



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
TEKNIIKAN JA LIIKENTEEN ALA

TUTKIMUS TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖ- TURVALLISUUDEN JOHTAMISESTA PE- LASTUKSEN TEHTÄVILLÄ MONIAMMA- TILLISSA YKSIKÖISSÄ

TEKIJÄ/T: Marko Kotanen

Koulutusala Tekniikan ja liikenteen ala	
Tutkinto-ohjelma Teknologiaosaamisen johtamisen tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Marko Kotanen	
Työn nimi TUTKIMUS TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖTURVALLISUUDEN JOHTAMISESTA PELASTUKSEN TEHTÄVILLÄ MONIAMMATILLISSA YKSIKÖISSÄ.	
Päiväys	30.1.2021
Sivumäärä/Liitteet	82
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Pohjois – Savon pelastuslaitos	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Pelastustoimi elää valtakunnallisesti murroksen aikaa. Mahdolliset muutokset varallaolojärjestelmään, haja-asutusalueiden pelastustoimen ja ensihoitopalveluiden järjestäminen, toimintavalmiusaika sekä muut haasteelliset kysymykset ovat pohdituttaneet pelastustoimialueilla. Tähän on kehitetty muutamia ratkaisumalleja ja yksi niistä on moniammatillinen yksikkö. Moniammatillisessa yksikössä ja sen toiminnassa on omat haasteensa työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin osalta, mutta hyvällä turvallisuusjohtamisella näitä haasteita voidaan korjata.</p> <p>Opinnäytetyössä tutkittiin neljän pelastustoimialueen moniammatillisten yksiköiden henkilöstön työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamista pelastuksen tehtävissä. Kyselytutkimuksella pyrittiin selvittämään yksikön henkilöstön ja heidän lähiesimiesten subjektiivista näkemystä työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamisen tilasta. Kyselytutkimus toteutettiin strukturoituna kyselytutkimuksena Webropol-ohjelmalla. Kyselytutkimuksessa selvitettiin moniammatillisten yksiköiden työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamista pelastuksen tehtävissä liittyviä asioita sekä lisäksi tarkasteltiin yksiköiden varustelua, joka liittyy vahvasti yksiköiden työturvallisuuteen.</p> <p>Tutkimustuloksista analysoitiin seikkoja, joilla moniammatillisten yksiköiden turvallisuusjohtamista voidaan kehittää. Tutkimuksesta nousi esiin kehittämiskohteina vuorovaikutteinen johtaminen, toiminnan hyvä suunnittelu, harjoittelun ja koulutuksien suunnittelu, toiminnan ohjeistaminen pelastuksen tehtäville, yksiköiden varustelun tärkeys, toiminnan ja tehtävien seurannan kehittäminen.</p>	
Avainsanat Työturvallisuus, työhyvinvointi, johtaminen	

Field of Study Technology, Communication and Transport	
Degree Programme Master's Degree Programme in Engineering Knowledge Management	
Author(s) Marko Kotanen	
Title of Thesis Workplace Wellbeing and Occupational Safety Management during Calls in Multiprofessional Units	
Date 1 February, 2021	Pages/Appendices 82
Client Organisation /Partners North – Savo rescue service	
<p>Abstract</p> <p>Emergency Services in Finland are currently in a turning point. Possible changes to the standby system, providing emergency services and pre-hospital care in rural areas, response times among other challenges are current topics within the emergency services community. A few solutions to these issues have been developed, for example multiprofessional units. The multiprofessional unit has its challenges in terms of occupational safety and workplace wellbeing, but these challenges can be met through correct safety management.</p> <p>The aim of this thesis was to study the management of occupational safety and workplace wellbeing in multiprofessional units during rescue calls, within four different regional rescue services. The aim of the survey was to clarify the subjective views of employees and their supervisors on how occupational safety and workplace wellbeing is being managed in their units. The survey was executed as a structured survey using Webropol application. In addition to identifying issues in the management of occupational safety and workplace wellbeing, the survey reviewed the equipment used in the units, which is closely connected to occupational safety. The results were analysed to find out the ways to improve the management of occupational safety in multiprofessional units.</p> <p>As a result, the following areas for improvement were found out: interactive leadership, planning of trainings and exercises, instructions for rescue calls, importance of unit equipment and, development of monitoring during calls and operations in general.</p>	
<p>Keywords Occupational safety, workplace wellbeing, management</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	7
2	OPINNÄYTETYÖN TAUSTA	9
3	LYHENTEET JA TERMIT.....	10
4	TYÖN TAVOITE JA SISÄLTÖ	12
5	TYÖN TOTEUTUS	13
6	TIEDONHAKU.....	14
7	JOHTAMISEEN LIITTYVÄT KÄSITTEET	16
7.1	Johtaminen käsitteenä	16
7.2	Ihmisten johtaminen (leadership)	18
7.3	Asioiden johtaminen (management).....	19
7.4	Turvallisuusjohtaminen käsitteenä	19
7.5	Pelastustoiminnan johtaminen käsitteenä	22
7.6	Turvallisuusjohtaminen pelastuksen tehtävillä	24
8	TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYVÄT KÄSITTEET	25
8.1	Työhyvinvointi käsitteenä	25
8.2	Mentalfirefit.....	26
8.3	Vertaispurku	26
8.4	Työhyvinvointi moniammatillisissa yksiköissä	27
9	TYÖTURVALLISUUTEEN LIITTYVÄT KÄSITTEET	28
9.1	Työturvallisuus käsitteenä.....	28
9.2	Työturvallisuuslaki.....	30
9.2.1	Pelastustoiminnan työturvallisuuteen liittyviä lakeja ja ohjeistuksia	30
9.2.2	Lakiperustainen tausta	30
9.3	Keskeisimmät ohjeistukset koskien työturvallisuutta pelastustoimessa	31
9.3.1	Turvallinen ja kriisin kestävä Suomi – Pelastustoimen strategia vuoteen 2025.....	31
9.3.2	Pelastussukellusohje.....	31
9.3.3	Pelastuksen toimintavalmiuden suunnitteluohje.....	32
9.3.4	Korkealla työskentely pelastustoimessa	32
9.3.5	Ohje pelastushenkilöstön toimintakyvyn arvioinnista ja kehittämisestä.....	32

