

Näkökulmia sopimuspalokuntien ryhmänjohtajien osaamisvaatimukseen

Teemu Tanska

11.1.2021

TIIVISTELMÄ

Tekijä Teemu Tanska	Tutkinto Pelastusalan päällystö (AMK)
Julkaisun nimi Näkökulmia sopimuspalokuntien ryhmänjohtajien osaamisvaatimuksiin	Julkisuus Julkinen
Sivumäärä 85+6	Päiväys 11.1.2021
Opinnäytetyön ohjaaja(t) Yliopettaja Matti Honkanen	
Tiivistelmä <p>Tämä opinnäytetyö liittyi osaksi valtakunnallista osaamisenkartoitushanketta. Osaamisenkartoitushankkeen kohteena oli alipäällystö sekä sopimuspalokuntien ryhmänjohtajat. Opinnäytetyön keskeinen tavoite oli selvittää kyselytutkimuksen avulla sopimuspalokuntien ryhmänjohtajien osaamisvaatimuksia, tuottaa tausta aineistoa osaamisenkartoitushankkeelle sekä selvittää ryhmänjohtajien käsityksiä osaamisen kartoituksesta.</p> <p>Opinnäytetyön yhteydessä toteutettiin kyselytutkimus Webropol-ohjelman kautta. Kyselytutkimuksen kysymykset laadittiin niin, että niihin oli verrattavissa oleva teoreettinen viitekehys. Kyselytutkimukseen osallistui neljän eri pelastuslaitoksen sopimuspalokuntien ryhmänjohtajat. Vastauksia tuli yhteensä 81 kappaletta. Vastausten perusteella sopimuspalokuntien ryhmänjohtajat kokivat osaamisenkartoituksen hyvänä asiana. Kyselytutkimuksen vastausten perusteella selvisi, että omasta sekä toverin osaamisen tasosta oltiin huolissaan. Vastauksista ilmeni, että jatkokoulutuksen kautta osaaminen turvataan tulevaisuudessa.</p> <p>Opinnäytetyön yhteydessä toteutetun kyselytutkimuksen tuloksia voidaan soveltaa muun muassa osaamisen kartoituksessa sekä yleisesti osaamisen kehittämisessä.</p>	
Avainsanat Pelastustoiminnan johtaminen, osaamisen kartoitus, sopimuspalokunta, ryhmänjohtajuus	

ABSTRACT

Author Teemu Tanska	Degree Programme Fire Officer's Degree (UAS)
Title Aspects of Group Leaders' Competence Requirements in Contract Fire Brigades	Confidentiality Public
Pages 85+6	Date The 11 th of January, 2021
Academic supervisor Mr. Matti Honkanen, Head Teacher	
<p>Abstract</p> <p>This final project was part of a nationwide competence study project. The target group of this competence study project was the sub-officers and the group leaders of contract fire brigades. The central goal of this final project was to determine through a survey the competence requirements of the group leaders of contract fire brigades, develop background material for the competence study project and receive valuable information and thoughts for the competence study.</p> <p>In connection with the final project, a study was conducted through the Webropol survey program. The questions of the survey were formed so that they had a linkage to the theoretical framework. In the study participated group leaders from four different rescue departments' contract fire brigades. A total of 81 answers were obtained.</p> <p>Based on the responses, the group leaders of contract fire brigades had a positive attitude to the competence study being conducted. The study indicated that the responders were concerned about their own as well as their companions level of competence. The study showed that further education could ensure their competence in the future.</p> <p>The results of the study can be applied, among other things, to a competence survey and in competence development in general.</p>	
<p>Keywords Leading of rescue operations, competence survey, contract fire brigade, group leadership</p>	

	4
SISÄLLYS	
KÄSITTEET	5
1 JOHDANTO	6
2 SOPIMUSPALOKUNTAJÄRJESTELMÄ	8
2.1 Koulutus	11
2.2 Koulutus uudistus	15
3 KESKI-UUDENMAAN JA JOKILAAKSOJEN PELASTUSLAITOSTEN SOPIMUSPALOKUNTIEN TEHTÄVÄT VUOSITTAIN	20
4 PELASTUSTOIMINNAN JOHTAMINEN	28
4.1 Osaaminen ja hallinta	33
4.2 Johtaminen eri organisaatio tasoilla	36
4.3 Etäjohtaminen ja sen haasteet ja hyödyt	41
4.4 Tilannepaikanjohtaja	46
5 KYSELYTUTKIMUS	49
5.1 Tutkimusmenetelmän valinta ja tavoitteet	49
5.2 Kyselytutkimuksen kohderyhmä ja toteuttaminen	50
6 TUTKIMUSTULOKSET	52
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	74
8 POHDINTA	78
LÄHTEET	81
LIITTEET	83

KÄSITTEET

Johtokeskus (JoKe) on johtamista varten perustettu toiminnallinen kokonaisuus, joka pitää sisällään henkilöstön, tilat sekä välineet. Johtokeskus voi myös olla pienempi kiinteä kokonaisuus, josta johtamista on tarkoitus toteuttaa. Johtokeskus sijoitetaan yleensä suojatilaan, josta johtaminen on mahdollista myös poikkeusoloissa. Johtokeskuksia ovat esimerkiksi ministeriöiden, kuntien, kuntayhtymien tai alueen pelastustoimen johtokeskukset. (Ehdotus pelastustoiminnan johtamisen suunnitteluperusteiden kehittämiseksi 2018, 10.)

LPK on laitospalokunta.

PRONTO on pelastustoimen resurssi- ja onnettomuustilastojärjestelmä. Sitä hyödynnetään muun muassa pelastustoimen seurannassa, kehittämisessä ja onnettomuuden selvittämisessä. (PRONTO 2020)

SPEK, Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö (SPEK2020 strategia 2019-2023).

SPK on sotilaspalokunta.

Tilannekeskus (TiKe) on paikka, jossa kerätään ja muokataan tietoa johtamista ja päätöksentekoa varten. Tilannekeskus voi olla yhden tai useamman pelastuslaitoksen käytettävissä oleva organisaatio. Tilannekeskus voi toimia jatkuvassa 24/7-valmiudessa tai se voidaan perustaa tarvittaessa. Tilannekeskuksen tärkeimpiä tehtäviä ovat tuottaa lisäarvo pelastustoiminnan johtajalle, ylläpitää tilannekuvaa sekä välittää tietoa yhteistoimintatahoille. (Ehdotus pelastustoiminnan johtamisen suunnitteluperusteiden kehittämiseksi 2018, 11.)

TPK on teollisuuspalokunta.

Operaattorilla tarkoitetaan henkilöä, joka toimii pääsääntöisesti päivystävän palomestarin kuljettajana. Operaattorin tehtäviin kuuluu muun muassa johtoauton kuljettaminen sekä tiedonhaku. Operaattorin tarkoitus on tuottaa palveluja pelastustoiminnan johtajalle päivittäisissä asioissa sekä onnettomuustilanteessa.

VPK on vapaaehtoinen palokunta.

1 JOHDANTO

Osaamisenkartoitushankkeen taustalla on ajatus toteuttaa valtakunnallinen pelastustoiminnanjohtamisen osaamisenkartoitusmalli yhteistyössä pelastustoimen kumppanuusverkoston pelastustoimen palvelualueen, pelastuslaitosten ja Pelastusopiston kanssa. Osaamisenkartoitushankkeessa tuotetaan osaamisenkartoitusmalli, arviointikriteerit sekä osaamistasot jokaiselle johtamisen tasolle. Osaamisenkartoitushankkeen hyödyt ovat pelastustoimen ja pelastustoiminnan näkökulmasta merkittävät. Yhteisillä osaamisentestimalleilla voidaan varmentaa pelastustoiminnan johtajana toimivien henkilöiden riittävä ja tarpeellinen osaaminen jokaisella johtamisen tasolla. Osaamisenkartoitushanke toteutetaan kahdessa eri osakokonaisuudessa. Ensimmäisessä osakokonaisuudessa oli mukana komppanianjohtamisen taso eli päivystävä päällikkö P20, joukkueenjohtamisen taso eli päivystävä palomestari P30 sekä tilannekeskushenkilöstö. Hanke toteutettiin vuosien 2018 ja 2019 aikana. Toiseen osakokonaisuuteen eli OKA 2 -hankkeeseen osallistuu alipäällystö sekä sopimuspalokuntien ryhmänjohtajat. Hanke toteutetaan vuosina 2019 - 2021.

Tämän opinnäytetyön aiheena on sopimuspalokuntien ryhmänjohtajuus sekä tehtävät vuosittain. Opinnäytetyössäni käsittelen pelastustoiminnan johtamista sekä sopimuspalokunta-toimintaa osana sopimuspalokuntalaisten ryhmänjohtajien osaamisvaatimuksia. Tämä opinnäytetyö on osana valtakunnallista osaamisenkartoitushanketta. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää sopimuspalokuntien ryhmänjohtajien osaamisvaatimuksia, tuottaa tausta aineistoa osaamisen kartoitus hankkeeseen sekä selvittää ryhmänjohtajien käsityksiä osaamisen kartoituksesta. Opinnäytetyöni rajautuu sopimuspalokuntien ryhmänjohtajiin.

Osaamisenkartoitus ja kartoituksen pohjalta syntynyt koulutustarve ovat nykyinen ajattelumalli. Osaamisen kartoituksella saadaan esille paikalliset koulutustarpeet, joihin kyetään reagoimaan jatko- ja täydennyskoulutuksilla. Sopimuspalokuntatoiminta on suurelta osalta vapaaehtoista harrastustoimintaa. Harrastus on kuitenkin velvoittavaa ja vastuu on paikoin suuri. Osaamisenkartoituksen avulla osaamista voidaan seurata ja kehittää.

Opinnäytetyön teorettinen viitekehys koostuu luvuista 2–4. Luvussa 2 kerrotaan yleisesti sopimuspalokuntajärjestelmästä, koulutuksesta sekä koulutus uudistuksesta. Luvussa 3 tuon esille, millaisia tehtäviä sopimuspalokunnilla on vuosittain. Luvussa 4 käsitellään yleisesti pelastustoiminnan johtamista, sen osaamista ja hallintaa, etäjohtamista sekä tilannepaikan-

johtajuutta. Osana opinnäytetyötä tehdään kyselytutkimus, tutkimustulokset sekä niiden johtopäätökset. Lopussa pohdin omaa oppimista sekä opinnäytetyöprosessia kokonaisuutena.

2 SOPIMUSPALOKUNTAJÄRJESTELMÄ

Pelastustoimen järjestämiseksi omalla alueellaan pelastustoimi voi käyttää pelastustoiminnassa apunaan teollisuuspalokuntaa, sotilaspalokuntaa, laitospalokuntaa, vapaaehtoista palokuntaa, sopimuspalokuntaa tai muuta pelastusalalla toimivaa yhteisöä. Yhteisön avusta pelastustoimelle on kuitenkin erikseen sovittava. Sopimuspalokunnat voivat olla valmiuspalokuntia, täydennyspalokuntia, tukipalokuntia tai muita palokuntia. Sopimuspalokunnan tyyppi on riippuvainen alueen pelastustoimen kanssa tehdystä sopimuksesta. Erilaisten sopimuspalokuntatyyppien erona voi olla esimerkiksi valmiustaso. Sopimuspalokunnat voivat valmiustason mukaan hoitaa pelastustoimintaa omalla alueellaan. Teollisuus- ja laitospalokunnat huolehtivat yleensä alueen yhteistyökumppanin kanssa onnettomuuksien ehkäisystä, tuotantolaitoksen riskeistä ja pelastustoiminnasta omalla tuotantoalueellaan. Lisäksi teollisuus- ja laitospalokunnat voivat tehdä palokuntasopimuksen alueen pelastuslaitoksen kanssa. (Sopimushenkilöstön pelastusopiston koulutusjärjestelmä ja opetussuunnitelma 2019, 3.)

Pelastuslain tavoitteena on parantaa ihmisten turvallisuutta ja vähentää onnettomuuksia. Lain tavoitteena on myös, että onnettomuuden uhatessa tai tapahtuttua ihmiset pelastetaan, tärkeät toiminnot turvataan ja onnettomuuden seurauksia rajoitetaan tehokkaasti. Toiminnassa varaudutaan myös erilaisten häiriötilanteiden ja poikkeusolojen varalta. (Sopimushenkilöstön pelastusopiston koulutusjärjestelmä ja opetussuunnitelma 2019, 2.)

Pelastustoimi tekee tiivistä yhteistyötä muiden viranomaisten sekä alueen yhteisöjen ja asukkaiden kanssa. Yhteistyön tavoitteena on onnettomuuksien ehkäiseminen ja turvallisuuden ylläpitäminen. Pelastustoimi on vastuussa omalla alueellaan pelastustoimen järjestelyistä. Lisäksi pelastustoimen tehtäviin kuuluu pelastuslaista kaikki muut sille säädetyt tehtävät omalla toimialueellaan. Pelastustoimea ohjaavat alueen riskianalyysi sekä palvelutasopäätös. (Sopimushenkilöstön pelastusopiston koulutusjärjestelmä ja opetussuunnitelma 2019, 2 ja 3.)

Pelastuslaitos vastaa pelastustoimintaan kuuluvien tehtävien hoitamisesta, kun tulipalo, muu onnettomuus tai niiden uhka vaatii kiireellisiä toimenpiteitä ihmisen hengen tai terveyden, omaisuuden tai ympäristön suojaamiseksi tai

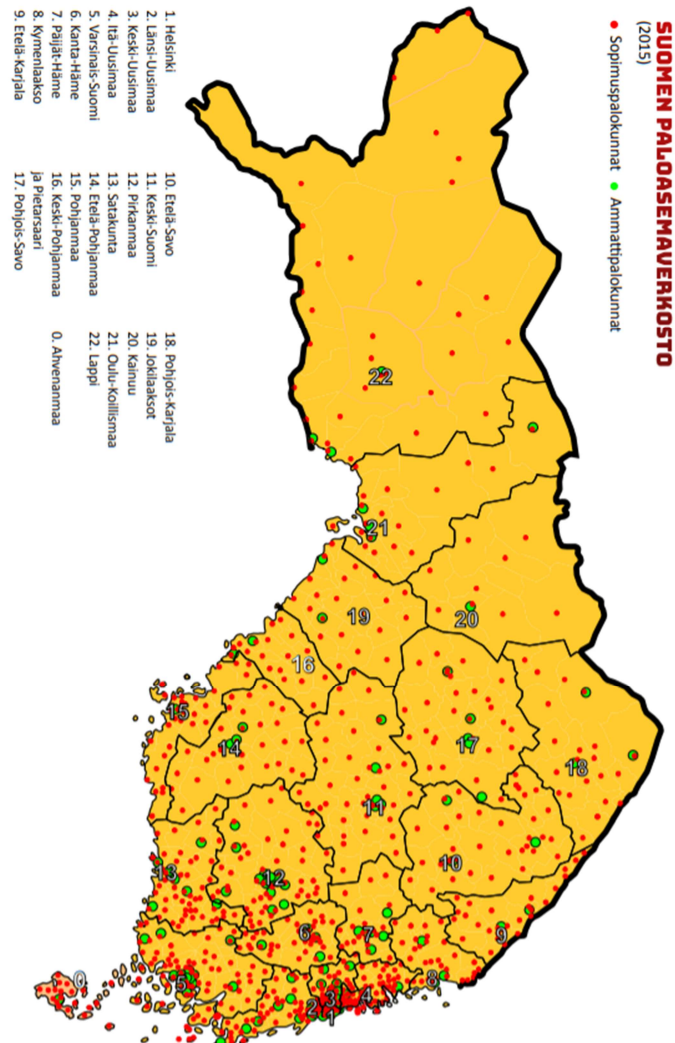
pelastamiseksi eivätkä toimenpiteet ole onnettomuuden tai sen uhan kohteeksi joutuneen omin toimin hoidettavissa tai kuulu muun viranomaisen tai organisaation hoidettavaksi. (Pelastuslaki 379/2011, 32 §.)

Sopimuspalokunta käsitteenä liitetään useasti VPK (Vapaaehtoinen palokuntayhdistys) -toimintaan. Pelastustoimen uudistushankkeessa on kuitenkin korostettu oikeiden käsitteiden käyttöä. Sopimuspalokunta ja vapaaehtoinen palokuntayhdistys ovat kaksi eri asiakokonaisuutta. Sopimuspalokunta on tehnyt sopimuksen alueen pelastuslaitoksen kanssa pelastustoimelle kuuluvien tehtävien hoidosta, ja se on järjestettyä apua tuottava palokuntayhteisö. Sopimus voidaan tehdä yhteisön kautta palokuntasopimuksena tai henkilön ja pelastuslaitoksen välisenä sopimuksena. Sopimuspalokuntana toimii palokuntayhdistys, joka on tehnyt sopimuksen pelastustoimeen liittyvien palveluiden tuottamisesta pelastuslaitoksen kanssa. Sopimuspalokuntatoiminta perustuu pelastuslaitoksen kanssa tehtyyn sopimukseen ja VPK toiminta vapaaehtoisuuteen. (Pieni opas sopimuspalokunnista ja pelastustoimen vapaaehtoistoiminnasta, 5 ja 6.)

Sopimuspalokuntien olemassaolon merkityksellisyyttä ei voida liikaa korostaa. Sopimuspalokunnat huolehtivat pelastustoiminnasta noin 90 prosenttia Suomen pinta-alasta. Ammattipalokunnille jää huolehdittavaksi noin 10 prosenttia maamme pinta-alasta. Lisäksi sopimuspalokunnilla on merkittävä rooli täydentävinä ja tukevinä yksiköinä 10 prosentin alueella yhteistyössä ammattipalokuntien kanssa. Tästä syystä sopimuspalokunnat ovat merkittäviä sisäisen turvallisuuden toimijoita. Sopimushenkilöstöön perustuvia palokuntia on Suomessa 700. Sopimuspalokuntien henkilöstömäärät vaihtelevat, mutta vuonna 2019 hälytyskelpoisia oli noin 15 000. Lähtöaikavaatimus tehtäville vaihtelee 5 - 30 minuutin väliin sopimuspalokunnilla. Keskimääräinen henkilöstömäärä on noin 20 sopimuspalokuntaa kohden. Nämä henkilöt ovat hälytyskelpoisia sopimuspalokuntalaisia. Vuonna 2018 keskimääräinen hälytystehtävien määrä oli noin 70 sopimuspalokuntaa kohden ja valtakunnallisesti sopimuspalokunnan yksikkö lähti noin 79 300 kertaa hälytystehtävälle. (Pieni opas sopimuspalokunnista ja pelastustoimen vapaaehtoistoiminnasta, 10 ja 11.)

”Väestön ikääntyminen ei tapahdu tasaisesti kautta maan. Nuori väestönosa siirtyy työn ja opintojen vuoksi erityisesti isompiin kaupunkeihin. Harvaan asuttujen alueiden väestö vanhenee. Tämä asettaa yhteiskunnan, myös turvallisuusviranomaisten, palvelutarjonnalle erityisiä haasteita.” (Hyvä elämä – Turvallinen arki, 22–23). Pelastustoimen yksi keskei-

sistä haasteista tulevaisuudessa on tuottaa tasa-arvoinen palvelutaso maamme jokaisessa kunnassa ja kaupungissa. Taajaman- ja hajataajaman ulkopuolella asuville ihmisille tulee tuottaa pelastuslain mukaan turvallinen ja tehokas pelastustoiminta muuttovirrasta huolimatta. Hyvänä esimerkkinä voidaan pitää Jokilaaksojen pelastuslaitosta. Jokilaaksojen pelastuslaitoksen alueella on kaksi vuorokauden ympäri päivystävää ammattipalokuntaa. Pelastuslaitoksen alueella on aktiivinen sopimuspalokuntajärjestelmä, joka turvaa kansalaisten turvallisuutta vuoden jokaisena päivänä. Sopimuspalokuntien rooli asutuskeskuksien ulkopuolella on korvaamaton. Sopimuspalokuntien osalta tulisi panostaa yhä enemmän koulutuksiin, rekrytointiin ja voimavaroihin siten, että maamme kantava sisäisen turvallisuuden toimija pysyy vahvana ja toimintakykyisenä.



Kuva 1: Suomen paloasemaverkosto. (Pieni opas sopimuspalokunnista ja pelastustoimen vapaaehtoistoiminnasta, 8 ja 9.)

Kuvassa 1 on esitetty Suomen paloasemaverkosto. Kuvan pienillä punaisilla pisteillä tarkoitetaan sopimuspalokuntien paloasemia ja pienillä vihreillä pisteillä ammattipalokuntien paloasemia. Kuvan perusteella voidaan todeta, että sopimuspalokuntia on valtava määrä verrattuna ammattipalokuntiin.

Pelastuslain 379/2011 27 §:ssä on säädetty alueen pelastustoimesta ja pelastuslaitoksen tehtävistä. Alueen pelastustoimi on vastuussa alueen palvelutasosta.

Pelastustoimen palvelutason tulee vastata paikallisia tarpeita ja onnettomuusuhkia. Palvelutasoa määriteltäessä on otettava huomioon myös toiminta poikkeusoloissa. Pelastuslaitokselle 27 §:n 2 momentissa säädetty tehtävät on suunniteltava ja toteutettava siten, että ne voidaan hoitaa mahdollisimman tehokkaalla ja tarkoituksenmukaisella tavalla ja että onnettomuus- ja vaaratilanteissa tarvittavat toimenpiteet voidaan suorittaa viivytyksettä ja tehokkaasti. Olosuhteiden vaatiessa tehtävät on asetettava tärkeysjärjestykseen. (Pelastuslaki 379/2011, 28 §.)

2.1 Koulutus

"Pelastuslaitoksen tulee huolehtia siitä, että sen sivutoimisella henkilöstöllä sekä sopimuspalokunnan ja muun sopimuksen tehneen yhteisön henkilöstöllä on 57 §:n 2 momentissa säädetty koulutus." (Pelastuslaki 379/2011, 56 §.)

"Pelastustoimintaan osallistuvilta sivutoimiselta sekä sopimuspalokuntaan ja muuhun sopimuksen tehneeseen yhteisöön kuuluvalta henkilöltä vaaditaan Pelastusopiston opetussuunnitelman mukainen koulutus." (Pelastuslaki 379/2011, 57.2 §.)

Edellä mainittujen pelastuslain pykälien mukaan pelastuslaitokset ovat vastuussa henkilön kouluttamisesta, joka kuuluu sivutoimiseen palokuntaan, sopimuspalokuntaan tai muuhun yhteisöön, joka on tehnyt sopimuksen pelastuslaitoksen kanssa. Koulutuksen sisällöstä säädetään tarkemmin Valtioneuvoston asetuksessa pelastustoimesta 407/2011.

Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 407/2011 7 §:ssä säädetään pelastustoimintaan osallistuvan sivutoimisen ja sopimuspalokunnan henkilöstön kelpoisuudesta: *"Sammutus-*

ja pelastustoimintaan osallistuva on suorittanut vähintään Pelastusopiston vahvistaman opetussuunnitelman mukaisen sammutustyökurssin" (Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 407/2011, 7.1 §). "Sammutus- ja pelastustyöhön osallistuva päällystö ja alipäällystö on suorittanut vähintään Pelastusopiston vahvistaman opetussuunnitelman mukaisen yksikönjohtajakurssin tai pelastusalan ammatillisen tutkinnon" (Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 407/2011, 7.1.2 §). "Palokunnan päällikkö on suorittanut pelastuslain 55 §:ssä tarkoitettussa oppilaitoksessa vähintään sopimuspalokunnan päällikkökurssin, sivutoimisen teollisuuspalopäällikön peruskurssin taikka tämän asetuksen 6 §:n 1 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitettun tutkinnon" (Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 407/2011, 7.1.3 §).

Useassa pelastuslaitoksessa sivutoimisen- ja sopimuspalokunta henkilöstön riittävä kouluttaminen varmistetaan yhteistyössä Suomen Pelastusalan Keskusjärjestön (SPEK) kanssa. Käytännössä päätoimiset viranhaltijat kouluttavat sivutoinään omalla alueellaan sopimuspalokuntahenkilöstön. Päätoimiset viranhaltijat järjestävät koulutuksia oman pelastuslaitoksen harjoittelukohteissa sekä paloaseman toimitiloissa. Pelastuslaitoksen alueella jokaiselle paloasemalle on nimetty koulutusvastaava, joka vastaa oman asemansa koulutus- ja osaamistarpeista. Lisäksi pelastuslaitoksen alueella voi olla päätoiminen koulutusvastaava, jonka tehtävänä on päättää, ketkä koulutuksiin hakeutuneet tulevat valituiksi. Valintaperusteena voi olla esimerkiksi asema- tai paikkakohtainen tarve, joka pohjautuu alueen palvelutasopäätökseen. (Heikkilä 2017, 14.)

Koulutuksia järjestetään pelastuslaitoksen mukaan keväällä ja syksyllä. Käytännössä ympäri vuoden on mahdollista aloittaa palokuntaharrastus. Mikäli koulutuksen ajankohta ei sovi palokuntaharrastuksen aloittamisen kanssa yhteen, voidaan perehdyttää palokuntatoimintaan. Perehdyttämisen taso vaihtelee, ja se on pelastuslaitoksesta riippuvainen tekijä. Perehdyttäminen voidaan katsoa tapauskohtaisesti, sillä osa henkilöstöstä on osallistunut nuorena nuoriso-osaston toimintaan. Kuten yllä mainitsin, palokuntatoiminta on harrastus ja siihen henkilön sitouttaminen voi olla vaikeaa. Palokuntalaiset käyvät normaalisti töissä ja lisäksi osallistuvat palokuntatoimintaan. Hyvin hoidetulla perehdyttämisellä on tutkimusten mukaan saatu henkilö pitkäksi aikaa sitoutumaan palokuntatoimintaan. Perehdyttämisen ja peruskoulutusten kautta taitoja ja osaamista ylläpidetään harjoituksilla, joita järjestetään joka viikko. (Heikkilä 2017, 14.)

Viikkoharjoituksen kouluttajana voi toimia palokunnan päällikkö tai päätoiminen viranhaltija. Useimmiten pelastuslaitoksen sivupaloasemilla voi työskennellä päätoiminen päiväpalomestari tai palomies, joka voi toimia viikkoharjoituksen kouluttajana. Osa pelastuslaitoksista on luonut viikkoharjoitusten tueksi ympärivuotisen harjoitussuunnitelman. Viikkoharjoitusten myötä ylläpidetään osaamista, joka on merkittävä asia pienen palokunnan kannalta. Harjoittelun myötä motivaatiotaso pidetään korkealla ja harrastus pysyy mielenkiintoisena. Toimintakyvyn, osaamisen ja taitojen ylläpitäminen vaatii myös pakollisia harjoituksia, joita palokuntaharrastajan tulee suorittaa. Pakollinen harjoitus voi olla esimerkiksi kuuma savusukellusharjoitus. Viikkoharjoitusten määrien ollessa rajalliset voi osa harjoituksista ajoittua esimerkiksi viikonlopuille. (Heikkilä 2017, 14.)

Kuvassa 2 on pelastustoimintaan osallistuvan vapaaehtoisen- ja sopimuspalokuntahenkilöstön koulutusjärjestelmä vuodelta 2013. Koulutusjärjestelmään on tullut uudistus, jota käsittelemme tämän opinnäytetyön luvussa 3.2. Vuoden 2013 koulutusjärjestelmä jakautuu perehdytyskoulutukseen, joihin sisältyvät perehdytysosiot I, II ja III. Miehistön peruskoulutukseen sisältyvät sammutustyökurssi, savusukelluskurssi, palokuntien ensiapukurssi, pelastustyökurssi, öljyvahingon torjuntakurssi, vaarallisten aineiden kurssi, pintapelastuskurssi, palokuntien ensivastekurssi sekä palokuntien turvallisuusviestintäkurssi. Miehistön täydennyskoulutukseen kuuluvat konemieskurssi, ajoneuvon käsittelykurssi, psyykkinen ensiapu -kurssi, palontutkintakurssi, palokuntien liikuntakoulutus ja kuntotestaus, vanhemman sammutusmiehen täydennyskurssi, viestiliikennekurssi, eläinten pelastamisen kurssi, jälkivahinkojen torjunta kurssi, sisäpalosimulaattorikurssi, metsäpalontorjuntakurssi, CBRN kurssi (suojelutoiminta poikkeusoloissa), vauriotuhopuiden torjuntakurssi, laskeutumisen ja kattotyöskentelyn kurssi, henkilön nostot ja laskut -kurssi sekä vaarallisten aineiden tukitoiminnot -kurssi.

