



SAVONIA

Tekniikka

Palopäällystön koulutus

OPINNÄYTETYÖ

POHJOIS-SAVON PELASTUSLAITOKSEN OSAAMISKARTOITUS 2012

Kotanen Marko

17.12.2013

Marko Kotanen

SAVONIA–AMMATTIKORKEAKOULU - TEKNIikka, KUOPIO

Koulutusohjelma

Palopäälylystön koulutusohjelma

Tekijä

Kotanen Marko

Työn nimi

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen osaamiskartoitus 2012

Työn laji

Opinnäytetyö

Päiväys

24.9.2013

Sivumäärä

23+13

Työn valvoja

Opettaja Kari Kinnunen

Yrityksen yhdyshenkilö

Kotanen Marko

Yritys

Pohjois-Savon pelastuslaitos

Tiivistelmä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia Pohjois-Savon pelastuslaitoksen päätoimisen operatiivisen henkilöstön subjektiivista näkemystä omasta osaamisestaan. Tutkimus suoritettiin Zef- verkkotyökalulla, ohjelman avulla osaamiskartoitus lähetettiin vastaajille sähköpostin kautta. Osaamiskartoituksella tutkitaan työntekijän näkemystä olemassa olevassa työssä tarvittavasta sekä tulevaisuuden osaamisesta.

On todettu että vain tunnistettua osaamista voi tietoisesti hyödyntää. Osaamisen tunnistaminen tuottaa yksilölle osaamisen arvostamista ja vahvistaa ammatillista itsetuntoa ja hallinnan tunnetta.

Osaamiskartoitusta voidaan käyttää apuna myös kehittämishaasteiden määrittelyssä. Työntekijöiden vahvat osaamiset ja vahvistusta kaipaavat sekä toisiaan täydentävät yksilölliset osaamisalueet löytyvät ja työnkuva tulee työntekijälle selvemäksi.

Osaamista voi kartoittaa yksilökohtaisesti tai tiimin tasolla. Tässä opinnäytetyössä tutkittiin yksilötason osaamista Esimiehen on järkevää ottaa kehityskeskusteluun näkökulma, miten työntekijän osaamista voidaan kehittää.

Osaamiskartoituksessa on olennaista työntekijän oma rooli oman osaamisen tunnistamisessa. Osaamiskartoituksen avulla tehdään henkilökohtainen kehittämissuunnitelma, jossa yksilö ja työnantaja sopivat osaamisen kehittämisestä ja hyödyntämisestä, jolloin se on linjassa Pohjois-Savon pelastuslaitoksen strategia 2025 ja johtamisen kanssa.

Avainsanat

Osaamiskartoitus, osaamisen kehittäminen, operatiivisen henkilöstön osaaminen, yksilötason

Luottamuksellisuus

julkinen

SAVONIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree Programme

Fire Officer (Engineer)

Author

Marko Kotanen

Title of Project

North Savo Rescue department competence survey

Type of Project

Final Project

Date

24.9.2013

Pages

23 + 13

Academic Supervisor

Mr Kari Kinnunen, Senior Lecturer

Company Supervisor

Mr Marko Kotanen.

Company

The North Savo Rescue department

Abstract

The aim of this final project was to study the subjective views on their personal knowledge and skills of the main operative staff at North Savo Rescue Department. A knowledge audit was sent by email to the respondents by using the ZEF-online tool. The knowledge audit was used to find out the employees' views on the skills needed in their current job and also on the future requirements.

It has been acknowledged that the employees must be aware of their skills to fully make use of them. The recognition of knowledge gives the individual a sense of appreciation and strengthens their professional self-confidence. In addition, it also gives the individual control over his/her own work.

The knowledge audit is also useful in defining the challenges of development. The employee's strengths and weaknesses are also acknowledged. This helps to define one's personal skills, and it also clarifies the job description for the employee.

Skills and knowledge can be studied on individual and team level. This study was conducted on individual level. In the development discussions, it is important that the supervisor also discusses how the employees can improve their skills and knowledge.

A central feature of the knowledge audit is the employee's personal role in the recognition of his/her knowledge and skills. With the help of the knowledge audit a personal development plan is created in which the individual and the employer agree on the continuity of the personal development as well as how to apply the skills in practice. This in turn is in line with the North Savo Rescue Department's strategies 2025 and management.

Keywords

Competence, competence development, competence survey, knowledge

Confidentiality

public

Alkusanat

Haluan kiittää Pohjois-Savon pelastuslaitosta saamastani tuesta tätä tutkimusta tehdessä.

Osaamiskartoituksen tutkiminen katsottiin tarpeelliseksi henkilöstön osaamisen kehittämisessä ja koettiin erittäin tärkeäksi osa-alueeksi hyvän henkilöstöpolitiikan hoidossa.

Suuret kiitokset myös henkilöstölle, jotka osallistuivat tämän osaamiskartoituksen kehittämiseen.

Kuopiossa 26.8.2012

Marko Kotanen

Sisällys

1. JOHDANTO.....	6
2. OSAAMISKARTOITUSPROSESSI	7
3. ZEF- MENETELMÄ.....	9
4. OSAAMINEN	9
4.1 Osaamisen johtaminen.....	9
4.2 Osaamisen kehittäminen.....	9
4.3 Osaamiskartoitus	10
4.4 Yksilötason osaaminen.....	10
5. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	13
5.1 Osaamisen kehittämisen lähtökohdat ja tavoitteet.....	13
6. OSAAMISKARTOITUS.....	14
6.1 Osaamiskartan laatiminen	14
7. OSAAMISPROFILIEN LAADINTA.....	16
8. OSAAMISEN ARVIOINTI	16
9. OSAAMISEN KEHITTÄMISSUUNNITELMAT	17
10. OSAAMISKARTOITUKSEN TULOKSET	18
10.1 Miehistö.....	19
10.2 Esimiehet	21
11. POHDINTAA.....	22
12. LÄHDELUETTELO	25
13. LIITE	26

1. JOHDANTO

Osaamiskartoitus palo-, pelastus- ja ensihoitoalalla on aika uusi käsite. Tämän vuoksi alaan liittyvää viiteaineistoa ei ole kovin helposti löydettävissä, osaamisen kartoittamisesta ja osaamisen johtamisesta ylipäätään kyllä löytyy materiaalia niin internetistä kuin kirjallisuudesta. Käytinkin hyväksi internetiä etsiessäni lähdekirjallisuutta jota löytyi varsin mukavasti. Lähdeaineistoksi poimin lähinnä Suomessa tuotettuja teoksia.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Pohjois-Savon pelastuslaitoksen vakinaisen operatiivisen henkilöstön subjektiivinen näkemys osaamisestaan. Arviointi tullaan tekemään eräällä verkossa tehtävällä Zef- arviointiohjelmalla, joka soveltuu mielestäni varsin hyvin tämän kaltaisen osaamiskartoituksen tekemiseen. Zef- suhteellisen raportin tietojärjestelmä perustuu siihen, että vastaajien niin kutsutut asenne vääristymät jätetään huomioimatta normalisoimalla saadut vastaukset. Normalisointi tarkoittaa sitä, että sekä positiivisten että negatiivisten ihmisten vastauksista saadaan kaivettua tärkeimmät huomiot esille.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen alueella on 21 kuntaa joissa sijaitsee 28 paloasemaa ja 9 sopimuspaloasemaa. Näistä paloasemista ympärivuorokautisessa valmiudessa toimivat Kuopio, Iisalmi, Siilinjärvi ja Varkaus. Vakinaisia pelastusviranomaisia toimii n.250 henkilöä, joista valtaosa on mukana operatiivisessa toiminnassa.

Pohjois-Savon pelastuslaitokselle on luotu strategia, joka perustuu Sisäasiainministeriön julkaisemaan Pelastustoimen strategiaan 2025 sekä Kuopion kaupungin strategiaan 2020. Pelastuslaitoksen strategiassa määritellään ne tärkeät osatekijät, joiden avulla pelastuslaitos vastaa tulevaisuuden haasteisiin. Strategiassa määritellään pelastuslaitoksen tärkeimmät kehittämisalueet, joiden avulla pelastuslaitos toteuttaa palvelutasopäätöksessä pelastuslaitokselle esitettyjä toimintatavoitteita (Pohjois-Savon pelastuslaitoksen strategia 2025).

Strategiaprosessi on prosessi jonka tulee olla jatkuvaa ja jonka toteuttamisen edellytyksenä on henkilökunnan sitoutuminen strategian toteuttamiseen. Strategia päivitetään vähintään vuosittain. Strategian toteutumista seurataan ja siitä raportoidaan talousarvioseurannan yhteydessä. Pohjois-Savon pelastuslaitoksen visiossa yhtenä tärkeänä osa-alueena on mainittu seuraavasti:

”Pelastuslaitoksen tulisi tuottaa monipuolisia, tehokkaita, asiakaslähtöisiä palveluita ja henkilöstön osaamistaso on korkea.” (Pohjois-Savon pelastuslaitoksen strategia 2025.)

