

Sisekaitseakadeemia  
Politsei- ja piirivalvekolledž

Birgit Kerna

**SISEKAITSEAKADEEMIA KADETTIDE NING POLITSEI- JA  
PIIRIVALVEAMETI POLITSEIAMETNIKE  
KARJÄÄRIOOTUSED GENERATSIOONITEOORIA  
KONTEKSTIS**

Lõputöö

Juhendaja:  
Mihkel Miller, MA  
Kaasjuhendaja:  
Oliver Purik, MA

Tallinn 2022

# SISEKAITSEAKADEEMIA LÕPUTÖÖ ANNOTATSIOON

Kolledž/instituut: Politsei- ja piirivalvekolledž	Kaitsmise kuu ja aasta: juuni 2022
Töö pealkiri eesti keeles: Sisekaitseakadeemia kadettide ning Politsei- ja Piirivalveameti politseiametnike karjääriootused generatsiooniteooria kontekstis	
Töö pealkiri võõrkeeles: Career expectations of the cadets of the Estonian Academy of Security Sciences and the police officers of the Police and Border Guard Board in the context of the generation theory.	
<p>Lõputöö on kirjutatud eesti keeles ning sisaldab ka ingliskeelset kokkuvõtet. Töö mahuks on koos lisadega 63 lehekülge. Lõputöös on kokku 41 erinevat allikat, nendest 19 eestikeelset ning 22 ingliskeelset.</p> <p>Uurimisprobleem on püstitatud küsimusena: Missugused karjääriootuste erinevused on PPK politseiteenistuse ja politseiametniku päevaõppe õppekava kadettide ning töötavate politseiametnike vahel generatsiooniteooria kontekstis? Uurimisprobleemile vastuse leidmiseks püstitati kolm uurimisküsimust. Lõputöö eesmärk on välja selgitada kadettide ja töötavate politseiametnike karjääriootused ning neid generatsioonide vaates võrrelda. Uurimismeetodina kasutatakse töös kvantitatiivset empiirilist uuringut, mille käigus viiakse läbi ankeetküsitlus. Lõputöö koosneb kahest põhipeatükist. Töö teoreetilises osas antakse ülevaade generatsioonidest ning neid iseloomustavatest omadustest. Lisaks antakse ülevaade karjääri olemusest, karjääriteooriatest, selle käigus analüüsitakse töökultuuri ja selle muutumise põhjuseid. Töö empiirilises osas analüüsitakse empiirilise uuringu tulemusi vastavalt uurimisküsimustele ning tehakse ettepanekuid Politsei- ja Piirivalveametile.</p> <p>Teoreetilisi aluseid ning uuringu tulemusi analüüsides tehti Politsei- ja Piirivalveametile kolm ettepanekut. Kokkuvõttes võib öelda, et kadettide ja politseiametnike karjääriootused erinevad ning seda erinevatel põhjustel (karjääriredelil liikumise soov, palga suuruse olulisus jpm). Siiski peavad vastanud mingites etappides oluliseks sarnaseid tegureid (töö- ja eraelu tasakaal, meeldiv ja toetav töökeskkond). Kui arvesse võtta generatsioonide erinevusi ning karjääriootusi, siis saab hoida töötajate motivatsiooni ning toetada nende karjäärilist arengut.</p>	
Võtmesõnad: ootused, uus generatsioon, töökultuur, kaasaegne töökultuur, värbamine, karjääri võimalused, töövõimalused	
Võõrkeelsed võtmesõnad: expectations, new generation, work culture, modern work culture, recruitment, career/cellar, cellular facilities, job opportunities	
Säilitamise koht: SKA raamatukogu	
Töö autor: Birgit Kerna	
Olen koostanud lõputöö iseseisvalt. Kõik lõputöö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, seisukohad, kirjalikest allikatest ja mujal allikates saadud info on nõuetekohaselt viidatud. Olen nõus oma lõputöö avaldamisega elektroonilises keskkonnas.	
Allkiri:	Kommentaar (soovi korral)
Vastab lõputöö nõuetele	
Juhendaja:	Allkiri:
Kaasjuhendaja:	Allkiri:
Kaitsmisele lubatud	
Kolledži direktor/instituudi juhataja:	Allkiri:

# SISUKORD

MÕISTETE JA LÜHENDITE SELGITUS .....	4
SISSEJUHATUS .....	5
1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD .....	8
1.1 Generatsioonid.....	8
1.2 Karjääri mõiste ja olemus .....	12
1.3 Karjääriteooriad .....	15
1.4 PPA tööandjana generatsiooniderohkes töökeskkonnas.....	17
2. EMPIIRILINE UURING.....	20
2.1 Uuringu meetodid, protsess ja valim .....	20
2.2 Uuringu tulemused .....	21
2.3 Järeldused ja ettepanekud .....	37
KOKKUVÕTE .....	41
SUMMARY .....	43
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU .....	45
TABELITE JA JOONISTE LOETELU .....	49
LISA 1. GENERATSIOONIDE OMADUSED JA TÖÖMOTIVATSIOON.....	50
LISA 2. ANKEETKÜSIMUSTIK KADETTIDELE .....	51
LISA 3. ANKEETKÜSIMUSTIK AMETNIKELE .....	56

## MÕISTETE JA LÜHENDITE SELGITUS

PPA – Politsei- ja Piirivalveamet

Instar – Tööandja *brändingu* ekspert

OSKA kutsekoda – OSKA analüüsib Eesti tööturul vajaminevat tööjõu- ja oskuste vajadust, kasutades selleks kindlat metoodikat ja tehes tulemuste ning analüüsi põhjal ettepanekuid.

PPK - Politsei- ja piirivalvekolledž

GBB – generatsioon beebibuumerid

GX – generatsioon X

GY – generatsioon Y

GZ – generatsioon Z

GA – generatsioon Alfa

Noored/noor – selle töö kontekstis peetakse noorte all silmas kuni 30-aastaseid tööealisi inimesi, kes kuuluvad Z- ja Y-generatsiooni alla.

PBGB – Police and Border Guard Board

## SISSEJUHATUS

Töötamine käib inimesega kaasas suure osa tema täiskasvanu elust. Õnnelikkuse ja rahulolu saavutamiseks on oluline töökoha poolt pakutavad head võimalused (töökoha paindlikkus, palga suurus, motiveerivad boonused, mugav töökeskkond), majanduslik kindlustunne ja samaaegne võimalus areneda ja leida aega pere ning sõprade jaoks. Töö olemus ja töökeskkond määratleb inimest tervikuna ja suudab inimese heaolu oluliselt muuta (Erez, 2008, p. 2). Kutsekoja OSKA 2020. aasta rahvusvaheliste uuringute ja intervjueritud ekspertide hinnangute põhjal koostatud avaliku halduse uuringu lühiaruandest selgub, et lähikümneni üheks tähtsamaks ülesandeks avalikus halduses kujuneb uute teenuste väljatöötamine ja pakkumine ning olemasolevate kohandamine rahvastikutrendide mõjul. Sektor seisab üha selgemalt küsimuse ees, kuidas tagada avalikud teenused olukorras, kus inimesed ei ole seotud ainult ühe geograafilise piirkonnaga ning teenuse osutamise ja rahastamise senised mudelid enam praeguses töökultuuris ei toimi. (Kutsekoda, 2020, lk 6)

Generatsioonilised erinevused, majandusraskused, töötus ning riigisisesed probleemid mõjutavad töökultuuri muutumist. (McCortney et al., 2003, p. 136) Lisaks seisab uus generatsioon (Z-generatsioon) silmitsi väga kiire tehnoloogia arenguga ning püütakse leida uusi koostöötamise võimalusi. Oluline oleks ka, et koolis õpetatav ning tegelikud vajadused ja oskused tööturul oleksid omavahel kooskõlas. (Kutsekoda, 2020, lk 3-4)

Teema **aktuaalsuse** saab välja tuua erinevate uuringute ja arengukavade põhjal - Haridus- ja Teadusministeeriumi arengukava, siseturvalisuse arengukava, OSKA ja Instar uuringud. Töö teema on aktuaalne, kuna uus generatsioon kasvab peale ning töökultuur on generatsioonide eriomaduste tõttu pidevas muutumises.

Haridus- ja Teadusministeeriumi raamdokumendis „Haridusvaldkonna arengukava 2021-2035“ tuuakse strateegilise eesmärgina välja see, et õpivõimalused vastaksid ühiskonna ja tööturu arenguvajadustele. (Haridus- ja Teadusministeerium, 2021, lk 22-24) Ühiskond muutub kiiresti ja seetõttu peab ka haridus- ja töömaailm suutma sellega kohaneda.

Kutsekoja OSKA 2020.aasta uuringus „Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: siseturvalisus ja õigus“ tuuakse välja oluline mõte, et nimetatud valdkonna karjäärimudelid ei soosi kiiret tööalast edasijõudmist ning sageli tuleb töötamist alustada esmatasandilt, näiteks patrullpolitseinikuna, ja alles pärast mõneaastast töökogemuse omandamist ja lisakoolituste läbimist on võimalik edasi liikuda kõrgematele ametikohtadele. Ekspertide hinnangul ei vasta

aastatepikkust ootamist eeldavad karjäärivõimalused praeguste koolilõpetajate ootustele, sest nad soovivad töökohti vahetada sageli kiiremini, kui kestab valdkondlik väljaõpe. (Kutsekoda, 2020, lk 30) Siseturvalisuse 2020-2030 arengukavas tuuakse välja see tõsiasi, et juba lähiaastatel võib siseturvalisuse teenuste pakkumine olla senisest suurema surve all rahvastiku vananemise, tööturule sisenevate noorte arvu vähenemise ja suure hulga eriteenistujate pensionile siirdumise tõttu. (Siseministeerium, 2021, lk 12)

Töö on **uudne**, sest selles keskendutakse kõrghariduse ja kutseõppe päevaõppe õppuritele ja hetkel töötavatele ametnikele, seotakse karjääriootused ning Politsei- ja Piirivalveameti pakutavad võimalused, mida ei ole autori andmetel sellisel kujul varem tehtud. Lõputöö autor keskendub uue generatsiooni tööootustele tööandja suhtes ja seda Sisekaitseakadeemia kadettide ning politseiametnike näitel. Varasem uuring keskendub tööealiste noorte ja tööandja ootuste suhtele ning noorte tööotsingutele, kuid ei seo neid töövõimaluste või tööandja ootustega (Rau, 2014 & Gornischeff, 2013).

Lõputöös käsitletakse erinevaid generatsioone, mida tänasel päeval töökeskkonnas, sealhulgas ka Politsei- ja Piirivalveametis, kohatakse. Töötamise vaates eristatakse üldiselt nelja erinevat generatsiooni: beebibüümerid (1946-1965), generatsioon X (1965-1980), generatsioon Y (1980-1995), generatsioon Z (1995-2010). (McCrandle, 2018, pp. 6-7)

Seega püstitatakse töös **uurimisprobleem**: Missugused karjääriootuste erinevused on PPK politseiteenistuse ja politseiametniku päevaõppe õppekava kadettide ning töötavate politseiametnike vahel generatsiooniteooria kontekstis?

Uurimisprobleemi täpsustavad järgmised **uurimisküsimused**:

- 1) Missugused on politsei- ja piirivalvekolledži päevaõppe esimese aasta kõrghariduse ja esimese aasta kutseõppe kadettide ootused seoses karjäärivõimalustega Politsei- ja Piirivalveametis?
- 2) Millised on töötavate politseiametnike karjääriootused Politsei- ja Piirivalveametis?
- 3) Millised on peamised lahknevused erinevate generatsioonide karjääriootuste vahel.

Lõputöö **eesmärk** on välja selgitada kadettide ja töötavate politseiametnike karjääriootused ning neid generatsioonide vaates võrrelda.

Eesmärgi täitmiseks püstitatakse **uurimisülesanded**:

- 1) Analüüsida teemakohaseid teoreetilisi allikaid generatsioonide ja karjääri kohta.
- 2) Analüüsida Sisekaitseakadeemia politsei- ja piirivalvekolledžis päevaõppes õppivate politseiteenistuse õppekava ja politseiametniku õppekava kadettide karjääriootusi.
- 3) Analüüsida hetkel töötavate politseiametnike karjääriootusi.
- 4) Analüüsida teooriat ja uuringu tulemusi ning teha ettepanekuid karjääri võimaluste edasi arendamise osas Politsei- ja Piirivalveametile.

Töö raames viidi läbi kvantitatiivne empiiriline uuring (Hirsjärvi et al., 2004, lk 130). Andmekogumismeetodina kasutati ankeetküsitlust (Hirsjärvi et al., 2004, lk 180-181). Andmeanalüüsimeetodina rakendati kirjeldavat statistikat kui ka võrdlust (Rootalu, 2014). Valimi moodustasid lõputöö eesmärgi ning mahtu arvesse võttes esimese aasta politseiteenistuse õppekava kõrghariduse päevaõppe õppurid, esimese aasta politseiametniku õppekava päevaõppe kutseõppurid ja PPA-s töötavad politseiametnikud. Uurimistöo protsessi käigus viidi läbi ankeetküsitlus nii õppurite kui ka politseiametnike seas ning analüüsiti tulemusi. Analüüsi põhjal tehti andmeanalüüsimeetodi rakendamise tulemusena järeldusi ning võrreldi tulemusi omavahel.

Lõputöö koosneb kahest põhipeatükist. Teoreetilise osa peatükis antakse ülevaade generatsioonidest ning neid iseloomustavatest omadustest, karjääri olemusest, karjääriteooriatest ning selle käigus analüüsitakse töökultuuri ja selle muutumise põhjuseid. Teises peatükis analüüsitakse empiirilise uuringu tulemusi uurimisküsimuste põhjal ning esitatakse ettepanekuid Politsei- ja Piirivalveametile.

Lõputöös tänatakse kõiki, kes aitasid töösse panustada ning kaasa mõelda. Eriti tänatakse juhendajat Mihkel Millerit, kes oli igal ajal toeks. Veel tänatakse kaasjuhendajat Oliver Purikut, kes aitas tööd analüüsida Sisekaitseakadeemia normide vaates ja Merle Tammelat, kes algusest peale leidis aega ja mõtteid, mida jagada, et töö tulemus oleks maksimaalselt hea.

# 1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD

Uurimistöö esimese peatüki eesmärk on anda teoreetiliste allikate põhjal ülevaade generatsioonidest, karjääri mõistest ja olemusest, olulistest karjääriteooriatest, analüüsida töökultuuri ja selle muutumise põhjuseid.

## 1.1 Generatsioonid

Üldiselt defineeritakse generatsiooni kui vahemikku vanema ja lapse sünni vahel, milleks on keskmiselt 20-25 aastat. Kuna muutuvad õpivõimalused, sotsiaalsed tegurid ja tehnoloogiline võimekus ning selle uuendustest arusaamine, siis ei saa enam kahte kümnendit generatsiooni pikkuseks lugeda. Seega saab üldistatult öelda, et generatsioon on inimrühma kogum, kes on sündinud sarnasel ajal ning keda mõjutavad sarnased sündmused, arengud ning trendid. (McCrimble, 2018, p. 2)

Üldjuhul eristatakse töökeskkonnas nelja erinevat generatsiooni: beebibuumerid (lüh. GBB; 1946-1965), generatsioon X (lüh. GX; 1965-1980), generatsioon Y ehk millennialid (GY; 1980-1995), generatsioon Z (lüh. GZ; 1995-2010). (McCrimble, 2018, pp. 6-7) Erinevate allikate põhjal võivad GZ ja sellest mõjutatuna ka GY algusaastad erineda. Lõputões arvestatakse McCrimble'i allika ajalist definitsiooni. Tänapäevases töökultuuris on tööandjate suurim väljakutse saada hakkama nelja erineva generatsiooni töögrupiga (Ortega et al., 2019, p. 496). Tulevikus kohatakse töökeskkonnas ka Alfa generatsiooni (lüh. GA; 2010-2025).

**Beebibuumerid (ing. k. *baby boomers*)** – neid kirjeldatakse kui töökaid ja lojaalseid töötajaid, kuid kes samas eeldavad töölt pisut vähem füüsilist koormust ja tihti võivad neil tekkida konfliktid teiste generatsioonidega, kellega nende tööeetika ei ühti. Tehnoloogilised uuendused on nende jaoks pigem võõrad. Samas on nad vastuvõtlikud töökoha mitmekesisusele. (Linden, 2015, p. 21). Beebibuumereid võib võtta kui eluaegseid töölisi, kuna nemad kasvasid sellises keskkonnas, kus ühes kohas pikalt töötamine ja karjääri tegemine oli normaalsus (DelCampo et al., 2010, p. 9). Nende jaoks ei ole probleem pingutada rohkem, kui neilt oodatakse. Lisaks on nad optimistlikud ning positiivsed, samas võivad ilmneda arrogantsuse ja endasse tõmbumise märgid. (Ortega et al., 2019, p. 497)

**Generatsioon X** – peavad oluliseks töö ja vabaaja tasakaalu. Tihti võivad nad olla skeptilised, varasemad kogemused enda vanemate pealt on muutnud valvsamaks. Lisaks on see generatsioon juba vähem lojaalsem tööandjale kui varasem generatsioon GBB. Selle generatsiooni töötajad on tehnoloogilistele uuendustele vastuvõtlikumad kui eelnev



generatsioon. Nad usuvad töökeskkonna mitmekesisusse ja tolereerivad erinevatest ühiskonnakihtidest pärinevaid inimesi, samuti peavad nad oluliseks seda, et tööl oleks töötajate vahel perekondlik sünergia. (Linden, 2015, p. 22). Tegemist on iseseisvate ning tulemustele orienteeritud inimeste generatsiooniga. Nad ei usalda kergesti, võivad olla pealiskaudsed ja küünilised (Ortega et al., 2019, p. 497).

**Generatsioon Y** – selle generatsiooni töötajad peavad oluliseks tiimitööd ning oskavad hästi rööprähelda (ing. k. *multitasking*) Nad on juba tehnoloogiliselt väga targad ning peavad seda ka töökohas oluliseks, olles sellistele uuendustele vastuvõtlikud. Tihti nägid GY esindajad pealt enda vanemate raskusi töö ja isikliku eluga ning seetõttu on see kandunud ka nende tööetikale – neil on raske olla lojaalsem ja töötada pikka aega ühe tööandja juures. Ka suhtlemine on neile mugavam läbi ekraani ja tehnoloogiliste seadmete. Tööle värbamine on osaliselt muutunud e-põhiseks – nemad on oma aja ja tehnoloogilise revolutsiooni lapsed. Nad kipuvad kiiresti tüdinema ning sellepärast on neile oluline töökoha mitmekesisus, paindlikkus ja tööülesannete rohkus. Suurem palk on nende jaoks oluline, kuid selleks vaeva näha ei taheta. (Linden, 2015, pp. 27-28) Tihti otsivad nad õnne, tahavad elus midagi saavutada, on pideval enesearengu teekonnal ning nende jaoks on kõrgel kohal loovus. Sotsiaalne ühendus on nende jaoks olulisel kohal. (Ortega et al., 2019, p. 497) Y-generatsioonil sündinud inimesed eeldavad paindlikkust ning vabadust – nende soov on teha piirideta karjääri ja et tööandja ning töötaja suhe oleks vastastikuselt abistav ja toetav (Veelmaa, 2016, lk 43).

**Generatsioon Z** – väga tehnikateadlikud, kuna nad on sellest küllastunud keskkonnas üles kasvanud. Nad eeldavad tasakaalu töö ja eraelu vahel ning suudavad karjääri teha mitmes valdkonnas. Tihti on nad iseendale tööandjaks, sest nõuavad paindlikkust, palju vaba aega ja tahavad ise otsustada. Nad on väga tolereerivad ja vastuvõtlikud töökoha mitmekesisuse ning erinevuste osas. Selle generatsiooni töötajad on targad, õpivad kiiresti, algatavad uusi ideid ning ei vaja palju juhendamist. (Prawitasari, 2018, pp. 17, 19) GZ inimesed on uuendusmeelsed, nad eiravad tavapäraseid standardeid ja viise, kuidas midagi tehakse; väldivad kohtumisi ja pikki sõnalisi seletusi. Nad on pühendunud sotsiaalsele võrdsusele, läbipaistvusele ning looduslikule keskkonnale. Nende arusaama järgi on teadmised ning intelligentne lähenemine olulisem kui teaduslik kraad. (Ortega et al., 2019, p. 497) Z-generatsiooni kuuluvad inimesed on kõige rohkem saavutustele orienteeritud, majanduslikult heal järjel, haritud (tihti mitmel alal). Samas võivad enim kannatada depressiooni ja ärevuse all (Schroth, 2019, pp. 5-6). Seos üleharituse, soovi olla parim, hea majandusliku järje ning depressiooni vahel on nende puhul olemas ja väga aktuaalne. Tänapäeva noorte suur entusiasm ja pingutused võivad end lõpuks ära tasuda, kuid

tihtipeale võib see tekitada terviseprobleeme (nii vaimseid kui füüsilisi), rahutust ning ebaõnnestumist isiklikus elus.

