

Lisa 10 „Lisavajaduse kaart“

Nimetus: HÄK PK õpe ametkondliku suunamisega

Olemasolev võimekus:

Päästekorraldajate (PK) ametikohal töötamise kompetentsid omandatakse Sisekaitseakadeemia Päästekolledžis, kus õppeaastas võetakse vastu kuni 20 õpilast. Õppeprotsess hõlmab nii kooliõpet (28 nädalat) kui ka praktikat (11 nädalat) Häirekeskuses. Lisaks on Häirekeskus korraldanud tööjõu puudusest lähtuvalt töökohapõhist õpet (TKPÕ), mis kestab 6 kuud. Täna seisame väljakutse ees seoses kvalifitseeritud kandidaatide arvu vähenemisega, kes soovivad asuda päästekorraldaja õppesse. Teada on, et kvalifitseeruvate kandideerijate arvu vähenemist kutseõppesse põhjustab nii õppekava pikkus, mil õppijad peavad kodudest 10 kuud eemal viibima, kui ka sissetuleku vähenemine kutseõppe õppeperioodil.

Tuum:

Häirekeskusel on oluline roll hädaolukordade lahendamisel, vastates aastas rohkem kui miljonile hädaabiteatele ning toimides tähtsaima lülina abivajajate ja -andjate vahel. Lisaks pakub Häirekeskus abi ka olukordades, kus elu, tervis või vara ei ole ohus. Teenust osutatakse neljas regionaalses keskuses: Tallinnas, Tartus, Pärnus ja Jõhvis.

Aastate vältel ebapiisav õppekohtade täituvus ja suurenenud tööjõu voolavus ning ootus paindlikkusele on viinud selleni, et päästekorraldajate juurdekasv ei kata koolitustellimust ega lahkujate hulgast tulenevat tööjõuvajadust. Täna on Häirekeskusest puudu täiskohaga 26 päästekorraldajat, et tagada 112 teenus ning samal ajal pakkuda ka koolitus-, arendus- ja motivatsioonitegevusi. Häirekeskuse põhiülesanne on hädaabiteadetele vastamine ning seetõttu pole võimalik töötajaid suunata piisaval määral koolitus- ja arendustegevustele (sh meeskondlikud infopäevad), mis takistab nii töötajate arengut, infoliikumist organisatsioonist, töötajate rahulolu kui ka motivatsiooni. Kuivõrd tegemist on jätkuva probleemiga, siis Häirekeskus on proovinud leida mitmeid lahendusi olles korraldanud töökohapõhist õpet (viiel korral, mille lõpetasid 24 inimest, kellest seni on tööl 19 ning hetkel õpib täiendavalt 10 inimest), piloteerinud erinevaid graafikumudeleid, optimeerinud tööprotsesse ning panustanud järjepidevalt organisatsioonikultuuri ja töötajate motivatsiooni edendamisse. Samuti oleme tihendanud koostööd Sisekaitseakadeemiaga. Teisalt näeme, et Sisekaitseakadeemia päästekorraldaja õpe pole vastavuses Häirekeskuse vajadustega nii mahu¹ kui ka sisu² poolest ning on vajalik õppeprogrammi kohandamine, et vastata tegelikele töötingimustele ja -vajadustele. Üleminek ametkondlikule suunamisele ja koostöö tihendamine Sisekaitseakadeemiaga on olulised sammud, et tagada elupäästva teenuse jätkusuutlikkus ja tõhusus.

¹ Samastele järeldustele on jõudnud ka 2018. aasta Tartu Ülikooli analüüs ja 2020. aasta OSKA analüüs.

² Kommentaar: Häirekeskus on kogunud tagasisidet nii eriala vilistlastelt, praktikantidelt kui ka juhendajatelt.

