

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU
Tekniikan ylempi AMK-tutkinto / Teknologiaosaamisen johtaminen

Tomi Pursiainen

ONNETTOMUUKSIEN EHKÄISYTYÖN HAASTEET JA OSAAMISEN
KEHITTÄMINEN ITÄ-UUDENMAAN PELASTUSLAITOKSELLA

Opinnäytetyö 2009

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Tekniikan ylempi AMK-tutkinto / Teknologiaosaamisen johtaminen

PURSIAINEN, TOMI

Onnettomuuksien ehkäisytyön haasteet ja osaamisen kehittäminen Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksella

Opinnäytetyö

56 sivua

Työn ohjaaja

Yliopettaja Simo Ollila

Toimeksiantaja

Itä-Uudenmaan pelastuslaitos

Syyskuu 2009

Avainsanat

pelastustoimi, onnettomuuksien ehkäisy, osaaminen, arvot

Pelastustoimen toimintaympäristö, yhteiskunnan väestörakenne sekä kansalaisten odotukset nykyaikaiselta pelastustoimelta ovat muuttumassa. Näin ollen myös pelastuslaitoksen on pystyttävä muuttamaan toimintoja ja tavoitteita odotusten mukaisiksi. Luodaksemme Suomesta turvallisen maan pelastuslaitoksen on katsottava tulevaisuutta uusin silmin. On etsittävä arkityöhön liittyviä kehittämisosa-alueita sekä niihin liittyviä osaamistarpeita. Opinnäytetyössä kartoitetaan onnettomuuksien ehkäisytyön kehittämisen kannalta keskeisimmät osa-alueet ja tulevaisuuden haasteet sekä luodaan Itä-Uudenmaan pelastuslaitokselle soveltuva osaamisen kehittämisjärjestelmä.

Opinnäytetyössä rajataan koko onnettomuuksien ehkäisyn tehtäväkenttää. Tarkasteltaviksi tehtäväkokonaisuuksiksi on otettu onnettomuuksien yleinen ehkäisytyö sekä siihen liittyvä viranomaisyhteistyö, valistus ja neuvonta sekä pelastusviranomaisen valvonta-tehtävät. Työn tausta-aineisto koostuu pelastustoimeen liittyvistä säädöksistä sekä alan muista julkaisuista. Omakohtaiset työelämän kokemukset ovat pohjana osaamisen kehittämisjärjestelmälle, jota täydennetään lähdekirjallisuudesta saaduilla tiedoilla. Työssä pohditaan myös pelastustoimen arvojen merkitystä osaamisen kehittämiseksi.

Pelastustoimen onnettomuuksien ehkäisytyössä on lähitulevaisuudessa otettava huomioon nykyistä laaja-alaisemmin tapaturmien ehkäisytyö sekä yleinen turvallisuuskulttuurin parantaminen. Lisäksi pelastusviranomaiselta odotetaan ammattitaitoista säädösten tuntemusta, hyvää hallintomenettelyä sekä laadukasta asiakaspalvelua. Henkilöstön normaaliin työpaikkakokouskäytäntöön liitetty osaamisen kehittämisjärjestelmä mahdollistaa yksinkertaisen ja ymmärrettävän tavan kehittää ammatillista osaamista organisaation omin voimin. Johtamisen haaste on suunnata osaaminen ja toiminnan kehittäminen tarkoitukselliseen suuntaan sekä mahdollistaa jokaisen oman ammattitaidon kehittyminen ja ylläpitäminen.

Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen toimintaa ohjaa lakisääteinen palvelutasopäätös, jossa päätetään palveluiden tavoitteista, järjestelyistä ja kehittämistoimenpiteistä. Opinnäytetyön tuloksia hyödynnetään osana Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen palvelutasopäätöstä vuosille 2010–2013, joten tehty työ toimii erinomaisesti työelämän kehitystehtävänä.

ABSTRACT

KYMENLAAKSO POLYTECHNIC

University of Applied Sciences

Master of Engineering – Degree Programme in Technology Administration

PURSIAINEN, TOMI

Challenges of accident prevention section and the development of knowhow in Itä-Uusimaa Rescue Services

Bachelor's Thesis

56 pages

Supervisor

Simo Ollila, Principal lecture

Commissioned by

Itä-Uusimaa Rescue Services

September 2009

Keywords

rescue work, accident prevention, knowhow, values

Itä-Uusimaa Rescue Services is one of 22 regional rescue departments in Finland. The expectations of rescue work are changing, so the rescue departments have to change their function and priorities.

The accident prevention section has a great challenge to make Finland a safe place to live in. This thesis will survey the challenges on future and the sectors of accident prevention that needs to improve. A new developing system for knowhow in Itä-Uusimaa Rescue Services has been created.

The area of accident prevention has been limited. This thesis will regard the general accident prevention work, the public authority cooperation, education and counseling, and the supervision of rescue authority. This thesis considers also how the values of rescue work affect the development of knowhow. The material of research work consists of the statutes and other publication of rescue work. The background to this developing system has been subjective working life experiences, which have been completed by source book knowledge.

There is a statutory service strategy that guides the operation of Rescue Services. The results of this thesis will be utilized in the service strategy of Itä-Uusimaa Rescue Services for 2010-2013. The developing system for knowhow will be used in in-house meetings. This research work will really work out like an advance task for working life.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	5
2	ITÄ-UUDENMAAN PELASTUSLAITOS	7
	2.1 Organisaatio	7
	2.2 Pelastustoimen arvot	8
3	ONNETTOMUUKSIEN EHKÄISYTYÖN HAASTEET	10
	3.1 Onnettomuuksien yleinen ehkäisy ja siihen liittyvä viranomaisten yhteistyö	12
	3.1.1 Onnettomuustilastoja Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen toimialueelta	13
	3.1.2 Tapaturmatilastoja Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen toimialueelta	17
	3.1.3 Viranomaisyhteistyö	21
	3.1.4 Paikallinen turvallisuussuunnittelu	22
	3.1.5 Rakentamisen ohjaus ja valvonta	24
	3.1.6 Maankäytönsuunnittelu	26
	3.2 Valistus ja neuvonta	28
	3.3 Pelastusviranomaisen valvontatehtävät	31
4	HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA OSAAMISEN JOHTAMINEN	34
	4.1 Kehittämistavoitteet	36
	4.2 Arvot osana osaamisen johtamista	37
	4.2.1 Turvallisuus on yhteinen asiamme	38
	4.2.2 Inhimillisesti	39
	4.2.3 Ammatillisesti	40
	4.2.4 Luotettavasti	41
	4.3 Pata-kalenterin kehittäminen osaksi osaamisen johtamista	42
	4.3.1 Pata-kalenteri johtamisen näkökulmasta	43
	4.3.2 Pata-kalenteri henkilöstön näkökulmasta	44
	4.4 Kehittämisjärjestelmän vaiheistus käytäntöön	46
	4.5 Tulevaisuuden haasteet osaksi osaamisen kehittämisjärjestelmää	47
5	JOHTOPÄÄTÖKSET	49
	LÄHTEET	52

1 JOHDANTO

Sisäasiainministeriön pelastusosasto on asettanut pelastustoimen pitkän tähtäimen tavoitteeksi, että Suomi on Euroopan turvallisimman maan vuonna 2015. Päästääksemme asetettuun tavoitteeseen on alueellisten pelastuslaitosten määriteltävä toiminnalle yhden-suuntaiset tavoitteet sisäasiainministeriön pelastusosaston kanssa. Luodaksemme Suomesta Euroopan turvallisimman maan meidän on katsottava tulevaisuutta uusin silmin ja etsittävä arkityöhön liittyviä kehittämisosa-alueita, jotka ovat osana yhteisesti asetettua tavoitetta.

Tämä opinnäytetyö tulee olemaan perusta Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen onnettomuuksien ehkäisytyön kehittämisessä tavoitteiden saavuttamiseksi. Pelastuslaki (468/2003) edellyttää, että alueen pelastustoimi laatii tuottamastaan palvelusta palvelutasopäätöksen. Siinä tulee huomioida pelastuslaissa ja pelastustoimesta annetusta valtioneuvoston asetuksessa (787/2003) määritetyt alueellisen pelastustoimen järjestämiseen kuuluvat tehtävät. Palvelutasopäätöksessä päätetään tavoitteista, järjestelyistä ja kehittämistoimenpiteistä, jotka määrittelevät perustan Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen toiminnan ja talouden yksityiskohtaiselle suunnittelulle. Tämä opinnäytetyö on osa Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksessa valmisteilla olevaa palvelutasopäätöstä vuosille 2010–2013.

Käsitteenä turvallisuus on hyvin laaja-alainen riippuen, mistä lähtökohdista asiaa tarkastellaan. Tässä opinnäytetyössä turvallisuutta tarkastellaan pelastustoimen näkökulmasta, jossa perinteisesti keskeisin tekijä on ollut paloturvallisuus ja siihen liittyvät teemat. Viime vuosina myös tapaturmat ovat lisääntyneet pelastustoimen onnettomuuksien ehkäisyn tehtäväkentässä, joten myös niihin liittyvät havainnot on otettu tarpeellisilta osin huomioon.

Pelastuslaitoksen tekemä tehtäväkenttä onnettomuuksien ehkäisyssä on hyvin laaja-alainen ja moniulotteinen. Onnettomuuksia pyritään ennalta ehkäisemään monella eri tasolla ja tavalla. On paljon tehtäväalueita, joissa tarkan toiminnallisen kokonaisuuden määrittely on vaikeaa. Opinnäytetyössä on rajattu koko onnettomuuksien ehkäisyn tehtäväkenttää. Tarkasteltaviksi tehtäväkokonaisuuksiksi on otettu onnettomuuksien yleinen ehkäisytyö sekä siihen liittyvä viranomaisyhteistyö, valistus ja neuvonta sekä viranomaisvalvonta. Työn alkuosassa on kartoitettu keskeisimpien tehtäväkokonaisuuksien tulevaisuuden näkymiä lainsäädännön asettamien velvoitteiden ja eri hallin-

tokuntien asettamien tavoitteiden näkökulmasta. Työn rajaamisen takia työssä on otettu esille vain kokonaisuuden kannalta merkityksellisimpiä havaintoja ja indikaattoreita. Opinnäytetyön loppuosa käsittelee toiminnan kehittämistä ennen kaikkea osaamisen johtamisen näkökulmasta.

Pelastustoimen ja siihen liittyvän viranomaistoiminnan tulee toimia tiettyjen eettisten periaatteiden ja arvojen mukaisesti. Erityisesti viranomaistoiminnassa on oltava selkeät periaatteelliset sekä luotettavat toimintatavat. Koska pelastustoimi on rakentunut alun perin sotilaalliselle pohjalle aatteellisin perustein, on arvomaailma ollut aina osa alan organisaatiokulttuuria. Vahvasta arvomaailmasta johtuen työssä pohditaan myös arvojen merkitystä osana osaamisen kehittämistä.

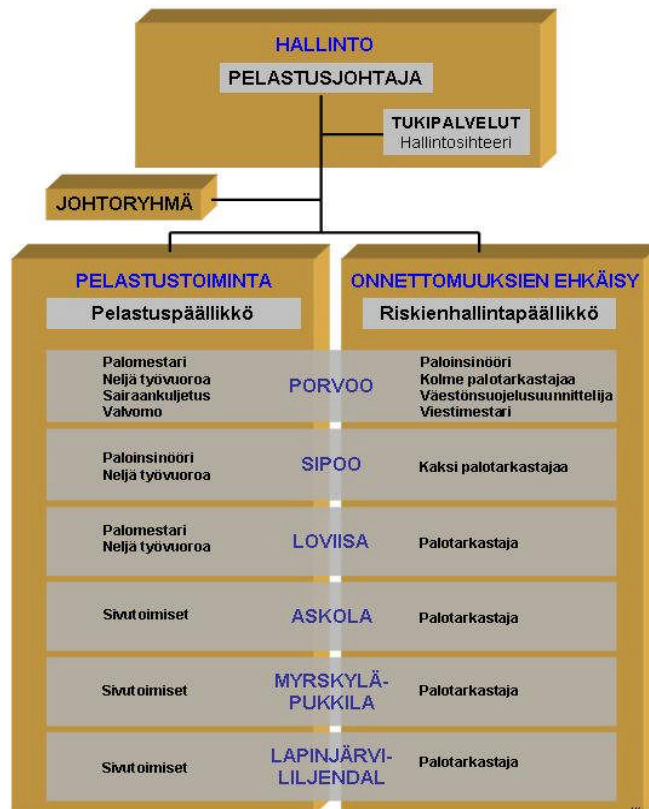
Yhteiskunnan muuttuessa myös työelämän kehittämistarpeet muuttuvat. Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen toimialueena oleva Itä-Uudenmaan maakunta on yksi eniten kasvavista maakunnista koko valtakunnassa. Muuttuvan yhteiskunnan ja toimintaympäristön takia myös pelastuslaitoksen on oltava aktiivinen oman toiminnan kehittäjä. Edellytys onnistuneelle toiminnan muuttamiselle ja kehittämiselle on, että henkilöstö huomioidaan koko toiminnan voimavarana. Johtamisen kannalta on merkityksellistä tietää, mitä henkilöstön osaamiselta vaaditaan nyt ja lähitulevaisuudessa. Tämän opinnäytetyön tavoite on löytää toiminnan kehittämisen kannalta keskeisimmät osa-alueet ja tunnistaa tulevaisuuden haasteet sekä luoda organisaatiolle soveltuva osaamisen kehittämisjärjestelmä.

2 ITÄ-UUDENMAAN PELASTUSLAITOS

Itä-Uudenmaan pelastuslaitos on yksi maan 22 alueellisesta pelastuslaitoksesta. Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen toimialue käsittää Itä-Uudenmaan maakunnan alueen. Alueeseen kuuluvat Askolan, Lapinjärven, Liljendalin, Loviisan, Myrskylän, Pernajan, Pukkilan, Porvoon, Ruotsinpyhtään ja Sipoon kuntien alueet. Alueelliset pelastuslaitokset muodostettiin vuoden 2004 alusta, sitä ennen pelastustoimen järjestelyt olivat kuntakohtaisia. Asukkaita toimialueella on noin 95 000. Henkilöstöä pelastuslaitoksessa on vakituisesti noin 120 henkilöä.

2.1 Organisaatio

Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen organisaatio jakautuu kahteen isompaan toiminnalliseen kokonaisuuteen: onnettomuuksien ehkäisyyn ja pelastustoimintaan (kuva1). Lisäksi hallinto muodostaa oman pienen sektorin. Pelastuslaitoksen johtamista tukee 12-jäseninen johtoryhmä.



Kuva 1. Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen organisaatio

Onnettomuuksien ehkäisyn henkilöstöä on yhteensä 12, joista suurin osa on virkanimikkeellä palotarkastaja. Onnettomuuksien ehkäisyn toimialaa johtaa riskienhallintapäällikkö. Lisäksi organisaatioon kuuluvat väestönsuojelusuunnittelija ja paloin-sinööri. Henkilöstön työntehtävien jako ja niiden kohdentuminen on toteutettu pelastuslaitoksen toimintasäännön ja sitä täydentävän työnjakokirjauksen mukaisesti. Toiminnallisesti onnettomuuksien ehkäisytyön henkilöstö työskentelee kuudessa eri toimipisteessä.

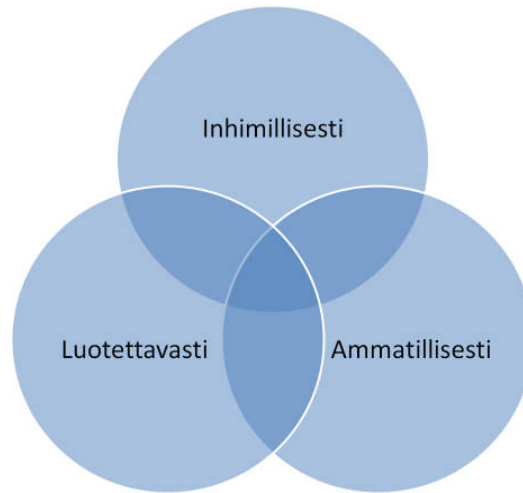
Henkilöstön koulutus pohja ja -taso on hyvin vaihteleva, koska onnettomuuksien ehkäisytyöhön ei ole erillistä koulutusta. Toimintaa ohjaava pelastuslakikaan ei määrittele pätevyysvaatimuksia onnettomuuksien ehkäisytyötä tekeville henkilöille. Koska onnettomuuksien ehkäisyn toimialue on hyvin laaja, on etu, että henkilöstön peruskoulutus on vaihtelevaa ja monipuolista.

2.2 Pelastustoimen arvot

Pelastustoimen eettiset periaatteet vahvistettiin ensimmäisen kerran vuonna 1997. Arvojen jalkauttaminen tapahtui näkyvästi ja ne tuotiin esille monessa asiayhteydessä ajan hengen mukaisesti. Pelastustoimen eettisten arvojen yläkäsite oli ammatillisuus. Täydentävinä alakäsitteinä olivat: inhimillisuus, tasapuolisuus, vapaaehtoinen kurinalaisuus, jatkuva valmius, nopeus, luovuus, ehdoton luotettavuus ja rohkeus. (Kostet 2007, 101.)

Vuonna 2007 pelastusala käynnisti Suomen palopäällystiliiton toimesta pelastustoimen eettisten arvojen uudistamisen. Vanhat arvot kestävät edelleenkin vertailun tähän päivään, koska osa luetelluista arvoista on itsestäänselvyksiä toiminnan kannalta. Kokettiin kuitenkin, että yhdeksän avainsanaa on vaikea muistaa, joten luetteloa haluttiin kiteyttää ytimekkäämpään muotoon. Lisäksi yhteiskunnan muutokset omalla tavallaan edellyttivät arvojen uudelleenpohtimisen. Esimerkiksi pelastustoimen tehtäväkentän laajentuminen, moniarvoisuuden huomioiminen, ympäristöarvojen ja yhteiskuntavastuun korostuminen olivat keskeisiä tekijöitä arvojen uudistamiseksi. (Keijonen 2007.)

Pelastustoimen arvojen yläkäsitteeksi kirjattiin ”*Turvallisuus on yhteinen asiamme*”. Varsinaiset arvot tiivistettiin kuvan 2 mukaisesti kolmeen kokonaisuuteen: *Inhimillisesti, ammatillisesti, luotettavasti*.



Kuva 2. Pelastustoimen eettiset arvot (Keijonen 2007)

3 ONNETTOMUUKSIEN EHKÄISYTYÖN HAASTEET

Onnettomuuksien ehkäisytyö perustuu pelastustoimen lainsäädäntöön sekä sitä täydentäviin asetuksiin. Työtä ohjaavat lisäksi muun muassa Valtioneuvoston sisäisen turvallisuuden ohjelma, pelastustoimen valtakunnalliset ohjelmat ja tulostavoitteet sekä pelastuslaitoksen arvioimat alueensa riskitekijät ja niiden pohjalta laadittu päätös pelastustoimen alueen palvelutasosta. Pelastuslaitoksen tekemän onnettomuuksien ehkäisytyön ns. hyvän palvelutason määrittelynä pidetään, että säädöksissä, tulostavoitteissa ja palvelutasopäätöksessä osoitetut suoritevelvoitteet on hoidettu. (Lääninhallitusten keskeiset arviot peruspalveluiden tilasta 2007, 64.)

