on SKA haridusega töötajate osakaalud erinevad, kui näiteks patrullpolitseinikena töötajatest on ligi kahel kolmandikul nõutav SKA haridus, siis piirivalvuritest on politsei- või piirivalvealane kutseharidus pooltel.

Töös analüüsiti töötajate kompetentside vastavust valdkonna arenguvajadustele tuginedes ametijuhendites sätestatule. PPA puhul jäi silma, et põhitööde ametijuhendites on tööülesannete täitmiseks vajalike ametialaste kompetentside lahtikirjutatuse tase detailsuse osas väga erinev ning kohati olid tööülesanded kompetentsinõuetega katmata. Hetkel viidatakse PPVSile, kus on kõik politseiametnikule esitatavad nõuded kompetentside osas toodud, siiski jääb kutsesobivusnõudeid käsitlevas määruses puudulikuks ametialaste kompetentside (kutsespetsiifilised kompetentsid ja üldkompetentsid) terviklik vaade ja seotus iga põhitöö korral tööülesannetega. Kuna valdkonnas puuduvad kutsestandardid (va piirivalvur), siis on ametijuhendid oluline allikas, millele tuginedes saab hinnata nii töötajate oskuste kui ka õppe vastavust tööandja vajadustele ning kirjeldada õpiväljundid. Hetkel võib tekkida olukord, kus tööleasuja küll vastab esitatud nõuetele, kuid ei tule kõikide ametiülesannetega edukalt toime, kuna kõik ülesande täitmiseks vajalikud kompetentsid ei ole ametijuhendis toodud või ole tööülesannetega seotud ning seega pole värbamisel arvesse võetud. Lisaks on tõenäoline, et need pole ka SKA vastava õppekava õpiväljunditesse jõudnud. Seega on SKA-l keeruline tegeleda sobivate töötajate ettevalmistuse ja õppekava arendusega, kui tööandja ei ole töötajatelt nõutud ametialaseid kompetentse ametijuhendis toonud. Juhul kui ametijuhendis esitatud kompetentsi nõuded pole või on puudulikud ning pole tööülesannetega seotud, siis jääb selgusetuks, kas õppetöö kavandamisel peab lähtuma ametijuhendis esitatud või pigem tegelikest tööülesannetest ning kuidas sel puhul tagada sisukas tööandja ja SKA vaheline koostööprotsess. Seega soovitame kirjeldada ühtsel viisil PPA põhitööde ametijuhendites tööülesanded ja nende täitmiseks vajalikud ametialased kompetentsid, ja siduda need ka PPVSis toodud nõuetega. See lihtsustaks PPAs tööandja ootustele ja vajadustele vastavate töötajate värbamist, annaks sisendi õppekavade koostamiseks ning aluse karjäärisüsteemi täpsemale kirjeldamisele ning võimaldaks töötajate sobivuse ning oskuste arengu jälgimist ja hindamist. Pikemas perspektiivis võiks kaaluda ka töös käsitletud põhitöödele kutsestandardite loomist, see ühtlustaks kogu siseturvalisuse valdkonnas ametikoha nõuete ja tööjõu oskuste vastavuse temaatika käsitlemist.

Politsei juhtide hinnangul on inimeste hea füüsiline võimekus politseitöös oluline ning füüsilised nõuded on asjakohased nii politseierialade sisseastujatele kui ka PPA põhitöödel töötajatel. Kahtluse alla seati konkreetsete politseinikele seatud normide tase ja paika panemine PPVSis, kuna need ei võimalda jälgida inimese füüsilise võimekuse arengut. Juhtide sõnul on oluline, et inimene areneb - jõuab järgmisel aastal rohkem kui eelmisel, kuid hetkel pigem hinnatakse normi täitmist. Siiski toodi välja, et viimase 2-3 aastaga on antud valdkond arenenud, näiteks enesekaitsetreeningud on seotud rohkem igapäevaste olukordadega.

Valdkondlikud arengud ja nende mõju kompetentsidele

PPAs on perioodil 2012-2014 läbi viidud mitmeid struktuurseid muutuseid, mis on tulenenud eesmärgist liita erinevad ametid ning üle minna valdkondlikult juhtimiselt teenusepõhisele juhtimisele ning tõhusamale ressursikasutusele. Politsei igapäevatöös kasvab ennetustöö tähtsus ning planeeritakse rakendada uut tehnoloogiat ja IKT lahendusi. Mitmekesisemad tööülesanded muudavad ka politseitöös ametialaste kompetentside nõudeid. Kokkuvõtvalt mõjutavad järgnevatel aastatel politsei ja piirivalvetööde tööjõu oskusi peamiselt kolm märksõna: multifunktsionaalsus, ennetustöö ning tehnoloogia. Kõik need muutused tähendavad enam paindlikkust ja sisukust haridussüsteemilt. Kui täna valmistatakse ette politseiametnik ühtselt ja kitsamatesse valdkondadesse spetsialiseerumine toimub sisuliselt ametisse asumisel, siis edaspidi peaks juba hariduslik ettevalmistus olema diferentseeritum. Muutused ja arengud mõjutavad osaliselt kõiki põhitöid, kuid mõnda tööd enam. Näiteks piirkonnapolitseinikud peavad hakkama saama tulevikus ametiala sees rohkemate ja eripärasemate tööülesannetega, mis tulenevad töö teenusekesksmaks muutumisest kui ka piirkonnapolitseinik peab täitma ka teisi politseitöö ülesandeid (lisandub multifunktsionaalsust). See omakorda nõuab ametikoha täitjalt laiemat skaalat ametialaseid kompetentse, kui tänane haridussüsteem (vähemalt kutsehariduse tasemel) pakub. Seega arvestades neid arengusuundumusi võib tulevikus kasvada nõudlus kõrgharidusega töötajate osas just piirkonnapolitseinike ametikohale. Teine enam sisu mõttes muutuv põhitöö töö on liikluspolitseinik, selles valdkonnas on ette näha IKT lahenduste ja tehnoloogia kasutuselevõtt politseiametniku igapäevatöös. Tehnoloogiaga kohanemine ja toimetulek nõuab tööleasujatelt paremat üldvõimekust, sest laieneb nii kutsespetsiifiliste kompetentside spekter kui ka üldkompetentside osas esitatakse tööleasujatele suuremad nõudmised. Sellistele nõuetele vastavad jällegi enam kõrgharidusega (sh ka SKA rakenduskõrgharidus) inimesed. Nagu eelnevalt toodud siis juba ka hetkel on valitud antud ametikohtadele enam kõrgharidusega inimesi.

Seega arvestades politsei ja piirivalve valdkonna arengusuundumusi võib tulevikus kutseharidusega töötajate osas nõudlus kahaneda, kuna tööd muutuvad sisult keerukamaks. Hetkel toimiv ühe aastane politseiametniku kutseõppe õppekava ei võimalda ajaliselt pakkuda kadettidele kvaliteetset ja tööandja ootustele vastavat ametialast väljaõpet. Hetkel tagatakse piisav oskuste tase täiendõppega kohe peale tööleasumist. Kui soovitakse jätkata politseilise kutsehariduse andmisega, tuleks kaaluda õppeaja pikendamist, et juba õppeperioodi ajal saaks toimuda teatud määral spetsialiseerumine kindlale erialale ja saaks käsitleda õppekavas teemasid, mis täna on täiendõppes.

Siseturvalisuse hariduse vastavus tööandjate vajadusele

Hinnangud selles osas, kas SKA lõpetanud ja PPAs põhitöödele asunud töötajate oskused vastavad tööandjate ootustele, olid PPAs juhtide intervjuudes vastakad. Kutseõppe õppekavasid hinnates leiti, et ühe aastane kutseõpe on liiga lühike, et anda tulevastele politseinikele piisavalt teadmisi ja oskusi. Statistika kohaselt tehakse põhitöödele asujatele ennekõike täiendkoolitusi kutsespetsiifiliste kompetentside arendamiseks (näiteks menetlemine, alarmsõiduki juhtimine, dokumentide täitmine jms). Piirivalves loeti tööleasujatele kohest täiendõppe andmist normaalseks, kuna eritehnika kasutamine võib olla väga ametikoha spetsiifiline ja koolis pole seda võimalik õpetada. Lisaks täiendõppele kasutatakse PPAs ka mõnes valdkonnas mentorite süsteemi (näiteks liikluspolitseis) ning leiti et see toimib hästi.

Kuna kohene täiendkoolituse maht tööleasujatele on väga suur, siis võib öelda, et SKA politseilise kutseõppe lõpetanute oskused ei vasta tööandja ootustele neid on vajalik kutsespetsiifiliste oskuste osas koheselt täiendada. Inimese jaoks tõhusam ja ametile kuluefektiivsem oleks vastavad

kutseoskused anda siiski juba õppeaja jooksul. Hetkel on kaalumisel politseiametniku kutseõppe õppeaega pikendada 1 aasta ja 6 kuuni. Kui õppeaega pikendatakse oleks vajalik täiendada olemasolevat õppekava ennekõike just nendes valdkondades, mis hetkel antakse tööleasujatele täiendõppena.