Mõju:

	Art	2024 eelarve	2025	2026	2027	2028	2029- 2034
Vajalik tööjõukulude eelarve	50	29 623	316 036	589 225	589 255	589 255	
Vajalik majandamiskulude eelarve	55	10 000					
Vajalik investeeringute eelarve	15						
Vajalik eelarve KOKKU		39 623	316 036	589 255	589 255	589 255	
Olemasolev tööjõukulude eelarve	50	13 969	141 000	160 190			
Olemasolev majandamiskulude eelarve	55						
Olemasolev investeeringute eelarve	15						
Olemasolev eelarve KOKKU		13 969	141 000	160 190			
LISAVAJADUS võrreldes olemasolevaga (tööjõukulud)	50	15 655	175 036	429 065	589 255	589 255	
LISAVAJADUS võrreldes olemasolevaga (majandamiskulud)	55	10 000					
LISAVAJADUS võrreldes olemasolevaga (investeeringud)	15						
LISAVAJADUS KOKKU	x	25 655	175 036	244 421	589 255	589 255	

Kõik summad ja arvestused esitatakse lisavajaduse kaardil käibemaksuta

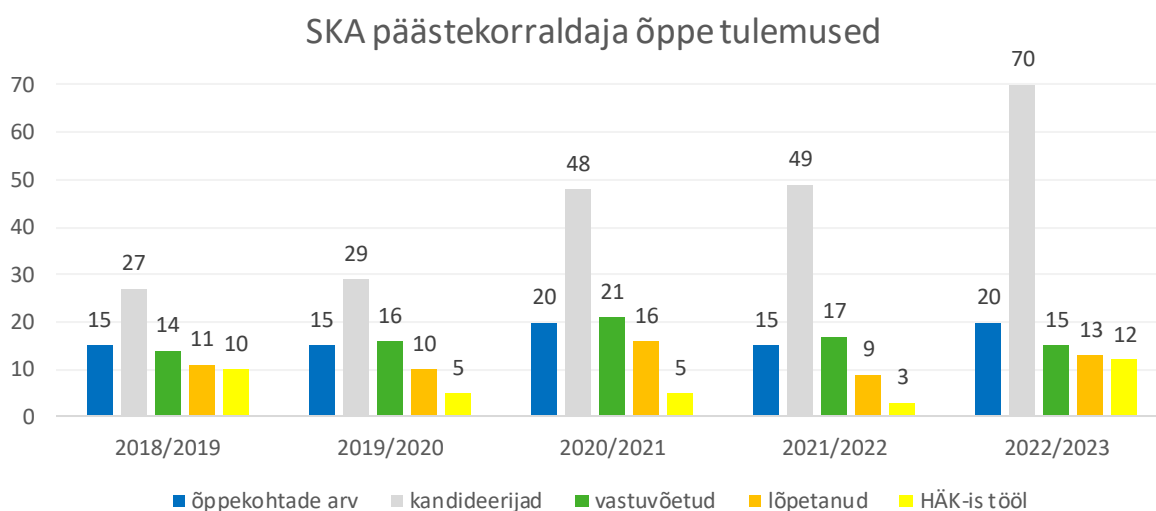
Kui lisavajadust ei rahuldata, siis päästekorraldajate puudus veelgi süveneb ning tekib olukord, et Häirekeskus ei suuda pakkuda elupäästvat teenust kvaliteetselt ja tõhusalt. Puuduoleva tööjõu tõttu peab Häirekeskus üle vaatama strateegilised mõõdikud, mis käsitlevad hädaabikõnede vastamise ja menetlemise kiirust, mis oma korda toob kaasa abivajajale pikema ooteaja abi saamisel. Antud tegevused pärsvad olulise määral Eesti elanike turvatunnet ja usaldust riigi vastu ning Häirekeskusel puudub võimekus täita seatud ootuseid – ohtu sattumisel on abi saamine ja osutamine kiire ja asjatundlik. Jätkuv tööjõuvajadus pärrib võimalusi kaasata töötavaid päästekorraldajaid arendustöösse (näiteks „Uue põlvkonna hädaabiteadete menetlemise infosüsteemi arendamine (HKSOS)“), kus töötajate panus ja sisend on väga olulised. Häirekeskuse jaoks on väga oluline kaasata oma inimesi arendusprotsessidesse, kuna neilt kui lõppkasutajalt saadakse väärtuslik sisend. Lisaks puudub võimalus läbi viia koolituspäevi töötajate ametialase pädevuse tõstmiseks ja uute töövahendite kasutusele võtmiseks (nt ligipääsetavuse direktiiviga seotult).