Onnettomuuksien ehkäisyllä tarkoitetaan ennakoivaa turvallisuustyötä, jota tehdään jo yhdyskuntasuunnitteluvaiheessa. Se alkaa maankäytön suunnittelusta ja osallistumisesta rakennusten ja rakenteiden turvallisuussuunnitteluun sekä vaaraa aiheuttavien toimintojen sijoitteluun. Onnettomuuksien ennaltaehkäisyyn kuuluvat myös valistus ja muut toimenpiteet turvallisuuskulttuurin edistämiseksi. (Kaukonen 2006, 5.) Pelastustoimea ohjaavan pelastuslain soveltamisalaksi on määritelty tulipalojen ja muiden onnettomuuksien ehkäisy, ellei muussa laissa tai asetuksessa tehtävää ole säädetty jonkin muun viranomaisen tehtäväksi (PeL 13.6.2003/2003 1§). Koska pelastustoimen tehtäväalue onnettomuuksien ehkäisytyössä on näinkin laaja-alainen, selkeän vastuualuerajan määrittäminen voi olla hankalaa. Onnettomuuksiin johtaneiden syiden taustat voivat olla esimerkiksi täysin päihdehuoltoon tai sosiaalityöhön liittyviä, mutta itse onnettomuustapahtuma esiintyy pelastustoimen vastuulle kuuluvana tulipalona.

Onnettomuuksien ehkäisyä ja sen merkitystä on korostettu kahden viimeisen lainsäädännön uudistamisen yhteydessä. Lainsäädännöllisestikin terminologia on muuttunut tulipalojen ehkäisemisestä laaja-alaisempaan onnettomuuksien ehkäisyyn. Valmistelulla oleva pelastuslain uudistamistyö tulee korostamaan nykyistä käytäntöä vieläkin enemmän yleistä onnettomuuksien ehkäisyä, jossa mm. tapaturmat ja niihin vaikuttava onnettomuuksien ehkäisytyö tulee olemaan osana pelastuslaitoksen velvoitetta.

Tapaturmien ehkäisytyö on myös muiden viranomaisten tehtävänä, mutta myötävaikuttaminen siinä tulee kuulumaan pelastustoimelle. Pelastustoimen onnettomuuksien ennaltaehkäisytehtävään liittyy paljon haasteita. Laajentuneessa tehtäväkentässä on kehitettävä menetelmiä toimenpiteiden suorittamiseksi niin, että niistä saatava hyöty käytettävissä olevin resurssein olisi mahdollisimman suuri. Olisi myös selvítettävä

keinoja pelastustoimen perinteisemmän onnettomuuksien ennaltaehkäisyn, kuten palotarkastuksen, vaikuttavuuden lisäämiseksi. Erityisesti pelastustoimen onnettomuuksien ennaltaehkäisytehtävä, mutta myös pelastustoiminta edellyttää viranomais- ja järjestötoiminnan lisäksi turvallisuuskulttuurin kehittymistä yhteiskunnan kaikilla tasoilla. Turvallisuuskulttuurin kehittymisen edistäminen vaatii merkittäviä toimenpiteitä. Kodeissa, työpaikoilla, tuotantolaitoksissa ja muuta toimintaa harjoittavissa organisaatioissa tarvitaan tietoisuutta onnettomuusriskeistä, onnettomuuksien ennalta ehkäisystä sekä toimenpiteistä mahdollisen onnettomuuden sattuessa. Pelastustoimen haasteena on asiantuntijaroolin kehittäminen turvallisuuskulttuuriin liittyvässä kehitystyössä. (Pelastustoimen tutkimusohjelma 2007 – 2011, 9.)

Onnettomuuksien ehkäisyn tavoitteena on tulipalojen ja muiden onnettomuuksien määrän sekä niistä aiheutuvien henkilö-, omaisuus- ja ympäristövahinkojen määrän vähentäminen. Onnettomuuksia ehkäisevän työn voimavarat on pyrittävä keskittämään nykyistä voimakkaammin ensisijaisesti alueen onnettomuusuhkien ja erityispiirteiden mukaisesti. Esimerkiksi tilastot ja niiden perusteella määritellyt toiminnan painopisteet sekä palontutkinta ovat osa-alueita, joita on pystyttävä hyödyntämään enemmän onnettomuuksien ehkäisytyössä. Toiminnan kehittämisessä ja työn painopisteiden määrittelyssä on pyrittävä tilanteeseen, jossa pelastuslaitoksen tekemä onnettomuuksien ehkäisytyö sekä pelastustoiminnan valmius yhdessä omatoimisen varautumisen kanssa muodostavat onnettomuusuhkia vastaavan kokonaisuuden (Peruspalvelut Etelä-Suomen läänissä 2008, 80). Tämä edellyttää lisäksi pelastustoiminnan toimintavalmiusaikojen huomioimista onnettomuuksien ehkäisytyössä.

Koska todellisia onnettomuuksien ehkäisyn tavoitteita ja toiminnan vaikuttavuutta kuvaavia mittareita ei ole vielä käytössä, seurataan onnettomuuksien ehkäisyä pelkästään määrällisillä mittareilla (Lääninhallitusten keskeiset arviot peruspalveluiden tilasta 2007, 64). Määrällisillä mittareilla kuvataan lähes yksinomaan työsuoritteiden määrää, eikä sitä kuinka hyvin pelastuslain ensisijainen tavoite onnettomuuksien ehkäisystä saavutetaan tai kuinka ammattitaitoisesti tai asiakaspalveluhenkisesti onnettomuuksien ehkäisytyötä suoritetaan. Pelastuslaitoksen työsuoritteita arvioi Lääninhallitus, joka tekee vuosittaiset valtakunnalliset peruspalvelujen arvioinnit. Onnettomuuksien ehkäisytyön vaikuttavuutta on lisäksi hyvin hankala mitata. Onnettomuuden, jotka on pystytty ehkäisemään ennalta, eivät päädy koskaan tilastoihin. Vaikuttavuuden arviointi

ja kehittyvä tutkimustoiminta tulevatkin olemaan avainasemassa laaja-alaisen onnettomuuksien ehkäisytyön kehittämisessä.

3.1 Onnettomuuksien yleinen ehkäisy ja siihen liittyvä viranomaisten yhteistyö

Pelastuslaki velvoittaa pelastuslaitoksia huolehtimaan toimialueellaan onnettomuuksien yleisestä ehkäisystä. Yleistä onnettomuuksien ehkäisyä ei ole kuitenkaan määritelty erikseen, joten sen tehtäväkokonaisuuden yksilöiminen on hankalaa. Laissa määritellään, että muut onnettomuuksien ehkäisyyn kuuluvat työsuoritteet, kuten esimerkiksi viranomaisvalvonta sekä valistus ja neuvonta ovat kuitenkin osa yleistä onnettomuuksien ehkäisyä. (PeL 13.6.2003/2003 19§.)

Onnettomuuksien ehkäisyn keskeisimpiä tehtäväkokonaisuuksia ovat rakenteellinen palonehkäisy, viranomaisvalvonta (palotarkastus), kemikaalivalvonta, valistus ja neuvonta sekä omatoimisen varautumisen ohjaus. Yleisenä onnettomuuksien ehkäisynä voitaneen pitää mm. pelastuslaitoksen tuottamaa yleistä turvallisuustiedottamista sekä jatkuvaa yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa. Lisäksi erilaisten tilastojen ja muiden indikaattoreiden seurannassa havaitut poikkeamat ja niistä tehdyt jatkotoimenpiteet voidaan katsoa kuuluviksi yleiseen onnettomuuksien ehkäisyyn, vaikkakin konkreettinen työ tapahtuisi osana jotakin muuta tehtäväkokonaisuutta. Lakisääteisesti pelastusviranomaisen tulee seurata onnettomuusuhkien sekä onnettomuuksien määrän ja syiden kehitystä ja siitä tehtävien johtopäätösten perusteella ryhtyä osaltaan toimenpiteisiin onnettomuuksien ehkäisemiseksi. Tarvittaessa johtopäätösten perusteella pelastusviranomaisen tekee esityksiä muille viranomaisille. (PeL 13.6.2003/2003 20§.)

Pelastustoimea ohjaava sisäasiainministeriö on määritellyt omissa toimintaa ja taloutta ohjaavissa suunnitelmissaan myös lukumäärällisesti määritellyjä tavoitteita. Vaikka pelastuslaitokset ovat itsenäisiä ja oman päätäntävällän omaavia yksiköitä, on selvää, että sisäasiainministeriön asettamat tavoitteet ovat ohjaamassa myös pelastuslaitoksen hallinnollista suunnittelua ja toimintaa. Sisäasiainministeriön strategiset tavoitteet vuosille 2009 – 2013 ovat

1. Tulipalojen määrä vähenee
2. Palokuolemien määrä vähenee
3. Rakennuspaloista aiheutuneet palovahingot laskevat.

Lisäksi tavoitteiksi on asetettu turvallisuuskulttuurin paraneminen yhteiskunnassa sekä väestön luottamuksen säilyminen pelastustoimeen hyvällä tasolla. (Sisäasiainministeriön hallinnonalan toiminta- ja taloussuunnitelma 2010 – 2013 sekä tulossuunnitelma 2009, 44.) Asetettujen tavoitteiden saavuttaminen edellyttää, että myös pelastuslaitosten asettamat tavoitteet ovat yhteneviä sisäasiainministeriön tavoiteasettelujen kanssa, koska käytännön toimet toteutetaan kuitenkin pääosin pelastuslaitosten tasolla.

Yleistä onnettomuuksien ehkäisyyn ja turvallisuuteen liittyvää tiedottamista on toteutettu pääosin paikallisen median ja pelastuslaitoksen internet-sivujen välityksellä. Internet-sivujen sisällön tuottaminen asiakaspalvelua parantavaksi tuleekin ottaa vahvemmin esille jokapäiväisessä onnettomuuksien ehkäisytyössä. Esimerkiksi henkilöstön ammatilliseen kehittämiseen liittyvän sisäisen koulutuksen oheistuotteena on mahdollista tuottaa asiasisältöä myös internet-sivuille. Erityisesti tiettyjen sesonkien aikana kansalaisille välitettävä turvatietous tai muuttuvan lainsäädännön vaikutukset asiakasnäkökulmasta ovat esimerkkejä, joissa sisäisen koulutuksen ja internet-sivujen sisällön tuottaminen on tehokkaasti yhdistettävissä.

3.1.1 Onnettomuustilastoja Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen toimialueelta

Kappaleessa 3 mainittujen määrällisten työsuoritteiden seurannan takia erilaisten tilastojen ja muiden indikaattoreiden seuranta työtä ohjaavana tekijänä on ollut käyttämättömänä voimavarana vaikka lainsäädäntö sitä on edellyttänyt. Pelastustoimen keskeisin tilastointijärjestelmä on pelastustoimen resurssi- ja onnettomuustilastointijärjestelmä Pronto v3.6. Tilastointijärjestelmää käyttävät kaikki Suomen pelastuslaitokset, joten sitä pystytään hyödyntämään myös valtakunnallisesti pelastustoimen tutkimus- ja kehittämistyössä. Järjestelmään kirjataan kaikki tapahtuneet pelastuslaitoksen toimenpiteitä vaatineet onnettomuudet (pois lukien ensivaste ja sairaankuljetustehtävät).

Pelastustoimen tilastointijärjestelmästä poimitut onnettomuustilastot on rajattu koskemaan vuosia 2004–2008. Nykymuotoinen alueellinen pelastustoimi on toiminut vuodesta 2004 lähtien, joten sitä vanhemmat tiedot on kirjattu kuntakohtaisesti eikä toimialuekohtaisesti. Käsiteltäviä tilastoja tarkasteltaessa on huomioitava, että kirjaukset esimerkiksi syttymissyistä perustuvat pääsääntöisesti pelastustoimintaa johtavan viranomaisen arvioon, eivätkä johdonmukaiseen palonsyöntutkintaan. Näin ollen voidaan olettaa, että arvioinneissa esiintyy virheitä. Arviointipoiikkeamasta huolimatta esitetyt tilastot ovat kuitenkin oikean suuntaisia ja riittävän tarkkoja arvioitaessa on-

nettomuuksien ehkäisytyön painopisteitä. Tilastollisessa arvioinnissa ei ole tässä vaiheessa tarkoituksenmukaista tutkia seikkaperäisesti tehtyjä onnettomuusraportteja, koska olennaisin tieto toiminnan kehittämisessä on löytää keskeisimmät kehittämis- ja painopistealueet. Kirjattujen onnettomuusraporttien tutkiminen ja niiden arvioiminen on aiheellista, kun tilastollisesti havaittuja ongelmakohtia työstetään yksityiskohtaisemmin.

Pelastustoimen ensimmäisenä strategisena tavoitteena on tulipalojen määrän vähentäminen. Että tulipalojen määrää pystyttäisiin vähentämään, on tiedettävä, mistä syttyneet tulipalot ovat johtuneet ja missä niitä esiintyy. Taulukossa 1 on esitetty vuosien 2004 – 2008 toimialueella esiintyneiden tulipalojen keskeisimmät syttymissyöt pelastustoimintaa johtaneen viranomaisen arviona. Tilastollisesti on havaittavissa, että neljästä yleisimmästä syttymissyystä kolmessa aiheuttajana on ihminen ja ihmisen oma toiminta. Myös sähkölaitteissa esiintyneet poikkeamat nousevat esille yleisenä tulipalojen syttymissyynä. Esiintyvän tilaston perusteella ei pystytä arvioimaan sitä, kuinka paljon sähkölaittepalloissa taustalla on ihmisen oma toiminta. Esimerkiksi koneiden ja laitteiden väärinkäyttö tai huoltotoimenpiteiden laiminlyönti ovat syitä, joissa ihmisen toiminta on merkityksellisessä asemassa kirjatuissa sähkölaittepalloissa.

Taulukko 1. Tulipalojen syttymissyöt vuosina 2004–2008 pelastuslaitoksen toimialueella (Pronto 2009)

IUPL	Arvio tulipalon syttymissyystä (luokitus 1996)														
	Vuositain														
	Tulitikkua tms. tulentekeväline	Sähkölaitteen oiko- tai maasulku	Roskien poltto	Nuotio tai muu avotuli	Muu tunnettu syy	Nokipalo	Savuke tai muu tupakka-aine	Muu sähköinen syy	Liikakuumennut laite	Salama	Muu kulutus	Riittämätön suojaus palavaan rakenteeseen	Ei tietoa syttymissyystä	Muut syttymissyöt yhteensä	Kaikki yhteensä
2004	22	14	15	10	11	13	8	11	7	7	8	6	62	25	219
2005	34	23	17	11	17	16	5	3	9	3	5	5	52	26	226
2006	33	29	29	33	16	14	21	19	11	15	7	9	91	61	388
2007	45	23	27	17	21	12	10	9	17	9	5	5	56	46	302
2008	64	25	16	25	13	7	16	9	7	13	10	5	55	53	318
Yht.	198	114	104	96	78	62	60	51	51	47	35	30	316	211	1 453

Taulukossa 2 on esitetty tulipalojen pääasialliset aiheuttajat. Myös tässä tilastossa ihminen on selkeästi yleisin tulipalon aiheuttaja. Jos pelkästään taulukon 2 perusteella tehtäisiin toimintaa ohjaavia johtopäätöksiä, tulisi onnettomuuksien ehkäisytyön keskittyä pelkästään ihmisiin sekä koneisiin ja laitteisiin. Tämä tilastollinen tarkastelu tuo selkeästi pohdittavaa esimerkiksi ammatillisen osaamisen sisällöstä ja sen kohdentumisesta oikeisiin asioihin. Perinteisesti alalla työskentelevien osaaminen, koulutus sekä työelämään liittyvä täydennyskoulutus keskittyy melkein pelkästään teknisiin asioihin ja kiinteistöön liittyviin turvallisuusratkaisuihin eli rakenteelliseen paloturvallisuuteen. Toki rakenteellinen paloturvallisuuskin on osattava ja hallittava, mutta onnettomuuksien ehkäisemisen kannalta merkityksellisintä olisi hallita asiakaspalvelu, pedagogisuus, markkinointi sekä tietynlainen ”myyntimiehen” taito.

Taulukko 2. Tulipalojen pääasialliset aiheuttajat vuosina 2004–2008 pelastuslaitoksen toimialueella (Pronto 2009)

IUPL	Arvio tulipalon pääasiallisesta aiheuttajasta							
	Ihmisen toiminta	Koneen tai laitteen vika	Luonnontuho tai paha ilmiö	Vuositain				Yhteensä
Eläin				Palovaarallinen aine	Muu syy	Ei voida arvioida		
2004	95	48	7	0	0	15	54	219
2005	106	42	4	1	2	27	44	226
2006	179	60	22	4	2	26	95	388
2007	105	41	8	1	1	24	122	302
2008	155	35	13	1	1	21	92	318
Yht.	640	226	54	7	6	113	407	1 453

Huolestuttavin havainto, joskaan ei yllättävin, on taulukossa 3 esitetty arvio tulipalojen tahallisuudesta. Suurin osa kaikista tulipaloista arvioidaan olevan tahallisesti sytytettyjä. Jopa noin 30 % kaikista tulipaloista on tahallisesti sytytettyjä. Mikäli tilastoa tarkastellaan vain pelkästään jaottelulla tahallinen ja tuottamuksellinen suhteessa tahattomiin paloihin, korostuu ihmisen oman toiminnan merkitys entisestään sen ollessa yli 50 % kaikista paloista. Tilasto on yhdensuuntainen myös koko valtakunnan tasolla tehtyjen tarkastelujen kanssa. Yksi tulevaisuuden kehittämiskohde myös valtakunnan

tasolla tuleekin olemaan turvallisuuskulttuuri ja omatoimisen riskienhallinnan edistäminen. Pelastustoimen tutkimusohjelma on myös todennut, että onnettomuuksia sattuu ihmisen toiminnan vuoksi. Tästä syystä monilla onnettomuusriskien alueella ollaan tilanteessa, jossa teknisillä ratkaisuilla ei turvallisuutta enää voida parantaa ilman huomattavia lisäkustannuksia. Pelastustoimi kokee haasteena keinojen löytämisen organisaatioiden ja yksittäisten ihmisten omaehtoisen riskienhallinnan edistämiseksi. Toisena tehtävänä on selvittää sekä yhteisöjen että koko yhteiskunnan turvallisuuskulttuurin kehittymiseen vaikuttavia tekijöitä. (Pelastustoimen tutkimusohjelma 2007 – 2011, 13.)