Hetkel toimib haridusmudel, kus politseiteenistuse rakenduskõrghariduse lõpetajad lähevad tööle siiski samadele esmatasandi põhitöödele nagu kutsehariduse lõpetajad. Miinimumnõudeks on kutsehariduse omamine, siiski suurem osakaal on täna lõpetajate hulgas rakenduskõrghariduse tasemel lõpetajatel - 2013/2014 õppeaastal oli see vastavalt 80 õppurit politseiteenistuse erialal ja 40 politseiametniku erialal. Siiski valitseb hetkel olukord, kus töö tulemuslikkuse osas pole võimalik erineva haridustasemega töötajaid oluliselt eristada. Ameti kinnitusel on täiendkoolituse vajadus ja tegelik maht kolme aastase õppe lõpetajatel väiksem. Töötajate hariduslikku struktuuri analüüsides siiski selgus, et kõrgharidusega politseiametnike osakaal põhitööde kaupa on erinev. Näiteks piirkonnapolitseinikest veerandil on politseiline rakenduskõrgharidus, liikluspolitseinikest on osakaal 16% ning patrullpolitseinike seas praktiliselt pole SKA kõrgharidusega töötajaid. Kui õpiteede analüüs näitas, et hetkel olemasolev haridusmudel ei diferentseeri esmatasandi põhitöid keerukuse osas siis tööandjad seda vaikumisi teevad. Eelkirjeldatu on oluline probleemkoht tänases politseivaldkonna haridusmudelis, kuna see võib kõrghariduse tasemel politseiametniku eriala omandanute motivatsiooni pärssida. Neil on küll võimalik karjäärisüsteemis kiiremini edeneda ja jõuda juhtivatele ametikohtadele, kus on nõudeks kõrghariduse olemasolu. Samas kuna nõ vaikumisi eristamine siiski toimub, siis võiks olla see arvesse võetud ka haridusmudeli täiendamisel. Kui hetkel on kõikidele põhitöödele miinimumnõudena sätestatud kutsehariduse nõue, siis võib kaaluda tulevikus keerukamatel ametikohtadel, nagu näiteks piirkonnapolitseinik ja liikluspolitseinik, rakendada tööleasujatele politseiteenistuse rakenduskõrghariduse nõuet. See annaks kindluse töötajate oskuste vastavuse osas tööandja ootustele, silmas pidades just valdkonna tulevikutrende.

Hetkel on vaadeldud põhitöödest selgeks erandiks noorsoopolitseinikud, pooltel neist on küll kõrgharidus (kuid see pole SKAst). Tööandja sõnul on noorsootöös sobivad enam pedagoogilise ettevalmistusega inimesed, kellele pakutakse politseitöö alast täiendõpet ning seeläbi koolitatakse sobivate oskustega inimesi ise. Selline laiendatud haridusmudel noorsoopolitseiniku töö korral toimib ja siin on edaspidi võimalus ametil ja SKA l süvendada koostööd teiste ülikoolidega, et veelgi parandada noorsoopolitseinike ettevalmistust.

Piirivalve valdkonnas on nõutav SKA haridus piirivalvuritest pooltel. Samas juhtide sõnul nad ei võta tööle ilma politsei- või piirivalvealase kutsehariduseta töötajad, see on miinimumnõudena ka ametijuhendisse toodud. Varasematel perioodidel, kui tööjõudu oli ebapiisavalt on kasutatud piirivalves muu haridusega inimeste värbamist, suunates nad koheselt piirivalve kutseõppesse kaugõppe vormis. Lisaks on ka piirivalvurid osalenud KHR-is, kui neil on olnud eelnevalt muu kõrgharidus. Ametialased oskused on piirivalve valdkonna õppesuuna lõpetajatel piisavad ja täiendõpet tehakse üldjuhul väga spetsiifilistes valdkondades. Piirivalvurite puhul toodi olulise puudusena välja ebapiisavat keeleoskust, töö eeldab nii vene, inglise keele ja ka eesti keele oskust.

Tööleasujatele on tööandjate poolt kõrged ootused ka üldiste kompetentside osas. Teenusekeskne lähenemine ning ennetustöö tähtsuse kasv ja mitmekesisustuvad tööülesanded, toovad tulevikus veelgi enam esile just üldiste kompetentside tähtsustumise. Seega peaks SKA õppekavades rakendama õppemetoodikaid, mis arendaks õppurites enam üldiste kompetentside poolt, näiteks interaktiivse või probleemõppe kasutamine jms. Täiendõppesse on vajalik lülitada enam üldiseid kompetentse arendavaid koolitusi.

Täiendõppe süsteemi asjakohasus

PPA puhul on täiendkoolituste mahud väga suured, ainuüksi põhitöödel ametisolevad töötajaid läbisid aastatel 2011-2014 kokku 23 068 koolitust. Täiendkoolitustest 92% toimusid põhitegevuse valdkonnas ning üldiste kompetentside (suhtlemise ning keeleõppe) koolitused moodustasid vaid 2% kõigist põhitööde täitjatele mõeldud koolitustest. Piirivalve valdkonna koolitustest oli perioodil 2011-2014 kõige enam toimunud Schengeni koolitusi ning politseitöö valdkonnas on enam läbi viidud korrakaitseaduse ja liikluseaduse alaseid koolitusi ning vääртеomenetlust käsitletavaid koolitusi.

PPA korraldab asutuse sisest täiendõpet valdavalt ise ning nagu eespool on välja toodud on seni olnud koostöö SKA-ga küllalt tagasihoidlik, koostöös tehakse vähem kui kümnendik täiendkoolitusi.

Mõlemapoolsetes hinnangutes tõdeti senist vähest koostöötahet. PPA juhid soovivad, et tulevikus oleks nii taseme kui ka teatud valdkondades täiendõppe suuremal määral SKA-s ning tasemeharidus ja täiendkoolitus oleks enam omavahel seotud ja toetaksid töötajate arengut. SKA vastutusalaks võiks jääks nõ täiendõppemoodulid, mis on vajalikud ametialaste kompetentside arendamiseks, et liikuda ühelt ametialalt teisele. Piirivalves muutub järjest olulisemaks nii eesti, vene kui inglise keele oskus ning töötajatele on oluline pakkuda pidevalt keele täiendõpet vastavalt nende vajadusele.

Ettepanekud seoses muudatustega

PPA põhitöödele sobiva haridusmudeli väljatöötamine saab toimuda vaid osapoolte (koolipidaja, tööandja ja kool) tihedas koostöös ning kaasates ka teiste siseturvalisuse valdkonna teadmiste ja kogemust. Eelnevalt tulenevalt on välja toodud edasiseks soovitud erinevatele osapooltele:

Siseministeerium

- Tugevdada selgelt Siseministeeriumi kui koolipidaja rolli PPA ja SKA vahelise suhtluse ning koostöö koordineerimisel.
- Tuua kokku ja jagada erineva siseturvalisuse valdkonna kogemused tööjõu vajaduste planeerimisel ja oskuste määratlemisel ning õppekavade arendamisel.

Politsei- ja Piirivalveamet ja Sisekaitseakadeemia

- Tagada koordineeritud koostöö ja kaasata enam PPA sees erineva tasandi juhte tööjõu vajaduse ja tööjõu oskuste määratlemiseks ning politseivaldkonna õppekavade arendamiseks.
- Luua tihedam, mitmekülgsem ja läbipaistev omavaheline koostöö politsei ja piirivalve valdkonna õppekavade arendamisel.
- Luua tõhusam ja paindlikum täiendõppesüsteem, mis võtaks arvesse tööjõu arenguvajadusi ametialaste kompetentside täiendamisel, mitte ei kompenseeriks tasemeõppe puudujääke.
- SKA peaks olema valmis paindlikult reageerima tööandja vajadustele kadettide oskuste ja teadmiste arendamisel sealhulgas on mõlemal poolel oluline arvestades haridussüsteemis kehtiva regulatsiooniga.
- Lähtuvalt valdkonna arengutest võiks edaspidi politseiametnike hariduslik ettevalmistus olla diferentseeritum. Täna valmistatakse ette politseiametnik ühtselt ja kitsamatesse valdkondadesse spetsialiseerumine toimub sisuliselt ametisse asumisel. Edaspidi muutuvad põhitööd erineval määral, valdkonna arengutest on enam mõjutatud piirkonna- ja liikluspolitseiniku tööd, mistõttu on tõenäoline nende ametikohtade täitjatele esitatakse kõrgemad ametialaste kompetentside nõuded.