Lisaks esineb generatsiooniteoorias ka generatsioon Alfa, keda hetkel veel töömaailmas ei kohta. Nende omadusi ning eristuvaid iseärasusi alles uuritakse, see generatsioon on tulevikuvaade.

**Generatsioon Alfa** – ei muretse reeglite ja privaatsuse pärast ning elavad hetkes. See generatsioon õpib (tulevikus töötab) läbi videomängude ja tehnoloogia. Raiskavad vähe aega ja energiat ühiskonna normidele ning eelarvamustele. Selle generatsiooni esindajad on loovad, uudishimulikud ja kohanemisvõimelised, nad omavad häid digitaalseid oskuseid. GA generatsiooni nõrgad küljed võivad samas olla kriitiline mõtlemine ja juhtimisoskused. (Ziatdinov & Cilliers, 2021, pp. 785-786)

Igal generatsioonil on eristuvad jooned, kuid üldiselt saab öelda, et noorte kärsitus, suuremad ootused ning kõrged ideaalid töökoha suhtes valmistavad tööandjatele raskusi. Näiteks on väga raske toetada töötaja soovi minna kontserdile, kui ta samal ajal peab olema tööl. Vanema generatsiooni tööandja aga ei pruugi mõista, et Z-generatsioonile ei ole töötamine eesmärk omaette, vaid viis, kuidas enda eesmärged ellu viia ja ennast ära elatada. (Veelmaa, 2016, lk 55) Z-generatsioonis on eneseteostajad ja sellega seoses on muutunud ka karjääriootused. Ei eeldata, et töötatakse ainult pensionieani, vaid oodatakse eneseteostuse võimalusi vastavalt võimetele ka pärast seda. (Veelmaa, 2016, lk 64)

Rumeenias viidi läbi uuring, mille käigus selgitati välja olulised aspektid 22- kuni 29-aastaste Z- ja Y-generatsiooni kuuluvate noorte seas. Uuringu tulemusi kajastava artikli põhjal võib järeldada, et kõigi osalenud riikide (Rootsi, Rumeenia, India) noore põlvkonna jaoks on vaba aeg ja sõbrad olulised elu aspektid, ent töö ei ole nende jaoks niivõrd oluline. (Abrudan et al., 2016, p. 991) Oluliseks peetakse enda arengut, vaba aega ja vaimset tervist, töö tegemine on jäänud tagaplaanile. Otsitakse vabadust, muutlikust ja rahalist kasu ning soovitakse kuuluda just valitud organisatsiooni. Clark (2006, p. 16) on välja toonud, et kuniks noored näevad töökohas väljakutseid, saavad isiklikult areneda ning töö on nauditav, püsivad nad ühes kohas kindlasti kauem. Kui mõni neist teguritest muutub, liigub noor edasi. Tänapäeval on võimalusi palju ja noor generatsioon annab endale aru, et ühte kohta kinni jääda ei ole mõistlik ega ka vajalik, edasilikumine ja uute kogemuste saamine arendab. Tööjõuturule sisenevad Y- ja Z-generatsioonid, kelle jaoks traditsiooniline organisatsioonistruktuur on igand ja kes on väga liikuv töötajate sihtgrupp (Pärna, 2016, lk 11).

Parry (2014) on kirjutanud erinevate generatsioonide ühisest koostööst ja sellest, kuidas see toimib. Autor on välja toonud, et näiteks generatsioon X peab oluliseks karjääriredelil liikumist, kuid beebibuumerite generatsioon pidas oluliseks uute asjade õppimist ning hinnangute vähesust ümbritseva suhtes. Lisaks on kirjeldatud Belgias läbi viidud uuringut, mis keskendus sellele, kuidas erigeneratsioonide vaheline koostöö mõjub tiimitööle ja tiimiliikmete vahelisele suhtlusele. Olulisel kohal oli tiimitöö, juhtimine, suhtlus ja vastutuse võtmine. (Parry, 2014, p. 101)

Benson ja kolleegid (2011, p. 1845) on välja toonud, et beebibuumerite generatsiooni tööliste lahkumine töölt põhines suuresti headel pensionipakettidel ja varajasele puhkusele saamisel. Kõigile see aga ei mõju, sest tahetakse säilitada töökoht, sissetulek ning mõeldakse ka selle peale, et sobivaid töölisi ei ole piisavalt. See aga takistab X-generatsiooni ja nooremate generatsioonide inimestel karjääriredelil liikumist. Vanemad töötajad ei soovi lahkuda, tahetakse olla kasulik, teha tööd ja raha teenida. Äsja kooli lõpetanud töötajad tahaksid enda entusiasmi ja teadmisi organisatsiooni hüvanguks ära kasutada, aga see võimalus võib olla eelkäijate otsuste tõttu väike.

See kõik võib mõjutada eri generatsioonide vahelisel koostööl selle tulemuslikkust, sujuvust ja osapoolte rahuolu. Uuringu tulemustest lähtus aga, et töötajad ise generatsioonide erinevaid vaateid ja tõekspidamisi koostööd mõjutavaks teguriks ei pidanud. Uuringust tuli välja see, et mida avatum oli tiimikaaslaste suhtumise erigeneratsioonide vahelisele koostööle, seda tulemuslikum ja tõhusam oli ka nende ühine töö, suhtlus, tiimijuhtimine ja ülesannete jagamine. (Parry, 2014, p. 111) Kui töökeskkonnas tekivad konfliktid, on võimalik ühe generatsiooni töötajaid teise generatsiooni töötajatele eelistada – see aga ei ole parim lahendus, sest igal generatsioonil on kasulikud omadused ja muutlikus töökeskkonnas on vaja kõigi panust. Tänapäeva töökeskkonnas on näha märke, mis viitavad sellele, et generatsioonide piirid hägustuvad. (Veelmaa, 2016, lk 56) Emad ja isad õpivad laste pealt nippe, kuidas olla uuendusmeelsemad ning lapsed õpivad vanematelt sihikindlust, kannatlikkust ja eesmärkide seadmist. Sel moel jõutakse punkti, kus erinevad generatsioonid suudavad koos töötada nii, et mõlema osapoolte soovid ning eesmärgid saaksid täidetud.

DelCampo ja kolleegid (2010, pp. 47-48) kirjutavad sellest, kuidas läbi generatsioonide on väärtused ja soovid ning tõekspidamised muutunud, kuid püsinud on töökoha paindlikkuse soov. Olgu selle põhjuseks laste või vanemate eest hoolitsemine, aeg iseendale või hariduse

omandamiseks. Olenemata põhjustest, miks seda soovitakse, toob paindlikkuse aktsepteerimine ja võimaldamine tööandjale positiivset tagasisidet enda töötajatelt, kes seda oluliseks peavad ja hindavad.

Lõputöös koostati kokkuvõtlik tabel (vt lisa 1), kuhu koondati põhiliste generatsioonide omadused ning nende ootused ja oskused töökohas. Generatsioonid erinevad nii enda omaduste, soovide kui eelistuste poolest (vt lisa 1). Mida aeg edasi, seda rohkem tulevad esile uued harjumused ja töötamise viisid, mis on vanemale generatsioonile raskesti omandatavad. Noortel töötajatel on organisatsioonidele suur mõju. (Turner et al., 1998). Neil on uus visioon, mida vanem generatsioon uute muutuste valguses tihti näha ei oska või ei taha. Noored peavad oluliseks töökohal uute oskuste arendamise võimalust ning seda, et oleks võimalik saavutada midagi olulist (Abrudan et al., 2016, p. 991-992). Kõike arvesse võttes peaksid tööandjad ja ka riik arvestama töökeskkonda reguleerivaid seadusi luues generatsioonide erisustega, et tööandjate ja töötajate vaheline koostöö sujuks ladusalt ning oleks mõlemaid osapooli rahuldav.

Kokkuvõtlikult saab öelda, et lõputöös käsitletavate generatsioonide esindajad erinevad ootuste, omaduste ning teadmiste poolest. Vanemate generatsioonide esindajad on konservatiivsemad ning harjunud konservatiivsemate muustritega, noorema generatsiooni esindajad on uuendusmeelsed ja kiired õppijad. Generatsioonide karjääritegemise soov erineb, olenevalt nende taustast ja hetkeolukorrast. Tekib olukord, kus tööandjal tuleb arvestada igale generatsioonile iseloomulike omadustega. Käesolevas lõputöös võetakse fookusesse X-, Y- ja Z- generatsiooni esindajaid, kuna just need generatsioonid on aktiivselt töötamas PPA-s ja õppimas Sisekaitseakadeemias.

## **1.2 Karjääri mõiste ja olemus**

Karjääri mõiste on ajas muutuv, kuid selle sisu on üldiselt jäänud samaks: rahuldust pakkuv eneseteostus. Selle mõiste sisse jäävad õpingud, töö, pere ning elustiil laiemas mõttes. (Veelmaa, 2016, lk 63) Karjääri tehes eeldataksegi, et kõik need eluosad on tasakaalus või üks toetab teist.

Türk (2005, lk 340) defineerib karjääri kui inimese tööpositsioonide vahetamist ehk ametikohtade jada. Karjääri laiem käitlus peab selleks ka töötaja arengut ühel ametikohal, mil tema kohustused, õigused ja vastutus ning osalus organisatsiooni juhtimisel muutuvad olulisel määral. Karjääriredelil saab areneda nii vertikaalselt, horisontaalselt kui ka radiaalselt.

Horisontaalne areng tähendab seda, et töötaja saab areneda ühel ja samal juhtimistasandil. PPA näitel oleks see näiteks patrullpolitseinikust piirivalvuri ametikohale liikumine. Töökohustuste sisu küll muutub, kuid ametiaste jääb samaks, sealjuures ka palga suurus. Vertikaalne areng tähendab, et töötaja areneb karjääriredelil ülespoole ehk PPA näitel patrullpolitseinikust väljuhiks või uurijast juhtivuuriaks. Sellega muutub töötaja ametiaste ning üldiselt ka palga suurus. Radiaalne areng tähendab, et töötajat on võimalik kaasata juhtimisse ja laiendada tema tööülesandeid, kuid ametiaste ning peamised tööülesanded ei muutu. (Türk, 2005, lk 341)

SA Innove (2014, lk 5) kirjutab põhikooliõpetajatele mõeldud aineramatus, et tehnoloogia areng ja ootamatud muutused on põhilised märksõnad, mis iseloomustavad tänapäeva ühiskonda. Olukordi, mille kohta saab öelda, et kõik on kindlalt paigas, jääb aina vähemaks. Tulevikku prognoosida on keeruline, sest kõik meie ümber on pidevas muutumises ning sageli etteaimamatu. Riikide edu või ebaedu oleneb järjest enam inimeste haridustee ja tööeluga seotud otsustest ning teadlikest valikutest – karjäärivalikutest. Riigi kui ka organisatsioonide edasine edu oleneb sellest, mis edaspidi haridus- ja töömaailmas esinevate probleemidega ette võetakse ning milliseid lahendusi nendele leitakse. Liikuda võib kahes suunas: massiline täiendus- ja ümberõpe nii vanadele kui uutele töötajatele ning tänaste ja homsete õppurite haridusvalikute suunamine koos hariduse kvaliteedi ning tulevikukindluse suurendamisega. Selleks, et seda terviklikult, sidusalt ja tulemuslikult teha, on vaja üleriigilist ning ajas uuenevat riiklikku talendistrateegiat. (Pärna, 2016, lk 13)

Võib öelda, et eri generatsioonidest töötajaskond on sõltuv tööandjast kui ka vastupidi. Kui ühiskonnas muutuvad tavad, kuidas töökorraldus toimib ning generatsioonide erisuste tõttu muutuvad harjumused ja vajadused töökohas, siis peaksid sellega kaasa minema ja muudatusi tegema kõik tööandjad ning töötajad. Kui tööandjad on sunnitud tulenevalt ühiskonnas toimuvatest muutustest tegema töökohal kriitilisi ning sageli ebapopulaarseid otsuseid (palga vähendamine, töötajate koondamine, töökohustuste kitsendamine/laiendamine), tuleb ka töötajatel teatud asjadega kohaneda.

Kiiresti arenevas maailmas peab iga inimene olema suuteline tööturu muutustele paindlikult reageerima. Töötajate valmisolekut selleks võimaldab adekvaatne enesehinnang, maailmas toimuvate protsesside mõistmine ja elukestvas õppes osalemine. (SA Innove, 2014, lk 5-6) See ei tähenda, et töötajad peaksid leppima vähemaga. Kui näiteks GZ esindaja tunneb, et tema vajaduste ja soovidega ei arvestata ning ta ei saa enda tugevusi töökohas rakendada, saab ta teha teisi valikuid. See on ühtlasi tänapäeva ühiskonna tugevus: valikuvabadus ja võimaluste

rohkus. Valikuid saavad teha kõigi generatsioonide esindajad, kuid Z-generatsioonile on muutlikkus ja valikute vahetamine kõige iseloomulikum.

Muutuvas töökultuuris ja uute generatsioonide vaates on karjäärilane areng muutunud ja ei oodata vaid ametnimetuse või palga muutumist, vaid eeldatakse rohkem enesearengut ning paindlikkust. Kuna Z-generatsioon nõuab paindlikkust, rohkem vaba aega ning eelistatakse enda otsuseid ise teha, siis ollakse sihikindlamad ning suuremate ootustega kui X- või Y-generatsioon. Sellest tuleneb vertikaalse karjääriliikumise vajadus ja nõudlikkus juba siis, kui ei ole töökohale nõutavat töökogemust või kõiki oskusi. (Kapoor et al., 2011, p. 312)

Eneseteostus ja karjäärivalikute tegemine on elukestev protsess nagu õppiminegi (Veelmaa, 2016, lk 63). X-generatsioon valis endale ameti ja pidas seda vähemalt 15 aastat järjest. Z-generatsiooni inimesed võivad küll valida eriala, olla selles head, kuid siiski töötavad ühel ametikohal maksimaalselt 5 aastat ja liiguvad seejärel edasi. Põhjusteks võivad olla suurem palgasoov või eneseteostuse võimalus, paremad töötingimused, paindlikum töögraafik, kõrgem staatus ja sellega kaasnevad tööülesanded.

Töökultuuri muutumine ning majanduslik seis riigis muudavad paljuski töö stabiilsust ja mõjutavad tööliste liikumist. Tööandjatel on raskem leida sobivate omadustega töölisi, kes kannataksid töökoormust ja stressi ning oleksid samal ajal ausad ning väarikad. Tööandjad eeldavad, et nende tingimustele vastav töö ja vaev rahuldab ka töötajate vajadusi ning soove. (McCortney et al., 2003, p. 136) Alati see kindlasti nii ei ole, sest töökeskkond on muutuv ning organisatsiooni areng ja töötajate heaolu sõltub ka välisteguritest (perekond, tervis jpm).

Ühiskonnas on olulisel kohal eneseareng, sisemine rahuolu, vaimsed väärtused. Sellel sisekaemuslikul ajastul on ettevõtte visioon ülioluline, et innustada töötajaid pühendumaks, koos töötama ja loovalt ning energiliselt mõtlema. (Gragiolati et al., 2002, p. 79) Noortele inimestele (GZ) ei ole töökoha staatus ja kindlus nii oluline, kui oli nende vanematele ehk vanemale generatsioonile (GX/GY). Uue generatsiooni töötajatele on majanduslikust kasust olulisem see, et töö oleks huvitav (Turner et al., 1998) Uued huvid ja eelistused toovad kaasa muutusi, mis on positiivne, kuna ka maailm meie ümber on pidevas muutumises.

Organisatsioonid on tihtipeale mugavustsoonis ning arvatakse, et kõik, mis on toiminud siiani, peaks toimima ka edaspidi. Tegevused ja muudatused, mis nõuavad aega, raha, uut ressursi jpm, ei tundu eriti ligitõmbavad. Seega praegused organisatsioonid on vanema generatsiooni

juhtimisel toimunud samamoodi juba aastaid. Uus generatsioon kasvab samas peale ning neil on uued käitumismustrid. (Turner et al., 1998)

Kokkuvõtlikult saab öelda, et karjäär ja töökeskkond on ajas pidevalt muutuv, nagu ka töötajad selle sees. Y- ja Z-generatsiooni esindajad tahavad rohkem vabadust ning eeldavad kiiremat karjääriredelil liikumist. Selle kõige käigus peab tööandja õppima uue generatsiooni eripärade ja soovidega toime tulema. Uue generatsiooni reaalse tööea algus tõuseb, kuna noored õpivad ja otsivad tänapäeval oma kohta ühiskonnas tunduvalt varem ja kauem. Nagu ka eelnevalt sai mainitud, on siiani organisatsioonides toimunud süsteemid ja juhtimismudelid vananenud ning suure tõenäosusega saab uus generatsioon oma visioonide ja ideedega aidata ettevõtetel ning suurematel organisatsioonidel kiiremini areneda.

### 1.3 Karjääriteooriad

Karjääri valides mõjutavad inimest tema valikul mitte ainult enda soovid, vaid ka välised, sisemised ning vajaduspõhised tegurid (vt tabel 2). Läbi aegade ja erinevate allikate on karjäärivalikuid ja -ootusi proovitud seletada karjääriteooriate kaudu. Karjääriteooriaid on maailmas väga palju, neid on kirja pandud kümneid. Käesolevas lõputöös valiti just need kolm kasutatavat karjääriteooriat selle põhjal, kuidas olid seotud inimese karjäärivalikud ja välised ning sisemised tegurid otsuste tegemisel. Karjääriteooriate peatükis püütakse siduda inimese motivaatorid valikute tegemisel ning see, kuidas on seda läbi aegade teoorias seletatud – ehk siis, kas teooria ja praktika on omavahelises seoses.

Tabel 2. Karjäärivalikul arvestatavad tegurid (Greenhaus et al., 2010; autori koostatud)

Sisemised/vajaduspõhised tegurid	Välised tegurid
Huvid	Ametialade tüübid
Talent ja oskused	Tööstusharude tüübid
Tugevused	Vajalikud oskused tööks
Nõrkused	Alternatiivid tööle
Tööväärtused	Alternatiivid organisatsioonile/firmale
Väljakutsed seoses tööga	Perekonna mõju karjäärivalikutele
Vabadus tööl	
Turvalisus	
Töö ja isikliku elu tasakaal	
Raha, töötingimused	
Teiste aitamine; võim/mõju	

Inimese valikuid mõjutavad erinevad tegurid, millest on ka tabelisse (vt tabel 2) tehtud kokkuvõte. Nende tegurite ja valikute seoste kirjeldamiseks valiti järgmised teooriad: Superi eluruumi-elutee karjääriteooria, John Hollandi kutse-eelistuste teooria ja Krumboltzi juhusliku õppimise teooria.

Noorele inimesele on olulised erinevate allikate põhjal näiteks sõprussuhted. **Super'i teooria** seletab inimese karjääriteel liikumist rollide ning eluetappide kaudu ehk kuidas üks või teine roll/etapp elus mõjutab järgmist. Teoorias tuuakse välja see, et inimene saab enda elu jooksul olla edukas ning nautida erinevaid etappe, olgu see siis töölise, lapsevanema või õppurina. Karjäärivalik võib sõltuda ka sellest, kuidas see mõjutab tema teisi rolle või suhteid. (Walker et al., 2019, p. 11) Kõiki neid rolle kogeb inimene erinevates eluruumides. Põhilisteks loetakse järgmisi: kodu, töökoht, kogukond ja kool. Kõik ei pruugi alati kõiki eluteid kogeda ja kõikides eluruumides viibida. (Super, 1990, p. 284) See olenebki eluvalikutest ja -võimalustest. Z-generatsiooni töötajad peavad oluliseks just suhteid ja kui tehtud karjäärivalik peaks neid pärssima, siis Superi teooria järgi võib see nii selle ja ka teiste generatsioonide valikuid nende rollides ja eluruumides mõjutada või muuta.