Pelastustoimintaan osallistuvan vapaaehtois- ja sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmä

Sopimuspalokunnan päällikön peruskoulutus			
Palokunnan päällikkö Teollisuuspalopäällikkö	Sopimuspalokunnan päällikkökurssi (4 op)	Sivutoimisen teollisuuspalopäällikön peruskurssi	
<hr/>			
Yksikönjohtaja	Alipäällystön ja muun päällystön peruskoulutus	Alipäällystön täydennyskoulutus	
	Yksikönjohtajakurssi (87 h + 100 h)	Palokunnan toiminta poikkeusoloissa (15 h) Yksikönjohtajan täydennyskurssi (30 h)	
<hr/>			
Vanhempi sammutusmies	Miehistön peruskoulutus	Miehistön täydennyskoulutus	
	Palokuntien turvallisuusviestintäkurssi (20 h)	Viestiliikennekurssi (12 h)	Eläinten pelastamisen kurssi (21 h)
	Palokuntien ensivastekurssi (32 h)	Vanhemman sammutusmiehen täydennyskurssi (16 h)	Jälkivahinkojen torjuntakurssi (8 h)
	Pintapelastuskurssi (16 h)	Palokuntien liikuntakoulutus ja kuntotestaus (15 h)	Sisäpalosimulaattorikurssi (18 h)
	Vaarallisten aineiden kurssi (20 h)	Palontutkintakurssi (14 h)	Metsäpalontorjuntakurssi (16 h)
	Öljyvahingon torjuntakurssi (20 h)	Psyykinen ensiapu (13 h)	Konemieskurssi (11 h)
	Pelastustyökurssi (20 h)	Ajoneuvon käsittelykurssi (17 h)	CBRN-kurssi (16 h) (ent. Suojelutoiminta poikkeusoloissa)
	Palokuntien ensiapukurssi (32 h)	Henkilön nostot ja laskut (19 h)	Laskeutumisen ja kattotyöskentelyn kurssi (20 h)
	Savusukelluskurssi (30 h)	Vauriotuhopuiden raivaus (13 h)	Vaarallisten aineiden tukitoiminnot (12 h)
	Asetuksen (VnA 407/2011) edellyttämä pohjakoulutus		
Nuorempi sammutusmies	Sammutustyökurssi (60 h)		
<hr/>			
Toteutus palokunnissa			
Sammutusmiesharjoittelija	Perehdyttäminen I, II ja III		

Kuva 2: Pelastustoimintaan osallistuvan vapaaehtoisen- ja sopimuspalokuntahenkilöstön koulutusjärjestelmä 2013. (Pelastushenkilöstön koulutusta palokuntalaisille ja ammattilaisille)

Alipäällystön ja muun päällystön peruskurssiin sisältyy yksikönjohtajakurssi. Alipäällystön täydennyskoulutus koostuu palokunnan toiminta poikkeusoloissa -kurssista, toimi oikein paloilmioittimella kurssista sekä yksikönjohtajan täydennyskurssista. Sopimuspalokunnan päällikön peruskoulutus sisältää sopimuspalokunnan päällikkökurssin sekä sivutoimisen teollisuuspäällikkö peruskurssin. On tärkeää huomata, että koulutusjärjestelmän uudistus on astunut voimaan vuoden 2019 alusta alkaen. Koulutus siirtyy uudistuksen myötä Suomen Pelastusalan Keskusjärjestöltä (SPEK) Pelastusopistolle.

2.2 Koulutusuudistus

Ennen vuotta 2019 sopimushenkilöstön koulutuksen vastuu on ollut SPEK:llä. Vastuu sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmästä on siirtynyt vuoden 2019 alusta alkaen Pelastusopistolle. Koulutusjärjestelmän vastuunvaihto edellyttää siirtymäaikaa, joka on sovittu SPEK:n ja Pelastusopiston kanssa vuosille 2019–2022. Siirtymäajan sisällä edetään osittain rinnakkain vanhan sekä uuden Pelastusopiston luoman opetussuunnitelman ja osaamiskokonaisuuksien kanssa. Uuden opetussuunnitelman ja osakokonaisuuksien luominen vie oman aikansa, joten ennen sen valmistumista sovelletaan koulutuksessa Pelastusopiston hyväksymää (PeO Dno/2013/954) SPEK:n opetussuunnitelmaa kurssikohtaisesti, kunnes Pelastusopiston uusi opetussuunnitelma, aineistot ja kurssikohtaiset koulutukset ovat valmiina. Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö on kouluttanut ennen vuotta 2019 kurssinjohtajat eli vastaavat kouluttajat. Tulevaisuudessa vastaavan kouluttajan pätevyys hankkinut henkilö on oikeutettu toimimaan tehtävässään, kun hän on ilmoittanut itsensä vastaavan kouluttajan rekisteriin, jota ylläpitää Pelastusopisto. Ennen Pelastusopiston uuden opetussuunnitelman valmistumista kurssiaineistoa ylläpitää Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö. *"Pelastusopiston kurssiaineisto tulee ottaa käyttöön kursseilla viimeistään aineiston valmistumisvuotta seuraavana vuotena."* (Sopimushenkilöstön pelastusopiston koulutusjärjestelmä ja opetussuunnitelma 2019, 5.)

Koulutusjärjestelmän ja koulutuskokonaisuuksien luominen vie luonnollisesti aikaa ja siihen on varauduttu siirtymäajalla, joka on vuodet 2019–2022. Koulutuskokonaisuuksia on paljon, joten uusi koulutusjärjestelmä rakentuu pala palalta. Vuoden 2019 aikana sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmän opetussuunnitelmassa otetaan kantaa kursseihin, jotka ovat vastaavan kouluttajan kurssi, pelastustoiminnan peruskurssi, savusukelluskurssi, ryhmänjohtajakurssi, sopimuspalokunnan päällikkökurssi (jatkossa sopimushenkilöstön pääl-

lystökurssi) sekä sivutoimisen teollisuuspalopäällikön kurssi. Vuosien 2020–2022 aikana opetussuunnitelmassa otetaan kantaa kursseihin, jotka ovat pelastustoiminta tieliikenneonnettomuuksissa kurssi, pintapelastuskurssi, korkealla työskentelyn kurssi, vaarallisten aineiden tukitoiminnot kurssi, kemikaalisukelluskurssi, öljytorjuntakurssi, ensiapukurssi, ensivastekurssi ja tilannepaikanjohtajakurssi. (Sopimushenkilöstön pelastusopiston koulutusjärjestelmä ja opetussuunnitelma 2019, 10 ja 11.)

Uuden sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmän tavoitteena on varmistaa tasalaatuinen ja korkeatasoinen koulutus. Mielestäni kestävä kehitys on merkittävä osa uudessa koulutusjärjestelmässä ja sen luomisessa, joten huolellisesti tehty työ tuo paremman lopputuloksen. Tarkoituksena on kuitenkin luoda koulutusjärjestelmä, jolla voidaan taata entistäkin tehokkaampi ja turvallisempi pelastustoiminta Suomen jokaisessa kaupungissa ja kunnassa. Uudella koulutusjärjestelmällä pyritään vastaamaan alueellisiin osaamistarpeisiin ja niistä esiin tuleviin osaamistavoitteisiin. Eri pelastuslaitosten alueilla korostuu tietyt osaamistarpeet. Pelastustoimen tilastojen kautta (PRONTO) pelastuslaitokset pystyvät arvioimaan oman alueensa osaamistarpeita sopimushenkilöstölle. Arvokasta tietoa saadaan systemaattista palautejärjestelmää hyödyntäen. Pelastusopisto on luonut palautejärjestelmän järjestämistään koulutuksista Webropol-ohjelman kautta. Vastaavan kouluttajan koulutus ja päällystötason koulutuskokonaisuudet ovat niitä kursseja, joista palaute kerätään. (Sopimushenkilöstön pelastusopiston koulutusjärjestelmä ja opetussuunnitelma 2019, 5 ja 6.)

Vastaavilla kouluttajilla on käytössä nykyaikaiset Moodle-alustat, joiden kautta Pelastusopisto kerää palautetta koulutustoiminnasta. Vastaavat kouluttajat saavat koulutuksista opiskelijapalautetta, jonka avulla heillä on mahdollisuus kehittää omaa toimintaansa. Pelastusopiston odotusarvona on, että vastaavat kouluttajat analysoivat opiskelijapalautetta ja saavat sen kautta tärkeää tietoa omasta osaamisesta ja kehityskohteista. Pelastusopisto kerää järjestelmällistä palautetta myös koulutuksen järjestäjiltä liittyen vastaavien kouluttajien toimintaan. Pelastusopisto käsittelee palautteet oman protokollan mukaisesti. Vastaavilla kouluttajilla on kouluttamiseen lisenssi, ja sen voimassaoloaikaan voi vaikuttaa Pelastusopiston keräämä järjestelmällinen palaute. Vastaavilta kouluttajilta sekä koulutettavilta saatua palautetta hyödynnetään opetussuunnitelman, toteuttamissuunnitelmien ja Moodle-alustoissa olevien kurssiaineistojen kehittämisessä. (Sopimushenkilöstön pelastusopiston koulutusjärjestelmä ja opetussuunnitelma 2019, 6.)

"Pelastusopiston strategisten linjauksiin pohjautuen oppimisen nähdään Pelastusopistolla pitkälti perustuvan sosiokonstruktivistiseen oppimiskäsitykseen, jossa oppiminen on sosiaalinen ja kulttuurinen ilmiö" (Sopimushenkilöstön pelastusopiston koulutusjärjestelmä ja opetussuunnitelma 2019, 8). Sosiaalinen vuorovaikutus on oppimisen keskiössä, jossa tieto, taito sekä osaaminen rakentuvat kokemuksen kautta vanhan opin tueksi. Opiskelija, joka on tässä tapauksessa sopimushenkilö, nähdään aktiivisena ja vastuullisena toimijana. Oppiminen on päämäärätietoista sekä tavoitteisiin kohdentuvaa. Opiskelija oppii yhteisöllisesti ja opiskelu on suoraan liitoksissa ammatillisiin konteksteihin. Teoria ja käytännön opiskelu tähtäävät siihen, että opiskelija kykenee soveltamaan osaamistaan ammattialansa työtehtävissä. Oppimisessa korostuu elinikäisen oppimisen malli, joka on merkittävässä osassa nykyajan muuttuvassa työelämässä sekä yhteiskunnassa. (Sopimushenkilöstön pelastusopiston koulutusjärjestelmä ja opetussuunnitelma 2019, 8.)

Uuden sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmän taustalla on pedagoginen ajattelumalli. Pedagogisessa ajattelumallissa oppiminen nähdään uudella tavalla, ja pedagogiseen ajattelumalliin on kiinnitetty huomiota koulutusjärjestelmän luomisessa. Ajatusmallin keskiössä on kiinnostuminen. Kiinnostumista ja oppimista tukee teknologian ja digitalisaation myötä tulleet välineet. Sopimushenkilöstön Pelastusopiston koulutusjärjestelmä ja opetussuunnitelma asiakirjassa puhutaan nettisukupolvesta. Nettisukupolvella tyypillisesti tarkoitetaan niitä nuoria ja aikuisia, jotka ovat tottuneet digitalisaation myötä opiskelemaan ja käyttämään internetpohjaisia oppimisympäristöjä sekä muita digitalisaation myötä tulleita välineitä. Nettisukupolvelle verkossa tapahtuva oppiminen on luontaista. (Sopimushenkilöstön pelastusopiston koulutusjärjestelmä ja opetussuunnitelma 2019, 8.)

Pelastusopiston luoman uuden sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmän opetussuunnitelmaan kuuluu koulutuskokonaisuuksia, jotka pitävät sisällään vastaavan kouluttajan koulutuksen sekä sopimushenkilöstön pelastustoiminnan koulutuksen. Näiden koulutuskokonaisuuksien alle tulee kokonaisuuksia, jotka ovat sopimushenkilöstön perustaidot, sopimushenkilöstön sammutus- ja pelastustekniikka, ensiapu ja ensivaste sekä sopimushenkilöstön alipäällystö- ja päällystökoulutus.



Kuva 3: Sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmä 2019. (Sopimushenkilöstön pelastusopiston koulutusjärjestelmä ja opetussuunnitelma 2019, 10.)

Kuvassa 2 esittelin vuoden 2013 koulutusjärjestelmän ja kuvassa 3 on uudistunut koulutusjärjestelmä. Kuten huomataan, koulutusjärjestelmissä on hieman eroavaisuuksia. Vuoden 2019 koulutusjärjestelmässä ei ole esimerkiksi vauriotuhopuiden raivauskurssia, henkilön nostot ja laskut kurssia, ajoneuvon käsittelykurssia, psyykkisen ensiavun kurssia, palontutkintakurssia, palokuntien liikunta- ja kuntotestauskurssia, vanhemman sammutusmiehen täydennyskurssia, viestiliikennekurssia, eläinten pelastamisen kurssia, jälkivahinkojen torjuntakurssia, sisäpalosimulaattorikurssia, metsäpalontorjuntakurssia, konemieskurssia, CBRN (ent. suojelutoiminta poikkeusoloissa) kurssia, laskeutumisen- ja kattotyöskentelyn kurssia, palokuntien turvallisuusviestintäkurssia, palokunnan toiminta poikkeusoloissa kurssia, Toimi oikein paloilmioittimella kurssia tai yksikönjohtajan täydennyskurssia. Osa näistä kursseista on integroitu uuden koulutusjärjestelmän sisältöön ja osasta on luovuttu kokonaan. Esimerkiksi vanhan koulutusjärjestelmän yksikönjohtajakurssi on nimetty uudessa koulutusjärjestelmässä ryhmäjohtajakurssiksi. Vanha yksikönjohtaja termi on muu-

tettu ryhmänjohtajaksi, joten uutta termiä käytetään myös uudessa sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmässä. Laskeutumisen ja kattotyöskentelyn kurssi on muutettu kokonaisuudeksi, joka on korkealla työskentelyn kurssi. Entinen pelastustyönkurssi on muutettu pelastustoiminta liikenneonnettomuuksissa kurssiksi. Vaarallisten aineiden tukitoiminnot kurssi on vuoden 2013 sekä 2019 koulutusjärjestelmässä, mutta itse vaarallisten aineiden kurssi on muutettu kemikaalisukelluskurssiksi. Uudessa koulutusjärjestelmässä on sopimushenkilöstön alipäällystö- ja päällystökoulutukseen tullut muutos, joka on tilanepaikanjohtajakurssi. Kurssi on merkittävä, sillä Suomessa on pelastuslaitoksia sekä niiden sopimushenkilöstöä, jonka tulee kyetä toimimaan tilanepaikanjohtajana usean pelastusryhmän onnettomuustilanteissa. Vuoden 2019 koulutusjärjestelmässä on yhdistetty yhdeksi koulutuskokonaisuudeksi sopimushenkilöstön alipäällystö- ja päällystökoulutukset. Vuoden 2013 koulutusjärjestelmässä nämä oli eritelty alipäällystön ja muun päällystön peruskoulutukseksi sekä sopimuspalokunnan päällikön peruskoulutukseksi.

Vuoden 2013 koulutusjärjestelmässä ei ole mainintaa vastaavan kouluttajan koulutuksesta. Ennen vuotta 2019 kouluttajina ovat toimineet Suomen Pelastusalan Keskusjärjestön valtuuttamat viranhaltijat. Vuoden 2019 alusta alkaen Pelastusopisto kouluttaa vastaavat kouluttajat sopimushenkilöstölle. Vastaava kouluttaja voi olla esimerkiksi palomies, paloiesimies tai palomestari. Vastaavan kouluttajan koulutuksella saavutetaan tasalaatuinen ja korkeatasoinen koulutus jokaisella pelastuslaitoksella Suomessa. Tarkoitukseni ei ole kritisoida vuoden 2013 koulutusjärjestelmää tai kouluttajien osaamista. Olen saanut sopimushenkilönä koulutuksen ennen vuotta 2019 ja en voi kritisoida koulutuksen tasoa, sillä se on ollut mielestäni korkealla tasolla. Pelastuslaitokset yhtenäistävät toimintatapoja, ja mielestäni niitä tulisi yhtenäistää yhä enemmän, joten tämänkaltainen vastaavan kouluttaja koulutuksen luominen on merkittävä askel kohti turvallista ja tehokasta pelastustoimintaa yhä muuttuvassa yhteiskunnassa.

3 KESKI-UUDENMAAN JA JOKILAAKSOJEN PELASTUSLAITOSTEN SOPIMUSPALOKUNTIEN TEHTÄVÄT VUOSITTAIN

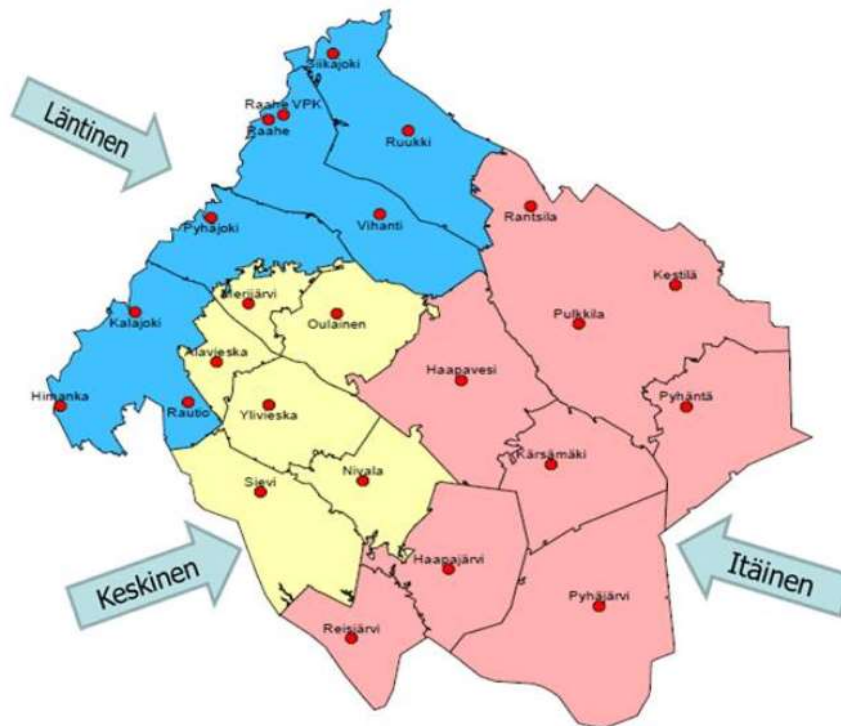
Sopimuspalokuntien tehtävänk kuva ja tehtävät vaihtelevat toiminta-alueen mukaisesti. Sopimuspalokuntalaiset voivat osallistua yleisesti ottaen kaikkiin pelastustoimen hälytystehtäviin. Pelastustoiminnan lisäksi noin 400 sopimuspalokuntaa osallistuu ensivastetehtäviin sekä osa sopimuspalokunnista osallistuu alueen turvallisuusviestinnän toteuttamiseen. Sopimuspalokunnat tuovat ensivastetoiminnalla merkittävän lisäarvon alueen ensihoitopalvelulle. Suomessa pelastustoimintaan osallistuu noin 4000 päätoimista henkilöstöä sekä noin 15 000 hälytyskelpoista sopimuspalokuntalaista. Sopimuspalokuntalaiset ovat vuoden aikana tapahtuvista pelastustoimen hälytystehtävistä noin 60 prosentissa osallisena. (Sopimushenkilöstön pelastusopiston koulutusjärjestelmä ja opetussuunnitelma 2019, 3.)

Tässä luvussa on tarkoitus havainnollistaa kahden eri pelastuslaitoksen sopimuspalokuntien hälytystehtäviä. Tarkoituksena on tarkastella PRONTO:n kautta muun muassa millaisia tehtäviä ja miten paljon niitä on kyseisillä sopimuspalokunnilla. Valitsin tarkasteltaviksi Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksen ja Jokilaaksojen pelastuslaitoksen sopimuspalokunnat. Valinta oli luonnollinen, koska minulla on kokemusta molempien pelastuslaitosten sopimuspalokuntatoiminnasta. Jokilaaksojen pelastuslaitoksella sopimuspalokuntatoiminnassa olen toiminut lähes koko elämäni nuoriso-osastosta lähtien ja opiskeluaikoina olen ollut kesätöissä Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksella.

Valitsemani pelastuslaitosten sopimuspalokuntatoiminta on melko erilaista. Eri kuntien sopimuspalokuntien valmiustaso vaihtelee alueittain. Eroavaisuudet riippuvat siitä, kuinka lähellä on ammattipalokunnan yksikkö ja miten vastesuunnittelu on toteutettu. Jokilaaksojen pelastuslaitoksella sopimuspalokunnat ovat merkittävältä osalta ensilähdön yksiköitä. Tämä tarkoittaa sitä, että Jokilaaksojen pelastuslaitoksen alueella sopimuspalokunnat hoitavat yleisesti ottaen kaikkia pelastustoimen tehtäviä ilman ammattipalokuntien tukea. Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksen sopimuspalokunnilla on hieman erilainen tilanne verrattuna Jokilaaksojen pelastuslaitoksen sopimuspalokuntiin. Siellä sopimuspalokunnat ovat normaalioloissa merkittävältä osalta tukevia yksiköitä esimerkiksi keskisuurissa ja suurissa onnettomuuksissa. Sopimuspalokunnat auttavat ammattipalokuntien valmiuden ylläpitämisestä esimerkiksi jälkivartiointilla. Tällöin ammattipalokunta kykenee poistumaan onnettomuuspaikalta asemapaikalle ylläpitämään valmiutta ja jättämään sopimuspalokunnan

yksikön hoitamaan onnettomuuden jälkivartiointia. Tulipalot ovat tyypillisimpiä onnettomuuksia, joissa sopimuspalokuntia hyödynnetään jälkivartioinnissa.

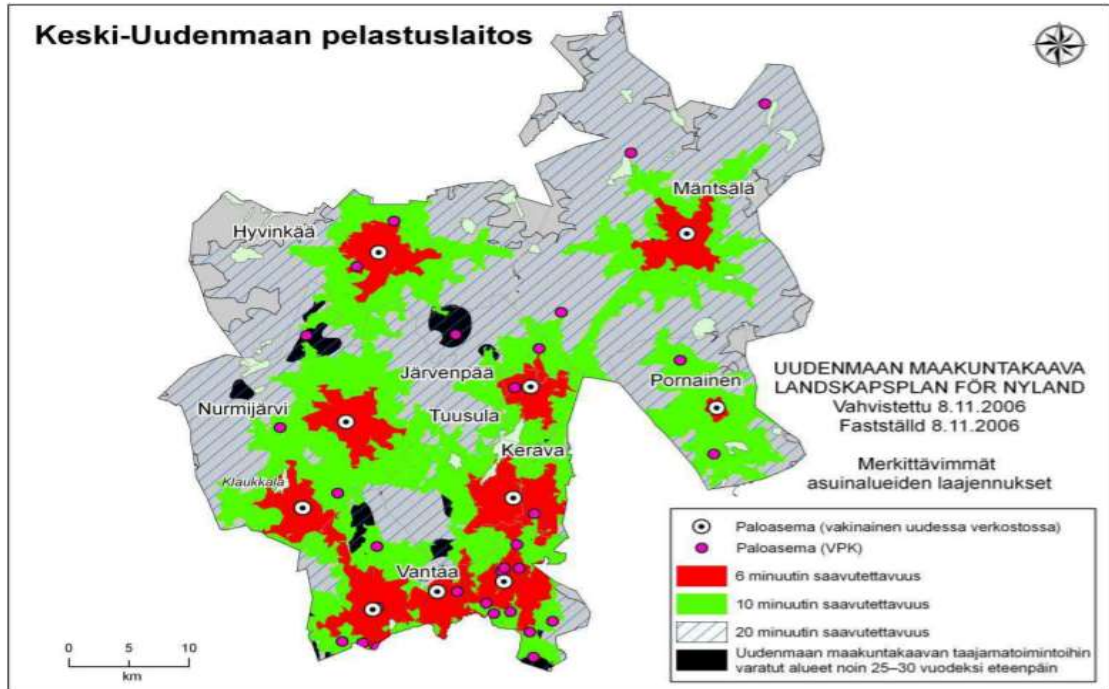
Kuvassa 4 on esitetty Jokilaaksojen pelastuslaitoksen paloasemat sekä jako tulosityksiköihin. Kuvaan 4 on merkattu punaisilla pisteillä paloasemien sijainnit. Alueella on kaksi vuorokauden ympäri päivystävää ammattipalokuntaa, jotka sijaitsevat Raahessa ja Ylivieskassa. Lisäksi alueella on muutamia paloasemia, jotka ovat miehitetty virka-aikaan (8–16) vakinaisella henkilöstöllä. Tällaisia paloasemia ovat esimerkiksi Nivalan paloasema sekä Kalajoen paloasema. Muutoin Jokilaaksojen pelastuslaitos nojaa toimintansa sopimuspalokuntalaisten harteille. Eteenkin virka-ajan ulkopuolella tapahtuvat hälytystehtävät ovat sopimuspalokuntalaisten hoidettavissa.



Kuva 4: Jokilaaksojen pelastuslaitoksen paloasemien sijoittelu ja jakaminen tulosityksiköihin (Toiminta-alueen esittely 2020).

Kuvassa 5 on esitetty Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksen paloasemaverkosto. Alueella on yhdeksän vuorokauden ympäri päivystävää ammattipalokuntaa. Paloasemat sijaitsevat Vantaalla (3 kpl), Kerava/Tuusula, Järvenpäässä, Nurmijärvellä, Klaukkalassa, Mäntsälässä ja Hyvinkäällä. Ammattipalokuntien lisäksi Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksen alueel-

la on lukuisia määrä sopimuspalokuntia, joiden toimenkuva yleisesti ottaen on toimia tuke-
vina yksiköinä alueen hälytystehtävissä.



Kuva 5: Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksen paloasemaverkosto (Selvitys paloasemien tarpeista ja sijainnista vuoteen 2030 Länsi-Uudenmaan, Keski-Uudenmaan, ItäUudenmaan ja Helsingin pelastuslaitosten alueelle, 67).

Tehtävät vuosittain

Taulukko 1: Hälytystehtävien jakautuminen asemapaikoittain vuonna 2019 (PRONTO).

Onnettomuustyyppi (ensisijainen)	Alavieska	Haapajärvi	Haapavesi	Kalajoki	Rautio	Himanka	Yhteensä
Tulipalot							
Rakennuspalo		12	16	10	6	2	48
Rakennuspalovaara		4	8	8	6	2	32
Maastopalo		3	18	13	5	3	46
Liikennevälinepalo		4	8	3	2	1	19
Muu tulipalo		0	5	8	0	0	13
Muut onnettomuudet							
Liikenneonnettomuus		15	30	33	36	4	134
Öljyvahinko		1	1	1	5	0	8
Vaarallisten aineiden onnettomuus		2	1	0	0	2	5
Räjähdykset/räjähdyksvaara		0	0	0	0	0	0
Sortuma/sortumavaara		0	0	0	0	0	0
Tarkastus- ja varmistustehtävät							
Autom. paloilmittimen tarkastus-/varmistustehtävä		3	26	35	23	1	96
Palovaroittimen tarkastus-/varmistustehtävä		0	0	2	7	0	9
Muu tarkastus-/varmistustehtävä		11	16	22	20	1	76
Muut tehtävät							
Ensivastetehtävä		35	36	52	69	12	263
Ihmisen pelastaminen		0	2	1	4	0	7
Eläimen pelastaminen		1	0	1	3	0	6
Vahingontorjuntatehtävä		2	9	15	26	1	58
Avunantotehtävä		1	11	6	10	0	29
Virka-apu ja yt-tehtävät							
Virka-aputehtävä		1	2	8	9	0	21
Yhteensä		95	189	218	231	29	870

Taulukko 2: Hälytystehtävien jakautuminen asemapaikoittain vuonna 2019 (PRONTO).

Onnettomuustyyppi (ensisijainen)	Kärsämäki	Merijärvi	Nivala	Oulainen	Pyhäjoki	Pyhäjärvi	Yhteensä
Tulipalot							
Rakennuspalo	16	4	14	15	14	13	76
Rakennuspalovaara	10	2	5	7	4	7	35
Maastopalo	16	5	20	8	6	17	72
Liikennevälinepalo	7	0	12	4	1	8	32
Muu tulipalo	0	0	5	2	3	7	17
Muut onnettomuudet							
Liikenneonnettomuus	22	9	46	28	16	43	164
Öljyvahinko	2	1	4	4	5	2	18
Vaarallisten aineiden onnettomuus	0	0	2	1	1	0	4
Räjähdykset/räjähdyksvaara	0	0	0	0	0	0	0
Sortuma/sortumavaara	0	0	0	0	0	0	0
Tarkastus- ja varmistustehtävät							
Autom. paloilmittimen tarkastus-/varmistustehtävä	6	0	20	14	8	20	68
Palovaroittimen tarkastus-/varmistustehtävä	0	1	9	3	2	5	20
Muu tarkastus-/varmistustehtävä	4	3	13	9	8	22	59
Muut tehtävät							
Ensivastetehtävä	50	27	50	17	65	81	290
Ihmisen pelastaminen	2	0	1	3	1	0	7
Eläimen pelastaminen	2	0	10	2	1	1	16
Vahingontorjuntatehtävä	7	6	12	15	20	9	69
Avunantotehtävä	6	0	6	25	4	20	61
Virka-apu ja yt-tehtävät							
Virka-aputehtävä	2	0	9	2	2	0	15
Yhteensä	152	58	238	159	161	255	1023

Taulukko 3: Hälytystehtävien jakautuminen asemapaikoittain vuonna 2019 (PRONTO).