Üleminek ametkondlikule suunamisele annab tõhusa strateegia päästekorraldaja õppesse õppurite valimisel, kuna see võimaldab Häirekeskusel ja Sisekaitseakadeemia Päästekolledžil teha tihedad koostööd ning tagada, et õppurid vastavad Häirekeskuse vajadustele ja ootustele. Vastavus Häirekeskuse vajadustele suurendab õppurite edukust ning pühendumust õpingutes. Ametkondliku suunamise teel õppesse asuvad päästekorraldajad saavad teadmise, et nad on koheselt osa Häirekeskusest mitte ei ole ainult pelgalt õppurid Sisekaitseakadeemias, mis omakorda tagab õppuritele tulevase tööjõu kindluse.

Arvestus: Arvestus on lisatud Exceli failiga

Taust/faktid:

Huvi päästekorraldaja õppe vastu oli kuni 2023. aastani pigem madal. Seda kinnitab ka fakt, et 2022. aasta sügisel päästekorraldaja õppegruppi vähese huvi tõttu ei avatud. Põhivastuvõtu ajal kandideeris seitse kandidaati, kellest kõik ei kvalifitseerunud õppesse. Järgneva õppegrupi komplekteerimine oli kordades tulemuslikum, kuna otsustasime koos päästekolledžiga, et Siseministeeriumi otsusega eraldatud eelarvest maksame õppuritele igal kuul stipendiumi 1000 eurot aastatel 2023 - 2026. Varasemast suurem stipendium tõi avaldusi esitama 44 inimest, mis teeb ühele kohale kandideerijate arvuks 2,2 ning see on alates 2020. aastast tihedaim konkurents ühele kohale.



Joonis 1. 2018/19 õa kuni 2022/23 õa on SKA PK õppe lõpetanud 59 õppurit ja seni HÄKs tööl 35. Keskmine väljalangejate protsent on 29%. 2023/2024 õppeaastal võeti vastu 20 õppurit, kellest 13 on Häirekeskuses praktikal 30.04.2024 seisuga.

Tagamaks tulevikus tõhusam ja jätkusuutlikum päästekorraldajate järelkasv jõudsime koostöös Siseministeeriumi ja Sisekaitseakadeemiaga seisukohale, et edaspidi on vajalik avada aastas kaks õppegruppi (12+12) ning minna üle ametkondlikule suunamisele. Avades kaks korda aastas väiksemad õppegruppid, on nende täitmine kergem ning leevendab tööjõuvajaduse puudujääki Häirekeskuses ühtlasemalt. Õppe läbiviimisel saavad õppurid väiksemas grupis personaalsemat lähenemist ning Häirekeskusele praktikale tulles on koormus juhendajatele väiksem. Väiksemale grupile on oluliselt lihtsam leida juhendajaid, kelle tase on ühtlane. Kui varasemalt said juhendamisele mitte seotud päästekorraldajad praktikaperioodil suurema koormuse hädaabikõnede vastamisel, siis väiksema grupi juhendamine vähendab teiste päästekorraldajate (kes ei ole seotud juhendamisele) jaoks kõnede hulka, kuna korraga juhendatakse vähem praktikante. Juhendamise perioodil läheb praktikandil oluliselt rohkem aega ühe hädaabikõne menetlemisele, kuna koos juhendajaga arutatakse vajadusel läbi erinevaid aspekte.

Rakendades ametkondliku suunamist on Häirekeskusel võimalus värvata õppureid just nendesse regioonidesse, kus vajadus on kõige suurem. Hetkel ei ole võimalik reguleerida, millisesse regiooni õppur peale õpet teenistusse asub, kuna koolil puudub võimalus õppurite vastuvõtmisel teha eelistusi elukoha järgi. Lisaks kohese teenistusse võtmisega on õppur otseselt seotud Häirekeskusega, mis loob mõlemale poolele tugevama veendumuse õppe järgselt tööle asumiseks. Tagamaks veelgi tugevama seotuse ja kindluse mõlemale osapoolle on võimalik kohustada töötamist õpingute järgselt üks aasta. Veel annab ametkondlikule suunamisele üleminek Häirekeskusele võimaluse aktiivsemale kaasatusele õppeprotsessis nagu seda on teistes haldusala kutseõppe erialadel.