Nagu ka koostatud tabelis (vt tabel 2) on välja toodud, on üheks sisemiseks teguriks inimese karjäärivalikul ja ootuste kujundamisel iseenda nõrkuste ja tugevustega arvestamine ning vastavalt siis nõrkuste töökohta poolt aktsepteerimine või tugevuste kasutamine töökojas. **John Hollandi kutse-eelistuste teooria** põhjal võib elukutsed jagada valdkondadesse. Teoorias on püütud siduda erinevaid isiksusetüüpe kindlate kutsekeskkondadega. Teooria põhineb sellel, et kutsealane edukus, rahulolu ja püsivus sõltuvad esmajärjekorras isiksusetüübi ja tegevuskeskkonna vastavusest. (Brown, 2002, p. 8) Inimesed püüavad leida sellist tööd, mis võimaldab neil tõhusamalt avada ning demonstreerida ja kasutada oma võimeid, väljendada oma hoiakuid, väärtusi ja huve. (SA Innove, 2014, lk 14) See kõik tähendab seda, et inimestena püütakse leida endale sobivat eriala, võttes arvesse enda tugevusi ja nõrkusi. Selle aktsepteerimist ning toetamist oodatakse ka töökeskkonnalt ja ettevõtte juhilt. Karjäärivalikul eelistatakse töötada endale sarnaste inimestega. Otsitakse keskkondi, mis võimaldavad arendada ja kasutada enda tugevusi. Tegevus on juhitud isikuomaduste ja keskkonna koostoimimisest. (New Zealand Government, 2019) Kõikide töös käsitlevate generatsioonide jaoks on suuremal või vähemal määral oluline see, et nende tugevusi ja nõrkusi arvesse võetakse ning et nende väärtusi ja pingutusi aktsepteeritakse.



Nooremate generatsioonide esindajad (GZ ja GY) on liikuvad, spontaansed ning pidevalt uute arenguvõimaluste otsingul. **Krumboltzi juhusliku õppimise teooria** kirjeldab, laiendades enda eelneva karjäärinõustamise õppimisteooria ideed (Alt, 2009, lk 7), et karjääriteed kujundavad planeerimata sündmused, kui neid õppimisvõimalustena kasutada. Krumboltz märkis, et õppimine toimub otsese vaatluse ja kogemuste kaudu, mis mõjutab karjääri arengut ja valikuid. Näitena saab tuua geneetilisi omadusi ja spetsiifilisi võimeid, keskkonnatingimusi ja sündmusi, õpikogemusi ja ülesannete lahendamise oskusi. Oskus nendest kogemustest õppida võimaldab langetada ratsionaalseid ja loogilisi karjääriotsuseid, mis toetavad inimese sisemisi soove ja oskusi. Tähelepanu tuleks pöörata ette planeerimata või ootamatutele sündmustele. (Walker et al., 2019, pp. 12-13) Ehk siis selle kaudu saab luua seose Z-generatsiooni väljakutsete, planeerimata sündmuste ning uute kogemuste otsimise soovi ja Krumboltzi teooria vahel. Ka Y-generatsioon otsib uusi kogemusi ning on enesearengu teekonnal. Noored oskavad nendest kogemustest ja sündmusest õppida ning vastavalt nendele teha enda jaoks parimaid valikuid. Selle teooriaga võib siduda ka praktikavõimalused ning erinevad kooliülesanded (õppused jpm), mille käigus tekib palju uusi olukordi ja õppimiskohti ning millest noored inimesed oskavad hästi õppida või enda jaoks olulist järeldada.

Kokkuvõtlikult saab öelda, et karjääriteooriad aitavad selgitada inimeste karjäärivalikuid ning seostada neid teatud keskkondade ja tingimustega. Z-generatsioon võtab muutusi, ootamatuid olukordi vastu kõige paremini, kuid teooriast lähtuvalt suudavad sellega toime tulla ka X- ja Y-generatsioonide esindajad. Siiski võib olla erisusi nende olukordade lahendamisel. Lisaks oskavad Z-generatsiooni noored nendest kõige paremini õppida ning selle kaudu teha endale paremaid ja sobivamaid karjääriotsuseid.

#### **1.4 PPA töandjana generatsiooniderohkes töökeskkonnas**

Politseiorganisatsiooni avalik maine on ajas muutuv. Olemasoleva statistika kohaselt on politsei maine ja usaldusväärsus iga aastaga kasvanud - 2019. aastaga võrreldes on Eesti politseiga rahul olevate elanike osakaal kasvanud, suurenedes 82 protsendilt 84 protsendile (Turu-uuringute AS, 2021, lk 19).

Politseinikud on läbi aastate olnud avalikkuse kõrgendatud tähelepanu all, mis võib omakorda mõjutada mitte üksnes avalikkuse ettekujutust politseist, vaid ka üksikisikute soovi valida karjäär korrakaitse valdkonnas. (Foley et al., 2008, p. 3) Politseilist karjäärivaliku huvi kinnitab asjaolu, et igal aastal kandideerib Sisekaitseakadeemiasse üha enam õpilasi ja konkurents

muutub suuremaks. Lisaks osalevad Sisekaitseakadeemia ja PPA töötajad ning kadetid erinevatel messidel, suurematel avalikel üritustel ja mujal, mis huvi sisejulgeoleku valdkonna vastu veelgi tõstab.

Politsei- ja Piirivalveametis töötab ligikaudu 4800 inimest. Lisaks täiskohaga politseiametnikele abistab ametnikke nende töös vähemalt 1500 vabatahtlikku, kes panustavad oma vaba aega abipolitseinike ning vabatahtlike merepäästjatena. (Politsei- ja Piirivalveamet, s.a) PPA tööandjana on nõutud, selle väärtusi ja ülesandeid peetakse oluliseks ning õigeks. Seda tõestab iga-aastane Instari uuring, mis tõi 2021.aastal välja, et sisejulgeoleku ja riigikaitse tudengite seas on Politsei- ja Piirivalveamet kõige atraktiivsem tööandja. (Vannas et al., 2021, lk 52-53) PPA-s töötab hetkel 71 BB-generatsioonist, 1918 X-generatsioonist, 1595 Y-generatsioonist ja 343 Z-generatsioonist töötajat (PPA personalibüroo, 02.05.22 seisuga). Kirjeldatud andmete põhjal saab kinnitust fakt, et PPA-s on koos töötamas palju erinevatest generatsioonidest inimesi. Seetõttu tuleb üha enam tähele panna erisusi ja eelistusi töötamisel ning karjäärireedelil liikumisel. Et koostöö sujuks ja töötajad teeksid oma tööd hästi, on vaja võimalusel nende erisustega arvestada.

PPA väärtused on järgmised: avatus, inimlikkus, tarkus. (Politsei- ja Piirivalveamet, s.a) Töötajatelt oodatakse usaldusväärset ja hea töö tegemiseks vastutustunnet ning kõrgeid eetilisi väärtusi. Siin tuleb taas arvestada sellega, et kui generatsioonide põhiselt on ootused erinevad, siis ka organisatsioonil on omad ootused, vastavalt eeskirjadele, väärtustele ning seaduslikele alustele. PPA ülesanded, õigused ning kohustused on paika pandud politsei ja piirivalve seaduse ja asutuse põhimäärusega. (Politsei- ja Piirivalveamet, s.a)

Teiselt poolt vaadatuna kirjutab Viltsin (2014, lk 32) enda karjääriplatood uurivas magistrisööses empiirilise uurimise tulemustest ning sealt selgub, et intervjuueeritavad, kelleks olid PPA politseiametnikud, ei tunneta organisatsioonis süsteemset, struktureeritud lähenemist ning selget ja pikaajalist arenguvisioni. Sellised mõjutused nagu pidevalt muutuv keskkond, reformid, seadusandluse muudatused jmt tekitavad segadust. See tähendab, et PPA kindel struktuur, näiline korrapärasus ning kõrged väärtused ei pruugigi olla kooskõlas ametnike ja kadettide ootustega. Tööandja ootab palju, kuid sõnumid tunduvad töötajate jaoks olevat segased.

OSKA 2020.aasta uuringus välja toodud Statistikaameti rahvastikuprognosi kohaselt kasvab 2019.aastaga võrreldes 65-aastaste ja vanemate inimeste arv Eestis 2030.aastaks ligi 16% võrra

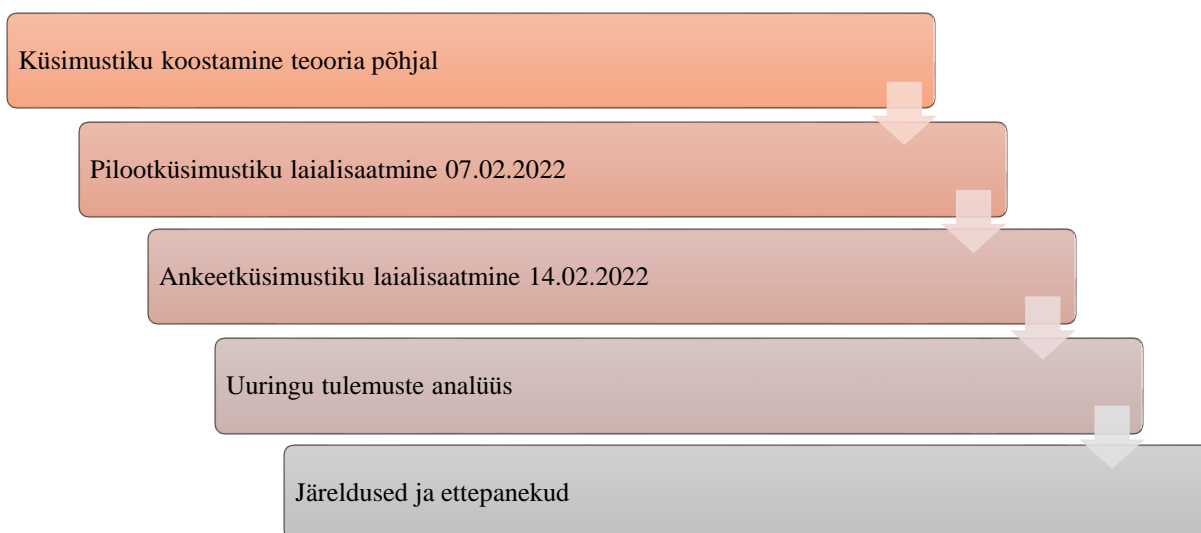
ning põhilises tööeas (20–64 aastat) inimeste arv väheneb 6% võrra. Väljakutseks saab olema vanemaealiste järjepidev teadmiste täiendamine, oskuste arendamine ning tehnoloogilise arenguga kohanemine (Kutsekoda, 2020, lk 31-32) Kuna rahvastik on vananev ning noori töötajaid on seetõttu ka organisatsioonides vähem, siis kohtub ka PPA-s kohtub põhiliselt X-, Y- generatsioonide esindajaid, kuid üha enam hakkab organisatsiooni sisenema ka Z-generatsiooni töötajaid.

Kokkuvõtlikult võib teha järelduse, et PPA tööandjana on nõudlik, kuna tegevus on rangelt piiritletud, töötajatelt eeldatakse eeskujulikke väärtusi. Seetõttu võib tekkida olukord, kus PPA ei saa vastavalt nendele tingimustele kohaneda generatsiooniliste erinevustega töökohas. Muutused ja uuendused on karjääriootuste erinevuste tõttu aktuaalsed ning on väga oluline siduda karjääriootused ning generatsioonide omaduste erinevused. On oluline, et nii organisatsioon kui ka juba töötavad ning alles värvatavad politseiametnikud teevad rohkem koostööd, arutlevad avatud ja usalduslikkus õhkkonnas karjäärisoovide ja -võimaluste üle.

## 2. EMPIIRILINE UURING

Empiirilise uurimuse eesmärgiks on välja selgitada kadettide ja töötavate politseiametnike karjääriootused ning neid võrrelda ja selle käigus leida põhilised lahknevused erinevate generatsioonide karjääriootuste vahel.

Empiirilise uuringu käigus koguti andmeid ankeetküsitluse teel ning seejärel analüüsiti neid. Andmete kogumiseks kasutati elektroonilist ankeeti keskkonnas Google Docs (vt lisa 2 ja 3). Andmete kogumise aluseks võeti uurimisküsimused ja lõputöö eesmärk, selle järgi koostati valim ning ankeediküsimused. Selles peatükis antakse ülevaade andmete kogumise ja nende analüüsimise metodikast.



Joonis 1. Empiirilise uuringu etapid (2022, autori koostatud)

### 2.1 Uuringu meetodid, protsess ja valim

Töö raames viidi läbi **kvantitatiivne empiiriline uuring** (Hirsjärvi et al., 2004, lk 130), sest uuringu eesmärgiks oli koguda võimalikult palju arvulisi andmeid, mille põhjal oleks võimalik teha laialdasemaid järeldusi. Andmekogumismeetodina kasutati **ankeetküsitlust** (Hirsjärvi et al., 2004, lk 180-181), et saada võimalikult paljude inimeste vastused ja selle põhjal teha laiemaid järeldusi. Ankeet on kiireim ning efektiivseim vahend korraga paljude inimeste arvamuse kogumiseks.

Andmeanalüüsimetodina rakendati **kirjeldavat statistikat** kui ka **võrdlust** (Rootalu, 2014). Kirjeldav statistika ning võrdluste tegemine võimaldab saadud tulemusi hinnata, võrrelda, eristada ning leida vastavalt töö eesmärgile ja uurimisülesannetele vastuseid.

Ankeetküsimustiku vastused koondati Exceli tabelisse, kus vastuseid analüüsiti, tehti järeldusi, kokkuvõtteid.

Valimiks oli **ettekavatsetud valim** (Õunapuu, 2014, lk 143). Töö kogumiks on Eestis elavad, töötavad ning õppivad inimesed, kes kuuluvad BB-, X-, Y- ja Z-generatsiooni. Valimi moodustasid lõputöö eesmärgi ning mahtu arvesse võttes esimese aasta politseiteenistuse õppekava päevaõppe õppurid, esimese aasta politseiametniku õppekava päevaõppe kutseõppurid ja PPA-s töötavad politseiametnikud. Ankeetküsitlus saadeti laiali 94 õppurile ja ligikaudu 3289 ametnikule. Küsimustikule vastas 158 inimest (123 ametnikku ja 35 kadetti). Ankeetküsitluse täitmisel ei eristatud seda, mis soost vastaja on või kui pikk on varasem töökogemus. Oluline oli, et kadett õpib esimesel kursusel kõrghariduses või kutseõppes ja politseiametnik töötab Politsei- ja Piirivalveametis. Põhjuseks oli, et oleks võimalik kõige paremini teha järeldusi selle kohta, kas ja kuidas erinevad karjääriootused, kui ühel grupil kogemus puudub täielikult ning teisel grupil on kogemus juba olemas. Töö mõistes oli see valim ettekavatsetud, kuna küsitlusele said vastata ainult politseiametnikud või esimese aasta õppurid. Sobivate küsitletavate leidmisel saadeti laiali e-vormis olev küsitlus, kus ametnikel oli 25 küsimust ja kadetidel 20 küsimust erinevate vastusevõimalustega. Ankeetide küsimuste arv erines, kuna mõnel juhul oli ainult politseiametnikel võimalik vastata. Ankeedis kasutati Likerti skaalat ning avatud vastustega küsimusi. Küsimuste esimeses osas olid baasküsimused vastajate sotsiaaldemograafilise tausta kohta, misjärel paluti vastajatel hinnata erinevaid tegureid seoses karjääri, karjääriootuste ja töökeskkonnaga. Ankeetküsitlus oli vastamiseks avatud ajavahemikul 14.02.2022-04.03.2022. Enne ankeetküsimustiku laialisatmist viidi läbi pilootküsimustik, millele vastas 8 inimest, nendest 4 politseiametnikud. Pilootküsimustiku vastuste tulemusena tehti mõningad muudatused küsimuste sõnastuse osas, et küsimuse sisu oleks kõigile üheselt arusaadav.

## **2.2 Uuringu tulemused**

Selles alapeatükis esitatakse uuringu tulemused ja analüüsitakse neid vastavalt uurimisküsimustele ja töö eesmärgile.

Kõikidest vastanutest 95 ehk 60,1% olid mehed ja 64 ehk 39,9% olid naised. Ametnike hulk nendest oli 123 ja kadettide hulk 35. Vastanud kadettide hulk on olulisel määral väiksem kui ametnike hulk. Lõputöö autor on sellest teadlik ning peab seda tulemusi analüüsidest silmas. Siiski saab töö iseloomu ja eesmärgi arvestades ka nende tulemuste põhjal analüüsi läbi viia.

BB- ja Alfa-generatsiooni töös ei analüüsitud, kuna ühel juhul oli vastanuid vaid üks ning teisel juhul ei ole generatsioon veel tööturul.

Kahele küsimustikule vastas kokku 158 inimest, kes jagunevad järgmiselt:

- 0,6 % ehk 1 kuulus BB-generatsiooni;
- 26,6% ehk 42 kuulus X-generatsiooni;
- 39,9% ehk 63 kuulus Y-generatsiooni;
- 32,9% ehk 52 kuulus Z-generatsiooni.

Ametnike küsimustikule vastanud jagunesid järgmiselt:

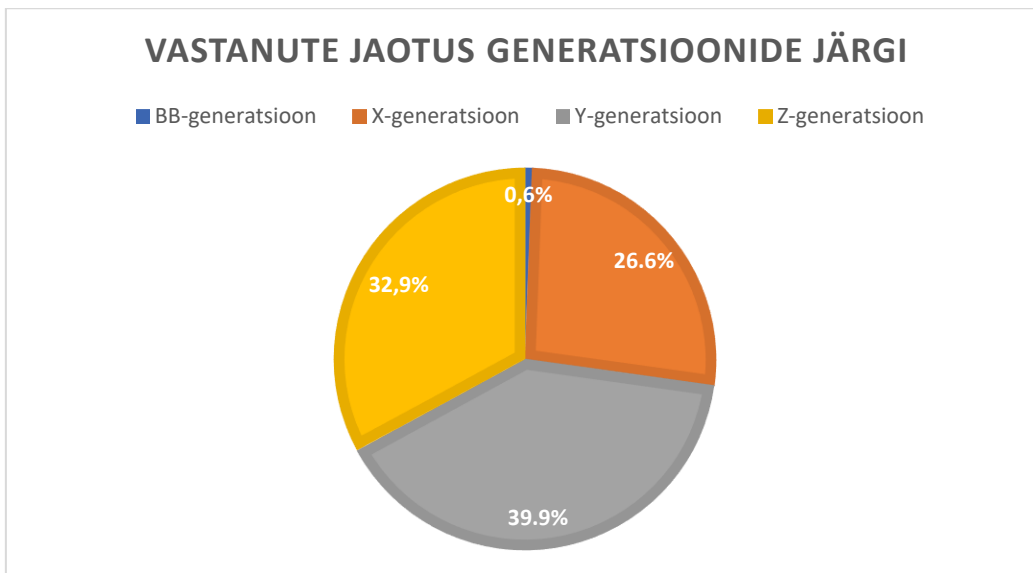
- 0,8% ehk 1 kuulus BB-generatsiooni;
- 34,1% ehk 42 kuulus X-generatsiooni;
- 49,6% ehk 61 kuulus Y-generatsiooni;
- 15,4% ehk 19 kuulus Z-generatsiooni.

Kadettide küsimustikule vastanud jagunesid järgmiselt:

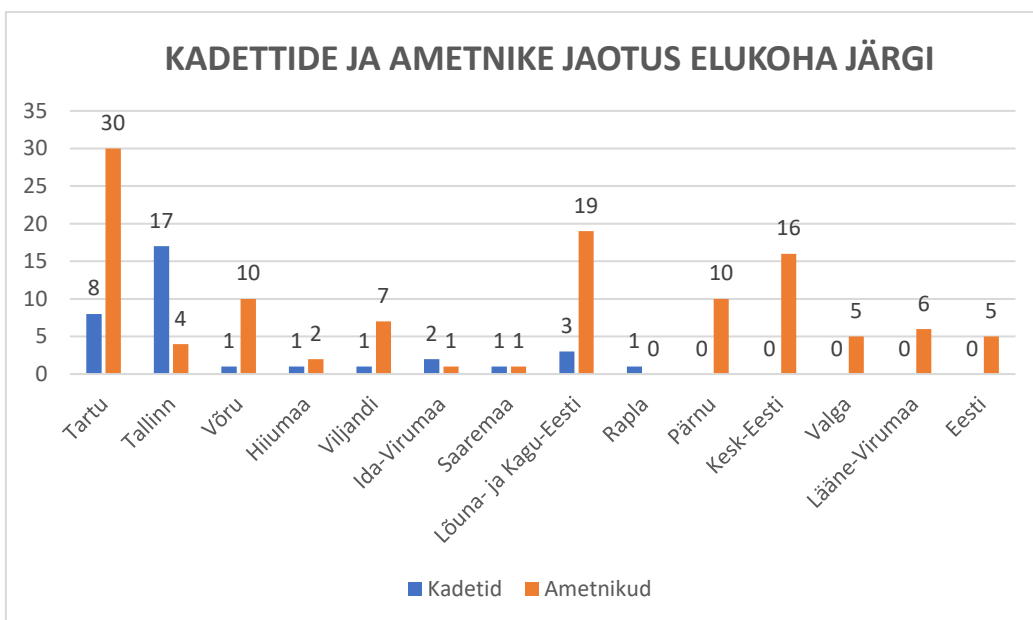
- 5,7% ehk 2 kuulus Y-generatsiooni;
- 94,3% ehk 33 kuulus Z-generatsiooni.