Onnettomuustyyppi (ensisijainen)	Pyhäntä	Raahe	Vihanti	Reisjärvi	Sievi	Siikajoki	Ruukki	Kestilä	Pulkkila	Rantsila	Ylivieska	Yhteensä
Tulipalot												
Rakennuspallo	9	13	11	14	8	7	14	5	7	3	4	95
Rakennuspalovaara	4	5	3	5	7	1	3	1	2	2	1	34
Maastopalo	8	2	9	14	19	3	11	5	12	14	7	104
Liikennevälinepalo	5	1	1	4	7	0	3	2	4	3	1	31
Muu tulipalo	1	1	0	1	2	1	2	3	2	0	0	13
Muut onnettomuudet												
Liikenneonnettomuus	22	11	22	16	15	4	16	7	30	15	3	161
Öljyvahinko	1	1	2	4	3	0	3	1	0	2	0	17
Vaarallisten aineiden	0	1	0	0	4	0	0	1	0	0	2	8
Räjähdyks/räjähdyksvaara	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sortuma/sortumavaara	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Tarkastus- ja varmistustehtävät												
Autom. paloilmittimen tarkastus- /varmistustehtävä	23	2	4	7	1	2	7	4	11	3	3	67
Palovaroittimen tarkastus- /varmistustehtävä	0	0	2	0	1	0	3	0	2	0	0	8
Muu tarkastus-/varmistustehtävä	3	5	4	8	6	4	9	5	8	7	3	62
Muut tehtävät												
Ensivastetehtävä	58	2	36	28	67	39	22	75	20	67	0	414
Ihmisen pelastaminen	1	3	2	7	4	1	2	2	0	0	1	23
Eläimen pelastaminen	1	0	3	1	1	0	1	4	0	1	0	12
Vahingontorjuntatehtävä	5	11	8	4	4	12	6	3	9	9	0	71
Avunantotehtävä	2	2	3	5	4	1	5	2	7	4	0	35
Virka-apu ja yt-tehtävät												
Virka-aputehtävä	0	1	0	7	0	0	1	1	0	2	0	12
Yhteensä	143	61	110	126	153	75	108	121	114	132	25	1168

Taulukko 4: Hälytystehtävien jakautuminen asemapaikoittain vuonna 2019 (PRONTO).

Onnettomuustyyppi (ensisijainen)	KORSON VPK	TIKKURILAN VPK	REKOLAN VPK	ASOLAN VPK	VAARALAN VPK	SOTUNGIN VPK	RAJAKYLÄN VPK	VANTAAN VPK	Yhteensä
Tulipalot									
Rakennuspallo	2	0	3	14	2	1	0	18	40
Rakennuspalovaara	0	0	0	9	4	1	3	12	29
Maastopalo	1	0	2	2	0	0	1	2	8
Liikennevälinepalo	0	0	0	3	0	0	0	4	7
Muu tulipalo	0	0	0	7	3	0	1	6	17
Muut onnettomuudet									
Liikenneonnettomuus	0	0	0	1	1	0	0	0	2
Öljyvahinko	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Vaarallisten aineiden	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Räjähdyks/räjähdyksvaara	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sortuma/sortumavaara	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarkastus- ja varmistustehtävät									
Autom. paloilmittimen tarkastus- /varmistustehtävä	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Palovaroittimen tarkastus- /varmistustehtävä	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Muu tarkastus-/varmistustehtävä	0	0	0	37	2	2	0	6	47
Muut tehtävät									
Ensivastetehtävä	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ihmisen pelastaminen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Eläimen pelastaminen	1	0	0	0	0	0	0	1	2
Vahingontorjuntatehtävä	2	2	1	1	6	0	0	2	14
Avunantotehtävä	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Virka-apu ja yt-tehtävät									
Virka-aputehtävä	0	0	0	1	0	0	0	1	2
Yhteensä	7	2	7	75	18	4	5	53	171

Taulukko 5: Hälytystehtävien jakautuminen asemapaikoittain vuonna 2019 (PRONTO).

Onnettomuustyyppi (ensisijainen)	KAARELAN VPK	SEUTULAN VPK	FRIHERRSSIN VPK	Hyvinkään VPK	Järvenpään VPP	Savion vpk	Sälinkään VPK	Yhteensä
Tulipalot								
Rakennuspallo	2	1	1	9	14	32	6	65
Rakennuspalovaara	0	0	0	12	6	17	0	35
Maastopalo	1	0	0	5	3	3	3	15
Liikennevälinepalo	0	0	0	2	3	6	2	13
Muu tulipalo	0	0	0	1	4	13	0	18
Muut onnettomuudet								
Liikenneonnettomuus	1	0	0	4	2	1	0	8
Öljyvahinko	0	0	0	0	0	0	0	0
Vaarallisten aineiden	0	0	0	0	0	0	0	0
Räjähdykset/räjähdyksvaara	0	0	0	0	0	0	0	0
Sortuma/sortumavaara	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarkastus- ja varmistustehtävät								
Autom. paloilmoinnin tarkastus-/varmistustehtävä	0	0	0	2	4	0	0	6
Palovaroittimen tarkastus-/varmistustehtävä	0	0	0	0	0	1	0	1
Muu tarkastus-/varmistustehtävä	1	0	0	8	6	12	3	30
Muut tehtävät								
Ensisivustehtävä	0	0	0	0	0	0	0	0
Ihmisen pelastaminen	0	0	0	0	0	0	0	0
Eläimen pelastaminen	1	0	0	0	0	0	0	1
Vahingontorjuntatehtävä	2	0	2	4	2	9	1	20
Avunantotehtävä	0	0	0	1	0	0	0	1
Virka-apu ja yt-tehtävät								
Virka-aputehtävä	0	0	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	8	1	3	48	44	94	15	213

Taulukko 6: Hälytystehtävien jakautuminen asemapaikoittain vuonna 2019 (PRONTO).

Onnettomuustyyppi (ensisijainen)	Levannon VPK	Mäntsälän VPK	Nurmijärven Keskus VPK	Metsäkylän VPK	Perttulan VPK	Yhteensä	
Tulipalot							
Rakennuspallo		1	6	7	10	7	31
Rakennuspalovaara		0	2	3	4	5	14
Maastopalo		1	1	4	9	13	28
Liikennevälinepalo		0	0	0	4	3	7
Muu tulipalo		0	2	3	9	4	18
Muut onnettomuudet							
Liikenneonnettomuus		0	0	1	2	1	4
Öljyvahinko		0	0	0	0	1	1
Vaarallisten aineiden onnettomuus		0	0	0	0	0	0
Räjähdykset/räjähdyksvaara		0	0	0	0	0	0
Sortuma/sortumavaara		0	0	0	0	0	0
Tarkastus- ja varmistustehtävät							
Autom. paloilmoinnin tarkastus-/varmistustehtävä		0	2	1	0	2	5
Palovaroittimen tarkastus-/varmistustehtävä		0	0	0	0	0	0
Muu tarkastus-/varmistustehtävä		0	3	4	4	4	15
Muut tehtävät							
Ensisivustehtävä		0	0	0	0	0	0
Ihmisen pelastaminen		0	0	0	0	0	0
Eläimen pelastaminen		0	0	1	0	0	1
Vahingontorjuntatehtävä		0	0	1	0	0	1
Avunantotehtävä		0	0	9	0	0	9
Virka-apu ja yt-tehtävät							
Virka-aputehtävä		0	0	0	0	0	0
Yhteensä	2	16	34	42	40	134	

Taulukko 7: Hälytystehtävien jakautuminen asemapaikoittain vuonna 2019 (PRONTO).

Onnettomuustyyppi (ensisijainen)	Pornainen paloasema	Laukkosken VPK	Halkian VPK	Tuusulan VPK vanha	Jokelan VPK	Kellokosken VPK	Yhteensä
Tulipalot							
Rakennuspallo	0	4	0	16	23	16	59
Rakennuspalovaara	6	3	2	3	17	5	36
Maastopalo	1	2	0	1	7	7	18
Liikennevälinepalo	1	0	1	0	6	1	9
Muu tulipalo	2	2	0	5	5	5	19
Muut onnettomuudet							
Liikenneonnettomuus	2	0	0	1	29	3	35
Öljyvahinko	2	1	0	1	0	0	4
Vaarallisten aineiden onnettomuus	0	0	0	0	2	0	2
Räjähdykset/räjähdyksvaara	0	0	0	0	0	0	0
Sortuma/sortumavaara	0	0	0	0	0	0	0
Tarkastus- ja varmistustehtävät							
Autom. paloilmittimen tarkastus- /varmistustehtävä	6	5	0	0	89	5	105
Palovaroittimen tarkastus- /varmistustehtävä	0	0	0	0	1	0	1
Muu tarkastus-/varmistustehtävä	1	1	1	4	17	11	35
Muut tehtävät							
Ensivastetehtävä	51	0	1	0	0	0	52
Ihmisen pelastaminen	0	1	0	0	4	0	5
Eläimen pelastaminen	2	0	2	0	3	0	7
Vahingontorjuntatehtävä	1	1	0	0	5	1	8
Avunantotehtävä	0	0	0	0	0	0	0
Virka-apu ja yt-tehtävät							
Virka-aputehtävä	0	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	75	20	7	31	208	54	395

Taulukoissa 1–7 on esitetty vuoden 2019 hälytystehtävien jakautuminen asemapaikoittain sopimuspalokunnissa. Taulukot 1–3 ovat Jokilaaksojen pelastuslaitoksen sopimuspalokuntien tilastoja ja taulukot 4–7 ovat Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksen sopimuspalokuntien tilastoja.

Jokilaaksojen pelastuslaitoksen alueen sopimuspalokunnat ovat saaneet vuoden 2019 aikana 3061 hälytystehtävää. Sopimuspalokuntien hälytystehtävien määrä on merkittävä Jokilaaksojen pelastuslaitoksen alueella. Sopimuspalokunnat vastaanottavat yhden päivän aikana keskimäärin noin kahdeksan hälytystehtävää. Asemapaikasta riippumatta liikenneonnettomuudet sekä ensivastetehtävät ovat olleet keskiössä hälytystehtävillä. Muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta ensivastetehtävät ovat olleet yleisin onnettomuustyyppi sopimuspalokunnilla. Ensivastetehtävien huomattava määrä on huomioitu vuosittaisissa harjoittelusuunnitelmissa. Tilastot eivät ole täysin aukottomat, sillä osassa kunnissa työskentelee virka-aikaan (klo 8–16) yksi tai useampi ammattipalomies. Tästä syystä sopimuspalokuntien tilastoihin tulee tehtäviä, joihin on osallistunut yksi tai useampi ammattipalomies. Tällaisia sopimuspalokuntia ovat esimerkiksi Kalajoen ja Nivalan asemapaikat. Jokilaaksojen pelastuslaitos on yksi niistä alueista Suomessa, joissa sopimuspalokuntien rooli pelastustoiminnassa on keskeinen.

Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksen alueen sopimuspalokunnat ovat saaneet vuoden 2019 aikana 913 hälytystehtävää. Sopimuspalokunnat vastaanottavat yhden päivän aikana keskimäärin noin kaksi hälytystehtävää. Rakennuspalojen määrät nousevat esille tilastoista. Määrällisesti ne ovat suhteellisen korkeat suhteutettuna muihin onnettomuustyyppeihin ja niiden hälytystehtävien määrään. Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksen alue on suuri kasvukeskus, joten siellä on paljon enemmän ihmisiä ja rakennuksia verrattuna Jokilaaksojen pelastuslaitoksen alueeseen. Alueen väestön ja rakennusten määrä on suoraan verrannollinen hälytystehtävien määrään. Rakennuspalot ovat yleensä keskisuuria tai suuria onnettomuuksia, joten sopimuspalokuntien yksiköitä on mukana vasteessa. Alueen sopimuspalokunnilla on rakennuspalossa oma roolinsa, joka voi olla esimerkiksi tukeva yksikkö tai onnettomuuden jälkivartiointi.

Tilastojen perusteella valitsin kaksi erilaista pelastuslaitoksen aluetta, joissa sopimuspalokunnat osallistuvat pelastustoimintaan. Kuten aikaisemmin olen todennut, sopimuspalokuntien rooli on alueesta riippuvainen tekijä. Jokilaaksojen pelastuslaitoksen alue on suurelta osin harvaan asuttua aluetta, jossa asukasluku pienenee. Pienillä kunnilla ei ole paljon varallisuutta, minkä vuoksi ammattihenkilöstön palkkaaminen on mahdotonta. Onnettomuuksia kuitenkin tapahtuu myös harvaan asutuilla alueilla, minkä vuoksi niihin on varauduttava. Harvaan asutuilla alueilla pelastustoiminnasta vastaavat pääosin sopimuspalokunnat. Keski-Uudenmaan alueella on tilanne päinvastainen: muuttovirran myötä kunnat kasvavat. Kasvun myötä hälytystehtävien määrä kasvaa ja riskiluokat muuttuvat, mikä taas lisää ammattihenkilöstön tarvetta. Nämä syyt eivät kuitenkaan poista sopimuspalokuntien tarpeellisuutta.

4 PELASTUSTOIMINNAN JOHTAMINEN

"Pelastustoiminnalla tarkoitetaan kiireellisiä tehtäviä, joiden tarkoituksena on pelastaa ja suojata ihmisiä, omaisuutta ja ympäristöä onnettomuuden uhatessa tai sattuesssa sekä rajoittaa onnettomuudesta aiheutuvia vahinkoja ja lieventää onnettomuuden seurauksia."

(Pelastuslaki 379/2011, 2 a §.)

Pelastustoimintaan liittyy pelastuslain 379/2011 32.1 §:n mukaisesti

- hälytysten vastaanottaminen
- väestön varoittaminen
- uhkaavan onnettomuuden torjuminen
- onnettomuuden uhrien ja vaarassa olevien ihmisten, ympäristön ja omaisuuden suojaaminen ja pelastaminen
- tulipalojen sammuttaminen ja vahinkojen rajoittaminen
- edellä mainittuihin tehtäviin liittyvät johtamis-, viestintä-, huolto- ja muut tukitoiminnot.

Pelastuslain 379/2011 34 §:ssä säädetään pelastustoiminnan johtamisesta. *"Pelastustoiminnan johtaja on siltä pelastustoimen alueelta, jossa onnettomuus tai vaaratilanne on saanut alkunsa, jollei toisin ole sovittu. Pelastustoimintaa johtaa pelastusviranomainen."* Tilapäisenä pelastustoiminnan johtajana voi kuitenkin toimia esimerkiksi sopimuspalokuntaan kuuluva henkilö tai muu pelastuslaitoksen palveluksessa oleva henkilö siihen saakka, kunnes toimivaltainen pelastusviranomainen ottaa pelastustoiminnan tilanteen johtaakseen. Sisävesillä tapahtuneessa onnettomuudessa pelastustoiminnan johtajana toimii alueen pelastusviranomainen, mutta alusöljyvahingoissa ja aluskemikaalivahingoissa, jotka tapahtuvat Suomen aluevesillä aavalla selällä tai talousvyöhykkeellä, Rajavartiolaitos asettaa pelastustoiminnan johtajan. Sisäministeriön pelastusviranomaisella, jonka tehtävänä on ohjata, neuvoa ja valvoa pelastustointa, on oikeus määrätä pelastustoiminnan johtajasta. Lisäksi sisäministeriö voi antaa sellaisia käskyjä liittyen pelastustoimintaan, joita alueen pelastusviranomaisen on noudatettava. Tarpeen mukaan, jos eri viranomaisen vastuun tai toimivaltuuden selkeyttämiseksi, on pelastustoiminnan johtajan tehtävä päätös pelastustoiminnan aloittamisesta ja lopettamisesta. Päätöksestä tulee ilmoittaa asianomaisille viranomaisille heti, mikäli se on mahdollista. (Pelastuslaki 379/2011, 34 §.)

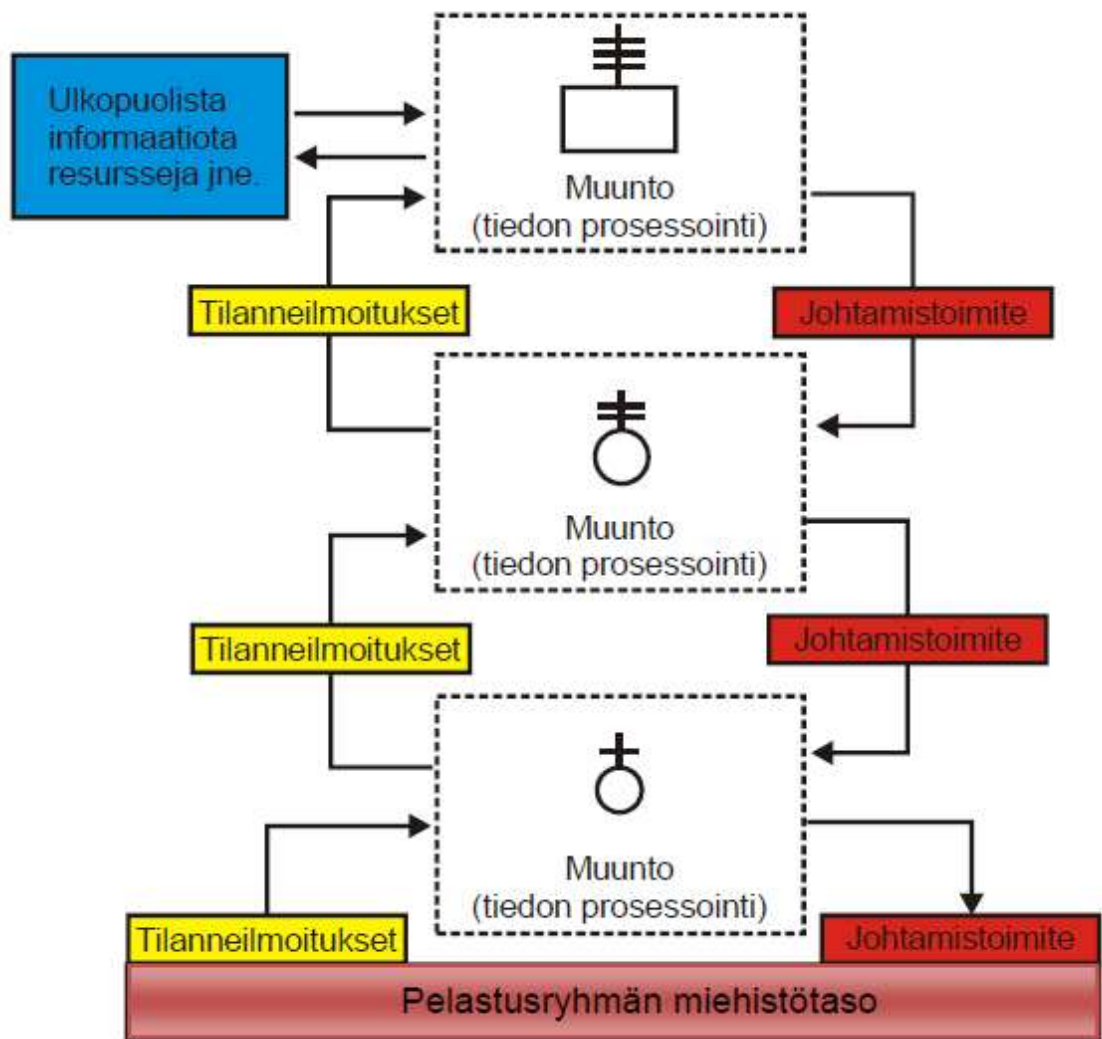
Johtaminen yhteistoimintatilanteessa korostuu moniviranomaistehtävissä. Moniviranomaistehtävä tarkoittaa tilannetta, johon osallistuu eri viranomaistoimijoita kuten esimerkiksi pelastusviranomainen, poliisi, puolustusvoimat tai Rajavartiolaitos. Pelastustoiminnan johtaja toimii yleisjohtajana yhteistoimintatilanteessa. Yleisjohtajan tehtävänä on toiminnan yhteensovittaminen sekä tilannekuvan ylläpito. *"Eri toimialojen yksiköt toimivat oman johtonsa alaisuudessa siten, että niiden toimenpiteet kokonaisuudessaan edistävät onnettomuuden tai tilanteen seurausten tehokasta torjuntaa."* (Pelastuslaki 379/2011, 35 §.)

Pelastustoiminnan johtajalla on toimivaltuuksia, joista säädetään pelastuslain 379/2011 36 §:ssä. Pelastustoiminnan tavoitteena on sammuttaa tulipalo ja ehkäistä sen leviäminen, muun onnettomuuden torjuminen ja vahinkojen rajoittaminen sekä vaaran välttäminen. Pelastustoiminnan johtajalla on toimivalta edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi:

- määrätä ihmisiä suojautumaan sekä panna toimeen suojaväistö
- ryhtyä sellaisiin välttämättömiin toimenpiteisiin, joista voi aiheutua vahinkoa kiinteälle tai irtaimelle omaisuudelle
- määrätä antamaan käytettäväksi rakennuksia, viesti- ja tietoliikenneyhteyksiä ja välineitä sekä pelastustoiminnassa tarvittavaa kalustoa, välineitä ja tarvikkeita, elintarvikkeita, poltto- ja voiteluaineita ja sammutusaineita
- ryhtyä muihinkin pelastustoiminnassa tarpeellisiin toimenpiteisiin.

(Pelastuslaki 379/2011, 36 §.)

Pelastustoiminnan johtajan toimivaltuuksien käytölle tulee olla perusteltu syy. Toimivaltuuksien käyttö tulee olla välttämättömiä ihmisen, omaisuuden tai ympäristön pelastamiseksi. Pelastuslaitos on velvollinen suorittamaan täyden korvauksen aiheutuneesta omaisuusvahingosta, joka on syntynyt tehokkaan ja turvallisen pelastustoiminnan aikana. (Pelastuslaki 379/2011, 36 §.)



Kuva 6: Johtamisprosessit (Honkanen 2020, 5).

Pelastustoiminnan johtamisessa korostuu tilanneilmoitukset eri johtamistasojen välillä, joita välitetään tietyn väliajoin tai onnettomuustilanteen äkillisen muutoksen seurauksena. Kuvassa 6 on esitetty johtamisprosessi, tilanneilmoitukset sekä johtamistoimite. Tilanneilmoitukset helpottavat pelastustoiminnan johtajan päätöksentekoa sekä tilannekuvan ja tilannetietoisuuden ylläpitämistä. Tilanneilmoitusten myötä seuraa päätös, joka on johtamistoimite. Päätöksen tekoon vaikuttaa myös mahdollinen muu ulkopuolinen informaatio, joka voi tulla esimerkiksi onnettomuuskohteen toiminnanharjoittajalta. Pelastustoiminnan johtaja antaa johtamistoimittien alemmalle johtamistasolle, ja sieltä se etenee aina tekniseen suorittamiseen. Kuvan 6. mukaisesti on tärkeää muistaa, että johtamisprosessi etenee jatkumona aina pelastustoiminnan aloittamisesta sen päättymiseen saakka. (Honkanen 2020, 4.)

Pelastustoiminnan johtajalla on onnettomuustilanteen hoitamisen yhteydessä lukuisa määrä erilaisia tehtäviä, joita käsittelen myöhemmin tässä luvussa. Pelastustoiminnan johtajan toiminta tulisi olla tavoitteellista. Yleisiä tavoitteita toiminnalle ovat

- pelastustoiminnan nopea käynnistäminen
- käytettävissä olevien voimavarojen tarkoituksenmukainen jakaminen
- eri toimialojen, organisaatioiden ja yksiköiden yhteistoiminnan järjestely
- johtamisjärjestelmän selkeä ja yksinkertainen toimeenpano

tilanteen ja operaatioiden seuranta sekä päätöksenteko. (Pelastustoiminnan johtaminen 2005, 45.)

Pelastustoiminnan johtajan tehtävänä on käytettävissä olevien resurssien ja tarpeen mukaan omia tai muiden toimintaan osallistuvien viranomaisten toimivaltuuksia käyttämällä johtaa toimintaa niin, että pelastuslain 379/2011 2 §:ssä säädettyt asiat tulee hoidetuksi. Pelastusoperaation hoidosta on mahdollista antaa sitovia ja yksityiskohtaisia ohjeita. Pelastustoiminnan johtaja tekee päätökset ja käskyt kokemuksen, tiedon, taidon ja tilannekohtaisen harkinnan perusteella. Päämäärän saavuttamiseksi pelastustoiminnan johtajalle on annettu laajat toimivaltuudet, joista mainitsin ylempänä luvussa 6. (Pelastustoiminnan johtaminen 2005, 45.)

Palokuntien operaatiosuunnittelu ja pelastustoiminnan johtaminen



Kuva 7: Vanhat sekä uudet pelastustoiminnan operaatiotasot (Ehdotus pelastustoiminnan johtamisen suunnitteluperusteiden kehittämiseksi 2018, 15).

Kuvassa 7 on esitetty oikealla vanhat pelastustoiminnan operaatiotasot ja vasemmalla uudet ehdotukset pelastustoiminnan operaatiotasoina. Operaatiotasojen uudelleen nimittämisen ajatus on lähtenyt liikkeelle Sisäministeriön julkaisun 21/2018 perusteella siitä, että ne eivät täysin vastaa niiden sisältöä. Kuten huomataan, operaatiotasoa ei ole uusissa pelastustoiminnan operaatiotasojen nimityksissä, koska sen määrittely on häilyvä. Muun muassa

puolustusvoimat ovat luopuneet operaatiotason nimityksestä. Uudet nimitykset pelastustoiminnan operaatiotasolle kuvaavat paremmin johtamisen tason sisältöä. (Ehdotus pelastustoiminnan johtamisen suunnitteluperusteiden kehittämiseksi 2018, 15.)

Pelastustoimintaa johdetaan onnettomuustilanteen mukaan jokaisella operaatiotasolla. Pelastustoiminnan operaatiotaso kolmiota tutkittaessa huomaamme, että vanha strateginen taso on tippunut yhden johtamistason alemmas uusissa nimitysehdoituksissa. Vanhan strategisen johtamistason tilalle on ehdotettu johtamistasojen huipulle normatiivista johtamistasoa. Käytännössä normatiivista johtamistasoa ei ole tarvittu Suomessa vuosiin. Normatiivisessa tilanteessa on kyse erityisen pitkäkestoisesta häiriöstä tai poikkeusolosta, joka voi vaatia jopa lakimuutoksia ja uusia asetuksia. Tilanne voisi olla esimerkiksi laajamittainen säteilyonnettomuus tai laajamittainen luonnononnettomuus. (Ehdotus pelastustoiminnan johtamisen suunnitteluperusteiden kehittämiseksi 2018, 15, 16, 21 ja 23.)

Strateginen johtamistaso kuvaa enemmänkin tyypillistä pelastusyhtymän johtamista. Pelastusyhtymään kuuluu vähintään kaksi pelastuskomppaniaa tukimuodostelmineen. Uusien nimitysehdoitusten perusteella strateginen johtamistaso kuvaa paremmin pelastusyhtymän johtamista kuin edellä mainittua erityistä pitkäkestoista häiriötä tai poikkeusoloja. Pitkäkestoisiin häiriöihin ja poikkeusoloihin on kuitenkin varauduttava, joten normatiivinen johtamistaso on tärkeää olla olemassa. Johtamistasojen uudelleen määrittely perustuu siis tehtävän edellyttämiin vaatimuksiin. (Ehdotus pelastustoiminnan johtamisen suunnitteluperusteiden kehittämiseksi 2018, 15, 16, 21 ja 23.)

Komponentit

Lainsäädännön tulkintaa

Strategista johtamista

Taktista johtamista

Teknistä johtamista



Johtamisen tasot

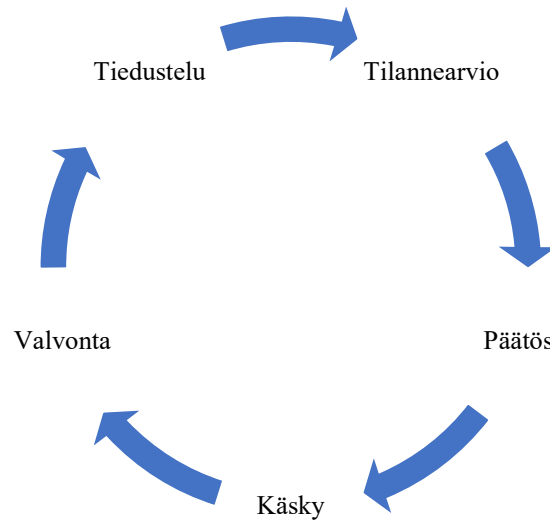
Strateginen johtamistaso, esim. päivystävä päällikkö

Taktinen johtamistaso, esim. päivystävä palomestari

Tekninen johtamistaso, esim. ryhmänjohtaja

Kuva 8: Johtamisen komponentit ja johtamisen tasot (Ehdotus pelastustoiminnan johtamisen suunnitteluperusteiden kehittämiseksi 2018, 16).