Politsei- ja Piirivalveamet

- Soovitame kirjeldada ühtsel viisil PPA põhitööde ametijuhendites tööülesanded ja nende täitmiseks vajalikud ametialased kompetentsid, ja siduda need ka PPVSis toodud nõuetega. See lihtsustaks PPAs tööandja ootustele ja vajadustele vastavate töötajate värbamist, annaks sisendi õppekavade koostamiseks ning aluse karjäärisüsteemi täpsemale kirjeldamisele ning võimaldaks töötajate sobivuse ning oskuste arengu jälgimist ja hindamist.
- Soovitame pikemas perspektiivis PPA-l kaaluda analüüsis käsitletud põhitöödele kutsestandardite loomist. See ühtlustaks kogu siseturvalisuse valdkonnas ametikoha nõuete ja tööjõu oskuste vastavuse temaatika käsitlemist.
- Soovitame hetkel kehtivas haridusmudelis põhitööde õpiteid laiendada. See tähendab, et PPA põhitöödele võivad siseneda ka mitte SKA haridusega inimesed, omandades vajalikud oskused politseilise täiendõppe raames (sobiv näide hetkel on noorsoopolitseinik varasemalt kasutatud ka piirivalves). Seda saab ennekõike enam rakendada antud töö fookusest väljas olnud valdkondades nagu kriminaaluurimine või küberturvalisus.
- Soovitame hetkel kehtivas haridusmudelis põhitööde õpiteede diferentseerimist. See tähendab, et miinimumnõuded põhitöödele on erinevad haridustaseme nõude osas (hetkel kõigil vaadeldud põhitöödel sama). Ettepanek on piirkonnapolitseiniku ja liikluspolitseiniku ametikohale kehtestada politseilise rakenduskõrghariduse nõue.
- Soovitame jätkata politseilise kutseõppe õppeaja pikendamise plaani elluviimist. Hetkel on kutseõppe lõpetajatele pakutav täiendõppe maht väga suur. Ettepanek on jätkata tööd kutseõppe õppeaja pikendamise plaaniga ja lülitada õppekavasse ennekõike nende oskuste väljaõpe, mis täna antakse täiendõppena.
- Enam peaks arvesse võtma tööjõu oskuste muutuse ning tööjõuvajaduse hindamisel olulisemaid politsei ja piirivalve valdkonna strateegilisi arenguid järgneval 5-10 aastal. PPA valdkondlikes arengukavades on need arengud üldiselt välja toodud, kuid pole sageli seostatud tööjõu vajaduse ja oskuste muutusega.
- Soovitame muuta täiendõppesüsteem tasemeõpet toetavaks. Arvestades eelseisvaid arenguid (vt eelmine punkt), mis toovad kaasa muutused ametikohtade tööülesannetes ja töö muutub keerukamaks. Need muutused esitavad täiendavaid ametialaste kompetentside nõudeid ametikoha täitjatele ehk täiendõppe peaks toetama arengust tulenevate täiendavate oskuste omandamist, mitte kompenseerima tasemeõpet.
- Tähtsustub töötajate üldiste kompetentside roll igapäevaste tööülesannete täitmisel, sellest lähtuvalt tuleb muuta tasemeõppes õppemetoodikaid viisil, mis võimaldaks arendada enam ka üldiseid kompetentse ning täiendõppel tuleb enam tähtsustada üldiste kompetentside arendamist.
- PPA ja SKA koostöös tagatakse see, et antakse õigeaegset sisendit tööjõuvajaduse planeerimisel kui ka õppekavade täiendamisel.
- Vajalik on politsei ja piirivalve õppekavasid ja õppekavadel õppurite hulka planeerides jälgida asendusnõudlusest tulenevat töötajate hariduslikku struktuuri (kutseõpe vs rakenduskõrgharidus).

MAKSU- JA TOLLIAMET

Praegune tööjõu olukord

Tulenevalt MTAs mõned aastad tagasi toimunud struktuurireformist ning ameti töökorralduse pidevast tõhustamisest on tööjõu olukord rahuldav. Seda toetab asjaolu, et ametil on töö olemusest tulenevalt võimalik tööturult samuti edukalt tööjõudu värvata ning otsene sõltuvus SKA lõpetajatest ei ole nii suur kui teistes valdkondades. Suurim tööjõupuuduse probleem valitseb riigi äärealade ametikohtadega, eelkõige tolli valdkonnas (inspektorid ja vaneminspektorid), aga tööjõu värbamisega on kohati hädas ka teised osakonnad. Probleemiks on peamiselt riigi äärealade vähene sobiva tööjõu pakkumine, kandidaatide vähene eesti või vene keele oskus ning ametikohtade vähene atraktiivsus noorte seas, sh ei soovi piirkonda tagasi pöörduda sealt pärit noored. SKA uuendatud tolli ja maksunduse õppekava peaks tolli valdkonnas siin kolme aasta järel leevendust pakkuma, kui lõpetavad esimesed tollile spetsialiseerunud kadetid. Samas ei ole tagatud nende noorte töölesuundumine piirialadele, see probleem võib süveneda arvestades tänaste noorte kõrgeid ootusi töökohale ja töötingimustele, sh kiirele karjäärile ja palgatõusule. MTA on koostöös SKA ja PPaga tegemas praegu jõupingutusi, et kadetid piirialadele praktikale suunduks, et seeläbi neid ka tulevaste töökohtadega juba varakult siduda. MTA-l ei ole hetkel loodud ega plaanis töandja poolt pakkuda piirialade ametikohtadele asujatele mingisugust lisasoodustust või motivatsioonipaketti.

MTA puhul on järjest akuutsemaks muutumas töötajaskonna vananemise küsimus ning vähene ameti atraktiivsus noorte seas. Küllaltki vähene voolavus pakub ametis piiratud karjäärivõimalusi noortele, seda ei toeta ka ameti karjäärimudeli (-teede) vähene läbipaistvus, mistõttu noored kipuvad arenguvõimalusi otsima väljaspool ametit. See omakord aga mõjutab ja hakkab järjest enam mõjutama ameti uuendusmeelsust ning tehnoloogiliste uuendustega kohanemise võimekust.

Ametikoha nõuete asjakohasus

SKA sisseastumisel kehtestatud füüsilise vormi nõuded ei ole täna vastavuses ametis nõutavaga ning ei ole seetõttu sellisel kujul põhjendatud. Katsete küsitavust rõhutab asjaolu, et MTAs on füüsiline vorm nõutud analüüsitud põhitööde puhul ainult uurimisosakonna töötajate puhul, kes ei ole üldse SKA õppekava peamine sihtrühm. Lisaks on ametis kasutusel soopõhised nõuded, mida aga ei järgi SKA katsed. Osade intervjuueeritavate hinnangul (nii SKAs kui ka MTAs) piiravad praeguses füüsiliste katsete nõuded võimekamate õppimapääsemist (eelkõige naissoost kandidaadid), mõjutades ka tööjõu pakkumise potentsiaali laiemalt. Kuna füüsiliste katsete kehtestamisel näis olevat teatud kommunikatsiooniprobleem – ameti ootused vs SKA arusaam ameti ootustest, vajaks küsimusi ameti ja kõrgkooli koostöös veel läbiarutamist.

Valdkondlikud arengud ja nende mõju kompetentsidele

Valdkonna strateegilisi arenguid ja vastavalt tööjõuvajadust hinnates, on MTA jõudnud järeldusele, et järgneva 4-5 aasta perspektiivis nad väga olulisi muutusi ametikohtade struktuuris ja seega ka töötajate kompetentside arendamisel ette ei näe. Siiski näitas analüüs, et üha enam tähtsustuvad üldised ülekantavad kompetentsid seose IKT suureneva kasutusele võtu (nii kasutuse kui ka arenduste tellija vaatenurgast) kui ka töö olemuse keerukuse suurenemisega (analüüsi- ja tõlgendusoskus, kontseptuaalne mõtlemine, suhtlemisoskus, koostööoskus). Tööjõu vaba liikumise mõjudena tuleb ametil arvestada ka töötajaskonna võõrkeeleoskuse mõningase tähtsustumisega. Nende arengute valguses on oluline, et SKA õppekava üldistele ülekantavatele ning võõrkeeleoskuse jätkuvalle arendamisele tähelepanu pööraks.