Selleks, et Häirekeskusel oleks võimalik omaltpoolt kaasa aidata ametkondlikule suunamisele üleminekul on vajalik lisarahastus järgnevatele kuluallikatele:

- Tööjõukulu SKA Päästekolledžisse ametkondlikult õppima suunatud päästekorraldajatele. Hetkel makstakse SKA Päästekolledžis õppivatele päästekorraldaja eriala õpilastele stipendiumit summas 1000 eurot. Antud LVK eelarve planeering on tehtud 2025. aastaks samale summale võttes arvesse üldist keerulist olukorda riigi majanduses. Kuid oluline on tähelepanu pöörata faktile, et stipendiumi summale saab kohaldada maksuvabastust³ ehk 2025. aastal alustavate õppurite jaoks tähendab see väiksemat sissetulekut, võrreldes 2024. aastaga. Võttes arvesse, et 2023. aasta keskmine brutopalk oli 1832⁴, mis on hetkel juba 83% kõrgem soovitud õppurile mõeldud brutopalgast ning järgnevatel aastatel on oodata brutopalka tõusu keskmiselt 5%⁵ aastas, mis vähendab veelgi päästekorraldaja õppe atraktiivsust. Kui jääme hetkel makstava lisastipendiumi summale pidama (1000 eurot), siis olema mõne aasta pärast jällegi probleemiga silmitsi. Seega teeb Häirekeskus ettepaneku alates 2026. aastast rakendada ametkondlikul suunamisel päästekorraldaja õppuritele palgaks 1575 eurot, mis on hetkel madalaim päästekorraldaja ametipalk. Võrdväärne palk aitab tagada tööjõuturul konkurentsivõime ning võrdsuse haldusala üleselt kõigile sisenevatele ja ametkondlikult suunatud töötajatele. Vanglateenistus, kes viimasel aastatel on ümberkorraldanud õpet Sisekaitseakadeemia s, tõi oma kogemusest välja, et nemad maksavad ametkondlikult suunatud õppurile sama palka, mis töötavale valvurile, kuna väiksem töötasu ei toonud oodatud tulemit. Samuti säilitab PPA kutseõppe sessiooniõppesse suunatud ametnikele palga. Päästeametil on õppuritele kehtestatud 100 eurot väiksem palk, kui päästja kutse omandanule.

Tuues võrdluse TKPÕ tööjõukuluga on oluline mõista, et TKPÕ tööjõukulu on 80 280 eurot, mis sisaldas 10-le õppurile 6 kuu palka ehk vajalik oli 60 kuupalka. 2025. aastal peame tagama kahele grupile 168 kuupalka ning 2026. aastal 240 kuupalka, mis on 4 korda suurem TKPÕ vajadusest.

³ Allikas: EMTA, Stipendiumid, toetused ja preemiad

⁴ Allikas: Statistikaamet, Keskmine brutopalk

⁵ Allikas: Eesti Panga prognoos majanduse põhinäitajatele 2024-2026

Seetõttu on ka LVK kulu oluliselt suurem. Hetkel saame osalise kate tööjõukuludele 2025 ja 2026 aastatel SKA-lt tagasi saadav raha ulatuses, mis oli määratud õppuritele eristipendiumi maksmiseks.