9.4	Työturvallisuus moniammatillisissa yksiköissä	32
10	MONIAMMATILLISEEN YKSIKKÖÖN LIITTYVÄT KÄSITTEET.....	34
10.1	Moniammatillisuus ja moniammatillinen yhteistyö	34
10.2	Moniammatillinen yksikkö pelastustoimessa käsitteenä	34
10.3	Moniammatillisen yksikön johtaminen pelastustoimen tehtävillä	36
11	TUTKIMUKSEN KOHTEENA OLEVAT PELASTUSTOIMIALUEET JA NIIDEN MONIAMMATILLISET YKSIKÖT.....	37
11.1	Pohjois-Savon moniammatillinen toimintamalli	37
11.2	Etelä-Savon moniammatillinen toimintamalli	37
11.3	Keski-Suomen moniammatillinen toimintamalli.....	38
11.4	Pohjois-Karjalan moniammatillinen toimintamalli	39
11.5	Yhteenveto alueiden yksiköistä, toiminnasta ja toimialueesta.....	40
12	KYSELYTUTKIMUS TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖTURVALLISUUDEN JOHTAMISESTA PELASTUKSEN TEHTÄVILLÄ MONIAMMATILLISSA YKSIKÖISSÄ.....	43
12.1	Tutkimuksen taustakysymykset.....	43
12.2	Kyselytutkimuksen toteutus	43
13	ESIMIESTEN TUTKIMUSKYSYMYKSET	45
13.1	Työhyvinvoinnin seuranta.....	45
13.2	Moniammatillisten yksiköiden henkilöstön vaihtuvuus.....	45
13.3	Harjoittelu	47
13.4	Tilannepaikan johtaminen.....	47
13.5	Viestiliikenneohjeistus	48
13.6	Uudet sammutusmenetelmät ja toimintamallit	49
13.7	Esimiesten avoimet vastaukset koulutukseen ja harjoitteluun.	49
13.8	Esimiesten avoimet vastaukset toiminnan seurannasta.....	49
13.9	PERA – pelastustoimen riskiarviojärjestelmä.....	49
13.10	Moniammatillisten yksiköiden toiminnan kehittäminen	50
14	HENKILÖSTÖN TUTKIMUSKYSYMYKSET	51
14.1	Toimintaohjeistus ja perehdytys.....	51
14.2	Harjoittelu	52
14.3	Moniammatillisten yksiköiden varustelu ja välineet	53
14.4	Harjoittelu ja koulutus	55
14.5	Viestiliikenne	56

14.6	Uudet sammutusmenetelmät ja toimintamallit	56
14.7	Työhyvinvointi	57
14.8	Pelastuksen riskinarviotyökalu (PERA)	58
14.9	Vastaajien avoin vastaus toiminnan kehittämiseen.	59
15	KYSELYTUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS	60
16	TUTKIMUSKYSYMYSTEN ARVIOINTI JA ANALYSOINTI.....	61
16.1	Esimiesten tutkimuskysymysten analysointi	61
16.2	Henkilöstön tutkimuskysymysten analysointi	63
17	RATKAISUJA TYÖTURVALLISUUDEN JA TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMISEEN PELASTUKSEN TEHTÄVILLE	69
17.1	Työturvallisuus johtamisen kehittäminen pelastuksen tehtäville.....	69
17.2	Työturvallisuusriskien ennakointi.....	70
17.3	Työhyvinvoinnin johtamisen kehittäminen	70
18	POHDINTAA.....	72
18.1	Mitä jäi tutkimatta.....	73
19	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT	74
20	LIITE 1. KYSELYN SAATEKIRJE	78
21	LIITE 2. TUTKIMUSKYSYMYKSET	79

1 JOHDANTO

Työturvallisuus ja työhyvinvointi ovat asioita, mitkä ovat aiheuttaneet aina päänvaivaa pelastustoimintaan ja pelastustoiminnan johtamiseen liittyvissä asioissa. Kymmeniä vuosia on oltu sitä mieltä, että pelastustoimintaa ei voida missään olosuhteissa tehdä muuta kuin vahvuuksilla, missä pelastusyksikössä on vähintään esimies ja kolme palomiestä. 2010-luvun jälkeen asiaa on alettu tutkimaan ja kehittämään hieman tehokkaammin mm. yhteiskunnallisten paineiden vuoksi. Nykyään monien tutkimusten jälkeen on todettu, että on muitakin toimintatapoja, joilla voidaan hoitaa tehtävät hyvin ja ammatillisesti pienemmillä resursseilla. Teknologian kehittyminen on tuonut mukanaan mahdollisuuden tehdä asioita turvallisesti pienemmillä resursseilla, mutta silti varsin tehokkaasti. Moniammatillinen yksikkö ja kärkiyksikkö ovat mielestäni loistava kehitystyön tulos, millä pystytään vastaamaan tämän päivän ja tulevaisuuden haasteisiin.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia moniammatillisten yksiköiden työturvallisuus ja työhyvinvointijohtamista pelastuksen tehtävillä. Aihe on haastava, koska aihetta on tutkittu hyvin vähän ja materiaalia on niukasti saatavilla. Suomessa on tehty moniammatillisten yksiköiden toiminnasta kaksi tutkimusta ”Pelastustoimen ja ensihoitopalvelun hybridiyksikkö tuottavasti kansalaisen turververkona” ja ”Työturvallisuus pelastustoimen ja ensihoitopalvelun uusissa työmuodoissa”. Niistä saatua tietoa käytetään laajasti hyödyksi tässä työssä. Tutkimus tullaan toteuttamaan strukturoituna haastatteluna. Viiteaineistoon ja haastatteluihin perustuen tutkimuksessa selvitetään moniammatillisten yksiköiden työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamista pelastuksen tehtävillä ja annetaan vinkkejä asioiden kehittämiseksi. Työssä pyritään myös selvittämään kuinka työhyvinvointi vaikuttaa työturvallisuuteen.

Suomessa on toiminnassa eräillä pelastustoimialueilla yksiköitä, joita kutsutaan moniammatillisiksi yksiköiksi tai hybridiyksiköiksi. Moniammatillisen yksikön työparihenkilöstöön kuuluu terveydenhuoltoalan tutkinnon suorittanut henkilö ja pelastajatutkinnon suorittanut henkilö. Nämä yksiköt toimivat yleensä haja-asutusalueilla. Moniammatilliset yksiköt saattavat olla joissain tilanteissa ensimmäisenä yksikkönä paikalla, missä onnettomuus on tapahtunut. Ensimmäisenä paikalle saapuvan yksikön tulee olla kyvykäs tekemään pelastustoiminnan kannalta tärkeitä päätöksiä ja johtamaan tilapäisesti tilannetta. Näillä moniammatillisen yksikön tekemillä toimenpiteillä ja päätöksillä saattaa olla suuri merkitys tilanteen jatkon kannalta. Toimenpiteitä saattavat olla alkusammutus, tilannekuvan välittäminen, liikenteen ohjaus, ensiapu, ensihoito yms. Kun tämän kaltaisiin päätöksiin ja kyvykkyyteen tehdä päätöksiä, tarvitaan yleensä vähintäänkin hyvä perehdytys ja / tai esimieskoulutus.