Siseturvalisuse hariduse vastavus tööandjate vajadusele

Maksunduse ja tolli valdkonnas on haridusmudelit tihedas koostöös MTAg hiljuti uuendatud, 2014/2015 õppeaastal asusid õppima esimesed uue tolli ja maksunduse eriala kadetid, kes lõpetavad 2017. aastal. Õppekavas tehti mitmeid sisulisi ja struktuuraalseid muutusi, olulisim oli, et õppekava võimaldab nüüdsest spetsialiseerumist kas maksunduse või tolli erialale. MTA ootus on, et võrreldes tänasega suureneks tööjõu pakkumine tolli valdkonnas, kus praegu tööturg sobivate kompetentsidega tööjõudu eriti ei paku. Seega on siin valdkonnas hetkel olukord, kus haridusmudeli uuendamine on äsja toimunud ning nüüd peaks lähiaastatega selguma, millised on ettevõetud muutuste tulemused ja edasised arenguvajadused.

Kuigi mitmed tööandjate esindajad kiitsid SKA maksu ja tolli eriala lõpetajaid, toodi esile järgmised teemad, mis vajaks edaspidi kuidagi õppes adresseerimist (tuginevad tööandjate kogemustele seniste SKA lõpetajate ja tudengitega):

- Toetamaks SKA lõpetajate suuremat värbamise tõenäosust MTAs, oleks vajalik, et õppekava võimaldaks viimasel õppeaastal õppekorralduslikult suuremat paindlikkust (õhtune õppevorm, e-õpe), et MTAs tekkivaid vakantse saaks veel õppivate tudengitega täita.
- Kuigi tööandjad ei eelda SKA lõpetajatelt otsest valmidust ametikoha nõuete täitmiseks, oodatakse, et õppe käigus oleks tudengitel võimalik saada aimu õpitu tähendusest töökeskkonnas (nt tüüpilised tööolukorrad, teadmiste rakendamise viisid jne). Tööandjate ootus on, et probleemipõhine õpe omandaks suuremat osatähtsust.
- Üldiste kompetentside suurem tähtsustamine ja arendamine õppe käigus.
- Keeleõppe tulemuslikkuse seire, et tagada lõpetajate tööks vajalik keeleoskus.

Haridusmudeli täiendamisel on jätkuvalt võtmekohaks SKA ja MTA koostöö arendamine ning üksteiste ootuste ja vajaduste arusaadav läbirääkimine. Kuigi MTA on juba praegu SKA õppeprotsessidesse kaasatud mitmel viisil ja kaasaráääkimise võimalusi on loodud palju, tõi analüüs esile, et koostöö vajaks veel mitmes küsimuses lihvimist (nt kaasamise, koostööprotsessi ja tagasiside täpsem läbimõtlemine, kommunikatsiooni selgus, üksteiste ootuse täpsustamine). Siseministeeriumi kui koolipidaja roll on koostöö koordineerimisel seni olnud olematu, mistõttu oleks seda selgelt vajalik tugevdada.

Seoses tollivaldkonna õppeainete mahu suurenemisega SKA õppekavas, on vajalik lähiajal lahendada tollivaldkonna õppejõudude teema, kuna SKA-l endal vastavad kompetentsid puuduvad. MTA ootab siin SKAlt algatusvõimet ning koostööpakkumist.

Uurimise valdkonna spetsiifikast lähtudes tuli esile vajadus vaadata üle politsei eriala õppekulude hüvitamise tingimused selliselt, et MTAs tööleasumist ei tõlgendataks mitteerialase tööna.

Analüüsides alternatiivi praegusele haridusmudelile, võib öelda, et keeruline on praeguses olukorras leida tõhusamat teist lahendust. MTA kahes suures põhivaldkonnas – tollis (tolliametnikud) ning kontrollis (revidendid) on ameti nägemuses siiski vajalik valdkonnaspetsiifiline väljaõpe, mida Eestis ainsana võimaldab SKA ja mida teised kõrgkoolid ei suuda hetkel pakkuda ega asendada. Nt revidentide puhul oleks MTA hinnangul ilma SKA õppekavata vajalik majanduslase või juriidilise kõrgharidusega inimeste väljaõpet korraldada märkimisväärses mahus. Tolli puhul alternatiivid sisuliselt puuduvad. Moodulipõhine õpe SKA juures eeldaks samas tasemeõppele sarnase kompetentsi olemasolu, mistõttu tervikhariduse pakkumine üksikute hariduse osade (moodulite) kõrval on selgelt mõistlikum.

Täiendõppe süsteemi asjakohasus

Kuna MTA täiendõppe süsteem on tugineb peaaesjalikult asutuse enda ressurssidele, siis võimaldab see ametile vajalikku paindlikkust koolituse korraldamisel. Võimalik on kiiresti vajadustele reageerida ning pakkuda täpselt sellise sisuga koolitusi, nagu parasjagu vajalik on. SKA poolt pakutud koolitused moodustavad ligikaudu 1% kõigust koolitustest, selle põhjuseks on vastavate kompetentside puudumine. MTA on alustanud kompetentsimudelite koostamist põhilistele ametikohtadele ning see võimaldab neil oma koolitusvajadust ning vastavat täiendkoolitust edaspidi veelgi sihipärasemalt hinnata ja ellu rakendada.

Vajalikud muudatused ja soovitused

Eelnevast tulenevalt on välja toodud edasiseks soovitused erinevatele osapooltele:

Siseministeerium

- Tugevdada selgelt Siseministeeriumi kui koolipidaja rolli MTA ja SKA vahelise suhtluse ning koostöö koordineerimisel.
- Vaadata üle politsei eriala õppekulude hüvitamise tingimused selliselt, et MTAs tööleasumist (eelkõige uurimisosakond) ei tõlgendataks mitteerialase tööna.

Sisekaitseakadeemia

- Üldiste kompetentside arendamine valdkonnas toimimiseks (nt analüüsi- ja sünteesioskus, eneseväljendusoskus, probleemilahendusoskus, loogiline mõtlemine) – nende kompetentside arendamist tuleb õppekavas läbivalts rõhutada. Seejuures on oluline roll ka hoiakutel nagu õpivalmidus, huvi, motivatsioon valdkonnas eesmäärke saavutada.
- Koostöös MTAgale tuleks läbi arutada kehaliste katsete kasutamine sisseastumisel, võttes arvesse ametikoha nõudeid.
- Toetamaks SKA lõpetajate suuremat värbamise tõenäosust MTAs, oleks vajalik, et õppekava võimaldaks viimasel õppeaastal õppekorralduslikult suuremat paindlikkust (õhtune õppevorm, e-õpe), et MTAs tekkivaid vakantse saaks veel õppivate tudengitega täita.
- Rakendada õpimeetodeid (nt probleemipõhine õpe), miks võimaldaks õppuritel saada paremini aimu õpitu tähendusest töökeskkonnas (nt tüüpilised tööolukorrad, teadmiste rakendamise viisid jne).
- Selgitada MTA-le pidevalt SKA õppeprotsessi toimimist, sh seal olevaid piiranguid, et tööandjad teaksid nendega oma ettepanekute tegemisel arvestada.
- Muuta veelgi läbipaistvamaks MTA kaasamise protsessi, eelkõige tagasiside andmine nendelt kogutud ettepanekutele.