Pelastustoimen tärkeimmiksi arvoiksi on määritelty seuraavat, pelastustoimi tuottaa palveluita inhimillisesti, ammatillisesti ja luotettavasti. Pelastuslaitos pystyy suorittamaan tuottamiaan palveluita ammatillisesti, jos henkilöstön osaamistaso on korkea ja toiminta on luotettavaa. Pelastustoimen korkein arvo joka tapauksessa on ihmishenkien pelastaminen. Onnettomuuden tai tapaturman sattuessa pyritään kaikin keinoin pelastamaan ihmishenkiä, rajoittamaan vahinkoja ja vähentämään vahingon seuraamuksia. Pelastustoimen ja ensihoidon toiminnassa korostuu erittäin paljon toiminnan inhimillisuus ja asiakaslähtöisyys. Pelastuslaitoksen henkilökuntaan luotetaan ammattitaitoisena viranomaisena, joka on aina valmis auttamaan hätään joutunutta tai sairastunutta asiakasta. (Pohjois-Savon pelastuslaitoksen strategia 2025.)

Jotta edellä mainittu strategia toteutuisi, täytyy meidän tunnistaa myös niin kutsutut kriittiset menestystekijät. Kriittisillä menestystekijöillä tarkoitetaan asioita, joiden pitää olla kunnossa, jotta organisaatio voi selviytyä hyvin tulevista tehtävistään. Yksi tärkeistä kriittisistä menestystekijöistä on henkilöstön osaaminen. Jotta tätä osaamista voitaisiin kehittää tehokkaasti, tulee henkilöstön tämän hetkinen osaamistaso jollain tavoin selvittää. Samalla tulevat esille ne alueet, joissa henkilöstö kokee tarvitsevansa koulutusta. (Pohjois-Savon pelastuslaitoksen strategia 2025.)

2. OSAAMISKARTOITUSPROSESSI

Osaamiskartoitusprosessi käynnistyi keväällä 2012. Kävin keskusteluja mm. Pelastuslaitoksen johdon, Kuopion kaupungin henkilöstöjohtajan, ohjaavan opettajan sekä laitoksella toimivan ohjaajan kanssa, siitä kuinka olin kaavaillut kyseisen osaamiskartoituksen suorittaa, ja pääsimme melko helposti yhteisymmärrykseen asioista, jotka liittyivät prosessin läpivientiin.

Prosessi alkoi osaamiskartan laadinnalla. Osaamiskartan laadinnassa käytin apuna kollegoita sekä muita, joiden tiesin olevan kiinnostuneita osaamisesta ja sen kehittamisestä. Kartan laadinnan aikana huomasin melko nopeasti sen, että siitä tulee muodostumaan melko laaja kokonaisuus. Tarkoitus oli kartoittaa koko operatiivisen henkilöstön osaaminen aina palomiehestä palomestariin. Tämän vuoksi oli välttämätöntä selvittää todella laaja skaala erilaisia osaamisia, joita henkilöstö työssään tarvitsee selvitäkseen arjen ja työn tuomista haasteista.

Osaamiskartan luomisen rinnalla kehittyi myös osaamisprofiilien laadinta. Pohjois-Savon pelastuslaitoksen alaisuudessa työskentelee lukuisilla ammattinimikkeillä työskentelevä joukko osaajia, mikä toi oman haasteensa osaamiskartoitukselle. Lähes jokaiselle ammattinimikkeelle tuli luoda oma osaamisprofiilinsa ja selvittää, millaista ammattiosaamista juuri he tarvitsevat. Esimerkiksi paloiesimiestasolla työskentelevä tarvitsee laaja-alaisempaa osaamista kuin palomies, mutta kuitenkin paloiesimiehen tulee hallinta palomiestason osaaminen avustaessaan ongelmatilanteissa. Toisaalta palomestarin tarvitsema osaaminen suuntautuu enemmänkin hallinnollisiin osaamisalueisiin joten palomestarin osaamisprofiiliin ei lisätty samoja osaamisalueita kuin paloiesimiehen. Näiden eri ammattinimikkeiden osaamisprofiilien luominen oli todella haastavaa.

Tämän jälkeen päästiin valitsemaan verkkotyökalu, jolla osaamiskartoitus tullaan suorittamaan. Ohjelmaksi valittiin Zef- arviointityökalu. Zef- ohjelman profiilien laadintaan ja käyttämiseen kouluttauduin Helsingissä. Tämän jälkeen vein kysymyssarjat ohjelmaan siten että eri ammattinimikkeille aukeaa omat kysymyssarjansa. Kun olin vienyt kysymyssarjat verkkoon, valitsin työyhteisöstämme joukon henkilöitä testiryhmään. He suorittivat kartoituskyselyn ja antoivat palautteen siitä, tulisiko kyselystä lisätä tai poistaa jotain. Pieniä korjauksia tehtiinkin, mutta pääsääntöisesti testiryhmä oli tyytyväinen.

Kesäloma kausi viivästytti osaamiskartoituksen läpivientiä ja projektia jatkettiin syksyllä 2012. Pohjois-Savon pelastuslaitoksella tapahtui syksyllä henkilöstöuudistuksia ja jouduin vaihtamaan pelastuslaitoksella toimivat ohjaajani kahteen uuteen ohjaajaan. Ohjaajiksi suostuivat pelastuslaitoksen uusi henkilöstöpäällikkö Reija Huttunen sekä uusi riskienhallintapäällikkö Paavo Tiitta. Opinnäytetyön edetessä, ennen kyselyn lähettämistä esittelin tutkimuksen asemavastaavien kokouksessa ja kerroin mistä on kyse. Kyselyn päätyttyä kävimme läpi tuloksia henkilöstöpäällikkö Reija Huttusen sekä riskienhallintapäällikön Paavo Tiitan kanssa. Työhön suhtauduttiin positiivisesti ja siitä saamia tuloksia seurattiin mielenkiinnolla. Myöhemmin työntulokset tullaan esittämään Pohjois-Savon pelastuslaitoksen johdolle, asemavastaaville sekä tietenkin operatiiviselle henkilöstölle.

3. ZEF- MENETELMÄ

Zef- menetelmän avulla muutetaan absoluuttiset arviointitulokset suhteellisiksi. Zef- kirjainyhdistelmä tulee sanoista Z-scored Electronic Feedback.

Nimensä mukaisesti Zef- menetelmässä käytetään Z-scoring- menetelmää suhteellisten vastauspisteiden laskemiseen. Suhteelliset vastauspisteet lasketaan siten, että kaikkien arvioijien kohdalta vastauspisteiden keskiarvo siirretään taulun keskelle ja vastaukset hajotetaan koko taulun alueelle. Tällä tavalla normitetuista tuloksista häviävät ns. motivaatio-ongelmat ja päästään tarkastelemaan vastausten suhteita toisiinsa. (<https://editor.zef.fi/arviointikone/docs/zef-method-fi.pdf>).

4. OSAAMINEN

Osaaminen on kokonaisuus, joka koostuu tiedoista, taidoista, asenteista, kokemuksista ja kontakteista. Osaamiseksi organisaatiossa voidaan luetella myös erilaiset prosessit, toimintatavat ja kulttuuri. (Sydänmaalakka 2001, 256.)

4.1 Osaamisen johtaminen

Osaamisen johtaminen on sitä, että organisaation visiosta, strategiasta ja tavoitteista lähtien määritellään organisaation ydinosaaminen, sekä kaikki muut tarvittavat osaamiset. Kun nämä on saatu määriteltyä, lähdetään osaamista kehittämään määrätietoisesti. (Sydänmaalakka 2001, 18.)

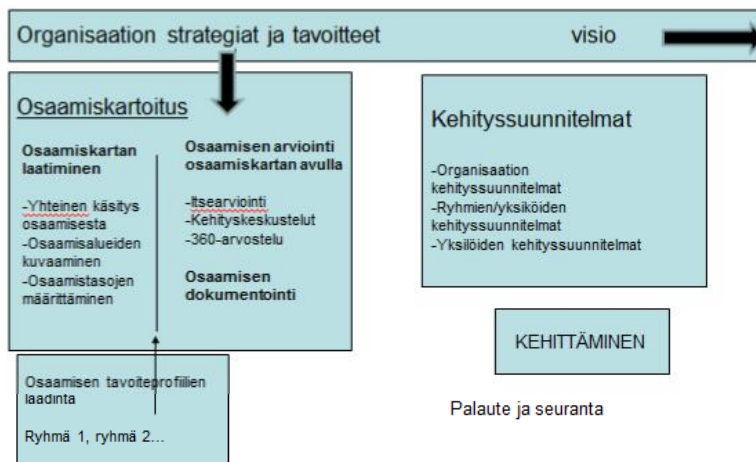
4.2 Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittäminen on sitä, että pyritään parantamaan kaikkia osaamisen osa-alueita. Osaamisen kehittäminen kuuluu osaamisen hallinnan prosessiin olemalla yksi osa prosessi. (Löfstedt 2001, 120.)

4.3 Osaamiskartoitus

Osaamiskartoituksella tarkoitetaan organisaation henkilöstön osaamisen kartoittamista ja sen vertaamista organisaation tavoiteosaamiseen. Kartoituksen tuloksista tulisi nähdä osaamisvajeet verrattuna tavoiteosaamiseen. (Ojala 2008, 346.)