Pelastustoiminta ja ensihoito ovat toimintaa, mitkä vaativat erittäin paljon erityisosaamista. Tähän kun lisätään päätöksenteko ja esimiestoiminta, tekee se toiminnasta entistä haastavampaa. Epävarmuus omasta osaamisesta ja tieto, että joutuu mahdollisesti tilanteeseen missä osaaminen ei riitä, vaikuttaa negatiivisella tavalla työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen. Tämän vuoksi turvallisuusjohtaminen moniammatillisissa yksiköissä on erittäin tärkeässä roolissa. Välttämättä pelastustoimialueilla

ei ymmärretä moniammatillisen yksikön toiminnan haastavuutta henkilöstön näkökulmasta. Johtaminen, rekrytointi, perehdyttäminen, osaaminen ja osaamisen kehittäminen ovat asioita, mitkä tulisi ottaa huomioon, kun puhutaan moniammatillisen yksikön turvallisuusjohtamisesta pelastuksen tehtävillä.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA

Johtaminen ja sen osaaminen on tärkeää kaikessa viranomaistoiminnassa. Johtamisen tulee olla päämäärätietoista, vuorovaikutteista ihmisten välistä toimintaa. Johtamisen avulla pyritään siihen, että joukko ihmisiä toimii paremmin ja tehokkaammin kuin ilman johtamista. Pelastustoiminnan johtamisella on omat erityispiirteensä. Turvallisuusjohtaminen pelastustoiminnassa tapahtuu yleensä aina jollain tavalla riskialttiissa ympäristössä ja tämä tuo johtamiseen oman haasteensa. Työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden johtaminen pelastustoiminnassa tulee huomioida tarkkaan johtamistilanteissa.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksella on toteutettu hanke ”Työturvallisuus pelastustoimen ja ensihoitopalvelun uusissa työmuodoissa”, jossa tutkittiin pelastuksen ja ensihoidon moniammatillisen yksikön työhyvinvointia ja työturvallisuutta ja näiden johtamista. Tämä hanke on jatkoa edelliselle hankkeelle ”Pelastustoimen ja ensihoitopalvelun hybridiyksikkö tuottavasti kansalaisen turvaverkkona”. Hybridiyksikköhankeessa selvitettiin neljää eri tavoin organisoitua moniammatillista toimintamallia. Hankkeessa oli mukana neljä eri maakuntaa: Etelä-Savo, Keski-Suomi, Pohjois-Savo ja Pohjois-Karjala. Hankkeessa mukana olleilla yksiköillä oli kaikilla omanlaisensa toimintaympäristöt ja myös toimintamallit olivat joiltain osin erilaisia. Hybridiyksiköitä kuitenkin yhdistää toiminnan lähtökohtana oleva pelastajan ja ensihoitajan parityöskentely, resurssien tehokkaan käytön ja henkeä pelastavan avun turvaamisen periaate. (Joensuu ym.2018).

3 LYHENTEET JA TERMIT

PEO – Pelastusopisto

Pelastusopiston tehtävänä on antaa pelastustoimen ja hätäkeskustoiminnan ammatillista peruskoulutusta, pelastustoimen päällystön ammattikorkeakoulututkintoon johtavaa koulutusta, normaaliolojen häiriötilanteisiin ja poikkeusoloihin varautumiseen valmentavaa koulutusta. Lisäksi tehtävänä on huolehtia osaltaan pelastustoimen tutkimus- ja kehittämistoiminnasta, tutkimustoiminnan koordinoinnista ja tarvittaessa muistakin opiston toimialaan soveltuvista tehtävistä.

Pelastusopiston tehtävänä on myös hoitaa sisäministeriön ohjauksessa pelastuslain (379/2011) 38 §:ssä tarkoitetun kansainväliseen pelastustoimintaan kuuluvan avun antamisen rekrytointia, materiaalisia ja logistisia valmiuksia sekä huolehtia kansainväliseen pelastustoimintaan liittyvästä valtakunnallisesta koulutuksesta ja harjoituksista. Pelastusopisto huolehtii sisäministeriön määräämän mukaisesti kansainväliseen pelastustoimintaan kuuluvan avun antamisen käytännön järjestelyistä ja toimii siviilihenkilöiden osallistumisesta kriisinhallintaan annetun lain (1287/2004) 5 §:ssä tarkoitetulla tavalla kansainväliseen pelastustoimintaan osallistuvien henkilöiden työnantajana. (28.12.2018/1360), (www.finlex.fi)

PEKE – Pelastuksen kentäjohtojärjestelmä

PERA – Turvallisuusjohtamisen tietojärjestelmä

Turvallisuusjohtamisen tietojärjestelmä PERA on valtakunnallinen pelastuslaitosten käyttöön tarkoitettu turvallisuusjohtamisen apuväline, jonka tarkoituksena on parantaa pelastuslaitosten riskienhallintaa. Sen tavoitteena on pelastuslaitosten palvelukyvyyn parantaminen järjestelmällisen riskinarvioinnin, -käsittelyn ja -hallinnan avulla. PERAN keskeisinä sisältöelementteinä ovat riskinarviointi, dokumenttikirjasto sekä poikkeamaraportointi. (www.peranet.fi)

PRONTO – Pelastustoimen resurssi- ja onnettomuustilastointijärjestelmä

Pelastustoimen resurssi- ja onnettomuustilastointijärjestelmä PRONTO on sisäministeriön järjestelmä pelastustoimen seuranta- ja kehittämistä sekä onnettomuuden selvittämistä varten. Sisäministeriön pelastusosasto vastaa PRONTON yleisestä ohjaamisesta ja kehittämisestä. PRONTON aineisto muodostuu alueellisten pelastuslaitosten ylläpitämistä toimenpide- ja resurssirekistereistä. PRONTON tekninen ylläpito- ja kehittämisvastuu on pelastusopistolla. (www.prontonet.fi)

SM – Sisäministeriö

Sisäministeriö on osa valtioneuvostoa. Sisäministeriöllä on kolme päätehtävää:

- valmistella poliisia, pelastustoimeja, hätäkeskustoimintaa, rajavalvontaa, meripelastusta ja maahanmuuttoa koskeva lainsäädäntö
- tulosohjata sisäministeriön alaisia virastoja ja laitoksia
- käsitellä ministeriön toimialaan kuuluvat kansainväliset ja EU-asiat. (www.intermin.fi)

SPPL – Suomen Palopäälystöliitto

Suomen Palopäälystöliitto on vuonna 1932 perustettu aatteellinen yhdistys, jonka keskeisimpiä tavoitteita on yhteiskunnan turvallisuuden edistäminen ja jäsenistönsä ammattiosaamisen kehittäminen. Jäsenistöön kuuluu muun muassa pelastusalan palopäälystää ja alipäälystää, sopimuspalopäälystää, turvallisuusalan asiantuntijoita ja johtavissa asemissa olevia henkilöitä. Liitolla ei ole ammatilliseen edunvalvontaan liittyviä tehtäviä. (www.sppl.fi)

THL – Terveiden ja hyvinvoinnin laitos

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL) tutkii ja seuraa väestön hyvinvointia ja terveyttä ja kehittää toimenpiteitä niiden edistämiseksi. THL kerää ja tuottaa tutkimukseen ja tietoaistoihin perustavaa tietoa. Lisäksi THL tarjoaa asiantuntemusta ja ratkaisuja, joita sidosryhmät voivat käyttää päätöksenteon ja työnteon tukena. (www.thl.fi)

TTK – Työturvallisuuskeskus

Työturvallisuuskeskus järjestää koulutuksia, tuottaa julkaisuja ja videoita sekä tarjoaa työkaluja työpaikkojen kehitystyöhön. Lisäksi TTK ylläpitää työsuojausluhenkilörekisteriä.