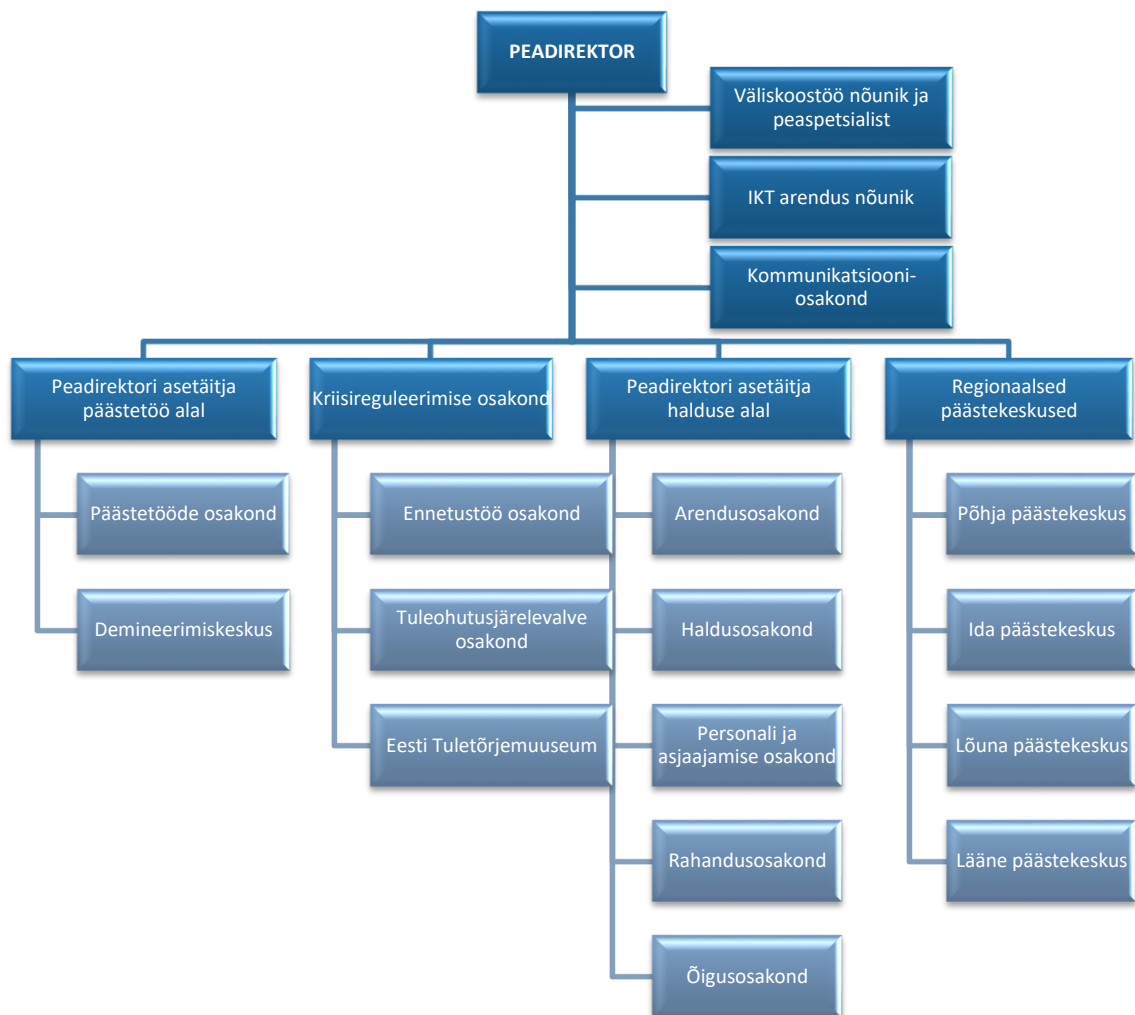
Maksu- ja Tolliamet

- Teha suuremat eeltööd ameti SKA õpet puudutavate soovide ja ettepanekute läbimõtlemlisel – see puudutab nii ameti ootusi kompetentside osas kui ka suuremat asutusesisest koordineerimist seisukohtade esitamisel. Ettepanekute tegemisel on oluline arvesse võtta õppekorralduslikke piiranguid.
- Tööandja tellimuse selgem kommunikeerimine – mis on need ametikohad, kuhu SKA lõpetajad eelkõige peaks sisenema ning milliseid konkreetseid kompetentse nõutakse nende ametikohtade täitjalt (ametijuhendite arendamise vajadus).

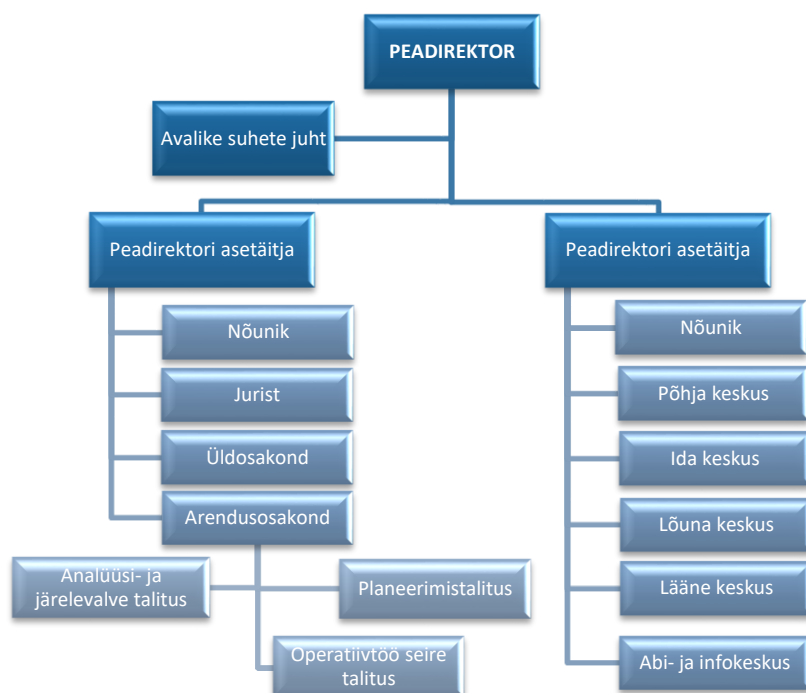
- Kujundada töökohad, kuhu SKA peaks eeskätt tööjõudu pakkuma, vastavaks õpiteedele selliselt, et sisenemispotsioonid eeldaks SKA õppekavadele vastavat kvalifikatsiooni (mitte oluliselt madalamat ega kõrgemat).
- Arvestades tööjõu pakkumise probleeme riigi äärealadel, tööjõupakkumise üldist vähenemist ning uue põlvkonna ootusi töötingimustele, võiks tõsisemalt kaaluda täiendavate motivatsioonitingimuste pakkumist sealsetele ametikohtadele.
- Töötajaskonna vananemise taustal vajaks täpsemat läbimõtlemist küsimus, kuidas amet noortele töötajatele atraktiivsemaks muuta. Alustada võiks ameti karjääri- ja arenguvõimaluste selgemast kommunikeerimisest ning läbipaistvusest, andes ülevaate, millistelt ametikohtadelt organisatsioonis on võimalik edasi või horisontaalselt areneda (kui tekivad vakantsid). Võtmeametikohtadel tuleks samuti mõelda võimalikule järelekasvu programmile, mis ühtlasi oleks motivaatoriks noortele võimakelele töötajatele ning pakuks ühtlasi võimalust koolitada välja positsioonile tulevased töötajad.
- Jätkata kompetentsimudelite arendamist.