Tulemustest (vt joonis 2) selgus, et 123-st vastanud ametnikust olid 19 (15,4%) Z-generatsioonist, mida on üsna palju, arvestades, et PPA töötajaskond on vananev ja noored alles õpivad või otsivad oma kohta. Y-generatsiooni esindajaid oli kõikide vastanute hulgast enim (39,9%). X-generatsioonist oli vastanuid 26,6%. Nagu ka eelpool selgus oli BB-generatsioonist vastanuid vaid 1 – see oli ka eeldatav, kuna politseiametnikel on võimalus pensionile saada juba üsna varakult.

Vastanutest 35 (22,8%) olid keskharidusega (suurema osa kadetid) ning kesk-eriharidusega 33 (20,3%), mis on ka eelduseks Sisekaitseakadeemia kõrgharidusõppesse sisse saamiseks. Kõrgharidust omab 86 (54,4%) (põhiliselt töötavad ametnikud), mis on üldiselt tööle saamise eelduseks. Kutseharidus on kahel (1,9%) vastanul, kelle hulgas on üks kutseõppe vastanu ja PPA-s töötav ametnik, kellel on tööstaaži juba 30 aastat.



Joonis 2. Kõikide vastanute jaotus generatsioonide järgi (2022, autori koostatud)



Joonis 3. Kadettide ja ametnike jaotus elukoha järgi (2022, autori koostatud)

Töös küsiti ka seda, kust inimesed on pärit. Eeldusel on seoseid võimalik luua selle vahel, kui suures või väikses linnas/asulas vastanu elab ning kas tema ootused erinevad sellest tulenevalt. Lõputöös arvestatakse väiksemaks asulaks/elukohas tõmbekeskustest (Tallinn, Tartu, Pärnu) väljaspool olevaid kohti. Jooniselt nähtub (vt joonis 3), et vastanud kadettide seas on Tallinna elanike ülekaal, neid on 17 ehk 48,6%. Sellele järgneb Tartu elanike vastajaskond, keda on 8 (22,9%) ja sealt edasi tulevad väiksemate kohtade vastanud, kes jaotusid võrdselt 1-3 ehk 2,9 ja 8,6% vahel. Jooniselt nähtub (vt joonis 3), et vastanud politseiametnike seas on Tartu elanike ülekaal, neid on 30 (24,4%). Sellele järgneb veel üldisemalt Lõuna- ja Kagu-Eesti (siia alla koondati Valga, Antsla, Võru, Põlva, Setomaa ja Tõrva elanikud) vastanute hulk, keda oli 19 (15,4%) ja sealt edasi Kesk-Eesti vastanud, keda oli 16 (13%). Väiksematest linnadest oli

vastanuid kuni 10 (8,1). Tulemuste analüüsi käigus sooviti leida võimalikke seoseid selle vahel, kus keegi elab ning kas see võib mõjutada tema karjääriootusi.

Analüüsidest ametnike tulemusi, saab näiteks võtta Lõuna-Eesti ja sealsete väiksemate asulate elanike tulemused. Nemad on suuremas osas väga valmis karjäärimuutuseks PPA-s, lisaks on nad valmis töötama ühes organisatsioonis 10+ aastat ja ka ühel ametikohal suuremal määral 10+ aastat, oli ka vastanuid, kes märkisid vastuseks 8-10 või 6-7, kuid siiski enamik on valmis ennast organisatsiooniga siduma pikemaks ajaks. Kadettide tulemusi analüüsis saab näiteks võtta Lõuna-Eesti, Valgamaa, Viljandi, Ida-Virumaa ja saarte elanikud. Kuna kadette vastas küsimustikule võrreldes ametnikega vähem, võetakse analüüsimiseks suurem hulk väiksemaid kohti. Nemad on suuremas osas väga valmis karjäärimuutuseks PPA-s, lisaks on nad suuremalt jaolt valmis ühes organisatsioonis töötama 10+ aastat. Ühel ametikohal see-eest ollakse, olenemata väiksemast kohast tulles, valmis töötama keskmiselt 3-5 aastat. See on jällegi teooriaosas kirjutatuga kooskõlas, kuna Z-generatsiooni esindajad on vähem püsivamad ja tahetakse kiiremini muutusi. Võttes võrdluseks ametnike suuremate asulate elanikud, siis selgus, et ka nemad on suuremalt jaolt valmis ühes organisatsioonis töötama 10+ aastat, kuid suurem osa on pigem valmis karjäärimuutuseks. Ühel ametikohal ollakse keskmiselt valmis töötama 3-5 aastat, mis on võrreldes väiksemate asulate elanikega madalam tulemus. Võttes võrdluseks kadetid, kes suuremate asulates, nagu Tartu ja Tallinn elavad, selgus, et karjäärimuutuseks ollakse suuremalt jaolt väga valmis või pigem valmis. Ühes organisatsioonis ollakse keskmiselt valmis töötama 10+ aastat, kuid ühel ametikohal keskmiselt 3-5 aastat.

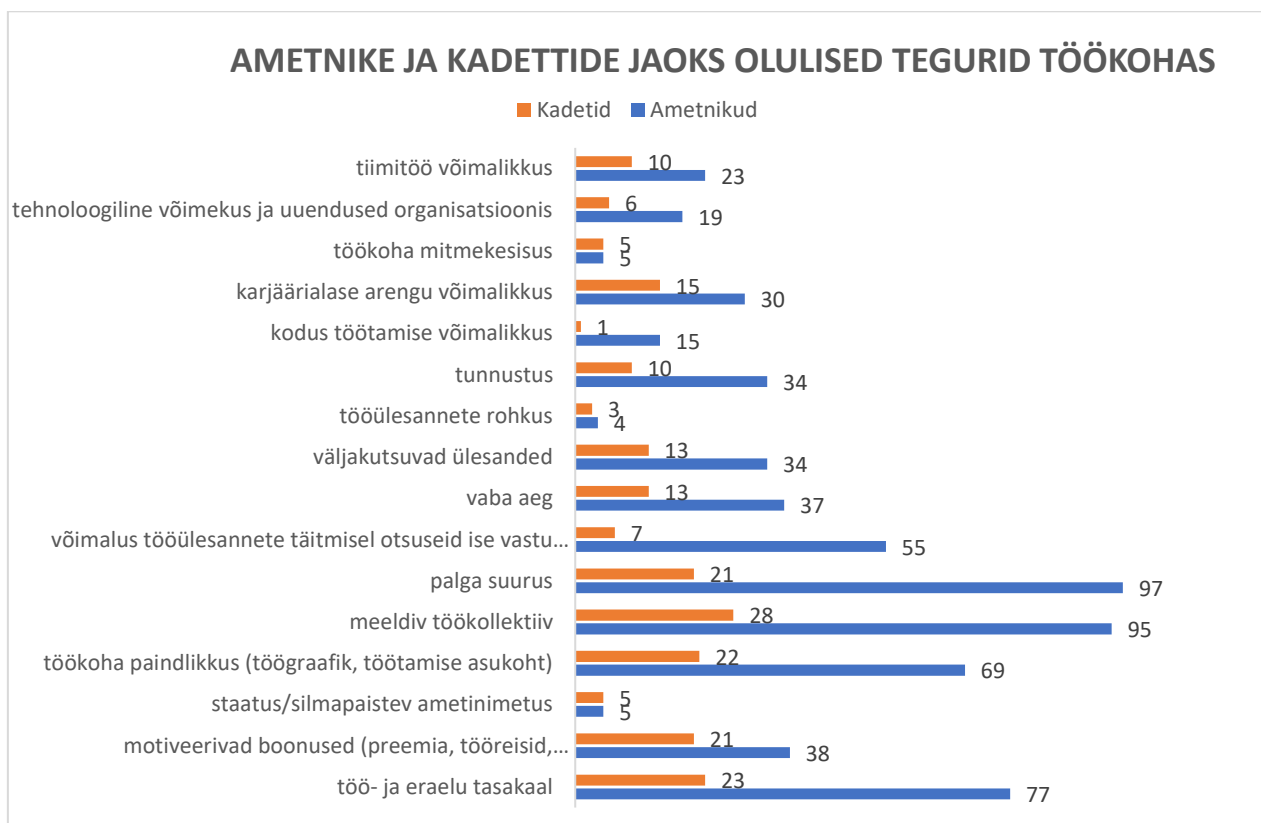
Küsimustikule vastanud politseiametnike keskmine töötatud aeg PPA-s on 13,8 aastat. Seega saab politseiametnike hinnanguid ja ootusi pidada usaldusväärseks ning põhjendatuks. Küsimustikule vastanud politseiametnikud töötavad väga erinevatel ametikohtadel ning paljud on ka viimase aasta jooksul töökohta vahetanud. Suurem osa vastanutest on uurijad, keda on 38 (30,9%), nendele järgnevad patrullpolitseinikud, keda on 26 (21,1%). Nendele järgnevad piirkonnapolitseinikud ja esmatasandi juhid, keda on võrdselt 12 (9,8%).

Vastustest selgus, et 84 (68,3%) ametnikul on lapsed ja 39 (31,7%) ametnikul ei ole lapsi. Kadetidest vastanute seas kellelgi lapsi ei ole. Uuringu tulemustest selgus, et need, kellel on lapsed, on karjääriredelil liikumiseks vähem valmis, kui need, kellel lapsi ei ole. Võib eeldada, et see tuleneb sellest, et lastega pered vajavad rohkem stabiilsust ning olulised on kindlad tegurid, mis on ajaga juba saavutatud. Peret üleval pidades ei ole enam võimalik väga palju liikuda. Vastupidiselt, ilma lasteta inimesed on võimelised rohkem liikuma ja lepidavad ka



ebakindla elustiiliga, kuna üldiselt on üleval pidada vaja vaid iseennast. Lisaks selgus tulemustest, et lastega vastanud peavad oluliseks rohkem palga suurust ja töökoha nõudlikkust, see-eest lasteta vastanud valisid ka muid tegureid, nagu karjäärialase arengu võimalikkus, töö- ja eraelu tasakaal ja väljakutsuvad ülesanded. See näitab, et lastega politseiametnikud eeldavad stabiilsust ning ootavad tööandjalt enda elustiili toetamiseks vajalikke tingimusi. Samal ajal lasteta politseiametnikud ja kadetid tahavad rohkem vaba aega, motiveerivaid boonuseid, tunnustust ja võimalust tööl ise otsustada. See võib olla seetõttu, et nemad soovivad karjääriredelil liikuda, kuid samas tahavad aega enda isikliku elu ja tegemiste jaoks.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et laste olemasolu peres võib näidata seost selle vahel, et ollakse vähemnõudlikum enda karjääriootuste osas või just nõudlikum teatud tingimuste osas seetõttu, et peres on peale kahe inimese veel ülalpeetavaid, kõigeiks selleks kulub rohkem aega ja finantsi. Kadettidel lapsi ei ole ehk siis võib eeldada, et karjääriootused ja tingimused tööandjale ei ole mõjutatud kolmandatest isikutest.



Joonis 4. Olulised faktorid töökohas kadettide grupis (2022, autori koostatud)

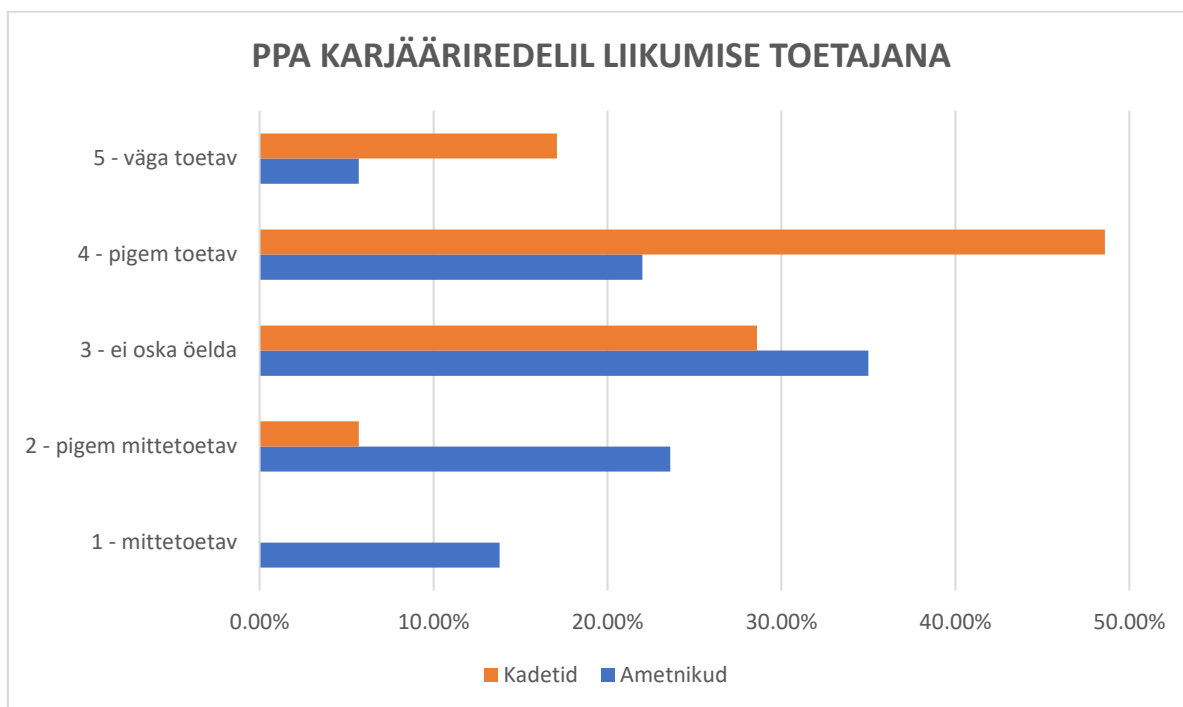
Töö oluliseks eesmärgiks oli aru saada ametnike ja kadettide ootustest nii tööandjale kui ka isiklikus karjääriplaanis. Selleks küsiti ankeedis küsimus oluliste faktorite kohta töökohas (vt joonis 4). Töökoha paindlikkust pidas ametnikest oluliseks 69 (56,1%). Ka palga suuruse valinute hulk oli ametnike seas suurem. Selle teguri valinud inimesi oli ametnike seas 97 (78,9%) ja kadettide seas 21 (60%). Töö- ja eraelu tasakaal oli oluline mõlemale grupile,

ametnikke oli selle teguri valinute seas 62,6% ja kadette 62,9%. Lisaks paistis silma tegur „meeldiv töökollektiiv“, mida valis mõlemas grupis suurem hulk vastanuid; kadettide seas oli neid 80% ja ametnike seas 77,2%. Töö keskmeks on karjääriootused, seega oli valikus ka karjäärialase arengu võimalikkuse tegur. Seda valis 15 (42,9%) kadetti 35-st ja 30 (24,4%) ametnikku 123-st. Võib järeldada seda, et Z-generatsioon (põhiliselt kadetid) eeldab tööl karjäärialast arengut rohkem kui X- või Y-generatsioon (põhiliselt ametnikud). Seda toetab ka töö teoreetiline osa, milles selgus, et Z-generatsioon peab oluliseks isiklikku ja karjäärialast arengut rohkem, kui varasemad generatsioonid.

Generatsioonide tulemuste analüüsi käigus selgus, et kadettidest Z-generatsiooni esindajad valisid kõige rohkem meeldivat töökollektiivi, selle järgnesid töö- ja eraelu tasakaal ning töökoha paindlikkus. Y-generatsiooni esindajaid oli vaid kaks, seetõttu ei selgunud sealt väljapaistvaid tulemusi. Ametnikest Z-generatsiooni esindajad valisid samuti kõige rohkem meeldivat töökollektiivi, sellele järgnesid palga suurus ning töö- ja eraelu tasakaal. Ametnikest Y-generatsiooni esindajad valisid kõige rohkem töö- ja eraelu tasakaalu, millele järgnes töökoha paindlikkus ning motiveerivad boonused. X-generatsiooni esindajad valisid kõige rohkem meeldivat töökollektiivi ja palga suurust, nendele järgnes töö- ja eraelu tasakaal ning võimalus tööülesannete täitmisel otsuseid ise vastu võtta. Tulemustest selgus, et meeldiv töökollektiiv ning töö- ja eraelu tasakaal on läbivalt oluline kõikidele vastanud generatsioonide esindajatele. Õppivad Z-generatsiooni esindajad ei valinud suurel määral palga suurust, kuid töötavad Z-generatsiooni esindajatele oli see juba oluline. See võib tulla sellest, et töö käigus on tekkinud arusaam, mis on äraelamiseks oluline ning seetõttu on tagaplaanile jäänud muud tegurid. On võimalik, et vanemad vastajad valisid palga suurust just seetõttu, et elukorraldus on teistsugune – pere ülalpidamine, autod ja elukoht on need, mis üldiselt majanduslikku stabiilsust nõuavad. Kadettidel ei pruugi neid muresid veel olla. See, et politseiametnikud soovivad võimalust tööülesannete täitmisel ise otsuseid vastu võtta, võib tulla ka sellest, et tööl ollakse kokku puutunud juba erinevate ülesannetega ning tajutakse, mis osas tahetakse rohkem vabadust ja iseseisvust. Samuti on politseiametnikud kokku puutunud erinevate juhtimiskultuuridega. Paratamatult muutuvad täiskohaga töötades arusaamad ja hinnangud juhtimisele märgatavalt olulisemaks, kui näiteks 0,25 koormusega töötades või abipolitseinikuna kaasa aidates.

Autori üks eesmärkidest oli analüüsida kadettide ja politseiametnike hinnanguid PPA-le kui tööandjale. Sooviti teada saada, milliseks hinnatakse Politsei- ja Piirivalveametit karjääriredelil

liikumise toetajana. Võib eeldada, et karjääriredelil liikumise toetamine ja vastanute ootused on omavahel seotud. Töötajad vajavad toetust, et viia ellu karjäärilaseid arengueesmärke.



Joonis 5. Ametnike ja kadettide võrdlus küsimuse „Milliseks hindate PPA-d karjääriredelil liikumise toetajana“ kohta (2022, autori koostatud)

Tulemusi (vt joonis 5) analüüsid selgus, et kadetidest hindas PPA-d väga toetavaks 17,1%, pigem toetavaks hinnati PPA-d 48,6% vastanute poolt. 28,6% olid neutraalsel seisukohal ehk ei kaldunud ei ühele ega teisele skaala poolele või ei osanud hinnangut anda, vaid 5,7 % kadetidest hindasid PPA-d pigem mittetoetavana. Mittetoetavaks ei pidanud vastanute PPA-d keegi. Statistiliselt oli kadettide hinnangu keskmine väärtus 3,7, standardhälve 0,8, mood 4. Standardhälvet 0,8 saab pidada pigem väikseks, mis tähendab, et vastajate vastused on üldisele keskmisele lähedal ehk vastajad on olnud oma vastustes pigem üksmeelsed. Mood, mis tähendab vastuste seas kõige sagedamini esinevat väärtust, oli 4, seega valiti selle küsimuse vastusena nelja kõige rohkem. Seega oli kadettide arvamus pigem skaala paremale poolele kalduv ning kadetid oli üksmeelsed, mida võib mõjutada nende praegune teadmine ja puuduv kogemus selles valdkonnas.