- Tööjõukulu praktikajuhendajatele. Häirekeskuse peamine ootus uuele õppekavale on paindlikkus ning muuta praktika mahtu võimalusel 1/3-le kogu õpingute mahust. Hetkel kestab päästekorraldaja õpe 1560 h, millest praktika HäK-is 286 h. Edaspidi näeb Häirekeskus praktika pikkusena 520 h, mis sisaldab mh suhtlemist ja klienditeenindust. Häirekeskuse suurem kaasatus praktikas annab võimaluse pakkuda õppuritele töötamist reaalsete 112 liinile tulevate kõnedega, mittehädaabikõnedega, mis moodustab üle poole 112 kõnekoormusest⁶. Seni ei ole HäK juhendamistasudeks eraldi finantseeringut saanud, vaid on olemas pidanud PKde vakantsete kohtade palgafondist leidma võimalused maksmaks juhendamistasusid. Oluline on markeerida, et aastatel 2018-2023 olemas pidanud juhendama keskmiselt 12 õppurit aastas, mida on poole vähem kui planeeritud 24 õppurit aastas ehk see tähendab Häirekeskusele kulude tõusu. Kui seni olemas saanud maksta 3 eurot tunnis, siis tänaseks olemas jõudnud olukorda, et me ei leia enam juhendajaid, kui juhendamistasu ei tõuse 5 euronit tunnis.
- Ühekordne värbamiskulu 2025 jaanuari õppegrupi täitmiseks. 12 inimese värbamine on HäK jaoks suur lisakoormus. 2023. aastal oli meil 7-le ametikohale avalik konkurss ning 12 sihtotsingut, kus töötaja leidis juht või tema tiim ehk personaliosakonna eksperdile põlnud lisakoormust. Kuna HäKis on värbamiskoormus madal, siis meil pole töötajat, kes tegeleks ainult värbamisega – meie eksperdil on kuus ettenähtud 16 töötundi värbamistegevusteks, kuid jaanuarikuu grupiga on värbamistegevuste hinnanguline maht vähemalt 201 tundi. Võrdlusena TKPÕga: värbamisega ja õppekorraldusega tegelesid personalijuht ja kaks personaliosakonna eksperti, kelle töölauale kuuluvad teised tööülesanded. Nimelt on TKPÕ tööplaaniväline tegevus ning on olnud võimalik, sest meie personaliosakond on nõus tegema lühiajaliselt tasustamata ületunde missioonitundest. Ehk pärast TKPÕ-d ei vabane personaliosakonnas ajaline ressurss, vaid inimesed saavad teha normaalkoormusega tööplaanis ettenähtud tööd. Eelnevatesse TKPÕ õppegruppidesse värbamisel palus Häirekeskus lisaks kõigi oma töötajate abi. See tähendab, et töötajatel paluti otsida ja leida oma tutvusringkonnast võimalikke kandidaate, kes sobiksid päästekorraldajateks. Samuti kaardistasime oma vabatahtlike seast inimesi, kelles nägime potentsiaali ning tegime neile pakkumise. Oluline on märkida, et ajaaken, mil tuli otsus õppegrupi avamisest ja alustamisest oli võrdlemisi lühike, mille tõttu ei olnud majanduslikult mõistlik värbamiskampaaniaga alustada. Antud lähenemised ei ole hetkel enam jätkusuutlikud ning ei anna Häirekeskusele ka erilisi valikuvõimalusi, et leida kõige sobivamad inimesed, keda õppesse suunata.

⁶ Sama soovitusel andis Tartu Ülikoolis valminud uurimustöö soovitusel Sisekaitseakadeemiale päästekorraldaja õppe edendamiseks

Hetkel on meil piisav ajaaken, et viia läbi mõjus värbamiskampaania, mille jaoks on vajalik ressurss ja rahastus. Näiteks SKA edukad värbamiskampaaniad on olnud need, kus HÄKi kommunikatsiooniekspert on abistanud (sotsiaal)meedia kajastusega. Selleks, et ilmuks üks meedialugu kulub minimaalselt tööaega 4 h, aga oleneb ajakirjanikust ja kõneisikust. Ühe sotsiaalmeedia postituse peale kulub minimaalselt 2 h, aga mida rohkem visuaale (mis teeb postituse levitavaks), seda rohkem tööaega kulub. Samuti pole HÄKil eraldi ettenähtud värbamisele mõeldud reklaamiraha, mis on hädavajalik sihtrühmani jõudmiseks. Hoidmaks kokku värbamiskuludele näeme võimalust, kui ministeerium ja akadeemia tulevad projektipõhiselt appi – näiteks ministeerium saadab appi ühe personalitöötaja ja akadeemia aitab turunduskommunikatsiooniga. Seljuhul ei ole HÄK-ile vajalik täiendavat tööjõuresursi kulu 15 655 eurot ning saame vähendada ka värbamiskampaaniale kuluvat 5 000 euronit ehk kokkuhoid 2024. aastal oleks 20 655 eurot. Järgmistesse aastatesse kokkuhoid ei kandu.