TTL – Työterveyslaitos

Työterveyslaitos on työhyvinvoinnin asiantuntija, joka tutkii, palvelee ja kouluttaa. Työterveyslaitoksen toiminta perustuu monitieteiselle tutkimus- ja kehittämistyölle. Tutkimustulokset siirretään työpaikkojen käyttöön asiantuntijapalveluiden, koulutuksen ja viestinnän avulla. Laitoksen tavoite on, että työ edistää terveyttä ja toimintakykyä eikä vaaranna niitä. (www.ttl.fi)

ISTIKE – Itä-Suomen tilannekeskus

Tilannekeskus ylläpitää ympäri vuorokauden tilannekuvaa tilannekeskuksen päivystyskierrossa olevien pelastuslaitosten tehtävistä ja valmiudesta sekä seuraa toiminta-alueitaan laajemmin tapahtuvia muutoksia. Toiminnan tarkoituksena on se, että pelastuslaitokset pystyvät entistä paremmin varautumaan etupainotteisesti mahdollisiin uhkiin ja häiriötilanteisiin.

ISTIKEN toiminnassa ovat mukana seuraavat pelastuslaitokset Etelä-Karjalan pelastuslaitos, Etelä-Savon pelastuslaitos, Kymen pelastuslaitos, Pohjois-Karjalan pelastus -liikelaitos ja Pohjois-Savon pelastuslaitos.

VIRVE – Viranomaiskäyttöön tarkoitettu viestiliikenne verkko

4 TYÖN TAVOITE JA SISÄLTÖ

Viiteaineistoon ja haastatteluihin perustuen tutkimuksessa selvitetään moniammatillisten yksiköiden työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamista pelastuksen tehtävillä. Lisäksi pyritään löytämään ideoita asioiden kehittämiseksi. Tutkimuksessa pyritään myös selvittämään kuinka työhyvinvointi vaikuttaa työturvallisuuteen. Tutkimuksessa tarkastellaan olemassa olevaa kirjallisuutta ja tutkimuksia työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamisesta sekä haastatellaan Pohjois-Savon, Pohjois-Karjalan, Keski-Suomen ja Etelä-Savon pelastuslaitoksen moniammatillisten yksiköiden henkilöstöä, esimiehiä, sekä henkilöitä kenellä on ensihoitajankoulutus ja työskentelevät moniammatillisissa yksiköissä. Tutkimuksen pohjalta luodaan aineisto, mitä voidaan käyttää apuna koulutussuunnittelussa ja moniammatillisten yksiköiden työturvallisuus- ja työhyvinvointi johtamisen kehittämistyössä. Materiaalissa keskitytään toiminnan kehittämiseen ja tuodaan esiin mahdollisia parannusehdotuksia.

5 TYÖN TOTEUTUS

Tutkimuksen hankintamenetelmänä tullaan käyttämään strukturoitua haastattelua, eli lomakehaastattelua, joka laaditaan Webropol -sovellukseen. Haastattelut toteutetaan ja kohdistetaan Pohjois-Savon, Pohjois-Karjalan, Keski-Suomen sekä Etelä-Savon pelastuslaitoksen ja sairaanhoitopiirien moniammatillisten yksiköiden esimiehiin sekä henkilöstöön. Tutkimuskysymykset pohjautuvat viiteaineistoon ja haastattelijan henkilökohtaiseen kokemukseen pelastusalalta.

Kerätty aineisto tullaan analysoimaan laadullisella tutkimusmenetelmällä. Analyysimenetelmiä on kahta eri tyyppiä:

Induktiivinen = aineistolähtöinen analyysi

Deduktiivinen = teorialähtöinen analyysi

Tässä työssä tullaan käyttämään induktiivista menetelmää. Analyysin ja työn tavoitteena on luoda suuntaviivoja työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamiseen moniammatillisissa yksiköissä.

Tiedonhaussa pääteemoina oli työturvallisuus ja työhyvinvointi, näihin liittyvät teokset, artikkelit ja tutkimukset sekä pelastustoiminnan johtaminen. Asiaa tutkittiin myös liittämällä näihin teemoihin moniammatillisuuden ja moniammatillisen yhteistyön. Tärkeimpänä asiana pidettiin työturvallisuusjohtamista pelastuksen tehtävillä sekä työhyvinvoinnin ylläpitämistä työpaikalla. Työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista löytyi erittäin paljon aineistoa. Mutta moniammatillisen yksikön pelastustoiminnan johtamiseen liittyviä tieteellistä tutkimusta tai aineistoa ei löytynyt.

Tiedonhaussa apua saatiin Savonian informaattikolta, joka opasti etäyhteyden avulla Savonia Finna - hakuportaalin mahdollisuuksia ja sen käyttöä. Savonian informaattikko opasti myös oikeiden hakusanojen löytämisessä. Avuksi avainsanojen löytämiseksi käytin YSO-palvelua, mikä löytyy linkkinä Finnan sivuilta. YSO-palvelu on ontologiahakukone, millä voi etsiä avainsanoja, synonyymeja ja niiden englanninkielisiä vastineita. Hakusanoina käytin englanninkielisiä termejä Occupation safety ja Emergency service. Occupatio safety -hakusanalla löytyi Finnasta noin 40 000 osumaa, kun haku rajattiin vuoteen 2010 ja sitä uudempiin tuotoksiin. Kun hakua rajattiin vertaisarvioituihin teoksiin, hakutulokseksi saatiin noin 25 000 tuotosta.

Kun yhdistettiin hakusanat (Occupation safety + Emergency service) saatiin hakutulokseksi 3 258.