Taulukko 3. Tulipalojen tahallisuus vuosina 2004–2008 pelastuslaitoksen toimialueella (Pronto 2009)

IUPL	Arvio tulipalon tahallisuudesta				Yhteensä
	Vuosittain				
	Tahallinen	Vahinko tai tahaton	Tuottamuksellinen (huolimattomuus/ varomattomuus)	Ei voida arvioida	
2004	30	31	13	21	95
2005	33	36	19	18	106
2006	45	49	54	31	179
2007	43	22	26	14	105
2008	66	35	33	21	155
Yht.	217	173	145	105	640

Jatkotyöskentelyssä on pyrittävä määrittelemään tarkemmin ihmisen toimintaan liittyviä tekijöitä, että onnettomuuksien ehkäisytyötä saataisiin seikkaperäisemmin kohdennettua tarpeellisella tavalla juuri tulipaloja vähentävästi. Tilastollisesti on selvää, että työn tulee keskittyä ihmisiin, mutta haasteellista on löytää tieto, onko toimenpiteet kohdistettava tietyillä maantieteellisillä alueilla, tiettyihin sosiaali- tai ikäryhmiin vai voidaanko turvallisuuskulttuuria ja omatoimista riskienhallintaa edistää yleisellä tasolla esimerkiksi nykymuotoisella neuvonta- ja valistustyöllä.

Pelastustoimen kolmantena strategisena tavoitteena on rakennuspaloista aiheutuneiden palovahinkojen laskeminen. Nykyinen suuntaus varsinkin vakuutusyhtiöiden tekemisessä rakennuspalovahinkotilastoissa on ollut nousujohteinen. Korvattavien vahinkojen määrän nousu on ollut yhdensuuntainen myös pelastustoimen tehtävien kasvun kanssa, jotka ovat nousseet Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen toimialueella noin 1700 tehtävästä 2400:aan viiden vuoden aikana. Yksinkertaistaen voidaan todeta, että vähen-

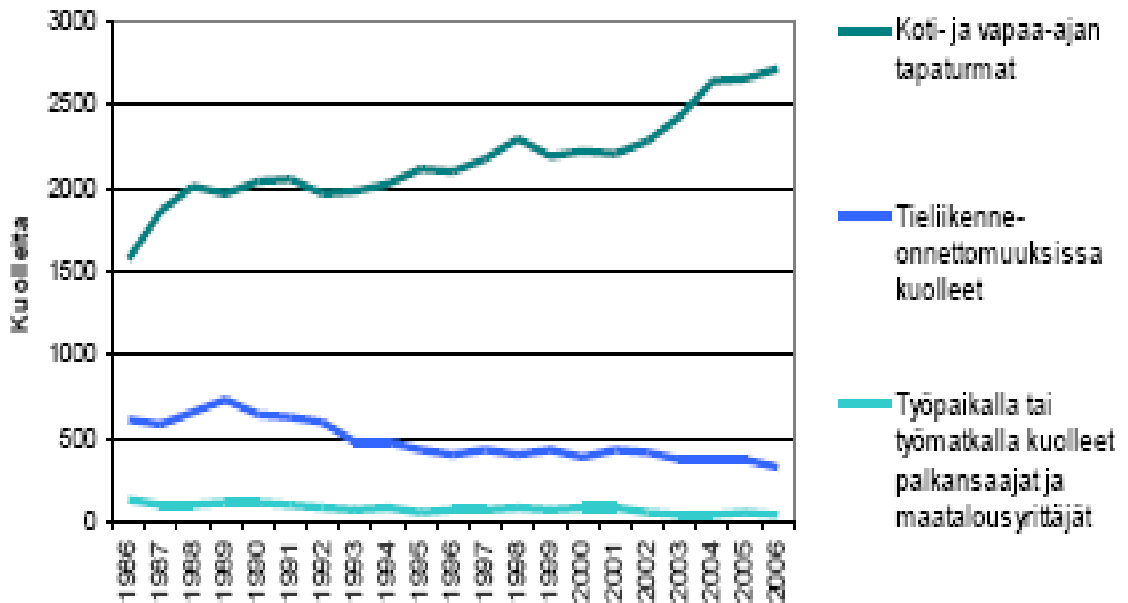
tämällä tulipaloja vähennetään myös niistä aiheutuneita vahinkoja. Toki rakennuspaloista aiheutuneiden kustannusten määrä on riippuvainen monesta muustakin tekijästä. Erilaisten teknisten hälytys- ja suojausjärjestelmien lisääntymisellä tulee olemaan merkittävä vaikutus rakennuspaloista aiheutuvien kustannusten vähentämisessä. Teknisten hälytys- ja suojausjärjestelyiden lisääntyminen erityisesti nykyisiin jo olemassa oleviin kiinteistöihin tuleekin olla yhtenä painopisteenä pelastusviranomaisvalvonnassa.

3.1.2 Tapaturmatilastoja Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen toimialueelta

Pelastustoimen tekemän onnettomuuksien ehkäisytyön laajentuessa nykyistä enemmän myös tapaturmien ehkäisytyöhön, ovat myös tapaturmatilastot otettava mukaan työtä ohjaaviksi tekijöiksi. Työ- ja hyvinvointilaitos (entinen Kansanterveyslaitos) tuotti alueelliset tapaturmatilastokatsaukset pelastustoimen käyttöön ensimmäisen kerran syksyllä 2008. Katsauksessa kuvataan suurten ja pienten onnettomuuksien aiheuttamia henkilövahinkoja eli tapaturmia valtakunnallisista rekistereistä saatavan tiedon pohjalta. Koska tapaturmatilastointikatsaus on verrattain uusi, ei tehtyä katsausta ole nykytilassa hyödynnetty kuin satunnaisesti onnettomuuksien ehkäisytyössä. Työ- ja hyvinvointilaitos tekee edelleen tiivistä yhteistyötä pelastustoimen kanssa tapaturmatilastoinnin kehittämiseksi enemmän pelastustoimea palvelevaksi. Työ- ja hyvinvointilaitos tuottaa jatkossa alueelliset tapaturmatilastot pelastustoimen käyttöön vuosittain.

Tapaturmaisesti kuolleiden kokonaismäärä on kasvanut noin tuhannella vuosien 1986 – 2006 aikana taulukon 4 mukaisesti. Tapaturmien määrän kasvu johtuu koti- ja vapaa-ajan tapaturmien merkittävästä lisääntymisestä. Tieliikenteeseen ja työtapaturmiin liittyvät vakavat onnettomuudet ovat olleet laskusuunnassa lähestulkoon koko ajan. Laskuun lienee merkittävin syy se, että niihin on panostettu niin valistuksellisesti kuin teknisestikin hyvin paljon viime vuosien aikana. Koti- ja vapaa-ajan tapaturmien ehkäisyyn liittyvää valistustakin on vuosien aikana tehty, mutta sen näkyvyys ja vaikuttavuus on jäänyt kovin laimeaksi.

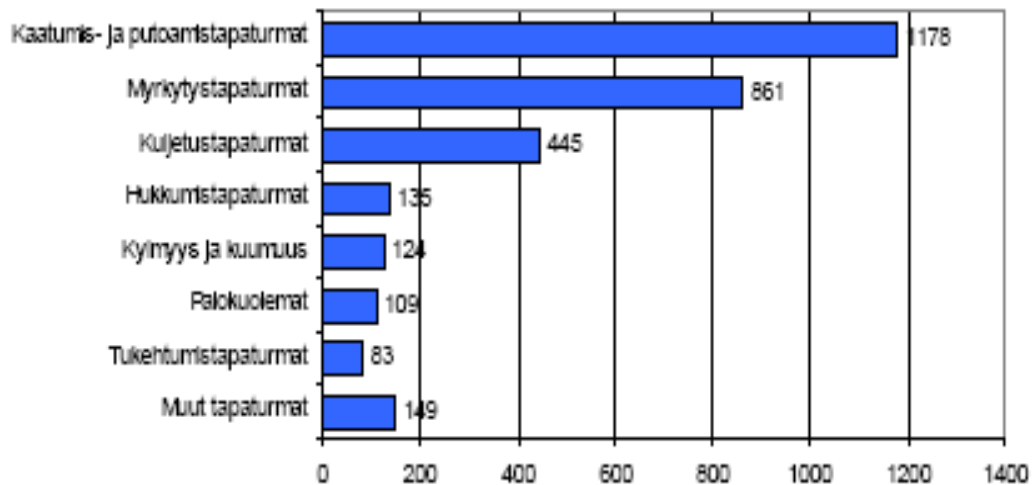
Taulukko 4. Valtakunnallinen tilasto tapaturmaisesti kuolleista vuosina 1986–2006 (Tapaturmakatsaus 2008, 6)



Pelastustoimen toisena strategisena tavoitteena on palokuolemien määrän vähentäminen. On selvää, että sisäasiainministeriöllä huomio kiinnittyy omaan hallintoalaan kuuluviin palokuolemiin ja niiden vähentämiseen, varsinkin kun Suomen palokuolematilastot ovat hyvin synkkiä muihin länsimaihin verrattuna. Taulukossa 5 esitettyjen tapaturmaisesti kuolleiden kuolinsyiden perusteella palokuolemat eivät ole yhteiskunnallisesti niin merkittävä ongelma kuin kaatumis- ja putoamistapaturmat. Myös myrkytystapaturmat ovat merkittävässä asemassa koko tilastoa ajatellen. Pelastustoimen kannalta myrkytystapaturmien ehkäisy ei ole erityisenä huomion kohteena, koska siihen liittyviä toiminnallisia rajapintoja pelastustoimella on kovin vähän. On oletettavaa, että suuri myrkytystapaturmien määrä on alkoholista johtuvia.

Kaatumis- ja tapaturmien ehkäisytönn vaikeutena lienee se, ettei sille löydy yhtä selkeää vastuuviranomaista kuten esimerkiksi kuljetustapaturmille. Pelastustoimella on kuitenkin vaikuttamismahdollisuuksia kaatumis- ja putoamistapaturmien ehkäisytönn hallinnon alaan kuuluvan valistus- ja neuvontatyönn sekä viranomaisvalvonnan puitteissa.

Taulukko 5. Valtakunnallinen tilasto tapaturmaisesti kuolleiden kuolinsyistä vuonna 2006 (Tapaturmakatsaus 2008, 6)



Palokuolemat on perinteisesti suunnattu pelastustoimelle kuuluvaksi asiaksi. Yleensä kuitenkin palokuolemiin johtavien onnettomuuksien taustalla on alkoholi- ja sosiaaliset ongelmat, jotka kuuluvat puolestaan muille vastuuviranomaisille. Väestön ikääntyessä myös vanhusten osuus on ollut lisääntyvä palokuolematilastoissa. Koska palokuolematapauksia tapahtuu pelastustoimialueella kuitenkin verrattain harvoin, saattaa yksikin iso ja vakava tulipalo aiheuttaa merkittäviä tilastollisia muutoksia. Koska usein palokuolemiin johtavien onnettomuuksien syyt ovat pelastustoimen hallinnon ulkopuolella, tulee pelastustoimen onnettomuuksien ehkäisytyön keskittyä ensisijaisesti asumisturvallisuuteen ja sen parantamiseen. Asumisturvallisuuden paraneminen ei ole riippuvainen pelkästään pelastustoimen painopisteen määrittelystä, vaan tavoite on oltava yhtenäinen myös sosiaali- ja terveystoimen kanssa. Yhteistoimintaa on kehitettävä mm. siinä, ettei riskiryhmiin kuuluvia henkilöitä asuteta paloturvallisuudeltaan riittämättömiin rakennuksiin. Lisäksi yhteistyössä on selvitettävä mahdollisuudet parantaa asuntojen suojaustasoa erityisryhmien asumisyksiköissä sekä yksittäisissä tukiasunnoissa tarvittaessa myös jälkikäteen asennettavalla automaattisella sammutuslaitteistolla (Päätös paloturvallisuuden edistämisestä 2007).

Taulukossa 6 on esitetty, kuinka eri tapaturmat jakautuvat syyn, iän ja sukupuolen mukaan. Tästä on myös havaittavissa, että onnettomuuksien ehkäisytyön tulee panostaa palokuolemien määrän vähentämisen lisäksi kaatumis- ja putoamistapaturmien vähentämiseen.

Erityisesti kaatumiset ja putoamiset ovat merkittävässä asemassa yli 65-vuotiailla. Taulukon 4 perusteella suurin osa kaatumis- ja putoamistapaturmista tapahtuu kotiympäristössä. Pelastustoimen kannalta haasteellista on, kuinka erityisryhmiin kuuluvat kaatumistapaturmat saadaan ennaltaehkäistyä pelastustoimen keinoin. Perinteisten toimintamenettelyjen avulla vanhusväestön kotitapaturmia ei välttämättä saada tehokkaasti ehkäistyä, joten on pohdittava uusia toimintatapoja. Erityisesti viranomaisyhteistyön- ja menettelytapojen kehittäminen on keskeisin asia tapaturmien ehkäisyssä. Lisäksi kaatumis- ja putoamistapaturmien liittäminen kiinteäksi osaksi asumisturvallisuuden parantamista on yksi pelastustoimen myötävaikuttamisväylä, koska molemmat käsittelevät samoja kohderyhmiä. Nykyiset toimintamallit ovat keskenään liian erillisiä asioita.

Taulukko 6. Tapaturmaisat kuolemat pelastusalueella vuosina 1997 – 2006 iän ja sukupuolen mukaan (Tapaturmakatsaus 2008, 10)

	0-17	18-19	20-24	25-54	55-64	65-79	80-	Miehet	Naiset	Yhteensä
Liikennetapaturma, kevyt liikenne	3	0	0	5	4	5	2	12	7	19
Liikennetapaturma, moottoriajoneuvot	4	4	2	30	7	10	1	46	12	58
Kaatuminen ja putoaminen	1	0	0	17	17	41	80	86	70	156
Hukkuminen	1	1	2	15	10	3	2	29	5	34
Tukehtuminen	1	0	0	5	5	3	2	10	6	16
Tulipalo	0	0	0	6	2	3	1	10	2	12
Paleltuminen	0	0	0	2	3	2	0	7	0	7
Myrkytys pl. alkoholimyrkytys	0	1	1	7	2	3	2	11	5	16
Alkoholimyrkytys	0	0	1	42	10	10	0	52	11	63
Muut tapaturmat	6	0	1	15	9	6	2	28	11	39
Yhteensä	16	6	7	144	69	86	92	291	129	420

3.1.3 Viranomaisyhteistyö

Lainsäädännöllisesti pelastuslaitos on velvoitettu onnettomuuksien ehkäisemiseksi ja turvallisuuden ylläpitämiseksi toimimaan yhteistyössä muiden viranomaisten sekä alueella olevien yhteisöjen ja alueen asukkaiden kanssa (PeL 13.6.2003/2003 20§). Luonnollisestikaan lainsäädäntötasolla viranomaisyhteistyötä ja sen sisältöä ei ole kirjattu yksityiskohtaisemmin.

Yksi merkittävä osa onnettomuuksien ehkäisytyötä on laaja-alainen osallistuminen pelastustoimen asiantuntijana myös moniin paikallisiin ja valtakunnallisiin poikkihallinnollisiin projekteihin ja työryhmiin. Työryhmätyöskentelyn ja verkostoitumisen kautta pystytään vaikuttamaan ja edistämään onnettomuuksien ehkäisytyötä. Pelastuslaitos on pyrkinyt vaikuttamaan ja tuomaan pelastustoimen asiantuntijanäkemyksen myös monissa lausuntopyyntöissä, jotka ovat liittyneet onnettomuuksien yleiseen ehkäisyyn. Valitettavasti kuitenkin nykyinen määrällisten suoritteiden mittaaminen ei ole kannustanut kehittämään henkilöstön toimenkuvaa vahvemmin laaja-alaista poikkihallintotyöskentelyä tukevaksi. On nähtävissä kuitenkin, että poikkihallinnollisuus ja siihen liittyvä aktiivinen viranomaisyhteistyö tulee olemaan lähivuosina merkittävässä asemassa onnettomuuksien ehkäisytyölle asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa. Pelastustoimen asiantuntijuuden ja poikkihallinnollisen viranomaisyhteistyön kehittäminen tavoitteita tukevaksi tulee vaatimaan kuitenkin merkittävästi panostusta ja henkilöstön tukemista varsinkin esimiestoiminnassa.

Sisäasiainministeriön pelastustoimen strategiassa yhdeksi onnettomuuksien ehkäisytyötä koskevaksi päämääräksi vuodelle 2015 on määritelty, että onnettomuuksien ehkäisy toimii prosessina hyvin yhteistyössä muiden tahojen kanssa. Lisäksi onnettomuuksien ja vahinkojen määrään on voitu vaikuttaa tavoitteiden mukaisesti. (Pelastustoimen strategia 2015, 8.) Asetettu päämäärä on vahva viesti siitä, että viranomaisten sekä muiden yhteistyötahojen väliseen yhteistyöhön on osattava kiinnittää tietoisesti huomiota sekä toimintaa on kehitettävä järjestelmällisesti. Toistaiseksi yhteistoiminta eri tahojen kanssa on ollut hyvin työntekijäkohtaista ja siihen liittyvät toimintatavat ovat olleet tapauskohtaisia. Tulevaisuudessa organisaation sisällä on kartoitettava myös koulutuksellisia tarpeita viranomaisyhteistyön kehittämiseksi.

Nykyisin käytössä on varmasti hyviä sekä toimivia käytäntöjä ja yhteistoimintamalleja, mutta organisaation on myös pystyttävä arvioimaan kriittisesti kehittämistarpeita. On todettu, että yksi hyvän viranomaisyhteistyökäytännön tunnusmerkki on, että toiminta dokumentoidaan. Dokumentoinnilla toiminnasta saadaan vahvemmin tavoitteisiin tähtäävää sekä vältetään sitä, että hyvät käytännöt eivät jää ns. hiljaiseksi tiedoksi. Dokumentointia tulisi seurata myös jonkinlainen arviointi. (Viranomaisyhteistyö – Hyvät käytännöt 2007, 4.)

Lisäksi on huomionarvoista koko pelastuslaitoksen näkökulmasta, että juuri onnettomuuksien ehkäisytyö on yhteiskunnallisesti näkyvässä ja vaikuttavassa asemassa. Panostamalla onnettomuuksien ehkäisytyön verkostoitumiseen ja aktiiviseen sekä asiantuntevaan viranomaisyhteistyöhön panostetaan samalla koko pelastuslaitoksen näkyvyyteen yhteiskunnan eri sektoreilla.

3.1.4 Paikallinen turvallisuussuunnittelu

Paikallinen turvallisuussuunnittelu on onnettomuuksien ja tapaturmien ehkäisyyn tähtäävä poikkihallinnollinen turvallisuusfoorumi, jossa keskeisin vetovastuu on kuntien keskushallinnolla. Pelastusviranomaisen rooli paikallisessa turvallisuussuunnittelussa on tukea ja ohjata eri hallintokuntien turvallisuussuunnittelua sekä tuoda onnettomuuksien ehkäisyyn liittyviin kysymyksiin pelastustoimen asiantuntijanäkemyksiä. Paikallisen turvallisuussuunnittelun keskeisin ominaispiirre on, että viranomaisyhteistyö on toimivaa ja aktiivista.

