



Politsei- ja Piirivalveamet

Miilitsast politseini: Muutuste võimalikkusest Politsei näitel

Raivo Küüt
peadirektor
politseikolonel

09.12.2011 Tartu

Politseitöö strateegiad



1. Poliitiline

- Poliitikute poolt mõjutatav e poliitiliselt sensitiivne
 - ✓ Lojalne poliitilisele võimule omas valdkonnas
 - ✓ Poliitilise võimu muutudes muutub ka politseijuht

2. Reageeriv

- Selge struktuur, org. ülesehitus vastavalt spetsialiteedile
 - ✓ Hinnangu põhilähtekoht (lõppeesmärk) järelevalve e kõrgema instantsi rahulolu, tunnustus.
- Mõõdetavad eesmärgid:
 - ✓ kiiresti sündmuskohale, kiiresti väljakutsele;
 - ✓ kõrge kuritegude avastamine;
 - ✓ Oluline pole kuidas saavutada, aga saavutada lõppeesmärk iga hinnaga



Politseitöö strateegiad



3. Kogukonnakeskne

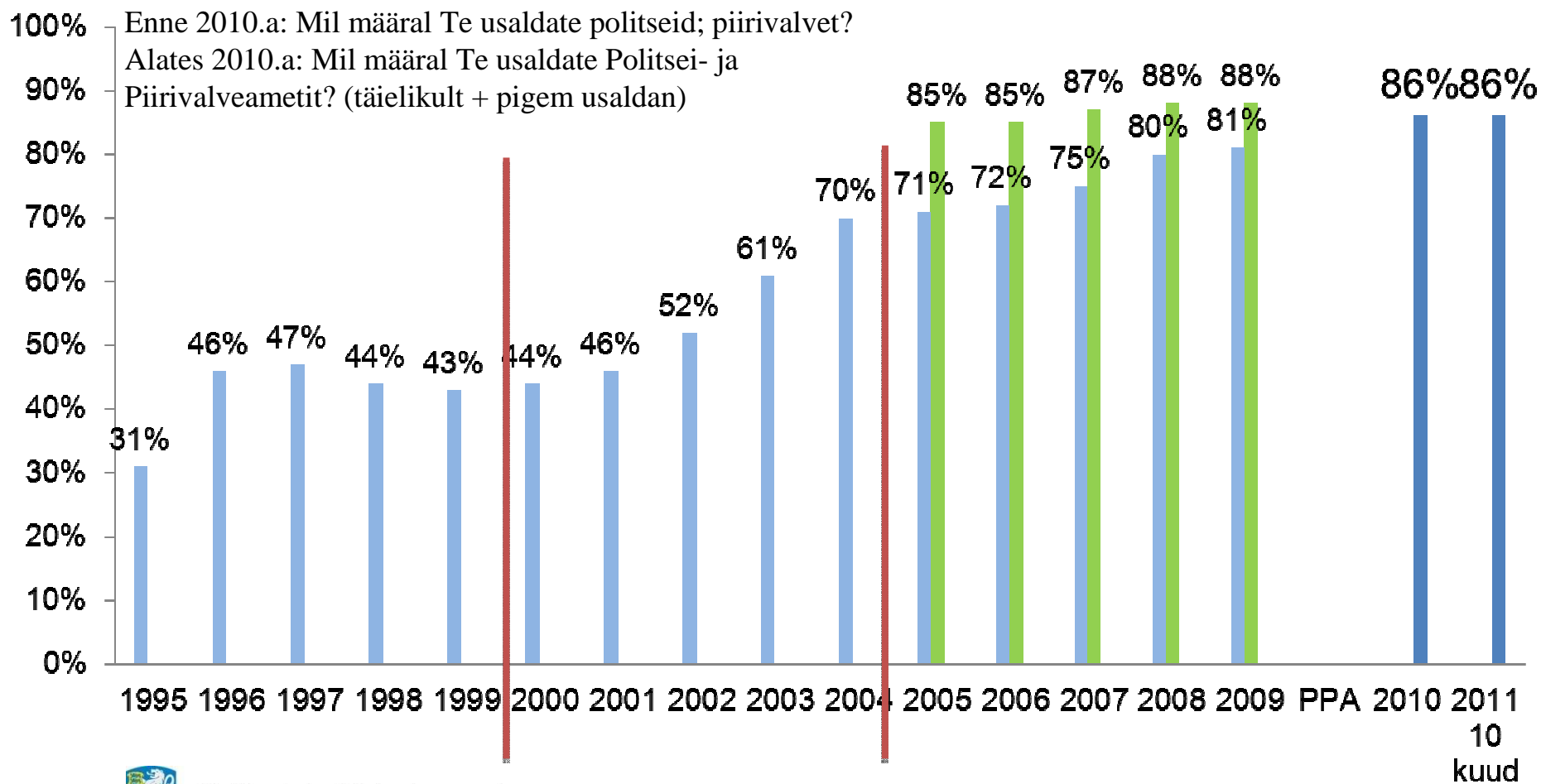
- Tagasiside küsimine, et millega me peaksime tegelema;
 - ✓ Lõppeesmärk (mõõdetav) elanikkonna kõrge usaldus sellega seonduv legitiimsus;
 - ✓ vahendid kiiresti kohale ja hea avastamine;
 - ✓ Määravaks on **KUIDAS** asju tehakse ja milline on selle tegevuse **MÕJUSUS** (tulemus);
- Plussid miinused:
 - ✓ Pluss: parandab politsei legitiimsust, suhtumist politseisse, koostööd kogukonnaga;
 - ✓ Miinus: inimesed ei tea, mis on õiguskaitse, oodatakse lihtkuritegude lahendamist, ei hoomata organiseeritud kuritegevuse mõju ja seoseid.