Kuvalla 8 pyritään havainnollistamaan lisää pelastustoiminnan operaatiotasojen uudelleen määrittelyä. Tekninen johtaminen on yleensä pelastusryhmän johtamista. Taktinen johtaminen on pelastuskomppanian tai -joukkueen johtamista ja strateginen johtaminen pitkäkestoisen onnettomuustilanteen johtamista, jossa korostuu moniviranomaisyhteistyö. Kuvan 8. yli taso, lainsäädännön tulkinta, kuvaa normatiivista johtamistasoa.



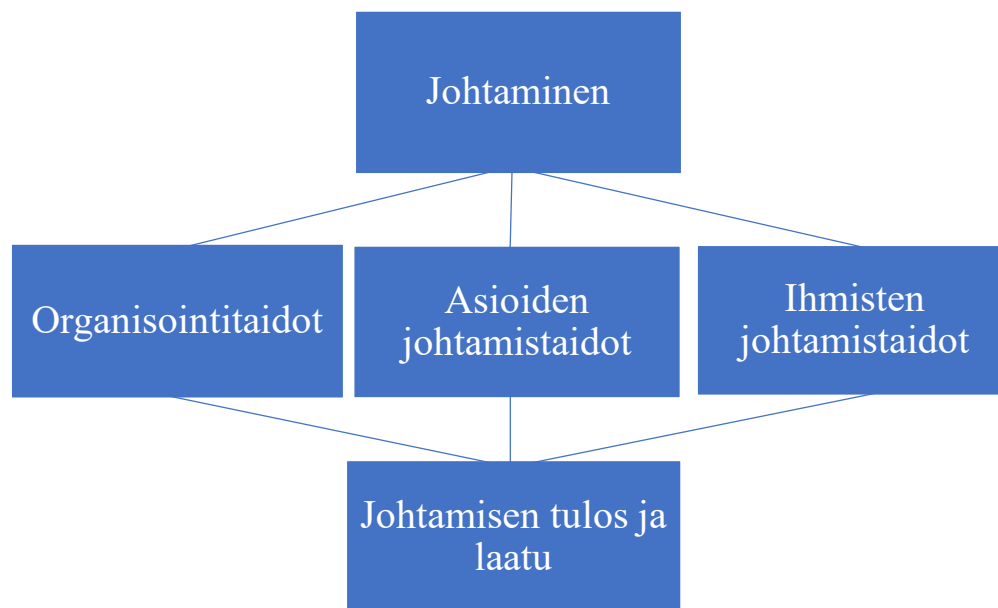
Kuva 9: Pelastustoiminnan johtamisprosessi (Hyvönen 2017, 10).

Pelastustoiminnan johtaminen ja johtajan työnkuva on onnettomuustilanteessa haastava ja monialainen. Onnettomuustilanteesta, onnettomuustyyppistä tai johtamistasosta riippumatta pelastustoiminnan johtamisprosessi noudattaa samaa kaavaa. Kuvassa 9 havainnollistan johtamisprosessia. Johtamisprosessi on pelastustoiminnan johtajalle sisäinen ja perustointimallia, joka muodostaa päätöksentekokokonaisuuden. Tämä johtamisprosessi toimii jatkumona ja sitä toistetaan säännöllisin välein aina onnettomuustilanteen alusta sen päätymiseen saakka.

4.1 Osaaminen ja hallinta

"Johtamisella tarkoitetaan johtajan toimenpiteitä, joiden avulla hän saa johtamansa organisaation ja sen jäsenet toimimaan haluamansa päämäärän edellyttämään suuntaan" (Pelastustoiminnan johtaminen kriisi- ja suuronnettomuustilanteissa 1999, 5). Edellä mainitun lauseen mukaan johtamisen kohteina ovat ihmiset ja asiat. Johtaminen voidaan luokitella tietoihin ja taitoihin ja sen kautta organisointitaitoihin, asioiden johtamistaitoihin ja ihmis-

ten johtamistaitoihin. Pelastustoiminnan ja pelastustoiminnan johtamisen tulos ja laatu syntyvät kyseisten teoreettisten tietojen ja taitojen kautta. Kuvassa 10 on havainnollistettu johtamisen viitekehystä. Kuvasta voidaan tulkita, että johtamisen lopputulokseen päästään kokonaisuuden kautta, joka koostuu juurikin organisointitaidoista, asioiden johtamisen taidoista ja ihmisen johtamisen taidoista. (Pelastustoiminnan johtaminen kriisi- ja suuronnettomuustilanteissa 1999, 5.)



Kuva 10: Johtamisen viitekehys (Pelastustoiminnan johtaminen kriisi- ja suuronnettomuustilanteissa 1999, 5).

Pelastustoiminnan johtajan organisointitaitoihin liittyvät muodostelmat, joita on hälytysvasteessa onnettomuustilanteessa. Osa muodostelmista on vakioitunut, mutta haasteena on onnettomuustilanteen dynaamisuus. Muodostelmia voi joutua organisoimaan uudelleen, sillä tavoitteena on paras mahdollinen lopputulos. Organisaatio on johtajan työkalu, joka elää johtajan tekemien päätösten seurauksena. Pelastustoimessa organisaatioita ei tulisi ajatella kiinteinä kokoonpanona, jota ei voida muuttaa. Tilanne ja johtajan antamat käskyt määräävät sen, mihin muotoon organisaatio asetetaan ja miten sitä kehitetään. (Pelastustoiminnan johtaminen kriisi- ja suuronnettomuustilanteissa 1999, 6 ja 7.)

Esimestaitojen (leadership) eli ihmisten johtamistaitojen tarkoituksena on tuottaa mahdollisimman korkealla tasolla ja laadulla olevaa pelastustoimintaa. Esimestaidoissa on kyse siitä, miten esimies kykenee vaikuttamaan toisiin ihmisiin esimerkiksi, miten moti-

voida erilaisten motivointi ja johtamismallien avulla. Pelastusorganisaation tulos ja onnistuminen ovat riippuvaisia tehokkaasta inhimillisten voimavarojen käytöstä. Tärkeää on muistaa, että ihmisten johtamistyyliä on erilaisia ja mikään niistä ei ole toista parempi. Johtajana ihmisten johtamisentaito lähtee itsensä tuntemisesta ja erityisesti oman käyttäytymisen havainnoimisesta. Sen kautta on helpompi oppia tuntemaan muiden ihmisten käyttäytyminen yksilönä ja ryhmässä, joka on tässä tapauksessa alaiset. Johtaminen on sekä toisen ihmisen käyttäytymiseen vaikuttamista ja asioiden tekemistä ihmisten avulla. Tästä syystä johtaminen on johtajan kokopäivätoimi, jota täytyy harjoittaa ja kehittää vuoden jokaisena päivänä ja hetkenä. Harjoittelun ja oppimisen kautta yksilö, ryhmä tai organisaatio muovautuu johtajan kautta haluttuun päämäärään. (Pelastustoiminnan johtaminen kriisi- ja suuronnettomuustilanteissa 1999, 7.)

"Asioiden johtaminen (management) liittyy tilannearvioon, suunnitteluun ja päätöksentekoon" (Pelastustoiminnan johtaminen kriisi- ja suuronnettomuustilanteissa 1999, 7). Päätöksentekoprosessiin liittyy edellä mainitut kolme tekijää, jotka ovat hyvin olennaisia asioita pelastustoiminnan johtamisen osaamisessa ja hallinnassa. Asioiden johtamistaidot liittyvät olennaisesti taktisiin ja operatiivisiin taitoihin. Pelastustoiminnassa taktiikka on perustana asioiden johtamiselle. Eri johtamistasojen johtajien tulee olla tietoisia taktiikasta, joka riippuu esimerkiksi onnettomuuden tyypistä ja laadusta. Taktiikan luominen ja jalkauttaminen alaisilleen on monialainen toimintakenttä, joka vaatii johtajalta johtamisen viitekehyksen hallintaa. Johtajan luomaa taktiikkaa tukee teoreettinen hallinta onnettomuustyyppikohtaisista taktiikoista sekä pelastustoiminnan taktiset yleisperiaatteet. (Pelastustoiminnan johtaminen kriisi- ja suuronnettomuustilanteissa 1999, 7.)

Pelastustoiminnan johtaminen vaatii johtamistason mukaan vahvaa osaamista ja hallintaa. Suomessa esiintyvät tyypilliset johtamistasot pelastustoiminnassa ovat organisatorisesti pelastusryhmän johtaja (tekninen johtaminen), päivystävä palomestari (taktinen johtaminen) ja päivystävä päällikkö (strateginen johtaminen). Johtamistasosta riippumatta suorituskyykyvaatimukset ovat moninaisemmat. Suorituskyykyvaatimukseen liittyy vahvasti osaaminen ja hallinta, joten pelastustoiminnan johtajalta voidaan edellyttää perusosaamisen lisäksi jatkokoulutusta ja osaamiskartoituksen läpäisemistä, tai johtaminen voi tapahtua johtokeskuksesta. Tilanteessa, jossa johtaminen tapahtuu johtokeskuksesta, on resurssit yleensä yhtä henkilöä suuremmat. Johtokeskus on johtamista varten perustettu toiminnallinen kokonaisuus, jossa on johtamista varten tilat, välineet sekä tilanteen mukaan henkilös-

tö resurssit. (Ehdotus pelastustoiminnan johtamisen suunnitteluperusteiden kehittämiseksi 2018, 10 ja 17).

Pelastustoiminnan johtamisen osaamiseen ja hallintaan liittyy joustava mukautuminen onnettomuustilanteen tai johtamistason mukaan. Onnettomuustilanteen muuttumisen seurauksena pelastustoiminnan johtajan tulee kyetä mukautumaan alemmalle tai ylemmälle johtamistasolle tilanteen mukaan. Pelastusopiston koulutusohjelmissa on otettu huomioon mukautuminen, esimerkiksi pelastajaopiskelijat saavat koulutuksen aikana koulutusta ryhmänjohtamiseen ja alipäällystöpiskelijat saavat koulutusta joukkueen johtamiseen. Koulutuksen aikana saatu tieto ja työelämässä saatu kokemus helpottavat mukautumisessa, mikäli sellainen tilanne tulee eteen.

4.2 Johtaminen eri organisaatio tasoilla

Komppanian johtaminen

"Pelastuskomppania muodostuu pelastustoiminnan johtajasta, johtavaa avustavasta esikunnasta, vähintään kahdesta ja enintään viidestä pelastusjoukkueesta" (Pelastustoimen toimintavalmiuden suunnitteluohje 2012, 5). Pelastuskomppanian johtaminen mielletään taktiselle ja strategiselle johtamistasolle. Pelastuskomppania hälytetään hätäkeskuksen kautta hälytysohjeen ja pelastuslaitoksen riskinarvio-ohjeen perusteella. Suurin osa kompaniatason hälytyksistä hoidetaan perustoimintamallien mukaisesti, ja pieni osa hälytyksistä vaatii erityisiä taktisia ratkaisuja. (Ehdotus pelastustoiminnan johtamisen suunnitteluperusteiden kehittämiseksi 2018, 19.)

Pelastuskomppania hälytetään niille tehtäville, joissa pelastusjoukkue ei riskianalyysin perusteella todennäköisemmin selviä tai onnettomuudessa on ainekset suuronnettomuuteen. Pelastuskomppaniatasoisia tehtäviä vuodessa on koko Suomessa noin 130 kappaletta, joka on muihin tehtävämääriin nähden hyvin pieni määrä. Koska kompaniatarjoisista tehtäviä on vähän, täytyy päällystöviranhaltijoiden saada riittävä osaaminen ja tehtävien hallinta harjoittelun kautta. Harjoitusten lisäksi osaamisenkartoitus on merkittävä, kun tarkastellaan komppanian johtamista ja esikuntatyöskentelyä. (Ehdotus pelastustoiminnan johtamisen suunnitteluperusteiden kehittämiseksi 2018, 20.)

Komppanian johtamisen tasolla pelastustoiminnan johtaja voi toimia esimerkiksi yleisjohtajana ja varmistaa näin ollen sujuvan viranomaisyhteistyön. Lisäksi komppanian johtaja päättää tehtävien ja vastuualueiden priorisoinnin, viestiliikenneyhteydet, resurssien jakamisen ja riittävyyden sekä arvioi tilanteen seurauksia ja kehittymistä. Tyypillisiä komppania-tasoisia tehtäviä ovat esimerkiksi maastopalot. Tällaisissa tehtävissä komppanian tehtävänä on vastuualueiden määrittäminen ja jako, viranomaisyhteistyö sekä huolto toiminta-alueella. (Ehdotus pelastustoiminnan johtamisen suunnitteluperusteiden kehittämiseksi 2018, 20.)

Komppanian johtaminen on moninaista, joten pelastustoiminnan johtajan tueksi perustetaan komppanian esikunta. Ihannetilanteessa komppanian esikunta muodostuu 3–4 henkilöstä. Esikuntaan kuuluu pelastustoiminnan johtaja (komppanian johtaja), tilanpäällikkö ja operaatiopäällikkö. Lisäksi komppanian esikunnassa voi toimia erillinen tiedottaja, mikäli resurssit antavat myöten. Komppanian esikunnan johtopaikka voidaan perustaa esimerkiksi johtokeskukseen tai se voi olla onnettomuuspaikalla johtoautossa. Komppanian esikunta sekä johtopaikka ovat johtamiskykyisiä silloin, kun komppanian esikunnan roolit on jaettu, tärkeimmät viestiliikenneyhteydet koestettu sekä tilannekuva onnettomuudesta on päivitetty. (Esikuntatyöskentely komppanian johtamisessa 2020, 32.)

Komppanian johtajalla (pelastustoiminnan johtaja) on onnettomuudesta riippumatta tehtäväkokonaisuuksia, joista tulee selviytyä. Tehtäväkokonaisuudet eivät ole vakiot, vaan niiden rajat ovat häilyviä. Honkanen, M. 2020 esittelee seuraavat pelastustoiminnan johtajan tehtäväkokonaisuudet Esikuntatyöskentely komppanian johtamisessa 2020- opintojaksoaineistossa:

Pelastustoiminnan johtajan tehtäviä:

- vastaa koko pelastustoiminnasta
- huolehtii sisääntulokohdan määrittämisestä
- päättää joukkojen kokoamisesta, perustamisesta sekä ryhmittämisestä
- päättää pelastustaktiikasta
- huolehtii tiedottamisesta
- jakaa komppanian vastuualueen pelastusjoukkueiden vastuualueiksi
- nimeää joukkueenjohtajat vastuualueilleen
- antaa joukkueenjohtajille tilanneselvityksen

- laatii päätöksen ja suunnitelmien perusteella toimintakäskyt
- huolehtii joukkojen huollosta
- huolehtii tarvittaessa jälkivahinkojen torjunnan ja jälkivartioinnin toteuttamisesta
- huolehtii pelastushenkilöstön vaihdoista tarpeen tullen
- on kiinteästi yhteydessä hätäkeskukseen ja yhteistyöviranomaisiin
- huolehtii reservin muodostamisesta
- huolehtii joukkueenjohtajiin yhteydenpidosta.

Pelastuskomppanian johtajan kelpoisuus edellyttää Pelastusopiston päällystökoulutuksen sekä pelastusviranomaisstatuksen. Lisäksi pelastuskomppanian johtajan tulee suorittaa riittävä määrä harjoituksia sekä suorittaa hyväksytysti osaamisenkartoitus. (Ehdotus pelastustoiminnan johtamisen suunnitteluperusteiden kehittämiseksi 2018, 21.)

Joukkueen johtaminen

"Pelastusjoukkue koostuu johtajasta, vähintään kahdesta ja enintään viidestä pelastusryhmästä." (Pelastustoimen toimintavalmiuden suunnitteluohje 2012, 5). Pelastusjoukkueen johtaminen mielletään taktiselle johtamistasolle. Pelastusjoukkueella on johtaja, joka on yleensä päällystöviranhaltija. Yleensä päällystöviranhaltijana toimii päivystävä palomestari, jonka suoranaisia alaisia ovat ryhmänjohtajat. Pelastusjoukkueen johtamisessa korostuu kokonaiskuvan hahmottaminen, toiminnan painopiste sekä tarkoituksenmukaiset vastuualueet. (Nieminen 2002, 15.)

Pelastusjoukkue hälytetään tehtäville, kun hätäilmoituksen tai kohteen laadun perusteella on pääteltävissä, että pelastusryhmä ei kykene suoriutumaan tehtävästä yksin. Tällaisia tehtäviä ovat esimerkiksi onnettomuudet, joissa on useita ihmisiä vaarassa tai onnettomuus uhkaa merkittävää omaisuusarvoa. Pelastusjoukkueen hälyttämisessä korostuu pelastuslaitosten vastesuunnittelu sekä riskien ja uhkien arviointi. Yleensä pelastusjoukkue operoi keskisuurissa onnettomuuksissa. (Toimintavalmiusohje 2003, 10.)

Pelastusjoukkueen johtajan kelpoisuus on esitetty Ehdotus pelastustoiminnan johtamisen suunnitteluperusteiden kehittämiseksi 2018 -asiakirjassa seuraavasti:

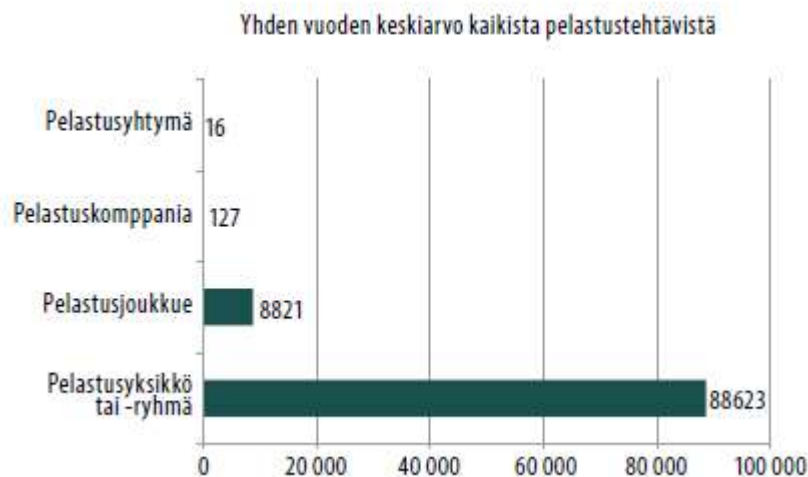
- päällystökoulutuksen omaava pelastusviranomainen

- jatkokoulutettu* alipäällystökoulutuksen omaava pelastusviranomainen, esimerkiksi paloiesimies
- tilapäisesti alipäällystökoulutuksen saanut pelastusviranomainen
- pelastustoiminnan johtaja on suorittanut osaamisenkartoituksen.

Pelastusjoukkueen johtaja johtaa tilannetta yleensä onnettomuusalueella. Halutessaan pelastustoiminnan johtaja voi suorittaa etäjohtamista tarkoituksenmukaisesta johtopaikasta kuten johtokeskuksesta tai tilannekeskuksesta.

Ryhmänjohtaminen

"Pelastusryhmä koostuu johtajasta, vähintään kolmesta ja enintään seitsemästä henkilöstä sekä tehtävän mukaisista ajoneuvoista ja kalustosta" (Pelastustoimen toimintavalmiuden suunnitteluohje 2012, 5). Pelastusryhmän johtaminen mielletään tekniselle johtamistasolle. Pelastusryhmä hälytetään niille tehtäville, joista se kykenee selviytymään yksin. Tehtävä tai onnettomuustilanne on sellainen, jossa ei ole useita ihmisiä vaarassa, onnettomuus ei uhkaa merkittävää määrää omaisuutta tai onnettomuudella ei ole laajenemisen vaaraa. Suurin osa pelastuslaitoksen suorittamista tehtävistä on ryhmätasoisia tehtäviä, joissa edellytetään ainoastaan ryhmänjohtamista. Tyypillisimpiä onnettomuuksia pelastusryhmälle ovat ensivaste-, automaattisen paloilmoittimen tarkastus -tai varmistus- sekä vahingontorjunta-tehtävä. Edellä mainittuja tehtäviä on vuoden aikana Suomessa 46 000 kappaletta. Tämä tarkoittaa sitä, että yhden vuorokauden aikana pelastuslaitokset vastaanottavat keskimäärin 126 kappaletta kyseisiä tehtäviä. (Ehdotus pelastustoiminnan johtamisen suunnitteluperusteiden kehittämiseksi 2018, 18.)



Kuva 11: Eri muodostelmien käyttö pelastustoiminnan tehtävissä viiden vuoden (2011–2015) keskiarvona (Ehdotus pelastustoiminnan johtamisen suunnitteluperusteiden kehittämiseksi 2018, 18).

Kuvassa 11 on esitetty eri muodostelmien käyttöä pelastustoiminnan tehtävissä. Kuvasta on selkeästi tulkittavissa, että ryhmänjohtaminen on eniten käytetty johtamistaso Suomessa. Lähes 89 000 kertaa yhden vuoden aikana johdetaan pelastusryhmää. Määrä on huomattava verrattuna ylempiin johtamistasoihin. Pelastusjoukkuemuodostelman johtaminen on toiseksi eniten johdettu muodostelma, niiden määrät ovat hieman alle 10 000 kappaletta vuosittain. Pelkästään tilastoja tutkimalla voidaan todeta, että eniten kokemusta saadaan ryhmänjohtamisen tasolla. Tilastojen tulkinnan kautta herää kysymys, kuinka takaamme riittävän osaamisen kaikille johtamisen tasoille. Tilastot ovat yksi keskeinen syy sille, miksi osaamisen kartoitus, arviointi ja tunnistaminen ovat tulossa ja ovat tulleet pelastustoimen arkeen.

Ryhmänjohtamisen tunnuspiirteenä resurssien suhteen on se, että johdettavia ryhmiä on korkeintaan kaksi. Pelastusryhmän tehtävät ovat yleensä lyhytkestoisia (0–3 h), huollon tarve on vähäinen, kyseessä on selkeä yksinkertainen tehtävä tai onnettomuus sekä onnettomuuden hoitamiseen ei liity tai liittyy hyvin vähän viranomaisyhteistyötä. Tyypillisesti ryhmänjohtaja johtaa tilannetta onnettomuusalueella. Käytännössä ryhmänjohtaminen vaatii hyvin paljon teknistä osaamista, minkä vuoksi etäjohtaminen kävisi liian haasteelliseksi kyseisellä johtamistasolla. Harvaan asutuilla alueilla voi kuitenkin tulla tilanne, jossa sopimuspalokunnan ryhmänjohtaja on tilannepaikanjohtaja ja pelastusviranomaisen on etä-

johtaja. Tässä tapauksessa ryhmätasoisessa onnettomuudessa voi tapahtua etäjohtamista. (Ehdotus pelastustoiminnan johtamisen suunnitteluperusteiden kehittämiseksi 2018, 18.)

Pelastusryhmän johtajan kelpoisuus edellyttää Pelastusopistossa suoritettua alipäällystötutkintoa sekä pelastusviranomaisstatuksen. Kyseinen henkilö voi olla esimerkiksi paloiesimies. Tilapäisenä johtajana voi toimia miehistökoulutuksen saanut pelastusviranomais, kuten palomies. Sopimuspalokuntien ryhmänjohtajakoulutuksen saanut ryhmänjohtaja voi toimia tilannepaikanjohtajana siihen saakka, kunnes toimivaltainen pelastusviranomais ottaa toiminnan johtaakseen Pelastuslain (2011/379) 34 §:n määrittelemällä tavalla. (Ehdotus pelastustoiminnan johtamisen suunnitteluperusteiden kehittämiseksi 2018, 19.)

4.3 Etäjohtaminen ja sen haasteet ja hyödyt

Etäjohtaminen

"Pelastustoiminnan etäjohtaminen tarkoittaa johtamisjärjestelyä, jossa toimivaltainen pelastusviranomais tukee ja johtaa pelastustoimintaa video- ja/tai viestiyhteyden sekä muiden teknisten apuvälineiden avulla johtopaikastaan". Pelastustoiminnan johtajana pelastustoiminnan etäjohtamisessa toimii toimivaltainen pelastusviranomais, vaikka hän ei ole itse onnettomuusalueella. Pelastustoiminnan etäjohtamista käytettäessä on aina nimettävä tilannepaikan johtaja. (Hyvönen 2017, 9.)

Pelastustoiminnan johtaminen ja sen etäjohtaminen kuuluu osana johtamisjärjestelmään, jonka tueksi on muodostettu päätöksentekojärjestelmä. Johtamisjärjestelmään kuuluu tietojen kerääminen, tilannekuva, tilannetietoisuus ja ymmärrys sekä valmiuden ylläpito. Johtamisjärjestelmä on pelastustoiminnan johtajan ympärillä oleva järjestelmä, jonka tavoitteena on saada pelastustoiminta toimimaan tilanteesta riippumatta mahdollisimman tehokkaasti. Johtamisjärjestelmään kuuluvia osia ovat henkilöt, toimintatavat, tekniikka, tieto- ja viestintäjärjestelmät, tilat sekä valmius. (Ehdotus pelastustoiminnan suunnitteluperusteiden kehittämiseksi 2018, 9.)

Yleisesti pelastustoiminnan johtamista toteutetaan Suomen pelastuslaitoksilla kolmella eri tavalla. Pelastustoimintaa johdetaan joko tilannepaikalla eli kohteessa, matkalla kohteeseen tai johtopaikasta kuten johtokeskuksesta. Etäjohtamiseen lukeutuu edellä mainituista koh-

dista kaksi toimintatapaa, jotka ovat matkalla kohteeseen tai johtaminen johtopaikasta kuten esimerkiksi johtokeskuksesta. (Hyvönen 2017, 25.)

Pelastustoiminnan etäjohtaminen matkalla kohteeseen on moniulotteinen johtamismenetelmä sen mukaan, tuetaanko pelastustoiminnan johtajaa kuljettajalla eli operaattorilla. Osa Suomen pelastuslaitoksista on muodostanut järjestelmän, jossa pelastustoiminnan johtajalla on ympäri vuorokauden oma henkilökohtainen kuljettaja. Kuljettajan eli operaattorin tehtävänkuvat vaihtelevat pelastuslaitoksen mukaan, mutta yleisesti ajatuksena on tuottaa lisäarvoa pelastustoiminnan johtajalle. Osalla pelastuslaitoksista ei ole riittävästi henkilöstöresursseja, joten siellä pelastustoiminnan johtajalla ei ole kuljettajaa. (Hyvönen 2017, 25.)

Toinen pelastustoiminnan etäjohtamisen muoto on johtaminen johtopaikasta. Johtopaikka ei ole vakio, ja se on pelastuslaitoksesta riippuvainen tekijä. Jokaisessa pelastuslaitoksessa on kuitenkin luotu edellytykset etäjohtamiseen johtopaikasta. Johtopaikka voi olla johtokeskus, tilannekeskus tai muu tila, jossa on edellytykset johtamiseen. Edellytyksillä tarkoitetaan niitä asioita, jotka tukevat ja helpottavat johtamistyöskentelyä kuten esimerkiksi tieto- ja viestiliikennejärjestelmät.

Eräällä pelastuslaitoksella on rakennettu erikseen tilannekeskus ja johtokeskus. Tietojeni mukaan johtokeskustila on hyödynnettävissä erityisesti suuronnettomuuksissa, joissa korostuu moniviranomaisyhteistyö. Johtokeskustilaan on rakennettu eri viranomaisille tarkoitettuja johtamispaikat. Etäjohtaminen kyseisestä tilasta on tehokasta, koska tilanteeseen osallistuvien viranomaisten ylimmän tason johtajat ovat samassa tilassa. Johtokeskuksen tekniikka ja kalusto ovat nykyaikaisia, mikä mahdollistaa erilaisen datan liikkumisen nopeasti ja tehokkaasti. Tilannekeskuksesta voidaan tukea johtamista ja sille on luotu suotuisat edellytykset.

Nykyaikaisten johtamista tukevien järjestelmien laadun ollessa korkealla on pelastustoiminnan johtaminen etänä yhä enemmän lisääntyvä johtamismuoto. Pelastustoiminnan johtajan tulisi tehdä onnettomuuden sattuessa nopea tilanearvio siitä, onko onnettomuuspaikalle meneminen välttämätöntä. Lisäarvon merkityksen punnitseminen on keskeinen asia johtamismuodon valitsemisessa. Kysymykset ovat johtamisen kannalta hyvin yksinkertaisia: Tuoko pelastustoiminnan johtajan fyysinen läsnäolo onnettomuuspaikalla lisäarvon

tehokkaaseen ja turvalliseen pelastustoimintaan? Riittääkö etäjohtaminen takaamaan tehokkaan ja turvallisen pelastustoiminnan?

Tilannekuva ja tilannearvio ovat keskiössä pelastustoiminnan johtajan päätöksenteossa. Edellä mainitut asiat ovat myös keskiössä tehokkaan pelastustoiminnan aloittamisen suhteen. Nykyaikaisten järjestelmien avulla pelastustoiminnan johtajalle voidaan toimittaa riittävä data etänä tilannekuvaa ja tilannearviota varten. Niiden ja muun kohteessa paikalla olevalta pelastusryhmän johtajalta saadun tiedon perusteella päätöksenteko on mahdollista.