Paikallinen turvallisuussuunnittelutyöskentely perustuu hallituksen periaatepäätökseen sisäisen turvallisuuden ohjelmasta, jossa määritetään poikkihallinnollisesti sisäisen turvallisuuden kehittämisen painopisteet, tavoitteet ja toimenpiteet. Ohjelman tavoitteet on asetettu vuodelle 2015. Keskeisimmiksi kehittämiskohteiksi on kirjattu:

- Asumisen paloturvallisuuden kokonaisvaltainen kehittäminen, jossa yhdistyvät monien eri toimijoiden vastuulle jakaantuvat lyhyen ja pitkän aikavälin menettelmät sekä toimenpiteet, joilla parannetaan asukkaiden omia valmiuksia huolehtia riskien ennaltaehkäisystä.
- Koti- ja vapaa-ajan tapaturmien määrän vähentäminen vahvistamalla ja vakiinnuttamalla ennaltaehkäisevää työtä.

- Liikennejärjestelmän turvallisuutta kehitetään kokonaisuutena siten, että maankäytön ja kaavoituksen ratkaisuihin otetaan nykyistä paremmin huomioon liikenteen turvallisuustarpeet, joukkoliikenteen edistäminen ja huolehditaan elinikäisestä liikennekasvatuksesta ja jatkuvasta asennemuokkauksesta. (Sisäisen turvallisuuden ohjelma 2008, 4.)

Asetetut tavoitteet noudattavat yhtenäistä tavoiteasettelua kappaleissa 3.1.1 ja 3.1.2 tehtyjen tilastollisten havaintojen kanssa. Sisäisen turvallisuuden ohjelmasta tehtiin ensimmäinen päätös vuonna 2004, jolloin ohjelman sisältö oli hyvin rikosturvallisuuden painottuva. Vuonna 2007 tehdyt uudistetut linjaukset asettavat aikaisempaa enemmän tavoitteita myös pelastustoimelle. Koska paikallinen turvallisuussuunnittelu on pelastustoimen näkökulmasta verrattain uutta, ei vakiintuneita yhteistoimintamalleja ole vielä kovinkaan paljon. Tästä johtuen, henkilöstön ammatillisessa kehittämisessä sekä työtehtävien ja tapojen määrittelyssä tuleekin ottaa nykyistä enemmän huomioon myös paikallinen turvallisuussuunnittelu ja sen edellyttämä viranomaisyhteistyö.

Niin muuttuva lainsäädäntö kuin tulevaisuuden näkymätkin tulevat ohjaamaan työskentelyä vahvasti yleiseen onnettomuuksien ehkäisyyn. On todettu, että ikääntyneen väestön määrä kasvaa. Vuonna 2026 joka neljäs suomalainen on 65-vuotias tai vanhempi. Erityisesti kasvaa hyvin iäkkäiden määrä ja 75 vuotta täyttäneiden määrän on ennustettu kaksinkertaistuvan vuoteen 2030 mennessä. Kun lisäksi yhteiskunnan tavoitteena on, että mahdollisimman moni ikääntynyt voi asua mahdollisimman pitkään omassa kodissaan, tulee asumisturvallisuuden parantaminen ja kotitapaturmien ehkäisy olemaan hyvinkin keskeisessä roolissa pelastustoimen onnettomuuksien ehkäisyssä. (Sisäisen turvallisuuden ohjelma 2008, 6.)

Paikallisen turvallisuussuunnittelun työskentelyä ohjaavat kuntien turvallisuussuunnitelmat. Nykyiset voimassa olevat suunnitelmat pelastuslaitoksen toimialueen kunnissa on tehty pääosin vuonna 2006. Sisäisen turvallisuuden ohjelma edellyttää, että kuntien uudet turvallisuussuunnitelmat tulee olla päivitettyinä vastaamaan voimassa olevia tavoitteita vuoden 2010 aikana. Koska pelastuslaitoksella ei ole päävetovastuuta kuntien turvallisuussuunnitelmien laatimisessa, on pelastuslaitos osallistunut suunnittelutyöskentelyyn kuntien työskentelysuunnitelmien mukaisesti. Pelastuslaitoksella on ollut edustus kuntien turvallisuussuunnittelua koordinoivassa ohjausryhmässä sekä eri aihekokonaisuuksista muodostetuissa työryhmissä. Erityisesti pelastuslaitoksen on tuo-

tava esille erityisryhmien asumisturvallisuuteen liittyvät kysymykset ja tavoitteet sekä koti- ja vapaa-ajan tapaturmien ennaltaehkäisy.

3.1.5 Rakentamisen ohjaus ja valvonta

Alueen pelastustoimen tehtäviin kuuluu myös toimiminen asiantuntijana rakentamisen ohjauksessa ja valvonnassa sen mukaan kuin siitä kunnan kanssa sovitaan (VaA 4.9.2003/787 5§). Maankäytönsuunnittelussa ja rakentamisen valvonnassa pelastusviranomaisella ei ole lakisääteistä valvontavelvollisuutta kokonaistehtäväkenttään nähden. Maankäyttö- ja rakennuslain (L 5.2.1999/132) 20 §:n mukaan kunnan tulee huolehtia rakentamisen ohjauksesta ja valvonnasta alueellaan. Käytännössä rakentamisen ohjauksen ja valvonnan kunnassa hoitaa rakennusvalvonta, joka myös ratkaisee lain 130 §:n mukaan rakennusluvan.

Maankäyttö- ja rakennuslain hengen mukaisesti maankäytönsuunnittelu- ja rakentamisen valvonta toteutetaan yhteistyöviranomaisten kanssa vuorovaikutteisesti. Vaikka lainsäädännöllisesti suoranaiset valvontavelvoitteet rajoittuvat joihinkin yksittäisiin teknisiin laitteisiin ja osatekijöihin, on perusteltua, että pelastusviranomainen on aktiivisesti mukana myös rakentamiseen liittyvissä erityiskysymyksissä. Henkilö- ja paloturvallisuuden sekä erityisesti pelastuslaitoksen operatiivisten toimintaedellytysten varmistamiseksi on tärkeää, että pelastuslaitos on vahvasti mukana rakentamisen ohjauksessa ja valvonnassa. Varsinkin pelastuslain (PeL 13.6.2003/2003) 35 § 2 momentin mukaisissa kerran vuodessa tarkastettavissa kohteissa (erityiskohde) palotekniset ratkaisut voivat olla hyvin monimutkaisia ja vaativat tapauskohtaista arviointia, joihin tarvitaan pelastustoimen asiantuntemusta. Suunnitteluvaiheessa tapahtuvalla ohjauksella ja neuvonnalla pystytään vaikuttamaan turvallisuuden kannalta onnistuneeseen lopputulokseen. Näin ollen työn resursoinnin kannalta on paljon merkityksellisempää kohdentaa ohjaus ja valvonta hankkeiden alkuvaiheeseen, kuin jo valmistuneeseen kiinteistöön. Pelastuslaitoksissa on kuitenkin katsottu, että ylimääräisten tehtävien hoitaminen niiden kuormittavuudesta huolimatta on yhteiskunnallisesti hyödyllistä (Kaukonen 2006, 7).

Asuinrakennuksissa ja niihin henkilö- ja paloturvallisuuden kannalta rinnastettavissa kohteissa rakenteellisen paloturvallisuuden osuus erityiskohteisiin verrattuna on huomattavasti pienempi. Pientaloissa käyttöönottotarkastus on pelastusviranomaisen näkökulmasta keskittynyt pääasiassa vain tulisijaan ja hormiin sekä kiinteisiin palovaroi-

tin- ja varatiejärjestelyihin. Pelastuslain 35§:n kohta 3 ja sitä täydentävä sisäasianministeriön ohje palotarkastustoiminnasta (SM-2001–1824/Tu-33) eivät edellytä asuinrakennuksiin ja niihin henkilö- ja paloturvallisuuden kannalta rinnastettaviin kohteisiin pelastusviranomaisen tekemää tarkastusta (erityinen palotarkastus) ennen käyttöönottoa. Pelastusviranomaisen suorittama erityinen palotarkastus edellytetään suoritettavaksi vain pelastuslain mukaisiin erityiskohteisiin sekä suositellaan myös muuta yli 3 kerroksista rakennusta käyttöönotettaessa (SM-2001–1824/Tu-33, 3). Nykyinen käytäntö toimialueella on kuitenkin vaihteleva suoritettujen käyttöönottotarkastusten osalta. Osaltaan käytäntöön vaikuttaa vielä kuntakohtaisten palokuntien aikaiset käytännöt, joissa resurssien ja riskikohteiden arvioinnit olivat erilaiset nykyiseen aluepelastuslaitoksen näkökulmaan nähden. Koska asuinrakennukseen liittyvä rakennusten käyttöönottotarkastus ei ole onnettomuuksien ehkäisyn kannalta kustannustehokasta eikä siihen ole säädöspohjaista velvoitetta, tulee nykyisiä käytäntöjä muuttaa alueellisesti yhtenäiseksi. Kustannustehokkaasti työresursseja voidaan suunnata rakennusvalvontaviranomaisten kouluttamiseen ja pientalorakentajien ohjeistamiseen keskittyen henkilö- ja paloturvallisuuteen liittyviin näkökulmiin. Näin vapautuvia pelastuslaitoksen resursseja pystytään suuntaamaan tarkoituksenmukaisimpiin onnettomuuksien ehkäisyä edistäviin toimiin.

Toisaalta yhteiskunnan näkökulmasta asiakaspalvelua halutaan parantaa harvaan asutuilla alueilla (Harvaan asuttujen alueiden turvallisuuspalvelut 2006, 40). Pelastuslaitoksen näkökulmasta harvaan asutut alueet ovat juuri niitä alueita, joissa pientalorakentamiseen suuntautuneita resursseja tulisi kohdentaa tarkoituksenmukaisemmin. Vaikka fyysistä asiakaspalvelua harvaan asutuilla alueilla pelastuslaitoksen toimesta vähennettäisiin, on uusien toimintamallien avulla mahdollista korvata fyysinen läsnäolo. Rakennusvalvontaviranomaisten kouluttaminen sekä heidän välityksellä jaettavaiksi tarkoitettut suunnitteluohjeet tukevat laaja-alaisempaa onnettomuuksien ehkäisyä ja parempaa asiakaspalvelua.

Aluepelastuslaitoksen roolia rakentamisen ohjauksessa ja valvonnassa on tutkittu valtakunnallisella haastattelututkimuksella, jossa pelastuslaitoksen ja rakennusvalvonnan yhteistyön nykytilaa kartoitettiin rakennusvalvonnan näkökulmasta. Tutkimuksessaan Kallio & Tolppi (2008, 118) toteavat, että keskeisin ongelma toimivassa yhteistyössä on, ettei rakennusvalvonnassa tiedetä tarkalleen kenen pelastusviranomaisen puoleen ongelmatilanteissa tulisi kääntyä tai ohjata asiakkaita. Lisäksi epäkohdiksi todetaan,

ettei asuntojen käyttöönottokatselmuksilla ole enää pelastusviranomaista mukana ja että, säädösten tulkinnat ovat vaihtelevia. Myönteisenä asiana tutkimuksessa todettiin pelastusviranomaisen terävöitynyt asenne säädösten tuntemuksessa (Kallio & Tolppi 2008, 120). Valtakunnalliset tutkimustulokset ovat yhdensuuntaisia myös omakohtaisten kokemusten kanssa. Pelastuslaitoksen tulee selkeyttää onnettomuuksien ehkäisyyn henkilöstön vastuualuekysymyksiä. Yhteistyökoulutuksilla parannetaan ammatillisen osaamisen lisäksi myös yhteistyöviranomaisten ja heidän toimintaorganisaatioiden tuntemusta. Vaikka säädösten tunteminen koetaan parantuneen, on henkilöstön koulutuksessa kiinnitettävä kokoajan huomiota säädösmuutoksiin ja niiden soveltamiseen. Henkilöstön ammattitaitoa on kehitettävä laajalla rintamalla substanssitetöjen lisäksi myös hallintomenettelyjen osalta.

Toimialueena oleva Itä-Uusimaa kuuluu nopeimmin kasvaviin maakuntiin ja kasvun on ennustettu jatkuvan väestön tiivistyessä Etelä-Suomeen ja erityisesti pääkaupunkiseudulle ja sen läheisyyteen. On havaittavissa, että asumisväljyyden kasvu ja asumistason nousu aiheuttavat tarvetta asuntotuotannon lisäämiseen. Itä-Uudellamaalla voimakkainta väestökasvu on maakunnan läntisissä osissa Sipoossa ja Porvoossa, mutta lähes koko maakunta on väestökasvualuetta. (Itä-Uudenmaan maakuntakaava 2007, 23.) Näin ollen tarvetta rakentamiseen liittyvälle valvonnalle ja ohjaukselle tulevaisuudessa tulee olemaan paljon.

3.1.6 Maankäytönsuunnittelu

Pelastusviranomaisen osallistuminen maankäytönsuunnitteluun eli kaavoitukseen on säädösperusteiltaan samanlainen kuin osallistuminen rakentamisen ohjaukseen ja valvontaan. Maankäytönsuunnittelusta huolehtiminen on maakuntakaavan osalta maakuntaliiton tehtävä ja kunta on velvollinen huolehtimaan oman alueensa alueiden käytön suunnittelusta (L 5.2.1999/132, 20§ ja 27 §). Pelastusviranomaisen on velvollinen antamaan asiantuntija-apua pelastustoimen näkökulmasta vastuuviranomaisille (VaA 4.9.2003/787 5§).

Alueiden käytön suunnittelun ensimmäinen tavoite on turvallisen elin- ja toimintaympäristön luominen vuorovaikutteisella suunnittelulla, joka perustuu riittävään vaikutusten arviointiin (L 5.2.1999/132, 5 §). Pelastustoimen kannalta tavoitteena oleva turvallinen elin- ja toimintaympäristö tarkoittaa ennen kaikkea onnettomuuksien seurausvaikutusten minimointia ympäristöön sekä pelastustoimen toimintamahdollisuuksi-

en varmistamista. Tavoitteiden merkitys korostuu pelastustoimen toimialueen tarkastelussa, kun maankäytön suunnittelussa otetaan huomioon alueella sijaitsevat energiahuollon (Fortum Power and Heat Oy: Loviisan ydinvoimalaitos) sekä kemianteollisuuden (Kilpilahti) alueet. Edellä mainitut pitkään toimialueella olleet teollisuuskeskittymät on osattu viime vuosina ottaa huomioon yhdyskuntasuunnittelussa, mutta sen sijaan kemikaalikuljetuksia ei huomioida toimialueen kaavoituksessa vielä riittävästi. Valtakunnallisten alueidenkäyttötavoitteiden mukaisesti haitallisia terveysvaikutuksia tai onnettomuusriskejä aiheuttavien toimintojen ja vaikutuksille herkkien toimintojen välille on jätettävä riittävän suuri etäisyys. Suuronnettomuusvaaraa aiheuttavat laitokset sekä vaarallisten aineiden kuljetusreitit ja niitä palvelevat kemikaaliratapihat on sijoitettava riittävän etäälle asuinalueista, yleisten toimintojen alueista ja luonnon kannalta herkistä alueista. (Tulevaisuuden alueidenkäytöstä päätetään nyt 2009, 11.)

Turvallisuusasioiden huomioimista maankäytönsuunnittelussa voidaan korostaa myös kuntien ja elinkeinoelämän kilpailukyvyn kannalta. Tähän näkökulmaan ei ole kuitenkaan kiinnitetty vielä riittävästi huomiota osana sisäistä turvallisuutta. Suomen alueiden kilpailukykyä selvittäneissä yritys-kyselyissä yritykset pitävät turvallista toimintaympäristöä tärkeänä sijoittumiseen vaikuttavana tekijänä alueen vetovoimaisuuden, työvoiman saatavuuden, markkinoiden läheisyyden ja hyvien liikenneyhteyksien ohella. Yritysjohtajat arvioivat, että erityisesti asuinympäristön turvallisuuteen ja viihtyvyyteen panostaminen houkuttelee työntekijöitä alueelle. Turvallisuus on merkittävä osa yksittäisen kunnan, alueen, maan ja maaryhmän kilpailukykyä. (Sisäisen turvallisuuden ohjelma 2008, 34.) Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen näkökulmasta kilpailukyvyn esille tuominen on erityisen tärkeässä asemassa alueella olevien valtakunnallisesti merkittävien teollisuuskeskittymien lisäksi myös maantieteellisen sijainnin takia. Aluerakenteessa tulee näkymään Pietarin metropoliasema sekä saavutettavuuden parantaminen siihen nähden. Yhdyskuntasuunnittelussa tulee varautua erityisesti niihin aluerakenteeseen ja ympäristöön kohdistuviin vaikutuksiin, joita aiheuttavat Venäjän nopeasti kehittyvä öljyn ja maakaasun viennin infrastruktuuri sekä siihen liittyvä liikenne ja yhdyskuntarakentaminen. (Suomen aluerakenteen ja alueidenkäytön kehityskuva 2006, 20.)

Pelastuslaitoksen näkökulmasta osallistuminen maankäytönsuunnitteluun on nähtävä kaksisuuntaisena asiana. Pelastusviranomaisen pystyy tuomaan merkittävän lisäavun ja asiantuntijanäkemyksen kaavoitusviranomaiselle turvallisen yhdyskuntarakenteen kehittymisen edistämiseksi. Tarkastelunäkökulmat ja vaikuttamiskeinot vaihtelevat eri kaavatasojen mukaisesti laaja-alaisesta riskianalyysistä hyvinkin yksityiskohtaiseen suunnitteluratkaisuun. Asiantuntijanäkemyksen lisäksi osallistuminen maankäytönsuunnitteluun mahdollistaa pelastuslaitoksen oman kehittymistavoitteen ja -strategian mukauttamisen yhdyskuntarakenteen kehittymisen kannalta yhteneväiseksi. Pelastuslaitoksen on kehityttävä toimialueensa mukaisesti.

3.2 Valistus ja neuvonta

Pelastuslaitoksen tuottamaa valistus- ja neuvontatoimintaa voidaan pitää yhtenä tärkeimmistä tehtävistä onnettomuuksien ehkäisemiseksi. Suurin osa ennalta estettävistä onnettomuuksista on ihmisen toiminnasta aiheutuvia, joten vaikuttamalla ihmisten tietoon, taitoon ja käyttäytymiseen voidaan vaikuttaa myös onnettomuuksien ennalta ehkäisyyn. Pelastustoimen valtakunnallisessa strategiassakin yhtenä keskeisenä tavoitteena on valistuksen ja neuvonnan määrällinen ja laadullinen kehittäminen.