Usaldus



■ politsei ■ piirivalve ■ Politsei- ja Piirivalveamet



Politsei- ja Piirivalveamet

Allikas: Saar Poll (1995 -2000); Turu-uuringute AS (alates 2001 veebruar)

Tuleviku kindlustamine



❖ Politseiorganisatsioon, kes loodab ka tulevikus edukas olla, peab olema **NOBE**, arendama ja leidma lahendusi:

➤ *ühiskondlikele,*

➤ *juriidilistele,*

➤ *poliitilistele,*

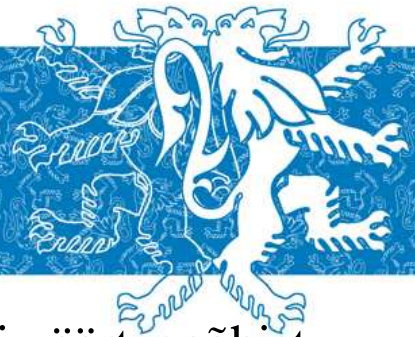
➤ *majanduslikele*

väliskeskonna
mõjudele ja
vajadustele

St peab õppima, et vältida arengu peatumist e dinosauruseks muutumist e väljasuremist



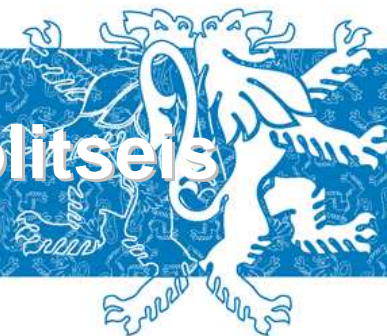
Nobe politseiorganisatsioon



- Tasakaalustab muudatuste jõude ja rakendab organisatsiooni väärtuspõhist juhtimist (**põhiväärtused**)
- Mõistab, et probleemide lahendamiseks ja juhtimiseks on rohkem kui üks õige tee (*visioon*)
- Vältib bürokraatia laienemist:
 - ✓ jäika struktuuri - mitu piiratud võimuga astet struktuur kui vahend peab olema paindlik
 - ✓ kirjalike reeglite rohkust (mida tohib või ei tohi)
 - ✓ ülespetsialiseeritust
- Arendab kiirust, täpsust, lihtsust, jätkuvat täiendamist, paindlikkust ja **meeskondlikku juhtimist**