Hyväksymiskriteerit	Poissulkukriteerit
<ul style="list-style-type: none"> • suomen- tai englanninkielinen artikkeli • vertaisarvioitu, tieteellisessä lehdessä julkaistu artikkeli • aikaväli 2010–2020 • artikkelin tuli olennaisesti liittyä työturvallisuuteen tai työhyvinvointiin ja niiden riskeihin pelastustoiminnassa sekä niiden syihin seurauksiin ja poissulkemiseen • tekstin tuli olla saattavilla sähköisessä muodossa 	<ul style="list-style-type: none"> • muut kuin suomen- ja englanninkieliset artikkelit • vertaisarvioimaton artikkeli. Esimerkiksi posteriabstarkti tai ammattilehtien julkaisu. yms. • julkaistu ennen vuotta 2010 • artikkelin sisältö liittyi sairaanhoitajiin, sairaaloiden päivystyksiin, muuhun terveydenhuollon henkilöstöön, pelastajien suojavaatetuksiin, stressiin tai muihin psykologisiin ongelmiin tai fyysiseen kuntoon

KUVA 1. Tiedonhaun hyväksymiskriteerit ja poissulkukriteerit

Varsinaisesti moniammatillisen yksikön toiminasta ja työturvallisuudesta ei löytynyt kansainvälistä tutkimustietoa. Suomesta kyseisten yksiköiden työturvallisuudesta löytyi kaksi eri tutkimusta ”Pelastustoimen ja ensihoitopalvelun moniammatillinen yksikkö tehokkaasti ihmisen turvana” (Joensuu ym. 2018)

ja "Työturvallisuus pelastustoimen ja ensihoidon uusissa työmuodoissa" (Honkavuo ym. 2019) ja näiden tutkimusten tuloksia onkin tässä työssä käytetty paljon hyödyksi. Tämä opinnäytetyö sai kin varsinaisesti aiheensa ja idean hankkeesta "Työturvallisuus pelastustoimen ja ensihoidon uusissa työmuodoissa" (Honkavuo ym. 2019).

Lisäksi tiedonhaussa oltiin yhteydessä Pohjois-Karjalan, Keski-Suomen ja Etelä-Savon pelastuslaitoksille, mistä saatiinkin tarvittavat yhteystiedot ja lisätiedot, liittyen kyseessä olevaan aiheeseen.

7 JOHTAMISEEN LIITTYVÄT KÄSITTEET

7.1 Johtaminen käsitteenä

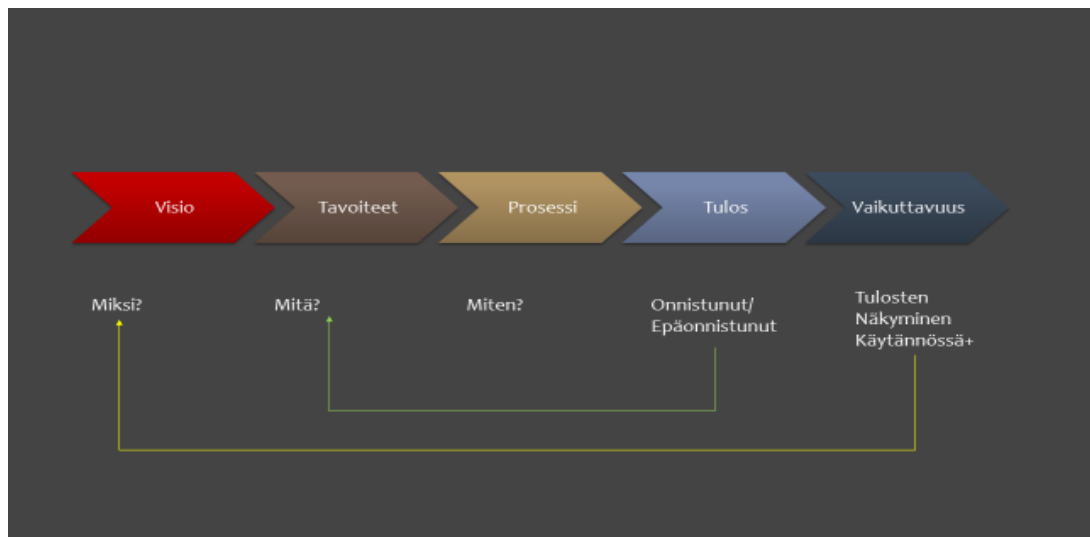
Perinteiseen johtamismalliin on kuulunut työn pitäminen välttämättömänä ja jopa pahana asiana. Vanhan käsityksen mukaan ihmisten päämotiivi on tehdä työtä palkan takia ja vain harvat haluavat ja kykenevät luovaan työskentelyyn. Perinteisessä mallissa johtajan perustehtävä on johtaa ja valvoa alaisiaan, koska tässä ajatusmaailmassa työntekijät pakoilevat työtä sekä paloittelevat tehtävät yksinkertaisiin toistuviin kokonaisuuksiin. (Mankka ja Mankka 2016, 135)

Modernissa vuorovaikutteisesta johtamista korostavassa mallissa ihmiset haluavat tuntea itsensä hyödyllisiksi ja tärkeiksi, ja lisäksi he haluavat tulla kohdelluksi yksilöinä. Modernissa johtamismallissa johtajan perustehtävä on saada ihminen kokemaan itsensä hyödylliseksi ja tärkeäksi. Olennaista on avoin tiedonkulku ja kuunteleminen. Henkilöstölle on sallittava aiempaa enemmän autonomiaa. (Mankka ja Mankka 2016, 135)

Käsitykset johtamisen keskeisistä sisältöalueista ja hyvän johtajuuden tunnusmerkeistä ovat vaihdellut vuosien saatossa. Viimeisimmät johtamisen trendit ovat olleet uudistuminen, tehokkuuden ja ihmislähtöisyyden arvot. Voidaan sanoa johtamisen olevan onnistunutta silloin, kun joukko ihmisiä saavuttaa asetetun päämäärän, kehittyy ja kehittää organisaation toimintaa sekä säilyttää motivaationsa ja työhyvinvointinsa. Johtamisen on huomattu perustuvan paljolti tapahtumien syy-seuraussuhteiden ymmärtämiseen ja niiden tunnistamiseen. Usein johtaja herää kysymyksen ääreltä: Mitä pitäisi tehdä, jotta asetetut tavoitteet saavutetaan? (Viitala ja Jylhä 2019, e-kirja)

Johtaminen voidaan nähdä vuorovaikutusprosessina, jossa johtaja vaikuttaa johdettaviin yksilöihin, ryhmiin tai organisaatioihin, jotta yhteinen tavoite saavutettaisiin mahdollisimman tehokkaasti ja laadukkaasti. Tämä prosessi pitää sisällään tavoitteiden määrittelyä, suunnittelua, organisointia, vaikuttamista, motivointia, kontrollointia, ongelmanratkaisua ja päätöksentekoa. Johtaminen voi olla hyvin johtajakeskeistä tai toisaalta kollektiivista. Johtaminen on aina tilanteeseen sidottua. Vaikka johtamiselle voidaan määrittää joitain lainalaisuuksia, on kokonaisuuden hallinta käytännössä yhtä paljon taidetta kuin tiedettä. (Sydänmaalakka 2019, 138)

Kuvassa 2 on esitetty yksinkertainen johtamisen prosessimalli ja siihen vaikuttavat tärkeimmät tekijät: johtajat, johdettavat, tiimi, vuorovaikutus, tilanne, arvot ja organisaatio.