Ametnikest (vt joonis 5) hindas PPA-d väga toetavaks vaid 5,7% ning pigem toetavaks 22%. See-eest neutraalsele seisukohale jäid 35% vastanute. 23,6% peab PPA-d pigem mittetoetavaks ja 13,8% mittetoetavaks. Statistiliselt oli ametnike hinnangu keskmine väärtus 2,8, standardhälve on küllaltki suur ehk 1,1, mood 3. Standardhälvet 1,1 saab pidada pigem suureks, mis tähendab, et vastajate vastused on üldisest keskmisest kaugel ehk vastajad on olnud oma vastustes pigem erimeelsed. Mood, mis tähendab vastuste seas kõige sagedamini

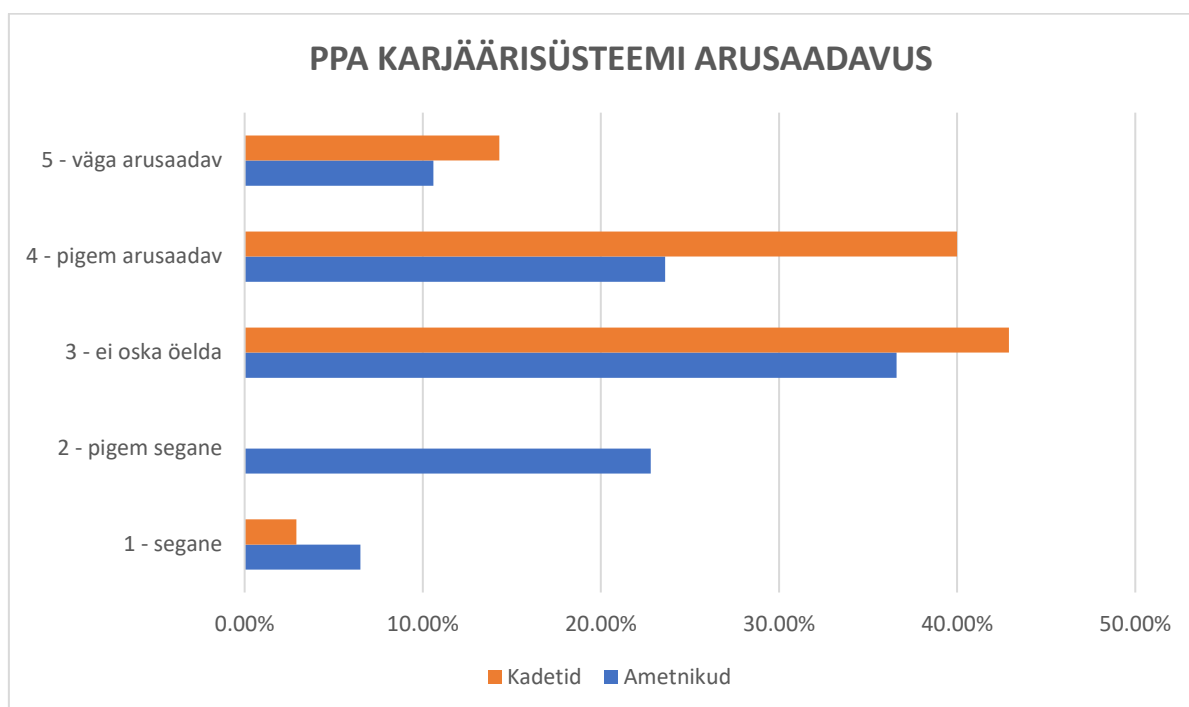
esinevat väärtust, oli 3, seega valiti selle küsimuse vastusena kolme kõige rohkem. Ametnike arvamus kaldus pigem neutraalsusele, kuid arvamused olid erimeelsed, mis võib vihjata sellele, et töökogemus on suur ja ametnike isiklikud kogemused on väga erinevad, ka tõlgendatakse toetamist erinevalt.

Kokkuvõtvalt saab välja tuua, et kadetid on PPA suhtes optimistlikumad ning hindavad PPA-d kui karjääriredelil liikumise toetajat ametnikest positiivsemalt (neil puudub pikemaajaline karjäärkogemus, neil on lootus ja usk organisatsiooni). Ametnikud on PPA karjäärisüsteemiga rohkem kokku puutunud ja oskavad olukorda hinnata realistlikumalt ning võivad seetõttu PPA-d kui karjääriredelil liikumise toetajat hinnata vähemtoetavamaks.

Lisaks sooviti välja selgitada vastanute arusaam PPA karjäärisüsteemist, et mõista seost karjäärisüsteemi arusaadavuse ja karjääriootuste vahel ning kuidas see mõjutab inimese karjääriootusi, kui karjäärisüsteem on segane või ei toeta isiklikku arengut. Kadettidest peab PPA karjäärisüsteemi (vt joonis 6) väga arusaadavaks 14,3% ning pigem arusaadavaks 40%. 42,9% vastanutest jäid neutraalsele seisukohale ehk kas ei osanud hinnangut anda või ei kaldunud kummalegi skaala poolele. Üks vastanutest arvas, et PPA karjäärisüsteem on segane. Statistiliselt oli kadettide hinnangu keskmine väärtus 3,9, standardhälve 0,8, mood 4. Standardhälvet 0,8 saab pidada pigem väikseks, mis tähendab, et vastajate vastused on üldisele keskmisele lähedal ehk vastajad on olnud oma vastustes pigem üksmeelsed. Mood, mis tähendab vastuste seas kõige sagedamini esinevat väärtust, oli 4, seega valiti selle küsimuse vastusena nelja kõige rohkem. Seega oli kadettide arvamus pigem skaala paremale poolele kalduv ning kadetid oli üksmeelsed, mida võib taas mõjutada nende puuduv kogemus PPA-s ja kokkupuude karjääriredelil liikumisega.

Ametnikest tundub PPA karjäärisüsteem (vt joonis 6) väga arusaadav vaid 10,6%-le, 24% peab süsteemi pigem arusaadavaks. 37% on neutraalsel seisukohal ning pigem segaseks peavad karjäärisüsteemi 22,8%. 6,5% vastanutest leiavad, et PPA karjäärisüsteem on segane. Statistiliselt oli ametnike hinnangu keskmine väärtus 3,1, standardhälve 1, mood 3. Standardhälvet 1 saab pidada pigem suureks, mis tähendab, et vastajate vastused on üldisest keskmisest kaugel ehk vastajad on olnud oma vastustes pigem erimeelsed. Mood, mis tähendab vastuste seas kõige sagedamini esinevat väärtust, oli 3, seega valiti selle küsimuse vastusena kolme kõige rohkem. Ametnike arvamus kaldus pigem neutraalsusele, kuid arvamused olid erimeelsed, mis võib taas tähendada seda, et ametnike isiklikud kogemused on väga erinevad,

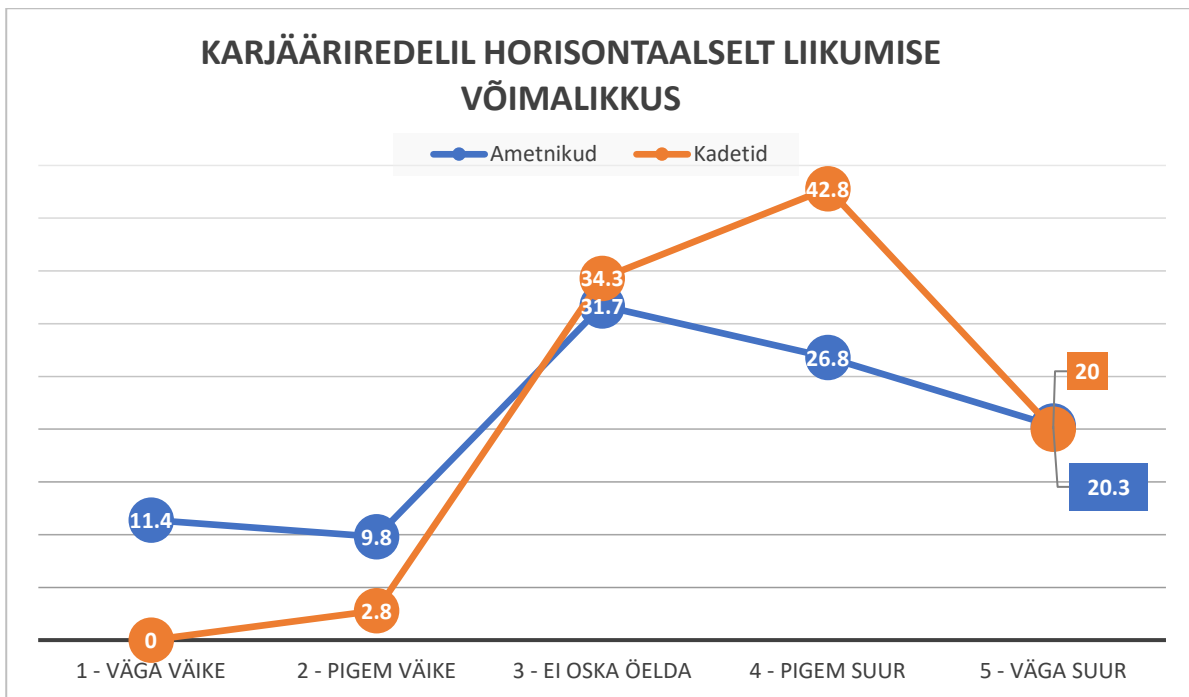
oleneb ka sellest, kas ja kui palju on keegi karjääriredelil liikuda püüdnud ning kui arusaadav see protsess nende jaoks olnud on.



Joonis 6. Ametnike ja kadettide võrdlus küsimuse „Kui arusaadavaks peate PPA karjäärisüsteemi?“ kohta (2022, autori koostatud)

Kokkuvõtvalt saab ka siin välja tuua, et kadettide jaoks on PPA karjäärisüsteem pigem arusaadavam või on jäänud neutraalsele seisukohale ehk kuna puudub kogemus ja kokkupuude, siis ei osata midagi arvata. See on ka eeldatav, kuna koolis käies ei ole võimalik PPA karjäärisüsteemist suurt pilti saada, sest ei puututa iga päev tööga kokku. Ametnikud on PPA karjäärisüsteemiga rohkem kokku puutunud ning seetõttu oskavad anda realistlikuma hinnangu. Väga arusaadav on karjäärisüsteem vähestele, pigem jääb karjäärisüsteem segaseks ka politseiametnikele, kuid eeldada võib, et seda juba teadmiste ja kokkupuute tõttu.

Lisaks eelnevale sooviti uurida vastanute isiklikku hinnangut selle kohta, milline on karjääriredelil liikumise võimalus PPA-s, et luua seoseid selle vahel, milline on vastanute võimalik ootus ja kui võimalikuks nad selle ootuse realiseerumist peavad ehk kas PPA organisatsioonina toetab töötaja vajadusi ja ootusi.

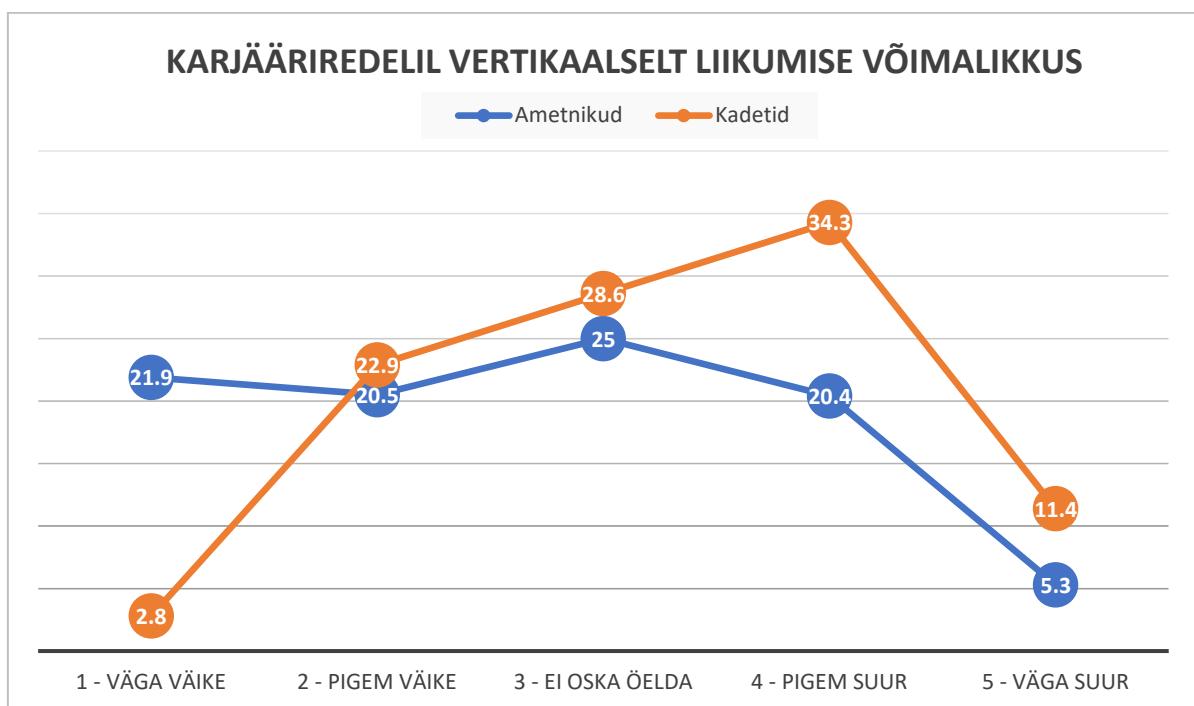


Joonis 7. Ametnike ja kadettide võrdlus protsentuaalselt küsimuse „Hinnake enda teadmiste järgi võimalust 3 aasta jooksul PPA-s karjääriredelil liikuda horisontaalselt.“ kohta (2022, autori koostatud)

Kadetidest 20% peab PPA-s horisontaalselt liikumise võimalikkust (vt joonis 7) väga suureks, 42,9% pigem suureks. 34,3% kadettide seast vastanutest jäi neutraalseks või ei kaldunud skaalal kummalegi poolele. See-eest 2,9% vastanutest arvab, et võimalus PPA karjääriredelil horisontaalselt liikuda on pigem väike. Väga väikseks ei hinnanud seda võimalikkust keegi. Statistiliselt oli kadettide horisontaalselt liikumise võimalikkuse hinnangu keskmine väärtus 3,8, standardhälve 0,8, mood 4. Standardhälvet 0,1 saab pidada pigem väikseks, mis tähendab, et vastajate vastused on üldisele keskmisele lähedal ehk vastajad on olnud oma vastustes pigem üksmeelsed. Mood, mis tähendab vastuste seas kõige sagedamini esinevat väärtust, oli 4, seega valiti selle küsimuse vastusena nelja kõige rohkem. Taas olid kadetid üksmeelsed ning valiti kõige rohkem skaala paremal poolel olevat väärtust. Võib järeldada, et ka siin võib rolli mängida kadettide arusaam ning teadmatus reaalse organisatsioonisisese süsteemi suhtes. Koolis õppides võib arusaamatuks jääda see, millised on võimalused ning kui lihtsalt või raskelt saab soovitud suunas liikuda.

Küsimustikule vastanud ametnike seast 20,3% peab PPA-s karjääriredelil horisontaalselt liikumise võimalikkust (vt joonis 7) väga suureks, 26,8% pigem suureks. 31,7% vastanutest jäi neutraalseks või ei oska öelda. Horisontaalset liikumist hindab 9,8% vastanutest pigem väikseks. Väga väikseks hindas seda võimalikkust 11,4%. Statistiliselt oli ametnike hinnangu keskmine väärtus 3,3, standardhälve 1,2, mood 3. Standardhälvet 1,2 saab pidada pigem

suureks, mis tähendab, et vastajate vastused on üldisest keskmisest kaugel ehk vastajad on olnud oma vastustes pigem erimeelsed. Mood, mis tähendab vastuste seas kõige sagedamini esinevat väärtust, oli 3, seega valiti selle küsimuse vastusena kolme kõige rohkem. Ka selle küsimuse juures olid ametnikud erimeelsed ja neutraalsed. Töökogemus, erinevad kokkupuuted karjääriredelil liikumisega ning suhtlus organisatsiooni siseselt loovad selgema arusaama ja selle läbi ka tekitavad arvamusi, mis ei ole tingitud enam niivõrd sisemistest ootustest, kuivõrd teadmistest ja faktilistest asjaoludest.



Joonis 8. Ametnike ja kadettide võrdlus protsentuaalselt küsimuse „Hinnake enda teadmiste järgi võimalust 3 aasta jooksul PPA-s karjääriredelil liikuda vertikaalselt.“ kohta (2022, autori koostatud)

Kadettidest 11,4% peab PPA-s vertikaalselt liikumise võimalikkust (vt joonis 8) väga suureks, 34,3% pigem suureks. 28,6% vastanutest jäi neutraalseks või ei kaldunud skaalal kummalegi poolele. Vertikaalselt liikumist hindab 22,9% vastanutest pigem väikseks. Väga väikseks hindas seda võimalikkust 2,9%. Statistiliselt oli kadettide hinnangu keskmine väärtus 3,3, standardhälve 1, mood 4. Standardhälvet 1 saab pidada pigem suureks, mis tähendab, et vastajate vastused on üldisest keskmisest kaugel ehk vastajad on olnud oma vastustes pigem erimeelsed. Mood, mis tähendab vastuste seas kõige sagedamini esinevat väärtust, oli 4, seega valiti selle küsimuse vastusena nelja kõige rohkem. Selle küsimuse juures olid ka kadetid eriarvamustel, kuid siiski valisid skaala paremal poolel olevat väärtust. Karjääriredelil vertikaalselt liikumine on paljudes valdkondades raske ning eriteadmiste tõttu on ka kadettidel siinkohal erinevad arvamused. Mõni on ehk juba varem kuskil töötanud ja teab, kuidas mujal

süsteem toimib ja samastab seda ka PPA-le. Mõni ei ole töötanud ja võib seetõttu arvata, et vertikaalne liikumine toimib kergemini, kui realselt.

Küsimustikule vastanud ametnike seast 5,7% peab PPA-s karjääriredelil vertikaalselt liikumise võimalikkust (vt joonis 8) väga suureks, 22% pigem suureks. 26,8% vastanutest jäi neutraalseks või ei kaldunud skaalal kummalegi poolele. Horisontaalset liikumist hindab 22% vastanutest pigem väikseks. Väga väikseks hindas seda võimalikkust 23,6%. Statistiliselt oli ametnike hinnangu keskmine väärtus 2,6, standardhälve 1,2, mood 3. Standardhälvet 1,2 saab pidada pigem suureks, mis tähendab, et vastajate vastused on üldisest keskmisest kaugel ehk vastajad on olnud oma vastustes pigem erimeelsed. Mood, mis tähendab vastuste seas kõige sagedamini esinevat väärtust, oli 3, seega valiti selle küsimuse vastusena kolme kõige rohkem. Ka ametnikud on erimeelsed, seda võib tingida taas erinev kokkupuude ja ka sisemine soov areneda. Kui karjäärialased eesmärgid puuduvad, siis võib ka seda võimalikkust väiksemaks pidada.

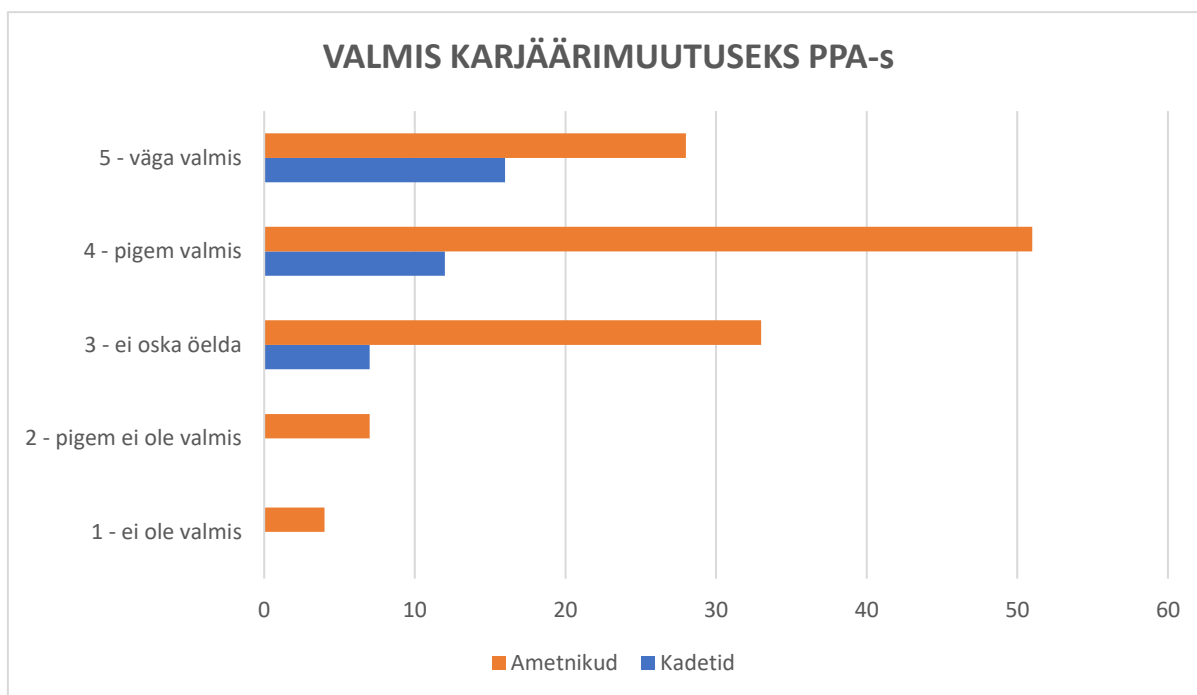
Kokkuvõtvalt saab välja tuua, et kadettide jaoks on karjääriredelil liikumise võimalikkus pigem suur kui väike, ka siin võib rolli mängida kadettide vähene kokkupuude PPA karjäärisüsteemiga. Ametnikud, olles PPA süsteemiga rohkem kokku puutunud, oskavad karjääriredelil liikumise võimalikkust hinnata realsemalt. Olles töötanud mitmeid aastaid, osatakse enda kogemuse põhjal hinnata, kui võimalik või mitte võimalik seesugune liikumine on. Horisontaalse ja vertikaalse liikumise erisus väga suur ei ole, kuid vertikaalset liikumist hindavad ka kadetid vähemvõimalikuks, see võib tulla ka sellest, mida räägitakse koolis õppejõudude poolt või mida on kuuldud-nähtud teiste poolt; mõningatel on ka vanemad politseisüsteemis, seega ka sellest võib arvamus kujuneda.