Pelastuslain 19§:n mukaisesti valistus- ja neuvontatoiminta on osa onnettomuuksien ehkäisyyn liittyvää kokonaisuutta. Alueen pelastustoimen tehtävänä on ohjata yritysten ja laitosten omatoimiseen varautumiseen liittyvää koulutusta. Lisäksi alueen pelastustoimen tulee järjestää koulutusta asuintalojen ja laitosten suojeluhenkilöstölle sekä sen perustamisvastuulla olevalle muulle henkilöstölle. (PeL 13.6.2003/2003 16§.) Pelastusviranomaisen tehtävänä olevan valistuksen ja neuvonnan tavoitteena on, että ihmiset tunnistavat erilaiset vaaran aiheuttajat, osaavat ehkäistä onnettomuuksia ja toimia onnettomuustilanteissa sekä tietävät, miten varautua poikkeusoloihin. (PeL 13.6.2003/2003 20§.)

Pelastusviranomaisen suorittama valistus ja neuvonta jaetaan kahteen eri toimintatapaan: turvallisuuskoulutukseen ja valistustapahtumiin. Turvallisuuskoulutus on vuorovaikutteista, oppitunnin tapaista koulutusta, jossa annetaan perustietoa tulipalon kehittymisestä, onnettomuuksien ehkäisystä ja toimenpiteistä onnettomuustilanteissa. Lisäksi turvallisuuskoulutukseen liittyy olennaisena osana käytännön harjoitukset alkusammutus- ja poistumisharjoitusten muodossa. Turvallisuuskoulutuksien sisältö valmistellaan tapauskohtaisesti riippuen koulutettavien henkilöiden taustoista ja tar-

peista. Koulusta järjestetään pelastuslaitoksen tiloissa sekä tarvittaessa asiakkaan omissa tiloissa ja toimintaympäristöissä. Turvallisuuskoulutuksen sisällössä huomioidaan vahvasti pelastuslain 20§:n asettamat tavoitteet.

Valistustapahtumat ja niissä tehtävä neuvontatyö on turvallisuuskoulutukseen verrattuna yleispiirteisempää, jossa tavoitteena on saavuttaa ns. suuri yleisö. Valistustapahtumat ovat usein erilaisten yleisötapahtumien ja teemapäivien yhteydessä järjestettyjä toimintoja, joissa varsinaisen kohderyhmän määrittely on yleispiirteistä. Valistustapahtumilla saavutetaan kerralla suuri määrä ihmisiä, joten turvallisuuden ja pelastuslaitoksen toimintaan liittyvää tietoutta saadaan välitettyä tehokkaasti. Tärkeänä osana suuren yleisön tavoittamisessa on myös valtakunnallinen ja paikallinen media. Valistustapahtumien tavoite on herättää ihmisten mielenkiinto turvallisuusasioihin ja parantaa omia toimintavalmiuksia. Lisäksi tavoitteena on saada näkyvyyttä pelastuslaitoksen omalle toiminnalle.

Sisäasiainministeriö vahvistaa pelastuslaitoksen tuottaman valistus- ja neuvontatoiminnan vuosittaisen määrällisen tavoitteen. Tällä hetkellä (2009) toiminnan määrällisenä tavoitteena on tavoittaa 20 % toimialueen asukkaista. Tavoitteesta 75 % koostuu turvallisuuskoulutetuista ja 25 % valistettavista henkilöistä valtakunnan linjauksen mukaisesti. Valistus- ja neuvontatoiminta on yksi niistä onnettomuuksien ehkäisyn toiminnoista, joiden laadullinen kehittäminen kärsii juuri määrällisen tuloksellisuuden seurannasta. Pelastuslaitokset olisivat halukkaita laadulliseen kehittämiseen, mutta lääninhallituksen seurattessa määrällisiä tavoitteita ei laadun kehittämiseen ole juurikaan nykyisten resurssien puitteissa mahdollista. On hieman ristiriitaista, että lääninhallituksen seurattessa toiminnan määrää, he toisaalla toteavat, että valistus- ja neuvontatilaisuuksien sisältö ja laatu tulisi määrittellä valtakunnallisesti, mikäli halutaan verrata ja arvioida pelastustoimen alueiden tuloksia tasapuolisesti. Lisäksi todetaan, että laadun kehittäminen helpottaisi myös pelastustoimen alueita valistus- ja neuvontatilaisuuksien suunnittelussa ja niiden kohderyhmien määrittelyssä (Lääninhallitusten keskeiset arviot peruspalveluiden tilasta 2007, 63).

Yksi tärkein valistuksen ja neuvonnan kohde laadullisen kehittämisen avulla on yhteiskunnan turvallisuuskulttuurin parantaminen. Tavoitteena on, että yleisen turvallisuuskulttuurin parantamiseksi kansalaisten omatoimisuutta onnettomuuksien ehkäisyssä vahvistetaan herättämällä heidän kiinnostuksensa riskien hallintaan ja tarjoamal-

la heille siihen perustiedot (Sisäisen turvallisuuden ohjelma 2008, 25). Yleisen turvallisuuskulttuurin tasosta kertoo Suomen pelastusalan keskusjärjestön (SPEK) teettämä kyselytutkimus, jonka mukaan joka neljäs kansalainen on sitä mieltä, että heidän yksityisasuntojensa turvallisuudesta vastaavat pelastusviranomaiset. Lisäksi joka kymmenes oli sitä mieltä, että isännöitsijä, huoltomies tai taloyhtiö on vastuussa myös oman kodin turvallisuusasioista. (Uusimaa 7.12.2008.) Tutkimustulos ja taulukossa 2 esitetty tilasto pääasiallisesta tulipalojen aiheuttajasta korostavat, että valistus- ja neuvontatoiminnan tulee keskittyä ihmisiin sekä heidän turvallisuuskäsityksiin ja asenteisiin. Tästä näkökulmasta katsottuna, pelastuslaitoksen vahva panostus päiväkodeissa ja kouluissa suoritettaviin valistus- ja neuvontatapahtumiin on oikean suuntainen. Näkökenttää on kuitenkin pystyttävä laajentamaan esimerkiksi viranomaisyhteistyökanavien kautta, että turvallisuuskulttuuria pystyttäisiin parantamaan myös niiden kansalaisten keskuudessa, joihin pelastuslaitoksella ei ole liityntäpintaa. Esimerkiksi iso osa sosiaalipuolen asiakkaista on tällainen kohderyhmä. Osa turvallisuuskulttuurin puutetta on myös ns. uusavuttomuus, jonka lisääntyminen on ollut nähtävissä pelastustoimen onnettomuuksissa. Tämä on näkynyt käytännön tasolla esimerkiksi tulenkäsittelyssä ja monissa muissa käytännön asioissa. (Sisäisen turvallisuuden ohjelma 2008, 7.)

Myös maahanmuuttajien sekä etnisten vähemmistöjen määrän on todettu kasvavan nopeasti. Maahanmuuttajat sekä muut vieraasta kulttuurista ja kieliympäristöstä kotoisin olevat ovat myös tulevaisuuden haaste pelastustoimelle. Joidenkin tilastojen mukaan maahanmuuttajien määrää Suomessa on lisättävä merkittävästi nykyisestä, että yhteiskunnan työvoimantarve pystytään korvaamaan suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle. Näin ollen vieraasta kielestä ja kulttuuritaustoista aiheutuvat ongelmat eivät näy pelkästään asuinympäristöissä esiintyvänä ongelmina vaan niitä esiintyy myös esimerkiksi työpaikkojen omatoimisessa varautumisessa. Avainkysymys tulee kuitenkin olemaan, kuinka vieraasta kieli- ja kulttuuriympäristöstä kotoisin olevat lapset sekä nuoret saadaan valistettua osaksi omatoimista ja -aloitteista turvallisuusyhdyksuntaa. Yksin pelastustoimen valistus- ja neuvontatoiminnalla tavoitteeseen ei päästä, joten eri viranomaisten välille on muodostettava aktiivinen ja tavoitteellinen vuoropuhelu (Sisäisen turvallisuuden ohjelma 2008, 28). Taulukossa 7 on esitetty toimialueella esiintyvät yleisimmät kieliryhmät suomen ja ruotsin ohella. Määrällisesti ns. vieraskielisiä ei ole kovinkaan paljon, mutta selkeästi havaittavissa on, että määrät lisääntyvät koko ajan.

Taulukko 7. Toimialueen kielijakauma (pl. suomi ja ruotsi) 2004–2008 kappalemääräisesti (Tilastokeskus 2009)

	Vuosi 2004	Vuosi 2005	Vuosi 2006	Vuosi 2007	Vuosi 2008
Venäjä	441	459	505	536	558
Eesti, Viro	334	357	404	415	470
Vietnam	269	274	278	294	297
Albania	146	160	153	164	176
Englanti	118	121	131	150	148
Thai	90	97	107	110	111
Saksa	89	89	98	102	103
Kaikki kielet yhteensä	2006	2098	2266	2427	2572

Kielikysymys sekä kappaleissa 3.1.1 ja 3.1.2 tilastoista esille nousseet keskeiset teemat tulevat olemaan keskeisessä osassa neuvonta- ja valistustoiminnan yksityiskohtaisempaa toimintasuunnittelua.

3.3 Pelastusviranomaisen valvontatehtävät

Pelastuslain 3§ (PeL 13.6.2003/2003) mukaisesti alueellisen pelastustoimen tehtävänä on huolehtia palotarkastuksista. Pelastuslakiin ja sen nojalla annettuun asetukseen perustuva palotarkastus on hyvin perinteinen pelastuslaitoksen onnettomuuksien ehkäisyyn työtehtävä. Palotarkastuksen pelastustoimialueella saa suorittaa vain alueen pelastustoimeen kuuluva pelastusviranomaiseksi nimetty henkilö (PeL 13.6.2003/2003 36§).

Palotarkastuksen tarkoituksena on ehkäistä ihmisille, omaisuudelle tai ympäristölle tulipaloista tai muista onnettomuuksista aiheutuvaa vaaraa. Palotarkastuksilla tarkastetaan rakennusta ja sen ympäristöä ja että haltija on varautunut onnettomuuksien ehkäisyyn, vahinkojen torjuntaan ja väestönsuojeluun säädöksissä edellytetyllä tavalla. Palotarkastuksien yhteydessä annetaan myös tulipalojen ja muiden onnettomuuksien torjuntaa koskevaa neuvontaa, joten myös palotarkastusta voidaan pitää eräänlaisena valistus- ja neuvontatapahtumana. (PeL 13.6.2003/2003 34§.)

Vuosittain tarkastettavat kohteet, niin sanotut erityiskohteet, on määritelty pelastuslain 35§:ssä. Kerran vuodessa tarkastettaviksi määritellyt kohteet ovat sellaisia, joissa henkilöille, omaisuudelle ja ympäristölle aiheutuvan vaaran katsotaan olevan tavanomaisista suurempi. Tällaisia kohteita ovat esimerkiksi tietyn tyyppiset hoitolaitokset, koontumistilat, majoitustilat ja teollisuuslaitokset. Asuinrakennuksien ja niihin paloja henkilöturvallisuuden kannalta rinnastettavien rakennuksien osalta tarkastusvälistä päätetään pelastuslaitoksen palvelutasopäätöksessä. Enimmäistarkastusväliksi sisäasiainministeriön palotarkastusohje kuitenkin suosittelee kymmenen vuoden väliä (SM-2001–1824/Tu-33, 3).

Palotarkastustoiminnassa on osattava hallita ja soveltaa huomattavan suuri määrä erilaista viranomaisnormistoa, joka uusiutuu käytännössä koko ajan. Tämä edellyttää henkilöstön jatkuvaa ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä. Lisäksi on huomioitava, että palotarkastustoiminta on ennen kaikkea asiakaspalvelutehtävä, jossa on osattava huomioida myös asiakkaan näkökulma sekä hyvään hallintomenettelyyn kuuluvat menettelytavat. Palotarkastustoiminta on tänä päivänä uusien muutosten kohteena. Valmisteilla olevassa pelastuslain uudistuksessa poistetaan ainakin osittain tarkkaan määritellyt tarkastusvälit ja kohteet (Pelastuslain uudistamishankkeen muistio 2009, 12). Alueelliselle pelastustoimelle jätetään omaa harkintavaltaa, mihin tarkastustoiminnan resursseja suunnataan. Näin ollen myös tarkastuksia pystytään kohdentamaan nykykäytäntöä paremmin alueellisesti merkityksellisiin riskikohteisiin ja vaikuttamaan paremmin esimerkiksi tilastollisesti merkityksellisiin kohteisiin.

Pelastuslain uudistaminen tuo muutoksia myös palotarkastustoiminnan sisältöön. Kiinteistöjen teknisestä tarkastuksesta pyritään luopumaan. Vastaavasti tarkastukset tulevat keskittymään kiinteistön omistajalle ja haltijalle säädettyjen velvollisuuksien noudattamisen valvontaan. Muutoksen myötä myös palotarkastusvelvoite korvataan yleisellä valvontavelvollisuudella. (Pelastuslain uudistamishankkeen muistio 2009, 12.) Tuleva muutos on tiedostettu pelastuslaitoksissa ja esimerkiksi Helsingin pelastuslaitos on lähtenyt kehittämään tarkastustoimintaa niin kutsuttuun auditoivaan palotarkastukseen, jossa keskitytään juuri kiinteistön omistajan velvollisuuksien noudattamisen valvontaan. Muutos nykykäytännöistä auditoivaan palotarkastukseen tulee vaatimaan organisaatiolta pitkäjänteistä ja systemaattista kehittämistyötä. Muutos edellyttää, että asioita pystytään katsomaan uudella tavalla ja on opittava muuttamaan

omia vakiintuneita käytäntöjä hyvinkin merkittävästi. Työskentelytapojen muutos tulee vaatimaan vahvaa ja järjestelmällistä osaamisen johtamista.

Yhteiskunnan tavoitteena oleva asumisturvallisuuden parantaminen tulee olemaan keskeisessä asemassa myös tarkastustoiminnan kehittämisessä. Sisäisen turvallisuuden ohjelmassa (2008, 26) on kirjattu selkeäksi tavoitteeksi, että hoito- ja hoivalaitokset suojataan automaattisella sammutuslaitteistolla, jollei turvallisuusselvityksen perusteella voida osoittaa muita keinoja riittävän turvallisuustason saavuttamiseksi. Kun olemassa olevaan kiinteistöön edellytetään viranomaisharkintavaltaa käyttäen jälkiasennuksena paloturvallisuutta parantavia laitteita, on oikeiden hallintomenettelyjen ja sovellettavien säädösten osaaminen ehdoton edellytys asioiden läpiviemiseksi.

4 HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA OSAAMISEN JOHTAMINEN

Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen toimiessa kymmenen kunnan alueella hallintomallina on niin sanottu isäntäkuntamalli, jossa isäntäkuntana on Porvoon kaupunki. Porvoon kaupungilla on erillinen henkilöstöstrategia ja työhyvinvointiohjelma, joita myös pelastuslaitos on sitoutunut noudattamaan. Pelastuslaitoksella ei ole omia erillisiä henkilöstöön liittyviä strategioita tai suunnitelmia. Porvoon kaupungin strategiassa on viisi tavoiteltavaa päämäärää. Keskeisimmäksi päämääräksi on kirjattu kaupungin järjestämät laadukkaat ja kilpailukykyiset palvelut asukaslähtöisesti. Tämän päämäärän kriittiseksi menestystekijäksi on määritelty kilpailukykyinen työnantaja- ja henkilöstöpolitiikka, panostaen erityisesti henkilöstön ammattitaidon ja osaamisen kehittämiseen. (Porvoon kaupungin palvelustrategia 2008 – 2015, 8.) Henkilöstöstrategia tukee tavoitteissa ja toimenpiteissä henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon varmistamista edellyttäen koulutusmyönteistä ilmapiiriä, koulutuksen systemaattista suunnittelua, henkilöstön omaa velvollisuutta ammattitaidon kehittämiseen sekä työnantajan tietoisuutta tulevaisuuden osaamistarpeista (Henkilöstöstrategia 2005 – 2008, 4).

Mehiläisen Työterveys teki Porvoon kaupungin henkilöstölle hyvinvointikyselyn helmi–maaliskuussa 2008. Kyselyllä selvitettiin henkilöstön näkemyksiä työn hallinnasta, organisaatiokulttuurista, vaikutusmahdollisuuksista ja esimiestyöstä (Porvoon kaupungin henkilöstökysely 2008). Kyselyyn osallistui myös pelastuslaitoksen henkilöstö. Kyselyn ennakoasetelmat olivat onnettomuuksien ennaltaehkäisyn toiminnan kehittämisen kannalta hyvin huonot, koska vastaajia ei pyydetty yksilöimään toimialaa, johon vastaaja kuuluu. Näin ollen koko pelastuslaitoksen henkilöstö on yhteenvetoraporteissa ”yhtenä massana”. Koska onnettomuuksien ennaltaehkäisyn henkilöstöä on vain 12 henkilöä (esimies mukaan luettuna), kun taas operatiivisen toimialan henkilöitä 110 henkilöä, kyselyn tuloksista ei pysty tekemään suoraviivaisia päätelmiä siitä, miten onnettomuuksien ennaltaehkäisyn henkilöstö kokee kyselyssä selvitettävien asioiden olevan. Päätelmien tekemistä hankaloittaa myös se, että toimialojen töiden luonteet ovat hyvin erilaisia.

Kyselyn kautta nousi esille muutamia selkeästi kohennusta tarvitsevia osa-alueita, joista yksi oli osaamisen kehittäminen. Tulos on ehkä hieman yllättäväkin, kun huomioidaan, kuinka paljon pelastuslaitoksella käytetään työaika ja resursseja operatiiviseen harjoitteluun sekä työpaikkakoulutukseen. Perinteisesti palokunta harjoittelee ja koulutuu jatkuvasti.

Kyselyn vastauksissa huonot arvosanat annettiin kysymyksiin: ”Auttaako lähiesimiesi sinua kehittämään taitojasi?” ja ”Kannustetaanko työpaikallasi työntekijöitä miettimään miten työt voisi tehdä paremmin?”. Vastaukset kysymyksiin olivat selkeästi negatiivisia, mikä viestii siitä, että pelastuslaitoksen tavoitteita ja toiminnan kehittämisen suuntaa ei ole kytketty osaksi koulutussuunnittelua. Tai ainakaan sitä ei ole pystytty riittävän hyvin tuomaan esille. Koska kysymykset liittyvät myös esimiestoimintaan, on vastauksista havaittavissa myös se, etteivät osaamisen johtaminen ja toiminnan kehittäminen kohtaa toisiaan toivotulla tavalla.