Organisatsioonikultuuri kujundamine politseis



- Esiteks: politseitöö strateegia valik - kogukonnakeskne
- Teiseks: Õppiva politseiorganisatsiooni visiooni kujundamine
- Kolmandaks: põhiväärtuste sõnastamine (“üldrahvalik” aktsioon, läbi kriitiliste olukordade). Eetikakonverentsid alates 2005.
- Põhiväärtuste juurutamine:
 - ✓ Töö hindamine (objektiivsed kui subjektiivsed kriteeriumid) siseteeninduse hindamine.
 - ✓ Ergutustele ja karistustele põhiväärtuste kohaldamine.
 - ✓ Aukohus. Valimine erinevate struktuuriüksuste esindajate seast, esitamise kriteerium – inimlikkus.
 - ✓ Parimate töötajate ja meeskondade valimine väärtuste alusel



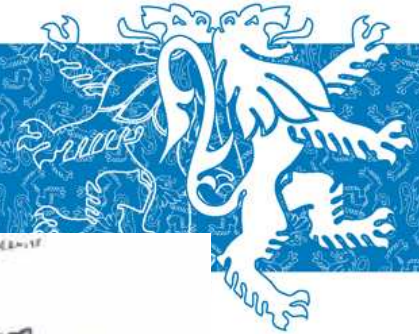
Põhiväärtustel põhinev juhtimine



- **Organisatsioonikultuuri teadlik mõjutamine** - *Juhtide ülesanne, kaasates kogu organisatsiooni – tagab asjadest ühtmoodi arusaama (mitte see mida sa mõnikord teed vaid see mida ja kuidas sa kogu aeg teed – loeb)*
- **sisekommunikatsioon** – *eriline tähelepanu sisesele suhtlemisele, selle eri vormidele*
- **Inimkeskse juhtimise arendamine** – *juhendajate valimine uutele töötajatele ja personali valiku korrastamine, sisseelamise programm*
- **Juhtimislepingud** – *võimaldab kokku leppida asutuse töö moodsuse süsteemis (garantii struktuuriüksusele)*
- **Selge hindamiskord ja sellele põhinev tulemustasu** – *võimaldab kehtestada motiveeriva hindamissüsteemi e objektiivsed ja subjektiivsed kriteeriumid (garantii individuaaltasandile)*



Põhiväärtused



INIMLIKKUS

Hoolime iseendast ja teistest.
Märkame, mõistame ja tunnustame kolleegi.



KOOSTÖÖ

Oleme üks meeskond.
Töötame partneritena nii organisatsiooni see kui väljas.



PROFESSIONAALSUS

Meie töövahend on suhtlemisoskus.
Oleme suunatud inimese abistamisele.
Mõjume heatahtlike, mõistvate, veenvate ja korrektsetena.

AUSAMEELSUS

Oleme ausad, meie sõnad ja teod on vastavuses.
Me ei kasuta meile antud õigusi kurjasti ega hangelda politseilise informatsiooniga.



Politsei- ja Piirivalveamet

Kogukonnakeskse politseitööstrateegia hindamine



➤ Kvantitatiivne

- ✓ Sisend: Kui suur on teenuse hulk? (*töötunnid mingiks tegevuseks või kokku*)
- ✓ Väljund: Kui palju me toodame? (*nt kuritegude avastamise % jmt*)