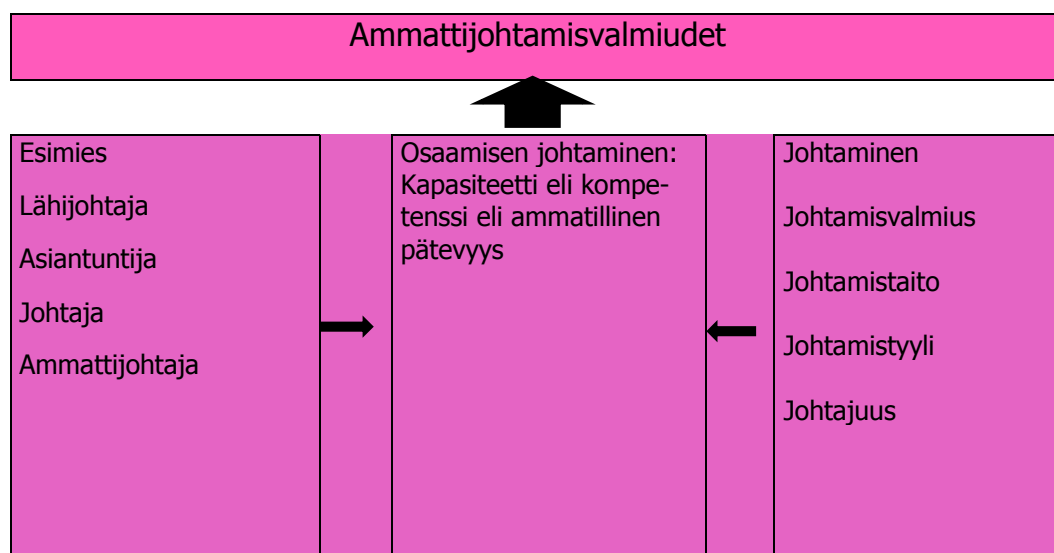


KUVA 2. Johtamisen yksinkertainen prosessimalli (Sydänmaalakka 2019, 138)

Johtaminen nähdään usein tulostavoitteellisena toimintana, jolla organisaation mission ja vision toteuttamiseen pyritään määriteltyjen arvojen kautta. Johtaminen pitäisi nähdä sosiaalisena ja vuorovaikutuksellisena, mutta on syytä huomioida, että myös sosiaalinen ja vuorovaikutteinen johtaminen vaatii hyvän ihmistuntemistaidon. Tavoitteellisessa johtamisessa pyritään tehostamaan ihmisjoukon toimintaa, tukemaan työhyvinvointia, rakentamaan työyhteisön luottamusta, organisoimaan työnte-koä, toteuttamaan ja kehittämään palveluita sekä vaikuttamaan toiminnan laatuun, vaikuttavuuteen ja tuloksellisuuteen. Mikäli johtamista halutaan kehittää, tulee tärkeimpiä osa-alueita olla tavoitteen asettaminen, tulosten seuranta sekä niiden vertailu. (Hokkanen, Mäkelä, Taattila 2008, 15.)

Pauli Juuti ja Antti Vuorela toteavat kirjassaan (Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi, 2015,158), että johtaminen on yhteinen tapahtuma, missä esimies ja hänen alaisensa tuottavat yhdessä sen maailman, minkä sisällä työyhteisö toimii. Johtaminen on merkitysten synnyttämistä puheen ja viestinnän avulla. Johtamisen ja esimiestyön tulisi olla ihmisten välistä keskustelemista ja näin merkitysten etsimistä. Esimiehellä ja hänen vastualueensa työntekijöillä on yhtä lailla asiantuntemusta, työntekijöiden asiantuntemus vain kohdistuu eri asioihin. Työntekijöiden asiantuntemus kohdistuu oman työn ja työskentelyprosessin hallintaan, kun taas esimiehen asiantuntemus kohdistuu organisaation toimintaan ja vuorovaikutukseen. Hyvinvointi työyhteisössä ja sen kehittämisen puolesta puhuu väijäämättömästi se, että menestyvät organisaatiot ovat osaavia ja hyvinvoivia (Juuti ja Vuorela 2015, 158–169).

Kujala (2015: 25) on ammattijohtamisen käsitteen määrittelemiseksi käsitellyt ammattijohtamiseen liittyviä lähikäsitteitä. Käsitteeseen ”ammattijohtamisvalmiudet” sisältyy ammatti, johtaminen ja valmius. Nämä käsitteet yhdistämällä saadaan ammattijohtaminen, ammattivalmius ja johtamisvalmius. Lähikäsitteet ovat valittu näiden teemojen ympäriltä. Käsitteet viittaavat esimieheen, joilla on tietty kyky, tieto, taito tai tyyli johtamiseen. (ks. Kuva 3.)



KUVA 3. Ammattijohtamisvalmiudet käsitteen muodostuminen lähikäsitteistä
(Kujala 2015, 11)

7.2 Ihmisten johtaminen (leadership)

Ihmisten johtamisella (leadership) tarkoitetaan prosessia, missä pyritään vaikuttamaan organisoidun ryhmän toimintaan tavoitteiden ja päämäärien saavuttamiseksi. Johtajuus on käsitteenä hyvin moninainen ja sille löytyy kirjallisuudessa runsaasti määritelmiä. Yhteistä määritelmille on kuitenkin tavoite etsiä selitystä sille, mitä johtajuus on, ja mikä tekee johtajuudesta tehokasta. Yleensä ottaen voidaan todeta, että johtajuus on toisten ihmisten käyttäytymiseen vaikuttamista, missä ihminen pyrkii saamaan toiset ihmiset ymmärtämään ja hyväksymään sen, mitä ja miten on tehtävä, jotta toiminta organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi olisi mahdollista. (Viitala. Jylhä 2019 e-kirja)

Perehtyessä johtamisen kirjallisuuteen huomaa, että johtaminen jaetaan klassisesti johtajuuteen (leadership) ja managerointiin (management). Johtaminen voidaan jakaa myös ihmisten johtamiseen, toiminnan johtamiseen sekä tiedolla johtamiseen. Johtaja voi johtaa toimintaa suoraan itse tai pyrkiä saamaan ihmisiä tekemään asioita kannustamalla heitä tarvittaviin toimiin, tai johtaja voi pyrkiä johtamaan tietoa vaikuttaakseen ihmisiin, jotta nämä ryhtyisivät toimeen tavoitteiden saavuttamiseksi. Johtajan suosima tyyli antaa hänen johtamistavalleen oman leimansa, erotellen toisistaan toimintaa suosivat johtajat tai mieluiten ihmisten kautta toimivat leaderit tai tiedon välityksellä työskentelevät hallinnoijat. (Viitala 2004, 87).