Osaamiskartoituksen työvaiheet (Hätönen 2005)



kuva 1. lähde. Kinnunen Kari luentomateriaali 2011

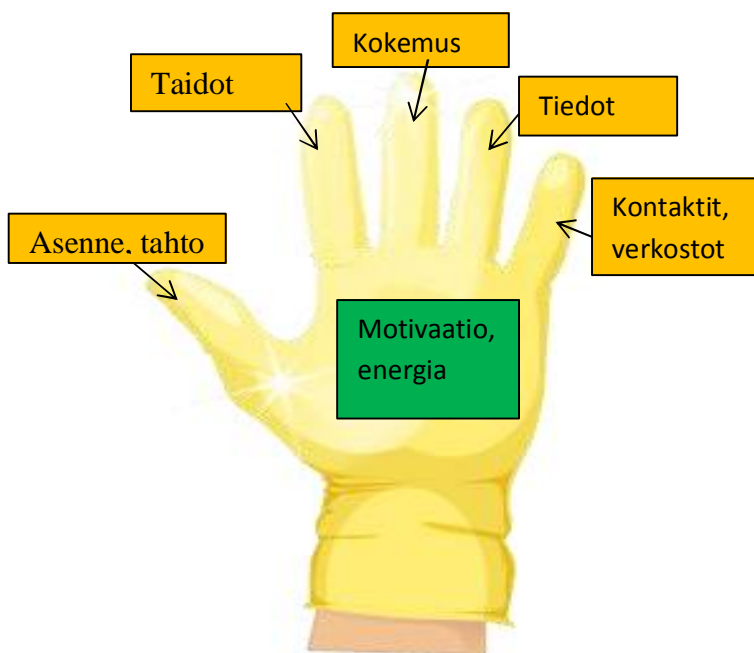
4.4 Yksilötason osaaminen

Osaamisesta on muodostunut merkittävä osa-alue organisaatioiden kilpailukykyä takaamiseksi. Monet alat kehittyvät nykyaika nopeaa vauhtia ja etenkin tekninen osaaminen vanhenee kahdessa kolmessa vuodessa (Ojala 1994, 13). Osaamisen kartoittaminen edesauttaa tekemään osaamisesta näkyvää ja se myös tekee osaamisesta konkreettisemmän asian organisaatiossa, tämä taas auttaa yhteisen ymmärryksen syntymistä (Ojala 2008, 50).

Yksilön osaamisesta on tullut tärkeä keino selviytyä nykypäivän työmarkkinoilla. Tänä päivänä ei organisaatio yleensä pysty takaamaan henkilöstölleen varmaa työpaikkaa, joka säilyy eläkeikään saakka. Yksilölle ainoa keino kilpailla nykypäivän työmarkkinoilla on kouluttaa itseään ja kehittää omaa osaamistaan. Tällä tavoin yksilö määrittelee oman työmarkkina-arvonsa. Niin kauan kun osaamista yksilöltä löytyy, josta joku organisaatio on valmis maksamaan korvauksen, voi hän olla suhteellisen turvallisissa mielin tulevaisuutensa suhteen. Mutta mikäli yksilö ei pidä osaamistaan ajan

tasalla hänen kilpailukykyensä työmarkkinoilla heikentyy huomattavasti. Työntekijän kannalta olisi parempi, mikäli hän itse huomaisi osaamisensa jääneen jälkeen kehityksestä. Mikäli työnantaja huomaa työntekijässä tämän negatiivisen suuntauksen, voi se olla työntekijälle kohtalokasta. (Sydänmaalakka 2001, 158.)

Osaamista voidaan kuvata kädenmuotoisena, missä sormet muodostavat yksilön osaamisen eri osat (arvot ja asenteet, kontaktit, kokemus, tiedot, taidot). Kämmentä taas kuvaa yksilön omaa henkistä ja fyysistä energiaa ja motivaatiota sekä henkilökohtaisia taitoja. Sormet ja kämmen yhdessä muodostavat yksilön osaamisen. Kädessä olevat verisuonet taas kuvastavat oppimisen tukiverkostoa, mikä muodostuu oppimista auttavista ja edistävästä henkilöstä ja organisaatiosta. (Ojala 2002, 104.)



Kuva 2

Viitalan(2007, 178) mukaan osaamisella on ihmiselle monia erittäin merkityksellisiä tekijöitä. Sitä luotettavammin ja sujuvammin työntekijä selviää hänelle annetuista työtehtävistään mitä enemmän hänellä on osaamista. Osaamisen kautta työntekijä saa muilta arvostusta ja hän löytää helpommin paikkansa sosiaalisessa yhteisössä. Oppimisen tunne ja se, että huomaa osaavansa asioita, parantaa ihmisen itsetuntoa. Työviihtyvyytutkimusten mukaan työntekijä odottaa työltä muun muassa sitä

että hän kokee oppivansa uusia asioita ja olevan pätevä sekä tarpeellinen. Pätevyyden tunteen kokeminen on kuitenkin tullut nykypäivänä yhä haastavammaksi löytää, jatkuvat muutokset tekevät sen vaikeaksi. Aikaisemmin työntekijä pystyi luottamaan kokemuksensa tuomaan osaamiseen ja suoritusten varmuuteen, nyt myös nämä kokeneet tekijät kohtaavat jatkuvasti tilanteita, joissa virheiden todennäköisyys on suuri ja virheitä tapahtuu. Työn ohella on jatkuvasti opeteltava uusia asioita. (Viitala 2007, 178.)

Otala toteaa yksilön tietojen sisältävän mallit, faktat ja menetelmät. Taitojen avulla taas yksilö puolestaan pystyy suorittamaan erilaisia tehtäviä. Taidot siis kertovat sen, kuinka hyvin tietoa käytetään hyväksi ja kuvaavat yksilön kykyä soveltaa osaamistaan. (Otala 2002, 105.)

Nykypäivän työelämässä tiedontulva on valtava, ja tämän vuoksi pelkkä peruskoulutus ei enää riitä takaamaan selviämistä työelämän kovista haasteista. Otala(1994,13) toteaa työelämässä tarvittavan osaamisen vaativan sekä operatiivista että strategista osaamista. Tämä edellyttää jatkuvaa tietojen päivittämistä työhön liittyvän koulutuksen sekä yleisen koulutuksen avulla. (Otala 1994, 13.)



Kuva 3. Operatiivinen ja strateginen osaaminen (soveltaen Otala 1994, 14.)

Ammattitaidon perustana voidaan pitää yksilön peruskoulutusta, jonka työntekijän tulee hankkia saadakseen mahdollisuuden päästä työmarkkinoille. Tämä ei kuitenkaan riitä vaan yksilön pitää jatkuvasti hankkia lisäkoulutusta ja oppia uusia asioita. Toiminnalliset eli operatiiviset taidot tarkoittaa erilaisten työtehtävien hoitamiseen liittyviä tietoja ja taitoja, jotka yksilö on saanut niin peruskoulutuksen että työhön liittyvän koulutuksen avulla. Nämä taidot auttavat työntekijää

selviämään tehokkaasti työtehtävistään. Operatiivisten taitojen ja osaamisen lisäksi yksilö tarvitsee myös yleisiä osaamisia ja taitoja. Nämä taas puolestaan auttavat yksilöä uusien asioiden oppimisessa. Esimerkkinä strategisista taidoista on englannin kieli. (Ojala 2002, 36.)

5. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Nykypäivän työelämässä on voitu havaita, että olipa kyse sitten yksilötason työtehtävistä tai toimintamalleista, niin näihin vastaaminen vaatii osaamisen kehittämistä. Viitala toteaa osaamisen johtamisen olevan tärkein osa organisaatiossa toimivien ihmisten osaamisen tason nostamista. Yksilöiden osaaminen on koko organisaation menestyksen avainkohta. Siitä syystä osaamisen johtamisen ymmärtämisen pääkohta on yksilön oppimisen ja osaamisen ymmärtäminen. Jos taas yksittäisten ihmisten ja ihmisryhmien osaamista ei kytketä organisaation päämäärään ja tavoitteisiin, osaamisen kehittäminen saattaa kyllä nostaa yksilön työmarkkina-arvoa, mutta ei tue organisaation toiminnan ja kilpailukyvyyn kehittymistä. Tämä voidaan kyllä katsoa positiiviseksi ja katsoa olevan osa yrityksen yhteiskuntavastuuta. (Viitala 2007, 170.)

5.1 Osaamisen kehittämisen lähtökohdat ja tavoitteet

Osaamisen hallitsemisen tavoitteena voidaan pitää organisaatiossa työskentelevien yksilöiden osaamisen tason nostamista, siitä huolehtimista sekä sen tehokasta hyödyntämistä (Viitala 2008, 169). Osaamisen kehittämisen prosessi lähtee liikkeelle organisaation visiosta, strategiasta ja tavoitteista (Sydänmaalakka 2001, 127). Vision, strategian ja tavoitteiden perusteella pystytään määrittelemään organisaation ydiosaaminen sekä muut organisaatiossa tarvittavat osaamiset (Sydänmaalakka 2001, 18). Osaaminen voidaan konkretisoida erilaisiksi osaamisalueiksi ja osaamisiksi organisaation eri tasoilla, mitä kehitetään organisaatiossa johdonmukaisesti. Tämän jälkeen tulee vuoroon osaamisen nykytason arviointi verrattuna haluttuun tavoiteosaamiseen, jonka perusteella taas laaditaan organisaation kehittämissuunnitelmat. (Sydänmaalakka 2001, 18, 74.)

Viitala on jakanut osaamisen kehittämisen kolmeen eri vaiheeseen, jotka seuraavat toinen toisiaan. Ensimmäinen vaihe käsittää osaamisen tunnistamisen ja määrittelyn. Toinen vaihe koostuu osaamisen arvioinnista ja vertailusta tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Kolmannessa vaiheessa määritellään osaamisen kehittämisen toimenpiteet. (Viitala 2008, 87.)

