



PELASTUSOPISTO



Osaamisen kehittäminen Satakunnan pelastuslaitoksella

Henkilökunnan näkemys osaamisen kehittämisestä

Tuomas Kiskola

13.2.2019

TIIVISTELMÄ

| | |
|--|---|
| Tekijä Tuomas Kiskola | Tutkinto Pelastusalan päällystö (AMK) |
| Julkaisun nimi Osaamisen kehittäminen Satakunnan pelastuslaitoksella | Julkisuus Julkinen |
| Sivumäärä 52+1 | Päiväys 13.2.2019 |
| Opinnäytetyön ohjaaja Kirmo Savolainen, suunnittelija | Toimeksiantaja Satakunnan Pelastuslaitos |
| Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön keskeinen tavoite oli tutkia, miten Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijät kokevat osaamisen kehittämisen nykytilan ja miten työntekijät kehittäisivät osaamisen kehittämisen prosesseja Satakunnan pelastuslaitoksella. Tutkimustuloksien perusteella oli tarkoitus tuottaa perusteellinen selvitys uuden osaamisen kehittämisen strategian pohjaksi.</p> <p>Tietoa tätä opinnäytetyötä varten kerättiin kyselytutkimuksen sekä haastatteluiden avulla. Kirjalliseen kyselyyn vastasi yhteensä 20 palomiestä ja kaksi paloesimiestä. Kyselyyn vastaajat valittiin satunnaisotannalla, mutta kuitenkin niin, että jokainen Satakunnan pelastuslaitoksen paloasema oli edustettuna kyselyssä. Haastattelut tehtiin ryhmähaastatteluina kahdessa eri tilaisuudessa. Ryhmähaastatteluissa olivat läsnä sellaiset työntekijäryhmät, jotka ovat avainasemassa osaamisen kehittämisessä.</p> <p>Tutkimustulokset osoittivat, että Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijät ovat motivoituneita kehittämään sekä omaa että organisaationsa osaamista. Tärkeimpinä kehityskohteina nähtiin työntekijöiden osaamisen vaatimuksien selkeyttäminen, selkeiden perustoimintamallien luominen, yhteisten, kaikkien saatavilla olevien koulutusmateriaalien laatiminen, videoiden hyödyntämisen lisääminen sekä teoria- että käytännön harjoitteissa ja oppitunneilla sekä olemassa olevien tietojen ja taitojen tehokkaampaa jakamista koko Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijöiden käyttöön. Työnantajalta toivottiin resurssit sekä tilat osaamisen kehittämiseen. Tutkimuksessa tuli selkeästi esille, että myös työntekijällä itsellään on vastuuta oman osaamisen kehittämisessä.</p> | |
| Avainsanat osaamisen kehittäminen, osaamisen vaatimukset, koulutusmateriaali | |

ABSTRACT

| | |
|---|--|
| Author Tuomas Kiskola | Degree Programme Fire Officer's Degree (UAS) |
| Title Development of Skills in Satakunta Rescue Department | Confidentiality Public |
| Pages 52+1 | Date 13 February 2020 |
| Academic supervisor Kirmo Savolainen, Data Systems Designer | Client Organisation/Partner Satakunta Rescue Department |
| <p>Abstract</p> <p>The objective of this thesis was to identify how the employees in Satakunta Rescue Department are taking the current situation of the development of skills, and how it could be improved. The aim of this study was to create a specific plan how to develop the skills.</p> <p>The data for this thesis was collected by questionnaires and interviews. 20 firefighters and 2 superiors answered the questionnaire. A random sample was formed of the answerers, at the same time keeping in mind that all the rescue departments in Satakunta area were represented. The interviews were made in group interviews on two different occasions. Employees who play a key role in the development of the skills were present in the group interviews.</p> <p>This study indicates that the employees in Satakunta Rescue Department are motivated to develop their own and the whole organisation's skills. The following were the most important issues to be developed, to clarify the requirements/expectations of the employee's skills, to create clear basic procedures, common training material which will be available to everyone, to take more advantage of videos in classroom trainings and also in practical trainings, to share relevant information and knowledge more efficiently inside the whole organization. A proposal was made for having the resources and facilities to be able to develop the skills. The result also indicates that the employees themselves have the responsibility to develop their own skills.</p> | |
| <p>Keywords</p> <p>Development of skills, requirements of skills, training material</p> | |

SISÄLLYS

| | |
|---|----|
| 1 JOHDANTO | 5 |
| 2 SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS | 9 |
| 2.1 Satakunnan pelastuslaitoksen toimintakenttä | 9 |
| 2.2 Organisaatio | 12 |
| 2.3 Työaikajärjestelyt | 16 |
| 3 TUTKIMUKSEN KUVAUS | 18 |
| 3.1 Opinnäytetyön taustat | 18 |
| 3.2 Opinnäytetyöprosessin luotettavuus | 20 |
| 4 TULOSTEN ESITTELY | 24 |
| 4.1 Työtehtävien osaamisvaatimusten tunteminen Satakunnan pelastuslaitoksella | 24 |
| 4.2 Yhteisten perustoimintamallien ja ohjeiden tarpeellisuus Satakunnan pelastuslaitoksella | 25 |
| 4.3 Satakunnan pelastuslaitoksen koulutus- ja oppimateriaalin saatavuus | 28 |
| 4.4 Kehittämiskohteet pelastustoiminnan eri osa-alueilla | 30 |
| 4.5 Työntekijöiden näkemys omasta osaamisestaan pelastustoiminnan eri osa-alueilla | 31 |
| 4.6 Työntekijöiden osaamisen kehittäminen Satakunnan pelastuslaitoksella | 32 |
| 4.7 Työnantajan vastuu henkilöstön osaamisen kehittämisessä ja seurannassa | 35 |
| 4.8 Koulutusten dokumentointi Satakunnan pelastuslaitoksella | 37 |
| 4.9 Vapaa sana sisäiseen koulutukseen liittyen | 39 |
| 4.10 Palo- ja asemamestareiden palaveri | 41 |
| 4.11 Rauman paloaseman paloiesimiesten palaveri | 42 |
| 5 POHDINTA | 43 |
| 5.1 Aihevalinta ja tavoitteiden saavuttaminen | 43 |
| 5.2 Tulosten esittely, merkitys ja sovellettavuus | 45 |
| 5.3 Oman työn arviointi ja oppiminen | 47 |
| LÄHTEET | 49 |
| LIITTEET | 52 |

1 JOHDANTO

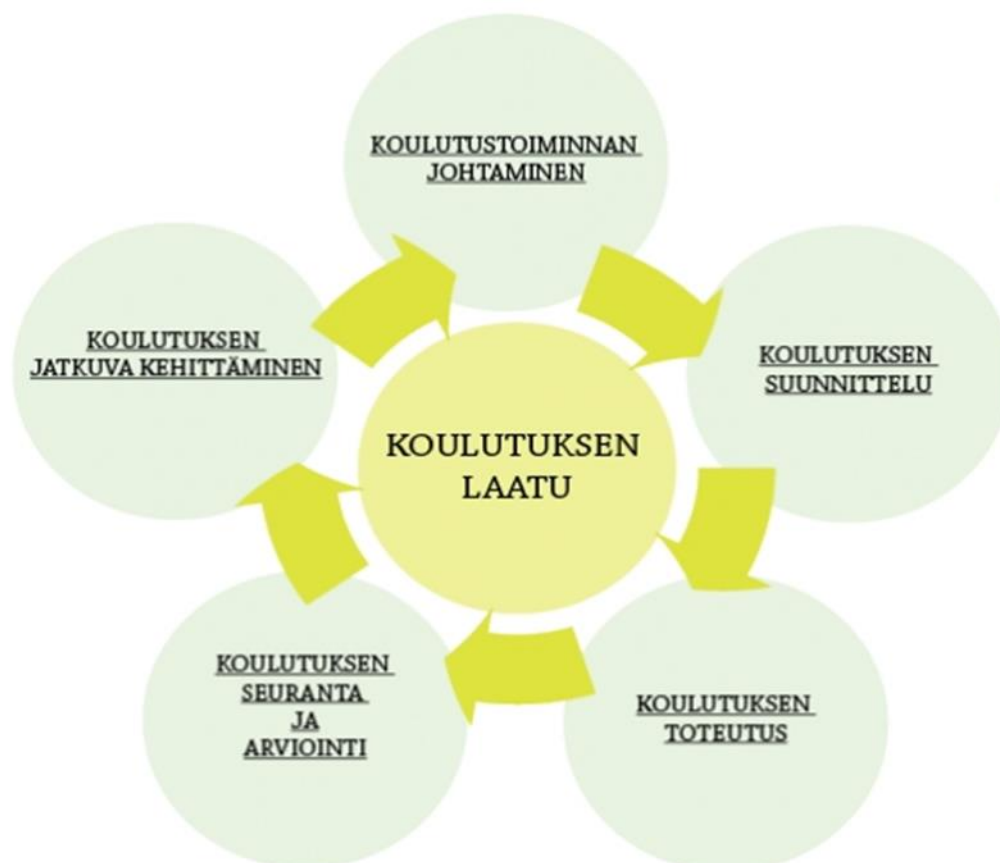
Keskustelimme opinnäytetyöni aiheesta esimieheni aluepalopäällikkö Petri Ekbergin kanssa ja pohdimme, millä keinoilla Satakunnan pelastuslaitoksella voitaisiin kehittää sisäisen koulutuksen laatua. Totesimme, että laadukkaan osaamisen kehittämisen rinnalla tulisi kulkea laadukkaat ja ajantasaiset koulutusmateriaalit sekä perustoimintamallit ja ohjeistukset pelastustoimen eri osa-alueista. Henkilöstön osaamisen kehittäminen nähdään kokonaisuutena, johon liittyy edellä mainittujen asioiden lisäksi myös resursointi eli työajan kohdentaminen osaamisen kehittämiseen. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan tulee huolehtia työntekijöidensä osaamisesta ja siitä, että työntekijöiden osaamisesta on asianmukainen dokumentointi. Työturvallisuuslain toteutumista valvoo työsuojeluviranomainen. Työturvallisuuslain 2002/738, 2 luvun, 8 §, työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite, mainitaan seuraavaa:

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Työturvallisuuslain 2002/738, 2 luvun, 14 §, työntekijälle annettava opetus ja ohjaus, sen toisessa kohdassa mainitaan seuraavaa:

Työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi.

Kuvassa 1 on esitetty Opintokeskus Siviksen näkemys siitä, mitä asioita tulee huomioida laadukkaan koulutuksen saavuttamiseksi. Opintokeskus Sivis on valtakunnallinen aikuisoppilaitos, joka kehittää, toteuttaa sekä ohjaa ja tukee järjestökoulutusta. Koulutuksen laadusta puhuttaessa samat lainalaisuudet pätevät niin järjestökoulutuksessa kuin työelämässäkin. Siviksen toimintaa valvovat opetus- ja kulttuuriministeriö sekä opetushallitus. Toiminnasta säädetään vapaata sivistystyötä koskevassa laissa.



Kuva 1. Koulutuksen laatu. (Opintokeskus Sivis).

Koulutustoiminnan johtaminen on organisaation johdon vastuulla. Mikäli koulutustoiminta halutaan sitoa osaksi organisaation toimintaa, on koulutustoiminta kytkettävä organisaation strategiaan ja toimintaprosesseihin, johtamisjärjestelmiin sekä toiminnan suunnitteluun ja raportointiin. Koulutuksien suunnitteluun tulee määrittää vastuuhenkilöt. Suunnitteluprosessissa tulee myös määritellä esimerkiksi osaamistavoitteet. Koulutuksien keskiössä tulee olla työntekijöiden osaamisen kehittyminen. Koulutuksien toteutuksessa oleellista on kouluttajan rooli ja kouluttajataidot sekä oppimisympäristöt ja käytettävissä oleva opetus- ja oppimateriaali. Koulutettavilta kerätyn palautteen avulla voidaan seurata ja arvioida koulutuksia. Organisaation tulee tunnistaa kehittämistarpeet, joiden perusteella koulutustoimintaa tulee kehittää jatkuvasti. (Opintokeskus Sivis).

Vaherva (2005) kertoo olleensa luennolla, jossa erään ison organisaation henkilöstön kehittämissyksikön johtaja kertoi, mitkä periaatteet heidän yrityksessään ohjaavat henkilöstön kehittämistä. Kyseinen henkilöstön kehittämispäällikkö oli maininnut, että lähtökohta on visio siitä, minkälaiseksi haluamme yrityksemme lähitulevaisuudessa kehittyvän. Vision pohjalta

laaditaan toimenpideohjelma eli strategia vision toteuttamiseksi. Kehittämispäällikkö oli kertonut, että tämän päivän työelämässä työntekijät joutuvat tekemisiin yhä laajempien ja entistä monimutkaisempien asiakokonaisuuksien kanssa. Tietyt asiat edellyttävät erityisosaamista, mutta huomionarvoista on, että kaikkien työntekijöiden on hallittava kaikista asioista tietyt perusasiat. (Vaherva 2005, 83). Mielestäni tämä kuvaus sopii erittäin hyvin myös pelastustoimessa työskenteleviin työntekijöihin. Pelastustoimessa työskentelee perinteisesti sellaisia moniosaajia, joiden tulisi hallita perusasiat kaikista pelastustoimen tehtävistä ja suoritteista, mutta pelastustoimessa on myös sellaisia työtehtäviä, joiden suorittaminen vaatii erikoisosaamista. Ympärillä olevan yhteiskunnan muuttuessa ja teknologian kehittyessä myös pelastustoimen on kehityttävä, jotta pelastustoimi pystyy hoitamaan sille pelastuslaissa määritellyt tehtävät. Laadukkaalla osaamisen kehittämisellä pelastustoimi pysyy muun yhteiskunnan mukana ja voi tulevaisuudessakin tarjota laadukasta ja tehokasta pelastustoimintaa kansalaisille. Tämä opinnäytetyö on rajattu koskemaan pelastustoimintaa miehitetyillä paloasemilla, mutta opinnäytetyön tulokset ovat hyödynnettävissä myös sopimuspalokuntien osaamisen kehittämiseen. Huomionarvoista on, että pelastuslaki 2011/379, 27 § määrittää pelastustoiminnan lisäksi myös muita tehtäviä alueen pelastustoimelle ja pelastuslaitoksille.

Pelastuslaitoksen tulee huolehtia alueellaan:

1) pelastustoimelle kuuluvasta ohjauksesta, neuvonnasta ja turvallisuusviestinnästä, jonka tavoitteena on tulipalojen ja muiden onnettomuuksien ehkäiseminen ja varautuminen onnettomuuksien torjuntaan sekä asianmukainen toiminta onnettomuus- ja vaaratilanteissa ja onnettomuuksien seurausten rajoittamisessa;

2) pelastustoimen valvontatehtävistä;

3) väestön varoittamisesta vaara- ja onnettomuustilanteessa sekä siihen tarvittavasta hälytysjärjestelmästä;

4) pelastustoimintaan kuuluvista tehtävistä.

Edellisessä kappaleessa mainitun yhteiskunnan muuttumisen ja teknologian kehittymisen lisäksi kyseinen henkilöstön kehittämis-päällikkö ottaa esille henkilöstön sitouttamisen osaamisen kehittämisessä. Suunniteltaessa henkilöstökoulutusta kyseisessä yrityksessä puhutaan mieluummin osaamisen kehittämisestä kuin koulutuksesta. Kyseisessä yrityksessä pyritään

siihen, että henkilökunta on alusta alkaen mukana osaamisen kehittämiseen liittyvässä suunnittelutyössä. (Vaherva 2005, 84). Yksi tämän opinnäytetyön tavoitteista on mahdollistaa Satakunnan pelastuslaitoksen henkilökunnan osallistuminen osaamisen kehittämiseen liittyvässä suunnittelutyössä.