Lisa 1. Ametite struktuurijoonised

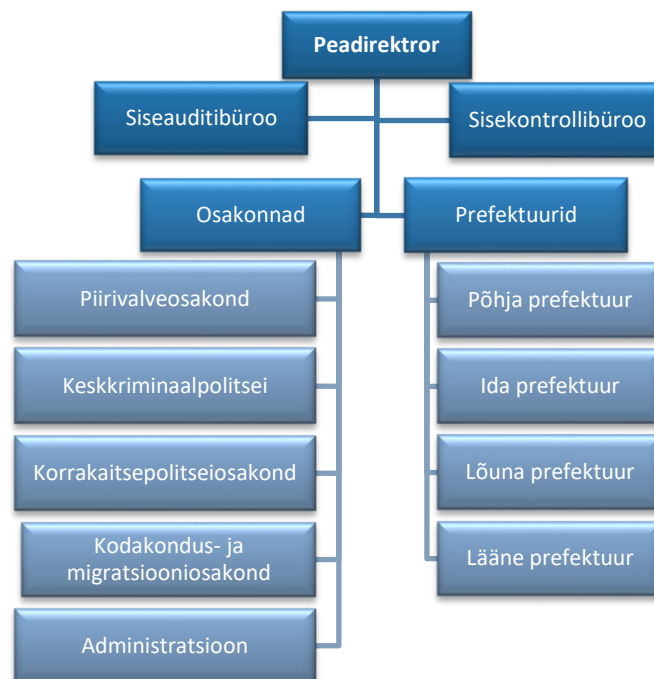
JOONIS 30. PÄÄSTEAMETI STRUKTUUR



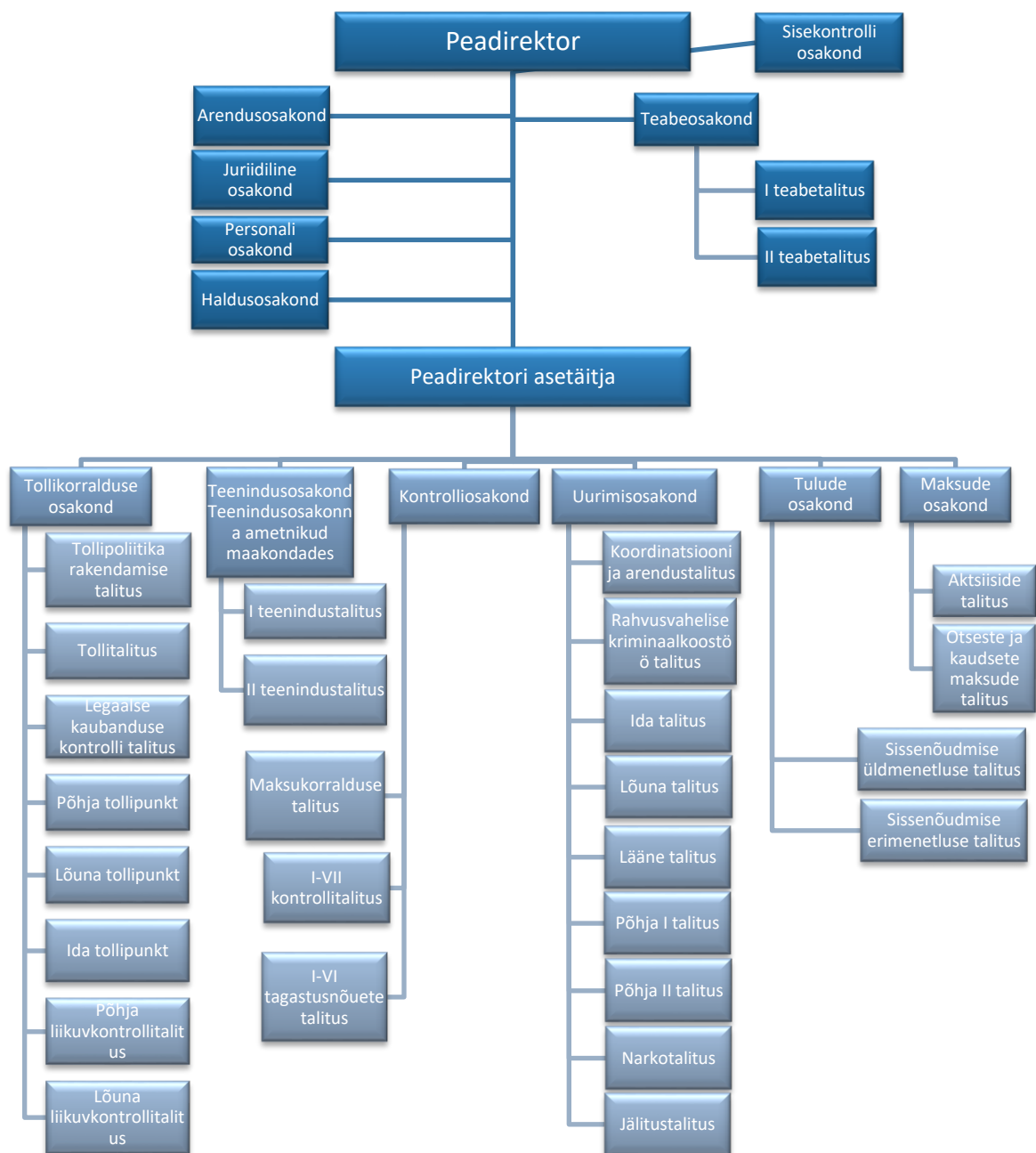
JONIS 31. HÄIREKESKUSE STRUKTUUR



JONIS 32. POLITSEI- JA PIIRIVALVEAMETI STRUKTUUR



JONIS 33. MAKSU- JA TOLLIAMETI STRUKTUUR



Lisa 2. Intervjuu kavad

Intervjuu tööandjaga

1. Praegune värbamisprotsess

- Kust Teie asutus leiab omale uut tööjõudu?
- Millised on peamised värbamiskanalid?
- Kui suure osa uutest töötajatest moodustavad värsked koolilõpetajad (sh Sisekaitseakadeemiast)?
- Millist rolli mängib värbamisel ametijuhend ja (kui on) kutsestandard?
- Millist rolli mängivad värbamisel üldised kompetentsid (teie mõistes isikuomadused)?
- Kui täpselt järgitakse ametijuhendis toodud nõudeid?
- Milliste nõudmiste osas ollakse värbamisel valmis järeleandmisi tegema?

2. Praegune personaliolukord

- Milliste ametikohtade täitmisega on Teil praegu eelkõige probleeme?
- Miks see nii on? Mis laadi need probleemid on?
- Kuidas Te neid probleeme lahendate?
- Kas tuleb ette, et võtate tööle ka ametikohale mittevastavaid inimesi?
- Kas mingit liiki spetsialistide puhul on inimesi tööturul liiga palju?
- Millised töötajate kompetentsid on praegu eriti olulised ja millega on enim muret? (Kui üldisi kompetentse üldse ei mainita, siis küsida selle kohta eraldi)
- Mis teadmisi-oskusi tuleb värbamise järel eelkõige järele aidata? Kuidas see Teil käib?

3. Teenistusest lahkumine

- Mis on Teie asutuses inimeste lahkumise peamiseks põhjusteks?
- Kuhu lahkumise järel siirduakse – samasse valdkonda või pigem mujale?
- Kuivõrd Te püüate töölt vabastatuid rakendada ametikohtadel, kus on parasjagu tööjõupuudus?
- Kuivõrd on mõeldud tööjõu liikumise peale, nt võimalus MTast minna PPAsse või Päästeametisse? Sh tähelepanu pööratud ülekantavatele kompetentsidele, mis liikumist soodustavad?

4. Praegune haridusmudel ja teenistujate ettevalmistuse tase

- Kui hästi vastab Teie arvates praegune (uute) spetsialistide ettevalmistuse tase Teie asutuse vajadustele?
- Kuivõrd SKA pakutavad õppekavad (erialad ja nende õppetase) vastavad valdkonna vajadustele?
- Mis on eelkõige hästi (tugevused)? Mis võiks olla paremini?
- Kas SKA tasemeõppekavad vastavad Teie hinnangul kutsestandarditele?
- Kas Teie hinnangul vastavad SKA lõpetajad õppekavas lubatud tasemele? (õppekava võib olla sobiv, aga õpiväljundeid ei saavutata)
- Mis teadmiste-oskuste ettevalmistamisega on peamiselt probleeme? Miks?
- Kuivõrd olete rahul SKA lõpetajate üldiste kompetentside tasemega? Võimalusel tooge näiteid.
- Te olete tööandjana õppekavade väljatöötamisse kaasatud – miks see ei too kaasa lahendusi?
- Kuivõrd võiks mõni teine õppeasutus pakkuda Teie valdkonnale vajaliku ettevalmistusega töötajaid (või SKAga koostöös)?
- Kui asjakohased on Teie arvates kehtivad füüsilise ettevalmistuse nõuded? Miks?

- Mis vajaks füüsilise ettevalmistuse nõuete puhul arendamist või muutust?
- 5. Kutsestandardid (ainult pääste, piirivalve, hädaabiteadete menetlemine)**
- Kui asjakohaseks peate praegusi kutsestandardeid?
 - Mil määral on kutsestandardid vastavuses tehtava töö iseloomuga ja toetavad karjäärisüsteemi ja elukestvat õpet?
 - Kui vajalik on kutsesüsteem olukorras, kus spetsialiste koolitab ainult üks õppeasutus?
- 6. Praeguste töötajate täiendõpe**
- Millist eesmärki täidab täiendkoolitus Teie asutuses (teadmiste-oskuste täiendamine-uuendamine vs ametikohale ettevalmistus, karjäärisüsteemis edenemine)?
 - Kas ja kui võrd on täiendkoolituses tähelepanu pööratud üldiste kompetentside arendamisele? Miks?
 - Kuidas on Teil täiendkoolitus on korraldatud? Milline on seejuures SKA roll? (Sh miks asutustes, kus täiendkoolitusel suur roll, pole sama küsimust lahendatud põhikoolituse kaudu?)
 - Millised on olulisemad probleemid täiendõppe puhul ja mis vajaks täiendõppe puhul arendamist?
 - Kas nõutavat erialast ettevalmistust on/oleks võimalik omandada SKA tasemeõppe läbiviimise asemel täiendõppe vormis (nt moodulid)?
- 7. Valdkondlikud arengud, nende eeldatav mõju tööjõu oskustele ja haridusmudelile**
- Teie valdkonnas on ette näha X,Y,Z muutusi (arengukava põhjal), kuidas Te näete, et need mõjutavad nõudmisi tööjõu oskustele? / Milliseid muutis Te valdkonnas ette näete ja kuidas need mõjutavad tööjõu olukorda?
 - Mis tüüpi teadmised-oskused muutuvad võrreldes praegusega oluliseks ja muutuvad ebaolulisemaks? (Kui vastaja üldisi kompetentse üldse ei maini, siis küsida nende kohta eraldi juurde)
 - Kuidas need muutused võiks mõjutada töötajate arvu (eri ametikohtade proportsioonide muutus)?
 - Millised ametikohad muutuvad eriti oluliseks, mis kaotavad tähtsust?
 - Milliseid muudatusi peaks valdkonna tööjõu ettevalmisatuses tegema, et tagada nii lühemas (5a) kui ka pikemas perspektiivis (10-15-20a) vajaliku hulga vajalike oskustega tööjõu olemasolu?
 - Kas ja mil määral on vajadus (edasi)arendada asutuse karjäärisüsteemi?
 - Kas ja mil määral peaks muutma SKA õppekavade valikut, sisu, struktuuri?
 - Kas mõni õppekava tuleks üldse sulgeda ja/või kas on vajadus uute õppekavade järele?
 - Kas mõnel õppekaval oleks lahendus teha koostööd mõne teise Eesti või välismaa õppeasutusega?