Lisäksi kysymykseen ”Joudutko suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän koulutusta?” vastaajat olivat selkeästi sitä mieltä, että he joutuvat suorittamaan työtehtäviä, jotka vaatisivat lisää koulutusta. Eli henkilöstöllä on selkeä tarve ammattiin liittyvään koulutukseen. Ympäristön ja yhteiskunnan muuttuminen tuo osaltaan elementtejä, joita ei välttämättä ole osattu ottaa huomioon riittävästi. Lisäksi tekniikan ja erityisesti tietotekniikan kehittyminen ja käyttötarkoitusten laajentuminen tuo haastetta perinteiselle ”rautakanki ja leka-alalle”.

Kyselyn tuloksia käytiin läpi myös onnettomuuksien ennaltaehkäisyn henkilöstön kesken. Vaikka vastauksista on hyvin vaikea tehdä tarkkoja johtopäätöksiä kyselyyn liittyvistä ongelmista johtuen, oli henkilöstö kuitenkin sitä mieltä, että kyselyn tulokset vastaavat pääosin myös onnettomuuksien ehkäisyn nykytilaa. Keskustelun pohjalta kirjattiin työn vaativuuteen ja hallintaan liittyen toivomus, että koulutuksen suunnittelua parannettaisiin mm. koulutustarvekyselyllä. (Pursiainen 2008b.) Henkilöstökyselyn tulokset vahvistavat myös omaa käsitystäni siitä, että osaamisen hallinnassa ja johtamisessa on kehittämistarpeita. Koulutukseen osallistumista tuetaan ja siihen kannustetaan, mutta kokonaisuuden hallinta ja johdonmukaisuus ovat osin puutteellista. Myöskään koko toiminnan tavoitteet ja palvelun tuottamisen taso eivät ole sidoksissa osaamisen hallintaan. Osaamisen hallinta painottuu liian paljon yksittäisten työntekijöiden käymiin ulkopuolisiin koulutustilaisuuksiin. Koulutukset ovat tietysti tärkeä osa osaa-

misen hallintaa, mutta yksittäisinä ja ”irralisina elementteinä” ne eivät ole riittäviä. Ulkopuolista koulutusta pidetään myös liian hitaana menetelmänä varmistamaan riittävä osaamisen kehittyminen. Viitala (2005, 271) määrittelee sopivaksi suhteeksi 20/80-säännön, jonka mukaan enintään 20 % kaikesta henkilöstön kehittämisestä voisi toteutua työn ja työyhteisön ulkopuolella ja noin 80 % tapahtuisi tietoisesti ja tuetusti työpaikalla ja työn äärellä, usein myös omin voimin. Nykyinen onnettomuuksien ehkäisyn henkilöstön osaamisen kehittämisen suhde on vähintäänkin 80/20.

Työyhteisön nykytilaa kuvaavaa on, että keskusteltaessa työhyvinvoinnin kehittämisestä henkilöstön keskeisin viesti oli tarve kehittää sisäistä yhteistyötä työtovereiden kesken ja lisätä yhteistä keskustelua työhön liittyvistä teknisistä asioista sekä säädöksiin soveltamisesta. Koska palotarkastajat sijaitsevat fyysisesti hajallaan pelastuslaitoksen eri palveluyksiköissä (kuva 1), toivottiin enemmän muun muassa yhteisiä tapaamisia. Tapaamisien sisältöä esitettiin muutettavaksi hallinnollisista asioista enemmän perustyyöhön ja toimintatapoihin liittyväksi. (Pursiainen 2008a.)

4.1 Kehittämistavoitteet

Osaamisen johtamisen kokonaisjärjestelmällä saadaan luotua työyhteisöön vakiintuneet menettelytavat, jotka muodostavat osaamisen johtamiselle perustan. Osaamisen johtamisen kokonaisjärjestelmän avulla pelastuslaitoksen johdon määrittelemät strategiset päämäärät saadaan sidottua osaksi onnettomuuksien ehkäisyhenkilöstön arkityötä. Toimivan osaamisen johtamisen kehittämisjärjestelmän avulla organisaation työtehtävät ryhmittyvät automaattisesti.

Toimintaa ohjaavan merkityksen lisäksi osaamisen johtamisen kehittämisjärjestelmällä on symbolinen merkitys. Järjestelmän avulla viestitään asioista, joita pelastuslaitoksessa pidetään tärkeinä. (Viitala 2005, 194.)

Työpaikkakokouksessa esille nousseiden toivomusten pohjalta kehitettiin palotarkastajien vuosikalenterin (jäljempänä Pata-kalenteri), jossa määritellään vakioidusti kokousajat ja osin myös kokousten sisältö. Vuosikalenterikäytäntö on otettu käyttöön vuoden 2009 alusta, joten se on kokonaisuudessaan raakile. Uskon kuitenkin, että sen ajatus ja käyttökelpoisuus osaamisen johtamiseen on hyvä.

Pelastuslaitoksen toimintaa ohjaavan palvelutasopäätöksen eräänlainen käytännön ongelma on se, että sitä pidetään ”johdon suunnitelmana”, eikä sitä ole sidottu oikeastaan mitenkään arkityöhön tai osaamisen johtamiseen. Palvelutasopäätöksessä kirjattuja toiminnallisia tavoitteita tuodaan hyvin harvoin esille henkilöstölle, joten ne jäävät liian irrallisiksi tavoitteiksi arkityöstä. Pata-kalenterin avulla pyritään sitomaan myös määritellyt toiminnalliset tavoitteet osaksi palotarkastajien arkipäivää ja osaamisen johtamista.

Nykyinen pelastuslaitoksen onnettomuuksien ehkäisyn osaamisen johtamisen ja toiminnan tavoitteellisuuden tila ja käytänteet lienevät hyvin tyypillisiä. Yleisesti Suomen kunnissa osaamisen johtaminen nähdään teknisenä asiana, jota ei ole sidottu strategiaan. Kuitenkin kuntiin tehdyn kyselytutkimuksenkin mukaan (Hyrkäs - Stähle 2005, 4) suurin osa vastaajista näkee osaamisen johtamisen välineenä, jonka avulla osaamista saataisiin hyödynnettyä ja kehitettyä paremmin. Ilman strategista kytköstä osaamisen johtamisen hyödyntäminen voi olla kuitenkin mahdotonta.

Tavoitteena on muodostaa pelastuslaitoksen toiminnallisten tavoitteiden ja työntekijöiden henkilökohtaisen osaamisen välille luonnollinen toiminnallinen yhteys, joka perustuu työntekijöiden keskinäiseen vuorovaikutukseen sekä vakiintuneeseen toimintamalliin. Vuorovaikutuksen aktivoiminen tavoitteena on parantaa tiedon ja osaamisen jakamista, luomista ja hyödyntämistä. Toimintamallista pyritään tekemään vakiintunut ja pysyvä käytäntö, jolla pystyttäisiin ohjaamaan, tukemaan, luomaan ja osin jopa pakottamaan osaamisen kehittymistä ja hyödyntämistä. (Viitala 2005, 165.)

4.2 Arvot osana osaamisen johtamista

Osaaminen voidaan määritellä hyvin monella eri tavalla riippuen siitä, mistä filosofisesta näkökulmasta ja millä termeillä asiaa tarkastellaan. Ammatillinen osaaminen, kvalifikaatiot, kompetenssi ja ammattitaito ovat toisilleen läheisiä käsitteitä. Eroavuudet keskittyvät lähinnä painotuksiin ja vivahteisiin sekä mahdollisiin arvolatauksiin. Osaaminen voidaan laajasti määritellä tiedoksi, taidoksi, kyvyiksi ja ominaisuuksiksi, joita ammattilainen tarvitsee suoriutuakseen työstä. (Filppa 2002.) Jokainen määrittelee varmasti itselleen sopivalla tavalla osaamiseen liittyvät tiedot, taidot, kyvyt ja ominaisuudet. Mikä on riittävä ja oikeanlainen tiedon tarve? Jos hallitsen tämän työvaiheen, osaanko varmasti työni? Mitä kykyjä ja ominaisuuksia tarvitsen ollakseni am-

mattilainen ja osaava? Entäpä jos määritellyt arvot kertoisivat meille sen, mitä osa-alueita meidän pitää hallita omassa työssämme?

Kuten kappaleissa 3.2 ja 3.3 todettiin, myös valistus- ja neuvontatyölle sekä viranomaisvalvonnalle halutaan laadullisia määrittelyjä. Voisimmeko määritellä työn laadukkuuden pelastustoimen arvojen kautta? Jos teemme työmme määriteltyjen arvojen mukaisesti, niin väistämättä työn jälkeä voi pitää laadukkaana. Sitähän me itse itseltämme odotamme, arvojen mukaista toimintaa. Myös oppivasta organisaatiosta on todettu, että sen luominen on pitkä prosessi, joka perustuu arvoihin (Aaltonen, Heiskanen & Innanen 2003, 204).

4.2.1 Turvallisuus on yhteinen asiamme

Pelastustoimen arvojen kokoavaksi keskuksiksi on määritelty iskulause ”Turvallisuus on yhteinen asiamme.” Turvallisuus on sekä hyvin hoidettua toimintaa että kokemusta, tunnetta. Jokainen kokee turvallisuuden ja sen tunteen eri tavalla.

Iskulauseen keskeisin ajatus on, että arvojen kautta ympäristöön saavutetaan turvallisuuden tasapaino. Normatiivisen etiikan teorian yhden luokan, seurausetiikan periaatteiden mukaisesti päämääränä on turvallisuuden saavuttaminen kaikille ihmisille. Puhuttaessa eettisestä universalismista päämääränä olisi turvallisuuden tasapainon säilyttäminen myös tuleville sukupolville. (Kauronen 2009.) Tasapainoiseen turvallisuuteen ei kuitenkaan koskaan tulla pääsemään, vaikka yhteiskunnan arvo-odotusten lähtökohdaksi on lakien noudattaminen (Aaltonen, Heiskanen & Innanen 2003, 105). Ihmisen sisäänrakennettu ahneus on yksi tekijä, joka romuttaa turvallisuuden tasapainon. Historian aikana käydyt sodat ovat tästä asiasta hyvä esimerkki. Meidän ei kuitenkaan tarvitse mennä historiaan tai sotaan, että löydämme esimerkkejä ahneuden merkityksestä turvallisuuden vastapainona. Viranomaisvalvonnassa kohtaamme usein tilanteita, jossa kaupallisuuteen liittyvä rahan ahneus sivuuttaa turvallisuuden tasapainotilan. Ruoka-kaupassa näemme usein kuinka tarjoustuotteet peittävät ja tukkivat uloskäytäväovet. Ravintoloihin otetaan hyvin usein asiakkaita enemmän sisään kuin turvallisuuskriteerien puitteissa olisi mahdollista. On paljon esimerkkejä, joissa maksimaalisten myyntivoittojen tavoittelu ohittaa kaiken muun. Toisaalta, jos tällaista arvohiertymää ei esiintyisi ollenkaan, ei myöskään viranomaisvalvontaa tarvittaisi (Aaltonen, Heiskanen & Innanen 2003, 42).

”Turvallisuus on yhteinen asiamme” viestii kuitenkin positiivisuutta ja hyvää tahtoa. Vaikka toimisimme joissakin teoissa eettisesti kyseenalaisesti, tarkoitus on päästä moraalisesti arvokkaaseen lopputulokseen. Viranomaisvalvonnassa varsinaisiin ääritapauksiin joudumme onneksi harvoin. Yleensä tyydyttävään lopputulokseen pääsemme muiden kuin äärikeinojen kautta. Esimerkiksi neuvottelemalla, perustelemalla tai eri vaihtoehtoja vertaamalla löydetään usein tyydyttävä lopputulos. Toisaalta joskus on tapauksia, jolloin joudumme menemään ääritoiimiin turvallisen lopputuloksen saavuttamiseksi. Täyteen ahdetun ravintolaesimerkin tapauksessa joudumme ryhtymään rajoittaviin toimenpiteisiin saavuttaaksemme asiakkaiden riittävän turvallisuuden. Tällöin eettisetkin arvot joutuvat koetukselle, mutta taustalla on kuitenkin tarkoitusetiikan mukainen päämäärä, hyvä tahto (Aaltonen & Junkkari 1999, 143).

4.2.2 Inhimillisesti

Arvoista ensimmäinen on ”inhimillisesti”. Osaamisen kehittämisen näkökulmasta edessä on osa-alue, jota ei ole huomioitu juuri mitenkään nykyisessä työpaikan osaamisen johtamisessa. Inhimillisuus on hyvin paljon työntekijöiden luonteesta kiinni, kuinka se hallitaan ja osataan. Toiset ovat parempia kohtaamaan ja käsittelemään asiakkaita tai työtovereita inhimillisesti kuin toiset.

Pelastustoimen arvoissa inhimillisyyttä on käsitelty seuraavasti: *Toimimme kaikissa tilanteissa ihmisarvoa kunnioittavasti. ”Kaveria ei jätetä.”*

- *Olemme tasapuolisia sekä toisiamme kohtaan että pelastustehtävissä.*
- *Arvostamme moniarvoisuutta, erilaisia yksilöitä ja kulttuureita.*
- *Otamme vastuun ympäristöstä.*

(Keijonen 2007.)

Pohdittaessa kuinka inhimillisuus olisi mukana työpaikan osaamisen johtamisessa, yllä olevista perusteluista nousee esille ensimmäisenä moniarvoisuus ja kulttuuri. Itä-Uudenmaan pelastuslaitos toimii vahvasti kaksikielisellä alueella, joten kielikysymys on varmasti näkyvin ja arkisin asia. Kappaleessa 3.2 todetun mukaisesti maahanmuuttajaväestön määrä kasvaa tulevaisuudessa huomattavasti. Monikulttuurisuuden huomiointia pystyttäisiin parantamaan tiiviillä viranomaisyhteistyöllä, jonka kautta pys-

tyisimme kohdentamaan tarpeita ja toimenpiteitä paremmin. Ei ole eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti oikein uhrata merkittävästi työpanosta ja osaamisen hallintaa pieneen ryhmään, jos samaan vaikuttavuuteen pääsemme yhteistyössä toisten toimijoiden kanssa.

Arkityössä inhimillisyys-arvolla on kuitenkin hyvin merkittävä asema. Merkityksellisyydestä huolimatta emme ole osanneet kiinnittää siihen osaamistarpeen kannalta riittävästi huomiota. Viranomaisvalvonnassakin turvallisuusajattelua joudutaan tavallaan ”myymään asiakkaalle”. Mikäli ”myyntitapahtumassa” ei ole inhimillisyys läsnä, ei ”kauppojakaan” synny.

4.2.3 Ammatillisesti

”Ammatillisesti” on osaamisen kannalta helpoiten hahmotettavissa oleva osa-alue. Yksinkertaistettuna ammatillisuus on yhtä kuin tiedot ja taidot. Ammatillisuus tuodaan esille pelastustoimen arvoissa kuitenkin huomattavasti laajempaan kokonaisuutena:

Meillä on kaikessa työssämme ammatillinen ote ja noudatamme korkeaa ammattimoraalia. ”Homma hoidetaan – ei sählätä.”

- *Uudistamme ja päivitämme jatkuvasti sekä osaamistamme että teknistä välineistöämme.*
- *Osoitamme arvostusta omalle ja toisten osaamiselle.*
- *Käytämme resurssejamme tarkoituksenmukaisesti ja tehokkaasti.*

(Keijonen 2007.)

Määrittely osoittaa, että ammatillisuuteen liittyy vahvasti myös toimintatapoihin ja toimintakulttuuriin liittyviä tekijöitä. Tietenkin pohjalla on työhön liittyvä ammattiasioiden osaaminen ja hallinta, millä täytyy olla merkittävä osa osaamisen johtamisen kokonaiskentässä. Vaikka osaisimme työskennellä inhimillisesti, mutta emme hallitse ammattiin liittyvää tietoa ja taitoa, emme voi puhua ammattiosaamisesta.

Ammatillisuus voidaan käsittää arvoperustelujen mukaisesti myös esimerkiksi toisten työntekijöiden huomioon ottamisella ja arvostamisella. Tämä ei ole itsestäänselvyys, mutta sitä pystytään kuitenkin edesauttamaan eri keinoin. Tarvittavan ammatillisen osaamisen kehittäminen sisäisellä koulutuksella on mahdollista toteuttaa tiimityönä.

Tiimit muodostetaan kahdesta - kolmesta henkilöstä, joista yksi on vastuullinen vetäjä. Tiimillä saadaan näkymättömiä työkäytäntöjä, ajattelutapoja ja ns. hiljaista tietoa näkyville ja kaikkien tietoon. Aikaisemmin ”piilossa olleita” ajatuksia saadaan tarkasteltaviksi ja prosessoitaviksi. Lisäksi tiimityöskentelyssä nousee esiin erilaisia näkemyksiä, jolloin jokainen joutuu tarkastelemaan kriittisesti myös omia totuuksia ja tottumuksiaan. Myös vuorovaikutustaidot kehittyvät läheisen yhteistyön myötä usein väistämättä. (Viitala 2005, 279.) Näin ollen tiimityö edesauttaa myös työyhteisön arvokeskustelua. Arvoista voidaan tuskin keskustella kunnolla, ellei keskustelijoiden välillä synny aitoa dialogia. (Aaltonen, Heiskanen & Innanen 2003, 67.)

4.2.4 Luotettavasti

Luotettavuus on viranomaistoiminnan ehdoton edellytys. Jos ammattiosaaminen on toiminnan kulmakivi, on luotettavuus viranomaistoiminnan kivijalka. Pelastustoimi on aina ollut hyvin luotettavaa toimintaa ja sen täytyy olla sitä jatkossakin. Osaamisen kannalta luotettavuus heijastuu edellä käsitellyyn ammatilliseen osaamiseen. Yhteiskunta luottaa, että pelastustoimi osaa hommansa.

Arvomäärittelyissä luotettavuus on avattu: *Meihin voi aina luottaa ihmisinä ja organisaationa. Täytämme tehtävämme luotettavasti ja varmasti. ”Luottamusta ei petetä.”*

- *Teemme yhteistyötä keskenämme ja sidosryhmiemme kanssa.*
- *Sitoudumme vapaaehtoiseen kurinalaisuuteen.*
- *Olemme jatkuvasti valmiit.*

(Keijonen 2007.)

Arvopohjalta luotettavuus velvoittaa työyhteisöä kehittämään ja ylläpitämään osaamisen johtamisen kokonaiskenttää. Osoittaaksemme organisaationa luotettavuuden on meidän kannettava vastuu ammattitaidon ylläpitämisestä ja kehittämisestä niin työntekijänä kuin johtajanakin. Osaamisen johtamiselle on pystyttävä luomaan työyhteisöön vakiintunut ja pysyvä toimintamalli. Sen avulla osaamisen kehittymistä ja hyödyntämistä pystyttäisiin ohjaamaan, tukemaan, luomaan ja osin jopa pakottamaan. (Viitala 2005, 165.) Koska pelastustoimi on julkisin varoin tuotettua palvelua, on vähintäänkin eettisesti velvoittavaa, että veronmaksajat saavat osaavaa ja ammattitaitoista palvelua. Aaltonen & Junkkari korostavat, että velvollisuuseetiikan lähtökohtia on, että eet-

minen toiminta on itsessään velvoittavaa. Sitä ei tarvitse eikä voida perustella millään korkeammalla hyvällä. (Aaltonen & Junkkari 1999, 145.)