”On vain yksi keino saada joku ihminen tekemään jotakin. Ja se on toimia niin, että toinen ihminen haluaa tehdä jotakin. Rehellinen ja vilpitön kannustus on tehokkaampi tapa antaa palautetta kuin arvostelu, tuomitseminen ja valittaminen. Oikeanlainen kannustaminen antaa lisää motivaatiota ja parantaa työssä jaksamista. Parhaimmillaan toisessa voi herätä innokas halu tehdä ja kehittää omaa työtään”. (Carnegie 1981, 39–4).

Johtajasta, joka toimii pitkälti oman persoonansa kautta ja voimalla, sanotaan leadership -johtajaksi. Tällainen johtaja pyrkii olemaan lähellä alaisiaan ja olemaan toimelias alaistensa kanssa organisaation pyörittämissä. Leadership -johtaja on luova ja innovatiivinen, ja hän pyrkii ohjaamaan organisaatioita jatkuvasti parempaan suuntaan. Tällaiset johtajat ovat kokeilunhaluisia ja joustavia. Leadership -johtajat antavat henkilöstölle vapaammat kädet toimia ja kannustavat heitä tehokkaaseen toimintaan. (Daft 2008,594).

7.3 Asioiden johtaminen (management)

Asioiden johtaminen on toiminnan suunnittelua ja organisointia sekä valvontaa. Sillä pyritään luomaan sellaiset olosuhteet, tekemisen tavat sekä menetelmät, että tavoitteiden saavuttaminen on mahdollista. Asioiden johtamiseen kuuluvia tehtäviä ovat esimerkiksi:

- tavoitteiden ja päämäärien asettaminen
- käytännön toteuttamisen suunnittelu ja ohjeistaminen
- rakenteiden luominen (vastualueiden jako, prosessit)
- resurssien varmistaminen
- toteuttamisen seuranta ja arviointi
- kehittämistoimenpiteiden määrittely ja toteuttaminen.

Asioiden johtaminen on ratkaisukeskeistä. Sillä pyritään jatkuvuuteen ja järjestelmälliseen tekimiseen eli pidetään pyörät pyörimässä. (Viitala. Jylhä 2019 e-kirja)

Managerismi on tullut 1970-luvun autoritäärisen johtajuuden tilalle. Management -johtajuudessa tulos on ihmistä tärkeämpi ja siinä painotetaan sääntöjen noudattamista ja hallinnollisia ohjeita. Kun johdetaan asioita, innovaatiot ja luovuus ovat vaikeuksissa. Asioiden johtamisessa tekeminen ja tehokkuus mitataan oikein tekemisenä ja numeroina. Valvonta on innovointia tärkeämpää. (Juuti ja Vuorela 2015, 16–17).

7.4 Turvallisuusjohtaminen käsitteenä

Tämän opinnäytetyön keskeisenä käsitteenä on turvallisuusjohtaminen ja pelastustoiminnan johtaminen. Turvallisuus ja työhyvinvointi kannattaa nähdä saman johtamiskokonaisuuden osina, koska

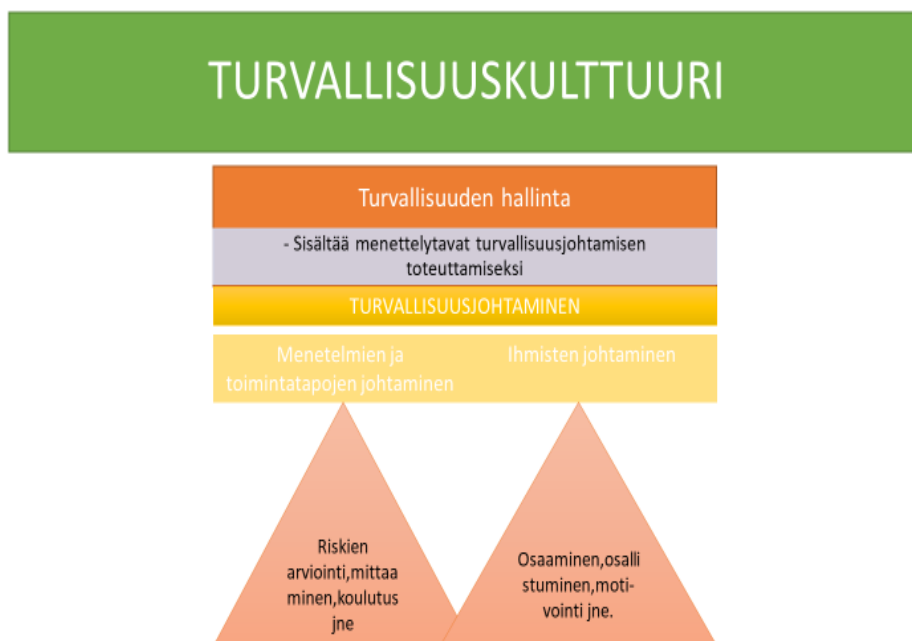
niillä on yhteinen perusta, työolosuhteet ja työolosuhdeseuraamukset. (Tarkkonen 2018.) Turvallisuusjohtaminen on menetelmäjohtamista sekä ihmisten johtamista. (Mannermaa 2018. s. 69.) Turvallisuusjohtaminen katsotaan olevan kokonaisvaltaista lakien, sääntöjen ja omaehtoisen turvallisuuden hallintaa. Siinä yhdistyy sekä menetelmien, toimitapojen ja ihmisten johtaminen. Kun puhutaan hyvästä turvallisuusjohtamisesta, pitää se sisällään jatkuvan suunnittelun, toiminnan ja seurannan. (www.tyosuojelu.fi) Työntekijä määrittelee työturvallisuuden hallintaa liittyvät vallat ja vastuut organisaation sisällä. Työnantaja jakaa vastuuta joko henkilön aseman perusteella tai tehtävien perusteella. (TTL 2017).

Turvallisuusjohtamisen keskeisin ajatus on parantaa työpaikan turvallisuutta kokonaisuutena ja sen tulee olla jatkuvaa. Työn turvallisuus ja terveysnäkökulma otetaan huomioon töiden suunnittelussa, tekemisessä ja seurannassa (www.tyosuojelu.fi.) Turvallisuusjohtamisella tarkoitetaan toimia, joilla työpaikka ylläpitää ja kehittää työolojen turvallisuutta ja terveellisyttä. Turvallisuusjohtamisen tarkoituksena on parantaa järjestelmien toimivuutta, olosuhteita sekä ihmisten hyvinvointia. Näillä toimilla pyritään ehkäisemään työperäisiä tapaturmia ja vähentämään sairaspotensiaaleja sekä parantamaan työn laatua ja tuottavuutta (www.tyosuojelu.fi).