➤ Kvalitatiivne

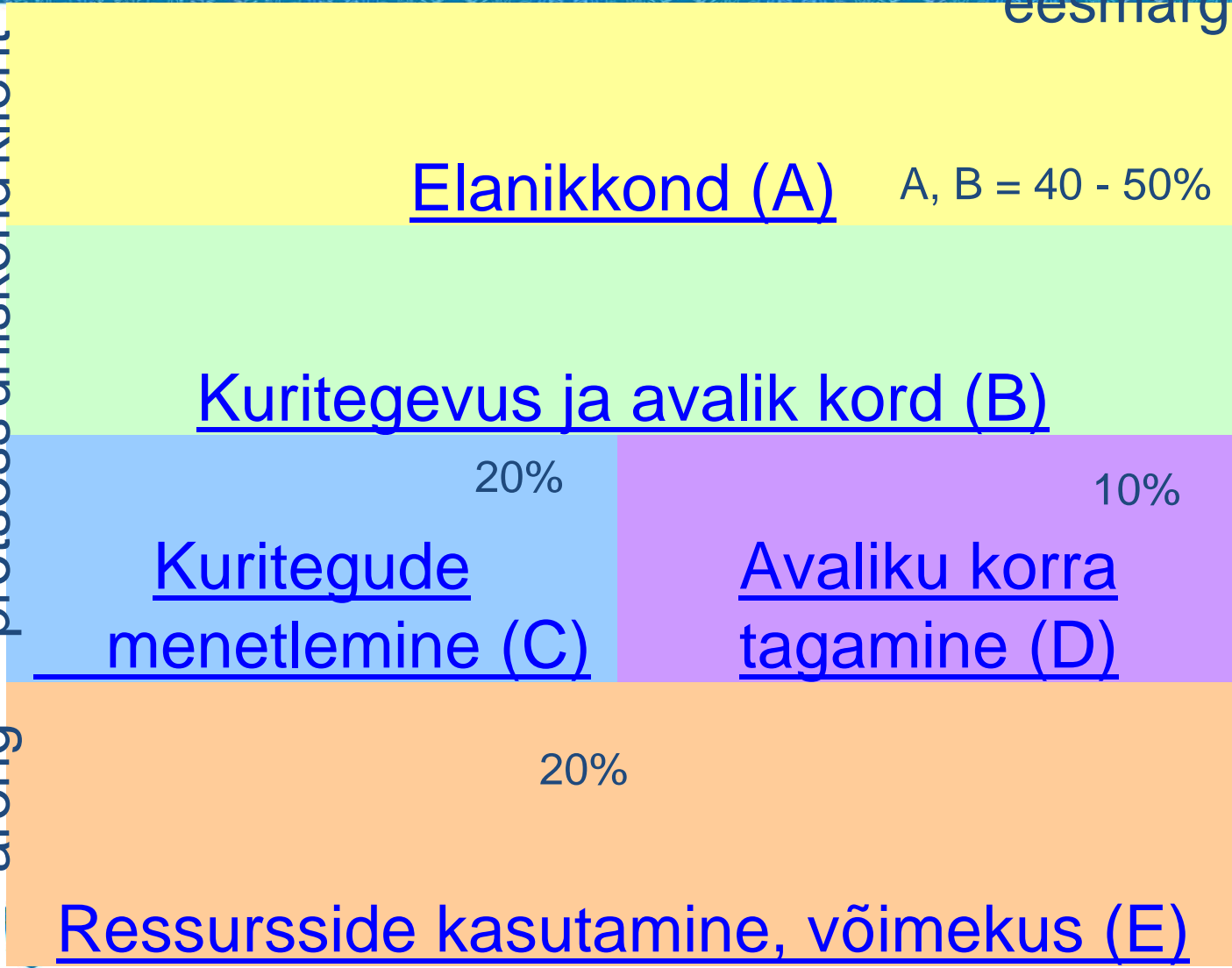
- ✓ Sisend: Kui hea oli meie teenus? (*kuidas [klient] kogukond teenusega rahul on*)
- ✓ Väljund: *Kui hea oli meie toodang? (piir pidas/ ei pidanud, liikluskultuur paranes/halvenes, kuritegevus vähenes/kasvas)*