Lisaks sellele, milliseks hinnatakse karjääriredelil liikumist organisatsiooni vaates, küsiti küsimus ka isikliku valmisoleku kohta, et luua seos selle vahel, mida tunneb vastaja enda sees ja kuidas tunnetab võimalikkust organisatsioonis ning kas tulevikus on võimalik näha selle teostumist.

Jooniselt nähtub (vt joonis 9), et alles õppivad kadetid on valinud rohkem skaala paremal pool asuvaid valikuid, mis tähendab seda, ollakse väga valmis või pigem valmis ning ametnikud, kellel on juba töökogemus ja laiem teadmine üldise süsteemi osas, kaldusid skaala vasakule poolele. Seal asusid „pigem ei ole valmis“ ja „üldse ei ole valmis“ valikud. Järeldada võib, et politseiametnike töökogemus ning väljakujunenud eelistused alandavad ka vajadust



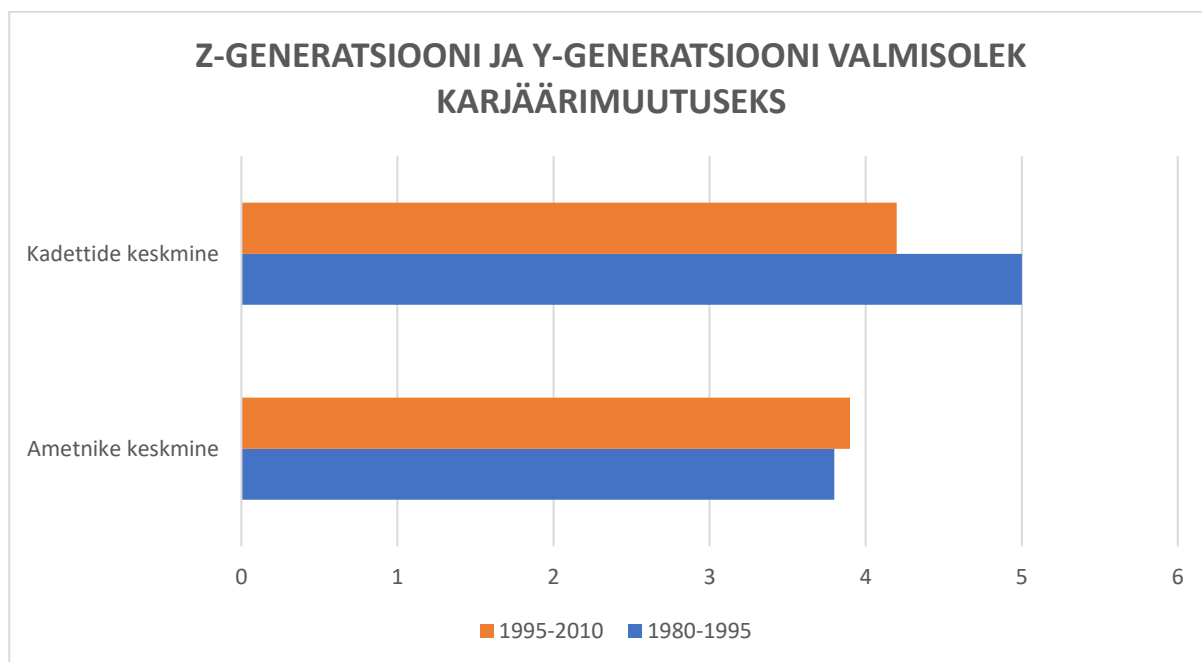
karjäärimuutuseks. Võimalik on, et ollakse praeguse positsiooniga rahul, leitud on enda jaoks kõige sobivamad ametipositsioonid või ollakse vähem motiveeritumad, kuna kindel töökoht, palk ja mugav töökeskkond on turvaline ja pigem ei taheta muutusi, mis on ka teooriaosas selgunud vanema generatsiooni üks tunnustest.



Joonis 9. Ametnike ja kadettide võrdlus küsimuse „Kui valmis olete karjäärimuutuseks Politseija Piirivalveametis?“ vahel (2022, autori koostatud)

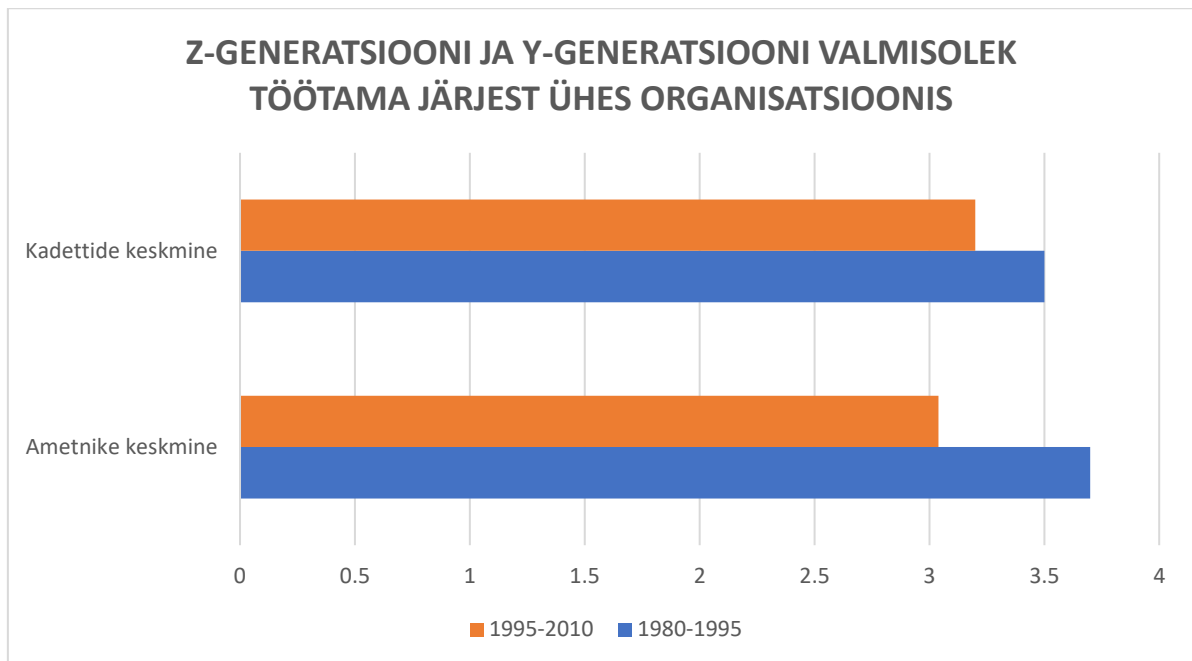
Ka generatsioonide võrdluses on näha tendentsi, et kadettide keskmine valik oli 4,2 ja 5 ning ametnike keskmine oli 3,8 ja 3,9 (vt joonis 10). Ehk siis kadetid on skaala paremal poolel ehk hindavad enda valmisolekut karjäärimuutuseks pigem kõrgeks. Ametnikud ei oska öelda, kahtlevad või pigem kalduvad skaala vasakule poolele. Kadettide vastustest nähtub, et ollakse rohkem valmis karjäärimuutusteks, kuigi vastajate seas oli ka kaks Y-generatsioonist vastanut ehk võiks eeldada, et nende valmisolek on sarnane ametnike omaga, kuid siinkohal võib karjäärimuutuseks valmisolekut siduda siiski töökogemusega, visioonide ning elulise olukorraga. Ametnike seas ollakse karjäärimuutuseks vähem valmis ning väike vahe on Z-generatsiooni esindajate ja Y-generatsiooni esindajate vahel. Seega ei saa ka siin tõmmata jooni vanuse ja valikute vahel. Pigem kogemuse ja teadmiste ning selle, millises kohas enda karjääris ollakse, vahel. X-generatsioonist vastajate keskmine oli 3,6, mis on pigem skaala paremal poolel, kuid siiski jääb teistele generatsioonidele alla. X-generatsiooni üks tunnustest on see, et ollakse iseseisvad ning tulemustele orienteeritud, mis võib tähendada, et kui leitakse endale sobiv koht organisatsioonis, siis tahetakse sinna püsima jääda ning tulemusi saavutada. Lisaks on nad ka juba vanemad ja võib kehtida sarnane tendents, et olukord on mugav ja turvaline ning ei taheta muutusi, kuna teatakse, et PPA-s ei käi see liikumine nii kergelt ja pigem tekitab

tuleviku osas segadust. Vanemas eas inimesed ei ole muutustele nii vastuvõtlikud kui noored inimesed, seda toetab ka teooriaosas kirjutatu.



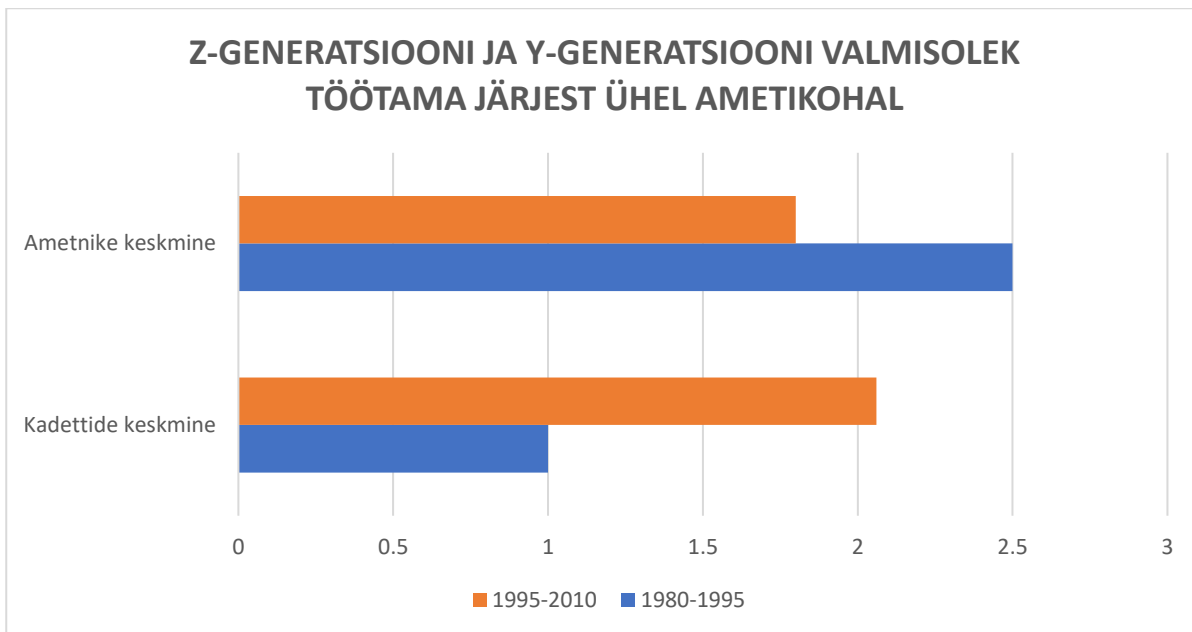
Joonis 10. Ametnike ja kadettide karjäärimuutuseks valmisoleku keskmise võrdlemine Z- ja Y-generatsiooni vaates (2022, autori koostatud)

Jooniselt nähtub (vt joonis 11), et kadettide keskmine valik oli vastavalt generatsioonidele 3,5 (GY) ja 3,2 (GZ). Ametnike keskmine oli 3,7 (GY) ja 3,0 (GZ). Valmisoleku skaala on kodeeritud ning seetõttu hinnatakse tulemusi keskmise järgi. Joonise nähtavad tulemused jäävad koodi järgi 8-10 ja 10+ aasta vahele, kuid võrdluses kadettidega on vanema generatsiooni esindajad ühes organisatsioonis valmis töötama siiski kauem. Ka teooria toetab seda, kuna sealt tuli välja, et vanema generatsiooni esindajad on püsivamad ning on harjunud töötama ühes kohas kaua. See-eest Z-generatsiooni esindajad vajavad muutusi ning tahavad enne ühte kohta püsima jäämist kasutada erinevaid võimalusi. X-generatsioonist vastajate keskmine oli 3,8, mis on pigem skaala paremal poolel ning ületab ka teistest generatsioonidest vastanute keskmise. X-generatsiooni üks tunnustest on see, et ollakse vähem lojaalsed ühele tööandjale, kuid siiski ollakse püsivamad, kui Z- või Y-generatsioon. Kuna X-generatsiooni esindajad on vanemad, siis hinnatakse stabiilsust ja kindlust, seetõttu ollakse valmis ka ühes organisatsioonis kauem töötama. Vanemas eas inimesed ei ole muutustele nii vastuvõtlikud kui noored inimesed, seda toetab ka teooriaosas kirjutatu. Seetõttu ollaksegi püsivamad ja lojaalsemad ühele organisatsioonile.



Joonis 11. Ametnike ja kadettide ühes organisatsioonis järjest töötamise valmisoleku keskmise võrdlemine Z- ja Y-generatsiooni vaates (2022, autori koostatud)

Jooniselt nähtub (vt joonis 12), et ühel ametikohal järjest töötamise valmisoleku keskmiste vahel on juba suurem erinevus. Ametnike keskmine oli vastavalt generatsioonile 1,8 (GZ) ja 2,5 (GY) ning kadettide keskmine vastavalt sünniaastale oli 2,1 (GZ) ja 1 (GY). Joonisel nähtavad tulemuse jäävad koodi järgi kadettidel 3-5 ja 6-7 aasta vahemikku ning ametnikel 6-7 ja 8-10 aasta vahemikku. Kui eelmiste joonistel ja analüüsi puhul puudus oluline seos vanuse ja tulemuste vahel, siis selle küsimuse puhul hinnatakse vanuse ning valmisoleku seost pigem suureks. Kadetid esindavad põhiliselt Z-generatsiooni ning jooniselt on näha, et nende vastused jäid Y-generatsioonist allapoole. Politseiametnikud seavastu on vanema generatsiooni esindajad ja on valmis kauem töötama ka ühel ametikohal. Teoorias toodi samuti välja, et Z-generatsioon vajab pidevat muutust, Y-generatsioon pisut vähem, kuid ka nemad vajavad rohkem muutusi ja tüdinevad kiiremini, kui nendele eelnev põlvkond. Siiski nähtub, et Y-generatsioon on ühel ametikohal valmis kauem töötama, kui Z-generatsioon ja selle põhjusteks võivadki olla generatsioonilised iseärasused ja ka töö olles saadud kogemus ja motivatsioon. X-generatsioonist vastajate keskmine oli 3,1, mis on pigem skaala paremal poolel ning ületab ka teistest generatsioonidest vastanute keskmise. Koodi järgi jäid X-generatsiooni vastajate tulemused 8-10 aasta vahemikku, mis on võrreldes Z- ja Y-generatsiooni esindajatega kõrgem. X-generatsiooni esindajad on vanuselisel juba kõrgemas eas ja kuigi otsitakse samuti muutusi, ollakse siiski püsivamad kui Z- või Y-generatsioon. Kuna X-generatsiooni esindajad on vanemad, siis hinnatakse stabiilsust ja kindlust, seetõttu ollakse valmis ka ühel ametikohal kauem töötama.



Joonis 12. Ametnike ja kadettide ühel ametikohal järjest töötamise valmisoleku keskmise võrdlemine Z- ja Y-generatsiooni vaates (2022, autori koostatud)

Lõputöös oli oluline hinnata ka seda, mida peetakse oluliseks karjääri saavutamisel just isiklikul tasandil, mitte kõrvaliste tegurite näol. Eduka karjääri saavutamiseks kõige olulisemate tegurite võrdlemisel selgub, et kadettidest Y-generatsiooni esindajad peavad suuremal määral oluliseks palju tahet, ülejäänud vastajad jagunesid enamjaolt julge pealehakkamise ja suure tahte vahel, lisaks peetakse oluliseks tutvusi ning kõrgharidust. Kadettide seast Z-generatsiooni esindajad pidasid kõige olulisemaks julget pealehakkamist ja seejärel palju tutvusi ning tahet. Üks tõi välja ka motivatsiooni olemasolu olulisuse. Ametnike vastused jagunesid X-generatsiooni vaates põhiliselt julge pealehakkamise ja suure tahte ja palju tutvusi vahel, mõned pidasid oluliseks ka kõrghariduse olemasolu. Y-generatsioonist vastanute seas oli kõrgemal kohal julge pealehakkamine, sellele järgnes palju tutvusi ja palju tahet. Mõned tõid välja, et ka juhtidega peab läbi saama, lisaks tuleb kasuks suhtlemisoskus. Ametnike seas Z-generatsiooni esindajad pidasid kõige olulisemaks palju tutvusi. Võib eeldada, et siin mängib rolli värske kogemus tööle saamise küsimusega ning mõjutavad ka isiklikud kogemused.

Kokkuvõtlikult saab tulemuste põhjal väita, et ametnikele ja kadettidele olulised tegurid töökohas sarnanevad (meeldiv töökollektiiv, töö- ja eraelu tasakaal), kuid tulemuste põhjal erineb siiski just karjääriootuste realiseerumise võimalikkuse hinnang, lisaks sellele töökeskkonna, tööandja toetuse ning ka karjääriredelil liikumise võimalikkuse hinnang. Erinevused tekivadki töökogemuse, teadmiste, elukoha ja generatsioonidele omaste iseärasuste tõttu.

## 2.3 Järeldused ja ettepanekud

Selles peatükis antakse ülevaade uuringu tulemuste ja teooria põhjal tehtud järeldustest ning tehakse ettepanekuid PPA-le. Järeldused tehakse uurimisküsimuste põhjal järgnevalt:

### 1) Missugused on politsei- ja piirivalvekolledži päevaõppe kõrghariduse ja kutseõppe kadettide ootused seoses karjääri võimalustega Politsei- ja Piirivalveametis?

Töö keskmeks on karjääriootused, seega oli ankeedi ühe küsimuse valikus ka karjäärialase arengu võimalikkuse tegur. Seda valis 15 (42,9%) kadetti 35-st. Võib järeldada seda, et Z-generatsioon (põhiliselt kadetid) eeldab tööl karjäärialast arengut rohkem kui X- või Y-generatsioon (põhiliselt ametnikud). Seda toetab ka töö teoreetiline osa, milles selgus, et Z-generatsioon peab oluliseks isiklikku ja karjäärialast arengut rohkem, kui varasemad generatsioonid (vt käesolev töö lk 15-16). Toetudes uuringu tulemustele ja teooriale, siis saab tuua välja kolm põhilist karjääriootust, mis kadetidel on. Uuringu tulemuste põhjal on nendeks töökoha paindlikkus, töö- ja eraelu tasakaal ning meeldiv töökollektiiv. Neid tegureid ja ootusi toetab ka töö teoreetiline osa, kus tuuakse välja, et töökoha paindlikkus on püsivalt oluline, olenemata generatsioonist (vt käesolev töö lk 13). Lisaks on teoorias välja toodud, et meeldiv töökollektiiv on oluline ning inimesed ise erinevate generatsioonide vahelist koostööd keeruliseks ei pea (vt käesolev töö lk 12). Lisaks on Z-generatsioonile oluline tasakaal töö tegemise ja eraelu vahel (vt käesolev töö lk 10). Karjääriootustega seoses küsiti kadettidelt ka küsimus selle kohta, milliseks hindavad nad võimalust karjääriredelil liikumiseks ja PPA-d karjääriredelil liikumise toetajana. Uuringu tulemustest selgus, et kadetid on optimistlikud ja tahavad ning suudavad ka näha võimalust karjääriredelil liikuda. Lisaks hindavad nad PPA-d toetavana, mis võib ka kindlasti tulla nende enda sisemisest soovist karjääri teha ning lisaks mängib selle puhul rolli kogemuste puudumine ja sisemine motivatsioon ning uskumus tulevikku. Töö teooriaosa toetab tulemust, et Z-generatsioon (põhiliselt kadetid) eeldab karjääriredelil liikumist ja seda ka kiiremini, kui see tegelikult võimalik on (vt käesolev töö lk 16). Lisaks oodatakse tööandjalt toetust ja tunnustust enda tegemistes. (vt käesolev töö lk 11).