Etäjohtamisen hyödyt

Pelastustoiminnan etäjohtamisen hyötyjä ja haasteita tulkittaessa voin todeta, että hyödyt ovat suuremmat kuin haasteet. Vähäisellä työkokemuksella ja Pelastusopiston päällystös- sekä pelastajatutkinnolla näen etäjohtamisen mahdollisuutena, jota tulisi yhä enemmän käyttää ja kehittää pelastuslaitoksissa. Mielestäni etäjohtaminen antaa monia mahdollisuuksia tehokkaaseen pelastustoiminnan johtamiseen.

Päivystävän palomestarin johtoauto on pelastuslaitoksesta riippuvainen tekijä. Johtoauton koko ja varustelu eivät ole vakioita, mutta tietyt piirteet toistuvat niissä. Johtoauton sisällä oleva työskentelytila, kalusto, tekniikka ja järjestelmät ovat myös erilaisia eri pelastuslaitoksilla. ” *Suomessa pelastuslaitokset käyttävät tämän kehittämistehtävän kyselytutkimuksen mukaan päivystävän palomestarin johtoautoina henkilöauto kokoluokan, maastoautokokoluokan, pakettiautokokoluokan ja suuremman pakettiautokokoluokan ajoneuvoja* ” (Virtanen 2017, 19). Virtasen opinnäytetyön yhteydessä tehdyn kyselytutkimuksen mukaan (vastaajia 74 kpl) 63,3 prosenttia vastaajista käyttää pakettiautokokoluokan ajoneuvoa päivystävän palomestarin johtoautona. Edellä mainittu lainaus Virtasen opinnäytetyöhön liittyy päivystävän palomestarin johtoauton johtamistilaan. Vaikka iso osa pelastuslaitoksista käyttää pakettiautokokoluokan ajoneuvoa johtamiseen, on sen johtamistilat silti rajalliset. Virtasen opinnäytetyön (2017, 66) mukaan pelastuslaitosten käyttämissä johtoautoissa on keskimäärin 2,2 tietokonetta, joista noin puolet ovat kiinteästi asennettuja ja puolet kannettavia malleja.

Johtamista tukevia järjestelmiä on lukuisia, niitä kannattaisi hyödyntää tehokkaassa ja turvallisessa pelastustoiminnassa. On sanomattakin selvää, että järjestelmät vaativat tietoko-

neen ja useita näyttöjä. Edellä mainittujen perusteluiden seurauksena pelastustoiminnan etäjohtamisessa ei ole pulaa tietokoneista tai näytöistä. Erään pelastuslaitoksen tilannekeskuksessa ja johtokeskuksessa, joita käytetään etäjohtamiseen, on huomattava määrä tietokoneita ja näyttöjä. Eri näytöille voidaan laittaa näkyville vakioidusti tiettyjä pelastustoiminnan johtamiseen käytettäviä järjestelmiä tai internetsivuja, joista on helppo ja nopea löytää etsitty tieto. Edellä mainittu hyöty etäjohtamisesta on merkittävä, sillä yhä enemmän pelastustoiminnan johtamisessa käytetään tukevia järjestelmiä sekä tietolähteitä. Digitalisaation myötä pelastustoiminnan johtaminen siirtyy yhä enemmän eri ohjelmien ja järjestelmien varaan. Esimerkiksi tilannekuvan luominen siirtyy tulevaisuudessa tietokoneilla käytettäviin järjestelmiin tai ohjelmiin, mikä mahdollistaa tilannekuvan helpon ja nopean jakamisen.

Yleinen ajatusmaailma tiedustelussa ja tilannekuvan luomisessa on se, että pelastustoiminnan johtaja on onnettomuuspaikalla ja näkee kaiken omin silmin. Etäjohtamisessa tämä ei olisi mahdollista, mutta nykyteknologia mahdollistaa reaaliaikaisen videokuvan lähettämisen onnettomuuspaikalta etäjohtopaikkaan. On lukuisia erilaisia videokameroita, joita voidaan kiinnittää esimerkiksi sammutusautoihin tai sammutustyöskentelyä hoitavan palomiehen tai paloiesimiehen kypärään. Lisäksi on mahdollista lennättää miehittämätöntä ilma-alusta eli RPAS:ta (=Remote Piloted Aircraft System). Näistä kameroista voidaan tuottaa pelastustoiminnan johtajalle tärkeää reaaliaikaista kuvaa onnettomuuspaikalta. Etäjohtopaikassa voidaan tehdä videokuvan perusteella päätöksiä sekä tehdä tallennuksia esimerkiksi onnettomuuden jälkipuintia varten. Kameralla otettu video on helppo tallentaa, kun taas silmillä nähty tilanne ei tallennu kuin ihmismuistiin. Teknologia kehittyy jatkuvasti, joten on helppo leikitellä ajatuksen kanssa, jossa paloiesimiehen tai palomiehen tekemä tiedustelu näkyisi suoraan pelastustoiminnan johtajan tietokoneella. Mahdollisuudet ovat rajattomat, joten reaaliaikainen video onnettomuuspaikalta pelastustoiminnan johtajalle on yksi niistä etäjohtamisen tuoduista hyödyistä.

Niillä pelastuslaitoksen alueilla, joissa ei ole operaattoria päivystävän palomestarin mukana, tuo etäjohtaminen mahdollisuuksia. Pelastuslaitoksen alueilla, joissa päivystävällä palomestarilla on operaattori, tapahtuu koulutus tehtävänkuvaa oman pelastuslaitoksen sisällä. Kuljettaja voi olla päällystöviranhaltija tai muu pelastustoiminnassa mukana ollut henkilö. Yleinen tehtävänkuvauksen operaattorilla on kuljettaa johtoautoa sekä tuottaa tiettyjä palveluja pelastustoiminnan johtajalle onnettomuustilanteessa. Kuljettajan ollessa päivys-

tävän palomestarin mukana jää pelastustoiminnan johtajalle enemmän aikaa keskittyä alusta alkaen johtamistyöskentelyyn.

Kuten edellä mainitsin, on pelastuslaitoksia, joissa resurssipulasta tai muusta syystä päivystävällä palomestarilla ei ole operaattoria. Näissä pelastuslaitoksissa etäjohtaminen olisi hyvä mahdollisuus, koska johtaminen voitaisiin aloittaa heti onnettomuuden sattuessa. Ilman kuljettajaa varustetulla johtoautolla ajaminen kohteeseen ja johtaminen samanaikaisesti on vaikeaa ja ei ole turvallista tai tehokasta. Väliaikaisen tilannepaikan johtajan määrittäminen helpottaa päivystävän palomestarin työtä huomattavasti, mikäli hänellä ei ole operaattoria. Etäjohtamisen kautta johtamistyöskentely kyetään aloittamaan välittömästi onnettomuuden sattuessa, mikä edesauttaa saavuttamaan paremman lopputuloksen.

Etäjohtamisen haasteet

Etäjohtamisessa viestiliikenne käydään ainoastaan viestiliikenneyhteyksillä. Puheviestintä kasvotusten jää siis etäjohtamisessa pois tai sitä on hyvin vähän. Tarkennuksena edellä mainittuun puheviestintää voi tapahtua niin sanottujen alijohtajien kesken onnettomuuspaikalla. Onnettomuuden laadun ja tyyppin mukaan viestiliikennettä voi olla huomattava määrä. Viestintää eri johtamistasojen välillä voidaan käydä esimerkiksi VIRVE-puhelimien tai eri järjestelmien kautta. Suurissa onnettomuustilanteissa, joissa viestintää on paljon, on mahdollisuus viestiliikennekatkokseen. Viestiliikennekatkos voi johtua tietoliikenneyhteyksistä tai muusta syystä. Viestiliikennekatkoksen varalle on suunniteltava viestinnälle vaihtoehtoinen menetelmä.

Etäjohtaminen vaatii etäjohtopaikan, joka on suunniteltu etäjohtamista varten. Suunnitellulla en kuitenkaan tarkoita sitä, että pelastuslaitoksille tulisi rakentaa jokin normaalia suurempi kokonaisuus etäjohtamista varten. Johtopaikkana voi toimia jo valmiiksi pelastuslaitoksella oleva tilannekeskus tai johtokeskus. Mikäli kyseisiä tiloja ei löydy, etäjohtopaikan voi rakentaa sille paloasemalle, jossa päivystävän palomestarin toimipaikka on. Etäjohtaminen vaihtoehtoisena johtamismuotona olisi helpompi valita onnettomuuden sattuessa, jos sille olisi luotu suotuisat mahdollisuudet paloasemalla. Etäjohtopaikan muodostaminen paloasemalle vaatisi hieman kalustoresursseja ja viestintävälineitä.

Viestintä etäyhteydellä aiheuttaa enemmän väärinymmärryksen mahdollisuutta kuin viestintä kasvotusten. Mikäli onnettomuuspaikalta ei saada reaaliaikaista videokuvaa, viestinnän selkeys korostuu etäjohtamisessa. Viestinnän tulee olla selkeää ja päämäärätietoista. Lisäksi viestinnän takaisinluku korostuu etäjohtamisessa entisestään. Viestinnän takaisinluvulla varmistetaan se, että tarkoituksenmukainen viesti eri johtamisentasoilla saavuttaa halutun lopputuloksen.

Pelastustoiminnan johtamisprosessi hidastuu osittain etäjohtamisessa. Esimerkiksi valvonta ja tiedustelu ovat ne kohdat johtamisprosessissa, jotka aiheuttavat haasteen etäjohtamisessa. Ollessaan fyysisesti onnettomuuspaikalla kykenee pelastustoiminnan johtaja valvomaan pelastustoimintaa paremmin omilla silmillään. Havaintojen perusteella on helppo tehdä tarkentavia päätöksiä ja käskyjä. Etäjohtamisessa valvonta tapahtuu mahdollisesti viestinnän kautta tai onnettomuuspaikalla olevan paloesimiehen kautta. Tilannepaikanjohtajan määrittäminen voisi helpottaa pelastustoiminnan valvomista. Jatkuva uudelleen tiedustelu ja sen kautta uuden tilannearvion tekeminen tapahtuisi edelleen etänä. Siinäkin voisi hyödyntää onnettomuuspaikalla olevaa paloesimiestä tai tilannepaikan johtajaa. Edellä mainitut asiat ovat etäjohtamisen haasteita, mutta ne eivät silti estä etäjohtamista.

Etäjohtaminen vaatii tietyn taitotason pelastustoiminnan johtamista tukevien järjestelmien käytössä. On hyvin ymmärrettävää, että tietotekniset valmiudet ovat keskeinen asia etäjohtamisessa. En tarkoita, että tietotekniset valmiudet olisivat huonolla tasolla Suomen pelastuslaitoksissa, mutta ainakin niitä tulisi kehittää etäjohtamista varten. Asenne etäjohtamista ja siinä käytettäviä järjestelmiä kohtaan voi olla pelastuslaitoksissa vaihteleva. Järjestelmiä tulisi osata käyttää siten, että se helpottaisi tiettyjä asioita pelastustoiminnan johtamisessa. Järjestelmien käyttö ei tulisi hidastaa tai olla este turvallisuudelle ja tehokkaalle pelastustoiminnalle tai sen johtamiselle. Etäjohtaminen pelastustoiminnan johtamismuotona vaatisi siis uuden oppimista, hyvän asenteen ja etäjohtamisen näkemisen mahdollisuutena.

4.4 Tilannepaikanjohtaja

Tilannepaikan johtaja on fyysisesti onnettomuuspaikalla oleva henkilö, joka johtaa pelastustoimintaa pelastustoiminnan johtajan antamien ohjeiden mukaan. Tilannepaikan johtaja voidaan määrittää etukäteen tai pelastusviranomaisen on yhteydessä onnettomuuden sattuessa lähimpään tilannepaikalle hälytettyyn yksikköön ja määrittää pelastustoiminnan johta-

jan alaisuuteen yksikön jäsenistä tilannepaikan johtajan. Tilannepaikan johtajan rooli voi olla väliaikainen tai se voi kestää onnettomuuden alusta loppuun saakka. (Pelastustoimen toimintavalmiuden suunnitteluohje 2012, 9 ja 19.)

Pelastustoiminnan johtajana toimiva pelastusviranomainen tekee päätöksen, saapuuko hän itse onnettomuuspaikalle vai ei. Pelastustoiminnan johtajan ei tarvitse saapua fyysisesti onnettomuuspaikalle, mikäli tilanne ei sitä edellytä. Poikkeuksellisessa tilanteessa, jossa pelastusviranomaiseen ei olla saatu yhteyttä, voi pelastustoimintaa johtaa muu pelastuslaitoksen palveluksessa oleva henkilö tai sopimuspalokuntalainen. Tällöin edellä mainittu henkilö toimii tilapäisenä pelastustoiminnan johtajana. Tämän kaltaisessa poikkeustilanteessa tilapäiseksi pelastustoiminnan johtajaksi muodostuu kohteeseen ensimmäisenä saapuneen muodostelman johtaja. Kun pelastustoiminnan johtajana toimiva pelastusviranomainen ottaa tilanteen johtaakseen, tulee siitä ilmoittaa välittömästi kaikille, joita asia suorasanaisesti koskee. (Pelastustoimen toimintavalmiuden suunnitteluohje 2012, 9 ja 19.)

Tilannepaikan johtajan rooli on merkittävä apu pelastustoimintaa johtavalle pelastusviranomaiselle. Tilannepaikan johtajan tehtäväkuva, koulutus ja osaaminen ovat riippuvaisia pelastuslaitoksesta. Esimerkiksi Jokilaaksojen pelastuslaitoksella on ohjeistettu tietyt toimintamallit, joista tilannepaikan johtajan tulee selviytyä. Yksi ohjeistettu toimintamalli Jokilaaksojen pelastuslaitoksella on tuulilasiraportin antaminen välittömästi onnettomuuspaikalle saavuttaessa. Tuulilasiraportin sisällön perusteella pelastustoimintaa johtava pelastusviranomainen muodostaa tilannekuvan ja tekee tilannearvion. Tuulilasiraportti on osa päätöksentekoprosessia.

Viestintä tilannepaikan johtajan ja pelastustoiminnan johtajan välillä on hyvin merkittävää, sillä tilannepaikan johtajan silmät ovat avain pelastustoiminnan johtajalle johtamista varten. Oleellista tiedon välityksessä on se, että pelastustoiminnan johtajalle välittää tilannepaikalta tilannepaikan johtaja ne asiat, jotka vaikuttavat oleellisesti päätöksentekoon. Liiallisen ja epäolellaisen tiedon välittäminen voi aiheuttaa pelastustoiminnan johtajan päätöksentekoon vaikeuksia. Oleelliset tiedot, joita tilannepaikan johtaja välittää pelastustoiminnan johtajalle, on häilyvä käsite: jokainen tilannepaikan johtaja välittää ne tiedot, jotka tuntuvat sillä hetkellä oleellisimmilta. On kuitenkin tietyt asiat, jotka vaikuttavat merkittävästi pelastustoiminnan johtajan päätöksentekoon. Seuraavat tiedot pelastustoiminnan johtajalle ovat johtamisen kannalta erityisen merkityksellisiä (Honkanen ym. 2013, 6):

- arvio onnettomuuden kehityksestä
- arvio toiminnan vaikuttavuudesta
- vastuualuejaot
- arvio resurssien riittävydestä
- arvio toiminta-ajatuksesta
- poikkeamat (kuten kalustovauriot)
- työturvallisuusilmoitukset.

Onnettomuustilanteessa henkilö voi toimia vain tilannepaikanjohtajana tai toimii tilannepaikanjohtajana ja oman pelastusryhmän johtajana. Mikäli henkilö toimii tilannepaikanjohtajana ja oman pelastusryhmän johtajana, voi johtamistyöskentely käydä haasteelliseksi. Pelastusryhmänjohtaminen on pääsääntöisesti teknistä johtamista ja tilannepaikanjohtajan rooli on pääsääntöisesti taktista johtamista. Näiden kahden eri johtamistason yhdistäminen vaatii moninaista osaamista. Ihannetilanteessa tilannepaikanjohtajaksi määrätty henkilö määrää omasta pelastusryhmästä uuden ryhmänjohtajan, jolloin tilannepaikanjohtaja kykenee työskentelemään pelkästään taktisella johtamistasolla. Näin ollen pelastustoiminta olisi mahdollisimman turvallista ja tehokasta.

5 KYSELYTUTKIMUS

Tässä luvussa kuvataan tämän opinnäytetyön kyselytutkimusta sekä kyselytutkimuksen toteutusta. Seuraavissa alaluvuissa tarkoitukseni on antaa vastaus kyselytutkimuksen tavoitteisiin, lähtökohtiin ja tutkimusmenetelmän valintaan. Lisäksi tulen taustoittamaan kyselytutkimukseen osallistunutta kohderyhmää sekä kertomaan kyselytutkimuksen toteuttamisesta.

5.1 Tutkimusmenetelmän valinta ja tavoitteet

Tämä opinnäytetyö liittyy jo meneillä olevaan valtakunnalliseen osaamisenkartoitushankkeeseen. Valtakunnallinen osaamisen kartoitus toteutetaan kahdessa eri kokonaisuudessa. Ensimmäisessä kokonaisuudessa (OKA 1) mukana on ollut komppanianjohtamisen taso (P20), joukkueenjohtamisen taso (P30) sekä tilannekeskustoiminta. Toisessa kokonaisuudessa (OKA 2) mukana on alipäällystö sekä sopimuspalokuntien ryhmänjohtajat.

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä. Tutkimusmenetelmän valintaan vaikutti se, että halusin enemmän tekstimuotoisia vastauksia kuin numeraalista tilastoa. Tästä syystä kyselytutkimuksen kysymyksissä oli avoimia tekstikenttiä, jotta saadaan kirjallinen vastaus kysymykseen. Se antaa enemmän vastaajalle ja tiedon hankkijalle. Halusin pitää kyselytutkimuksen avoimena kyselynä, johon ei liity tiukkaa raportointiformaattia.

Sopimuspalokunnat ovat kantava voimavara pelastustoimelle. Valtakunnallisesti eri johtamisen tasoilla on ollut osaamista, tietoa ja taitoa, mutta varsinaista tietoisuutta sen tasosta ei ole. Tästä syystä osaamisenkartoitushanke on merkittävä ja tärkeä hanke. Osaamisenkartoitushankkeen kautta saadaan arvokasta tietoa osaamisesta jokaiselta johtamisen tasolta. Sopimuspalokuntien toiminta on vahvasti riippuvainen alueesta. Sopimuspalokuntien roolia ja tehtävän kuvausta ei voi väheksyä, sillä harvaan asutuilla alueilla se turvaa kansalaisten turvallisuuden ilman ammattipalokuntien tukea. Tästä syystä on tärkeä tutkia ja tunnistaa sopimuspalokuntien ryhmänjohtajien osaaminen. Osaamisenkartoituksen avulla toimintaa voidaan tehostaa ja kehittää. Yhteiskunta sekä toimintaympäristöt muuttuvat, joten muutoksen mukana on kehityttävä.

Tämän kyselytutkimuksen tavoitteena on selvittää sopimuspalokuntien ryhmänjohtajien osaamisvaatimuksia sekä luoda tausta aineistoa OKA 2 -hankkeeseen. Kyselytutkimuksen avulla selvitetään sopimuspalokuntien ryhmänjohtajien ajatuksia osaamisen kartoituksesta. Tarkoituksena on, että kyselytutkimuksen kysymyksiin voi vastata rehellisesti ja avoimesti seurauksia pelkäämättä. Kyselytutkimuksen kautta saadaan lisäksi arvokasta tietoa muun muassa sopimushenkilöstön ikäjakaumasta, palveluvuosista sekä osaamisvaatimuksista.

5.2 Kyselytutkimuksen kohderyhmä ja toteuttaminen

Kyselytutkimuksen kohderyhmänä toimii sopimuspalokuntien ryhmänjohtajat. Kyselytutkimukseen osallistujat rajattiin ryhmänjohtajiin, koska OKA 2 on kohdennettu alipäällystölle sekä sopimuspalokuntien ryhmänjohtajille. Rajausta tehtiin myös siihen, että tähän kyselytutkimukseen osallistui ainoastaan sopimushenkilöstö.

Sopimushenkilöstö on poikkeava yhteisö, koska suuri osa toimii vapaaehtoisuuden perusteella toimenkuvassaan. Sopimushenkilöstön rahallinen korvaus tehdystä työstä on alueellisesti ja pelastuslaitoksen kanssa tehdystä sopimuksesta riippuvainen. Kohderyhmän henkilöillä on erilaiset taustat, joista he ovat päätyneet sopimuspalokuntaan. Osa heistä toimii täysin vapaaehtoisuuden perusteella ja osa ansaitsee rahallista tai materiaalista palkkiota tehdystä työstä. Sitoutuminen on yksi merkittävä asia, jonka seurauksena sopimuspalokunta ja vapaaehtoinen palokuntatoiminta on mahdollista.

Osa kyselytutkimuksen henkilöistä on toiminut harrastuksen parissa yli 11 vuotta ja osa on tuoreemman koulutuksen saaneista henkilöitä. Tutkimustulokset-osiossa saadaan enemmän tilastollista tietoa ryhmänjohtajien ikäjakaumasta. Suurin osa sopimuspalokuntien ryhmänjohtajista käy oman alan töissä niin sanottuun virka-aikaan.

Kyselytutkimus toteutettiin yhteistyössä sopimuspalokuntien kanssa. Valitsin tutkimukseen neljän eri pelastuslaitoksen sopimuspalokunnat. Pyrin valitsemaan tutkimukseen mahdollisimman erilaisia toimintaympäristöjä, koska sopimuspalokuntien toiminta on alueesta riippuvainen tekijä. Tutkimukseen osallistui sekä suurten kasvukeskusten että harvaan asuttujen alueiden sopimuspalokuntia. Näin ollen sain tuloksia erilaisten toimintaympäristöjen osalta, sillä jokaisen pelastuslaitoksen sopimuspalokunnilla on oma roolin, joka voi olla hyvinkin poikkeava.

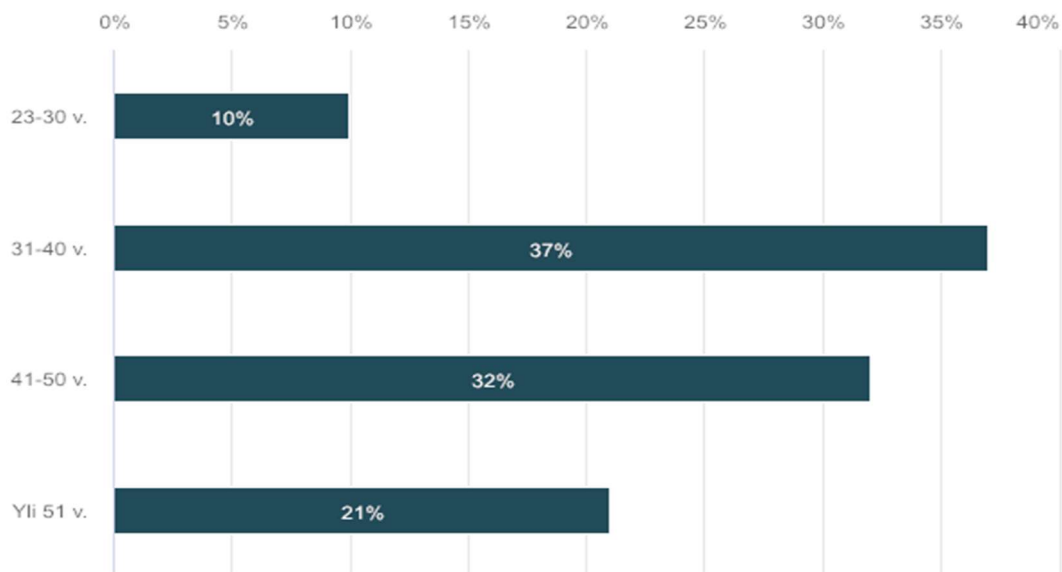
Kyselytutkimus toteutettiin Webropol-ohjelman kautta. Olin yhteydessä sähköpostitse sekä puhelimitse valitsemini pelastuslaitoksiin ja kyselin halukkuutta osallistua tähän kyselytutkimukseen. Positiivista oli huomata se, että vastaanotto kyselytutkimukselle oli avoin ja halukkuutta löytyi. Laadin tutkimuskysymykset aiheeseen liittyen siten, että kysymykset pohjautuvat teoreettiseen viitekehukseen. Kyselytutkimuksen yhteydessä oli saatekirje, jossa oli tietoa ja ohjeistusta kyselyyn osallistumisesta ja toteuttamisesta. Kysely toteutettiin anonyymisti, kenenkään nimet tai yhteystiedot eivät tulleet julki.

Laadin kysymykset toukokuussa 2020 ja toimitin vastaajille Webropol-linkin kyselyyn sähköpostien kautta kesäkuun 2020 alussa. Vastausaika päättyi 31.8.2020. Näin ollen kyselyyn oli aikaa vastata 3 kuukautta. Toimitin kysymykset pelastuslaitosten päätoimisille henkilöille, jotka jakoivat linkin kyselyyn omille sopimuspalokunnille. Koska en ollut suoraan yhteydessä sopimuspalokuntiin, minulla ei ole vastaanottajien tarkkaa määrää tiedossa. Tutkimuskysymykset laadittiin yhteistyössä opinnäytetyön ohjaajan kanssa. Lisäksi sain vinkkejä kysymysten asetteluun valittujen pelastuslaitosten päätoimiselta sekä sopimushenkilöstöltä. Aineistonkeruumenetelmänä toimi hyvin perinteinen tapa eli sähköisesti toteutettu kysely. Webropol-ohjelman kautta on helppo toteuttaa kysymykset ja ohjelman avulla on mahdollista käyttää erilaisia kysymysten asettelutapoja.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa käsitellään tutkimustuloksia. Kyselytutkimukseen osallistuneet henkilöt ovat täyttäneet ja palauttaneet Webropol-ohjelman kautta toteutetun kyselytutkimuksen. Tulokset ovat tallentuneet anonymisti Webropol-ohjelmaan. Käsittelen tulokset kysymys kerrallaan. Tutkimuskysymyksillä on haettu vastauksia asettamieni tavoitteisiin verraten. Kyselytutkimukseen on osallistunut kokonaisuudessaan 81 henkilöä.

Ikä?



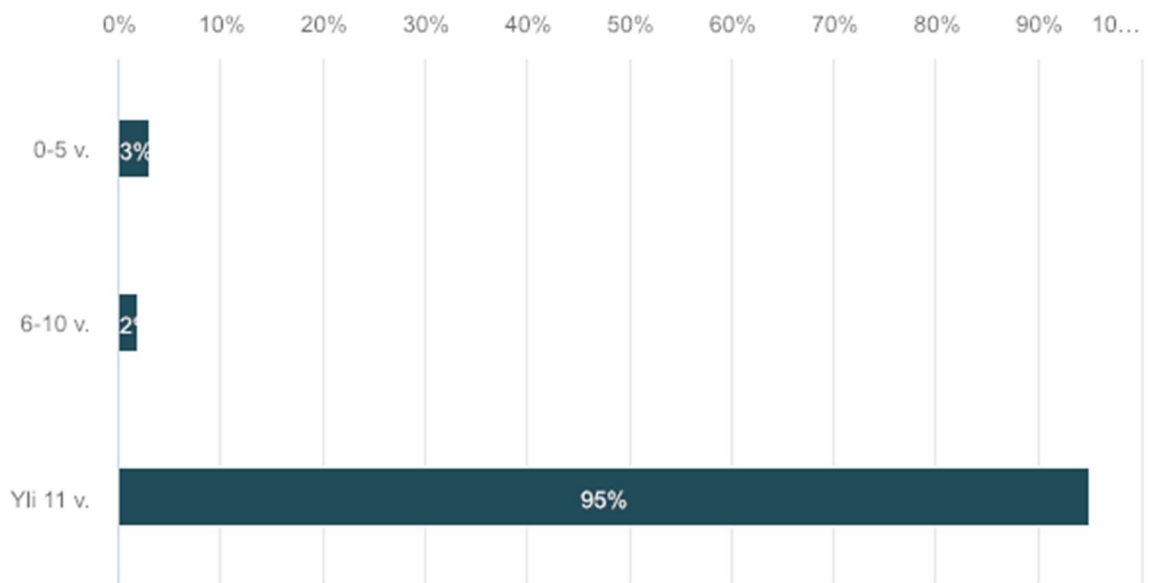
Kuva 12: Tutkimuskyselyyn osallistuneiden ikäjakauma

Taulukko 8: Ikäjakauma

	n	Prosentti
23-30 v.	8	9,87 %
31-40 v.	30	37,04 %
41-50 v.	26	32,1 %
Yli 51 v.	17	20,99 %

Tämän kysymyksen tarkoituksena oli selvittää kyselytutkimukseen osallistuneiden henkilöiden ikäjakauma. Ikäjakauman tulokset ovat odotuksien mukaiset. Suurin osa (n. 59 %) on 31–50-vuotiaita. Yleisesti ottaen sopimushenkilöstön ikärakenne on kokemuksen perusteella juuri tämän kaltainen. Haasteena on saada nuoria mukaan sopimuspalokuntatoimintaan. Nuoret ihmiset muuttavat pieniltä kotipaikkakunniltaan suuriin asutuskeskuksiin toi-

hin sekä opiskelemaan. Tästä syystä harvaan asuttujen alueiden sopimushenkilöstön ikärakenne noudattaa odotusarvoja. Tulosten puolesta puhuu myös se, että ryhmänjohtajaksi pääseminen vaatii viiden vuoden kokemuksen sopimuspalokunta toiminnasta sekä tiettyjen peruskurssien käymistä. Positiivista on huomata, että kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä kahdeksan henkilöä on alle 30-vuotiaita. Tämä kertoo siitä, että myös nuoret etenevät sopimuspalokunta urapolulla ja nuorien keskuudessa kiinnostus sopimuspalokunta toimintaan on säilynyt.