Eteläpellon ja Tynjälän (2005) mukaan tämän päivän työelämässä osaamisen kehittämislle ja työssäoppimiselle asetetut tavoitteet pakottavat pohtimaan kriittisesti henkilöstökoulutuksen malleja. Vanhat koulutusmallit ovat käyneet riittämättömiksi, ja työelämässä tapahtuvassa koulutuksessa tarvitaan muutosta. Työssä oppiminen on elinikäinen ja jatkuva prosessi. (Eteläpelto & Tynjälä, 82).

Tässä opinnäytetyössä tehtävää tutkimusta varten on tarkoitus haastatella Satakunnan pelastuslaitoksella työskenteleviä palomiehiä ja paloiesimiehiä sekä muita työntekijäryhmiä, jotka ovat avainasemassa osaamisen kehittämisessä. Satakunnan pelastuslaitoksella on ollut aikaisemmin projekteja, joiden lopputuloksena oli tarkoitus tuottaa esimerkiksi yhteisiä koulutusmateriaaleja. Syystä tai toisesta kyseiset projektit ovat loppuneet kesken ja tulokset ovat jääneet hyvin laihoiksi. Tämän opinnäytetyön keskeisinä tavoitteina on selvittää, miten Satakunnan pelastuslaitoksen henkilökunta kokee osaamisen kehittämisen nykytilan ja miten henkilökunta kehittäisi osaamisen kehittämisen prosesseja Satakunnan pelastuslaitoksella. Tarkoituksena on tuottaa perusteellinen selvitystyö uuden, osaamisen kehittämisen strategian pohjaksi. Opinnäytetyön laatijan tavoite on, että tästä tutkimuksesta saatava tieto johtaa Satakunnan pelastuslaitoksen henkilökunnan osaamisen kehittämisen prosessien kehittämiseen. Osaava ja motivoitunut henkilökunta on korvaamaton voimavara työnantajalle. Tässä opinnäytetyössä onkin tarkoitus antaa puheenvuoro henkilökunnalle.

Opinnäytetyön aluksi lukijalle havainnollistetaan, minkälainen yhteiskunta ympäröi Satakunnan pelastuslaitosta. Samalla lukijalle tulee selväksi esimerkiksi Satakunnan elinkeinorakenteiden sekä Satakunnan maakunnan sijainnin tuomat haasteet pelastustoiminnalle. Opinnäytetyössä avataan myös Satakunnan pelastuslaitoksen organisaatiota sekä päätöksentekoa. Seuraavaksi esitellään Satakunnan pelastuslaitoksen päivystysjärjestelyt sekä paloasemaverkko. Myös opinnäytetyön taustat käydään läpi sekä pohditaan tutkimuksen luotettavuutta. Viimeisenä seuraa Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijöiltä saatujen osaamisen kehittämiseen liittyvien kehitysehdotuksien syvälinen analysointi sekä johtopäätökset.

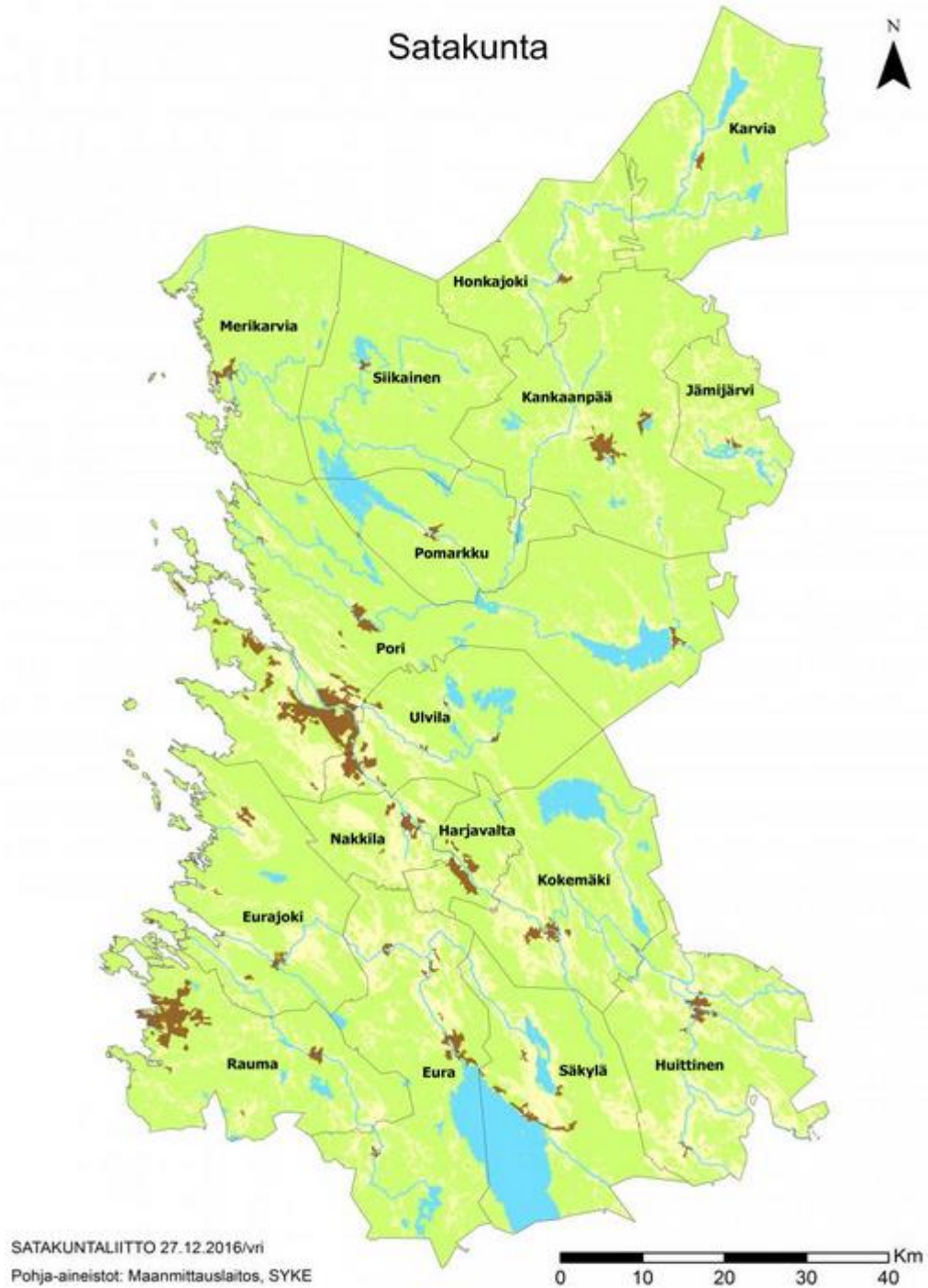
2 SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS

2.1 Satakunnan pelastuslaitoksen toimintakenttä

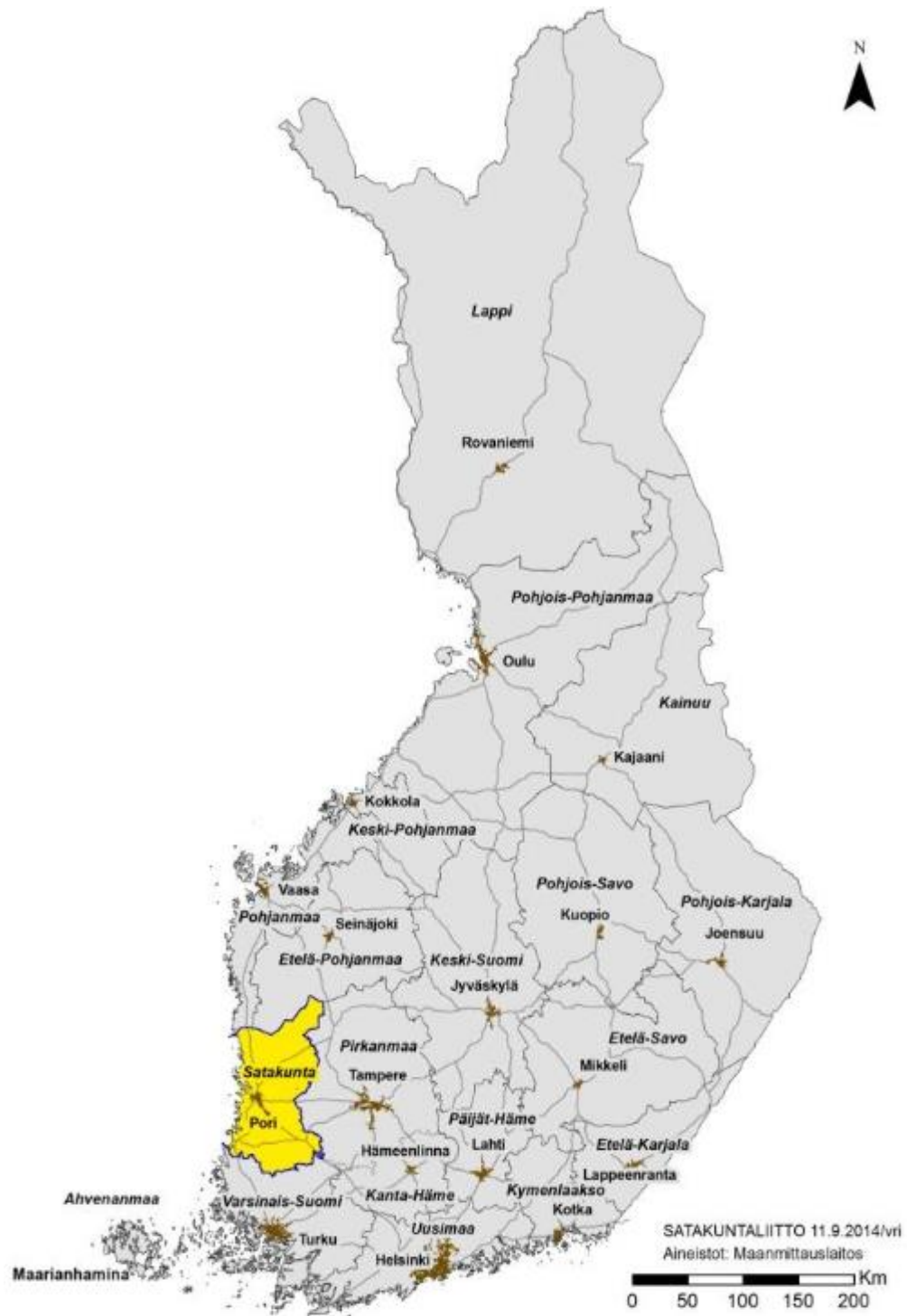
Satakunnan pelastuslaitos vastaa pelastuslain 2011/379, luvun 4, 27 § mukaisesti alueensa pelastustoimen palvelutasosta ja pelastuslaitoksen toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä sekä muista pelastuslaissa sille säädettyistä tehtävistä. (Satakunnan pelastuslaitoksen palvelutasopäätös 2014-2019). Kuvassa 2, Satakunnan maakunta ovat asukasluku ja pinta-alatiedot. Kuvasta 3 ilmenee Satakunnan maakunnan sijainti Suomen kartalla. (Satakuntaliitto.)

Satakuntaliiton www-sivujen mukaan Satakuntaan oli vuonna 2013 rekisteröity 17 012 yrityksen toimipaikkaa. Yrityksien lukumääriä tarkasteltaessa Satakunnassa oli eniten maatalousyrityksiä, 3874 kappaletta. Maatalousyrityksien lukumäärä oli 22,8 prosenttia Satakuntaan rekisteröidyistä yrityksistä. Maatalousyritysten lukumäärä Satakunnassa on huomattavasti yli valtakunnan keskiarvon. Teollisuusyritysten lukumäärä Satakunnassa oli 1471 kappaletta. Teollisuusyrityksien lukumäärä oli 8,6 prosenttia Satakuntaan rekisteröidyistä yrityksistä. Teollisuusyrityksien lukumäärä Satakunnassa ylittää valtakunnan keskiarvon. Tilastokeskuksen mukaan alkutuotannon liikevaihto vuonna 2014 Satakunnassa oli 56 miljoonaa euroa. Teollisuuden liikevaihto vuonna 2014 Satakunnassa oli 9 133 miljoonaa euroa. Teollisuuden liikevaihtoa mitattaessa Satakunnan maakunnan edelle pääsevät Uudenmaan, Pirkanmaan, Varsinais-Suomen ja Pohjois-Pohjanmaan maakunnat. (Satakuntaliitto).

Satakunnan pelastuslaitoksen www-sivujen mukaan pelastustoimintaa voidaan mitata esimerkiksi onnettomuuksista pelastustoiminnan ansiosta pelastetuilla ja suojelluilla arvoilla. Mitattavia arvoja ovat esimerkiksi onnettomuuksista pelastetut ihmiset, onnettomuuksista pelastettu omaisuus, yritysten tuotantokeskeytysten ehkäisy ja työpaikkojen säilyttäminen, estetyt ympäristövahingot ja ympäristövahinkojen rajoittaminen sekä kulttuurihistoriallisten arvojen säilyminen. (Satapelastus).



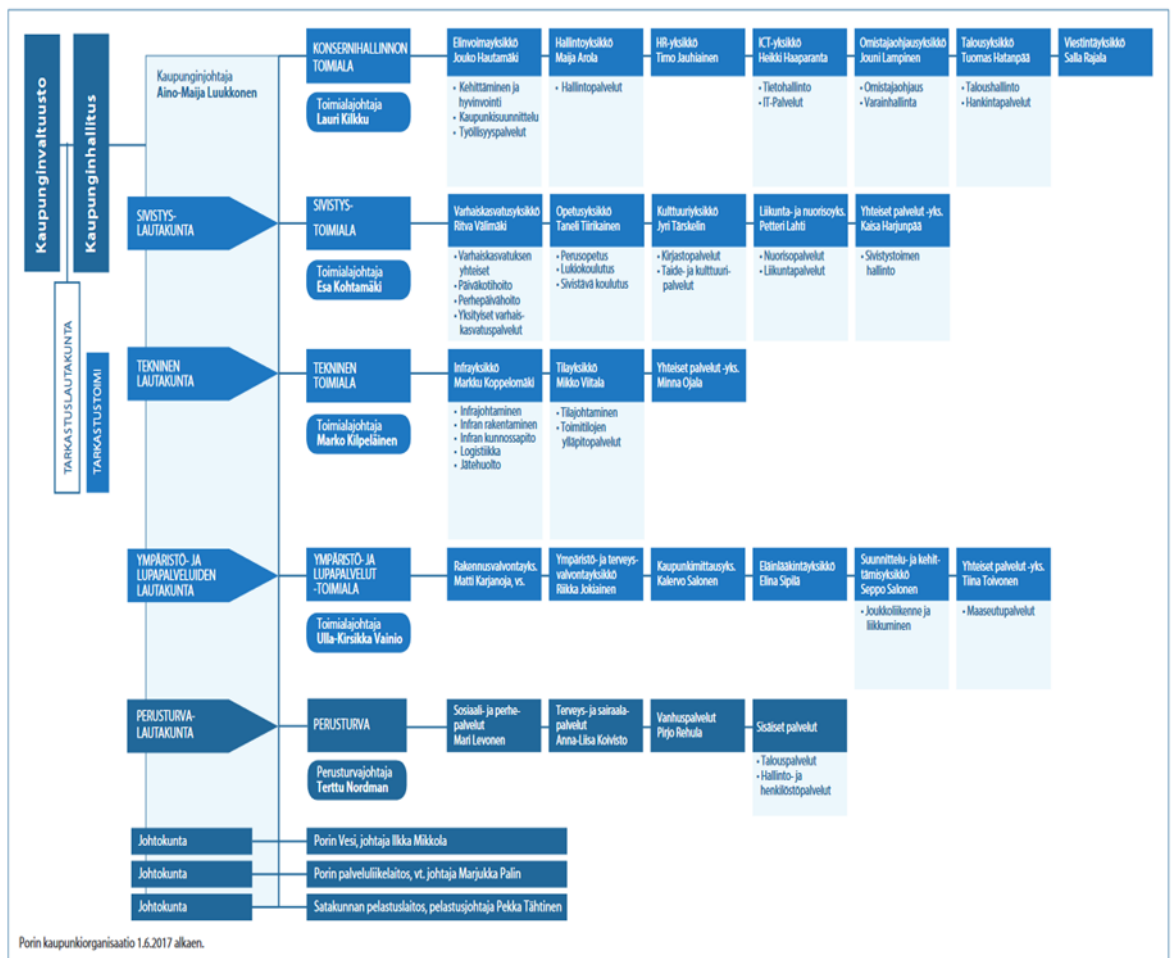
Kuva 2. Satakunnan maakunta. Asukasluku ja pinta-aratiedot. (Satakuntaliitto).