### 2) Millised on töötavate politseiametnike karjääriootused Politsei- ja Piirivalveametis?

Töö keskmeks on karjääriootused, seega oli ankeedi ühe küsimuse valikus ka karjäärialase arengu võimalikkuse tegur. Seda tegurit valis 30 (24,4%) ametnikku 123-st. Seetõttu, nagu ka eelnevas punktis välja toodi, nähtub, et karjäärialane areng on X- ja Y-generatsiooni esindajatele (põhiliselt ametnikud) vähemolulisem. Ka teooriaosas väljatoodud allikad toetavad seda tulemust (vt käesolev töö lk 16). Toetudes uuringu tulemustele ja teooriale, siis saab tuua

välja kolm põhilist karjääriootust, mis ametnikel on. Uuringu tulemuste põhjal on nendeks palga suurus, töö- ja eraelu tasakaal ning meeldiv töökollektiiv. Neid tegureid ja ootusi toetab ka töö teoreetiline osa, kus tuuakse välja, et töökoha paindlikkus on püsivalt oluline, olenemata generatsioonist (vt käesolev töö lk 13) ning lisaks on meeldiv kollektiiv oluline ka ametnike grupile. Teoorias on välja toodud, et X-generatsioon eeldab kolleegide vahel perekonna sünergiat ning Y-generatsioon peab oluliseks tiimitööd (vt käesolev töö lk 10). Karjääriootustega seoses küsiti ametnikelt samuti küsimus selle kohta, milliseks hindavad nad võimalust karjääriredelil liikumiseks ja PPA-d karjääriredelil liikumise toetajana. Uuringu tulemustest selgus, et ametnikud on pessimistlikumad ning ei soovi karjääriredelil liikuda üldse või nii kiiresti, kui Z-generatsioon. Kuigi teoorias on välja toodud, et X- ja Y-generatsioon hindavad samuti töökoha paindlikkust ning ollakse vähemlojaalsem ühele tööandjale või ametikohale (vt käesolev töö lk 10), siis uuringu tulemustest selgus siiski, et X- ja Y-generatsiooni esindajad on valmis ametikohale kauemaks püsima jääma. Lisaks ei hinda nad PPA-d eriti toetavana, mis võib tuleneda nende saavutatud stabiilsusest ja turvatundest ning selletõttu karjääri tegemise soovi vähenemisest ning kindlasti ka töölt saadud isiklikest kogemustest.

### **3) Millised on peamised lahknevused erinevate generatsioonide karjääriootuste vahel?**

Töö eesmärk oli välja selgitada vastanute karjääriootused ning neid võrrelda. Selle kaudu leiti peamised lahknevused, mis esinesid ametnike ja kadettide karjääriootuste vahel. Uuringu tulemustest selgub, et kadettide ja ametnike karjääriootused ning arusaamad karjäärisüsteemist erinevad. Põhiliselt on näha erinevusi just seal, kus paluti hinnata liikumise võimalikkust karjääriredelil, PPA-d karjääriredelil liikumise toetajana ja valmisolekut karjäärimuutuseks. Karjääriredelil liikumise võimalikkuse hindamine on seoses isikliku kogemuse, hinnangu, töökogemusega ning karjäärisüsteemist arusaamisega. Ametnikud on selle küsimuse vaates pessimistlikumad ning hindavad karjääriredelil liikumist vähem tõenäoliseks. Kadetid seevastu on optimistlikumad ja suudavad enda teadmiste pinnalt näha karjääriredelil liikumist võimalikumana. Selles mängivad rolli tegurid, nagu töökogemus PPA-s, erinev taust ning vanus (generatsioonid) ja kindlasti ka tahe ning motivatsioon. Kuna töötavad politseiametnikud on pisut vanemad ja töötajaskond muutub järjest vanemaks, siis sealt tekib ka see olukord, kus ametnikud ei näegi enam võimalikkust karjääriredelil liikuda või puudub suur soov karjääriredelil liikumiseks. Seetõttu hinnatakse ka võimalikkust väiksemaks. Lisaks toetab teooriaosa seda tulemust, et X-generatsioon on pessimistlik ning on võimalik, et ei usugi arenguvõimalustesse nii nagu Z-generatsioon (vt käesolev töö lk 13). Y-generatsioon eeldab töökoha paindlikkust ja tööülesannete rohkust, seega on võimalik, et kui need tingimused on

täidetud, püsivad nad ka ühel ametikohal kauem (vt käesolev töö lk 13). Kadetid on nooremad ja täis töötahet ning motivatsiooni, hakatakse alles enda karjääri ning tööelu üles ehitama, seega ollakse tuleviku suhtes optimistlikud ning tahetakse näha häid võimalusi enda arendamiseks ja karjäärireedelil liikumiseks. Seetõttu hinnatakse ka selle võimalikkust suuremaks. Ka teooriaosas tuuakse välja, et Z-generatsiooni esindajad on rööprähklejad, otsivad võimalusi arenemiseks ning algatavad ideid (vt käesolev töö lk 13-14). PPA-d hinnatakse karjäärireedelil liikumise toetajana pigem heana kui halvana ning ametnikud kippusid jääma neutraalsele seisukohale. Samasugused tulemused olid karjäärisüsteemist arusaadavuse küsimuses. Nende küsimuste puhul oli näha, et rolli võib mängida isiklik kogemus töökohas, üldine elukogemus, sisemine motivatsioon karjäärireedelil liikuda ning vanus ja elukorraldus, mis paneb inimesi erimoodi tegutsema. X- ja Y-generatsiooni esindajad hindavad turvalisust ja stabiilsust rohkem ja seda eeldatavalt seetõttu, et neil on pered ja palju muid kohustusi, see-eest Z-generatsiooni esindajatel on enamjaolt vaid kool ja muud isiklikud tegemised, kuid peret kooliskäijatel veel ei ole, see nähtus ka ankeetküsimustiku tulemustest. Kokkuvõtlikult võib öelda, et generatsioonide vaates ei erine vastanute arvamused olulisel määral, kuid rolli võib mängida vastanute värske kogemus tööotsingutega või just vastupidi, pikaajaline töökogemus ja kokkupuude süsteemiga ning osatakse juba ära tunda vajalikke tegureid, mida läbilöömiseks vaja läheb.

Lisaks saab lõputöö uuringu tulemuste põhjal teha järeldusi, et inimeste elukoht ei määra nende valmisolekut töötada kaua ühes organisatsioonis, kuid kui inimesed on väiksemast kohast, siis on ka nende valmisolek rohkem pingutada ja end siduda, suurem. Võib eeldada, et kui väikses elukohas on olnud vähem võimalusi, siis hinnatakse tulevikus häid pakkumisi kõrgemalt. Karjäärimuutuseks ollakse valmis pigem väiksematest linnadest tulnute seas. Ametnike tulemustest selgus ka see, et väiksemate asulate elanikud on valmis end pikemaks ajaks siduma ühe ametikohaga, suuremate asulate elanikud mitte nii väga. Eeldatavalt oodatakse vastavalt varasematele elutingimustele ja pakkumistele ka organisatsioonis liikumist rutem. Kadettide hulgas suuremast asulast või linnast vastanute vastused võivad sarnaneda väiksemate asulate vastanute vastustega just Z-generatsioonile omaste tunnuste tõttu, kuid siiski saab eristada, et suurte asulate elanikud on paremate tingimustega harjunud ja seega võivad teatud asju eeldada teisiti. Veel on uuringu tulemusi ja teooriat analüüsides võimalik välja tuua, et organisatsioonidel on oluline tegeleda töökohapõhise karjäärisüsteemi ning -mudelite arendamisega, et iga töötaja saaks juba õpiteekonnal hinnata enda võimalusi ja oskusi, teha tulevikuga seonduvaid valikuid nii praktikakohtade kui ka hilisemate töökohtade valimisel.

Lõputöö autor teeb Politsei- ja Piirivalveametile järgmised ettepanekud:

1. **PPA karjäärüsteemi selgemaks kujundamine** – PPA karjäärüsteem tuleks üle vaadata, muuta selgemaks, läbipaistvamaks ning kõigile arusaadavamaks. Karjäärüsteemi kujundamisprotsessi tuleks kaasata töötajaid erinevatest generatsioonidest, valdkondadest ning suundadest (näiteks korraldada avatud arutelusid, vestlusringe, kus kõik saavad oma arvamust avaldada, oma ootusi ja vajadusi sõnastada ja kolleegidega jagada jne).
2. **Karjääriredelil vertikaalselt liikumise võimaldamine** – PPA-s võib olla raske karjääriredelil vertikaalselt liikuda. Vanemad töötajad on ühel töökohal pikka aega ja sageli jäävad sinna kauaks ning ei anna noortele võimalust organisatsioonis areneda ja karjääriredelil liikuda. Lõputöö ankeetküsimustikus pakuti välja lahendus, et politseiametnikud võiksid olla töö 4-5-aastaste lepingutega, pärast mida tema töösaavutusi hinnatakse ja ametikohale saavad kandideerida nii teised ametnikud kui tema ise. Selline süsteem toetab seda, et kõik saavad võimaluse, säilib motivatsioon rohkem pingutada (töö kipub aastatega rutiinseks muutuma).
- **Generatsiooniliste iseärasustega arvestamine** – PPA-s on erinevad generatsioonid koos töötamas ning seetõttu on väga oluline, et koostöö sujuks. Seda enam, et nii teoorias kui ka empiiriliste tulemuste analüüsis selgus, et vastanute jaoks on oluline meeldiv kollektiiv ja koostöö võimalikkus. Selle tagamiseks on vaja arvestada erisustega, mis on paratamatud, kuid kujundavad töötajate eelistusi ja töökeskkonda. Selleks saab viia läbi küsitlusi ja lasta ka töötajatel endal teha ettepanekuid, mida keegi oluliseks peab ja mis võivad olla murekohad.



## KOKKUVÕTE

Käesoleva töö eesmärk oli välja selgitada erinevatest generatsioonidest kadettide ja töötavate politseiametnike peamised karjääriootused ning neid võrrelda. Kokkuvõtteks võib öelda, et lõputöö eesmärk sai täidetud.

Lõputöö uurimisprobleemiks oli, missugused karjääriootuste erinevused on PPK politseiteenistuse ja politseiametniku päevaõppe õppekava kadettide ja töötavate politseiametnike vahel generatsiooniteooria kontekstis. Eesmärgi saavutamiseks püstitati kolm uurimisküsimust: missugused on politsei- ja piirivalvekolledži päevaõppe esimese aasta kõrghariduse ja esimese aasta kutseõppe kadettide ootused seoses karjääri võimalustega Politsei- ja Piirivalveametis; millised on töötavate politseiametnike karjääriootused Politsei- ja Piirivalveametis; millised on peamised lahknevused erinevate generatsioonide karjääriootuste vahel.

Uuringu tulemuste analüüsist selgus, et politseiametnike karjääriootused erinevad PPK kadettide karjääriootustest. Lähtuvalt generatsiooniteooria kontekstist ilmnedki põhilised erinevused. Tulemustest võib järeldada seda, et Z-generatsioon (kadetid) eeldavad tööl karjäärialast arengut rohkem kui X- või Y-generatsioon, mida esindavad põhiliselt ametnikud. Seda toetab ka töö teoreetiline osa, milles selgus, et Z-generatsioon peab oluliseks isiklikku ja karjäärialast arengut rohkem, kui varasemad generatsioonid. Toetav ja sõbralik töökollektiiv on kõikide generatsioonide esindajate jaoks oluline, mis on ka eeldatav, sest toetav keskkond soosib häid tulemusi. Tööst nähtus ka ametnike ja kadettide erinevus töö- ja elukogemuse mõttes. Tulemused erinesid just selles vaates, mida kadetid veel ei tea ja mis on ametnike reaalne teadmine. Ehk siis kadetid võivad teadmatuses eeldada pisut teisi tulemusi, kui tegelikult reaalne saavutada on. See tuli hästi välja just karjääriredelil liikumise võimalikkuse ja PPA karjääriredelil liikumise toetajana küsimustest. Tulemustest selgus, et kadetid olid optimistlikumad ning seetõttu valisid ka skaalal paremal poolel asuvaid valikuid. Ametnikud see-eest olid realistlikumad ning valisid skaalal vasakul poolel asuvaid valikuid.

Uuringu tulemuste põhjal tehti Politsei- ja Piirivalveametile järgmised ettepanekud:

- PPA karjäärisüsteemi selgemaks kujundamine;
- Karjääriredelil vertikaalselt liikumise võimaldamine;
- Generatsiooniliste iseärasustega arvestamine.

Järgmistel aastatel soovitab lõputöö autor uurida seda, kuidas kooli lõpetanutel kadettidel oleks võimalik Politsei- ja Piirivalveametis oma karjääri paremini planeerida ning kuidas saab organisatsioon seda toetada.

## SUMMARY

The aim of this study was to find out the main differences in career expectations of cadets of and working police officers who belong to different generations. In addition, to make useful proposals to the Police and Border Guard Board.

The research problem of the final thesis was what are the differences in career expectations between the cadets of the Estonian Academy of Security Sciences full-time police service and the police officer curriculum and the working police officers in the context of generation theory. In order to achieve this goal, three research questions were asked, such as the expectations of the cadets of the first year of higher education and the first year of vocational training of the Estonian Academy of Security Sciences regarding career opportunities in the Police and Border Guard Board; what the career expectations of working police officers in the Police and Border Guard Board are; what the main differences between the career expectations of different generations are.

The analysis of the results of the survey revealed that the career expectations of police officers differ from Estonian Academy of Security Sciences cadets. The main differences emerged in the context of generation theory. From the results appeared that cadets expect more career development at work than the X or Y generation, which is mainly represented by police officers. This is also supported by the theoretical part of the work, which showed that the Z generation considers personal and career development more important than previous generations. A supportive and friendly work team is important for all generations, which is also to be expected, as a supportive environment favours good results. The work also showed the difference between officials and cadets in terms of work and life experience. The results differed precisely in what the cadets do not yet know and what the real knowledge of the officers is. In other words, cadets may unknowingly expect slightly different results than are actually achievable. This came out of the questions about the possibility of moving up the career ladder and PBGB as a supporter in moving on the career ladder. The results showed that the cadets were more optimistic and therefore chose the options on the right side of the scale. Officers, on the other hand, were more realistic and chose the options on the left side of the scale.

In conclusion, the goal of the thesis was achieved. Based on the results of the survey, the following proposals were made to the Police and Border Guard Board:

- Clarifying the PBGB career system;
- Enabling vertical movement on the career ladder;

- Consideration of generational differences.

In the coming years, the author of this thesis suggests researching how cadets who have graduated from school can better plan their careers at the Police and Border Guard Board and how the organization can support this.

## VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

Abrudan, M.-M., Matei, M. & Roman, T., 2016. The young generation of employees and their attitude towards work -- a comparison of three countries. *Current Science*, 111(6), pp. 988-993.

Alt, A., 2009. *Karjääri planeerimise seos karjäärialase tunnetatud võimekuse, töökontrollikeskme ja otsustusstiilidega Tallinna Tehnikakõrgkooli tudengite näitel*. Magistritöö. Tallinna Ülikool.

Benson, J. & Brown, M., 2011. Generations at work: are there differences and do they matter? *The International Journal of Human Resource Management*, 22(9), pp. 1843-1865.

Brown, D., 2002. *Career Choice and Development (4th edition)*. John Wiley and Sons, Inc.

Clark, J., 2006. Differences in Work Expectations Held by Differing Generations of American Workers. *OTS Master's Level Projects & Papers*, 109, pp. 1-57.

DelCampo, R.G., Haggerty, L.A., & Knippel, L.A., 2010. Managing the Multi-Generational Workforce: From the GI Generation to the Millennials. *Routledge*, 2010 (1), pp. 1-93.

Foley, P. F., Guarneri, C. & Kelly, M. E., 2008. Reasons for choosing a police career: changes over two decades. *International Journal of Police Science & Management*, 10(1), pp. 2–8.

Gornischeff, J., 2013. *Kui noor otsib tööd - noorte tööotsingud ja koostöö Töötukassaga*. Magistritöö. Tartu Ülikool.

Gragnotati, B. A. & Stupak, R. J., 2002. Life and Liberty. *Journal of Health & Human Services Administration*, 25(1/2), pp. 75–88.

Greenhaus, H.J., Callanan, A.G. & Godshalk, M.V., 2010. *Career Management (4th edition)*. USA: SAGE publications, Inc.

Hamidullah, M.F., 2015. Managing the Next Generation of Public Workers: A Public Solutions Handbook. *Routledge*, 2015 (1), pp. 1-117.

Haridus- ja Teadusministeerium, 2021. *Haridusvaldkonna arengukava 2021-2035*. [Võrgumatejal] Leitav:

[https://www.hm.ee/sites/default/files/haridusvaldkonna\\_arengukava\\_2035\\_29.10.2020\\_riigikogusse.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/haridusvaldkonna_arengukava_2035_29.10.2020_riigikogusse.pdf) [Kasutatud 31.09.2021].

Hirsjärvi, Sirkka., Remes, P. & Sajavaara, P., 2007. *Uuri ja kirjuta*. Medicina kirjastus.

Kapoor, K. & Solomon, N., 2011. Understanding and managing generational differences in the workplace. *Emerald Group Publishing Limited*, 3(4), pp. 308-318.

Kutsekoda, 2020. *Tulevikuvaade töäjõu- ja oskuste vajadusele: „siseturvalisus ja õigus“*. [Võrgumaterjal] Leitav: [https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2017/10/OSKA\\_siseturvalisus\\_aruanne\\_lõplik.pdf](https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2017/10/OSKA_siseturvalisus_aruanne_lõplik.pdf) [Kasutatud 01.10.2021].

Kutsekoda, 2020. *Tulevikuvaade töäjõu- ja oskuste vajadusele: AVALIK HALDUS*. Lühiaruanne. [Võrgumaterjal] Leitav: [https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2017/10/oska\\_avalik-haldus\\_veeb.pdf](https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2017/10/oska_avalik-haldus_veeb.pdf) [Kasutatud 26.10.2021].

Linden, S.J., 2015. Job Expectations of Employees in the Millennial Generation. *Walden Dissertations and Doctoral Studies*, 1411, pp. 1-129.

McCortney, A.L. & Engels, D.W., 2003. Revisiting the work ethic in America. *The Career Development Quarterly*, 52(2), pp. 132–140.

McCrindle, M., 2018. *The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations*. Australia: McCrindle Research Pty Ltd.

Moore, S., Grunberg, L. & Krause, A.J., 2014. Generational Differences in Workplace Expectations: A Comparison of Production and Professional Workers. *Curr Psychol*, 34, pp. 346–362.

New Zealand Government, 2019. *John Holland's Theory*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.careers.govt.nz/resources/career-practice/career-theory-models/hollands-theory/> [Kasutatud 03.01.2022].

Ortega, D.C.Z., García, D.A., Rodríguez, J.B. & Calvo, J.M.C., 2019. Work Ethic in Ecuador: An Analysis of the Differences in Four Generational Cohorts. *Annals of psychology*, 35(3), pp. 496-505.

Parry, E., 2014. *Generational Diversity at Work: New Research Perspectives*. Routledge, 2014 (1), pp. 1-232.

Politsei- ja Piirivalveamet, s.a. PPA lugu ja väärtused. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.politsei.ee/et/ppa-lugu-ja-vaeaertused> [Kasutatud 16.01.2022].

Prawitasari, G., 2018. The Influence of Generations on Career Choice (Social Cognitive Career Theory Perspective). *Konselor*, 7(1), pp. 15-20.

Pärna, O., 2016. *Töö ja oskused 2025: Ülevaade olulisematest trendidest ja nende mõjust Eesti tööturule kümne aasta vaates*. Tallinn: SA Kutsekoda.

Rau, T., 2014. *Tööealiste noorte ja tööandja ootused töösuhetele*. Magistritöö. Tallina Tehnikaülikool.

Rootalu, K., 2014. *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. Tartu Ülikool. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://samm.ut.ee/kirjeldav-statistika> [Kasutatud 08.12.2021].

SA Innove, 2014. *Karjääri planeerimise oskuste kujundamine kutseõppes: õpetajaraamat kutseõppeasutuse õpetajale*. Tallinn: SA Innove.

SA Innove, 2018. *Abimees sinu tulevikuplaanide tegemisel*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2018/10/Abimees-tulevikuplaanide-tegemisel-gymnaasium-2018.pdf> [Kasutatud 08.01.2022].

SA Innove, 2010. *Karjääriõpetus: aინeraamat põhikooliõpetajale*. Tallinn: SA Innove.