- Projektijuhi tasu. Tegemist on sisuliselt mahuka ja Häirekeskuse jaoks väga olulise muudatuse elluviimisega. Selleks, et tagada asutuse jaoks kõigi oluliste aspektide silmas pidamine ja seisukohtade esitamine on vajalik, et Häirekeskuse poolt veaks projekti üks inimene. Projektijuht omab asutuse ülest vaadet ning kogu projekti puudutatav info on koondatud. Seeläbi saavutame efektiivse koostöö akadeemiaga ning anname omalt poolt maksimaalse panuse muudatuse õnnestumisse. Lisaks omab projektijuht kogemusi ja teadmisi seoses päästekorraldaja tööga ning on see läbi Sisekaitseakadeemia tugev koostööpartner.
 - HÄK on teinud aastate jooksul ümberkorraldusi nii töökorralduses kui ka rahade kasutamises. Praeguseks on kokkuhoiukohad ammendunud. Meie palgafond on kasvanud aeglaselt, majanduskulud seisnud paigal ning samal ajal peame sammu inflatsiooniga. Hetkel meil on küll olemas täitmata päästekorraldajate ametikohtade palgafond, kuid nende vahendite abil olema saanud katta järgnevad kulud, milleks eraldi rahastust ei ole eraldatud:
 - senised praktikajuhendajate tasud. Juhendamistasudeks pole HÄK eraldi rahastust saanud. Aastatel 2018-2023 oleme pidanud juhendama keskmiselt 12 õppurit aastas ning juhendajatele juhendamistasu maksmiseks on võetud kasutusele päästekorraldajate vakantsete kohtade palgafond.
 - IT valdkonna juhi ja kolme eksperti töötasu. Häirekeskuse IT valdkonnas on täna IT valdkonna juht, tehniline ekspert, 3 tootemanikku (kellest 1 on LHP) ja 2 teenusehaldurit, kokku 7 töötajat (1 LHP). Seitsmest kolm on Häirekeskuse pikaajalised töötajad ehk nende palgaraha on eelarves olemasolevate vahenditena arvestatud, kuid viimase aasta jooksul on valdkonda juurde tulnud neli inimest, kellele palgaraha me varem küsinud ei ole ning oleme tööjõukulu katte leidnud Häirekeskuse eelarvest kasutades vakantsete PK-de palgafondi.
- 15.04.2024 esitasime ka LVK, et IT valdkonna palgafondiks saada lisarahastus. Ilma

lisarahastuseta tuleb HäK-il loobuda valdkonna juhust ja kolmest eksperdist, mille tulemusena ei ole võimalik täita meile pandud vastutust viia ellu rahastuse saanud projekt „Uue põlvkonna hädaabiteadete menetlemise infosüsteemi arendamine (HKSOS)“. Lisaks on Häirekeskusel kohustus täita ligipääsetavuse direktiiv aastateks 2025 ja 2027, mis ei ole samuti võimalik, kui peame eelmainitus töötajatest loobuma.

- Vabatahtlike koordinaatori ja töötajakogemuse eksperdi töötasu. Vabatahtlike koordinaatori vajadus tuleneb STAK-i alameetmest „Siseturvalisuse vabatahtlike kaasamine“ ning tema ülesanne on juhtida kõiki vabatahtlikega seotud protsesse, mh tagada nende valmisolek kriisideks. Töötajakogemuse eksperdi vajadus tuleneb STAK-i alameetmest „Tark ja innovaatiline siseturvalisus“ ning ülesandeks on tagada hea töökeskkond ning vedada eest töötajate vaimse ja füüsilise tervise edendamist ning töötajate tunnustamist, samuti on tema töölaual seadusest tulenevate tööohutus- ja tervishoiu alaste ülesannete täitmine. Oleme esitanud 15.04.2024 LVK, et nende palgafondiks saada lisarahastus, kuid hetkel tuleb nende palgafond PK-de vakantsete kohtade arvelt. Ilma lisarahastuseta ja võttes ära PK-de vakantsete kohtade palgafondi peame mõlemad ametikohad koondama 2024. juulist ning ümber korraldama personaliosakonna töö, mis toob kaasa veel täiendavate tegevuste lõpetamise organisatsioonikultuuri edendamise näol.
- Suvel teenistusse asuvate SKA lõpetanute töötasu.