Osaamisen johtamisen kannalta luotettavuutta on hyvin vaikea, ehkä jopa mahdotonta-kin kehittää yhtenä asiana. Ennemmin se tulee organisaation muun ammatillisen osaamisen ja toiminnan kautta. Luotettavuutta on mahdollista oppia, mutta hankala opettaa.

4.3 Pata-kalenterin kehittäminen osaksi osaamisen johtamista

Pata-vuosikalenterissa määritellään onnettomuuksien ehkäisyn henkilöstön työpaikkakokoukset ja osin niiden sisältö ennakkoon koko vuodelle. Työpaikkakokousten ajankohdat on sovittu pidettäväksi jokaisen kuukauden ensimmäisenä maanantaina. Lomakuukausina (heinä-, elo- ja joulukuu) kokouksia ei pidetä. Ennalta sovitut kokousajat ja aiheet mahdollistavat sen, että hahmotetaan yhteisesti koko toimintaa koskevia kehitettäviä asioita, joilla kehitystä voidaan viedä eteenpäin kokonaisvaltaisesti (Hyrkäs - Ståhle 2005, 29).

Kun Pata-kalenteriin sisällytetään palvelutasopäätöksessä määritelty tavoitetila, saadaan toiminnalle suuntaviivat kullekin neljävuotiskaudelle. Nämä suuntaviivat antavat osaamisen johtamiselle lähtökohdan ja osaamisen määrittelyn, joiden varassa pyritään saavuttamaan tavoiteltu toiminnallinen taso ja tuloksellisuus. Päämäärien selkiyttäminen tarjoaa kiintopisteet osaamisen määrittelylle, suunnittelulle ja kehittämiselle. Koko määrittelyn ydin on siinä, että hahmotellaan mahdollisia ja tavoittelemisen arvoisia tulevaisuuden tiloja ja valitaan se, jota kohden suunnataan huomio. (Viitala 2005, 61.)

Viitala (2005, 255) luettelee kirjassaan piirteet, jotka tulisi sisältyä osaamisen kehittämisjärjestelmään:

- se sopii yrityksen kulttuuriin ja tilanteeseen
- se on kuvattu niin, että kaikki yrityksen jäsenet voivat ymmärtää sen
- siinä hyödynnetään monipuolisesti erilaisia osaamisen kehittämisen keinoja
- se kertoo, mistä johtajat, henkilöstöammattilaiset, esimiehet ja jokainen henkilö itse vastaa osaamisen kehittämisessä
- se huomioi organisaatiotason, ryhmätason ja yksilötason osaamisen
- se on riittävän yksinkertainen ja konkreettinen

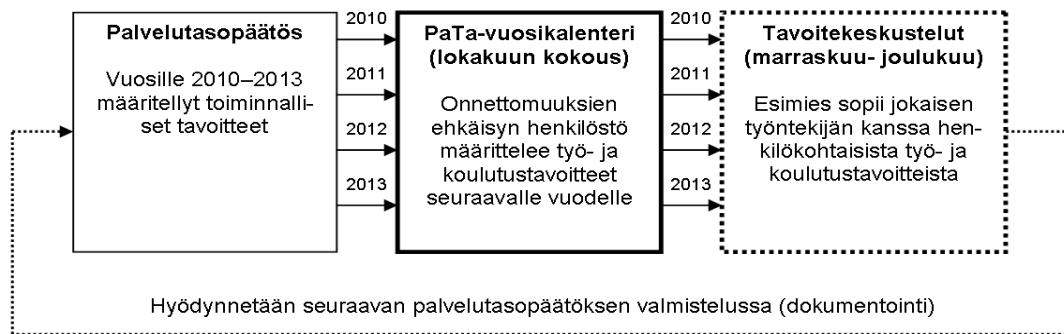
- sen toteuttamista ja toimivuutta seurataan ja sitä kehitetään jatkuvasti.

Rytmittämällä osaamisen johtaminen vuodeksi kerrallaan Pata-kalenteriin, pystytään osaamisen kehittämisjärjestelmästä luomaan edellä mainittujen ominaisuuksien kaltainen järjestelmä.

Vuosittaista toimintamallia on tarkoitus hyödyntää myös muiden toimintojen aikatauluttamisessa ja vaiheistamisessa. Erityisesti työtehtävät ja toiminnot, jotka ovat toistuvia ja ennalta tiedettäviä on helppo sijoittaa samaan vuosirytmiiin. Tällaisia ovat esimerkiksi mediatiedotteet metsäpalovaarasta, juhannuskokoista, kynttilän poltosta ja uudenvuoden raketeista. Valitettavan usein jopa joka vuosi toistuvien toimintojen ennakointi jää liian vähälle huomiolle ja asioita joudutaan tekemään ”viime hetken paniikissa”. Näiden sijoittaminen samaan seurattavaan vuosirytmiiin selkeyttää asioiden ennakointia huomattavasti. Varsinkin johtamisen näkökulmasta asioiden ennakointi helpottaa ja parantaa töiden suunnittelua. Toimintamalliin on mahdollista tehdä eri tasoille omat ”vuosirenkaat”, jolla saadaan havainnollistettua asioita hyvinkin selkeästi.

4.3.1 Pata-kalenteri johtamisen näkökulmasta

Esimies hahmottelee käsiteltäväksi lokakuun kokoukseen seuraavaa vuotta koskevien toiminnallisten tavoitteiden sekä kehittämisosa-alueiden tasot. Määritellyt tasot voivat toimia myös välitavoitteina. Marras-joulukuun aikana seuraavaa vuotta koskevat tulostavoitteet käydään läpi ja niistä sovitaan henkilökohtaisissa tavoitekeskusteluissa (kuva 3). Erityisesti esimiehen rooli on suunnata osaaminen ja toiminnan kehittäminen tarkoitukselliseen suuntaan sekä mahdollistaa jokaisen oman ammattitaidon kehittyminen ja ajan tasalla pitäminen (Viitala 2005, 23). Tavoitekeskusteluissa sovitut tavoitteet kirjataan henkilökohtaiseen tulostavoitekorttiin, joka liitetään osaksi palotarkastajien tulospalkkiojärjestelmää. Tulospalkkiojärjestelmä on otettu käyttöön vuoden 2009 alusta, joten sen kehittäminen ja integrointi osaamisen hallintaan on mahdollista.



Kuva 3. Tavoitteiden linkittyminen käytännön tasolle

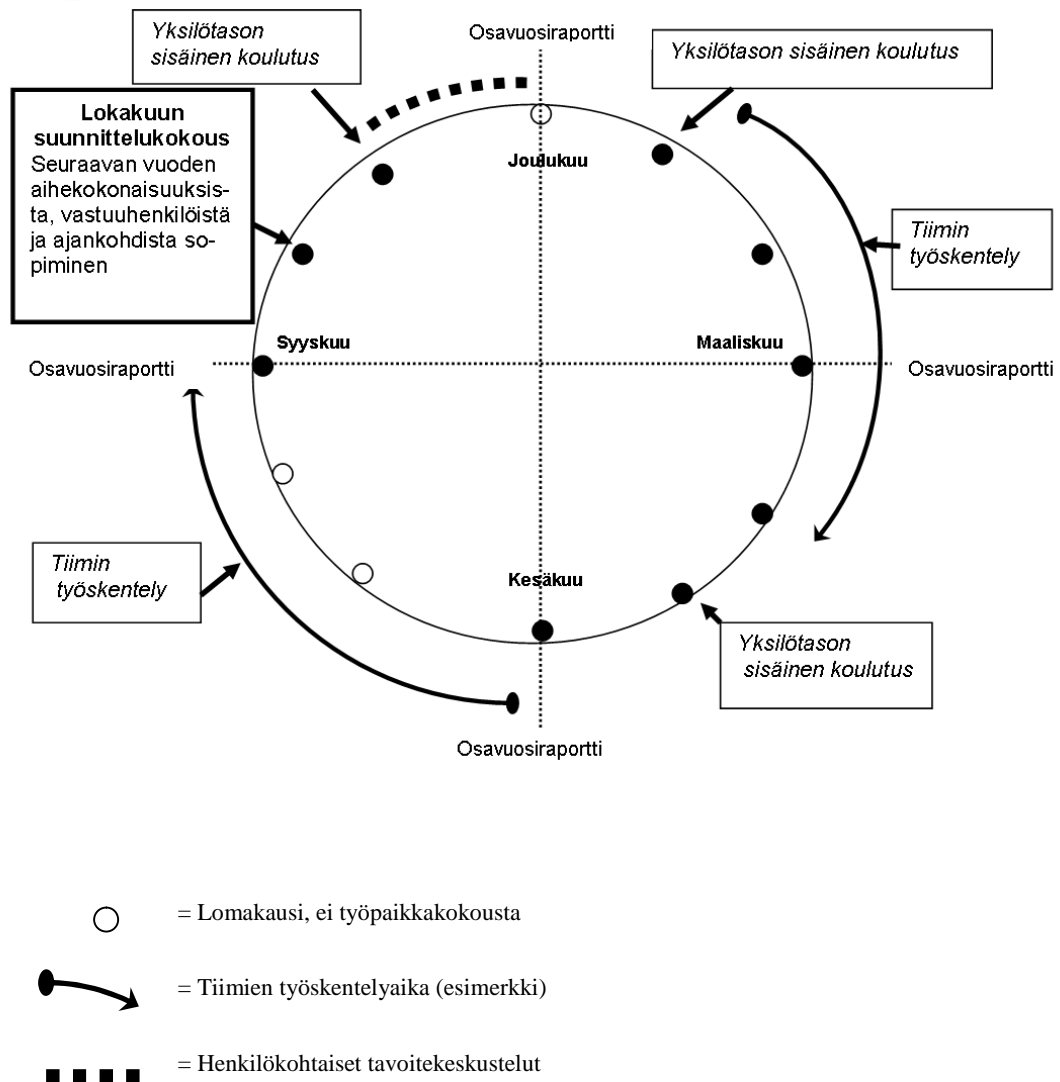
Touko-kesäkuun aikana käydään henkilöstön kesken kehityskeskustelut, joiden yhteydessä voidaan tehdä väliseuranta henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisesta. Myös neljännesvuosittain tehtävään pelastuslaitoksen osavuosisraporttiin voidaan sisällyttää osaamisen hallinta omana kohtana. Näin ollen tavoitteiden toteutumisen seuranta tapahtuu säännöllisesti neljännesvuosittain.

4.3.2 Pata-kalenteri henkilöstön näkökulmasta

Esimiehen määrittelemät tasot käydään läpi yhteistyössä henkilöstön kanssa ja arvioidaan niiden nykytila ja kehittämistarpeet. Tasot pilkotaan pienempiin osakokonaisuuksiin tarpeitten mukaan. Henkilöstö jakaa aihetta yksittäisiin koulutuksiin, joihin katsotaan olevan tarvetta. Näin tavoiteltavista ja kehitettävistä asioista saadaan konkreettisempia ja läheisempiä. Myös osaamista ja toiminnan kehittämistä voidaan tehdä tiimityönä, millä saadaan lisättyä vuorovaikutusta sekä osaamisen jakamista ja vastaanottamista (Viitala 2005, 168).

Sisäisiä koulutuksia pidetään työpaikkakokousten yhteydessä. Joku työntekijöistä ottaa vastuun valmistella ja pitää määritellystä koulutusaiheesta koulutuksen. Tarvittaessa koulutuksia voi pitää joku ulkopuolinen asiantuntija, mutta ensisijaisesti pyritään siihen, että joku henkilöstöstä perehtyy aiheeseen ja pitää koulutuksen muille. Mahdollisuuksien mukaan koulutuksissa pyritään huomioimaan myös asiakasnäkökulma. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi koulutusmateriaalin jalostaminen pelastuslaitoksen internetsivuille ohjeeksi tai tiedon jakaminen myös yhteistyöviranomaisille. Esimerkiksi rakennusvalvontaviranomaiselle laadittavaa koulutus- ja taustamateriaalia on pystyttävä tulevaisuudessa tuottamaan nykyistä enemmän kappaleen 3.1.5 mukaisesti.

Työpaikkakokousten (ja sisäisten koulutusten) rinnalla voidaan valtuuttaa tiimejä valmistelemaan hieman isompia kokonaisuuksia (kuva 4). Kun tiimin tavoitteena on valmistella, kartoittaa nykytilanne, tehdä tarvittavat toimenpiteet ja arvioinnit kehitettävästä kokonaisuudesta, niin tiimin jäsenillä kehittyvät projektitaidot, ongelmanratkaisukyky sekä kehittämisvalmiudet. Kehittyminen projektin aikana toteutuu sitä varmemmin, mitä paremmin kehittämisprojektissa työskentelevät pysähtyvät arvioimaan sen kaikkien vaiheiden onnistumista ja oppimaan niistä. (Viitala 2005, 280.)



Kuva 4. Osaamisen johtaminen osana Pata-kalenteria

4.4 Kehittämisyjärjestelmän vaiheistus käytäntöön

Koska osaamisen kehittäminen ja toiminnan tavoitteet linkitetään pelastuslaitoksen palvelutasopäätökseen, luonnollinen laaditun kokonaisjärjestelmän seurantajakso on neljä vuotta. Seuraavaa palvelutasopäätöstä valmistellaan ja se otetaan käyttöön vuosille 2010–2013. Näin ollen osaamisen kokonaisjärjestelmää on hyvä lähteä viemään käytännön tasolle vuoden 2010 alusta. Siihen mennessä on kertynyt jo hiukan kokemusta Pata-vuosikalenterin käytöstä ja sen toimivuudesta. Saatujen kokemusten pohjalta pystytään hiukan arvioimaan mahdollisia muutostarpeita esitettyyn suunnitelmaan osaamisen kokonaisjärjestelmästä.

Palvelutasopäätöskausi 2010–2013 menee osaamisen kokonaisjärjestelmän kehittämisessä ja sisään ajamisessa. Neljä vuotta on realistinen aika myös siihen, että henkilöstö sisäistää aidosti osaamisen kokonaisjärjestelmän osaksi ”arkipäivää” ja osaavat myös oma-aloitteisesti hyödyntää järjestelmää. Vuonna 2015 alkava palvelutasopäätöskausi on jo varmasti erilainen ja osaamisen kokonaisjärjestelmän todelliset hyödyt alkavat tuottamaan tulosta. Sekä osaamisen johtamisen kokonaisjärjestelmän kehittyminen että työntekijöiden oman oppimisen lisääntyminen tukevat toisiaan ja edesauttavat todellista toimivaa kokonaisuutta. Tämä luo entistä paremmat edellytykset asetettujen tavoitteiden saavuttamiselle. (Viitala 2005, 194.)

Kun oppivan organisaation tunnusmerkit on selkeästi tunnistettavissa arkityössä, on mainittu neljä - kahdeksan vuotta hyvin realistisia. On otettava huomioon, että kyseessä on työyhteisö, jossa on 12 työntekijää ja he lähtevät oppimisen kannalta hyvin erilaisista lähtökohdista.

Neljän vuoden päähän asetetut tavoitteet voidaan tarpeen mukaan jakaa vuosittaisiin välitavoitteisiin. Välitavoitteiden asettelu ja seuranta tehdään kuvan 4 mukaisella vuosittaisella toimintamallilla. Vuosittaiset välitavoitteet voidaan siirtää sellaisenaan pelastuslaitoksen vuosittaiseen toimintasuunnitelmaan.

4.5 Tulevaisuuden haasteet osaksi osaamisen kehittämisjärjestelmää

Luvussa 3 kartoitettiin keskeisimpiä haasteita onnettomuuksien ehkäisytyön saralla lähitulevaisuudessa. Onnettomuuksien ehkäisytyössä joudutaan kehittämään ammatillista osaamista monella eri tasolla. Perinteisempiä niin sanottuun substanssiosaamiseen kuuluvia osaamistarpeita tulee olemaan perehtyminen koko ajan muuttuviin säädöksiin. Asumisen paloturvallisuuteen liittyvä säädöspohja on yksi keskeisimmistä muutoksista, joka vaikuttaa myös teknisten laitteiden säädöstuntemukseen. Muuttuvaan säädöspohjaan liittyvä osaamisen hallinta on mahdollista jakaa suoraan yksilötason koulutukseen laaditussa osaamisen kehittämisjärjestelmässä.

Vaikuttamalla onnettomuuksien syntyyn, meidän on pystyttävä vaikuttamaan ihmisiin. Tavoite on laaja ja hyvin haasteellinen. Tavoitetta on jatkotyöskentelyn yhteydessä tarkasteltava seikkaperäisemmin ja määriteltävä, mihin on tarkoituksenmukaista keskittyä ja käyttää työresursseja. Maahanmuuttajat on kuitenkin yksi iso tekijä, jonka on oltava mukana onnettomuuksien ehkäisytyön jatkosuunnitelmissa. Ihmiseen vaikuttaminen on selkeästi sellainen tehtäväkokonaisuus, johon kohdistuvaa osaamisen kehittämistä on tarpeen pohtia tiimityöskentelynä. On jopa mahdollista, että ihmiseen vaikuttamista pohtisi kaksikin tiimiä eri työtehtävien näkökulmasta. Valistus- ja neuvontatyö on keskeisin työtehtävä, jolla vaikutetaan ihmisiin. Mutta myös viranomaisvalvonnan näkökulmasta ihmisiin vaikuttamista on syytä pohtia. Taulukossa 2 esiintyvä ”koneet ja laitteet” toiseksi yleisimpänä tulipalojen syttymissyynä on yksi asia, joka on tarpeen ottaa huomioon viranomaisvalvonnan vaikuttamisella ihmisiin. Mikäli oman osaamisen kautta pystymme vaikuttamaan ihmiseen tavoitteellisemmin, pystymme parantamaan yleisellä tasolla myös yleistä turvallisuuskulttuuria.

Yksi onnettomuuksia ehkäisevä taso osaamisen kehittämisjärjestelmässä on tapaturmat ja palokuolemat sekä niihin liittyvä osaamisen taso. Koska nykyisissä työtehtävissä tapaturmat eivät ole juurikaan huomion kohteena, on tapaturmien ehkäisyn osaamisessa huomattavan paljon kehitettävää. Toistaiseksi on vielä myös säädöstasolla hieman auki, mihin toimiin pelastustoimen tulee ensisijaisesti keskittyä tapaturmien ehkäisytyössä. Keskeisin kohde tulee kuitenkin olemaan vapaa-ajan kaatumis- ja putoamistapaturmat.