Kuva 3. Suomen maakunnat ja niiden pääkaupungit. (Satakuntaliitto).

2.2 Organisaatio

Porin kaupungin www-sivujen mukaan Porin kaupungin päätöksenteosta vastaa poliittinen organisaatio. Porin kaupunkikonserni jakautuu kahteen konserniin, joita ovat sisäinen ja ulkoinen konserni. Sisäiseen konserniin kuuluvat liikelaitokset ja toimialat. Osa sisäisistä konserneista toimii Porin lisäksi muissakin kunnissa. Ulkoiseen konserniin kuuluvat osakeyhtiöt, säätiöt ja muut konserniyhteisöt. Porissa, kuten useimmissa suomalaisissa suurissa kaupungeissa, merkittävä osa palvelutuotantoa on nykyisin järjestetty tapahtuvaksi yhtiö- tai muussa yhteisömuodossa. Porin kaupunkiorganisaatio on esitetty kuvassa 4. (Pori.)



Kuva 4. Porin kaupunkiorganisaatio 1.6.2017 alkaen.

Satakunnan pelastuslaitos on yksi Porin kaupungin sisäisistä hallintokunnista. Porin kaupungin www-sivujen mukaan Satakunnan pelastuslaitos vastaa pelastustoiminnasta, onnettomuuksien ennaltaehkäisystä ja poikkeusoloihin varautumisesta Satakunnan maakunnassa. (Pori.) Satakunnan pelastuslaitoksen toimintaa ohjaa Porin kaupungin hallintosääntö, Satakunnan pelastuslaitoksen toimintasääntö sekä pelastuslaitoksen johtokunta.

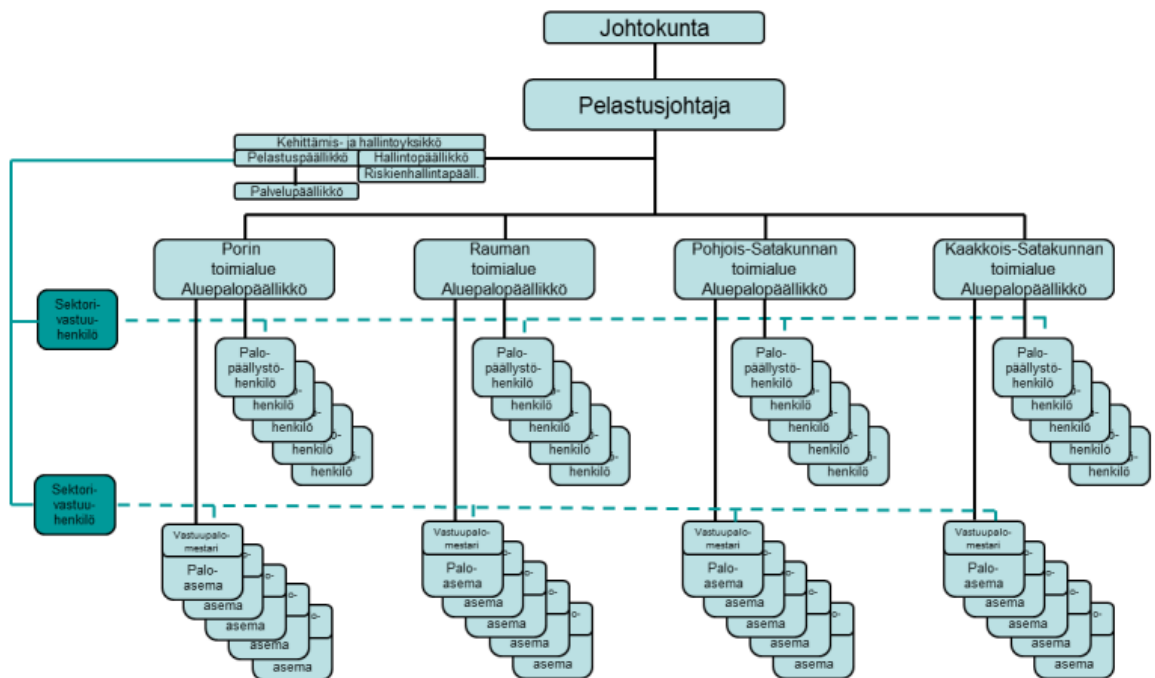
Satakunnan kuntien yhteisessä pelastuslaitoksen johtokunnassa on yhdeksän Porin kaupunginvaltuuston alueellisesti ja poliittisesti nimeämää jäsentä. Porin kaupunginvaltuusto valitsee johtokunnan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan. Jokaiselle jäsenelle nimetään henkilökohtainen varajäsen. (Porin kaupungin hallintosääntö). Johtokunnan esittelijänä toimii pelastusjohtaja Pekka Tähtinen. Taulukossa 1 on esitetty Satakunnan pelastuslaitoksen johtokunta vuosille 2017 - 2021.

Taulukko 1. Satakunnan pelastuslaitoksen johtokunta vuosille 2017-2021.

SATAKUNNAN PELASTUSLAITOKSEN JOHTOKUNTA 2017-2021

| Jäsen | | Varajäsen | |
|---|------------|------------------------|------------|
| Pertti Mäenpää, puheenjohtaja, PS | Pori | Kristiina Heinonen, PS | Ulvila |
| Anna-Liisa Morgia, varapuheenjohtaja, VAS | Ulvila | Veijo Puhjo, VAS | Pori |
| Seija Johansson, SDP | Eurajoki | Maaret Vainio, SDP | Eura |
| Matti Arvo, SDP | Rauma | Esko Huhtala, SDP | Rauma |
| Marvin Peasley, SDP | Huittinen | Jarkko Lakkisto, SDP | Merikarvia |
| Veera Forsbacka, KOK | Pori | Mirja Pentikäinen, KOK | Kankaanpää |
| Kimmo Hirvelä, KOK | Eura | Lauri Heino, KOK | Rauma |
| Birgitta Kause, KESK | Harjavalta | Ville Lindgren, KESK | Pori |
| Marko Lähdekorpi, KESK | Karvia | Raili Kunnaspuro, KESK | Kankaanpää |

Satakunnan pelastuslaitosta johtaa pelastusjohtaja Pekka Tähtinen. Satakunnan pelastuslaitoksen toimintatasoja ovat maakunta, toimialue ja paloasema. Maakunnallisen kehittämis- ja hallintoyksikön yhdessä pelastusjohtajan kanssa muodostavat toimialapäälliköt sekä määritellyt tukihenkilöt. Toimialueita ovat Porin, Rauman, Pohjois-Satakunnan sekä Kaakkois-Satakunnan toimialueet. Toimialueita johtavat toimialueen aluepalopäälliköt. Jokaiselle Satakunnan pelastuslaitoksen paloasemalle on nimetty vastuuhenkilö. (Satakunnan pelastuslaitoksen toimintasääntö.) Satakunnan pelastuslaitoksen organisaatio on esitetty kuvassa 5.



Kuva 5. Satakunnan pelastuslaitoksen organisaatio. Satakunnan pelastuslaitoksen toimintasääntö.

Toimialapäälliköt sekä ensihoidon palvelupäällikkö vastaavat oman toimialansa maakunnallisesta kehittämisestä sekä taloudellisten ja toiminnallisten tavoitteiden saavuttamisesta. Aluepalopäälliköiden tehtävänä on johtaa oman toimialueensa päivittäistä toimintaa sekä vastata oman toimialueensa taloudellisten ja toiminnallisten tavoitteiden saavuttamisesta. Paloasemien nimetyt vastuuhenkilöt vastaavat paloasemansa päivittäisestä toiminnasta sekä oman paloasemansa taloudellisten ja toiminnallisten tavoitteiden saavuttamisesta. (Satakunnan pelastuslaitoksen toimintasääntö.)

Satakunnan pelastuslaitoksen paloasemaverkko koostuu miehitetyistä paloasemista sekä sopimuspalokunnista. Satakunnan pelastuslaitoksella on jatkuvassa ympärivuorokautisessa valmiudessa miehitetyillä paloasemilla noin 35 henkilöä eri puolilla Satakunnan maakuntaa. Ympärivuorokautisesti miehitettyjä paloasemia on seitsemän, ja ne sijaitsevat Porissa, Meri-Porissa, Ulvilassa, Raumalla, Huittisissa, Harjavallassa ja Kankaanpäässä.

Miehitettyjen paloasemien lisäksi pelastustoiminnasta huolehtivat lukuisat sopimuspalokunnat. Sopimuspalokuntien lisäksi pelastuslaitoksella on yhteistyösopimukset alueen merkittävien teollisuuslaitosten, Porin prikaatin molempien sotilaspalokuntien kanssa (Huovinrinne ja Niinisalo) sekä Pyhäjärven järvipelastusseura ry:n kanssa. (Pori.)

Pelastustoiminnan johtaminen Satakunnassa on jaettu kolmeen eri päivystysalueeseen. Karhukuntien päivystysalueen muodostavat Harjavalta, Luvia, Merikarvia, Nakkila, Pori ja Ulvila. Ala-Satakunnan päivystysalueen muodostavat Eura, Eurajoki, Huittinen, Kokemäki, Köyliö, Rauma ja Säskylä. Pohjois-Satakunnan päivystysalueen muodostavat Honkajoki, Jämijärvi, Kankaanpää, Karvia, Lavia, Pomarkku ja Siikainen. Karhukuntien päivystävän palomestarin toimipiste sijaitsee Kanta-Porin paloasemalla. Ala-Satakunnan päivystävän palomestarin toimipiste sijaitsee Euran paloasemalla ja Pohjois-Satakunnan päivystävän palomestarin toimipiste sijaitsee Kankaanpään paloasemalla. Päivystävien palomestareiden lisäksi Satakunnan pelastuslaitoksella on päivystävä päällikköjärjestelmä. Päivystävät päälliköt eivät ole välittömässä lähtövalmiudessa. Päivittäistä johtamistoimintaa tukee Satakunnan pelastuslaitoksella toimiva ympärivuorokautisesti miehitetty tilannekeskus. Tilannekeskus sijaitsee Kanta-Porin paloasemalle ja palvelee koko Satakunnan maakuntaa tukien pelastustoiminnan johtamista, tiedottamista ja mediaseurantaa.

2.3 Työaikajärjestelyt

Satakunnan pelastuslaitoksella työskentelevien palomiehien, ylipalomiehien sekä paloesi- miehien työ- ja virkaehtoihin sovelletaan kulloinkin voimassaolevaa kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES) tai kunnallisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta (TS). Satakunnan pelastuslaitoksella työskentelevien työntekijöiden työnantaja on Porin kaupunki.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) sekä kunnallisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) lisäksi Satakunnan pelastuslaitoksen palomiehien, ylipa- lomiehien sekä paloesimiehien työ- ja virkaehtoihin sovelletaan paikallista virka- ja työeh- tosopimusta Satakunnan pelastuslaitoksen operatiivisen henkilöstön säännöllisen työajan työaikakorvausten maksamisesta kokonaiskorvauksena. Sopimuksen sopijaosapuolina ovat Porin kaupunki työnantajana ja henkilöstöä edustavina järjestöinä JHL, JYTY, KTN ja TEHY. (Paikallinen sopimus kokonaispalkka muutettu 18.12.2014.)

Paikallisessa virka- ja työehtosopimuksessa Satakunnan pelastuslaitoksen operatiivisen hen- kilöstön säännöllisen työajan työaikakorvausten maksamisesta kokonaiskorvauksena sen viidennessä momentissa tasoittumisjaksoksi on määritelty 52 viikkoa ja työvuorolista laadi- taan kahdeksaksi viikoksi kerrallaan 30.12.2019 alkaen. Työvuorojen osalta pääsääntönä on, että säännöllisenä työaikana työvuoron pituus on 24 tuntia. Sopimuksen mukaan työnanta- jalla on kalenterivuoden aikana yksipuolisesti oikeus pilkkoa 24 tunnin työvuoroja miehis- töön kuuluvalta kaksi ja alipäällystöön kuuluvalta neljä. (Paikallinen sopimus kokonais- palkka muutettu 18.12.2014.) Sopimuksessa mainittuja pilkottuja työvuoroja voidaan koh- dentaa koulutuksiin ja muihin ennalta määrättyihin tilaisuuksiin.

30.12.2019 alkaen Satakunnan pelastuslaitoksella otettiin käyttöön uusi työvoimanhallinta- järjestelmä. Työvoimanhallinnan kannalta tätä muutosta voidaan pitää hyvin merkittävänä. Aikaisemmin Satakunnan pelastuslaitoksella vuorotyötä tekevien työntekijöiden työvuorot suunniteltiin viidellä erilaisella ohjelmalla. Siirryttäessä uuteen työvoimanhallintajärjestel- mään siirtyi myös kaikkien vuorotyötä tekevien työntekijöiden työvuorosuunnittelu samaan työvoimanhallintajärjestelmään.

Uuden työvoimahallintajärjestelmän lisäksi toinen merkittävä muutos työvoimanhallinnassa Satakunnan pelastuslaitoksella on suunnitteilla oleva henkilöstötoimisto. Henkilöstötoimiston kehittämistyö on aloitettu 1.1.2020 ja projektiluontoinen kehittämistyö päättyy 31.3.2020. Henkilöstötoimiston kehittämistyön tavoitteena on selkeyttää henkilöstötoimiston toimenkuvaa ja roolia työvuorosuunnittelussa sekä henkilöstöä koskevissa asioissa ja päätöksenteossa. Henkilöstötoimiston kehittämistyön tavoitteena toimenkuvan ja roolin selkeyttämisen lisäksi on selvittää ja laatia henkilöstötoimiston toiminnan kannalta välttämättömät ohjeet ja toimintamallit. Olemassa olevan suunnitelman mukaan henkilöstötoimistossa työskentelisivät ainakin henkilöstösuunnittelija sekä henkilöstötoimistoa varten perustettaisiin henkilöstömestarin virka. Mikäli suunnitelma henkilöstötoimistosta toteutuu, tullessaan Satakunnan pelastuslaitoksen työvuorosuunnittelu ja henkilöstöhallinta toteuttamaan tulevaisuudessa keskitetysti. Keskitetty työvoimanhallinta ja –työvuorosuunnittelu mahdollistavat entistä tehokkaamman ja optimaalisemman työvoiman hyödyntämisen Satakunnan pelastuslaitoksen alueella. (Pelastuspäällikkö Jyri Leppäkoski, sähköpostiviesti 3.12.2019.)

Satakunnan pelastuslaitoksen osaamisen kehittämisestä ja koordinoinnista laaditun opinnäytetyön keskeinen tavoite on varmistaa työntekijöiden osaaminen ja mahdollistaa työntekijöiden osaamisen kehittäminen myös tulevaisuudessa. Keskitetty työvoimanhallinta ja –työvuorosuunnittelu mahdollistavat tulevaisuudessa entistä tehokkaamman ja optimaalisemman työvoiman hyödyntämisen lisäksi myös suunnitelmallisen ja tehokkaan osaamisen kehittämisen.