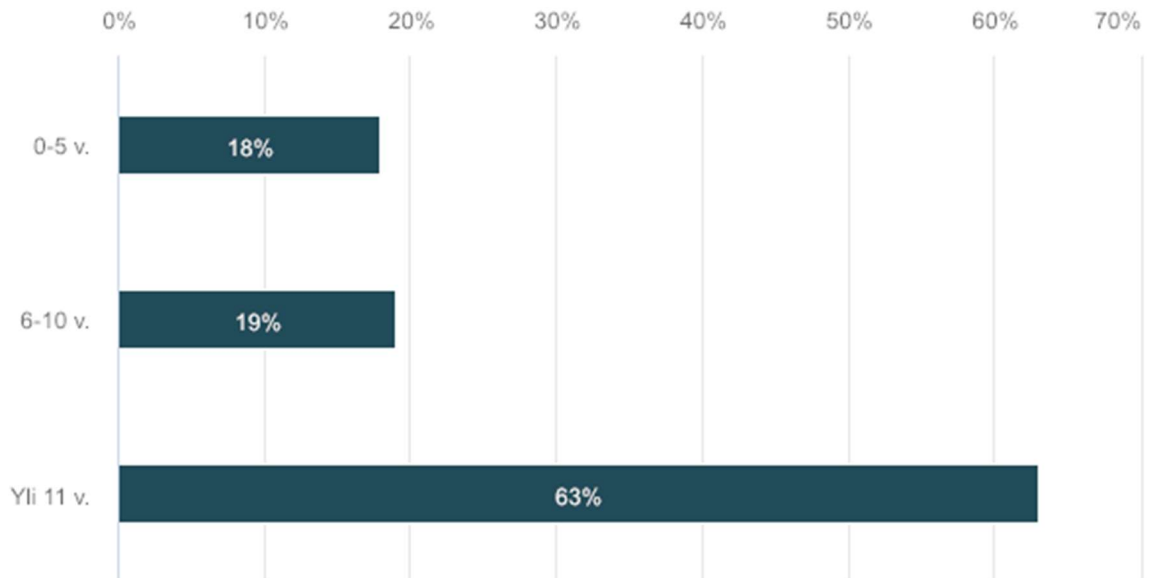


Kuva 13: Kyselytutkimukseen osallistuneiden henkilöiden palvelusvuodet

Taulukko 9: Palvelusvuodet

	n	Prosentti
0-5 v.	2	2,47 %
6-10 v.	2	2,47 %
Yli 11 v.	77	95,06 %

Suurin osa (n. 95 %) kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä on ollut yli 11 vuotta mukana sopimuspalokunnassa tai muussa palokuntatoiminnassa mukana. Kokemusta palokuntatoiminnasta riittää. Yli 11 vuotta on pitkä aika, joka on vaatinut henkilöiltä erityistä sitoutumista harrastusta kohtaan. Pitkäksi ajaksi sitoutuminen viittaa myös siihen, että sopimuspalokunta toiminta on ollut mielekästä.

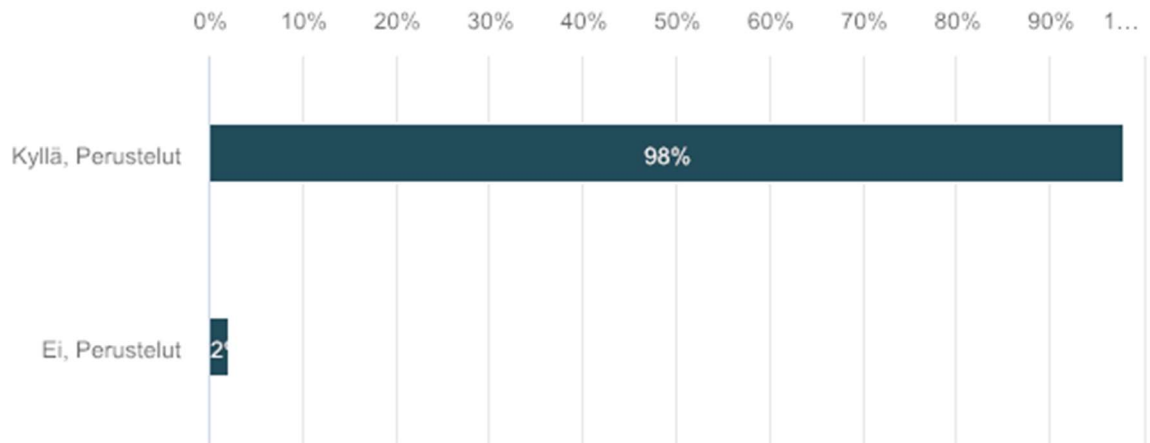


Kuva 14: Kyselytutkimusteen osallistuneiden henkilöiden palvelusvuodet ryhmänjohtajan toimenkuvassa

Taulukko 10: Palvelusvuodet ryhmänjohtajan toimenkuvassa

	n	Prosentti
0-5 v.	15	18,52 %
6-10 v.	15	18,52 %
Yli 11 v.	51	62,96 %

Noin 63 prosenttia kyselytutkimukseen osallistuneista henkilöistä on ollut ryhmänjohtajan toimessa yli 11 vuotta. Tämän kysymyksen vastaukset tukevat teoriaa siitä, että urapolku sopimuspalokunnassa on edennyt ja päätynyt lopulta ryhmänjohtajan toimenkuvaan. Alueellisesti on merkittävää, että henkilöstö on sitoutunut sopimuspalokuntatoimintaan sekä henkilöstön henkilökohtaisia tietoja, taitoja, osaamista ja koulutuspohjaa on kehitetty.



Kuva 15: Kyselytutkimukseen osallistuneiden henkilöiden mielipide osaamisenkartoitus-hankkeesta

Taulukko 11: Mielipide osaamisenkartoitushankkeesta

	n	Prosentti
Kyllä, Perustelut	79	97,53%
Ei, Perustelut	2	2,47%

Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset kohtaan ei, perustelut:

”Eikös uusien ryhmänjohtajien osaaminen kartoiteta yj-kurssilla ja sen läpäisemisellä”

”Mutta koulutus pitäisi täydentää 3-5 välein”

Avoimeen tekstikenttään annettuja vastauksia kohtaan kyllä, perustelut:

”Saadaan osaamisen taso selville.”

”tiedetään lähtötilanne ja mihin pitäisi kiinnittää huomiota koulutuksissa”

”Kartoittamisella voidaan vaikuttaa kouluttamiseen, jolla voidaan tasoittaa ryhmänjohtajien välistä tasoeroa”

”Että RJ osaa johtaa joukkojaan viisaasti ja turvallisesti”

”Kokemus ja osaamisen taso vaihtelee joka laitoksessa”

”Sopimuspalokunnissa voi olla useita ryhmänjohtajia, joille keikka määrät ryhmänjohtajana jäävät vähäisiksi. Näin ollen suorituksia tulee vähemmän ja osaamisen taso voi heikentyä.”

”On hyvä testata missä mennään tänäpäivänä”

”Asiat ovat aikojen saatossa muuttuneet paljonkin. Osaamisen kartoituksen myötä ne saadaan ajantasalle ja tulee myös kerrattua vanhaa.”

”Paljastaa mahdollisen koulutuksen tai osaamisen ylläpidon tarpeen.”

”Monella taidot riittämättömiä”

”Kurssitus ei itsessään riitä pitämään taitoja yllä, jos ei ole aktiivisesti harjoituksissa mukana tai varallaolossa”

”Lähinnä sen vuoksi että saadaan koulutus tarpeet näiltä osin kuntoon sekä myös osaaminen”

”Ryhmänjohtajien olisi tärkeää saada palaute ja ulkopuolinen arvio oman osaamisensa tasosta.”

”Monelle ryhmänjohtajalla on peruskoulutuksesta jo tovi aikaa, eikä minkäänlaista jatkokoulutusta ole suoritettu. Lisäksi keikkamäärä voi olla suhteellisen pieni, jolloin osaamista ei kartu edes sitä kautta”

”Oman osaamisen kartoitus ja arviointi antaa ymmärrystä, mihin asioihin itsensä ja osaamisensa kehittämisessä on tarpeellista keskittyä. Saa selville, mitä puutteita omassa osaamisessa on.”

”Maailma muuttuu ja samoin myös toimintatavat. Kaikkea ei opita omalla ajalla lukemalla (materiaaliakaan ei saatavilla) vaan parempi tapa on annostella koulutuksessa”

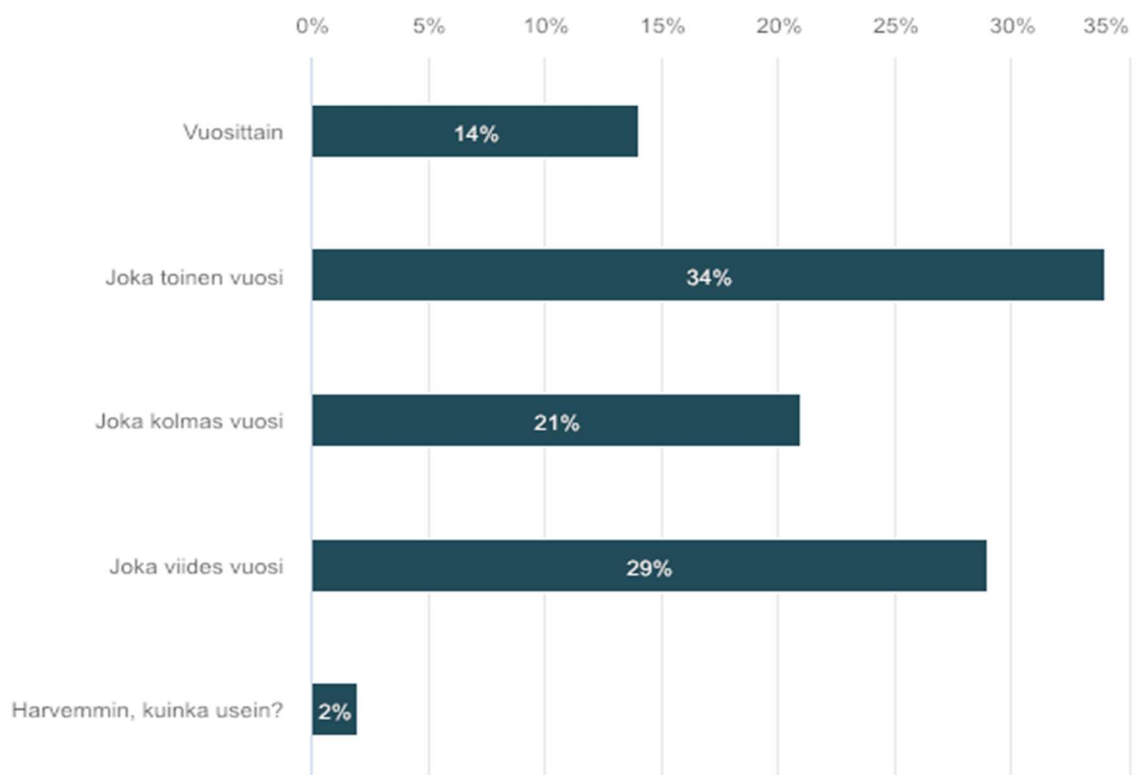
”Päivityskurssit on kaikille tarpeen”

”Osaamisen kartoitus on tarpeellinen, jos sen tavoitteena on kehittää ryhmänjohtajien osaamista ja koulutusjärjestelmää”

”Käytännöt eroavat toisistaan. Aina ei uusien tietojen kulje sopimuspalokuntiin”

”Moni on saanut tähän päivään soveltumattoman koulutuksen jopa 80-luvulla”

Tämän kysymyksen avoimeen tekstikenttään tuli vastauksia tosi hyvin. Vastauksista osa oli hyvin samankaltaisia, mikä osoittaa, että kyselytutkimukseen osallistuneiden henkilöiden ajatusmalli on samankaltainen. Suurin osa (n. 98 %) vastaajista oli sitä mieltä, että osaamisenkartoitushanke on tarpeellinen ja sen tarkoitusperät ovat inhimilliset. Monessa vastauksessa tuli ilmi oikea ymmärrys osaamisenkartoitushankkeen tarkoitusperistä. Vastauksissa kävi ilmi, että osaamisen tasosta ja vaatimuksista ollaan aidosti huolissaan.



Kuva 16: Kyselytutkimukseen osallistuneiden henkilöiden mielipide osaamisenkartoituksen suoritus ajankohdista

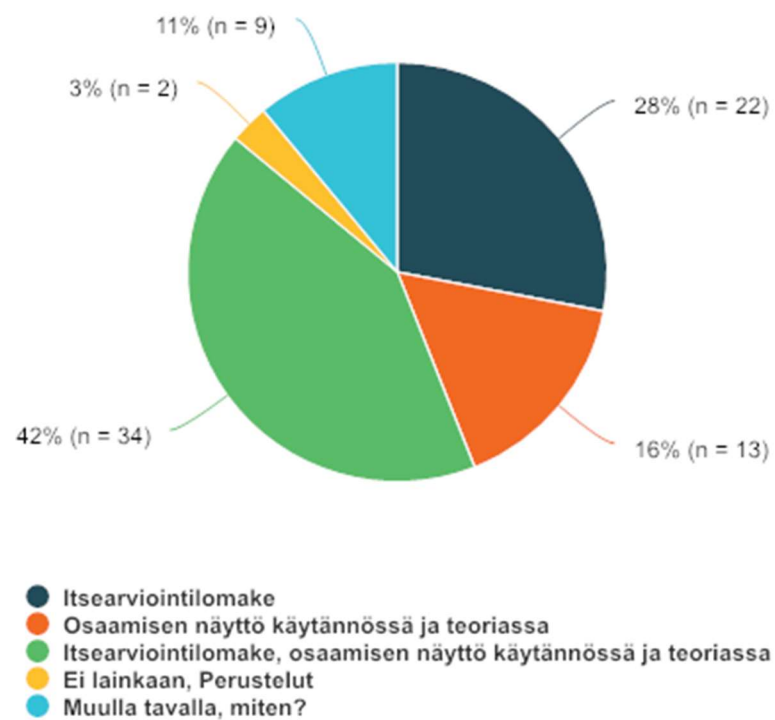
Taulukko 12: *Mielipide osaamisenkartoituksen suoritus ajankohdista*

	n	Prosentti
Vuosittain	11	13,75%
Joka toinen vuosi	27	33,75%
Joka kolmas vuosi	17	21,25%
Joka viides vuosi	23	28,75%
Harvemmin, kuinka usein?	2	2,5%

Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset kohtaan harvemmin, kuinka usein?

”ennen kurssille pääsyä.”

”10v”



Kuva 17: *Kyselytutkimukseen osallistuneiden henkilöiden mielipide osaamisenkartoituksen suorittamistavasta*

Taulukko 13: *Mielipide osaamisenkartoituksen suorittamistavasta*

	n	Prosentti
Itsearviointilomake	22	27,5%
Osaamisen näyttö käytännössä ja teoriassa	13	16,25%
Itsearviointilomake, osaamisen näyttö käytännössä ja teoriassa	34	42,5%
Ei lainkaan, Perustelut	2	2,5%
Muulla tavalla, miten?	9	11,25%

Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset kohtaan ei lainkaan, perustelut?

''Kukaan ei myönnä heikkouksia, moni tietää oikeat tavat. Parempi pitää oikea kurssi

''Osaaminen pitää totta kai varmistaa jatkuvalla täydennyskoulutuksella, mutta pelkkä mittaminen ei tuota lisäarvoa.''

Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset kohtaan muulla tavalla, miten?

''simulaatio koulutus jossa annettaisiin näyttö''

''Itsearviointi, käytännön näyttökoe lähiesimiehelle(päällystö) sekä kehityskeskustelu''

''Virkaa tekevän pelastustoimen johtajan havaintojen kautta tulevilla palautteella toiminnasta(hyvässä ja pahassa) ''

''Kertauskoulutus johon sisältyisi esim. teoriakoe''

''Kertauskoulutus esim. 5 vuoden välein. Mitään varsinaisia näyttökokeita ei mielestäni ole tarpeen suorittaa''

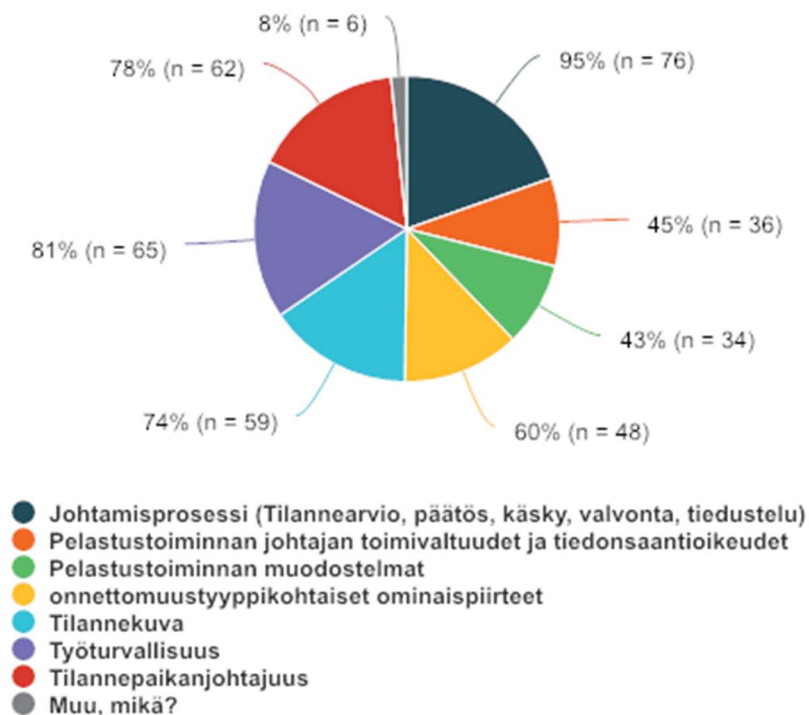
''Itsearviointi, mahdollisesti sovellettuja näyttöjä mikäli esim Pronto-kirjauksista tai päällystöviranhaltijan osallistuessa tehtävälle ei kerry riittävää näyttöä.''

''Kurskien yhteydessä''

''Itsearviointi sekä palokuntakohtainen vertaisarviointi''

”Jonkinlainen itsearviointi/nettissä tehtävä koe olisi hyvä.”

Vastauksien perusteella enemmistö (n. 42 %) oli sitä mieltä, että itsearviointilomake, osaamisen näyttö käytännössä ja teoriassa olisi soveltuvin tapa suorittaa osaamisenkartoitus. Näiden vastauksien perusteella osaamisenkartoitus suoritettaisiin kolmessa eri osassa. Osa vastaajista (n. 28 %) oli sitä mieltä, että itsearviointilomake olisi riittävä tapa testata osaaminen sekä osa vastaajista (n. 16 %) testaisi osaamisen käytännön näyttökokeella ja teoriakokeella. Avoimeen tekstikenttään kohtaan ”ei lainkaan, perustelut” oli vastattu, että *”Osaaminen pitää tottakai varmistaa jatkuvalla täydennyskoulutuksella, mutta pelkkä mitattaminen ei tuota lisäarvoa.”* Osaamisenkartoitushankkeella on tarkoituksena mitata osaamisen tasoa, minkä jälkeen kehityskohteisiin voidaan reagoida täydennyskoulutuksilla. Kohdassa ”muulla tavalla, miten” nousi kaksi tärkeää asiaa esille, jotka ovat kehityskeskustelu sekä vertaisarviointi. Kehityskeskustelut sekä vertaisarviointi ovat mainioita tapoja kehittää osaamista. Mielestäni tätä tulisi soveltaa, kehittää ja liittää toimintaan mukaan pelastuslaitos kohtaisesti.



Kuva 18: Kyselytutkimukseen osallistuneiden henkilöiden mielipide osaamisenkartoituksen asiakokonaisuuksista

Taulukko 14: *Mielipide osaamisenkartoituksen asiakokonaisuuksista*

	n	Prosentti
Johtamisprosessi (Tilannearvio, päätös, käsky, valvonta, tiedustelu)	76	95%
Pelastustoiminnan johtajan toimivaltuudet ja tiedonsaantioikeudet	36	45%
Pelastustoiminnan muodostelmat	34	42,5%
onnettomuustyyppikohtaiset ominaispiirteet	48	60%
Tilannekuva	59	73,75%
Työturvallisuus	65	81,25%
Tilannepaikanjohtajuus	62	77,5%
Muu, mikä?	6	7,5%

Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset kohtaan muu, mikä?

''Viestintätaidot, esimiestaidot.''

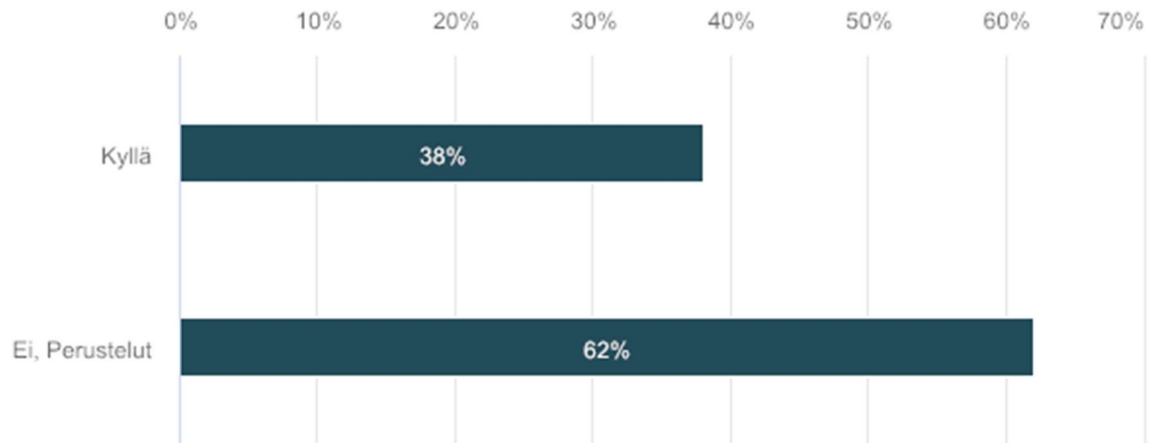
''Ympäristö, jossa ryhmänjohtaja toimii. Onko edellytyksiä onnistua tehtävässään''

''Laitoskohtaiset keskeiset ohjeistukset''

''Palokunnat toimivat erilaisissa toimintaympäristöissä, tässä pitänee olla eroavaisuuksia. Vrt 1 lähdön palokunta 100-200 lähdöllä vs. Hesalainen sopimuspalokunta.''

''Viestiliikenne''

Kysymyksen vastaukset jakaantuvat melko kattavasti kaikkiin vastausvaihtoehtoihin. Esille nousevat kohdat ovat johtamisprosessi, työturvallisuus sekä tilannepaikanjohtajuus. Edellä mainitut asiakokonaisuudet ovat keskiössä ryhmänjohtamisessa. Lisäksi avoimeen tekstikenttään tuli hyviä ehdotuksia. Esille nousevat viestintätaidot sekä yleisesti viestiliikenne. Pelastustoiminnassa viestitään hyvin useasti radiopuhelimien välityksellä. Omien kokemusten perusteella huonosti hoidettu viestiliikenne radiopuhelimilla on jopa vaarantanut pelastushenkilöstön työturvallisuutta. Lisäksi esille nostettava asia on erilaisten toimintaympäristöjen sopimuspalokunnat. Suomen sopimuspalokunnilla on hyvin erilaisia toimenkuvia, joten osaamisen tasoa ja vaatimuksia tulisi kohdentaa pelastuslaitoskohtaisesti.



Kuva 19: Kyselytutkimukseen osallistuneiden henkilöiden mielipide osaamisen ylläpitämisestä

Taulukko 15: Mielipide osaamisen ylläpidosta ryhmänjohtajakurssin jälkeen

	n	Prosentti
Kyllä	31	38,27%
Ei, Perustelut	50	61,73%

Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset kohtaan ei, perustelut?

”Kurssin jälkeen vasta alkaa osaamisen opettelu käytännössä.”

”täydennyskoulutus esim. xvr ympäristössä on tuonut varmuutta mutta niihin pääsee harvoin”

”Kertauksia voisi olla vuosittain esim skypeillä.”

”Ajat muuttuvat, uudet tekniikat, taktiikat, käyttövoimat, uhat, jne...”

”Nykyisin rj kurssi supistettu aika pieneen.”

”Käytännön harjoitteita ja tilanteita liian vähän.”

”Ala kehittyy, niin täydennys koulutukset ovat tarpeen”

''20v sitten käyty kurssi ei korreloi tämän päivän vaatimusten kanssa.''

''Uusia säädöksiä ja pelastus tekniikoita tulee jatkuvasti lisää. Kertaus/uuden koulutusta tarvitaan jatkuvasti.''

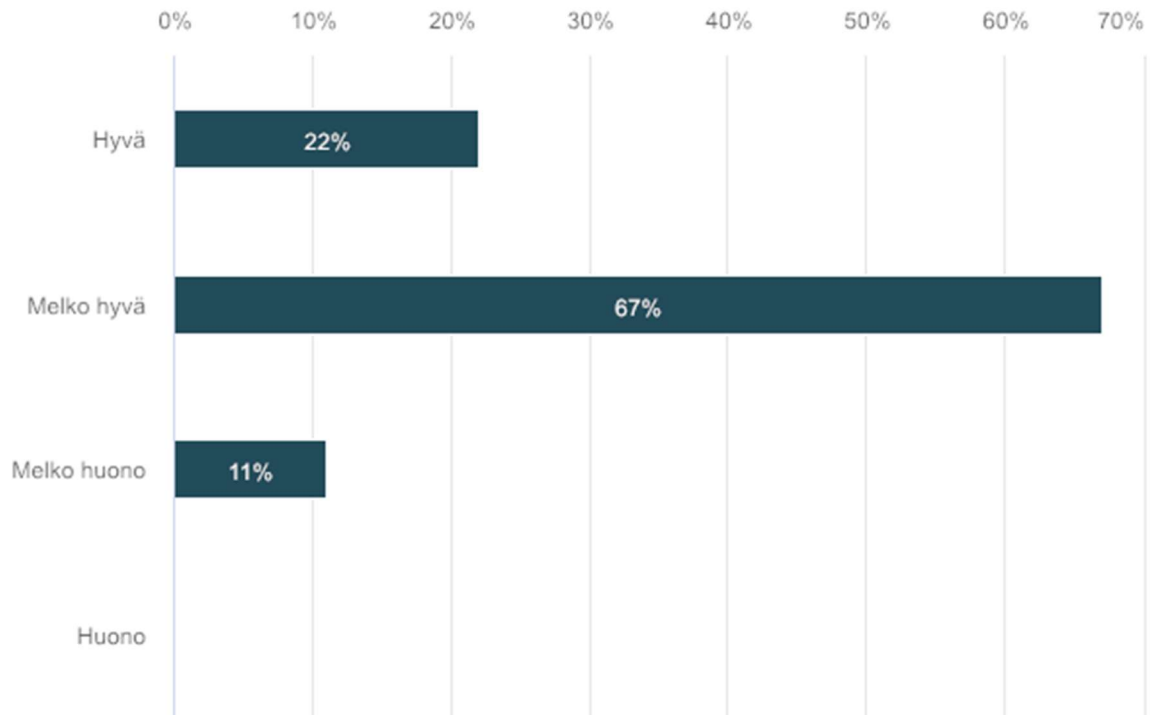
''Kouluttautuminen ja itseopiskelun oltava jatkuvaa. Asiat muuttuvat koko ajan ja niistä on otettava myös omaehtoisesti selvää.''

''Täydennyskurssi oli varsin hyödyllinen, lisäksi tarvitaan kokemusta ylläpitoon. Kerran muutaman vuoden välein ryhmänjohtajana toimiminen ei ylläpidä osaamista.''