Pelastustoimen arvoista ”inhimillisesti” on arvo, jonka osaamisen hallintaan emme ole osanneet kiinnittää huomiota juuri ollenkaan. Inhimillisyyteen liittyvää osaamisen tasoa on hankala määritellä yhdellä sanalla. Asiakaspalvelu, oikeaoppiset hallintomenetelyt sekä viranomaisyhteistyön kehittäminen ovat teemoja, jotka tulee liittää osaksi osaamisen kehittämistä.

Edellä mainituille tasoille neljän vuoden päähän asti asetetut toiminnalliset tai määrälliset tavoitteet ovat niitä keskeisiä onnettomuuksien ehkäisytyön tavoitteita, joihin meidän on pyrittävä. Asetettujen tavoitteiden määrittelyn jälkeen, on mahdollista sopia koko henkilöstön kesken vuosittaiset välitavoitteet, jotka rytmittävät myös koko osaamisen kehittämiseen liittyvää työskentelyä.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli löytää onnettomuuksien ehkäisytyön lähitulevaisuuden haasteet ja kehittää Itä-Uudenmaan pelastuslaitokselle toimiva osaamisen kehittämisjärjestelmä johtamisen tueksi. Työn tausta-aineisto koostui pelastustoimeen liittyvistä säädöksistä sekä alan muista julkaisuista. Omakohtaiset työelämän kokemukset olivat pohjana osaamisen kehittämisjärjestelmälle, jota täydennettiin lähdekirjallisuudesta saaduilla tiedoilla. Työelämän tarpeet edesauttoivat siihen, että työn tulokset ovat käytännönläheiset ja sellaisenaan otettavissa käyttöön Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksella.

Onnettomuuksien ehkäisyn laaja-alaisuuden ja opinnäytetyön rajaamisen takia työssä kartoitettiin vain keskeisimpien työtehtävien tulevaisuuden haasteita. Moni onnettomuuksien ehkäisyyn kuuluvista työtehtävistä, kuten esimerkiksi nuohoustoiminnan järjestelyt, kemikaalivalvonta sekä omatoimiseen varautumiseen liittyvät työtehtävät jäivät opinnäytetyön ulkopuolelle. Kartoittamatta jääneiden työtehtävien tavoitteiden määrittäminen jatkuu opintojen jälkeen työpöydän äärellä.

Minulla on vahva usko siihen, että luotu osaamisen kehittämisjärjestelmä saadaan otettua käyttöön työyhteisössä pienen harjoittelujakson jälkeen. On kuitenkin huomioitava, että alkusysäys esimerkiksi kokouskäytäntöjen jäsentelylle ja käsiteltäville asioille on tullut työyhteisöltä itseltään. Se antaa hyvät lähtökohdat työtapojen muutokselle. Kun vuosittaisiksi kohdeteemoiksi määriteltyjä tulevaisuuden haasteita työtetään käytännössä, on henkilöstölle annettava tilaa ja aikaa tuoda esille omia ajatuksia ja näkemyksiä. Kun vielä asetetaan yhteisesti määritellyt maltilliset tavoitteet, jotka on mahdollista saavuttaa, saadaan luodulle toimintamallille jatkuvuutta ja henkilöstön sitoutumista. Johtamisen kannalta on kuitenkin tärkeää huomioida, ettei osaamisen kehittämiseen kohdentuva työmäärä kasva liian suureksi. Mikäli työntekijöille annetaan liian paljon lisätyötä, koetaan hyväkin järjestelmä rasitteeksi, eivätkä sen hyvätkään puolet riitä välttämättä kannattelemaan työsuoritteita jatkuvassa kiireessä. Ajan puute on todettu myös tehdyissä tutkimuksissa yhdeksi merkittäväksi syyksi, miksi panostaminen osaamisen johtamiseen on jäänyt hyvin vähäiseksi. (Hyrkäs - Stähle 2005, 9.)

Pelastustoimen arvot antoivat osaamisen johtamiseen mielenkiintoisen lähestymiskulman ja ajatuksen laadullisen työn määrittelylle. Mielestäni arvojen kautta on mahdollista määrittellä toiminnallemme tarvittavia suuntaviivoja tai kehyksiä. Varsinkin johtaminen ja esimiestoiminta ovat kriittisen tärkeitä arvojen jalkauttamisessa. Sen mukana arvot joko vahvistuvat tai tuhoutuvat. (Aaltonen, Heiskanen & Innanen 2003, 197.) Tässä mielessä osaamisen johtaminen voi olla se keskeinen paikka, jossa arvot pystytään liittämään luontevasti osaksi arjen toimintaa. Tätä ajatusta tukee myös pelastusalan vahvan vaikuttajan, pelastuskomentaja evp. Rainer Alhon maininta siitä, että arvot eivät ole käsin kosketeltavia. Kouluttamalla ja kasvattamalla voidaan kuitenkin saada aikaan tuloksia niin, että organisaatiomme jäsenet tuntevat, ymmärtävät ja ehkä omaksuvatkin yhteiset arvomme tai ainakin itse hyväksymänsä osan niistä. (Pelastustieto 7/2008, 15.) Kun lisäämme nykyiseen osaamisen johtamisen näkökulmaan kysymyksen; mitä inhimillisyys, ammatillisuus ja luotettavuus tarkoittavat kussakin käsiteltävässä aihekokonaisuudessa, olemme askeleen lähempänä kokonaisvaltaista laadukasta osaamista.

Työssä sivuttiin myös mahdollisuutta sitoa osaamisen kehittämisjärjestelmä osaksi käytössä olevaa henkilöstön tulospalkkiojärjestelmää. Käytännössä tiedetään, että myös rahalla on motivoiva vaikutus, joten järjestelmien yhteensovittamista tullaan varmasti kokeilemaan. Yhteensovittaminen vaatii kuitenkin monien asioiden huomiointia. Tätä olisi mahdollista pohtia esimerkiksi erillisenä tutkimusaiheena. Ehkäpä inhimillisyys, ammatillisuus ja luotettavuus voisivat olla hyvinkin toimivia mittareita ammatillisen osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen mittaamisessa myös henkilöstön tulospalkkiossa.

Väestörakenne, pelastustoimen toimintaympäristö sekä yhteiskunnan odotukset nykyaikaiselta pelastustoimelta ovat muuttumassa. Näin ollen myös pelastuslaitoksen on pystyttävä muuttamaan toimintoja ja tavoitteita odotusten mukaisiksi. Pelastustoimelta edellytetään tulevaisuudessa yhä enemmän tuottavuutta, joustavuutta, asiakaslähtöisyyttä ja monipuolisia palveluja (Kaukonen 2008, 3). Pelastustoimen suorittaman onnettomuuksien ehkäisytyön tulee kohdentua nykyistä laaja-alaisemmin yleiseen onnettomuuksien ehkäisyyn. Työn onnistumisen edellytys on, että pelastusviranomaisen haakee toiminnan kannalta keskeisiä verkostoja ja yhteistyökumppaneita. Työn tulevaisuuden haasteet tulevat tarvitsemaan aktiivista viranomaisyhteistyötä, jota ei osata hyödyntää vielä riittävästi. Toki viranomaisyhteistyötä tehdään jo nyt, mutta valtakun-

nallisiin tavoitteisiin pääseminen edellyttää uusien viranomaisyhteyksien ja toimintatapojen etsimistä. Mahdollisuuksia on monia. Esimerkiksi pelastustoimen ja sosiaalialan välisestä yhteistyöstä olisi löydettävissä uusia mahdollisuuksia tavoitteelliseen onnettomuuksien ehkäisyyn, jota olisi hyödyllistä kartoittaa myös omana tutkimusaiheena.

Yhteiskunnan muuttuminen on muuttanut käsityksiä myös turvallisuuteen liittyvästä yksilövastuusta ja tavasta toimia onnettomuustilanteissa. Moni onnettomuuteen liittyvästä tekijöistä on todettu johtuneen niin sanotusta uusavuttomuudesta. Pelastustoimella riittää haastetta vallitseva turvallisuuskulttuurin edistämisessä. Työtä ei tehdä yksittäisellä toimenpiteellä, vaan monien eri tekijöiden summana. Käsitteenä turvallisuuskulttuuri on varsin uusi, joten välttämättä emme tarkalleen edes tiedä, mitkä kaikki vaikuttavat yhteiskunnan turvallisuuskulttuurin kehittymiseen. Helsingin yliopistolla on valmisteilla väitöskirja turvallisuuskulttuurista, jota tarkastellaan oppilaitoksen näkökulmasta. Jään mielenkiinnolla odottamaan tutkimuksien tuloksia, joita uskon pystyväni hyödyntämään tämän opinnäytetyön lisäksi työelämässäni.

Työ vastasi sille asetettuihin tavoitteisiin. Työn avulla määriteltiin tulevaisuuden haasteet onnettomuuksien ehkäisyydelle ja luotiin osaamisen kehittämisjärjestelmä Itä-Uudenmaan pelastuslaitokselle. Työn tuloksia hyödynnetään osana Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen palvelutasopäätöstä vuosille 2010–2013, joten tehty työ toimii erinomaisesti työelämän kehitystehtävänä.

LÄHTEET

Aaltonen, T., Heiskanen, E., Innanen, P. 2003. Arvot, yksilön ja työyhteisön kehittäjä. Porvoo. WS Bookwell Oy.

Aaltonen, T., Junkkari, L. 1999. Yrityksen arvot & etiikka. Juva. WSOY.

Filppa, V. 2002. Kansalaisten tarpeista sosiaalialan erityisosaamiseen, osaamisen monimuotoisuutta jäsentämässä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä. Edita Publishing Oy. Saatavissa (osittain):

http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/eritosaamis/osa6_8.htm [viitattu 18.2.2009].

Harvaan asuttujen alueiden turvallisuuspalvelut. 2006. Helsinki: Sisäasianministeriön julkaisuja 39/2006. Saatavissa: <http://www.pelastustoimi.fi/media/raportit/harva-raportti-20061010.pdf> [viitattu 5.4.2009]

Henkilöstöstrategia 2005 – 2008. Porvoo: Porvoon kaupunki

Hyrkäs, E., Ståhle P. 2005. Osaamisen johtaminen Suomen kunnissa. Kyselytutkimus Efeko Oy. Kuntaosaaja 2012-hanke. Helsinki. Suomen Kuntaliitto.

Itä-Uudenmaan maakuntakaava. 2007. Selostusosa. Porvoo: Itä-Uudenmaan liitto. Saatavissa: <http://liitto.ita-uusimaa.fi/files/Tiedostot/maakuntakaavan%20selostus%20121107.pdf> [viitattu 5.4.2009]

Kallio, O. Tolppi, R. 2008. Pelastustoimen alueellistamisen lähtölaukaus 2004. Tampere: Kunnallistutkimuksia. Saatavissa: http://www.pelastustoimi.fi/media/pdf/PeTo_vaikutustutkimus2.pdf [viitattu 5.4.2009]

Kaukonen, E. 2006. Pelastustoimen kehittyvä rooli maakunnallisena toimijana. Kuopio: Pelastusopisto. Saatavissa:

[http://www.pelastusopisto.fi/pelastus/hankkeet/ptr/home.nsf/files/Kaukonen%20Pelastuslaitoksen%20kehittyv%C3%A4%20rooli%20artikkeli/\\$file/Kaukonen%20Pelastuslaitoksen%20kehittyv%C3%A4%20rooli%20artikkeli.pdf](http://www.pelastusopisto.fi/pelastus/hankkeet/ptr/home.nsf/files/Kaukonen%20Pelastuslaitoksen%20kehittyv%C3%A4%20rooli%20artikkeli/$file/Kaukonen%20Pelastuslaitoksen%20kehittyv%C3%A4%20rooli%20artikkeli.pdf) [viitattu 5.4.2009]

Kaukonen, E. (toim.) 2008. Pelastustoimen tulevaisuuden ennakointi, Pelastustoimen tulevaisuusluotausraadın osaraportti 1. Kuopio: Pelastusopiston julkaisu. Tutkimusraportit B-sarja. Saatavissa:

[http://www.pelastusopisto.fi/pelastus/images.nsf/files/3346F51A62C2B42BC2257475003EE495/\\$file/Kaukonen2008.pdf](http://www.pelastusopisto.fi/pelastus/images.nsf/files/3346F51A62C2B42BC2257475003EE495/$file/Kaukonen2008.pdf) [viitattu 5.4.2009]

Kauronen, M-L. 2009. Arvot, etiikka ja yhteiskuntavastuu. Luentomoniste 22.1.2009. Kotka: Kymenlaakson ammattikorkeakoulu.

Keijonen, A. 2007. Pelastustoimen eettiset arvot uudistettavana. Luentomateriaali 10.–11.9.2007 Pelastushallinnon ajankohtaisseminaari. Helsinki

Kostet, J. (toim.) 2007. Tulen polte sydämässä, läpi tulen ja savun. Helsinki: Suomen palopäällystöliitto ry.

L 5.2.1999/132. Maankäyttö- ja rakennuslaki

Lääninhallitusten keskeiset arviot peruspalveluiden tilasta 2007. Helsinki: Valtiovarainministeriön julkaisuja 23/2008. Saatavissa:

http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/04_hallinnon_kehittaminen/20080807Laeaenin/name.jsp [viitattu 5.4.2009]

PeL 13.6.2003/468. Pelastuslaki

Pelastuslain uudistamishankkeen muistio. 2009. Sisäasianministeriön onnettomuuksien ehkäisyn jaosto. Helsinki: Sisäasianministeriö. Muistio SM 108:00/2008

Pelastustieto 7/2008. Palo- ja pelastustieto ry. Helsinki.

Pelastustoimen strategia 2015. Helsinki: Sisäasianministeriön julkaisuja 13/2007. Saatavissa:

[http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/D690450D9B0F32A9C2257298002C2EA7/\\$file/132007.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/D690450D9B0F32A9C2257298002C2EA7/$file/132007.pdf) [viitattu 5.4.2009]

Pelastustoimen tutkimusohjelma (PETU) 2007 – 2011. Helsinki: Sisäasianministeriö. Saatavissa:

[http://www.pelastusopisto.fi/pelastus/home.nsf/pages/A12CD41D1B91FD59C225720B0025006D/\\$file/PelastustoimenTutkimusohjelma.pdf](http://www.pelastusopisto.fi/pelastus/home.nsf/pages/A12CD41D1B91FD59C225720B0025006D/$file/PelastustoimenTutkimusohjelma.pdf) [viitattu 5.4.2009]

Peruspalvelut Etelä-Suomen läänissä 2008. Hämeenlinna: Etelä-Suomen lääninhallituksen julkaisuja 136/2009. Saatavissa:

<http://www.laanhallitus.fi/lh/etela/bulletin.nsf/MainArticlesPublicFin/02526FFA5F6AD22CC225758B00252FEB> [viitattu 16.4.2009]

Porvoon kaupungin henkilöstökysely 2008. Porvoo: Porvoon kaupunki. Saatavissa:

<http://www.porvoo.fi/index.php?mid=2054&a=show&id=135> [viitattu 31.12.2008]

Porvoon kaupungin palvelustrategia 2008 – 2015. Porvoo: Porvoon kaupunki Saatavissa:

<http://www.porvoo.fi/easydata/customers/porvoo/files/Tiedotteet/21112008palvelustrategiaD.pdf> [viitattu 26.12.2008]

Pronto. 2009. Pelastustoimen resurssi- ja onnettomuustilastojärjestelmä Saatavissa:

<http://prontonet.fi/> (vaatii henkilökohtaisen salasanan) [viitattu 20.4.2009]

Pursiainen, T. 2008a. Muistiinpano 9.5.2008 työpaikkakokouksesta. Porvoo. Itä-Uudenmaan pelastuslaitos.

Pursiainen, T. 2008b. Muistiinpano 1.9.2008 työpaikkakokouksesta. Porvoo. Itä-Uudenmaan pelastuslaitos.

Päätös paloturvallisuuden edistämisestä. 2007. Helsinki: Sisäasianministeriö. Saatavissa:

http://www.pelastustoimi.fi/media/pdf/minry/Ministeriryhman15_12_2006paatosesitys.pdf [viitattu: 6.4.2009]

Tilastokeskus. 2009. Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat, taulukot tilastossa: Väestörakenne. Saatavissa: http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/vrm/vaerak/vaerak_fi.asp [viitattu 31.8.2009]

Sisäasianministeriön hallinnonalan toiminta- ja taloussuunnitelma 2010 – 2013 sekä tulossuunnitelma 2009. Helsinki: Sisäasianministeriön julkaisuja 36/2008. Saatavissa: <http://www.pelastustoimi.fi/wp-content/uploads/2009/01/pelastustoimen-toiminta-ja-taloussuunnitelma-2010-2013-seka-tulossopimus-2009.pdf> [viitattu 5.4.2009]

Sisäisen turvallisuuden ohjelma. 2008. Turvallinen elämä jokaiselle. Helsinki: Sisäasianministeriön julkaisuja 16/2008. Saatavissa:

[http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/6999D85A980CD058C2256F180034DCC8/\\$file/442004.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/6999D85A980CD058C2256F180034DCC8/$file/442004.pdf) [viitattu 5.4.2009]

SM-2001–1824/Tu-33. Palotarkastusohje. Helsinki: Sisäasianministeriö.

SM-2007–03067/Tu-31. Sisäasianministeriön ohje alueen pelastustoimen palvelutasopäätöksen sisällöstä ja rakenteesta. Helsinki: Sisäasianministeriö

Suomen aluerakenteen ja alueidenkäytön kehityskuva. 2006. Kilpailukykyä, hyvinvointia ja ekotehokkuutta. Helsinki: Suomen ympäristö 31/2006. Saatavissa:

<http://www.ymparisto.fi/download.asp?contentid=55618&lan=fi> [viitattu 5.4.2009]

Tapaturmakatsaus. 2008. Itä-Uudenmaan pelastusalue. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos. Saatavissa:

http://www.ktl.fi/portal/suomi/yhteistyoprojektit/tapaturmat/tapaturmat_lukuina/tapaturmat_alueittain/ [viitattu 20.4.2009]

Tulevaisuuden alueidenkäytöstä päätetään nyt. 2009. Tarkistetut valtakunnalliset alueidenkäyttötavoitteet. Helsinki: Ympäristöministeriön julkaisu helmikuu/2009. Saatavissa: <http://www.ymparisto.fi/download.asp?contentid=98972&lan=sv>

Uusimaa 7.12.2008. Suomen Lehtiyhtymä. Tuusula

VaA 4.9.2003/787. Valtionneuvoston asetus pelastustoimesta

Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu: Riitta Viitala ja Inforviestintä Oy.

Viranomaisyhteistyö – Hyvät käytännöt. 2007. Kuopio: Pelastusopiston julkaisusarja D. Saatavissa:

[http://www.pelastusopisto.fi/pelastus/images.nsf/files/54E7AFC7705B12B0C22574780046D894/\\$file/Taitto&al2007.pdf](http://www.pelastusopisto.fi/pelastus/images.nsf/files/54E7AFC7705B12B0C22574780046D894/$file/Taitto&al2007.pdf) [viitattu 5.4.2009]