Hätönen (2004) on todennut osaamisen kehittämisen alkavan organisaation vision, strategian ja tavoitteiden selventämisellä, näiden perusteella laaditaan osaamiskartta sekä osaamisen tavoiteprofiilit, tämän jälkeen voidaan arvioida osaamista osaamiskartan avulla.

Osaamiskartoituksen jälkeen tulee tehdä kehityssuunnitelmat niin yksilöille, ryhmille ja koko organisaatiolle. Hätösen malli sisältää kehittämistoimenpiteiden jälkeisen osaamisen kehittymisen palautteen ja seurannan.

Mahdollisesti suurin hyöty mikä osaamiskartoituksesta voidaan saada, on osaamisen kehittämisen jäsentyminen ja suuntaaminen. Kartoituksen avulla nostetaan esiin juuri sillä hetkellä oleva osaaminen. Osaamiskartoituksen avulla voidaan paremmin suunnitella uutta ja tulevaa toimintaa. Organisaation osaamisen selvittäminen ja näkyväksi tuominen voi lisätä työntekijöiden keskinäistä arvostusta ja osaamisen hyödyntämistä työtehtävissä. Kartoitusta voidaan myös käyttää apuna kehitettävien osaamisalueiden valinnassa sekä kehittämisen suunnasta ja vauhdista. (Viitala 2003, 199.)

6. OSAAMISKARTOITUS

Osaamiskartoituksella yritetään saada selville, millaista osaamista organisaatiosta löytyy sillä hetkellä ja millä tavoin organisaatiossa työskentelevien tulisi kehittyä, jotta osaaminen vastaisi sille asetettua tavoiteprofiilia (Viitala 2003, 198). Osaamiskartoitus koostuu osaamiskartan laatimisesta, osaamisen tavoiteprofiilien laadinnasta sekä osaamisen arvioinnista (Hätönen 2004).

Kun osaamiskartoitusta aloitetaan tekemään, on tehtävä eräitä valintoja sekä analyysitapojen että etenemistavan suhteen. Tulee päättää, annetaanko työntekijöiden itse vaikuttaa oman osaamiskarttansa luomiseen vai annetaanko se heille valmiina, jolloin heidän tulee vain arvioida oma osaamisensa. Osallistavat tavat ovat aina hitaampia toteuttaa, mutta enemmän tarkoituksenmukaisempia kuin muut tavat, koska ne mahdollistavat keskustelut osaamisesta mitä tarvitaan tulevaisuudessa. (Kirjavainen & Laakso- Manninen 2001, 115.)

6.1 Osaamiskartan laatiminen

Monet yritykset ovat tehneet osaamiskartoituksia ja laatineet osaamiskarttoja, eli toisin sanoen on selvitetty sitä, mitä henkilöstö osaa. Mutta jos organisaatiossa ei ole selvitetty laisinkaan mitä henkilöstön tulisi osata ja tietää, jotta strategiset tavoitteet savutettaisiin, ei osaamiskartoitukselle jää paljoa arvoa. (Ojala 2008, 38.)

Ammatillisen osaamisen arviointiin käytetään hyvin yleisesti 3-5 -portaista arviointia. Kirjavaisen ja Laakso- Mannisen (2001, 109) osaamistasojen kuvausta on esitetty esimerkki taulukossa. Siitä nähdään, kun yksilö on taulukon tasolla 0 hän tiedä asiaa, eikä osaa sitä. Osaamisen kehittyessä tulee hänestä ensin aloittelija, noviisi, ammattilainen, asiantuntija ja viimeiseksi todellinen alansa huippuosaaja, mikä tarkoittaa valtakunnallisesti tunnustettua osaajaa.

TASO	NIMITYS	OSAAMISEN KUVAUS
0	Ei osaa laisinkaan	Ei osaa, ei tunne asiaa
1	Aloittelija	Osaa kertoa mistä asiassa on kyse, tuntee peruskäsitteet
2	Noviisi	Osaa perusteet, pystyy toimimaan ohjauksen alla
3	Ammattilainen	Osaa käyttää ja tehdä sekä myös pystyy hyödyntämään työssään
4	Asiantuntija	Osaa syvällisesti, osaa opettaa asiaa sekä neuvoa ammattilaisia
5	Alansa huippu	Valtakunnallisesti tunnustettu osaaja

Taulukko 1. Kirjavaisen ja Laakso- Mannisen osaamistasot (2001, 109)

7. OSAAMISPROFIILIEN LAADINTA

Osaamiskartan laatimisen jälkeen onkin vuorossa osaamisprofiilien laadinta. Osaamisprofiili tarkoittaa eri osaamisten tavoitetasojen yhdistämistä. Profiilit voidaan määrittää niin yksilöille, ryhmille kuin koko organisaatiolle.

Osaamisprofiilista katsotaan olevan hyötyä niin yksittäiselle työntekijälle, kuin myös koko organisaatiolle. Osaamisprofiilin laatimisella ehkäistään se, että työntekijä ajattelee tarvitsevansa hallita kaikki organisaatiossa tarvittavat osaamiset. Organisaatiossa profiilien luominen helpottaa havaitsemaan eri henkilöiltä tai tehtäviltä vaadittavat osaamisalueet, auttaa osaamisien arvioinnissa ja auttaa luomaan osaamisista tarvittavia yhdistelmiä. (Hätönen 2004, 35.)

Osaamisprofiilien laatimiseen tiedetään olevan monia eri mahdollisuuksia. Yksi vaihtoehtoista on, että organisaation johto tai avainhenkilöt luovat osaamiskartan pohjalta yleisen osaamisprofiilin eri tehtävänkuvulle. Tämän pohjalta kaikki tarvittavat osaamiset tehdään näkyviksi pienryhmäkeskustelujen avulla ja näin tarkennetaan yksilöllisiksi osaamisprofiileiksi. Toisena vaihtoehtona on tarkastella ryhmissä, millaista osaamista ryhmissä tarvitaan, tämän perusteella jatketaan yksilöllisten osaamisprofiilien laadintaan. Kolmas vaihtoehto on määrittellä yksilölliset osaamisprofiilit kehityskeskusteluissa, missä työntekijä ja esimies yhdessä määrittelevät työntekijän osaamisprofiilin. (Hätönen 2004, 36- 37.)

8. OSAAMISEN ARVIOINTI

Osaamisprofiilien laadinnan jälkeen tulee selvittää, onko työntekijällä mahdollisesti vaadittavaa osaamista. Arviointi voidaan suorittaa lukuisin eri tavoin kuten itse arvioinnilla, esimiehen, työtovereiden, asiakkaiden tai yhteistyökumppaneiden arviolla sekä erilaisten testien ja näyttökokeiden avulla. (Ranki 1999, 51–52.)

Järjestelmällisesti hoidettu osaamisen kehittämistarpeiden arviointi aloitetaan usein kehityskeskustelussa, kehityskeskustelussa esimies ja hänen alaisensa käyvät yhdessä läpi mitkä ovat hänen osaamisalueitaan ja kehittymistarpeitaan (Viitala 2003, 196). Usein työntekijä tekee ensin itse arvion omasta osaamisestaan jollain menetelmällä. Arvioinnin tukena voidaan käyttää muun muassa lomakkeita tai tietokoneohjelmia, joiden avulla tietojen yhdistäminen ja erilaisten

analyysien tekeminen onnistuu helpommin. (Viitala 2003, 198.) Vaikeimpia itse arvioinnin kohteita ovat henkilökohtaisten osaamisten, kuten yhteistyökyvyn tai vuorovaikutustaitojen arviointi, ja niiden kanssa varovainen eteneminen on viisasta. Näistä asioista tulee varsin usein erimielisyyksiä. 360-menetelmä soveltuu tämänkaltaisiin arviointeihin hyvin, sillä työntekijän taitoja arvioivat niin esimies, kollegat ja alaiset. (Kirjavainen & Laakso – Manninen 2001, 110.)

Osaamisen arviointi tulee toistaa tietyin väliajoin, kuten esimerkiksi vuosittain tai vähintään muutaman vuoden välein. Tällä tavoin voidaan saada jonkinlainen kuva kehityksen suunnasta (Ranki 1999, 52.)

Arvioinnin tuloksena saadaan henkilökohtainen osaamisprofiili suhteessa tavoiteprofiiliin. Jos havaitaan yksilön nykyosaamistason olevan samalla tasolla tavoiteosaamisen kanssa, tilanne on melko hyvä. Mikäli taas nykyosaaminen jää tavoiteosaamisen alapuolelle, on henkilöllä kehitettävää osaamisessaan. (Kirjavainen & Laakso- Manninen 2001, 119.)

9. OSAAMISEN KEHITTÄMISSUUNNITELMAT

Osaamisen kehittämissuunnitelmaa tehtäessä on siis otettava huomioon myös tulevaisuuden osaamistarpeet. On myös mietittävä kehittämistoimenpiteitä pitkällä tähtäimellä. (Sydänmaalakka 2001, 159.) Yksittäisen työntekijän kohdalta osaamiskartoitusprosessi päättyy henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laatimiseen. Se on samalla ensimmäisiä toimenpiteitä osaamisen nyky- ja tavoitetason saattamiseksi lähemmäksi toisiaan (Kirjavainen & Laakso- Manninen 2001, 119). Osaamiskartoitusten ja osaamisen arvioinnin pohjalta tulee laatia koko organisaatiota koskeva kehittämisohjelma, jonka tulisi sisältää erilliset kehittämissuunnitelmat yksittäisille työntekijöille, ryhmille, yksiköille kuin koko henkilöstöllekin (Viitala 2003,200.)