''Ajan myötä toimintatavat muuttuvat ja niihin pitää päivittää koulutuksella''

''Monella palokunnalla ei ole tehtäviä riittävästi ja ryhmänjohtaja ei välttämättä ole kaikissa mukana''

Vastaajista (n. 62 %) oli sitä mieltä, että ryhmänjohtajan kurssilla saatu osaaminen ei ole riittävä sen ylläpitämiseksi. Vastaukset olivat odotusarvon mukaisia. Avoimeen tekstikenttään tuli juuri niitä vastauksia, joita oli odotettavissa. Täydennyskoulutukset ovat vanhan opin tueksi hyviä, ja ne tuovat uuden oppimiselle mahdollisuuden. Jatkuva osaamisen ylläpito on tae kestäväälle kehitykselle. Yhteiskunta sekä toimintaympäristöt muuttuvat, joten muutoksen mukana on pidettävä ammattihenkilöstö sekä sopimushenkilöstö. Ongelmana täydennyskoulutuksille on pelastuslaitosten resurssipula niin ajankäytön kuin henkilöstön osalta. Tehokkaan ja turvallisen pelastustoiminnan tae on osaamisen ylläpito sekä kestävä yhteistyö ammattipalokuntien ja sopimuspalokuntien välillä.

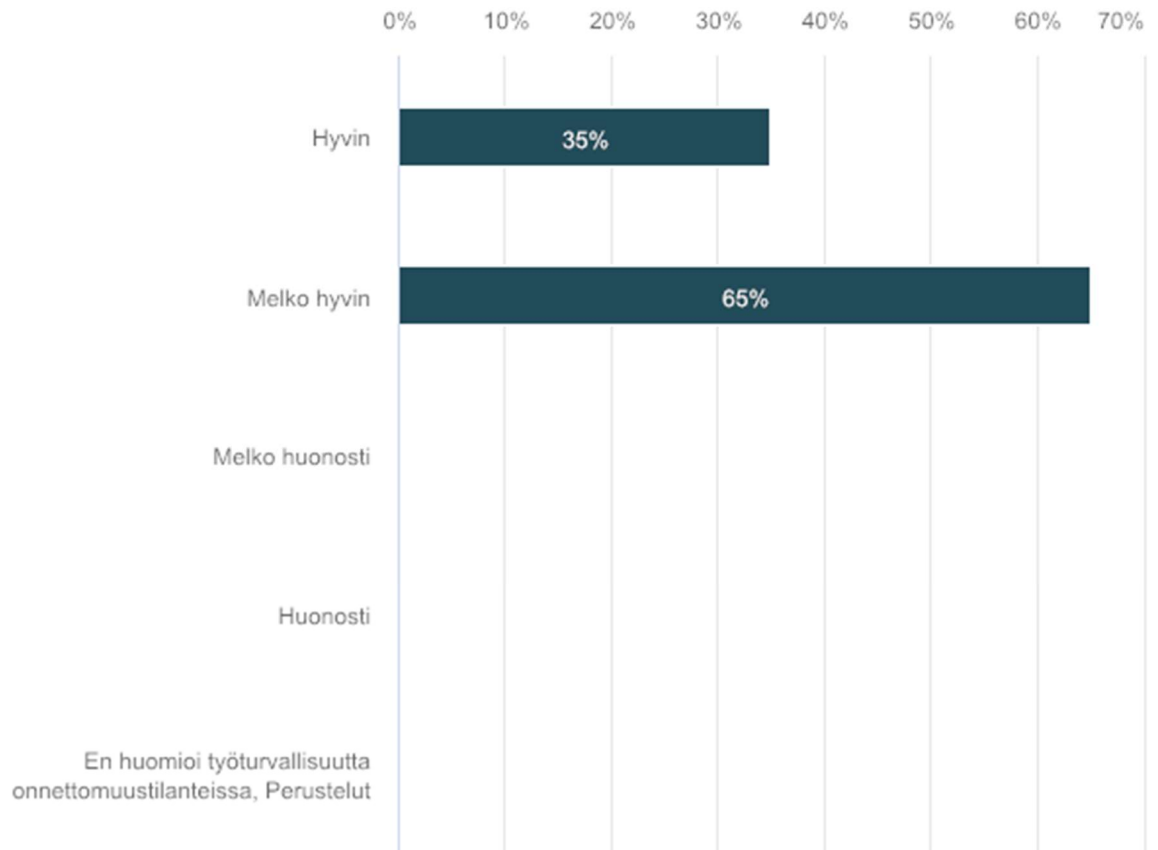


Kuva 20: Kyselytutkimukseen osallistuneiden henkilöiden osaamisen taso savusukellustehtävällä

Taulukko 16: Osaamisen taso savusukellustehtävällä

	n	Prosentti
Hyvä	18	22,22%
Melko hyvä	54	66,67%
Melko huono	9	11,11%
Huono	0	0%

Vastauksien perusteella (n. 67 %) kokevat melko hyväksi osaamisen tason tekniikan ja taktiikan valitsemisessa savusukellustehtävällä. Savusukeltaminen ja sen johtaminen on yksi pelastustoiminnan haastavimmista osakokonaisuuksista. Positiivista on huomata, että suurin osa vastaajista kokevat osaamisen tason melko hyväksi tai hyväksi.

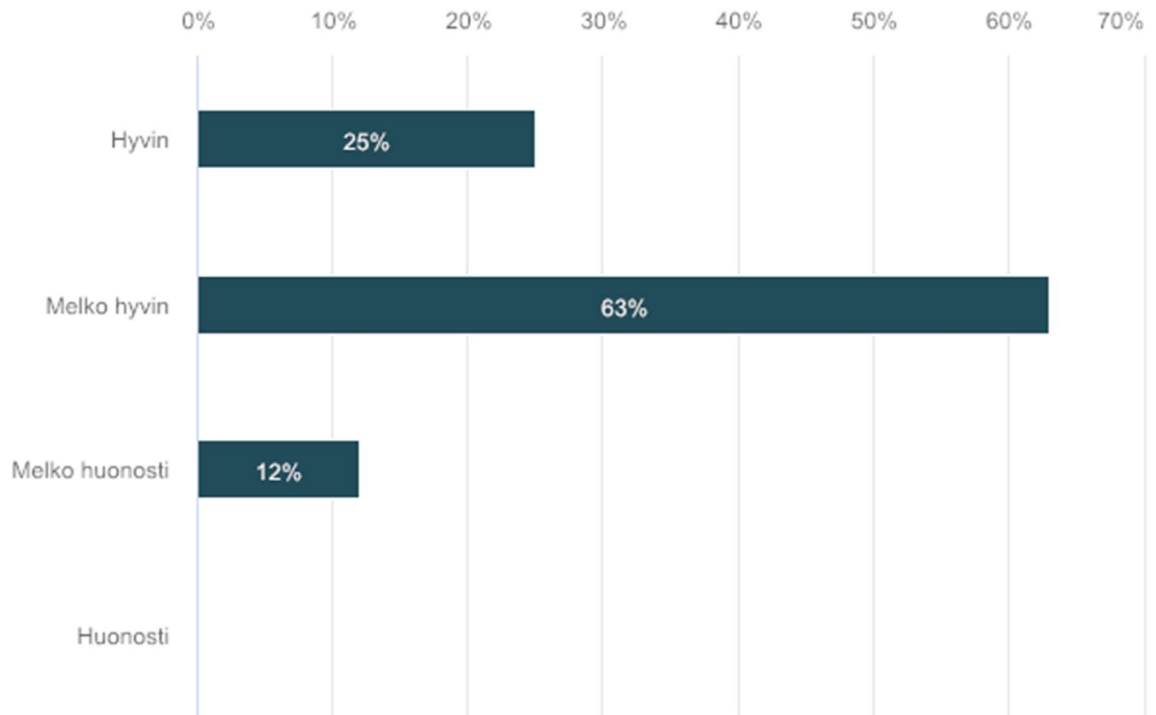


Kuva 21: Kyselytutkimukseen osallistuneiden henkilöiden osaamisen taso työturvallisuuden huomioimisessa onnettomuustilanteessa

Taulukko 17: Osaamisen taso työturvallisuuden huomioimisessa onnettomuustilanteessa

	n	Prosentti
Hyvin	28	34,57%
Melko hyvin	53	65,43%
Melko huonosti	0	0%
Huonosti	0	0%
En huomioi työturvallisuutta onnettomuustilanteissa, Perustelut	0	0%

Vastauksien perusteella ryhmänjohtajat ottavat työturvallisuuden huomioon onnettomuustilanteessa. Oletusarvoa ei ollut tähän kysymykseen liittyen. Positiivista on huomata, että työturvallisuus on mukana ryhmänjohtajien mielessä päätöksenteon yhteydessä.

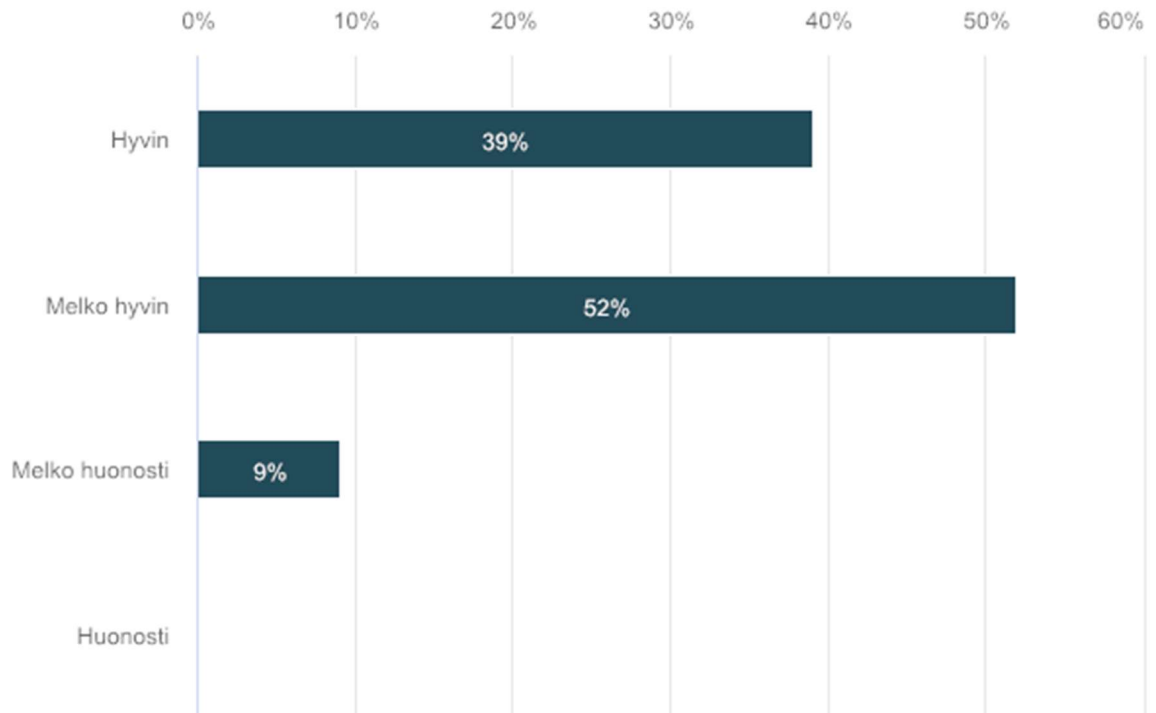


Kuva 22: Kyselytutkimukseen osallistuneiden henkilöiden vastaukset tulipalon tulkitsemisestä, tilannearviosta sekä päätöksenteosta

Taulukko 18: Vastaukset tulipalon tulkitsemisestä, tilannearviosta sekä päätöksenteosta

	n	Prosentti
Hyvin	20	24,69%
Melko hyvin	51	62,96%
Melko huonosti	10	12,35%
Huonosti	0	0%

Vastauksien perusteella suurin osa on sitä mieltä, että tulipalon tulkitseminen sekä tilannearvion ja päätöksen tekeminen koetaan melko hyväksi tai hyväksi. Lisäksi vastauksista ilmenee, että osa (n. 12 %) kokee osaamisen melko huonoksi. Tulipaloja on yhä vähemmissä määrin kautta maan, joten tämä osa-alue on haastava kouluttajien ja koulutettavien kannalta. Lisäksi todenmukaisia harjoituksia on vaikea järjestää. Harvoin järjestettyihin koulutuksiin osallistuu paljon henkilöitä, mikä tarkoittaa korkeintaan yhtä suoritusta henkilöä kohden. Toistettavuutta osakokonaisuuden harjoituksiin on haastavaa saada. Positiivista on kuitenkin huomata, että suurin osa vastanneista henkilöistä kokevat osaamisen tason melko hyväksi tai hyväksi.

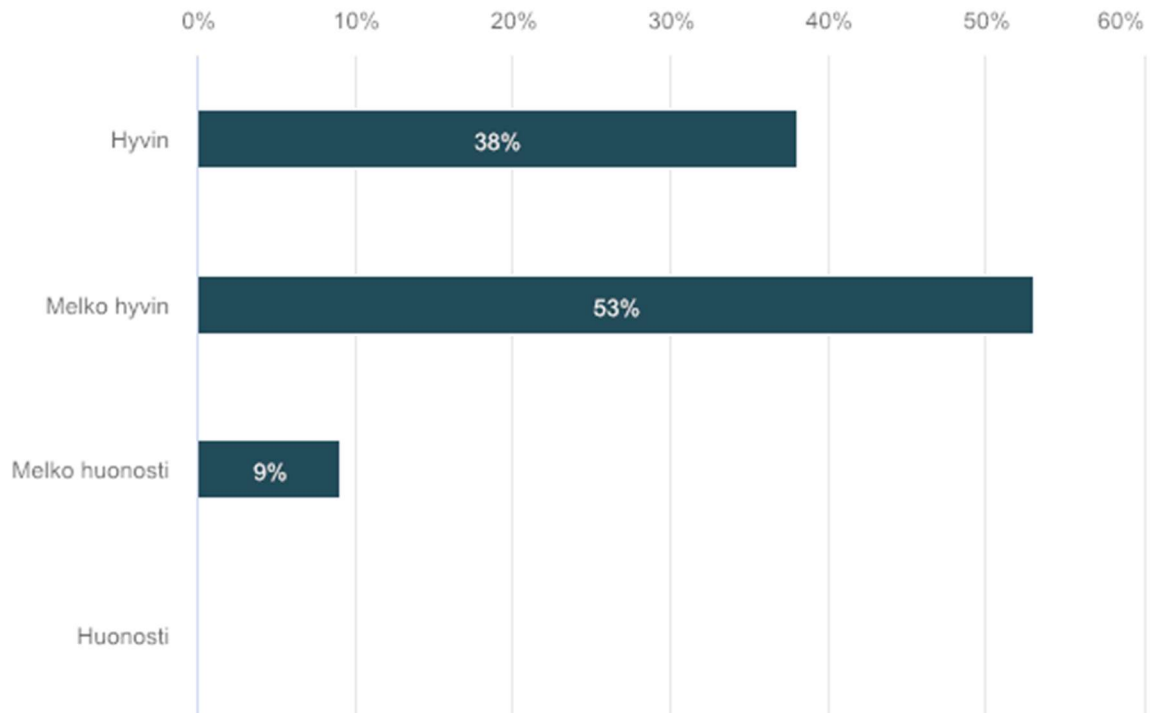


Kuva 23: Osaaminen ja tunnistaminen tilannepaikanjohtajan tehtävänkuvaan onnettomuustilanteessa

Taulukko 19: Tilannepaikanjohtajan tehtävänkuva onnettomuustilanteessa

	n	Prosentti
Hyvin	32	39,51%
Melko hyvin	42	51,85%
Melko huonosti	7	8,64%
Huonosti	0	0%

Tilannepaikanjohtajan rooli korostuu alueilla, joissa päivystävän viranhaltijan, kuten paloiesimiehen tai palomestarin saapuminen, kohteeseen vie aikaa. Tilannepaikanjohtajuus on osakokonaisuus, johon tulee kiinnittää huomiota koulutuksessa sekä osaamisen ylläpitämisessä. Vastauksien perusteella suurin osa (n. 52 %) kokee osaamisen melko hyväksi. Huomioina kuitenkin, että iso määrä (n. 39 %) vastanneista henkilöistä kokee osaamisen hyväksi.



Kuva 24: Osaaminen ryhmätasoisissa tilanteissa tilannepaikanjohtajan roolissa

Taulukko 20: Tilannepaikanjohtajan rooli ryhmätasoisissa tilanteissa

	n	Prosentti
Hyvin	31	38,27%
Melko hyvin	43	53,09%
Melko huonosti	7	8,64%
Huonosti	0	0%

Vastauksien perusteella suurin osa (n. 53 %) kokee osaamisen melko hyväksi. Vastaajista osa (n. 38 %) kokee osaamisen hyväksi. Tilannepaikanjohtajuuteen liittyvistä kysymyksistä tulee ilmi, että tilannepaikanjohtajuuden hallitseminen vastaajien keskuudessa on hyvällä tasolla onnettomuustilanteessa.

Millaista osaamista mielestäsi tarvitset tilannepaikanjohtajan toimenkuvaa ajatellen?

Avoimen tekstikentän vastauksia:

''Tilannelukua. Tuulilasiraportin antaminen luonnostaan''

”Olen yleensä suunnittelemassa toisille ryhmänjohtajille harjoituksia, mutta alueellisen kokonaisuuden huomioon ottaen mielestäni ryhmänjohtajille tulisi tarjota enemmän joukkueen johtamisharjoituksia. Koska 80% joukkuelähdöistä on alkuvaiheessa (meidän asemalla) sivutoimisen ryhmänjohtajan johdettavana. Tilanne jossa tilannepaikanjohtajana on vanha kuoreensa käpertynyt rj, ja ptj:na nuori opistosta valmistunut mestari ilman aluetuntemusta, ei ole hyvä. Esimerkiksi lähtötilanteessa vasteiden tarkistaminen unohtuu kovin usein. Ryhmänjohtajat ovat yleensä pitkäaikaisia, ja kun koulutuksella/osaamisen varmistamisella voidaan tasoittaa ryhmänjohtajien välisiä laatuvaihteluita, saadaan kokonaisuus tasaisemmaksi. En sano että ongelmat olisivat isoja, mutta projektisi on mielestäni erittäin hyvä ja tämä kortti tulisi tulevaisuudessa hyödyntää.”

”Yleiskuvan luominen, selkeä viestiminen”

”Pystyä turvaamaan tilanne paikka niin että siellä on turvallista toimia niin hyvin kuin se on mahdollista sekä antaa tehtävät siten että osaamistasot on huomioitu. kykyä muodostaa mahdollisimman laaja kuva tapahtumasta ja sinne paikalle tulevasta muista pelastusyksiköistä (poliisi ja ensihoito). Tiedonkulku kaikkien kesken ja kykyä reagoida tilanteen muuttuessa sen mukaan.”

”Vastuut ja velvollisuudet, lainsäädäntö.”

”Kokonaisuuden hallintaa ja asioiden tunnistamista.”

”Joukkue tasoisista hälytyksistä tarvitsisin lisää harjoitusta.”

”Palon vaiheiden tunnistamista, rakennuksien rakennetietoutta, vaarallisten aineiden torjuntaan liittyvää tietoutta, työturvallisuusseikkoja.”

”Laaja-alaisesti tietoa eri onnettomuuksista. Rauhallisuutta, päättäväisyyttä, tilannetaju mielestäni erittäin tärkeää.”

”Virkamiesten tukea ja yhteistyötä tarvitaan ylätasolta, eikä tarpeetonta arvostelua. Eli mitä tarvitsen: tukea ja yhteistyötä, josta syntyy itseluottamusta asioiden luonnolliseen hoitamiseen.”

''Onnettomuustyyppien ominaispiirteet ja käytettävät pelastus- / sammutustaktiikat. Johtamistaito, Substanssiosaaminen, Radioliikenne''

''Vastuut ja velvollisuudet kun tilanne päätetään. Kuka päättää kulloinkin esim lopullisesta jälkivartiointista ja antaa määräyksen esim kiinteistön / maan omistajalle mikäli olen tilannepaikan johtaja ja kenttä P3 johtaa etänä. Tämänkaltaiset ns.ristiriidat selkeämmin esiin''

''1. Vallitsevien olosuhteiden huomioon ottaminen, 2. Tilannekuva sekä sen muuttuminen, 3. Oikean arvion tekeminen, 4. Päätösten tekeminen jatkuvaan arviointiin perustuen, 5. edellisten kohtien jatkuva prosessointi.''

''Alkuarvion perusteella tehty tilannekuva ja sen perusteella toimintasuunnitelma ja käskytyks sen toteuttamiseen''

''Henkilöjohtamista, itsensä johtamista, ryhmän johtamistaitoa, palontutkinta, työturvallisuus ja työsuojeluasiat, taktiikan osaamista, lainsäädäntö''

''Käytännön johtamisharjoitteita esim. pienoismalleilla, koska näitä tilanteita osuu harvoin omalle kohdalle''

''Tarvittaessa nopeita ratkaisuja, paineen sietokyky''

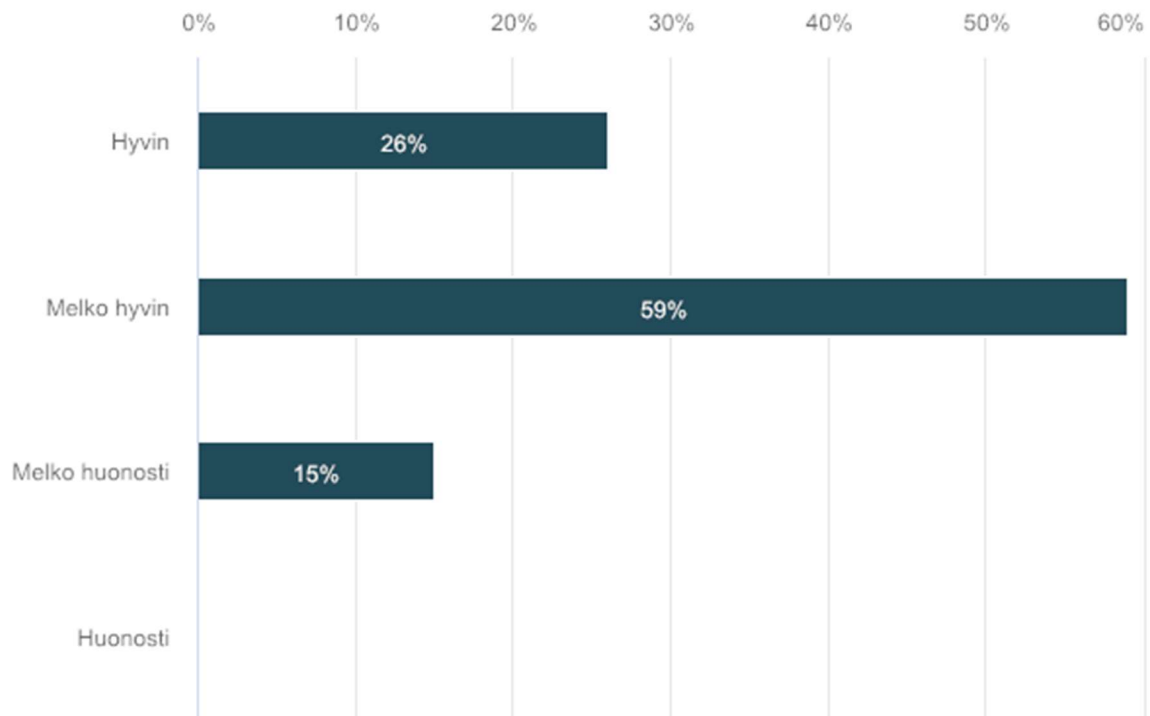
''Kokonaisvaltaista tilannekuvan muodostamista ja hallintaa. Yksikön työturvallisuudesta huolehtimista. Varmuutta päätöksen tekoon eli tietoa sen pohjalle. Viranomaisyhteistyön tuntemista. Viestiliikenteen hallintaa.''

''Tietoa eri valtuuksista ja oikeuksista.''

''Mm. Onnettomuustilanteen kehittymisen lainalaisuudet, tilanteen ymmärryskykyä, tietojen välittämiskykyä ylös- ja alaspäin ketjussa, rohkeutta tehdä päätöksiä.''

''Ymmärrystä viranomaisyhteistyöhön liittyvistä vastuunjaosta''.

”Millaista osaamista mielestäsi tarvitset tilannepaikanjohtajan toimenkuvaa ajatellen” kysymykseen annettiin vastaus avoimeen tekstikenttään. Kysymykseen on vastattu laajalaisesti ja oli paljon samankaltaisia vastauksia. Kuten huomataan vastauksista, tilannepaikanjohtajuus on haastava tehtäväkokonaisuus. Vastaajilla on selkeästi tietämystä siitä, mitä osaamista tilannepaikanjohtajuus vaatii. Vastauksien perusteella voidaan sanoa, että tilannepaikanjohtajuuteen tarvitaan enemmän koulutusta ja harjoittelua. Useassa vastauksessa tuli esille keskeisiä käsitteitä liittyen tilannepaikanjohtajuuteen, kuten viestiliikenne, ihmisten sekä asioiden johtaminen, viranomaisyhteistyö, onnettomuustyyppikohtaiset erityispiirteet, päätöksenteko kyky, tilannekuva ja työturvallisuus. Tilannepaikanjohtajan tulee kyetä käsittelemään yhtäaikaaisesti useita eri asioita, joten tilannepaikanjohtajan roolin osaaminen ja hallinta on riippuvainen täydennyskoulutuksesta ja harjoitteiden määrästä.

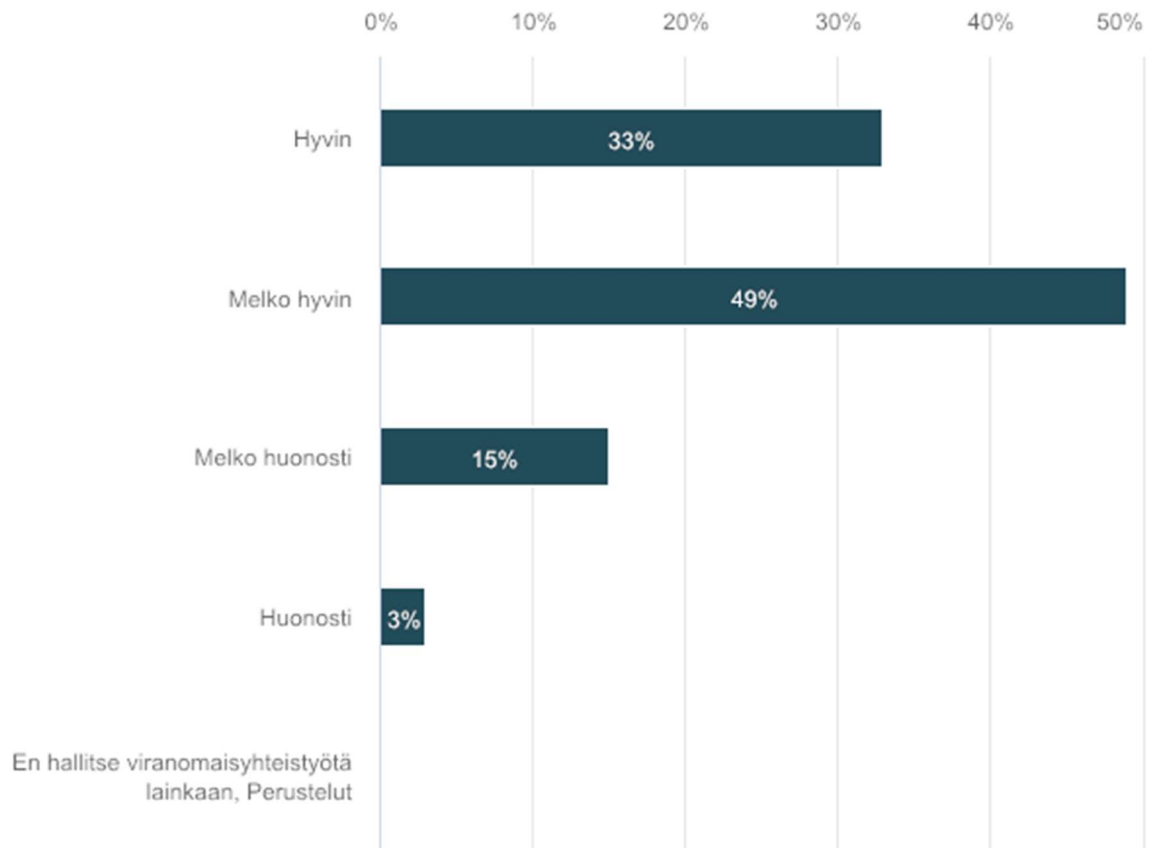


Kuva 25: Osaaminen torjuntataktiikan valitsemisessa tieliikenneonnettomuudessa

Taulukko 21: Torjuntataktiikan valitseminen tieliikenneonnettomuudessa

	n	Prosentti
Hyvin	21	25,93%
Melko hyvin	48	59,26%
Melko huonosti	12	14,81%
Huonosti	0	0%

Vastauksien perusteella suurin osa (n. 59 %) kokevat osaamisen melko hyväksi. Positiivista on edelleen huomata, että kokonaisuutena osaaminen koetaan melko hyväksi tai hyväksi. Osaaminen ei ole kuitenkaan aukotonta, sillä osa (n. 15%) kokee osaamisen melko huonoksi. Vastausten perusteella tulkinta on, että koulutusta on annettava yhä laajemmin ja enemmän.