3 TUTKIMUKSEN KUVAUS

3.1 Opinnäytetyön taustat

Kehittyvä ja muuttuva yhteiskunta asettaa tulevaisuudessa haasteita myös pelastustoimelle. Satakunnan pelastuslaitoksen osaamisen kehittämistä ja koordinoinnista laaditun opinnäytetyön keskeisinä tavoitteina on selvittää, miten Satakunnan pelastuslaitoksen henkilökunta kokee osaamisen kehittämisen nykytilan ja miten henkilökunta kehittäisi osaamisen kehittämisen prosesseja Satakunnan pelastuslaitoksella. Tarkoituksena on tuottaa perusteellinen selvitystyö uuden, osaamisen kehittämisen strategian pohjaksi. Tavoitteiden asettelulla varmistetaan, että Satakunnan pelastuslaitoksen henkilökunta selviää tulevaisuudessakin yhteiskunnan pelastustoimelle asettamissa haasteissa. Opinnäytetyön laatijan tavoite on, että tästä tutkimuksesta saatava tieto johtaa Satakunnan pelastuslaitoksen henkilökunnan osaamisen kehittämisen prosessien kehittämiseen.

Toimiessani Satakunnan pelastuslaitoksella Kanta-Porin paloaseman paloasemamestarina lähes neljän vuoden ajan vuosina 2015 - 2019 minulle jäi käsitys, että Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijät ovat motivoituneita kehittämään osaamistaan ja kouluttautumaan sekä kokevat Satakunnan pelastuslaitoksella järjestettävät koulutukset pääosin laadukkaina. Työntekijöillä on kuitenkin jatkuva tarve ylläpitää ja kehittää omaa osaamistaan, ja on syytä muistaa, että työntekijät tunnistavat hyvin omassa työympäristössään olevat puutteet ja pulonkaulat esimerkiksi työprosessien- ja välineiden puutteiden osalta (Pyöriä 2012, 21).

Huolimatta siitä, että Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijöillä on lähes päivittäin mahdollisuus kehittää itseään ja osaamistaan, työntekijät esittivät usein erilaisia ehdotuksia ja näkemyksiä, miten osaamista voitaisiin kehittää entistä paremmaksi. Minulle jäi tunne, että työntekijät ovat aidosti kiinnostuneita omasta osaamisestaan ja siitä, miten työyhteisö selviää päivittäisistä onnettomuustilanteista. On syytä muistaa, että osaamisen kehittäminen, kyvykkyyksien johtaminen, urasuunnittelu sekä työntekijöiden osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet ovat keinoja, joilla työnantaja voi vaikuttaa työhyvinvointipääoman kartuttamiseen. Vastaavasti työntekijän keinoja oman työhyvinvointipääoman kartuttamiseksi ovat esimerkiksi osaamisen ajantasaisuus ja jatkuva kehittäminen. (Manka & Manka 2016, 55 – 56.)

Työntajan tulee huomioida, että pelkästään työn fyysiset rakenteet ja työn hyvä organisointi eivät ole riittäviä tekoja työhyvinvoinnin ja hyvien tulosten saavuttamiseksi. Mielekkäältä, haasteelliselta ja tavoitteelliselta työltä edellytetään myös, että työ on vaativaa, palkitsevaa sekä osallistuvaa. Myös johtamisen tulee olla osallistavaa ja kannustavaa. (Tiitta 2011, 28.)

Manka & Manka (2016, 51 - 52) jakavat organisaatiossa olevan osaamispääoman aineelliseen- ja aineettomaan pääomaan. Aineellisen pääoman muodostavat esimerkiksi rakennukset, koneet ja laitteet. Aineellisen pääoman kehittämisellä on todettu olevan tulevaisuudessa 10 - 50 prosentin vaikutus organisaation tulokseen. Aineettomaan pääomaan lasketaan kuuluvaksi esimerkiksi henkilöstö sekä toimintatapoihin sisältyvä osaamispääoma. Aineelliseen pääomaan eli henkilöstöön panostamalla on uskottu olevan 50 - 90 prosentin vaikutus arvoon.

Ryhänen (2019, 78) mainitsee opinnäytetyössään, että pelastuslaitoksiin on tehty useita AMK- ja YAMK-tasoisia opinnäytetöitä, joiden tavoitteena on ollut organisaation henkilöstön osaamisprofiilin kuvaaminen, osaamisen arviointi tai pelastustoiminnan harjoitusten tehostaminen simulaatioilla. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena ei ole kuvata Satakunnan pelastuslaitoksen henkilöstön osaamisprofiilia, ei arvioida osaamista eikä tutkia, miten harjoituksia voidaan tehostaa simulaatioilla. Tässä opinnäytetyössä pyritään selvittämään Satakunnan pelastuslaitoksen henkilökunnan näkökulmia ja mielipiteitä, millä keinoilla osaamista voidaan kehittää entistä paremmaksi ja millä keinoilla jo olemassa oleva osaaminen saadaan koko Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijöiden käyttöön sekä kokeeko henkilökunta tarvetta osaamisen kehittämiseksi.

Tutkimuksessa on tarkoitus selvittää, pitääkö hypoteesi paikkaansa. Hypoteesina on, että Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijät ovat halukkaita ylläpitämään sekä kehittämään omaa ja organisaationsa osaamista. Tutkimuksen tekijänä oletan myös, että oppimateriaalin- ja tiedonhaun helpottamisella-, työntekijöiden osaamisen varmistamisella-, työntekijöiden osaamisen tason nostamisella, erilaisten pelastustoimintaan liittyvien teknisten ja taktisten menetelmien yhtenäistämällä sekä osaamisen lisääntymisellä olevan positiivisia vaikutuksia työntekijöiden osaamiseen, kansalaisille tarjottavan palvelun laatuun sekä työntekijöiden työhyvinvointiin. Mainittuun hypoteesiin pyrin etsimään vastaukset palomiehille ja paloiesimiehille laatimani kyselyn avulla. Kyselyyn vastaamalla palomiehillä ja paloiesimiehillä on

mahdollisuus kertoa omia näkemyksiään, miten osaamisen kehittämisen prosesseja voitaisiin kehittää työntekijöiden näkökulmasta. Kyselyn avulla työntekijöille annetaan mahdollisuus osallistua osaamisen kehittämisen suunnitteluun heti alusta alkaen.

3.2 Opinnäytetyöprosessin luotettavuus

Kananen (2014, 17) kertoo kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen soveltuvan parhaiten seuraavanlaisiin tilanteisiin:

1. Ilmiöstä ei ole tietoa, teorioita, tutkimusta.
2. Halutaan saada ilmiöstä syvälinen näkemys.
3. Luodaan uusia teorioita ja hypoteeseja.
4. Käytetään triangulaatiota eli ns. mixed-tutkimusstrategiaa.
5. Halutaan ilmiöstä hyvä kuvaus.

Tässä opinnäytetyössä halutaan saavuttaa syvälinen näkemys Satakunnan pelastuslaitoksen osaamisen kehittämisen nykytilasta. Opinnäytetyön tekijänä haluan selvittää Satakunnan pelastuslaitoksen henkilökunnan näkemyksen, millä tavoin henkilökunnan mielestä osaamisen kehittämisen prosesseja voitaisiin kehittää. Lisäksi haluan selvittää, miten osaamisen kehittämisen kannalta tärkeimmät henkilöstöryhmät kokevat osaamisen kehittämisen ja onko kyseisillä henkilöillä halu kehittää osaamisen kehittämiseen tarvittavia prosesseja ja toimintatapoja. Tutkittavasta ilmiöstä halutaan syvälinen näkemys ja hyvä kuvaus.

Kananen (2014) toteaa, että laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimuksella on mahdollista saada ilmiöstä syvälinen kuvaus. Vastaavasti kvantitatiivisen tutkimuksen tilastollisilla menetelmillä voidaan selvittää monimutkaisiakin tilastollisia riippuvuuksia. Triangulaatio tarkoittaa tutkimusta, jossa on sovellettu sekä laadullisia että määrällisiä tutkimusmenetelmiä. Triangulaatiolla eli monimenetelmäisyydellä saadaan tutkittavasta ilmiöstä syvälinempi kuvaus kuin vain yhden tutkimusmenetelmän käyttämisellä on mahdollista. Monimenetelmäisessä tutkimuksessa voidaan käyttää esimerkiksi laadullisen tutkimuksen teemahaastattelua ja määrällisen tutkimuksen kyselytutkimusta. (Kananen 2014, 17.)

Kanasen (2014, 121) mukaan triangulaatiolla voidaan lisätä tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen luottamus lisääntyy, koska tutkittavaa ilmiötä lähestytään monelta suunnalta monimenetelmäisesti. Monimenetelmäisyydellä haetaan eri näkökulmia tutkimuksen aiheesta ja näin pyritään saamaan vahvistusta tutkimustulokselle.

Tuomi & Sarajärvi (2008, 76) toteavat, että laadullista tutkimusta varten suoritettavia haastatteluja on erilaisia. Haastattelut voidaan luokitella yksilö- tai ryhmähaastatteluiksi osallistujamäärän perusteella. Kysymystyyppejä haastatteluissa voi olla esimerkiksi lomakehaastattelu, teemahaastattelu sekä syvä haastattelu. Myös strukturoituja kysymyksiä voidaan käyttää laadullisessa tutkimuksessa. Strukturoituja kysymyksiä voidaan käyttää laadullisessa tutkimuksessa ilmiön ymmärtämiseen. (Kananen 2014, 75.)

Tutkimuksen validiutta voidaan tarkentaa käyttämällä tutkimuksessa useita erilaisia menetelmiä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2018, 233). Kananen (2014, 131 ja 134) pohtii kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuusarviointia. Laadullisen tutkimuksen reliabiliteettia voidaan arvioida esimerkiksi aineiston riittävyydellä, analyysin kattavuudella sekä analyysin arvioitavuudella ja toistettavuudella. Aineiston riittävyys tarkoittaa saturaatiolla eli kylläntymistä. Analyysin kattavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkija ottaa tutkimuksessa huomioon kaiken keräämänsä aineiston, ei ainoastaan osia aineistosta. Analyysin arvioitavuus tarkoittaa tässä yhteydessä dokumentointia, joka mahdollistaa esimerkiksi tutkimuksen jälkikäteisen tarkastelun.

Tässä opinnäytetyössä tutkittavaa aineistoa on hankittu erilaisilla aineistonhankintamenetelmillä. Tutkimuksen kohteena olevalle henkilökunnalle laadittiin kirjallinen kysely (liite 1), joka koostui yhdeksästä kysymyksestä. Kysymyksissä käsiteltiin tutkittavana olevan henkilöstöryhmän osaamisen vaatimuksia, onnettomuustyyppikohtaisia yhteisiä perustoimintamalleja, Satakunnan pelastuslaitoksen koulutus- ja oppimateriaalin saatavuutta, osaamisen tasoa ja -kehityskohteita, sisäisen koulutuksen ja osaamisen kehittämistä, työnantajan vastuuta henkilöstön osaamisessa sekä koulutuksien dokumentointia. Näiden kysymyksien lisäksi kirjalliseen kyselyyn sisältyi kysymys, jossa kyselyyn vastaajat saivat esittää omia ehdotuksiaan, millä keinoilla osaamista voitaisiin kehittää ja lisätä Satakunnan pelastuslaitoksella. Havaintoyksiköt tutkittavien perusjoukosta on valittu satunnaisella otannalla, kuitenkin niin, että jokaiselta miehitetyltä paloasemalta on osallistuttu tutkimukseen.

Opinnäytetyön rajauksesta huolimatta tämän opinnäytetyön päätelmät sekä ehdotukset koskettavat hyvin laajasti Satakunnan pelastuslaitoksen henkilökuntaa. Parhaan mahdollisen lopputuloksen aikaansaamiseksi työntekijöiden sitoutuminen Satakunnan pelastuslaitoksen sisäisen koulutuksen kehittämisen ja koordinoinnin strategiaan on ensiarvoisen tärkeää. Tästä syystä kirjallisen kyselyn lisäksi opinnäytetyössä analysoitavaa aineistoa on hankittu ryhmähaastatteluilla. Ryhmähaastatteluita aineistonhankintamenetelmänä on käytetty tilaisuuksissa, joissa olen esitellyt laadittavaa opinnäytetyötä ja opinnäytetyön aihetta erilaisissa tilaisuuksissa Satakunnan pelastuslaitoksella. Näitä tilaisuuksia ovat olleet esimerkiksi Satakunnan pelastuslaitoksen palo- ja asemamestareiden palaveri sekä Satakunnan pelastuslaitoksen paloesiemiesten palaverit. Edellä mainitut henkilöstöryhmät ovat avainasemassa Satakunnan pelastuslaitoksen osaamisen kehittämisen ja koordinoinnin strategiassa.

Hirsjärven, Remeksen & Sajavaaran (2018, 221 - 222) mukaan ennen empiirisen tutkimusaineiston analysointia tehtävät esitoimet ovat tietojen tarkistus, tietojen täydentäminen sekä aineiston järjestäminen. Tietojen tarkistuksessa käydään kerätty aineisto läpi ja varmistetaan puuttuuko aineistosta tietoja ja onko aineistossa selviä virheellisyyksiä. Puuttuvia tietoja voidaan täydentää ottamalla yhteyttä haastateltuihin henkilöihin asioiden tarkentamiseksi tai tehdään lisää haastatteluita tai kyselyjä. Aineiston järjestämisvaiheessa kerätty tieto järjestellään tiedon tallennusta ja analysointia varten.

Kananen (2014, 104 - 105) mainitsee, että aineiston muokkaus ja analysointi tapahtuvat erilaisilla menetelmillä ja toimenpiteillä, joita Kananen mukaan ovat esimerkiksi litterointi, koodaus, luokittelu ja teemoittelu. Eräiden tutkijoiden mielestä analyysiin kuuluvat kaikki tutkimusprosessin vaiheet aina tiedonkeruusta tulkintaan saakka.

Alasuutari (2011, 50) toteaa, että laadullisen tutkimuksen analysoinnissa on kaksi vaihetta. Ensimmäinen vaihe on havaintojen pelkistäminen ja toinen vaihe on arvoituksen ratkaiseminen. Kaksi samanlaista vaihetta voidaan erottaa myös lomaketutkimuksesta tai kvantitatiivisesta sisällönerittelystä

Eskolan (2015, 185, 194, 195, 197) mukaan haastatteluaineisto tulee litteroinnin jälkeen jäsentää, järjestää ja tiivistää sellaisella tavalla, että mitään oleellista ei jää aineistosta pois vaan pyritään siihen, että aineiston informaatio kasvaa. Yleisimmät tavat aineiston informaation kasvattamiseksi ovat teemoittelu ja tyypittely. Teemoittelussa aineistosta pyritään nostamaan esiin tutkimusongelman kannalta mielenkiintoisia sitaatteja tulkittavaksi. Tyypittelyssä konstruoidaan yleisempiä tyyppisiä aineistosta niin, että ne kuvaisivat vastauksia laajemminkin.

Kuten edellisissä kappaleissa on todettu, tässä tutkimuksessa on sovellettu sekä laadullisia että määrällisiä tutkimusmenetelmiä. Triangulaatiolla eli monimenetelmäisyydellä on pyritty siihen, että tutkittavasta ilmiöstä saadaan syvällisempi kuvaus, kuin vain yhden tutkimusmenetelmän käyttämisellä on mahdollista. Valituilla aineistonhankintamenetelmillä pyritään saavuttamaan opinnäytetyön keskeiset tavoitteet. Tutkimusta varten hankittu aineisto on tarkastettu ja litteroitu sekä aineistoa on analysoitu pääasiassa teemoittelemalla aineistoa. Teemoittelulla on pyritty nostamaan aineistosta esiin tutkimusongelman kannalta mielenkiintoisia sitaatteja tulkittavaksi. Teemoittelemalla on pyritty myös siihen, että kerätyn aineiston informaatio kasvaa.