Työntekijöiden tulee laatia omat kehittämissuunnitelmansa jonkun hänelle annetun ohjaajan opastuksella. Kehityssuunnitelmaan tulee sisällyttää niin lyhyen kuin pitkän tähtäimen suunnitelmia. Henkilökohtaisen kehityssuunnitelman tulee kattaa muutaman vuoden ajanjakson ja siinä pitäisi saada vastaukset seuraaviin kysymyksiin:

- mitkä ovat pitkän tähtäimen tavoitteeni?
- mitä aion tehdä, saavuttaakseni nämä tavoitteet?
- mitä osaamista minun tulee erityisesti kehittää lähitulevaisuudessa, jotta saavuttaisin tavoitteeni?

- kuinka toteutan kehityssuunnitelmat? (Vloeberghs et al. 2000, 164-165)

Jotta osaamisen hallinnasta ja kehittämisestä voitaisiin saada kaikki hyöty irti, tulee toimenpiteiden kohdistua organisaation koko henkilöstöön. Kirjavainen ja Laakso- Manninen (2001,19) ovat todenneet seuraavaa: ” Kaikkein tehokkaimmin kehittämisspanoksensa sellainen organisaatio, joka tarjoaa jokaiselle jäsenelleen juuri hänen kehittymisintressejään vastaavia kehittymisen mahdollisuuksia” .

Osaamisen kehittämisessä tulisi korostaa yksilölähtöisyyttä, mikä tarkoittasi, että ketään ei periaatteessa voida pakottaa itsensä kehittämiseen. Vastuu on aina omasta osaamisestaan ja sen kehittämisestä on yksilöllä itsellään. Organisaation tulee vain antaa suuntaa osaamisen kehittämiselle, luoda siihen mahdollisuus sekä yrittää motivoida työntekijää. (Sundberg 2001, 104.)

10. OSAAMISKARTOITUKSEN TULOKSET

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen osaamiskartoituksen tulosten analysointiin käytin graafista taulukkopohjaa, missä ilmenee eteläisen, keskeisen ja pohjoisen pelastustoimialueen tulokset kootusti. Kunkin osaamiskysymyksen kohdalla voidaan visuaalisesti nähdä eroavaisuudet ja subjektiiviset osaamistarpeet. Yhteensä eri osaamisalueita kartoitukseen kertyi 162, mikä kertoo siitä kuinka laajaa osaamista henkilöstöltä kaikkiaan vaaditaan.

Osaamiskartoitukseen vastasi 67,4 prosenttia(110 henkilöä). Kesken jättäneitä oli 7,6 prosenttia ja ei vastanneiden osuus oli 32,6 prosenttia. Tuloksia voidaan pitää kattavina ja kartoituksessa ilmenneitä osaamistarpeita voidaan pitää todellisina. Kesken jättäneiden osuus selittyy osaltaan sillä että kyselyyn vastanneet eivät klikanneet kyselyn lopuksi lähetä ja tallenna painiketta. Zef-ohjelman etuna on näissäkin tapauksissa se että se ottaa myös nämä vastaukset huomioon raportin luomisessa. Ohjelma ei myöskään pystynyt luomaan raporttia jos kysymyksen kohdalla vastanneita oli vain kolme, vaan raportin luomiseen tarvittiin siis vähintään neljä vastaajaa kunkin kysymyksen kohdalle .

Vastaajaryhmät asetin ohjelmaan sitten että esim. Pelastajat, palomies-sairaankuljettajat ja esimiehet vastasivat suurelta osin samoihin kysymyksiin. Virassa oleville esimiehille ei avautunut ensihoitoa koskevat kysymykset vaan he vastasivat esimiestyöskentelyyn liittyviin osaamiskysymyksiin. Kun taas, palomestareille ei avautunut kuin esimiestyöskentelyyn liittyvät kysymykset jne. Raportista voi havaita selvästi puutteet mitä vastaajat ovat kokeneet osaamisessaan olevan.

Tässäkin kartoituksessa on virhemarginaalin mahdollisuus mutta Zef- ohjelma sulkee automaattisesti ääripäät pois raporttia luodessaan. On myös saattanut ilmetä että vastaajalle on saattanut ilmestyä kysymykset mitä ei olisi pitänyt esiin tulla laisinkaan. Näiden virheiden prosentuaalinen osuus on kuitenkin todella pieni.

Pohjois-Savon Pelastuslaitoksen osaamiskartoitus
RTF Report - luotu 09.01.2013 17:36

Nimi	Vastaaja	Vastaamassa	Vastanneet
Eteläinen toimialue	39	21	19
Keskinen toimialue	103	76	68
Pohjoinen toimialue	42	27	23
Yhteensä	184	124	110
Vastausprosentti	67.4 %		
Lopettaneet	59.8 %		
Kesken jättäneet	7.6 %		
Eivät osallistuneet	32.6 %		

Taulukko 2

10.1 Miehistö

Tulosten perusteella voidaan todeta henkilöstön osaamisen olevan pääsääntöisesti hyvällä tasolla. Palomiesten, palomies-ensihoitajien ja ensihoitajien osalta esiin nousee joitain osaamisalueita, missä koulutusta kaivataan lisää. Pääsääntöisesti nämä osaamisalueet missä koetaan osaamisen olevan heikkoa, voidaan lukea erityisosaamisalueisiin. Kuten vaarallisten aineiden onnettomuuksissa tarvittaviin varusteisiin, esimerkiksi mittalaitteet joilla mitataan aineiden happamuutta / emäksisyyttä tai pitoisuuksia ilmassa koetaan olevan hieman vieraita. Samoin esiin nousee nostolava-auton apumiehenä työskentely, Pistoputki sarjan käyttö, vaahtokalusto, jälkivahingontorjuntakalusto. Lähes kaikki osaamisalueet, missä koulutusta kaivataan, ovat niitä missä kyseessä olevaa välineistöä harvoin tarvitaan. Tulipalojen, tavanomaisten

liikenneonnettomuuksien, päivittäisten ensihoitotehtävien hoitamiseen tarvittava osaaminen ja välineistön tuntemus koetaan olevan kunnossa.

Huolestuttava piirteenä esiin nousee, että onnettomuudet ja tilanteet, mitkä tulevat eteen harvoin ovat yleensä todella vaativia osaamisen kannalta ja juuri näillä alueilla henkilöstö kokee osaamisen olevan heikkoa. Osaamisen tulisi juuri näissä erityistilanteissa olla vähintäänkin hyvää jotta tehtävät saataisiin hoidettua mallikkaasti. Näillä alueilla harjoittelua tulisi tehostaa, vähentämättä kuitenkaan harjoittelua niillä osaamisalueilla mitä joudutaan päivittäin käyttämään.

Ensihoito jo itsessään on haastavaa ja äärimmäistä ammattitaitoa vaativa työ. Osaamisen tulee olla korkealla tasolla kaikilla, jotka ensihoitotyötä tekevät. Siitäkin esiin nousee joitain osaamisalueita joissa henkilöstö kokee osaamisen olevan heikkoa. Myös ensihoidon osalta nämä osaamiskuilut ovat toimenpiteitä tai tilanteita mitä harvoin vastaan tulee, mutta silti vaativat kohdalle sattuessaan äärimmäistä ammattitaitoa. Osaamisen koetaan olevan heikkoa esimerkiksi lapsen elvytys, hätätrakeostomian tekeminen, eritasoiset ensihoidon johtamistilanteet ja toimintamallit moni potilas ja suuronnettomuustilanteissa. Esiin tuli myös muita osaamisalueita missä kaivataan lisää koulusta ja harjoittelua, mutta niitä voi tarkastella lähemmin itse kyselyn tuloksista.

Pelastuslaitoksilla on myös tehtäviä mihin henkilöstö on saanut koulutuksen, jotta he voivat työskennellä kyseessä olevassa tehtävässä. Nostolava-auton kuljettaja, veneen / aluksen kuljettaja ja vesipelastus sukeltajat ovat tehtäviä mihin tarvitaan erityiskoulutus. Lisäksi laitokselta löytyy esimerkiksi paineilmalaitesuoltaja ja sammutinhuoltaja jotka tarvitsevat erityiskoulutuksen mutta näitä ei ollut mukana kartoituksessa. Näillä osaamisalueilla osaamisen koetaan olevan lähes kiitettävän tasolla mikä kuulostaa hieman oudolta harjoittelun määrään verraten. Nostolava-auton kuljettajien osaamisen tiedetään olevan kiitettävällä tasolla, koska auton käsittelyä harjoitellaan joka työvuorossa. Muiden osalta kuten veneen / aluksen kuljettajien ja sukeltajien harjoittelun määrä on vähäistä ja harjoittelu tapahtuu pääsääntöisesti ihanteellisissa olosuhteissa, uskon näiden tulosten olevan hieman vääristyneet.