Kuva 26: *Viranomaisyhteistyön hallitseminen*

Taulukko 22: *Viranomaisyhteistyön hallitseminen*

	n	Prosentti
Hyvin	27	33,33%
Melko hyvin	40	49,38%
Melko huonosti	12	14,82%
Huonosti	2	2,47%
En hallitse viranomaisyhteistyötä lainkaan, Perustelut	0	0%

Vastauksien perusteella suuri osa henkilöistä kokee osaamisen ja hallinnan melko hyväksi tai hyväksi tehtävällä, jossa on kyse viranomaisyhteistyöstä. Viranomaisyhteistyön hallitseminen vaatii eteenkin viestiliikenne- sekä omien vastualueidenosaamista. Viranomaisyhteistyössä on tärkeää ottaa huomioon lainsäädäntö sekä johto- ja tiedottamisvastuu.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa on tarkoitus käsitellä kyselytutkimuksen johtopäätöksiä. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on ollut selvittää sopimuspalokuntien ryhmänjohtajien osaamisvaatimuksia sekä luoda tausta-aineistoa OKA 2-hankkeelle. Lisäksi kyselytutkimuksen kautta saimme arvokasta tietoa sopimuspalokuntien ryhmänjohtajien ajatuksista, jotka koskevat osaamisenkartoitusta.

Kyselytutkimukseen osallistui neljän eri pelastuslaitoksen sopimuspalokuntien ryhmänjohtajat. Kaikkienensa kyselytutkimukseen osallistui 81 henkilöä. Vastauksien määrä oli odotettua suurempi. Kyselytutkimus lähetettiin yhdyshenkilöiden kautta sopimuspalokunnille, joten minulla ei ole tarkkaa määrää siitä, kuinka monelle kyselytutkimus on saapunut. Vastauksia on tullut keskimäärin noin 20 kappaletta jokaista sopimuspalokuntaa kohden, mikä on huomattava määrä. Kyselytutkimus oli suunnattu saatekirjeen mukaisesti ainoastaan ryhmänjohtajille.

Kyselytutkimuksen perusteella osaamisenkartoitus on tärkeä ja tarpeellinen hanke. Kysely on otettu vakavasti ja vastaukset ovat asiallisia. Vastauksista huomaa sen, että vaikuttamisen mahdollisuus on näkynyt kysymysten asettelussa. Tarkoitukseni oli luoda kyselytutkimus siten, että saadaan avoimia ja rehellisiä vastauksia suoraan sopimuspalokuntalaisilta. Vastauksissa on paljon konkreettisia kehitysehdotuksia sekä avoimia kommentteja osaamisvaatimukseen nähden. Kyselytutkimuksen tavoitteena oli saada mielipide sopimuspalokuntien ryhmänjohtajilta osaamisenkartoituksesta. Vastauksissa tulee selkeästi ilmi, että osaamisenkartoitusta pidetään hyvänä. Vastauksista ilmenee myös se, että ymmärrys osaamisenkartoitukselle on oikea. Osaamisenkartoitushankkeen tavoitteena ei ole kytätä tai rangaista, vaan saada arvokasta tietoa osaamisesta ja sen myötä kehittää toimintaa ja koulutusta.

Kyselytutkimuksen vastauksissa tuli moneen kertaan esille koulutuksen ja osaamisen kehittämisen. Tuloksista nähdään, että jatkokoulutuksen ja osaamisen kehittäminen vaatii tulevaisuudessa enemmän panostamista. Vastaajien keskuudessa on huoli omasta osaamisesta sekä viereisen sammutusauton tai muun pelastusyksikön ryhmänjohtajan osaamisesta. Kehittyminen on riippuvainen osaltaan myös halusta oppia uutta. Vastausten perusteella ilmeni, että sopimuspalokuntien ryhmänjohtajien keskuudessa vallitsee hyvä osaamisen

kehittämisen ilmapiiri. Positiivista on huomata, että vastaanottavuutta riittää ja motivaatio kehittymiselle ja uuden oppimiselle on korkealla.

Vastauksista on tulkittavissa, että erilaisten toimintaympäristöjen sopimuspalokunnilla on erilaisia tarpeita. Tämä on ihan luonnollista, koska osa Suomen sopimuspalokunnista toimii ensilähdön yksikkönä eli lähtee tehtävälle kuin tehtävälle ilman pelastusviranomaisen apua. Maamme sopimuspalokunnilla on pitkään ollut varallaolotoimintamalli mukana toiminnassa. Tulevaisuudessa, kun varallaolo todennäköisesti loppuu, on erityisen tärkeä turvata osaaminen laaja-alaisemmin. Tulevaisuudessa ryhmänjohtajilla ei ole niin sanottua velvollisuutta lähteä hälytystehtäville, koska ei ole enää ryhmänjohtajapäivystyksiä. Vastaan voi tulla enemmän tilanteita, joissa sopimuspalokuntien yksikkö lähtee hälytystehtävälle ilman ryhmänjohtajaa. Ryhmänjohtajan rooli pelastustehtävällä on keskeinen tehokkaan ja turvallisen pelastustoiminnan kannalta.

Osaaminen ja sen vaatimustaso on riippuvainen osaltaan koulutettavan ja kouluttajan tavoitteista. Opinnäytetyön yksi keskeinen tavoite oli selvittää kohderyhmän osaamisvaatimuksia. Kyselytutkimuksen vastausten perusteella osaamisvaatimukset ovat enemmistöllä korkeammalla kuin tämänhetkinen osaaminen. Osaamisesta ollaan huolissaan sekä omalla että palvelutoverin kohdalla. Toisaalta osaaminen koettiin osaamiseen liittyvissä kysymyksissä enemmän melko hyväksi ja hyväksi kuin melko huonoksi tai huonoksi.

Kehitys loppuu tyytyväisyyteen. Vastausten perusteella osaamiseen liittyvissä kysymyksissä kävi ilmi, että osaaminen koetaan enemmistön osalta hyväksi ja melko hyväksi, mutta silti osaamisen tasosta ollaan huolissaan. Tämä kertoo siitä, että osaamista on, mutta sen ylläpitäminen ja kestävä kehitys vaatii panostusta niin kouluttajilta kuin koulutettaviltakin. Vastausten perusteella osaaminen ja sen vaatimukset sekä osaamisen kehittäminen koetaan inhimillisesti. Inhimillisyydellä tarkoitan sitä, että vastaajien ajatukset osaamiseen liittyen ovat niin sanotulla terveellä pohjalla. Osaamisen kehittäminen on monialainen prosessi, jonka yksi osa-alue on henkilön omat päämäärät, tavoitteet sekä motivaatio. Lisäksi omaaloitteellisuus on yksi merkittävä ominaispiirre, joka edesauttaa henkilöä pääsemään valitsemalleen osaamisen tasolle.

Osaamisen kehittäminen ei ole riippuvainen pelkästään koulutettavasta henkilöstä. Mielestäni suuren lisäarvon osaamisen kehittämiseen tuo kouluttaja sekä koulutettava asiakoko-

naisuus. Mikäli koulutettava asiakokonaisuus ei ole päivitetty tai se ei ole muuten asianmukainen, on koulutus osittain tarpeetonta. Jatko- ja täydennyskoulutuksien tarkoituksena tulisi olla vanhan opin kertaus sekä uuden ja päivitetyn opin jalkauttaminen koulutettaville.

Vastaavan kouluttajan roolia ei voida korostaa liikaa sopimushenkilöstön koulutuksessa. Tästä syystä on hyvä, että siihen on paneuduttu uudessa koulutusjärjestelmässä. Turvallista ja tehokasta pelastustoimintaa ajatellessa on tärkeä huomioida alueelliset riippuvuudet. Pelastuslaitoksissa on tärkeä tunnistaa oman alueen riskit ja uhat, joihin tulee varautua ammattihenkilöstön ja sopimushenkilöstön kautta. Mielestäni tämä uusi koulutusjärjestelmä tukee osaamisen tarpeita paremmin kuin vuoden 2013 koulutusjärjestelmä. Hyvänä esimerkkinä voidaan pitää tilannepaikanjohtajakurssia, joka on lisätty uutena koulutuskonaisuutena vuoden 2019 koulutusjärjestelmään. Lisäksi uusi koulutusjärjestelmä on toimiva: siihen on kasattu ja koottu selkeitä koulutuskokonaisuuksia, jotka palvelevat jatkuvaa kehitystä sopimushenkilöstölle.

Osaamisen tarpeilla tarkoitan niitä asiakokonaisuuksia, jotka kehittävät sopimushenkilöstöä, minkä kautta vaste pelastuslaitoksen alueella esiintyviin erityistarpeisiin on parempi. Vastaavan kouluttajan olisi hyvä olla tilannetietoinen oman pelastuslaitoksen alueen osaamisen tarpeesta, mikä taas vahvistaa koulutusten kautta sopimushenkilöstön tietoja, taitoja ja osaamista. Vastaavan kouluttajan tilannetietoisuudella en kuitenkaan tarkoita sitä, että vastaava kouluttaja olisi vastuussa oman pelastuslaitoksen osaamisesta. Osaamisen tunnistaminen ja tarve on kuitenkin merkittävässä roolissa, kun pelastuslaitoksissa tehdään yhteistyötä kehitystä ajatellen. Yhteistyötä tehdään ja tulisi jatkossakin tehdä pelastustoiminnan, onnettomuuksien ehkäisyn, riskienhallinnan ja valmiussuunnittelun saralla.

Taulukko 23: Kyselytutkimuksen keskeiset tulokset

Sopimuspalokuntien ryhmänjohtajilla on pitkä kokemus ryhmänjohtajan toimenkuvassa. Vastaajista (81 kpl) yli 62 % on toiminut ryhmänjohtajan toimenkuvassa yli 11 vuotta.
Sopimuspalokuntien ryhmänjohtajien mielestä osaamisenkartoitus ja arviointi on tarpeellinen hanke.
Osaamisenkartoituksen ja arvioinnin kautta saadaan tieto sopimuspalokuntien ryhmänjohtajien osaamisen tasosta, jota voidaan kehittää asemapaikan ja toimintaympäristön mukaan.
Vastaajista (81 kpl) yli 42 % on sitä mieltä, että osaamisenkartoitus ja arviointi tulisi suorittaa itsearviointilomakkeella sekä osaamisen näytöllä käytännössä ja teoriassa.
Asiakeskeiset palautetilaisuudet tulisi ottaa systemaattisemmin käyttöön onnettomuustilanteiden jälkeen, johon on osallistunut sopimuspalokuntalaisia ja pelastusviranomaisia.
Jatko- ja täydennyskoulutuksia tulisi kohdentaa toimintaympäristön mukaan.

Vastaajista (81 kpl) yli 61 % on sitä mieltä, että ryhmänjohtajakurssilla saatu osaaminen ei ole riittävä sen ylläpitämiseksi.
Osalla sopimuspalokuntien ryhmänjohtajilla on ryhmänjohtajakurssista kulunut aikaa ja johdettavien onnettomuustilanteiden määrä voi olla vähäinen, joten osaamista tulisi ylläpitää systemaattisella jatko- ja täydennyskoulutuksella.
Jatko- ja täydennyskoulutuksen kautta jalkautetaan muuttuneet toimintatavat ryhmänjohtajien tasolle.
Vastaajista (81 kpl) 88 % kokee osaamisen melko hyväksi tai hyväksi tekniikan ja taktiikan valitsemisessa savusukellustehtävällä.
Kyselytutkimuksen perusteella osaaminen työturvallisuuden huomioimisessa onnettomuustilanteessa nähdään melko hyvänä tai hyvänä.
Vastaajista (81 kpl) 91 % kokee osaamisen melko hyväksi ja hyväksi tilannepaikanjohtajan toimenkuvaa ajatellen.
Kyselytutkimukseen osallistuneet henkilöt kokevat osaamisen osaamiseen liittyvissä kysymyksissä pääsääntöisesti melko hyväksi ja hyväksi, mutta silti kyselytutkimuksen perusteella viereisen pelastusyksikön ryhmänjohtajan osaamisen tasosta ollaan huolissaan.
Kyselytutkimuksen perusteella osaamisvaatimukset ovat korkeammalla kuin tämän hetkinen osaaminen.
Vastaajien mielestä tilannepaikanjohtajan toimenkuvan osaaminen vaatii muun muassa viestiliikennetaitoja, toimivaltuuksien tunnistamista, resurssien käyttöä, kokonaiskuvan hahmottamista, päätöksentekokykyä ja johtamisprosessin hallintaa.
Kyselytutkimuksen perusteella erityisesti viestiliikennetaitoihin, esimiestaitoihin ja toiminta-alueen keskeisiin ohjeistuksiin kaivattiin lisää osaamista ja koulutusta.
Kyselytutkimuksen perusteella osaamisvaatimuksia tulisi kohdentaa toimintaympäristön mukaan.

Tämän kyselytutkimuksen vastauksia voidaan hyödyntää laaja-alaisesti sopimuspalokuntien osaamisessa ja sen kehittämisessä. Vastauksien perusteella voidaan todeta yleisellä tasolla sopimushenkilöstön huoli osaamisen tasosta ja sen kehittämisestä.

8 POHDINTA

Luvun tarkoituksena on pohtia opinnäytetyötä kokonaisuutena sekä lisäksi omaa oppimista opinnäytetyö prosessin aikana. Opinnäytetyöprosessi lähenee kohti loppuaan. Prosessi on alkanut vuoden 2019 marraskuussa ja valmiin työn esittelemine ja julkaisemine on suunniteltu tammikuuksi 2021. Kevään 2020 aikana minulla oli hyvin aikaa etsiä ja tuottaa teoreettista viitekehystä opinnäytetyöhöni. Kesän 2020 pyhitin isoilta osalta työntekoon, kesä oli hyvä aika odottaa vastauksia kyselytutkimukseen. Syksyllä 2020 palatessani kouluun oli minulla valmiit vastaukset analysoitavaksi sekä melkein valmis teoreettinen viitekehys, josta oli hyvä jatkaa prosessia eteenpäin. Kokonaisuutenaan prosessi on kestänyt hieman yli vuoden. Mielestäni se on hyvä aikataulutoteutus, koska aikaa on ruhtinaallisesti ja eteenkin muiden opintojen rinnalla elämä ei käy täten turhan raskaaksi.

Opinnäytetyön keskeinen tavoite oli selvittää kyselytutkimuksen avulla sopimuspalokuntien ryhmänjohtajien osaamisvaatimuksia, tuottaa tausta aineistoa osaamisenkartoitushankkeelle sekä selvittää ryhmänjohtajien käsityksiä osaamisen kartoituksesta. Mielestäni tämän työn keskeiset tavoitteet tuli saavutetuksi. Työn kautta sain tuotettua materiaalia OKA 2-hankelle, sain selville sopimuspalokuntien ryhmänjohtajien osaamisvaatimuksia ja sain selville ryhmänjohtajien käsitykset osaamisenkartoituksesta.

Tämän opinnäytetyön keskeisinä tuloksina pidän kyselytutkimuksen kautta saatua tietoa ja PRONTO-tilastojärjestelmästä haetut tilastot sopimuspalokuntien tehtävistä vuosittain. Kahden eri pelastuslaitoksen sopimuspalokuntien tehtäviä tarkasteltaessa odotusarvoni kävivät toteen. Suomessa on erilaisissa toimintaympäristöissä toimivia sopimuspalokuntia ja toiminta voi olla hyvin erilaista riippuen siitä mitä aluetta tarkastellaan. Kyselytutkimuksen kautta sain arvokasta tietoa sopimuspalokuntalaisilta, kuten esimerkiksi osaamisen kartoitus ja arviointi on tarpeellinen hanke ja jatko- ja täydennyskoulutuksiin tulee panostaa tulevaisuudessa enemmän.

Työn tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi sopimuspalokuntien koulutuksien kehittämisessä. Työn kautta saatiin suoraan sopimuspalokuntalaisilta tietoa, mitä he haluaisivat koulutuksien sisältävän. Osaamisvaatimusten kautta voidaan suunnitella koulutuksien rakennetta. Osaamisvaatimukset ovat liitoksissa osaamisenkartoitukseen, joten opinnäytetyöni tulokset ovat hyvää taustamateriaalia OKA 2-hankkeelle.

OKA 1- ja 2-hankkeet ovat hyvässä vauhdissa ja niiden tulosten anti selviää hieman myöhemmin. Samoin tämä opinnäytetyöprosessi on loppuillaan. Opinnäytetyöprosessin aikana ei ole tullut vastaan varsinaista jatkotutkimus aihetta. Yleisesti ottaen opinnäytetyöni keskeisistä käsitteistä, kuten pelastustoiminnan johtaminen ja sopimuspalokuntajärjestelmä riittää tutkittavia aiheita.

Opinnäytetyön tavoitteena on, että opiskelija osaa soveltaa opittuja tietoja sekä asioita, raportoida kielellisesti oikein ja ymmärrettävästi, harjoitella tiedonhakua sekä ratkaista käytännön pulmia. Lisäksi opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää opiskelijan valmiuksia toimia ammattinsa asiantuntijatehtävissä. (Tutkintoon johtavan koulutuksen opiskelijavallinnan perusteet 2021, 34.) Opinnäytetyöprosessin aikana on saanut harjoittaa juuri tavoitteiden mukaisia asioita. Teoreettisen viitekehyksen luominen edellyttää pitkäjänteisyyttä, tiedonhakua sekä oleellisen tiedon etsimistä. Haasteeksi prosessin aikana ilmeni oleellisen tiedon seulominen epäoleellisesta. Tietoa on valtavasti, mutta opinnäytetyön rajauksien mukaista tietoa oli ajoittain vaikea löytää. Lisäksi haasteelliseksi opinnäytetyössäni koin kielellisen osaamisen. Minulle tekstin tuottaminen ei ole vaikeaa, mutta kielellisesti oikein tuotettu teksti on. Kirjoittamista ei opi kuin tekemällä, joten tämä prosessi on auttanut minua siinäkin asiassa. Mielestäni opinnäytetyön keskeinen onnistuminen ja hyöty on ollut kyselytutkimus, johon sain hyvin vastauksia. Onnistuin luomaan mielenkiintoiset ja asia-keskeiset kysymykset, joiden perusteella saatiin arvokasta tietoa verraten opinnäytetyön tavoitteisiin.

Opinnäytetyön aiheen valitseminen ei sinänsä ollut vaikeaa, koska minusta pelastustoiminnan johtaminen ja osaaminen on mielenkiintoinen aihe. Pelastustoiminnan johtaminen oli luonnollinen asiakokonaisuus, ja sen jälkeen täytyi ainoastaan rajata työ ryhmänjohtamisen tasolle. Opinnäytetyöni aikataulu tuli juuri sopivasti osaamisenkartoitus hankkeen yhteyteen, joten oli oiva tilaisuus liittää osaamisen kartoitus osaksi prosessia.

Kaiken kaikkiaan koen, että olen saanut tuotettua omiin valmiuksiin nähden hyvän opinnäytetyön. Olen myös saavuttanut opinnäytetyön keskeiset tavoitteet, mikä on opin kannalta merkittävintä. Sain kyselytutkimuksen kautta hyvin tietoa sopimuspalokuntalaisilta ja toivottavasti sitä hyödynnetään tulevaisuuden koulutuksissa sekä koulutuskokonaisuuksis-

sa. Prosessi on ollut mielenkiintoinen ja opettavainen. Tähän työhön on hyvä päättää palopäällystön opinnot.

LÄHTEET

Heikkilä, M. 2017. *SOPIMUSPALOKUNTALAISTEN KOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN JOKILAAKSOJEN PELASTUSLAITOKSELLE*. Opinnäytetyö. Pelastusopisto. Kuopio

Honkanen, M. 2020. *Esikuntatyöskentely komppanian johtamisessa*, Pelastusopisto. Kuopio.

Hirvonen, M. 2020. *Tutkintoon johtavan koulutuksen opiskelijavalinnan perusteet*. Pelastusopisto. Kuopio

Hyvönen, E. 2017. *PELASTUSTOIMINNAN ETÄJOHTAMISEN PERUSTEET*. Opinnäytetyö. Pelastusopisto. Kuopio.

Kaukonen, E. 2005. *Pelastustoiminnan johtaminen*. Pelastusopiston julkaisuja 23/2005. Pelastusopisto. Kuopio.

Keskinen, P. 2007. *PELASTUSKOMPPANIAN JOHTAMISEN ORGANISOINTI PIRKANMAALLA*. Opinnäytetyö. Pelastusopisto. Kuopio.

Nieminen, J. 2002. *PELASTUSTOIMINNAN JOHTAMINEN Rakennuspalojen yleispätevät ilmiöt*. Opinnäytetyö. Pelastusopisto. Kuopio.

Pelastuslaki 379/2011.

Sopimushenkilöstön Pelastusopiston koulutusjärjestelmä ja opetussuunnitelma PeODno-2019–22. 2019. Pelastusopisto.

PRONTO 2020. www-dokumentti. <https://www.pelastusopisto.fi/tutkimus-ja-tietopalvelut/tki-palvelut/tilastot-pronto/>. 3.3.2020.

Saukonoja, I. 1999. *Pelastustoiminnan johtaminen kriisi- ja suuronnettomuustilanteissa*. Pelastusopisto. Kuopio.

Siljander, M. 2010. *Selvitys paloasemien tarpeista ja sijainnista vuoteen 2030 Länsi-Uudenmaan, Keski-Uudenmaan, ItäUudenmaan ja Helsingin pelastuslaitosten alueelle*. Geotieteiden ja maantieteen laitos, Helsingin yliopisto.

Ehdotus pelastustoiminnan johtamisen suunnitteluperusteiden kehittämiseksi 2018. Sisäministeriön julkaisu 21/2018. Helsinki.

Pelastustoimen toimintavalmiuden suunnitteluohje. 2012. Sisäministeriön julkaisu 21/2012. Sisäministeriö. Helsinki.

Hyvä elämä – turvallinen arki 2017. Sisäministeriön julkaisu 15/2017. Sisäministeriö. Helsinki.

Toimintavalmiusohje A:71 2003. Sisäministeriön Pelastusosaston Julkaisu Sarja A 2003. Helsinki.

Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö, *SPEK2020 strategia 2019–2023*.

Pelastushenkilöstön koulutusta palokuntalaisille ja ammattilaisille. www-dokumentti. <https://www.spek.fi/koulutus/pelastushenkiloston-koulutus/>. 18.2.2020.

Toiminta-alueen esittely 2020. www-dokumentti. <https://www.jokipelastus.fi/toiminta-alueen-esittely>. 31.3.2020.

Virtanen, M. 2017. PELASTUSTOIMINNAN JOHTAMINEN Päivystävän palomestarin työskentelyolosuhteet ajoneuvossa. Opinnäytetyö. Centria-ammattikorkeakoulu. Kokkola.

LIITTEET

Liite 1: Sopimuspalokuntien ryhmänjohtamisen osaamisen kartoitus

Osaamisen kartoituksen selvitys, Sopimuspalokuntien ryhmänjohtajat

1. Ikä?

- 23-30 v.
- 31-40 v.
- 41-50 v.
- Yli 51 v.

2. Kuinka kauan olet ollut mukana sopimuspalokunta tai muussa palokuntatoiminnassa mukana?

- 0-5 v.
- 6-10 v.
- Yli 11 v.

3. Kuinka kauan olet toiminut sopimuspalokunnan ryhmänjohtajan toimenkuvassa?

- 0-5 v.
- 6-10 v.
- Yli 11 v.

4. Onko mielestäsi osaamisen kartoitus ja arviointi tarpeellista suorittaa sopimuspalokuntien ryhmänjohtajien osalta?

Kyllä, Perustelut

Ei, Perustelut

5. Kuinka usein osaamisen kartoitus ja arviointi tulisi suorittaa sopimuspalokuntien ryhmänjohtajille?

- Vuosittain
- Joka toinen vuosi
- Joka kolmas vuosi
- Joka viides vuosi
- Harvemmin, kuinka usein?

6. Millä tavalla mielestäsi osaamisen kartoitus ja arviointi tulisi suorittaa?

- Itsearviointilomake
- Osaamisen näyttö käytännössä ja teoriassa
- Itsearviointilomake, osaamisen näyttö käytännössä ja teoriassa
- Ei lainkaan, Perustelut
- Muulla tavalla, miten?

7. Mitä asiakokonaisuuksia mielestäsi tulisi arvioida osaamisen kartoituksessa ja arvioinnissa?

- Johtamisprosessi (Tilannearvio, päätös, käsky, valvonta, tiedustelu)
- Pelastustoiminnan johtajan toimivaltuudet ja tiedonsaantioikeudet
- Pelastustoiminnan muodostelmat
- onnettomuustyyppikohtaiset ominaispiirteet
- Tilannekuva
- Työturvallisuus
- Tilannepaikanjohtajuus
- Muu, mikä?

8. Onko mielestäsi ryhmänjohtajakurssilla saatu osaaminen riittävä sen ylläpitämiseksi?

- Kyllä
- Ei, Perustelut

9. Kuinka hyvällä tasolla osaaminen on mielestäsi tekniikan ja taktiikan valitsemisessa savusukellustehtävällä?

- Hyvä
- Melko hyvä
- Melko huono
- Huono

10. Kuinka hyvin osaat huomioida työturvallisuuden merkityksen onnettomuustilanteessa?

- Hyvin
- Melko hyvin
- Melko huonosti
- Huonosti
- En huomioi työturvallisuutta onnettomuustilanteissa, Perustelut

11. Miten hyvin osaat mielestäsi tulkita palon vaiheita, laajuutta, sijaintia rakennuksessa ja tehdä havaintojen perusteella tilannearvion ja päätöksen?

- Hyvin
- Melko hyvin
- Melko huonosti
- Huonosti

12. Kuinka hyvin osaat ja tunnistat mielestäsi tilannepaikanjohtajan tehtävänkuvan onnettomuustilanteessa?

- Hyvin
- Melko hyvin
- Melko huonosti
- Huonosti

13. Kuinka hyvin osaat mielestäsi johtaa ryhmä tasoista tilannetta tilannepaikanjohtajan roolissa?

- Hyvin
- Melko hyvin
- Melko huonosti
- Huonosti

14. Millaista osaamista mielestäsi tarvitset tilannepaikanjohtajan toimenkuvaa ajatellen?

15. Kuinka hyvin osaat mielestäsi perus torjuntataktiikat tieliikenneonnettomuuksissa?

- Hyvin
- Melko hyvin
- Melko huonosti
- Huonosti

16. Kuinka hyvin hallitset viranomaisyhteistyön niillä tehtävillä, johon osallistuu useita eri viranomaisia?

- Hyvin
- Melko hyvin
- Melko huonosti
- Huonosti
- En hallitse viranomaisyhteistyötä lainkaan,
Perustelut

Liite 2: Saatekirje

Teemu Tanska
 Hulkontie 83
 70820 KUOPIO
 0400 167 117
 teemu.tanska@edu.pelastusopisto.fi

Saatekirje

26.06.2020

Hyvät sopimuspalokuntien ryhmänjohtajat

Opiskelen Kuopion pelastusopistossa palopäällystön koulutusohjelmaa. Teen opinnäytetyöni osaksi valtakunnalliseen osaamisen kartoitukseen. Opinnäytetyöni liittyy sopimuspalokunnan ryhmänjohtajien osaamisen kartoitukseen. Opinnäytetyössäni teetan selvityksen liittyen sopimuspalokuntien ryhmänjohtajien osaamisen kartoituksen tarpeellisuuteen. Selvityksen avulla saadaan arvokasta tietoa sopimuspalokuntien ryhmänjohtajien osaamisesta ja sen kartoituksen tarpeellisuudesta.

Opinnäytetyön yhteydessä toteutan selvityksen, johon pyydän teitä osallistumaan. Osallistuminen kyselytutkimukseen merkitsee oheisen kyselylomakkeen täyttämistä ja palauttamista. Osallistuminen kyselyyn on vapaaehtoista ja luottamuksellista. Toivon, että mahdollisimman moni teistä osallistuu tähän selvitykseen. Selvityksen yhteydessä en kerää henkilötietoja ja selvitys toteutetaan anonymisti. Antamanne vastaukset käsitellään nimettömänä ja ehdottoman luottamuksellisesti. Kenenkään vastaajan nimet eivät paljastu tuloksissa.

Teillä on mahdollisuus osallistua tutkimukseen, jolla on vaikutusta valtakunnallisesti. Selvityksen kautta saamme tutkimustietoa ja taustamateriaalia syksyllä 2020 alkavaan osaamisen kartoitukseen, joka käsittelee alipäällystää- ja sopimuspalokuntien ryhmänjohtajia.

Pyydän Teitä vastaamaan kyselyyn, jonka lähetän teille sähköpostitse. Kysely toteutetaan Webropol palvelimen kautta. Jos osallistutte kyselyyn, pyydän teitä vastaamaan kyselyyn ja palauttamaan kyselylomakkeen täytettynä 31.8.2020 mennessä.

Ystävällisin terveisin,

Teemu Tanska

Pelastusopisto, Palopäällystön koulutusohjelma

Kuopio