4 TULOSTEN ESITTELY

Tutkimuksen kirjalliseen kyselyyn vastasi 20 palomiestä ja kaksi paloesimiestä. Ennen kyselyyn vastaamista esittelin opinnäytetyön aiheen sekä tutkimuksen tavoitteet joko suoraan kysymykseen vastaajille tai heidän esimiehelleen. Opinnäytetyön aiheen esittelyn ja tutkimuksen tavoitteiden esittelyllä pyrin siihen, että työntekijät esittäisivät mahdollisimman paljon konkreettisia näkemyksiään tutkittavasta aiheesta. Lisäksi esittelin opinnäytetyöni ai-
hetta ja opinnäytetyön tavoitteita 19.12.2019 pidetyssä asemamestaripalaverissa sekä 8.1.2020 pidetyssä Rauman paloaseman paloesimiesten palaverissa.

4.1 Työtehtävien osaamisvaatimusten tunteminen Satakunnan pelastuslaitoksella

Ensimmäinen kysymys oli kaksiosainen. Kysymyksessä vastaajilta kysyttiin, tiedätkö mistä löydät oman työtehtäväsi osaamisen vaatimukset sekä tiedätkö mitä osaamista juuri sinulta edellytetään työtehtäviesi hoitamiseksi Satakunnan pelastuslaitoksella?

Vastaajista 96 % eli 21 vastaajaa kertoi, ettei tiedä, mistä oman työtehtävän vaatimukset löytyvät. Vastaaja H6 kertoi seuraavaa:

*”Varsinaisia osaamiseen liittyviä vaatimuksia en ole nähnyt missään tallennettuna, tai ainakaan en ole yhtä koottua pakettia missään nähnyt. Eli taitaa olla vähän sellainen ”ammattiin kasvaminen omalla vastuulla”-juttu. Tarkoit-
tan tällä sitä, että jokainen työntekijä vastaa itse siitä, että kykenee siihen työ-
tehtävään, mihin hänet on määrätty. Keskeinen rooli on tietysti lähiesimie-
hellä, jonka tehtävänä on sellainen työnohjaus, mikä toimii parhaimmillaan
niin, että mikäli työntekijä/alainen ei vaaditulla tasolla kykene jotain työtehtä-
vää suorittamaan, puututaan asiaan ja ohjataan työntekijää oikeaan suuntaan.
Toki myös vertaisilla on jonkinlainen vastuu ilmoittaa asianosaiselle epäedul-
lisiksi koetuista käytänteistä tai tavoista toimia, etenkin jos kyse on työturvallisuuteen liittyvistä seikoista.”*

H9 kertoo, ettei tiedä, mistä löytäisi oman työtehtävänsä osaamisen vaatimukset. H9 mainitsee myös, ettei tiedä, mitä osaamista työnantaja häneltä odottaa. Kyseinen vastaaja kertoo myös, ettei tiedä oman työtehtävänsä tehtävänkuvausta:

”En tiedä, en myös tiedä omaa tehtäväkuvaavaa. Kukaan ei ole kertonut mitä minulta odotetaan.”

Vastaavasti H11 kertoo, että tehtävänkuvaukset on allekirjoitettu viime vuonna:

”Viime vuonna käytiin läpi ja allekirjoitettiin palomiehen tehtävänkuvaus lappu.”

Yhdeksän vastaajaa eli 41 % vastaajista kertoo tietävänsä tai uskoo tietävänsä mitä osaamista työnantaja häneltä odottaa. H2 kertoo tietävänsä mitä osaamista häneltä odotetaan:

”Ainakin osa vaatimuksista oli virkahaun yhteydessä. Tiedän mitä osaamista odotetaan.”

H22 kertoo, että työkokemuksen kautta on tullut ymmärrys, mitä osaamista työtehtävien hoitaminen vaatii:

”Käytännön kokemuksen pohjalta on tullut ymmärrys mitä osaamista työtehtävien suorittaminen edellyttää.”

4.2 Yhteisten perustoimintamallien ja ohjeiden tarpeellisuus Satakunnan pelastuslaitoksella

Toisessa kysymyksessä pyrittiin selvittämään Satakunnan pelastuslaitoksen yhteisten perustoimintamallien ja ohjeiden tarpeellisuutta eri onnettomuustyypeille. Vastaajista 96% eli 21 vastaajaa kertoi kokevansa, että selkeistä perustoimintamalleista ja ohjeista eri onnettomuustyypeille olisi hyötyä. Yhteisistä perustoimintamalleista ja ohjeista eri onnettomuustyypeille koetaan olevan hyötyä esimerkiksi osaamisen tasapuolisuutena ja pelastustoiminnan tehokkuutena, koska kaikilla työntekijöille paloasemasta ja työvuorosta riippumatta olisi

opetettu samanlaiset perustoimintamallit. Yhteisten toimintamallien myötä lisääntyvä tehokkuus heijastuisi suurella todennäköisyydellä myös työturvallisiin toimintamalleihin, jotka ovat päivä päivältä tärkeämpiä uusien teknologioiden yleistyessä niin liikenteessä kuin yhteiskunnassa yleisesti. Esimerkkeinä voidaan mainita vaihtoehtoisilla polttoaineilla kulkevat ajoneuvot, korkeat rakennukset sekä aurinko- ja akkuteknologia. Vastaja H3 toteaa seuraavaa:

”Kyllä. Tällä hetkellä käytössä on useampi eri toimintamalli.”

Vastaja H6 katsoo, että yhteiset perustoimintamallit ja tieto mistä toimintamallin voisi tarkastaa olisivat tervetulleita:

”Todellakin koen. Koska palokunnan toiminta on aina ollut (ja tuleekin olla) järjestelmällistä, ’jäykkää’, organisoitua ja parhaimmillaan rutinoitunutta toimintaa, olisi hyvä olla selkeät toimintamallit ihan mustana valkoisella. Koska työpariksi saattaa käytännössä tulla kuka vain, siis muistakin ryhmistä, niin olisi todella tärkeää, että ne samat toimintamallit tulisi yhteisinä opittuina käytänteinä ja toimintamalleina. Kyseiset toimintaohjeet tulisi olla kaikilla tiedossa, ja etenkin se, mistä tietoa haetaan, kun sellaista tarvitaan.”

Vastaja H10 pohtii yhteisien perustoimintamallien helpottavan henkilöstön liikkumista eri työvuoroissa sekä siirtoja toiselle asemapaikalle:

”Ehdottomasti. Jokaisella vuorolla pitäisi olla esim. Liikennepelastukseen liittyvät toimintamallit samanlaiset. Helpottaisi yksittäisen palomiehen toimintaa, kun on vuoronvaihtoja yms.”

Vastaajat H18 ja H20 tarkastelevat yhteisiä perustoimintamalleja ja ohjeita niin, että perustoimintamalleilla luodaan pohja ja kivijalka, miten erilaisissa onnettomuustilanteissa toimitaan. Tilanteen mukaan ja niin vaatiessa sovelletaan opittuja asioita käytäntöön.

H18: *”Koen että perustoimintamallit ja ohjeet helpottaisivat toimintaa eri onnettomuuksissa. Perustoimintamallit olisi harjoiteltava niin hyvin, että niiden käyttäminen käytännössä sujuisi ongelmitta. Haasteensa tuo se, että jokainen onnettomuus on tietysti omanlainen, joten aina joutuu jonkin verran soveltamaan.”*

H20: *”Varmasti on/olisi hyötyä, jos perustoimintamallit olisi määritelty selkeästi. Ohjeistus eri onnettomuustyyppien osalta olisi aina peruslähtökohta, miten tehtävää lähdetään hoitamaan yksikkö-, joukkue- ja komppaniatasoilla.”*

Kolme vastaajaa pohtii, miten yhteiset perustoimintamallit soveltuisivat paloasemille, joissa pelastusyksikön vahvuus on 0+2 tai 0+3. Pohdinnastaan huolimatta vastaajat toteavat kuitenkin, että yhteiset perustoimintamallit olisi hyvä olla olemassa. Yhteiset perustoimintamallit olisivat sovellettavissa myös pienille paloasemille ja huomionarvoista on, että tilanteen niin vaatiessa onnettomuuspaikalle hälytetään pelastusryhmä tai pelastusryhmää suurempi pelastustoimen muodostelma. Vastaaja H11 toteaa seuraavaa:

”Asiasta voisi olla hyötyä isompiin tilanteisiin, pienempiin yhden yksikön tehtäviin yhtenäisten mallien toteuttaminen olisi hankalaa asemien erilaisista vahvuuksista johtuen.”

Vastaaja H21 toteaa, että yhteisistä perustoimintamalleista olisi hyötyä, ja toivoo, että mallit olisivat sovellettavissa myös pienille paloasemille:

”Hyötyä olisi varmasti, mutta peruspohjan täytyisi olla aika yksinkertainen jotta, käytäntöä pystyisi toteuttaa myös pienemmällä miehityksillä esim. pienemmän asemat”

Yksi vastaajista (H22) kokee, että perustoimintamalleista ei olisi hyötyä, mutta pohtii kuitenkin asiaa seuraavasti:

”Tietty toiminta malli: Hälytykselle lähtö, esimiehen toiminta, kuljettajan toiminta jne. voisi olla mahdollinen, jolloin pienemmällä vahvuudella oleva yksikkö joutuu vain tekemään toiminta mallista myös ”puuttuvien” yksikönjäsenten tehtävät.”

”Mikään toimintamalli ei toimi, koska käytännössä joillain asemilla kuljettaja on samalla yksikönjohtaja, joka toimii ajon aikana viestiliikenteessä sekä navigoi ja lisäksi yrittää ajaa hälytysajoa.”

”Tähän mahdollisesti tarvittaisiin perustoimintamalli tai paikallisen tavan pois oppimiskoulutus.”

4.3 Satakunnan pelastuslaitoksen koulutus- ja oppimateriaalin saatavuus

Kolmannessa kysymyksessä oli tarkoitus selvittää, onko Satakunnan pelastuslaitoksen koulutus- ja oppimateriaali helposti saatavilla ja tietävätkö työntekijät, mistä Satakunnan pelastuslaitoksen koulutus- ja oppimateriaalit löytyvät. Tämä kysymys jakaa mielipiteitä, mutta huomionarvoista on, että ainoastaan kaksi vastaajaa 22:sta on sitä mieltä, että Satakunnan pelastuslaitoksen koulutusmateriaali on helposti löydettävissä, ja tietää, mistä materiaalia löytyy. Yhdeksän vastaajaa eli 41 % ei tiedä, mistä kyseistä materiaalia löytyy. Vastaavasti yksitoista vastaajaa eli 50 % vastaajista kokee tietävänsä, että löytää oppimateriaalia joistain pelastustoiminnan osa-alueista. Vastaaja H4 kokee, että laadukasta oppimateriaalia on varmasti olemassa, mutta materiaali ei ole kaikkien saatavilla:

”Koulutuksista löytyy materiaalia kyllä ja varmasti hyvää sellaista, ongelma on juuri tuo, ettei mitään ”tietopankkia” ole.”

Vastaaja H15 on nähnyt satunnaisia oppimateriaaleja siellä täällä.

”En tiedä mistä kaikki oppimateriaali löytyy, joitain satunnaisia materiaaleja olen nähnyt siellä täällä.”

Vastaaja H17 kokee, että oppimateriaalia saattaa olla, mutta vaikeasti löydettävissä.

”Voi olla P-asemalla, mutta erittäin vaikea löytää.”

Vastaaja H7 kokee, että oppimateriaalia saattaa löytyä, mutta materiaalia on useissa eri paikoissa eikä ole varma onko materiaali kaikkien saatavilla.

”Varmasti osaksi näin, mutta etsiminen työlästä. Materiaalit eri paikoissa ja ei edes välttämättä kaikki kaikkien saatavilla.”

Vastaaja H11 löytää oppimateriaalia, mutta hänen mielestään materiaali kaipaisi päivitystä.

”p-asemalta löytyy jotain, mutta en tiedä tarkemmin kuinka vanhaa/vanhentunutta tietoa siellä on mahdollisesti joukossa.”

Vastaaja H20 näkee, että oppimateriaalia olisi syytä yhdenmukaistaa sekä luoda yhteiset tavoitteet Satakunnan pelastuslaitokselle.

”Koulutus- ja oppimateriaalia on saatavilla (koulutuskortit, vakinaisen henkilökunnan vuositason koulutusaiheet), mutta pääsääntöisesti jokaisella asemalla on paljon myös omia koulutusmateriaaleja. Tehokasta olisi, että pelastuslaitoksen eri asemien kesken tulisi olla samat koulutusaiheet ns. peruskoulutusaiheista (vuosikello). Erikoisosaaminen vaatii järjestelyjä. Niidenkin osalta tulisi yhteistyötä kehittää sekä luoda vakinaisten asemien kesken samanlaiset harjoitteet ja koulutustavoitteet.”

4.4 Kehittämiskohteet pelastustoiminnan eri osa-alueilla

Neljännellä kysymyksellä selvitettiin, millä pelastustoiminnan osa-alueella vastaajien osaamisessa on eniten kehitettävää. Kehittämiskohteita löydettiin monista eri pelastustoimen osa-alueista. Eniten kehitettävää löydettiin vaarallisten aineiden torjunnasta, joka mainittiin aineistossa 12 kertaa. Tieliikennepelastaminen mainittiin neljä kertaa. Korkealla työskentely mainittiin neljä kertaa. Pelastusyksikön yksikönjohtaminen mainittiin kaksi kertaa. Tässä tutkimuksessa ei tutkittu vaikuttaako onnettomuustiheys työntekijöiden kokemukseen kehitettävistä osa-alueista. Vaarallisten aineiden torjunnasta mainittiin seuraavaa (vastaajat H6, H7 ja H18):

H6: ”Vaarallisten aineiden onnettomuudet.”

H7: ”Kemikaalionnettomuudet ja toki joka osa-alueen säännöllinen kertaaminen ja harjoittelu tärkeää.”

H18: ”Vaarallisten aineiden onnettomuudet ovat minulle vierain onnettomuustyyppi.”

Vastaaja H9 mainitsee tieliikennepelastamisen ja liikenteen sekä ajoneuvojen kehittymisen.

”Liikennepelastuksen, todella nopealla tahdilla kehittyvä haara.”

Vastaaja H20 mainitsee kehityskohteiksi erilaiset pelastustekniikat, mutta ottaa myös kantaa tieliikennepelastamiseen ja liikenteen sekä ajoneuvojen kehittymiseen.

”Pelastustekniikan osalta. Tarkoitan tällä sitä, että pelastuslaitoksen henkilökunnalla olisi suotavaa kehittää tietoja ja taitoja erilaisten tekniikan osaamistaitojen ylläpidossa. Esimerkiksi sähkö- ja hybridiautojen tekniikan hallittavuus pelastustehtävässä.”

4.5 Työntekijöiden näkemys omasta osaamisestaan pelastustoiminnan eri osa-alueilla

Viidennellä kysymyksellä selvitettiin, millä pelastustoiminnan osa-alueella vastaajat kokivat osaamisensa olevan parhaalla tasolla. Vastauksissa on jonkin verran hajontaa, aineistosta ei nouse esille yhtä selvää osa-aluetta. Sammutustoiminnan osaaminen koetaan parhaaksi osa-alueeksi kuudessa vastauksessa kuten myös tieliikennepelastamisen osaaminen. Kolme vastaajaa kokee korkealla työskentelyn parhaaksi osa-alueekseen. Kaksi vastaajaa on sitä mieltä, että oman ammattitaidon lisäämiseksi kehitettävää löytyy jokaiselta pelastustoiminnan osa-alueelta. Vastaaja H4 kokee pitkän kokemuksen olevan parasta osaamistaan:

”Uskoisin että alalla pitkään olleena on kokemuksen/kokemusten tuoma ”hiljainen” tietotaito monessakin eri tehtävässä. Toki pitää myöntää, että kehittyvä nippelitekniikka on joskus hakusessa ja uuden oppiminen hidasta.”