Miehistöltä kysyttiin myös ATK-osaamistaitoja, mikä myös tänä päivänä kuuluu ammattitaitoisen henkilöstön osaamiseen. ATK-osaaminen, erilaisten ohjelmien ja sovellutusten käytön osaaminen vaatii tekijältään päivittäistä työskentelyä näyttöpäätteellä. Tässä alueella sukupolvi erot nousevat esiin, vanhemman sukupolven henkilöstö kokee mahdollisesti ATK-työskentelyn hieman vieraammaksi kuin nuoremman sukupolven edustajat. Kyselyn vastauksista kuitenkin huomaa että joillain osa-alueilla koulutusta kaivataan. Esiin nousee Excel-ohjelman käyttö, PowerPointin käyttö

ja muut vähemmän miehistön käytössä olevat ohjelmat, kuten palotarkastusohjelma (Wisemaster) ja pronto.

10.2 Esimiehet

Esimiesten osalta oli yllättävää huomata erilaisten henkilöstönhallinta- ja laskutus ohjelmien kuten Intime- laskutus, Essi- henkilöstönhallinta ja Populus- henkilöstönhallinta ohjelmien koetaan olevan vieraita ja niiden käyttö epävarmaa. Näiden ohjelmien osalta myös kaivataan koulutusta runsaammin, niiden osalta jotka näitä ohjelmia harvemmin tarvitsevat. Myös Peken eli erään pelastustoimen käytössä olevan johtamisen ja resurssien hallinta ohjelman käyttöön kaivataan koulutusta ja käytännön harjoitteita. Yleensä ottaen kyseiset ohjelmat osataan pinnallisesti mutta syvempää tutustumista ohjelmiin ja niiden käyttömahdollisuuksiin tarvitaan. Näiden lisäksi on muutamia pelastustoimen käytössä olevia ohjelmia mitkä tuntuvat olevan esimiehille täysin vieraita. Näitä ovat Jotke- ohjelma, Smartboard, DWS radioliikennekäyttöjärjestelmä, Mapinfo ja silloin vielä varsin uusi Wisemaster palotarkastusohjelma.

Myös suurempien onnettomuuksien johtamiseen kaivataan harjoituksia ja koulutusta. Esimiehet kokevat muodostelmien johtamisen onnistuvan joukkue tason muodostelmiin saakka, mutta siitä ylöspäin kuten komppanian ja yhtymätason muodostelmien johtaminen koetaan vieraaksi.

Työturvallisuusasiat ja oman henkilöstön osaamisen tunteminen koetaan olevan hyvällä tasolla. Henkilöstöjohtamisen taso pelastustoimessa tiedetään olevan vaihtelevaan ja kyselyn mukaan myös esimiehet Pohjois-Savon alueella kokevat tarvitsevansa tässä lisää koulutusta.

Henkilöstöjohtamisessa ollaan viimevuosien aikana tultu parempaan suuntaan ja koulutusta esimerkiksi Kuopion kaupungin toimesta on järjestetty. Ongelma lähinnä on ollut henkilöstön saaminen näihin koulutuksiin.

Tähän kyselyyn luotiin myös lääkintäesimiehille oma osaamisprofiili. Osaamiskysymykset olivat lähestulkoon samanlaiset kuin pelastuksen esimiehillä. Kyselyn ajankohtana lääkintäesimiehet Kuopion pelastuslaitoksella olivat juuri aloittaneet toimintansa ja esimiestyöskentely haki linjoja. Kyselystä kuitenkin saattaa huomata että kaikkiaan esimiehillä, pelastus- ja ensihoitosektoreilla on epävarmuutta samoissa osaamisissa.

Kysymyssarjan loppuksi kysyttiin mielipidettä Pelastuslaitoksen sisäisistä koulutuksista. Sieltä esiin nousee hälytysajo-, valistus-, palotarkastuskoulutus ja erityiskohteisiin tutustuminen. Näillä osaamisalueilla ei juuri ole koulutusta järjestetty ja ne on jätetty itse oppimisen varaan.

11. POHDINTAA

Osaamiskartoituksen tekeminen koko Pohjois-Savon pelastuslaitoksen alueelle oli todella haastava ja aikaa vievä opinnäytetyö projekti. Itse osaamisen kartoittamisen ja ennen kaikkea osaamisen kehittämisen ei tulisi missään tapauksessa olla projektiluonteinen työ vaan sen tulisi olla osa prosessia mikä pysyy käynnissä nyt ja tulevaisuudessa. Tämän osaamisen kehittäminen tehokkaasti ja prosessiluonteisesti vaatii kokopäivätoimisen henkilön joka ylläpitää prosessia ja kartoittaa osaamista päätoimisesti. Pelastus- ja ensihoitoalan osaaminen vaatii valtavan määrän osaamista eri osa-alueilta jotta sitä on vaikea ymmärtää. Jos puhutaan esimerkiksi paloiesimiehistä joiden tulee hallita niin miehistö tason osaamiset ja esimiestason osaamiset, on hallittavan osaamisen määrä todella valtava. Ei ihme miksi osaamiskuiluja syntyy.

Osaamisen kehittäminen tehokkaasti vaatisi päätoimisen henkilön, joka yksinomaan valvoisi ja kehittäisi pelastustoimen alueen sisäistä koulutusta niin pelastus kuin ensihoito sektorilla. Tulisi laatia uudet harjoitussuunnitelmat osaamiskartoituksen pohjalta. Tällä hetkellä Kuopion palolaitoksella on käytössä kuukausiharjoitussuunnitelma vuoden ajanjaksolle. Tähän kuukausiharjoitussuunnitelmaan ei ole tehty muutoksia vuosiin. Tämän osaamiskartoituksen pohjalta olisi helppoa katsoa mille osaamisalueille harjoittelua tulisi painottaa, unohtamatta kuitenkaan muita osa-alueita, jotka kuuluvat henkilöstön osaamistarpeisiin.

Pelastuslaitoksen alusten kuljettaminen ja vesipelastustoiminnan osa-alueet vaativat aivan erityistä huomiota, samoin vaarallisten aineiden torjunta. Pelastus- ja ensihoitotyön tekeminen vaatii vankkaa teoriatietämystä sekä erittäin hyviä käytännön kädentaitoja. Näiden taitojen kehittäminen tarvitsee teoriakertausta ja käytännön harjoitteita. Pohjois-Savon pelastuslaitoksen alueella on joillain osaamisalueilla aloitettu näyttökokeeseen perustuva osaamisen todentaminen. Suorittaja osoittaa osaamisensa näyttökokeessa saatuaan riittävän määrän kertausta ja harjoitteita. Tämän mielestäni on oikea suuntaus ja sitä tulee laajentaa muihinkin tässä tutkimuksessa esiintyviin osaamiskuiluihin.

Esimiestyöskentelyssä tarvitaan myös koulutusta ja harjoittelua. Hallintotyöskentelyssä vaaditaan laaja määrä erilaista osaamista. Tietokoneilla toimii lähes kaikki esimiestyöskentelyssä tarvittavat työkalut ja monenlaiset henkilöstö/hallinto ohjelmat. Näiden käyttöön ei juuri ole koulusta vaan toimitaan periaatteella ”Kysy jos et osaa”. Tätä tulisi mielestäni myös kehittää vuosittaisilla koulutuksilla ja kertauksilla.

Alkuperäinen suunnitelma oli seuraava, osaamiskartoituksen tekijä tulostaisi omat vastauksensa itselleen ja ottaisi tulokset mukaan kehityskeskusteluihin. Näin ei nyt kuitenkaan käynyt. Koska suurelle osalle ei ole kehityskeskusteluita pidetty. Esimiehet tarvitsivat myös koulutuksen kehityskeskusteluiden läpivientiin. Tällä hetkellä kehityskeskustelut käydään läpi ymmärtämättä kuitenkaan miten se kohdentuu esimerkiksi strategioihin ja visioihin.

Pelastuslaitoksen strategioiden ja visioiden jalkauttaminen työntekijöille ymmärrettävästi vaatii vielä kovasti töitä. Yksilön on helpompi ymmärtää työnsä ja osaamisensa arvo, mikäli hän tietäisi kuinka yksilötason osaaminen sisältyy pelastuslaitoksen strategiaan ja visioon. Osaamisen kehittäminen ja sen vieminen käytännön tasolle vaatii paljon tietämystä ja kykyä. Suuntaus osaamisen kehittämisessä on tällä hetkellä oikea. Mutta sen tehokas toteuttaminen vaatisi joitain organisaatio muutoksia, perustamalla esimerkiksi koulutuspäällikön toimi joka vastaisi yksinomaan henkilöstön sisäisestä kouluttamisesta ja sen valvonnasta.

Tällä hetkellä taloustilanne valtiolla ja kunnilla on erittäin huono. Ylimääräistä rahaa ei ole ja kuitenkin henkilöstön osaaminen tulisi jollain tavalla varmistaa. Tarvitaan ymmärrystä ja tahtoa niin työnantajan puolelta ja työntekijöiden puolelta jotta henkilöstö saadaan kouluttautumaan. Niin kuin edellä olen maininnut, osaamisen kehittäminen on vasta lähtökuopissa ja työtä riittää.