Intervjuu SKA esindajaga**1. Õppekava koostamine ja arendamine**

- Kuidas on toimunud õppekava koostamine ja arendamine?
- Kuidas tuleb õppekavaarendusse sisendada tööturuvajadustest?
- Missugune on olnud tööandjate roll õppekavaarendusel?
 - Kuidas olete olnud rahul tööandjate sisendiga õppekavade arendamisel?
 - Kas ja kuidas võiks neid paremini kaasata protsessi?
- Millised on olnud peamised muudatused viimastel aastatel, mis on õppekava juures tehtud? Millele need on tuginenud?
- Mida peate hetkel õppekava peamiseks kitsaskohtadeks?

2. Õppekavade vastavus tööandjate vajadustele

- Missugune on Teie hinnangul hetkel ja järgnevatel aastatel tööjõuvajadus valdkonnas (missuguseid ametikohti ning missuguseid kompetentse vajatakse)?
- Kuivõrd vastab praegune õppekava Teie hinnangul (või teadaolevalt) valdkonna tööandjate vajadustele?
- Kuivõrd vastavad Teie hinnangul õppekava õpiväljundid tööandjate nõudmistele vastavatel ametikohtadel?
 - Kuivõrd saate arvestada ametikohtade nõudmistega õpiväljundite koostamisel?

3. Üliõpilaste vastuvõtt, lõpetamine ja katkestamine

- Kuivõrd piisavaks ja asjakohaseks peate seniseid õppekohtade arve (nii RKT kui ka tegevustoetuse alusel)?
- Kuidas hindate praegust üliõpilaste sisseastumise ja vastuvõtmise protsessi asjakohasust?
 - Missugune on õppekava populaarsus? Milliste inimeste hulgas?
 - Kuivõrd asjakohased on vastuvõtutingimused ja -katsed sobivate üliõpilaste leidmisel?
- Kuivõrd edukad on tudengid enamasti õppekava läbimisel?
 - Kui pikk on keskmine õppeaeg (kas lõpetatakse nominaalajaga?)
 - Kui palju õpinguid katkestatakse ning mis võivad olla selle peamised põhjused?
 - Kuivõrd tulla tagasi õppima varem pooleli jäänud õppekava?
- Kuivõrd on võimalik tudengitel SKA sees liikuda, vahetada õppekava? Kas seda tehakse?

4. Lõpetajate tööle asumine

- Missuguseks peate õppekava lõpetanute võimalusi tööturul?
 - Missugused on võimalused siseturvalisuse valdkonnas?
- SKA lõpetanute osakaal siseturvalisuse valdkonna asutustes on küllaltki madal – mida peate selle põhjuseks?
 - Kuhu SKA lõpetajad tööle lähevad?
 - Kas SKA lõpetajad on konkurentsivõimelised teiste õppeasutuste lõpetajatega võrreldes?
 - Kas ja miks ei ole PPA / PÄA / MTA / HK neile tööandjana atraktiivne?
- Missugune on Teie hinnangul olnud senise praktikakorralduse roll õppurite ettevalmistamisel tööturule siirdumisel (sh tööandjatega kontakti loomisel)?
 - Missugune on olnud tööandjate valmisolek praktikantide vastuvõtmisel ja toetamisel?
 - Mida võiks senise praktikakorralduse juures täiendada?

5. Täiendusõppe planeerimise alused ja selle roll tasemeõppe kõrval

- Missugusena näete hetkel täiendusõppe rolli töötajate ettevalmistamisel PPA / PÄA / MTA / HK töötamiseks ja karjäärimudelil liikumiseks?
 - Missuguste kompetentside andmisele / täiendamisele täiendusõppes keskendutakse?
 - Mille alusel täiendusõppe sisu planeeritakse?
- Kuivõrd on SKA täiendusõpe pigem SKA lõpetanute või teiste õppeasutuse lõpetanute jaoks vajalik?

6. Koostöö võimalused teiste õppeasutustega

- Missugune on seni olnud koostöö teiste õppeasutustega õppe planeerimisel? Missuguseid võimalusi peate ise realistlikuks ja asjakohaseks edaspidises töös?

Lisa 3. Siseturvalisuse valdkonna töötajate haridustase põhitööde lõikes

TABEL 29. SISETURVALISUSE VALDKONNA TÖÖTAJATE HARIDUSTASE PÕHITÖÖDE LÕIKES

PÄÄSTEAMET			
PÄÄSTETÖÖ VALDKOND	Töötajate arv	Osakaal	SKA lõpetanute osakaal
Päästja	1284	100%	24%
Kutsekeskharidus põhihariduse baasil	429	33%	
Üldkeskharidus	403	31%	
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	337	26%	84%
Keskeriharidus	42	3%	2%
Rakenduskõrgharidus	35	3%	54%
Magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon	20	2%	
Põhiharidus	11	1%	
Bakalaureusekraad	6	0%	
Meeskonnavanem	313	100%	56%
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	149	48%	93%
Üldkeskharidus	57	18%	
Kutsekeskharidus põhihariduse baasil	54	17%	
Rakenduskõrgharidus	40	13%	90%
Keskeriharidus	11	4%	
Bakalaureusekraad	2	1%	
Komandopealik	71	100%	70%
Rakenduskõrgharidus	33	46%	42%
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	22	31%	91%
Üldkeskharidus	8	11%	
Keskeriharidus	2	3%	
Bakalaureusekraad	2	3%	
Kutsekeskharidus põhihariduse baasil	2	3%	
Magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon	2	3%	
Operatiivkorrapidaja	39	100%	79%
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	24	62%	92%
Rakenduskõrgharidus	9	23%	100%
Üldkeskharidus	4	10%	
Keskeriharidus	2	5%	
Vanemoperatiivkorrapidaja	35	100%	97%
Rakenduskõrgharidus	29	83%	100%
Bakalaureusekraad	2	6%	100%
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	2	6%	100%
Magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon	2	6%	50%

Rühmapealik	28	100%	79%
Rakenduskõrgharidus	11	39%	100%
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	11	39%	91%
Bakalaureusekraad	2	7%	50%
Kutsekeskharidus põhihariduse baasil	2	7%	
Üldkeskharidus	1	4%	
Magistrikraadile vastav kvalifikatsioon	1	4%	
Juhataja	28	100%	82%
Rakenduskõrgharidus	22	79%	100%
Magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon	4	14%	
Bakalaureusekraad	1	4%	100%
Keskeriharidus	1	4%	
Peaspetsialist	25	100%	80%
Rakenduskõrgharidus	20	80%	95%
Bakalaureusekraad	2	8%	
Üldkeskharidus	1	4%	
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	1	4%	100%
Magistrikraad	1	4%	
Ekspert	10	100%	80%
Rakenduskõrgharidus	8	80%	88%
Bakalaureusekraad	1	10%	
Magistrikraad	1	10%	100%
TULEOHUTUSJÄRELVALVE VALDKOND	Töötajate arv	Osakaal	SKA lõpetanute osakaal
Juhtivinspektor	43	100%	35%
Rakenduskõrgharidus	17	40%	77%
Magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon	11	26%	
Bakalaureusekraad	7	16%	
Keskeriharidus	4	9%	
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	3	7%	67%
Üldkeskharidus	1	2%	
Vaneminspektor	29	100%	14%
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	7	24%	43%
Üldkeskharidus	6	21%	
Keskeriharidus	6	21%	
Kutsekeskharidus põhihariduse baasil	4	14%	
Bakalaureusekraad	3	10%	
Magistrikraadile vastav kvalifikatsioon	2	7%	
Rakenduskõrgharidus	1	3%	100%
Peainspektor	19	100%	47%
Rakenduskõrgharidus	12	63%	75%
Keskeriharidus	3	16%	
Magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon	3	16%	
Üldkeskharidus	1	5%	
Ekspert	4	100%	75%