Politsei tegevuse tulemuslikkust hinnatakse 4 aspektis, kõige olulisem on mõju



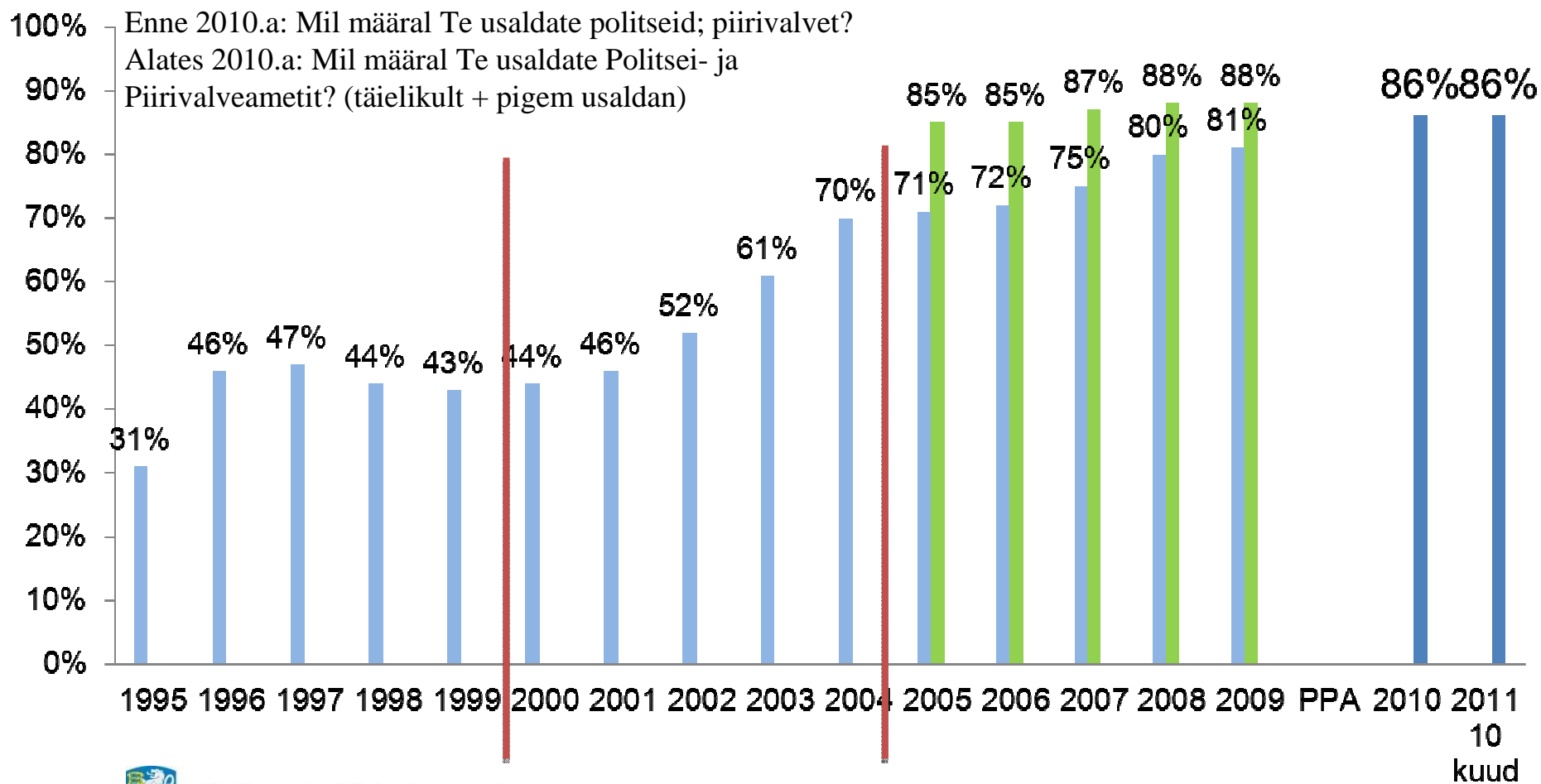
areng
protsess ühiskond klient



Usaldus



■ politsei ■ piirivalve ■ Politsei- ja Piirivalveamet



Politsei- ja Piirivalveamet

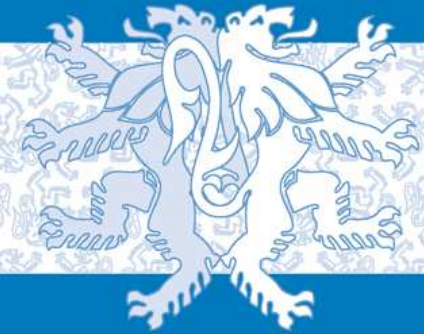
Allikas: Saar Poll (1995 -2000); Turu-uuringute AS (alates 2001 veebruar)

PPA Strateegia Missioon Väärtused



- ◆ **Kogukonnakeskne strateegia:**
 - abistaja, mitte karistaja
 - tugev sidusus elanikkonnaga
 - pidevat tagasiside küsimine ja andmine ja probleemide tuvastamine
 - vahetu suhtlemine
 - koostöö kogukonnaga
 - tegevuse **mõjus** kogukonnas
- ◆ **Missioon: koostöös loome turvalisust**
- ◆ **Väärtused:** koostöö, professionaalsus, inimlikkus, avatus, ausameelsus, usaldusväärsus
- ◆ **Visioon:** oleme avatud, arengule ja inimesele suunatud, kõrgete eetiliste väärtustega asjatundlik partner turvalisuse loomisel





Täna! Küsimused?