Yritysmailmassa on huomattu henkilöstön olevan voimavara ja sen osaamisesta on huolehdittava. Yritys luo itselleen strategiat sekä visiot ja näihin tavoitteisiin pääseminen vaatii osaavaa ja ammattitaitoista henkilökuntaa. Pelastustoimessa henkilöstön palkitsemiskeinot ovat vähäiset. Mikäli henkilöstö haluttaan koulutukseen tulisi tähän luoda jokin tapa millä henkilöstöä palkitaan ja motivoidaan. Rahan on todettu olevan huono pitkän aikavälin motivoija, motivointikeinon tulisi olla jotain muuta. Nykyaikaan ihmiset arvostavat vapaa aikaa, voisiko se olla keino palkitsemiseen? ”Mikäli tulet vapaalta koulutukseen saat sen vapaana haluamaasi ajankohtaan häviämättä kuitenkaan palkassa”. Eräs keino saattaisi olla vaikutus mahdollisuus laajemmin omaan tekemiseen asematyöskentelyssä, sekä harjoitteluohjelmien luomisessa.

Perinteiset johtamismetodit eivät toimi tämän päivän työntekijään. Suoraviivainen käskyttäminen ja pakottaminen voivat joiltain osin toimia operatiivisissa tehtävissä mutta ei asematyöskentelyssä. Osaamisen johtaminen on mielestäni avainsana, henkilöstöstä löytyy aina osaava kouluttaja kenelle voidaan antaa mahdollisuus suunnitella päivän kulku ja harjoitukset. Tämä on yksi tapa osoittaa esimiehenä arvostusta osaavalle henkilölle tai henkilöille. Lopuksi haluan vielä todeta tämän opinnäytetyön opettaneen minulle, kuinka haastava ja osaamista vaativaa työtä kaikki pelastus- ja ensihoitoalan työntekijät todellisuudessa tekevät. Edes tässä osaamiskartoituksessa ei tule esiin

kaikki mitä osaamista tässä työssä vaaditaan, tämä on pintaraapaisu pelastus- ja ensihoitoalan osaamisiin. Kaikkia osaamistarpeita ei tulla koskaan saamaan kiitettävälle tasolle ja tulee edelleen kehittää urapolku mahdollisuuksia. Enää pelastajan tai sammutusyksikön esimies tehtävä ei ole se mistä eläkkeelle jäädään.

12. LÄHDELUETTELO

- Forsell, S. 2009. Osaamiskartoituksesta osaamisen kehittämiseen: Tapaustutkimus teollisuusyrityksen osaamisen kehittämisprosessista. Lappeenranta: Lappeenrannan teknillinen yliopisto.
- Hätönen, H. 2004. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. 3. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kirjavainen, P. & Laakso- Manninen, R. 2001. Strategisen osaamisen johtaminen. 2., muuttamaton painos. Helsinki: Edita Oyj.
- Löfstedt, U. 2001. Competence Development and Learning Organizations: A Critical Analysis of Practical Guidelines and Methods. *Systems Research and Behavioral Science* 18, 2001, pp. 115-125.
- Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Otala, L. 2002. Oppimisen etu- kilpailukykyä muutoksessa. 4. uudistettu painos Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Otala, L. 1994. Industry- University Partnership: Implementing Lifelong Learning. *Journal of European Industrial Training*, Vol. 18 No. 8, 1994, pp.13-18.
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen strategia 2025. Raportti.
- Ranki, A. 1999. Vastaako henkilöstön osaaminen yrityksen tarpeita? Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Sundberg, L. 2001. A Holistic Approach to Competense Development. *Systems Research and Behavioral Science*, Vol. 18 No. 2, 2001, pp. 103- 114.
- Sydänmaalakka, P. 2001. Älykäs organisaatio. Tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. 2. painos. Jyväskylä Gummerus kirjapaino Oy.
- Viitala, R. 2008. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. 3.painos. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Viitala, R. 2003. Henkilöstöjohtaminen. 2.-3. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Vloeberghs, D., De Rijke, T.R. & Strokappe, A.J. 2000. The development of a competence Centre as a self- management instrument. *Career Development International* 5/3, 2000, pp. 155-170.

13. LIITE

PELASTUSINSINÖÖRIN KOULUTUSOHJELMA

Kysymys sarja

POHJOIS-SAVON PELASTUSLAITOKSEN OSAAMIS / KOULUTUSTARVEKARTOITUS

2012

Marko Kotanen

AmkA7

13.2.2012

Asemapaikka

- Kuopion paloasema
- Iisalmen paloasema
- Varkauden paloasema
- Siilinjärven paloasema
- Nilsiän paloasema
- Suonenjoen paloasema
- Leppävirran paloasema
- Karttulan paloasema
- Vehmersalmen paloasema
- Tervon paloasema
- Rautalammin paloasema
- Vesannon paloasema
- Keitelelen paloasema
- Pielaveden paloasema
- Kiuruveden paloasema
- Vieremän paloasema
- Sonkajärven paloasema
- Rautavaaran paloasema
- Lapinlahden paloasema
- Varpaisjärven paloasema
- Juankosken paloasema
- Kaavin paloasema
- Tuusniemen paloasema
- Kangaslammin paloasema
- Riistaveden paloasema
- Maaningan paloasema

Virkanimike

- Palomestari
- Ruiskumestari/ Vuoromestari
- L4
- Paloiesimies
- Paloiesimies sijainen
- Ylipalomies /Sairaankuljettaja
- Ylipalomies/ ei sairaankuljetusta
- Palomies/ Pelastaja / toimii sairaankuljetuksessa
- Palomies / ei sairaankuljetusta
- Ensihoitaja / ei pelastuspuolen koulutusta
- Ensihoitaja – Palomies
- Sairaankuljettaja

Erityistehtävä

- Nostolava-autonkuljettaja
- Venemies / Aluksen kuljettaja
- Vesisukeltaja
- pi-laitehuoltaja
- Sammutinhuoltaja
- korkeanpaikan välineiden tarkastaja/huoltaja
- korkeanpaikan kouluttaja
- Firefit testaaja

Nimitetty erikoisammattimieheksi

- Kyllä / Ei

Ikä

- 20–29 vuotta
- 30–39 vuotta
- 40–49 vuotta
- 50–59 vuotta
- 60- vuotta

Työskentelyaika pelastustoimessa ja/ tai sairaankuljetuksessa

- Alle 1 vuosi
- 1-5 vuotta
- 5-10 vuotta
- 10–15 vuotta
- yli 15 vuotta

Perusosaaminen

- Henkilökohtaisten sammutus- ja pelastusvarusteiden tekninen tuntemus (kypärän ja maskin säätömahdollisuudet, varusteiden kuumuuden-/kemikaalienkesto, huolto-ohjeet jne.)
- Virve-radion käyttäminen (nappuloiden pikatoiminnot, suorakanavan käyttö, kansioiden ja kanavien vaihto jne.)
- Savusukellus (lieskahdus, savukaasuräjähdytys, savukaasujen jäähdyttäminen, etsimistekniikka jne.)
- Savusukelluslaitteen tekninen tuntemus (pullonvaihto, maskinhuolto, ilmamäärän laskeminen, maskin virittäminen kypärään jne.)
- Savusukelluksen turvaohjeet (savusukelluskirjanpito, savusukelluspari, turvapari, viestiyhteydet jne.)
- Lämpökameran käyttäminen (nappulatekniikka, kuvan lukeminen, kuumuuden kesto jne.)
- Oven murtaminen (vääntökohta ovesa, tekniikka kun ovi aukeaa seinän vierestä jne.)

- Oven murtaminen moottorisahalla (kuinka syvälle terä, mistä kohtaa ovea jne.)
- Suihkuputkien käyttäminen (vesimäärät, suihkukulmat pimeässä, savukaasujen jäädyttämistekniikka, alipainetuuletus jne.)
- Savutuulettimen käyttäminen (tehon tarve, ovipussien käyttö, etäisyys ja suunta ovesta ilman ovipussia jne.)
- Erilaisten savutuulettustekniikkojen tuntemus (suihkuputkella alipainetuuletus, porraskäytävään ylipainetuuletus jne.)
- Pistoputkisarjan käyttäminen (reiänteko eri materiaaleihin, eri putkien suihkukulmat, vesimäärät, letkujen pituudet jne.)
- Katon aukaiseminen erilaisilla menetelmillä (Moottorisaha, laikkaleikkuri jne.)
- Moottorisahan huoltaminen (tankkaus, uuden ketjun vaihto, ketjun oikea kireys jne.)
- Kaatuneen puun käsittely (sähkölinjalla, tiellä jne.)
- Konkelopuun käsittely moottorisahalla (terän jumittuminen, yleisimmät vaarat jne.)
- Korkealla työskentely (solmut, valjaiden pukeminen savusukelluslaitteiden kanssa, hätälaskeutuminen jne.)
- Vetotikkaan käyttäminen (varmuus kuinka päin, mistä narusta vedetään ja koska varmasti lukossa jne.)
- Nostolava-auton apumiehenä työskentely (mitenkä kiinnittää itsensä ja mihin, potilaan kuljetus jne.)
- Hydraulisten työkalujen käyttäminen liikenneonnettomuudessa (agrikaatti, hydraulipumppu, työkalujen voimat, autonpurku tekniikat jne.)
- Liikenneonnettomuudessa ajoneuvojen turvavarusteiden tuntemus (turvatyyny, turvavyönkiristimet jne.)
- Turvatyynyjen suojaimien käyttäminen (kuljettajan tyyny, matkustajan tyyny, kiinnitykset jne.)
- Nostotyynyjen käyttäminen (letkujen värit, tyynyjen yhdistäminen, nostotehot, tukeminen jne.)
- Vaahtokaluston käyttäminen (vaahdon ominaisuudet, raskaan- ja kevyensingon käyttöerot jne.)