Schroth, H., 2019. Are you ready for gen Z in workplace? *California Management Review*, 61(3), pp. 5–18.

Siseministerium, 2021. *Siseturvalisuse arengukava 2020-2030*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.siseministerium.ee/ministerium-ja-kontaktid/kaasamine-osaamine/siseturvalisuse-arengukava-2020-2030#arengukava-ja-selle> [Kasutatud 27.12.2021].

Super, E.D., 1980. A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of vocational behavior*, 16, pp. 282-298.

Ziatdinov, R. & Cilliers, J., 2021. Generation Alpha: Understanding the Next Cohort of University Students. *European Journal of Contemporary Education*, 10(3), pp. 783–789.

Turner, G., & Myerson, J., 1998. *New Workspace, New Culture: Office Design as a Catalyst for Change*. Routledge.

Turu-uuringute AS, 2021. *Eesti elanikkonna turvalisuse uuring*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.politsei.ee/files/Analüüs%20ja%20statistika/2021-ppa-elanikkonnauuring-raport.pdf?788f119e8f> [Kasutatud 16.01.2022].

Vannas, K., 2018. *Tööandja atraktiivsuse uuring*. Tallinn: Instar.

Vannas, K. & Koorits, D., 2021. *Tudengite töö-ootused 2021*. Tallinn: Instar.

Veelmaa, T.S., 2016. *Tööga õnnelikuks*. Hea Lugu kirjastus.

Viltsin, A., 2014. *Karjääri platoo esinemine Politsei- ja Piirivalveametis*. Magistritöö. Sisekaitseakadeemia.

Õunapuu, L., 2014. *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool.

Walker, D. K., Scott, D. A. & Cawthon, T. W., 2019. Introduction: Overview and Application of Career Development Theories. *New Directions for Student Services*, 2019 (166), pp. 9–17.



## TABELITE JA JOONISTE LOETELU

Joonis 1. Empiirilise uuringu etapid (2022, autori koostatud) lk 20

Joonis 2. Kõikide vastanute jaotus generatsioonide järgi (2022, autori koostatud) lk 23

Joonis 3. Kadettide ja ametnike jaotus elukoha järgi (2022, autori koostatud) lk 23

Joonis 4. Ametnike ja kadettide jaoks olulised faktorid töökohas (2022, autori koostatud) lk 25

Joonis 5. Ametnike ja kadettide võrdlus küsimuse „Milliseks hindate PPA-d karjääriredelil liikumise toetajana“ kohta (2022, autori koostatud) lk 27

Joonis 6. Ametnike ja kadettide võrdlus küsimuse „Kui arusaadavaks peate PPA karjäärisüsteemi?“ kohta (2022, autori koostatud) lk 29

Joonis 7. Ametnike ja kadettide võrdlus küsimuse „Hinnake enda teadmiste järgi võimalust 3 aasta jooksul PPA-s karjääriredelil liikuda horisontaalselt.“ kohta (2022, autori koostatud) lk 30

Joonis 8. Ametnike ja kadettide võrdlus küsimuse „Hinnake enda teadmiste järgi võimalust 3 aasta jooksul PPA-s karjääriredelil liikuda vertikaalselt.“ kohta (2022, autori koostatud) lk 31

Joonis 9. Ametnike ja kadettide võrdlus küsimuse „Kui valmis olete karjäärimuutuseks Politsei- ja Piirivalveametis?“ vahel (2022, autori koostatud) lk 33

Joonis 10. Ametnike ja kadettide karjäärimuutuseks valmisoleku keskmise võrdlemine Z-generatsiooni ja Y-generatsiooni vaates (2022, autori koostatud) lk 34

Joonis 11. Ametnike ja kadettide ühes organisatsioonis järjest töötamise valmisoleku keskmise võrdlemine Z-generatsiooni ja Y-generatsiooni vaates (2022, autori koostatud) lk 35

Joonis 12. Ametnike ja kadettide ühel ametikohal järjest töötamise valmisoleku keskmise võrdlemine Z-generatsiooni ja Y-generatsiooni vaates (2022, autori koostatud) lk 36

Tabel 1. Generatsioonide omadused ja töömotivatsioon tabelina (McCrindle, 2018; Linden, 2015; Ortega et al., 2019; autori koostatud) lk 50

Tabel 2. Karjäärivalikul arvestatavad tegurid (Greenhaus et al., 2010; autori koostatud) lk 15

# LISA 1. GENERATSIOONIDE OMADUSED JA TÖÖMOTIVATSIOON

Tabel 1. Generatsioonide omadused ja töömotivatsioon (McCrinkle, 2018; Linden, 2015; Ortega et al., 2019; autori koostatud)

Generatsioonid	Omadused	Töömotivatsioon
<b>Beebibuumerid (GBB)</b> <b>1946-1965</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lojaalsed ühele töökohale.</li> <li>• Konfliktset noorema generatsiooniga, kui nende tööeetika ei ühti.</li> <li>• Tehnikavõõrad.</li> <li>• Optimistlikud ning positiivsed.</li> <li>• Arrogantsed ja endasse tõmbunud.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Töökad</li> <li>• Vastuvõtlikud töökoha mitmekesisusele</li> <li>• Nende jaoks ei ole probleem pingutada rohkem, kui neilt oodatakse.</li> </ul>
<b>Generatsioon X (GX)</b> <b>1965-1980</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skeptilised</li> <li>• Tehnoloogilistele uuendustele vastuvõtlikumad.</li> <li>• Tolereerivad erinevatest ühiskonna kihtidest inimesi ja oluline mitmekesisus.</li> <li>• Nad ei usalda kergesti, võivad olla pealiskaudsed ja küünilised.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oluline on töö ja vabaaja tasakaal.</li> <li>• Vähem lojaalsem ühele tööandjale.</li> <li>• Iseseisvad ning tulemustele orienteeritud.</li> </ul>
<b>Generatsioon Y (GY)</b> <b>1980-1995</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peavad oluliseks tiimitööd.</li> <li>• Tehnoloogiateadlikud</li> <li>• Suhtlemine mugavam läbi ekraani ja tehnoloogiliste vidinate.</li> <li>• Tahavad elus midagi saavutada, on pideval enesearengu teekonnal ning kõrgel kohal on loovus.</li> <li>• Sotsiaalne ühendus on nende jaoks olulisel kohal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oskavad hästi rööprähelda.</li> <li>• Raskem on olla lojaalsem ja töötada ühes kohas pikka aega.</li> <li>• Tüdinevad kiiresti ning oluline on töökoha mitmekesisus, paindlikkus ja tööülesannete rohkus.</li> <li>• Suurem palk on nende jaoks oluline.</li> </ul>
<b>Generatsioon Z (GZ)</b> <b>1995-2010</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Väga tehnikateadlikud.</li> <li>• Suudavad karjääri teha mitmes valdkonnas.</li> <li>• Uuendusmeelsed</li> <li>• Pühendunud sotsiaalsele võrdsusele.</li> <li>• Teadmised ning intelligentne lähenemine olulisem kui teaduslik kraad.</li> <li>• Suhtlevad palju interneti vahendusel.</li> <li>• On saavutustele orienteeritud, majanduslikult heal järjel, haritud (tihti mitmel alal).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eeldavad tasakaalu töö ja eraelu vahel.</li> <li>• Nõuavad paindlikkust, palju vaba aega ja tahavad ise otsustada.</li> <li>• Väga tolereerivad ja vastuvõtlikud töökoha mitmekesisuse ning erinevuste osas.</li> <li>• Targad, õpivad kiiresti, algatavad ideid ning ei vaja palju juhendamist.</li> </ul>

## LISA 2. ANKEETKÜSIMUSTIK KADETTIDELE

Lugupeetud vastaja!

Olen Sisekaitseakadeemia politsei- ja piirivalvekolledži kolmanda kursuse kadett Birgit Kerna ja kirjutan enda lõputöö teemal "Sisekaitseakadeemia kadettide ning Politsei- ja Piirivalveameti politseiametnike karjääriootused generatsiooniteooria kontekstis". Lõputöö raames uurin kadettide ning juba politseiteenistuses olevate politseiametnike karjääriootusi ning kuidas need võivad generatsioonilisi iseärasusi arvesse võttes erineda. Viin küsitluse läbi PPK esimese kursuse kadettide ja PPA-s töötavate politseiametnike seas. Küsitluse eesmärk on kaardistada alles õppivate kadettide ja politseiametnike karjääriootused, et välja selgitada, kas ja kui palju erinevad generatsiooniti ootused ja kuidas saaks seda teadmist kasutada töökeskkonna sujuvamaks muutmiseks.

Küsimustikule vastamine on anonüümne ning saadud tulemusi kasutatakse vaid selle lõputöö raames üldistatud kujul empiirilise osa analüüsimiseks. Küsitlusele vastamine võtab aega ligikaudu 10 minutit.

\* Kohustuslik

1. Sugu \*

Märkige ainult üks ovaal.

- Naine
- Mees

2. Sünniaasta \*

Märkige ainult üks ovaal.

- 1946-1965
- 1965-1980
- 1980-1995
- 1995-2010

3. Kus Te pärit olete? \*

---

4. Millises rühmas õpite? \*

Märkige ainult üks ovaal.

- PtS211
- PtS212

- PtS213
- PaS210

5. Kas Teil on lapsi? \*

Märkige ainult üks ovaal.

- Jah
- Ei

6. Milline on Teie haridustase? \*

Märkige ainult üks ovaal.

- Keskkharidus
- Kesk-eriharidus
- Kutseharidus
- Kõrgharidus

7. Kui valmis olete karjäärimuutuseks Politsei- ja Piirivalveametis? \*

Valige skaalal 1-5 ainult üks valik.

1      2      3      4      5

8. Milliseks hindate PPA-d karjääriredelil liikumise toetajana? \*

Valige skaalal 1-5 ainult üks valik.

1      2      3      4      5

9. Kui arusaadavaks peate PPA karjäärivõimalusi? \*

Valige skaalal 1-5 ainult üks valik.

1      2      3      4      5

10. Kui arusaadavaks peate PPA karjäärisüsteemi? \*

Valige skaalal 1-5 ainult üks valik.

1      2      3      4      5

11. Hinnake enda teadmiste järgi võimalust 3 aasta jooksul PPA-s karjääriredelil liikuda horisontaalselt. \*

Horisontaalselt karjääriredelil liikumine tähendab seda, et töötaja saab areneda ühel ja samal juhtimistasandil. PPA näitel patrullpolitseiniku ametikohalt piirivalvuri ametikohale liikumine.

Valige skaalal 1-5 ainult üks valik.

1      2      3      4      5

12. Hinnake enda teadmiste järgi võimalust 3 aasta jooksul PPA-s karjääriredelil liikuda vertikaalselt. \*

Vertikaalselt karjääriredelil liikumine tähendab seda, et töötaja areneb karjääriredelil ülespoole.

PPA näitel patrullpolitseinikust välijuhiks või uurijast juhtivuurijaks.

Valige skaalal 1-5 ainult üks valik.

1      2      3      4      5

13. Valige Teie jaoks kuni 5 kõige olulisemat faktorit, mida peate töökohas tähtsaks? \*

Märkige kõik sobivad.

- töö- ja eraelu tasakaal
- palga suurus
- motiveerivad boonused (preemia, tööreisid, koolitused, tasuta hambaravi või sportimisvõimalused
- jms)
- töökoha paindlikkus (töögraafik, töötamise asukoht)
- võimalus tööülesannete täitmisel ise otsuseid vastu võtta vaba aeg
- väljakutsuvad ülesanded
- tööülesannete rohkus
- tunnustus
- staatus/silmapaistev ametinimetus
- kodus töötamise võimalikkus
- karjäärialase arengu võimalikkus
- meeldiv töökollektiiv
- töökoha mitmekesisus (naiste ja meeste osakaal, erinevad rassid, keeled jms)
- tehnoloogiline võimekus ja uuendused organisatsioonis
- tiimitöö võimalikkus
- muu:

14. Kui kaua järjest olete valmis töötama ühes organisatsioonis? Valige üks. \*

- Kuni 1 aasta
- 1-2 aastat 3-5 aastat 6-7 aastat
- 8-10 aastat

- 10+ aastat

15. Kui kaua järjest olete valmis ühel ametikohal töötama? Valige üks. \*

- Kuni 1 aasta
- 1-2 aastat
- 3-5 aastat
- 6-7 aastat
- 8-10 aastat
- 10+ aastat

16. Kas arvate, et inimese vanus mõjutab tema karjäärivõimalusi? \*

Valige skaalal 1-5 ainult üks valik.

1      2      3      4      5

17. Kui olete edukalt kooli lõpetanud, siis milline alljärgnevaist iseloomustab kõige paremini Teie olukorda kus soovite 3 aasta pärast olla? Valige üks. \*

Märkige ainult üks ovaal.

- Olen avalikus sektoris juht
- Olen avalikus sektoris töötaja mittejuhtival kohal
- Olen erasektoris juht
- Olen erasektoris töötaja mittejuhtival kohal
- Oman isiklikku äri
- Olen vabakutseline (isik, kellel puudub alaline töökoht)
- Töötan mittetulundussfääris/vabatahtlikus organisatsioonis
- Tegelen enesearendamisega (reisimine, koolitused, lühiajaliselt erinevate tööde proovimine jne)
- Töötan mitmel ametikohal (nt teen E-R ühte tööd ja L-P teist tööd)
- Ei tööta
- Muu:

18. Millise palga eest olete valmis pärast soovitud haridustaseme omandamist esimesel aastal täistööajaga töötama (milline peaks olema ühes kuus saadav netotasu)? \*

- 2021. aastal oli miinimumpalga määraks 584 eurot kuus ehk 3,48 eurot tunnis/bruto.

19. Mida alljärgnevaist peate eduka karjääri saavutamiseks kõige olulisemaks? Valige üks.

\*

- Kõrghariduse olemasolu
- Palju tutvusi
- Tugevat finantsvõimekust
- Julget pealehakkamist
- Palju tahet
- Kõrget sihti
- Häid tulemusi koolis
- Häid suhteid koolikeskkonnas
- Muu:

20. Juhul, kui Teil on veel midagi lisada, saate seda teha siin.

---

## LISA 3. ANKEETKÜSIMUSTIK AMETNIKELE

Lugupeetud vastaja!

Olen Sisekaitseakadeemia politsei- ja piirivalvekolledži kolmanda kursuse kadett Birgit Kerna ja kirjutan enda lõputöö teemal "Sisekaitseakadeemia kadettide ning Politsei- ja Piirivalveameti politseiametnike karjääriootused generatsiooniteooria kontekstis". Lõputöö raames uurin kadettide ning juba politseiteenistuses olevate politseiametnike karjääriootusi ning kuidas need võivad generatsioonilisi iseärasusi arvesse võttes erineda. Viin küsitluse läbi PPK esimese kursuse kadettide ja PPA-s töötavate politseiametnike seas. Küsitluse eesmärk on kaardistada alles õppivate kadettide ja politseiametnike karjääriootused, et välja selgitada, kas ja kui palju erinevad generatsiooniti ootused ja kuidas saaks seda teadmist kasutada töökeskkonna sujuvamaks muutmiseks.

Küsimustikule vastamine on anonüümne ning saadud tulemusi kasutatakse vaid selle lõputöö raames üldistatud kujul empiirilise osa analüüsimiseks. Küsitlusele vastamine võtab aega ligikaudu 10 minutit.

\* Kohustuslik

1. Sugu \*

Märkige ainult üks ovaal.

- Naine
- Mees

2. Sünniaasta \*

Märkige ainult üks ovaal.

- 1946-1965
- 1965-1980
- 1980-1995
- 1995-2010

3. Kus Te pärit olete?

---

4. Kas Teil on lapsi? \*

Märkige ainult üks ovaal.

- Jah



- Ei

5. Milline on Teie haridustase? \*

Märkige ainult üks ovaal.

- Keskharidus
- Kesk-eriharidus
- Kutseharidus
- Kõrgharidus

6. Kui kaua olete töötanud Politsei- ja Piirivalveametis? \*

---

7. Milline on Teie ametikoht? \*

---

8. Kui kaua olete töötanud praegusel ametikohal? \*

---

9. Kui valmis olete karjäärimuutuseks Politsei- ja Piirivalveametis? \*

Valige skaalal 1-5 ainult üks valik.

1      2      3      4      5

10. Milliseks hindate PPA-d karjääriredelil liikumise toetajana? \*

Valige skaalal 1-5 ainult üks valik.

1      2      3      4      5

11. Kui hästi saate aru PPA karjäärivõimalustest? \*

Valige skaalal 1-5 ainult üks valik.

1      2      3      4      5

12. Kui arusaadavaks peate PPA karjäärisüsteemi? \*

Valige skaalal 1-5 ainult üks valik.

1      2      3      4      5

13. Hinnake enda teadmiste järgi võimalust 3 aasta jooksul PPA-s karjääriredelil liikuda horisontaalselt. \*

Horisontaalselt karjääriredelil liikumine tähendab seda, et töötaja saab areneda ühel ja samal juhtimistasandil. PPA näitel patrullpolitseiniku ametikohalt piirivalvuri ametikohale liikumine.

Valige skaalal 1-5 ainult üks valik.

1      2      3      4      5

14. Hinnake enda teadmiste järgi võimalust 3 aasta jooksul PPA-s karjääriredelil liikuda vertikaalselt. \*

Vertikaalselt karjääriredelil liikumine tähendab seda, et töötaja areneb karjääriredelil ülespoole. PPA näitel patrullpolitseinikust välijuhiks või uurijast juhtivuurijaks.

Valige skaalal 1-5 ainult üks valik.

1      2      3      4      5

15. Valige Teie jaoks kuni 5 kõige olulisemat faktorit, mida peate töökohas tähtsaks? \*

Märkige kõik sobivad.

- töö- ja eraelu tasakaal palga suurus
- motiveerivad boonused (preemia, tööreisid, koolitused, tasuta hambaravi või sportimisvõimalused
- jms)
- töökoha paindlikkus (töögraafik, töötamise asukoht)
- võimalus tööülesannete täitmisel ise otsuseid vastu võtta
- vaba aeg
- väljakutsuvad ülesanded
- tööülesannete rohkus
- tunnustus
- staatus/silmapaistev ametinimetus
- kodus töötamise võimalikkus
- karjäärialase arengu võimalikkus
- meeldiv töökollektiiv
- töökoha mitmekesisus (naiste ja meeste osakaal, erinevad rassid, keeled jms)
- tehnoloogiline võimekus ja uuendused organisatsioonis
- tiimitöö võimalikkus
- muu:

16. Kui kaua järjest olete valmis töötama ühes organisatsioonis? Valige üks. \*

Märkige ainult üks ovaal.

- Kuni 1 aasta
- 1-2 aastat
- 3-5 aastat
- 6-7 aastat
- 8-10 aastat
- 10+ aastat

17. Kui kaua järjest olete valmis ühel ametikohal töötama? Valige üks. \*

Märkige ainult üks ovaal.

- Kuni 1 aasta
- 1-2 aastat
- 3-5 aastat
- 6-7 aastat
- 8-10 aastat
- 10+ aastat

18. Kas arvate, et inimese vanus mõjutab tema karjäärivõimalusi? \*

Valige skaalal 1-5 ainult üks valik.

1      2      3      4      5

19. Kuidas tunnetate, kas vanem töökaaslane on võrreldes Teiega lihtsamini või raskemini karjääriredelil liikunud? \*

Märkige ainult üks ovaal.

- Lihtsamini
- Raskemini
- Muu:

20. Kuidas tunnetate, kas noorem töökaaslane on võrreldes Teiega lihtsamini või raskemini karjääriredelil liikunud? \*

Märkige ainult üks ovaal.

- Lihtsamini
- Raskemini

- Muu:

21. Milliseks hindate töösuhteid endast vanemate töökaaslastega? \*

Valige skaalal 1-5 ainult üks valik.

1      2      3      4      5

22. Milliseks hindate suhteid endast nooremate töökaaslastega? \*

Valige skaalal 1-5 ainult üks valik.

1      2      3      4      5

23. Kas saadav töötasu vastab Teie panusele? \*

Märkige ainult üks ovaal.

- Jah, saan enda panusele vastavat tasu.
- Ei, tahaksin enda panuse eest saada paremat tasu.

24. Mida alljärgnevaist peate eduka karjääri saavutamiseks kõige olulisemaks? Valige üks. \*

Märkige ainult üks ovaal.

- Kõrghariduse olemasolu
- Palju tutvusi
- Tugevat finantsvõimekust
- Julget pealehakkamist
- Palju taht
- Kõrget sihti
- Häid tulemusi koolis
- Häid suhteid koolikeskkonnas
- Muu:

25. Juhul, kui Teil on veel midagi lisada, saate seda teha siin.

---