Üleminek ametkondlikule suunamisele ja sellega koos päästekorraldaja õppe ümberkorraldamine on Häirekeskuse jaoks väga olulise kaaluga, aga ka väga aja- ja ressursimahukas. Näeme seeläbi võimalust tööjõuvajaduse leevendamiseks ja inimeste hoidmiseks ja iga külgseks toetamiseks, mille olulisust kinnitab ka kantsleri fookused 2024. aastaks. Vastasel juhul võib realiseeruda OSKA poolt läbi viidud uuringus kajastuv prognoos, et eri põhjustel jääb Häirekeskusel aastase uue tööjõu vajadusest kutseõppe lõpetajatega katmata 50% (10 ametkohta)⁷.

Lisavajaduse riskasutuse võimalus: Riskasutuse võimalust ei ole.

Varasemate aastate rahastus(ed), sh asutusesisesed muudatused: Varasemalt ei ole SKA õppesse lisarahastust küsitud, samas on HäK teinud asutuse siseseid muudatusi, et leida vahendid TKPÕ läbi viimiseks.

Projektiga kaasnev tegevuskulude sääst: Säästu ei teki.

⁷ Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA, „Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: siseturvalisus ja õigus, Siseturvalisuse alavaldkond“

Projekti eeldatav rakenduskava 2025-2028

	2024				2025				2026				2027			
Kvartal	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Etapp		K	K	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R

K - kavand, ettevalmistused, projekteerimine, hankedokumendi valmimine; *P* - pakkumine, hange; *R* - realiseerimine, tarne

Minimaalne aeg kuudes rahastamisotsusest tarneni: Projektijuht alustas 01.04.2024.

Värbamiskampaania ettevalmistamisega alustamine 01.09.2024 ja värbamistegevustega 01.10.2024. Jaanuar 2025 alustab Sisekaitseakadeemia Päästekolledžis ametkondlikult suunatud õppegrupp 12 õppuriga.

Seos strateegilise planeerimise tasanditega:

- [STAK 2020 -2030](#) alameesmärgid:

4.2 Kiire ja asjatundlik abi; Eesmärk on, et ohtu sattumisel oleks abi kiire ja asjatundlik. Selleks peame koolitama inimesed, et 112 kiirust tagada ning andma neile suurepäraseid oskused asjatundlikku abi pakkumiseks.

4.5 Tark ja innovaatiline siseturvalisus; Eesmärk on, et asutustes töötaksid asjatundlikud, võimekad ja pühendunud inimesed. Ühe olulise tegevussuunana on selle eesmärgi saavutamiseks kirjeldatud siseturvalisuse valdkonna taseme- ja täiendusõppe võimaluste paindlikumaks muutmine.

- [RES-Siseturvalisus 2024 - 2027](#) → Perioodi prioriteetne teema piisavas mahus õppekohtade, kvaliteetse ja moodsa õppe võimalused.
- Kantsleri fookused aastaks 2024, kus on esimesel kohal meie inimesed, kus mainitud põhirõhuna küll politsei ja nende järelkasv, kui selleks, et HäK ei jõuaks samasse olukorda, tuleb meil lahendusi asuda otsima kohe.
- [Haridusvaldkonna arengukava 2021-2035](#) alameesmärgid:
 - Strateegiline eesmärk 2: Üks osa strateegilisest eesmärgist on mitmekesine õpikeskkond ja õppijast lähtuv õpe;
 - Strateegiline eesmärk 3: õpivõimalused vastavad ühiskonna ja tööturu arenguvajadustele;

Kontaktisikud:

SIM	Häli Allas	5470 0124; hali.allas@siseministeerium.ee
HäK	Heleriin Teder	5330 1376; heleriin.teder@112.ee
HäK	Teele Kants	5374 6226; tee.le.kants@112.ee
SKA	Ülle Mäe	5568 4009; ylle.mae@sisekaitse.ee