Vastaaja H20 kokee, että jokaisella pelastustoimen alueella voi itseään kehittää ja asioita kannattaa kerrata lisätäkseen omaa ammattitaitoa ja osaamista.

”Ensinnäkin näen, että jokaisella osa-alueella on aina kehittämistä ja asioiden kertaamista.”

Kuten mainitsin, vastaajien mielipiteet vaihtelivat suuresti kysyttäessä heidän omaa mielipidettään parhaasta pelastustoimen osa-alueestaan:

H1: ”Sammutustoiminta.”

H6: ”Korkeanpaikan työskentely ja tieliikenneonnettomuudet.”

H17: ”Sopeutuvainen ja monipuolisuus on vahvuuteni. En osaa sanoa parasta osa-aluetta.”

4.6 Työntekijöiden osaamisen kehittäminen Satakunnan pelastuslaitoksella

Kuudennen kysymyksen tarkoituksena oli selvittää henkilökunnan mielipiteitä ja näkemyksiä, miten Satakunnan pelastuslaitoksen sisäistä koulutusta- ja osaamista voitaisiin kehittää. Lähtökohtana oli, että annetaan henkilökunnalle mahdollisuus vaikuttaa oman osaamisensa ylläpitoon ja kehittämiseen. Vastauksien laajuudesta voidaan arvioida, että henkilökunta on kiinnostunut kehittämään sekä omaa osaamistaan että Satakunnan pelastuslaitoksen sisäisiä järjestelyjä osaamisen kehittämisen suhteen. Kerätystä aineistosta nousee esiin tarve ja halu olemassa olevien tietojen, taitojen sekä osaamisen jakamiselle. Toinen selkeästi esiin nouseva teema on oppimateriaalin saatavuus. Yhteensä kuusitoista vastaajaa kahdestakymmenestä kahdesta eli 73 % oli sitä mieltä, että olemassa olevan osaamisen jakaminen sekä oppimateriaalin saatavuus ovat avainasioita osaamisen kehittämiseksi Satakunnan pelastuslaitoksella. Esiin nousee myös osaamisen kehittämisen haasteet pienillä paloasemilla. Kuusi vastaajaa mainitsee yhteiset harjoituspäivät ja niistä saatava hyöty osaamisen kehittämisessä. Osaamisen kehittämisen vastuuttamisesta esimerkiksi koulutustiimeille mainitsee viisi vastaajaa. Myös paloasemien henkilökunnan tasapuolinen hyödyntäminen osaamisen kehittämisessä mainitaan kerättyssä materiaalissa. Vastaaja H1 toteaa seuraavaa:

”Tietoa pitäisi enemmän jakaa”

Vastaaja H3 pohtii, että mikäli koulutusmateriaali olisi helposti kaikkien työntekijöiden saatavilla, heijastuisi tämä myös harjoittelun tehokkuuteen, mikä taas edesauttaa osaamisen kehittämistä:

”On hyvä, että toimintamallit muuttuvat ja kehittyvät. Tämä kuitenkin mielestäni vaatisi, että toimintamalleja olisi mahdollista tarkistella omaan tahtiin niin halutessaan. Näin ollen koulutustapahtumat eivät menisi uuden opeteluun kerta toisensa jälkeen. Harjoituksista saisi enemmän irti ja ne olisivat mielekkäämpiä, jos toimintamallit olisi pystynyt pikakertaamaan jo ennen varsinaista harjoitetta. Tällöin harjoituksessa harjoiteltaisiin, ei opeteltaisi.”

Vastaaja H14 toteaa, että Satakunnan pelastuslaitoksen sisällä on suuria eroja osaamisessa eri työvuorojen ja paloasemien välillä. Hän ehdottaakin, että Satakunnan pelastuslaitoksella oleva osaaminen tulisi jakaa koko Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijöiden käyttöön ja näin saavutettaisiin positiivisia tuloksia osaamisen kehittämisessä:

”Työvuorojen välillä huomattavia eroja osaamisessa. Ne harjoittelevat ketä kiinnostaa. Talon sisällä on hyviä kouluttajia. Heidän tieto/taito olisi hyvä saada jaettua tasaisesti henkilöstölle.”

Vastaajat H15, H16 ja H17 näkevät, että avain osaamisen kehittämiselle on yhtenäisen oppimateriaalin helppo saatavuus. Tämä mahdollistaa työntekijöiden omatoimisen osaamisen kehittämisen:

H15: ”Oppimateriaali helposti saataville ja mahdollisia harjoituksia eri osaluista työvuoroissa.”

H16: ”Yhtenäinen koulutusmateriaali kaikkien saataville. Työvuoro voisi keskenään kerrata, vaikka esimies ei ole paikalla (pienet asemat). Kouluttajat.”

H17: ”Kaikille pitäisi olla yhteneväinen koulutusmateriaali ja sen pitäisi olla kaikkien saatavilla.”

Vastaaja H18 ehdottaa tiedon jakamisen ja sitä kautta osaamisen kehittämisen avuksi Moodle-oppimisympäristöä:

”Eräällä pelastuslaitoksella oli käytössä moodle oppimisympäristö, johon kerättiin koko ajan lisää koulutusmateriaalia. Koulutusmateriaali oli selkeästi jaoteltu eri osiin, jolloin löysit hakemasi helposti. Materiaali sisälsi paljon kuvia, powerpoint esityksiä ja videoita ja ensihoidolla lisäksi lääkärin oppitunteja eri aiheista. Mielestäni sieltä oli helppo hakea tietoa itse tai työvuorokoulutukseen.”

Vastaja H14 toivoo, että tulevaisuudessa palaverien lisäksi myös osaamiseen liittyviä teorialunteja voitaisiin pitää videon välityksellä:

”Jos palaverit voidaan pitää videolla, niin miksei esimerkiksi paloiesimiesten pitämiä teorialunteja voi pitää yhtä lailla?”

Pelastustoimintaan liittyvistä Satakunnan pelastuslaitoksen yhteisistä harjoituspäivistä mainitsevat esimerkiksi vastaajat H13, H14 ja H19:

H13: ”Harjoittelua enemmän, harjoitusalueen hyödyntämistä ja selkeät ohjeet mitä harjoitellaan mihin aikaan.”

H14: ”Lisää operatiiviseen toimintaan liittyviä koulutuspäiviä.”

H19: ”Harjoitusalueella järjestettävillä koulutuspäivillä. Niitä on ennenkin pidetty. Kahden/ kolmen rastin kokonaisuuksia. Ei mitään suuria tilanteita vaan perusosaamista ja kaluston tutustumista. Perusteet, kun on hallinnassa pystyy tilanteessa asioita soveltamaan.”

Osaamisen kehittämiseen ja oppimateriaalin laadintaan sekä osaamisen kehittämisen valvontaa varten ehdotetaan vastuunjakamista esimerkiksi koulutustiimille. Esimerkkinä on vastaaja H20 näkemys:

”Sisäinen koulutus tulisi olla selkeästi yksi vastuualue sektoritehtävä, joka olisi kokonaisvaltaisesti yhden henkilön valvottavissa. Vuosikoulutussuunnitelmat ja -harjoitukset eri asemien kesken tulisi olla yhdenmukaisia suorituksia.”

Vastaja H4 ottaa kantaa henkilöstön tasapuoliseen hyödyntämiseen osaamisen kehittämisessä ja näkee, että tällä tavoin myös vastarinta on pienempää ja asiat ovat helpommin hyväksyttävissä:

”Kehittämiseen pitää saada motivoitunut henkilöstö jokaiselta miehitetyltä asemalta, jolloin asioiden vieminen eteenpäin ei ehkä saisi niin kovaa vastarintaa kuin yleensä. Jokaisella miehitetyllä asemalla on kuitenkin joillekin pelastustehtäville erikoisosaamista, joka pitää hyödyntää.”

4.7 Työnantajan vastuu henkilöstön osaamisen kehittämisessä ja seurannassa

Seitsemännessä kysymyksessä selvitettiin, miten henkilökunta näkee työnantajan vastuun henkilöstön osaamisen kehittämisessä ja seurannassa. Kysymyksen asettelusta huolimatta mielenkiintoinen havainto aineistosta on henkilökunnan näkemys siitä, että myös työntekijän tulee kantaa oma vastuunsa oman osaamisen kehittämisessä. Yhteensä kuusi vastaajaa ottaa kantaa työntekijän itsensä vastuuseen osaamisensa ylläpidon ja kehittämisen suhteen. Aineistosta nousee selkeästi esille kaksi teemaa työnantajan vastuusta osaamisen kehittämisessä ja seurannassa. Työntekijät näkevät, että työnantajan vastuita osaamiseen liittyvissä asioissa on mahdollistaa osaamisen kehittäminen ja valvoa työntekijöiden osaamista. Osaamisen kehittämisen mahdollistaminen mainitaan aineistossa 14 kertaa ja nähdään niin, että työnantaja tukee ja kannustaa työntekijöitä kehittämään omaa osaamistaan, antaa resurssit osaamisen kehittämiseksi sekä luo mahdollisuuksia työntekijöiden osaamisen kehittämiseksi. Työnantajan vastuu osaamisen valvonnassa mainitaan aineistossa seitsemän kertaa. Osaamisen valvonta nähdään niin, että työnantaja seuraa työntekijöiden osaamista sekä valvoo, että vähintään minimivaatimukset saavutetaan niin harjoitteiden määrässä kuin myös työntekijän osaamisessa. Vastaja H3 jakaa vastuuta sekä työntekijälle että työnantajalle ja näkee, että työnantaja toimii mahdollistajana ja valvoo työntekijöiden osaamista, mutta myös työntekijällä itsellään on merkittävä vastuu omasta osaamisestaan:

”Vaikka viimekätinen vastuu on työntekijällä, niin kyllä työnantajalla on suuri vastuu mahdollistajana ja vähimmäisvaatimusten täyttymisen valvojana.”

Vastaaja H6 näkee, että työnantajalla on suuri vastuu nimenomaan työntekijöiden osaamisen seurannassa. Hän kokee, että työnantajan tulisi valvoa työntekijöiden osaamista nykyistä selkeämmin:

”Työnantajalla on vastuunsa yhtä lailla etenkin jälkimmäisenä mainitussa asiassa eli seurannassa. Työnantaja ei suorita tällä hetkellä juuri minkäänlaista seurantaa. Palaute osaamisesta tai osaamattomuudesta tulee henkilöstöltä. Tämä ei ole ehkä se kaikkein paras tilanne.”

Vastaaja H12 näkee, että työntekijän osaamisesta vastaa sekä työnantaja että työntekijä. Työnantajan roolin hän kokee osaamisen kehittämisen mahdollistajana ja työntekijä itse kantaa lopullisen vastuun omasta osaamisestaan:

”Työnantajan vastuu on antaa mahdollisuus kehittää/kouluttaa. Työntekijä kantaa lopun vastuun, jos haluaa osallistua.”

Samoilla linjoilla on vastaaja H15:

”Osaamisesta loppujen lopuksi vastaa työntekijä itse, mutta mahdollisuudet oppia ja harjoitella tulisi työnantajan puolesta mahdollistaa.”

Vastaaja H20 kokee työnantajan vastuun osaamisen kehittämisessä ja seurannassa erittäin tärkeänä ja näkee, että työnantajan tulisi valvoa työntekijöiden osaamista ja osaamisen tasoa:

”Työnantaja vastaa henkilökunnan koulutuksesta. Työnantajan tulee valvoa henkilöstön osaamista ja huolehtia, että osaamisen taso on vaaditulla tasolla tehtävänkuvan huomioiden.”

Vastaaja H22 muistuttaa työntekijän vastuusta ilmaista halukkuus oman osaamisensa kehittämiseen. Hän näkee myös tarvetta osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuudelle:

”Vastuu on myös työntekijällä, jonka pitää ilmaista oma koulutustarve työnantajan edustajalle.”

”Koulutustarpeen arviointi ja seuranta tulisi tapahtua vuosittain pidettävissä kehityskeskusteluissa, jossa seurataan toteutuneet asiat ja suunnitellaan seuraavan vuoden tavoitteet koulutuksen/osaamisen kehittämiseksi. Osaaminen ja kehittyminen on myös osa-alue hälytystehtävissä joita pitäisi seurata ja hakea sieltä myös kehittämis-/parannus tarpeita.”

4.8 Koulutusten dokumentointi Satakunnan pelastuslaitoksella

Kahdeksannen kysymyksen tarkoituksena oli selvittää, miten henkilökunnan koulutusten dokumentointi on järjestetty, onko pidetyt koulutukset todennettavissa ja pääsevätkö työntekijät näkemään omat tietonsa koulutusrekistereistä. Koulutusrekistereiden ylläpidossa on syytä ottaa huomioon myös tietosuojalaki 2018/1050. Kerätystä aineistosta nousee esiin selkeä viesti siitä, että työntekijöillä ei ole mahdollisuutta tarkastella omia tietojaan itsenäisesti. Mikäli työntekijä haluaa tiedon omaan koulutusrekisteriinsä tehdyistä merkinnöistä, täytyy asia selvittää omalta lähiesimieheltä. Mikäli työntekijöillä olisi pääsy omiin tietoihinsa, saataisi sillä olla positiivinen vaikutus esimerkiksi työntekijän oman seurannan ja -vastuuttamisen muodossa. Työntekijät kokevat, että heillä olisi suotavaa olla mahdollisuus päästä näkemään henkilökohtaiset merkinnät ja järjestelmän tulisi olla sellainen, mistä nähdään kaikki osaamisen kehittämiseen liittyvät suoritteet. Työntekijät näkevät myös, että Satakunnan pelastuslaitoksella tulisi olla yhtenäinen järjestelmä työntekijöiden koulutuksien ja osaamisen kehittämisen merkitsemisessä. Vastaaja H2 näkee, että työntekijöiden koulutukset ovat dokumentoitu ja järjestetty niin, että työntekijöille pidetyt koulutukset ovat todistettavissa sekä omia tietojaan työntekijä voi kysyä esimieheltään:

”On, esimieheltä voi tarvittaessa saada tietoja koulutuksista.”

Vastaaja H3 näkee, että koulutuksien dokumentointi riippuu pidetystä koulutuksesta ja toteaa, että omia tietojaan voi kysyä esimieheltään:

”Riippuu koulutuksesta. Omiin tietoihin pääsee esimiehen kautta. Itse ei tietojaan tarkastelemaan pääse.”

Vastaaja H19 toteaa, että osaamisen dokumentointi on kirjavaa ja ettei yksittäisellä työntekijällä ole pääsyä omaan koulutusrekisteriinsä:

”Dokumentointi on mielestäni aika lailla kirjavaa. Toinen asema tekee näin ja toinen noin. En itse ole ainakaan päässyt mihinkään koulutus seurantaan tarkastelemaan omia koulutuksia.”

Vastaaja H21 näkee, että työntekijän olisi hyvä päästä näkemään kaikki osaamisen kehittämiseen liittyvät suoritteet yhdestä dokumentista:

”Sellaista järjestelmää ei ole, missä näkyisi kaikki käydyt kurssit ja päivämäärät. Esim tietokoneohjelmana. Sellainen olisi hyvä. Laput hukkaa helposti eikä sit löydä kun tarvii.”

Vastaaja H11 ei ole varma, miten työnantaja on huolehtinut velvollisuudestaan dokumentoida työntekijöille pidetyt koulutukset:

”Käytännönharjoituksista ilmeisesti löytyy dokumentit aika hyvin. Teoriaharjoituksista ei niinkään. Omat (ainakin pakolliset) harjoitukset saa nähdä kun kessu kaivaa ne koneelta.”