Rakenduskõrgharidus	3	75%	100%
Bakalaureusekraad	1	25%	
Peaspetsialist	2	100%	100%
Rakenduskõrgharidus	2	100%	100%
DEMINEERIMISE VALDKOND	Töötajate arv	Osakaal	SKA lõpetanute osakaal
Demineerija	22	100%	23%
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	6	27%	50%
Kutsekeskharidus põhihariduse baasil	6	27%	
Rakenduskõrgharidus	5	23%	40%
Üldkeskharidus	3	14%	
Bakalaureusekraad	1	5%	
Magistrikraad	1	5%	
Vanemdemineerija	22	100%	9%
Kutsekeskharidus põhihariduse baasil	13	59%	
Üldkeskharidus	6	27%	
Rakenduskõrgharidus	1	5%	100%
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	1	5%	100%
Bakalaureusekraad	1	5%	
Juhtivdemineerija	12	100%	58%
Rakenduskõrgharidus	10	83%	70%
Üldkeskharidus	1	8%	
Magistrikraadile vastav kvalifikatsioon	1	8%	
Juhataja	6	100%	50%
Rakenduskõrgharidus	3	50%	100%
Magistrikraadile vastav kvalifikatsioon	2	33%	
Bakalaureusekraad	1	17%	
Peaspetsialist	6	100%	17%
Rakenduskõrgharidus	2	33%	50%
Bakalaureusekraad	2	33%	
Magistrikraadile vastav kvalifikatsioon	1	17%	
Doktorikraad	1	17%	
Peademineerija	4	100%	50%
Rakenduskõrgharidus	2	50%	100%
Bakalaureusekraad	1	25%	
Magistrikraadile vastav kvalifikatsioon	1	25%	
Ekspert	1	100%	0%
Rakenduskõrgharidus	1	100%	
Vanemspetsialist	1	100%	0%
Kutsekeskharidus põhihariduse baasil	1	100%	
Instruktor	1	100%	0%
Üldkeskharidus	1	100%	
ENNETUSTÖÖ VALDKOND	Töötajate arv	Osakaal	SKA lõpetanute osakaal
Vanemspetsialist	11	100%	9%

Rakenduskõrgharidus	3	27%	33%
Bakalaureusekraad	2	18%	
Keskeriharidus	2	18%	
Magistrikraad	1	9%	
Üldkeskharidus	1	9%	
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	1	9%	
Kutsekeskharidus põhihariduse baasil	1	9%	
Juhtivspetsialist	10	100%	10%
Rakenduskõrgharidus	6	60%	17%
Bakalaureusekraad	2	20%	
Magistrikraadile vastav kvalifikatsioon	1	10%	
Keskeriharidus	1	10%	
Peaspetsialist	6	100%	0%
Bakalaureusekraad	2	33%	
Rakenduskõrgharidus	2	33%	
Magistrikraadile vastav kvalifikatsioon	2	33%	
Ekspert	5	100%	0%
Rakenduskõrgharidus	3	60%	
Bakalaureusekraad	2	40%	

KRIISIREGULEERIMISE VALDKOND	Töötajate arv	Osakaal	SKA lõpetanute osakaal
Juhtivspetsialist	11	100%	36%
Rakenduskõrgharidus	5	45%	80%
Magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon	3	27%	
Bakalaureusekraad	2	18%	
Keskeriharidus	1	9%	
Peaspetsialist	7	100%	29%
Rakenduskõrgharidus	4	57%	50%
Magistrikraad	2	29%	
Bakalaureusekraad	1	14%	
Vanemspetsialist	5	100%	60%
Rakenduskõrgharidus	3	60%	67%
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	1	20%	100%
Kutsekeskharidus põhihariduse baasil	1	20%	
Ekspert	2	100%	0%
Magistrikraad	2	100%	

HÄIREKESKUS

HÄDAABITEADETE MENETLEMISE VALDKOND	Töötajate arv	Osakaal	SKA lõpetanute osakaal
päästekorraldaja	138	100%	18%
Üldkeskharidus	46	33%	
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	36	26%	64%
Rakenduskõrgharidus	18	13%	11%
Kutsekeskharidus põhihariduse baasil	15	11%	

Keskeriharidus	9	7%	
Bakalaureusekraad	8	6%	
Magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon	5	4%	
Põhiharidus	1	1%	
logistik	43	100%	19%
Üldkeskharidus	17	40%	
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	15	35%	53%
Keskeriharidus	4	9%	
Kutsekeskharidus põhihariduse baasil	3	7%	
Rakenduskõrgharidus	2	5%	
Bakalaureusekraad	1	2%	
Magistrikraadile vastav kvalifikatsioon	1	2%	
valvevahetuse juht	21	100%	0%
Keskeriharidus	5	24%	
Rakenduskõrgharidus	4	19%	
Üldkeskharidus	4	19%	
Kutsekeskharidus põhihariduse baasil	3	14%	
Magistrikraadile vastav kvalifikatsioon	2	10%	
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	2	10%	
Bakalaureusekraad	1	5%	

POLITSEI- JA PIIRIVALVEAMET

	Töötajate arv	Osakaal	SKA lõpetanute osakaal
Patrullpolitseinik	362	100%	68%
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	228	63%	98%
Rakenduskõrgharidus	58	16%	31%
Bakalaureusekraad	24	7%	
Kutsekeskharidus põhihariduse baasil	22	6%	
Üldkeskharidus	13	4%	
Keskeriharidus	13	4%	23%
Magistrikraad	4	1%	
Piirkonnapolitseinik	286	100%	66%
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	142	50%	100%
Rakenduskõrgharidus	72	25%	51%
Magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon	21	7%	
Keskeriharidus	20	7%	50%
Bakalaureusekraad	19	7%	
Kutsekeskharidus põhihariduse baasil	9	3%	
Üldkeskharidus	3	1%	
Liikluspolitseinik	107	100%	79%
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	74	69%	100%
Rakenduskõrgharidus	17	16%	53%
Kutsekeskharidus põhihariduse baasil	8	7%	

Üldkeskharidus	3	3%	
Bakalaureusekraad	2	2%	
Magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon	2	2%	
Keskeriharidus	1	1%	100%
Noorsoopolitseinik	94	100%	37%
Rakenduskõrgharidus	48	51%	23%
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	23	24%	100%
Bakalaureusekraad	12	13%	
Magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon	10	11%	
Keskeriharidus	1	1%	100%
Välijuht	90	100%	76%
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	53	59%	98%
Rakenduskõrgharidus	23	26%	61%
Keskeriharidus	6	7%	33%
Üldkeskharidus	4	4%	
Kutsekeskharidus põhihariduse baasil	2	2%	
Magistrikraadile vastav kvalifikatsioon	1	1%	
Bakalaureusekraad	1	1%	
Piirivalvur	573	100%	47%
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	297	52%	83%
Kutsekeskharidus põhihariduse baasil	103	18%	
Üldkeskharidus	90	16%	
Rakenduskõrgharidus	46	8%	52%
Keskeriharidus	25	4%	
Bakalaureusekraad	6	1%	
Magistrikraad	3	1%	
Põhiharidus	2	0%	
Magistrikraadile vastav kvalifikatsioon	1	0%	

MAKSU- JA TOLLIAMET

TOLLIKORRALDUSE OSAKOND	Töötajate arv	Osakaal	SKA lõpetanute osakaal
Inspektor	91	100%	3%
Üldkeskharidus	40	44%	
Kutsekeskharidus	25	27%	8%
Keskeriharidus	10	11%	
Rakenduskõrgharidus või vastav kvalifikatsioon	6	7%	17%
Magistrikraad või vastav kvalifikatsioon	6	7%	
Bakalaureusekraad või vastav kvalifikatsioon	4	4%	
TEENINDUSOSAKOND	Töötajate arv	Osakaal	SKA lõpetanute osakaal
Spetsialist	24	100%	8%
Keskeriharidus	8	33%	
Rakenduskõrgharidus või vastav kvalifikatsioon	5	21%	40%
Üldkeskharidus	5	21%	

Kutsekeskharidus	4	17%
Magistrikraad või vastav kvalifikatsioon	1	4%
Bakalaureusekraad või vastav kvalifikatsioon	1	4%

UURIMISOSAKOND	Töötajate arv	Osakaal	SKA lõpetanute osakaal
vaneminspektor	44	100%	41%
Rakenduskõrgharidus või vastav kvalifikatsioon	20	45%	65%
Bakalaureusekraad või vastav kvalifikatsioon	8	18%	
Keskeriharidus	6	14%	67%
Kutsekeskharidus	6	14%	
Magistrikraad või vastav kvalifikatsioon	4	9%	
KONTROLLIOSAKOND	Töötajate arv	Osakaal	SKA lõpetanute osakaal
Revident	285	100%	18%
Rakenduskõrgharidus või vastav kvalifikatsioon	104	36%	49%
Magistrikraad või vastav kvalifikatsioon	71	25%	
Keskeriharidus	43	15%	
Bakalaureusekraad või vastav kvalifikatsioon	42	15%	
Üldkeskharidus	13	5%	
Kutsekeskharidus	12	4%	8%
TULUDE OSAKOND	Töötajate arv	Osakaal	SKA lõpetanute osakaal
Võlamenetleja	40	100%	15%
Rakenduskõrgharidus või vastav kvalifikatsioon	14	35%	43%
Magistrikraad või vastav kvalifikatsioon	10	25%	
Keskeriharidus	6	15%	
Bakalaureusekraad või vastav kvalifikatsioon	5	13%	
Kutsekeskharidus	3	8%	
Üldkeskharidus	2	5%	

Lisa 4. Visioon HÄKi põhitööde haridusmudelist