- Sammutus- ja pelastusyksikön kuljettajana toimiminen (hälytysajo raskaalla ajoneuvolla - liukkaalla, kaikki tekniset asiat jotka kuuluvat tehtävään jne.)
- Autopumpun käyttäminen (sarja-ajo, vuoroajo, säiliöntankkaaminen käytön yhteydessä, painetarpeet - häviöt - iskut jne.)
- Puominosturin (HIABIN) käyttäminen (kaikkien vipujen tuntemus ja turvallinen käyttäminen)
- Mönkijän ja moottorikelkan kuljettajana toimiminen (ajotuntuma erilaisissa paikoissa, potilaan kuljettaminen peräkärillä jne.)
- Roiskesuojapuvun käyttäminen (aluspukeutuminen, pukeminen savusukelluslaitteen kanssa jne.)
- Kemikaalisukellus (ryhmän koko, varusteiden pukeminen, välittömänvaaran-alue jne.)
- Pintapelastusvarusteiden tuntemus (pakkaaminen kassiin, pukeminen, puvun ilmaaminen jne.)
- Pintapelastusuinti (räpyläpotku, eri uintityylit, 200m / 5min jne.)
- Pintapelastajana uhrin etsiminen pinnan alta (etsintätekniikka, snorkkeli, merkkaaminen jne.)
- Pikkuveneiden käyttäminen (vedessä ajaminen, uhrin nostaminen veneeseen jne.)
- Turvaohjeet ja työskentely veneessä (henkilökohtaiset varusteet, toiminta veneessä ja vedessä veneen lähellä jne.)
- Hätämaadoituksen tekeminen sähköradalla (mitä kiinni - missä järjestyksessä)
- Kaasumittarit (käyttö)
- Muut kemikaali onnettomuuksissa käytettävät mittalaitteet (pH -indikaattori liuskat yms.)
- GPS (suunnistaminen, kohteen paikannus yms.)
- Kamerat (digitaalinen kuvaus, kuvan käsittely)
- Liikenteenohjausperäkärri (käyttöönotto ja liikenteenohjaaminen)
- Öt – kalusto (maa ja vesi)

- JVT – kalusto

Miehistön ATK – osaaminen

- Saku ohjelman käyttö
- Word- ohjelmalla tekstin käsittely
- PowerPointin Käyttö
- Excel taulukkolaskenta ohjelman käyttö
- Sinetin käyttö (Tiedonhaku)
- Tietokoneelle kirjautumistunnuksen vaihto
- P-aseman käyttö (Tiedonhaku)

Kuopion aseman erikoisvälineet/ osaaminen

- Puhdistuslinja ja sen laitteet kokonaisuudessaan (käyttöönotto ja käyttö)
- Johtokontti (käyttöönotto)
- Huoltokontti (käyttöönotto)
- P3 kuljettajan tehtävät (tilannekuvan ylläpito piirtotaululle, viestintä, sääasema, tarvittaessa viestiliikenne yms.)
- Minute Man – vene (käyttöönotto ja kasaus)

Ensihoito

- Hoito-ohjeiston tuntemus (kuka saa tehdä mitä, kenellä vastuu jne.)
- Hengityksen varmistaminen (hapetus, hengityksen avustaminen, jne.)
- Ensiarvion tekeminen (peruselintoiminnot, tajunnantaso, verenpaine jne.)
- Tarkennetun tilanearvion tekeminen.
- Monitoridefibrillaattorin tuntemus (aamutarkastus, 12-kan). EKG:n ottaminen, verenpaineen mittaaminen jne.)
- Aikuisen elvytys!! (hapetus, painanta, defibrilointi, lääkitys jne.)
- Lapsen elvytys!! (hapetus, painanta, defibrilointi, lääkitys jne.)
- Ensihoidon konsultointi (koska ja ketä?)
- Perustason lääkkeiden tuntemus (elvytys, astmapotilas, anafyllaktinen shokki jne.)
- Hälytysajo ensihoitoyksiköllä (myös talvella ja pimeällä)
- Ensihoitoyksikön tietojärjestelmän käyttötuntemus (näytön muuttaminen, uuden kohteen asettaminen jne.)
- Ensihoidon hälytysvasteiden tuntemus
- Ensihoitolääkkeiden tuntemus
- Ensihoitotilanteen johtaminen
- Ensihoitotilanteen johtaminen monipotilastilanteessa

- EKG:n tulkitseminen
- Vaihtoehtoisten ilmatiemallien käyttäminen
- Tajuttoman potilaan hengityksen turvaaminen
- Hätätrakeostomian tekeminen
- Pelastuspuolen toimintatapojen tunteminen
- Samanaikainen hälytysajon ajaminen, kartanlukeminen ja tilanteen johtaminen
- Ensihoidon Virve – puheryhmät (mitä tehdään/ ilmoitetaan missäkin puheryhmässä)
- Ensihoidon toimintamallit mopo/suro -tilanteissa. Eri alijohtajien roolit, primaaritriage, radioliikenne ym.

Nostolava-auton käsittely ja sen osaaminen

- Nostolava-auton tekninen tuntemus
- Nostolava-auton turvaohjeiden tuntemus
- Nostolava-auton selvityksen nopea tekeminen
- Nostolava-auton tarkka ajaminen ahtaassa paikassa
- Nostolava-auton käyttäminen ahtaassa paikassa

Veneenkuljettajan erityisosaaminen

- Vene kaluston tekninen tuntemus
- Vesipelastuksen turvaohjeiden tunteminen
- Veneen käsittely (tuuli / aallokko)

- Veneenkuljettaminen pimeässä
- Veneen käsittely kun uhria nostetaan vedestä
- Veneen käsittely sukeltajan ollessa vedessä

Pelastus-sukeltajan (vesisukeltaja) erityisosaaminen

- Köysimerkkien osaaminen ja käyttäminen
- Näkyvyyden mukaiset eri sukellustekniikat
- 0-näkyvyyden tekniikka
- Pystysuoraan laskeutuminen avustajan avulla
- Pintapelastajana uhrin hakeminen 4 metrin syvyydestä
- Etsintä menetelmät (sektori, suorakaide jne.)
- Sukeltaminen talvella (Jäänalle, varotoimet jne.)
- Sukellustaulukot

L4 esimiestyö

- Työturvallisuus asioiden tuntemus
- Henkilöstönjohtaminen
- Tietokoneelle kirjautumistunnuksen vaihto
- P-aseman käyttö (Tiedonhaku)
- Outlookilla sähköpostin lukeminen
- Sähköpostissa liitetiedostojen lähettäminen / liittäminen
- Outlookin kalenterin käyttö

- Outlookissa pelastuslaitoksen kansioden käyttö
- Word- ohjelmalla tekstin käsittely
- PowerPointin Käyttö
- Sinetin käyttö (Tiedonhaku)
- Intime laskutusohjelma
- Essin käyttö
- Populuksen käyttö
- Peken käyttö
- SmartBoard (Käyttöönotto ja käyttö)
- Mapinfo- karttaohjelman käyttäminen
- Oman työvuoron henkilöstön osaamisen tuntemus
- Työturvallisuusasioiden tuntemus

Esimiestyö

- Työturvallisuus asioiden tuntemus
- Henkilöstönjohtaminen
- Tietokoneelle kirjautumistunnuksen vaihto
- P-aseman käyttö (Tiedonhaku)
- Outlookilla sähköpostin lukeminen
- Sähköpostissa liitetiedostojen lähettäminen / liittäminen

- Outlookin kalenterin käyttö
- Outlookissa pelastuslaitoksen kansioden käyttö
- Word- ohjelmalla tekstin käsittely
- PowerPointin Käyttö
- Sinetin käyttö (Tiedonhaku)
- Komennustenteko (komennusohjelmalla)
- Intime laskutusohjelma
- Essin käyttö
- Populuksen käyttö
- Peken käyttö
- Jotke (Käyttöönotto ja käyttö)
- DWS radioliikenne käyttö järjestelmä (Käyttö)
- SmartBoard (Käyttöönotto ja käyttö)
- Palotarkastusohjelman käyttö
- Palotarkastus prosessin läpivienti (kohteeseen ajanvaraus, tarkastustapahtuma, Palotarkastuspöytäkirjan teko ja sen lähettäminen esim. PDF liitetiedostona jne.)
- Mapinfo- karttaohjelman käyttäminen
- Yksikön johtaminen
- Pronto- onnettomuusselosteen tekeminen
- Oman työvuoron henkilöstön osaamisen tuntemus
- Yksiköiden kalustonkäyttömahdollisuuksien tuntemus
- Yksiköiden työmenetelmien tuntemus
- Pelastussukellusohjeen tuntemus

- Työturvallisuusasioiden tuntemus
- Joukkueen johtaminen
- Komppanian johtaminen
- Yhtymän johtaminen

Mielipidekartoitus! (Kuinka Mielestäsi koulutus toteutettu työpaikalla)

- Ammattitaitoani ylläpitävä koulutus yleensä?
- Savusukelluskoulutus?
- Ensihoitokoulutus?
- Uuden kaluston perehdyttämiskoulutus?
- Hälytysajokoulutus?
- Valistuskoulutus?
- Palotarkastuskoulutus?
- Uudet työntekijän perehdyttämiskoulutus?
- Erityiskohteisiin tutustuminen?