4.9 Vapaa sana sisäiseen koulutukseen liittyen

Viimeisessä eli yhdeksännessä kysymyksessä annettiin kyselyyn vastaajille mahdollisuus kommentoida vapaasti Satakunnan pelastuslaitoksen sisäistä koulutusta ja osaamisen kehittämistä. Kuten edellisiin kysymyksiin niin myös tähän kysymykseen saatiin paljon hyviä vastauksia ja näkemyksiä. Edelleen työntekijät näkevät Satakunnan pelastuslaitoksen sisäisen koulutuksen sekä osaamisen kehittämisen erittäin tärkeänä osa-alueena ja toivovat, että esimerkiksi monipuolista koulutusta, yhtenäisiä koulutusmateriaaleja, mahdollisuutta osallistua teoriaosuuksiin videon välityksellä, videomateriaalia harjoituksista, yhteisiä harjoituspäiviä sekä olemassa olevan tiedon ja taidon tehokkaampaa jakamista koko Satakunnan pelastuslaitoksen henkilökunnan käyttöön. Vastaja H6 pohtii sisäistä koulutusta ja sisäisen koulutuksen kehittämistä ja ottaa myös positiivisesti kantaa työntekijöiden kuulemiseen osaamisen kehittämisessä:

”Sisäinen koulutus ja sen kehittäminen on tärkeä aihe, ja korostuu palokunta-toiminnassa. Suuri rooli on päivittäistoiminnan johtajalla eli käytännössä palo-esimiehellä. Toimintatavat ovat kirjavia ja koulutuksen järjestämiseen työvuoroissa on yhtä monta tapaa kuin esimiehiäkin. Palomiehet ovat harvemmin aloitteellisia, joten aika pitkälti sisäisen koulutuksen ja harjoittelun järjestäminen on kiinni palo-esimiehen aktiivisuudesta. Suurin haaste sisäisen koulutuksen järjestämisessä on ehkä ollut tähän asti resursoiminen ja oikeanlaisten kannustimien antaminen nimenomaan palomiehille. Niinkuin olikin jo puhetta asiasta, ei tällainen asia useimmiten ota toimiakseen, jos työnantaja määrää yksipuolisesti joitain henkilöitä kouluttamaan asioita muille. Oikeanlaisen hengen ja positiivisen ilmapiirin luominen asian ylle ehkä on se juttu millä tällainen saataisiin toimimaan. Kun kuulin ’tiimien’ muodostamisen teoriasta, ajattelin heti, että on varmasti hyvä lähtökohta sille, että jokainen osa-alue tulisi huomioitua. Lakisääteisyys tiettyjen harjoitusten osalta on ollut jotenkin sellainen ’pakollinen pakko’ tähän asti, mutta nyt jos järjestelmää kehitettäisiin niin, että tiimien jäsenet kouluttaisivat työvuoroissa niillä malleilla mitkä yhdessä on katsottu hyväksi, voisi ehkä asenneilmapiiriin saada muutosta.”

Vastaaja H7 tiivistää aiheen viiteen konkreettisen kehittämiskohteeseen:

”Koulutus monipuoliseksi, eli kaikkia osa-alueita harjoiteltaisiin. Yhtenäiset linjat koko alueella. Materiaalit kaikkien saatavilla. Dokumentointi ja seuranta.”

Vastaaja H8 mainitsee yhteiset koulutusviikot ja kokee, että koulutusviikot olivat tehokkaita osaamisen kehittämisen kannalta:

”Vanhoja muistellen niin kyllä se syksyinen koulutusviikot olivat hyvä asia. Silloin oli jaettu vastuut mitä kukin vastaa ja harjoiteltiin yhdessä.”

Vastaaja H21 näkee, että videoiden käyttömahdollisuuksia tulisi hyödyntää Satakunnan pelastuslaitoksen osaamisen kehittämisessä nykyistä tehokkaammin:

*”Olisi hyvä, että jos esim. jollain asemalla pidetään koulutus, vaikka liikenne-onnettomuudesta, saataisiin tästä joku videomateriaali kaikille jakoon esim. p-
asemalle. Tällöin tulisi samat asiat käytynä muillakin asemilla. Kehittämisalueena siis videoiden käyttämistä ja yhteyttämistä asemien välillä.”*

Vastaaja H11 muistuttaa osaamisen kehittämisen tuomista positiivisista vaikutuksista esimerkiksi työntekijöiden motivaation suhteen:

”Koulutusta tarvitaan, se motivoi ja pitää mielen virkeänä myös pitkän työuran tehneillä.”

4.10 Palo- ja asemamestareiden palaveri

Satakunnan pelastuslaitoksella järjestetään säännöllisesti paloasema- ja asemamestareille suunnattu palaveri. Palaveriin kutsutaan aluepalopäälliköt, paloasemamestarit, asemamestarit sekä lääkintämestarit. Palaverin puheenjohtajana toimii vuorollaan jokainen aluepalopäällikkö. Paloasema- ja asemamestarit johtavat omia paloasemiaan, ja yhteisten säännöllisten palavereiden tarkoituksena on yhtenäistää toimintatapoja, luoda katsaus ajankohtaisiin asioihin sekä palavereissa käsitellään esimerkiksi tulevaa työvuorosunnittelua tai muita tulleita merkittäviä asioita. Tämä henkilöstöryhmä on avainasemassa, kun puhutaan Satakunnan pelastuslaitoksen kehittämistä niin osaamisen kuin kaiken muunkin kehittämisen suhteen.

Esittelin opinnäytetyöni aihetta ja opinnäytetyön tavoitteita 19.12.2019 pidetyssä asemamestaripalaverissa. Satakunnan pelastuslaitoksen osaamisen kehittäminen koettiin erittäin tärkeänä ja ajankohtaisena opinnäytetyön aiheena. Kaikilla palaveriin osallistujilla oli mahdollisuus kommentoida aihetta. Esille nousi seuraavia asioita: yhtenäisen ja ajantasaisen koulutusmateriaalin puute, osaamisen seurantaan ja dokumentointiin tarkoitetun yhteisen järjestelmän puute, haasteet pienien paloasemien osaamisen kehittämisessä ja seurannassa esimerkiksi harjoitusolojen puuttuessa tai pienen henkilöstömäärän sekä paloesimiehen puuttumisen näkökulmasta (Satakunnan pelastuslaitoksella on paloasemia joissa ei ole paloesimiestä ja kyseisten paloasemien vahvuus on 0+2 tai 0+3). Koettiin, että Satakunnan pelastuslaitoksen ohjeet ja päätökset eivät ole henkilökunnan saatavilla tarpeeksi helposti. Ohjeet ja päätökset eivät löydy yhdestä paikasta. Henkilökunnalla ei ole mahdollisuutta tarkastaa, mikä ohje tai päätös on voimassa. Lisäksi tulisi selventää, mitä velvollisuuksia on henkilöillä, jotka käyvät työajalla erilaisissa koulutuksissa Satakunnan pelastuslaitoksen ulkopuolella.

4.11 Rauman paloaseman paloesimiesten palaveri

Rauman ja Kanta-Porin paloasemilla järjestetään säännöllisesti paloesimiehille suunnattu palaveri. Kyseiseen palaveriin kutsutaan paloesimiesten lisäksi toimialueen aluepalopäällikkö sekä kyseisen paloaseman lääkintämestari. Puheenjohtajana toimii paloaseman paloasemamestari. Palaverissa käsitellään ajankohtaisia asioita. Paloesimiehet ovat paloasema- ja asemamestareiden ohella erittäin tärkeä henkilöstöryhmä Satakunnan pelastuslaitoksen osaamisen kehittämisen ja koordinoinnin strategiassa. Paloesimiehet kouluttavat työvuorojensa henkilöstöä päivittäin ja pitävät esimerkiksi kehityskeskustelut oman työvuoronsa henkilökunnalle. Paloesimiehillä on merkittävät vaikutusmahdollisuudet henkilöstön osaamisen kehittämisessä.

Esittelin opinnäytetyöni aihetta ja opinnäytetyöni tavoitteita 8.1.2020 pidetyssä Rauman paloaseman paloesimiesten palaverissa. Satakunnan pelastuslaitoksen osaamisen kehittäminen koettiin tärkeänä ja ajankohtaisena opinnäytetyön aiheena. Kaikilla palaveriin osallistujilla oli mahdollisuus kommentoida kyseistä aihetta. Esille nousi seuraavia asioita: yhteisen ja ajantasaisen koulutusmateriaalin puute ja erilaisten harjoitusten tunnistaminen ja harjoitusten tavoitteet. Harjoitukset voidaan yksinkertaisuudessaan jakaa työvuorossa tehtävään harjoitteluun, isoihin harjoituksiin, joissa harjoitellaan esimerkiksi pelastusjoukkueen tai pelastuskomppanian toimintaa, sekä lakisääteisiin harjoituksiin. Paloasemilla tulisi olla järjestetty asianmukaiset olosuhteet ja mahdollisuudet työvuoroharjoitteluun sekä lakisääteisiin harjoituksiin. Mikäli halutaan harjoitella suurien pelastusmuodostelmien kuten pelastusjoukkueen- tai pelastuskomppanian toimintaa, voidaan harjoitukset järjestää muuallakin kuin omalla paloasemalla. Henkilökunnan resursointi herätti myös keskustelua. Toiveena on, että uuden työvoimahallintajärjestelmän käyttöönoton myötä henkilöstön resursointi koulutukseen helpottuu.

5 POHDINTA

5.1 Aihevalinta ja tavoitteiden saavuttaminen

Aloitin opinnäytetyöni aihevalinnan pohtimisen välittömästi saatuani tiedon opiskelupaikastani syksyllä 2017. Alusta asti oli selvää, että haluan tehdä opinnäytetyöni aiheesta, joka kiinnostaa itseäni. Oman kiinnostukseni lisäksi halusin, että opinnäytetyölläni saavutetaan konkreettista lisäarvoa valitsemani aiheen ympärille. Kahden edellä mainitun kriteerin lisäksi halusin tehdä opinnäytetyöni työnantajalleni Satakunnan pelastuslaitokselle.

Vuodenvaihteessa 2018 kävimme silloisen esimieheni, aluepalopäällikkö Petri Ekbergin, kanssa tiiviimmin keskusteluita, minkälaisia opinnäytetyön aiheita Satakunnan pelastuslaitoksella voisi olla. Keskusteluissa sivuttiin erilaisia aiheita aina öljyntorjuntaan liittyvistä suunnitelmista päivystävien palomestareiden perehdyttämiseen. Perehdyin kumpaankin aiheeseen ja hankin myös materiaalia kummastakin aiheesta. Totesin, että öljyntorjuntaan liittyvän opinnäytetyön laadinta ei tällä kertaa tule kyseeseen. Päivystävien palomestareiden perehdyttämisohjeen laatimista Satakunnan pelastuslaitoksen käyttöön pohdin jo huomattavasti pidemmälle. Kävin jopa alustavia keskusteluita aihevalinnasta yliopettaja Salla Tikkasen sekä yliopettaja Raija Honkasen kanssa. Kyseiselle aihevalinnalle ei nähty varsinaista estettä, mutta Tikkasen ja Honkasen kanssa käytyjen asiallisten keskusteluiden yhteydessä kävi selväksi, että päivystävien palomestareiden perehdytyksestä on tehty lukuisia opinnäytetöitä. Asiaa selvitellessäni kävi ilmi, että myös Satakunnan pelastuslaitoksella kyseisen perehdytysmateriaalin laadinta oli vastuutettu ja ymmärrykseni mukaan työ oli käynnissä. Samaan aikaan Satakunnan pelastuslaitos lähti mukaan pelastuslaitosten ja Pelastusopiston yhteiseen hankkeeseen Pelastustoimen yhteinen osaamisenkartoitusmalli. Totesin, että tässä asiassa ei tarvita kätteni jälkiä. Elettiin vuoden 2018 syksyä, ja jatkoin pohdintaa ja yritin löytää työelämälähtöisen sekä mielenkiintoisen aiheen.

Lopulta opinnäytetyön aihevalinta oli helppo. Toimin Kanta-Porin paloaseman paloasemamestarina vuosina 2015 - 2019. Kyseisessä työssä olin lähes päivittäin tavalla tai toisella tekemisissä Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijöiden osaamisen kehittämisen kanssa. Koin, että Satakunnan pelastuslaitoksen osaamisen kehittämisen osa-aluetta voidaan ja kannattaa kehittää. Esimieheni Petri Ekberg oli samaa mieltä, ja näin opinnäytetyöni aihe varmistui.

Maaliskuussa 2019 allekirjoitimme opinnäytetyön ohjaussopimuksen opinnäytetyötä ohjaavan suunnittelija Kirmo Savolaisen kanssa. Opinnäytetyösuunnitelmani esittelin maaliskuussa 2019. Alkuperäinen ajatukseni oli pohtia ja selvittää, millä keinoilla Satakunnan pelastuslaitoksen sisäistä koulutusta ja harjoittelua tulisi lähteä kehittämään ja koordinoimaan. Ajatus oli tuottaa valmis tai valmiita malleja Satakunnan pelastuslaitoksen sisäisen koulutuksen- ja koordinoinnin kehittämiseksi. Satakunnan pelastuslaitoksella on ollut erilaisia projekteja sisäisen koulutuksen kehittämiseksi aikaisemminkin, mutta jostain syystä projektit ovat jääneet kesken. Tästä syystä halusin opinnäytetyötä laatiessani kysyä Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijöiden mielipiteitä ja näkemyksiä, miten he kehittäisivät sisäistä koulutusta ja harjoittelua. Halusin, että työntekijät pääsevät vaikuttamaan oman työpaikkansa osaamisen kehittämiseen. Tällä tavalla halusin saada varmuuden, että tälle opinnäytetyölle olisi käyttöä ja ettei tarpeelliseksi nähty osaamisen kehittäminen jäisi kesken.

Keskustellessani Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijöiden kanssa opinnäytetyöni aiheesta sekä laatiessani palomiehille ja paloiesimiehille suunnattua kyselyä sisäisen koulutuksen kehittämisestä ja koordinoinnista minulle selvisi, että tälle opinnäytetyölle on tilausta. Työntekijät esittivät jo epävirallisissa keskusteluissa erinomaisia näkemyksiä sisäisen koulutuksen ja koordinoinnin kehittämiseksi. Samalla selvisi, että opinnäytetyötä tulee rajata alkuperäistä suunnitelmaa tiukemmin ja opinnäytetyön lopputulos poikkeaa alkuperäisestä suunnitelmasta. Päätin, että opinnäytetyössäni tutkin, miten Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijät kehittäisivät osaamisen kehittämisen prosesseja sekä osaamisen kehittämisen koordinointia Satakunnan pelastuslaitoksella. Tällä muutoksella halusin varmistaa, että osaamisen kehittämiselle ja koordinoinnille luodaan vakaa ja kestävä pohja alusta alkaen.

Varsinaisen aineiston keräämisen aloitin kesällä 2019. Laatimaani kirjallista kyselyä en lähettänyt kaikille työntekijöille. Esittelin opinnäytetyön aiheen ja opinnäytetyön tavoitteet aina niille henkilöille, joiden toivoin vastaavan kyselyyn. Vastauksia tulikin kiitettävästi, ja lähes kaikki työntekijät, joille kyselyn toimitin, myös vastasivat kyselyyn. Myös itse opinnäytetyön kirjoittamisen aloitin kesällä 2019. Kesän 2019 aikana pääsin hyvään alkuun. Lähiopiskelun alkaessa syksyllä 2019 opinnäytetyön kirjoittaminen vaikeutui. Syksyllä 2019 totesin, että opiskelun sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi jatkan opinnäytetyön laadintaa joulukuussa 2019. Jatkoin opinnäytetyön kirjoittamista heti, kun sain suoritettua syksyn 2019 opintojaksot. Tammikuun 2020 aikana sain analysoitua tutkimusta varten kerätyn aineiston. Opinnäytetyön viimeistelyn sain valmiiksi helmikuun 2020 alussa.

Tämän opinnäytetyön selkeä päätavoite oli selvittää Satakunnan pelastuslaitoksen henkilökunnan näkemys osaamisen kehittämisen nykytilasta sekä selvittää henkilökunnan mielipiteitä ja näkemyksiä, miten osaamisen kehittämisen prosesseja voitaisiin kehittää. Työntekijöiden näkemykset ja kokemus osaamisen kehittämisen nykytilasta sekä kehittämisehdotukset selvitettiin erikseen laaditun kyselyn avulla. Mainittujen tavoitteiden saavuttamisen kannalta ensiarvoisen tärkeää oli, että työntekijät vastaavat mahdollisimman avoimesti laadittuihin kysymyksiin. Tästä syystä opinnäytetyön aihe ja tavoitteet sekä työntekijöille esitettävät kysymykset käytiin läpi ennen kysymyksiin vastaamista. Kyselyyn vastanneille työntekijöille täytyy esittää suuret kiitokset. Kaikki vastaajat olivat selvästi miettineet kysymyksiä ja vastaukset olivat hyviä ja selkeitä. Ensimmäinen tavoite oli saavutettu.

Toisena tavoitteena mainitsin, että tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa perusteellinen selvitystyö työntekijöiden näkemyksistä uuden, osaamisen kehittämisen strategian pohjaksi Satakunnan pelastuslaitoksen käyttöön. Toisen tavoitteen toteuttamiseksi seuraavana oli vuorossa saatujen vastauksien analysointi. Laadukkaiden vastauksien ansiosta aineiston analysointi oli tämän opinnäytetyön mielenkiintoisin osa-alue. En ole aikaisemmin analysoinut tällaista aineistoa ja jouduinkin paneutumaan alan kirjallisuuteen sekä opettelemaan uusia asioita. Tästä huolimatta näen, että toinenkin tavoite saavutettiin.

Kolmanneksi tavoitteeksi tälle opinnäytetyölle asetin, että tässä opinnäytetyössä laadittavasta tutkimuksesta saatava tieto johtaa Satakunnan pelastuslaitoksen henkilökunnan osaamisen kehittämisen prosessien kehittämiseen. Tämän tavoitteen toteutumisesta ei voida vielä olla varmoja. Tämän opinnäytetyön yhteydessä laaditun tutkimuksen perusteella voidaan kuitenkin todeta, että Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijät ovat valmiita kehittämään Satakunnan pelastuslaitoksen sisäisen osaamisen kehittämisen prosesseja. Kehitystyön jatkolle on luotu vakaa pohja.

5.2 Tulosten esittely, merkitys ja sovellettavuus

Tämän opinnäytetyön yhteydessä laaditun tutkimuksen tuloksena saatiin arvokasta tietoa, miten Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijät näkevät ja kokevat osaamisen kehittämisen nykytilan. Toinen merkittävä tieto on työntekijöiltä kerätyt näkemykset osaamiseen liittyvistä kehityskohteista sekä työntekijöiden näkemykset, miten osaamisen kehittämisen prosesseja tulisi ja kannattaisi kehittää.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että työntekijöillä on yllättävänkin yhtenäinen näkemys siitä, miten Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijöiden osaamista voitaisiin kehittää entistä laadukkaammaksi. Työntekijöillä ei ole selkeää kuvaa työnkuvansa osaamisen vaatimuksista. Tulee pohtia, saadaanko osaamisen vaatimusten laadinnalla lisäarvoa osaamisen kehittämiseksi.

Yhtä vastaajaa lukuun ottamatta kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että selkeistä perustoimintamalleista ja ohjeista eri onnettomuustyypeille olisi hyötyä. Selkeät perustoimintamallit ja laadukkaat, kaikkien työntekijöiden saatavilla olevat koulutus- ja oppimateriaalit loisivat pohjan osaamisen tason nostamiselle. Huomionarvoista on, että työntekijät kokevat, että Satakunnan pelastuslaitoksella on paljon olemassa olevaa osaamista. Tämä tarkoittaa sitä, että osaamista ei tarvitse ryhtyä hankkimaan organisaation ulkopuolelta vaan olemassa oleva osaaminen tulisi saada kaikkien käyttöön. Olemassa olevan osaamisen jakaminen sekä oppimateriaalin saatavuus ovat avainasioita osaamisen kehittämiseksi Satakunnan pelastuslaitoksella. Myös verkko-oppimisen mahdollisuuksia osaamisen kehittämisen tueksi tulisi selvittää.

Työntekijöiltä selvitettiin myös, millä pelastustoiminnan osa-alueella vastaajien osaamisessa on eniten kehitettävää sekä millä pelastustoiminnan osa-alueella vastaajat kokivat osaamisensa olevan parhaalla tasolla. Vastauksissa on kohtuullisen paljon hajontaa. Voidaankin todeta, että osaamista ja mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseksi tulisi luoda pelastustoiminnan jokaiselle osa-alueelle.

Työnantajan vastuu työntekijöiden osaamisen kehittämisessä nähdään ennen kaikkea mahdollistajana. Työnantajan toivotaan tarjoavan riittävät resurssit ja asianmukaiset tilat sekä välineet osaamisen kehittämiseksi. Työnantajan toivotaan myös tukevan ja kannustavan työntekijöitä kehittämään osaamistaan. Myös työnantajan velvollisuus valvontaan mainitaan. Työntekijät mainitsevat, että myös työntekijän itse tulee kantaa vastuuta oman osaamisensa kehittämisessä. Työntekijän vastuunkantoa helpottaisi merkittävästi esimerkiksi oppi- ja koulutusmateriaalin saatavuus.

Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijöillä ei ole yhtenäistä koulutusrekisteriä. Työntekijät kokevat, että joillain paloasemilla koulutusten dokumentointi on järjestetty paremmin kuin toisilla paloasemilla. Mikäli työntekijöillä olisi pääsy omiin tietoihinsa, saattaisi sillä olla

positiiviset vaikutukset myös työntekijöiden haluun seurata esimerkiksi toteutuneiden harjoitteiden määrää. Tällöin myös työntekijät ottaisivat helpommin vastuuta osaamisensa kehittamisestä. Yhtenäisen ja kattavan koulutusrekisterin käyttöönottoa tulee harkita jo pelkäämään työnantajan sekä työntekijän oikeusturvan kannalta.

Yhteenvetona todettakoon, että Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijät näkevät sisäisen koulutuksen sekä osaamisen kehittämisen erittäin tärkeänä osa-alueena ja toivovat esimerkiksi monipuolista koulutusta, yhtenäisiä koulutusmateriaaleja, mahdollisuutta osallistua teoriaosuuksiin videon välityksellä, videomateriaalia harjoituksista, yhteisiä harjoituspäiviä sekä olemassa olevan tiedon ja taidon tehokkaampaa jakamista koko Satakunnan pelastuslaitoksen henkilökunnan käyttöön.

Mikäli Satakunnan pelastuslaitoksella ryhdytään toimiin osaamisen kehittämisen laadun ja tehokkuuden parantamiseksi, voidaan kehittämistyössä soveltaa tässä tutkimuksessa saatuja käyttökelpoisia tuloksia.

5.3 Oman työn arviointi ja oppiminen

Aikaisemmissa opinnoissani olen laatinut lukuisia oppimistehtäviä. Alipäällystökurssin suoritin vuonna 2013, ja alipäällystökurssin opetussuunnitelmaan kuuluu olennaisena osana kehittämishankkeen laatiminen. Tämänkaltaista opinnäytetyötä, johon olennaisena osana sisältyy tutkimuksen tekeminen, en ole aikaisemmin tehnyt.

Suurimmat haasteet tämän opinnäytetyön ja tutkimuksen laadinnassa olivat aikataulut ja tutkimuksen lainalaisuuksien ymmärtäminen. Opiskelun, työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen ei ole helpoin yhtälö toteuttaa. Varsin tiivis tahti opiskeluissa aiheutti myös omat haasteensa. Tästä syystä opinnäytetyöni laadinnassa oli pieni tauko syksyllä 2019. Toinen mainitsemani haaste oli tutkimuksen lainalaisuuksien ja vaatimuksien ymmärtäminen. Opetussuunnitelman mukaiset opinnäytetyöopinnot antoivat alkusysäyksen tutkimuksen saloihin. Aikaisemman kokemuksen takia jouduin kuitenkin tosissani perehtymään tutkimuksesta laadittuun kirjallisuuteen. Onnekseni mainittua kirjallisuutta on hyvin saatavilla. Omaa oppimistani arvioidessani vastaus on hyvinkin selkeä. Opinnäytetyötä laatiessani opin eniten tutkimuksen tekemisen kokonaisuudesta.

Kuten aikaisemmin olen maininnut, jouduin opinnäytetyöprosessin aikana tarkastamaan opinnäytetyölleni asettamiani tavoitteita sekä opinnäytetyön rajausta. Keskustelin opinnäytetyöni tavoitteiden uudelleenasettelusta sekä opinnäytetyön rajauksen tarkastamisesta ohjaavan opettajani Kirmo Savolaisen kanssa, ja myös hän tuki näkemystäni.

Asetin opinnäytetyölleni selkeän päätavoitteen, joka oli selvittää Satakunnan pelastuslaitoksen henkilökunnan näkemys osaamisen kehittämisen nykytilasta sekä selvittää henkilökunnan mielipiteitä ja näkemyksiä, miten osaamisen kehittämisen prosesseja voitaisiin kehittää. Ensimmäinen tavoite täyttyi, ja siitä voi olla tyytyväinen.

Alkuperäinen ajatukseni oli tuottaa myös valmiita malleja, miten osaamisen kehittämisen prosesseja voitaisiin lähteä kehittämään Satakunnan pelastuslaitoksella. Alkuperäisestä ajatuksesta luopuminen osoittautui mielestäni oikeaksi päätökseksi. Laatimani opinnäytetyö ja opinnäytetyön osana tehty tutkimus on mielestäni perusteellinen tutkimus siitä, miten Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijät lähtisivät kehittämään osaamisen kehittämisen prosesseja. Näen, että laatimani opinnäytetyö ja tutkimus, antavat erittäin hyvän pohjan Satakunnan pelastuslaitoksen osaamisen kehittämisen strategian pohjaksi.

Kolmannen tavoitteen tähtyminen ei ole pelkästään opinnäytetyön laatijasta kiinni. Yritän kuitenkin pitää huolen siitä, että Satakunnan pelastuslaitoksella otetaan vakavasti henkilökunnan näkemykset ja selkeä halu osaamisen kehittämisen prosessien kehittämiseksi. Olen tyytyväinen opinnäytetyöni lopputulokseen.

LÄHTEET

Alasuutari, P. 2011: Laadullinen tutkimus 2.0. Neljäs uudistettu painos. Osuuskunta vastapaino. Tampere.

Eskola, J. 2015: Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat, laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Valli, Raine & Aaltola, Juhani (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Neljäs uudistettu painos. PS-kustannus. Jyväskylä.

Eteläpelto, A & Tynjälä, P (toim.) 2005: Oppiminen ja asiantuntijuus. Werner Söderström Oy. Helsinki.

Hirsjärvi, S & Remes, P & Sajavaara, P 2018: Tutki ja kirjoita. 22. uudistettu painos. Tammi. Helsinki.

Kananen, J, 2014: Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Taitto ja paino-Suomen yliopistopaino Oy-Juvenes print. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 176.

Kananen, J, 2014: Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Taitto ja paino-Suomen yliopistopaino Oy-Juvenes print. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 185.

Katsaus Satakunnan aluerakenteeseen. www-dokumentti. <http://www.satakuntaliitto.fi>

Manka, M-L & Manka, M, 2016: Työhyvinvointi. Talentum Pro. Helsinki.

www-dokumentti. <https://www.ok-sivis.fi/koulutus/koulutuksen-laatu.html>.

Paikallinen sopimus kokonaispalkka muutettu 18.12.2014. Porin kaupunki

Palo- ja pelastusalan työturvallisuus ja työhyvinvointi 2011. TTK-julkaisu

Pelastuslaki 29.4.2011/379

www-dokumentti. <https://www.pori.fi/satapelastus/pelastustoiminta>.

Porin kaupungin hallintosääntö. 24.4.2017

Pyöriä, P, 2012: Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus Helsinki University Press Oy. Helsinki.

Ryhänen, O, 2019: Pelastustoimen kenttäjohtajien osaamisen arviointi ja arvioinnin purku-keskustelu. Hämeen ammattikorkeakoulu. YAMK-opinnäytetyö. Teknologiaosaamisen johtaminen, Hämeenlinnan korkeakoulukeskus, Visamäki. Luettavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/262485/Ryhanen_Olli.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Satakunnan pelastuslaitoksen organisaatio. Satakunnan pelastuslaitoksen toimintasääntö

Satakunnan pelastuslaitoksen palvelutasopäätös

www-dokumentti. <https://www.pori.fi/paatoksenteko/toimielimet/lautakunnat-jaostot-ja-johtokunnat/satakunnan-pelastuslaitoksen-johtokunta>.

www-dokumentti. <https://www.pori.fi/organisaatio/liikelaitokset-ja-pelastuslaitos>.

www-dokumentti. <http://www.satakuntaliitto.fi>.

Tietosuojalaki 5.12.2018/1050

Tuomi, J & Sarajärvi, A 2008: Laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysi. Teoksessa

Kananen, Jorma, 2014: Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Taitto ja paino-Suomen yliopistopaino Oy-Juvenes print. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 176.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Vaherva, T, 2005: Henkilöstökoulutuksen rajat ja mahdollisuudet. Teoksessa Eteläpelto, Anneli & Tynjälä, Päivi (toim.) 2005: Oppiminen ja asiantuntijuus. Werner Söderström Oy. Helsinki.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Alueellinen yritystoimintatilasto [verkkójulkaisu]. ISSN=2342-6241. 2014, Liitetaulukko1. Toimipaikkojen liikevaihto maakunnittain vuonna 2014. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 9.5.2019].

Saantitapa: http://www.stat.fi/til/alyr/2014/alyr_2014_2015-12-18_tau_001_fi.html

LIITTEET

Liite 1. Kyselytutkimus

LIITE 1: Kyselylomake

Sisäisen koulutuksen kehittäminen Satakunnan pelastuslaitoksella. Kysymykset opinnäytetyön pohjaksi.

1. Tiedätkö mistä löydät oman työtehtäväsi osaamisen vaatimukset sekä tiedätkö mitä osaamista juuri sinulta edellytetään, työtehtäviesi hoitamiseksi Satakunnan pelastuslaitoksella?
2. Koetko, että olisi hyötyä, mikäli Satakunnan pelastuslaitoksella olisi selkeät perustoimintamallit ja ohjeet eri onnettomuustyyypeille?
3. Onko Satakunnan pelastuslaitoksen koulutus- / oppimateriaali helposti saatavilla ja tiedätkö mistä Satakunnan pelastuslaitoksen koulutus- / oppimateriaalit löytyvät?
4. Millä pelastustoiminnan osa-alueella osaamisessasi on mielestäsi eniten kehitettävää?
5. Millä pelastustoiminnan osa-alueella osaamisesi on mielestäsi parasta?
6. Miten kehittäisit sisäistä koulutusta ja -osaamista Satakunnan pelastuslaitoksella?
7. Miten näet työnantajan vastuun henkilöstön osaamisen kehittämisessä ja seurannassa?
8. Onko koulutusten dokumentointi järjestetty niin, että työntekijöille pidetyt koulutukset ovat todennettavissa ja onko työntekijöillä pääsy omiin tietoihin?
9. Vapaa sana sisäiseen koulutukseen liittyen?