Turvallisuusjohtamisessa työnantajan tulee luoda työpaikalle turvallisuuskulttuuri ja toimintatavat. Lisäksi työnantajan tulee määrittellä organisaation vastuut ja valtuudet sekä varmistaa osaaminen ja käytettävät resurssit. Myöskään tiedottamisvastuuta ei tule unohtaa. Työnantajan tulee tiedottaa kaikissa turvallisuuteen liittyvissä asioissa.

Turvallisuusjohtamisessa johdon sitoutuminen on tärkeää, kun jalkautetaan turvallisuuskulttuuria työntekijöille. Johdon sitoutumista saadaan esille tuotua tekemällä kierroksia työyksiköissä ja keskustelemalla turvallisuusasioista henkilöstön kanssa. Kokouksissa tuodaan aina tarpeen vaatiessa esille turvallisuusnäkökulma. Toimiva palautejärjestelmä on tärkeää, kun jalkautetaan turvallisuusajattelua henkilöstölle (www.tyosuojelu.fi).

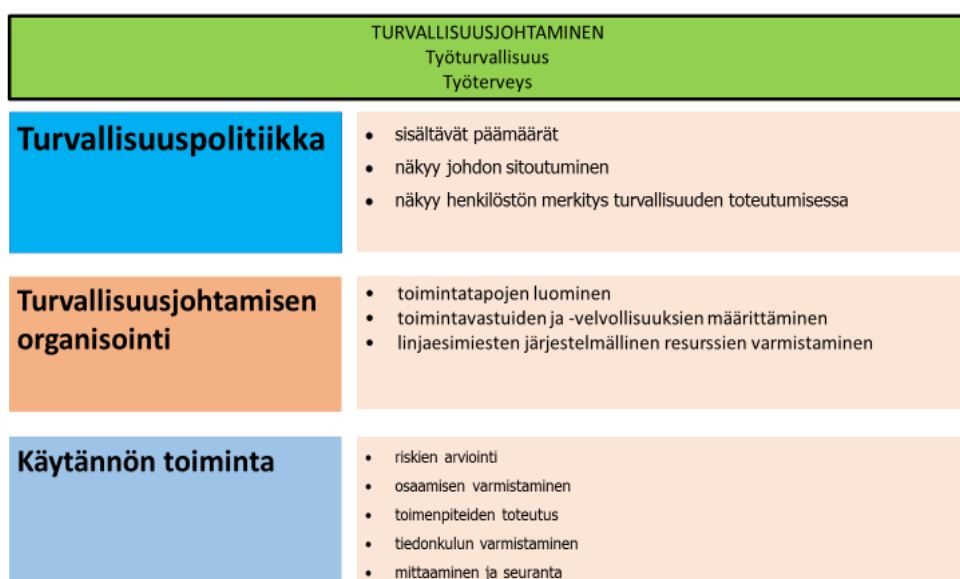
Kuvassa 4 esitetään kaavio organisaation turvallisuuskulttuurin sisältävistä asioista. Tämä on hyvin karkea kuva siitä, mitä turvallisuuskulttuuri pitää sisällään.



KUVA 4. Yrityksen turvallisuuskulttuuri (www.tyosuojelu.fi).

Kun organisaatioon luodaan hyvää turvallisuuskulttuuria ja turvallisuusjohtamisesta pyritään saamaan toimiva kokonaisuus, tulee kartoittaa nykytilanne turvallisuuden suhteen. Tähän kartoittamiseen on tarjolla monia erilaisia työkaluja. Tehtyjen toimenpiteiden toteutumista tulee seurata ja arviointiin löytää sopivat mittarit. Asenteet, osaaminen ja motivaatio ovat avainasemassa turvallisuuden saavuttamiseksi (www.tyosuojelu.fi).

Seuraavassa kuvassa esitetään turvallisuusjohtamisen keskeisimmät tekijät.



KUVA 5. Turvallisuusjohtamisen keskeisimmät tekijät (www.tyosuojelu.fi).

Turvallisuusjohtamisessa voidaan hyödyntää joillain yksikertaisilla toimenpiteillä. Yhdistyneiden kuningaskuntien (UK) työterveys- ja työsuojeluviranomaiset (HSE) ovat antaneet tähän muutamia vinkkejä:

- Tee säännöllisesti riskinarviointeja ja toimi niiden tulosten perusteella
- Ota aina huomioon uusien työntekijöiden, prosessien ja työmenetelmien käyttöönoton työsuojeluvaikutukset
- Näkyvä johtajuus on tehokasta johtajuutta. Varmista, että johtajat käyvät säännöllisesti organisaation "ruohonjuuritasolla" keskustelemassa työntekijöiden kanssa työsuojeluun liittyvistä ongelmista ja niiden ratkaisuista
- Osoita sitoutumisesi varmistamalla, että työsuojeluasiat ovat aina hallituksen kokousten asialistalla
- Tarjoa kaikille johtajille työsuojelukoulutusta, jolla edistetään tietämystä työsuojelun arvosta.

(Euroopan työturvallisuus- ja työterveysvirasto)

7.5 Pelastustoiminnan johtaminen käsitteenä

Pelastustoiminnan johtamisella tarkoitetaan päätöksiä ja ratkaisuja, mitä hälytystehtävää johtava henkilö tekee pelastaakseen sekä suojellakseen ihmisiä, omaisuutta ja ympäristöä. Onnettomuustilanteet ovat hyvin usein sekavia, ja ne muuttuvat nopeasti. Pelastustoiminnan johtaja tekee usein päätöksiä esitietojen perusteella, kun ollaan matkalla onnettomuuspaikalle. Yleensä pelastustoimintaa johtaa päällystökoulutuksen saanut henkilö. Pienemmissä hälytystehtävissä tilannetta voi johtaa myös pelastusyksikön esimies tai sopimuspalokunnan yksikönjohtaja ja siihen asti, kunnes toimivaltainen pelastusviranomainen ottaa tilanteen johtaakseen. (Pelastuslaki 2011)

Pelastustoiminnan johtamistilanteisiin liittyy pelastustehtävien erilaiset vahvuudet ja voimavarat, jotka määräytyvät riskinarvioinnin mukaan. Alueiden pelastustoiminnan resurssit organisoidaan pelastusyksiköiksi, pelastusjoukkueiksi ja pelastuskomppanioiksi. Pelastustoiminnan organisaation perusrakenne ja nimikkeistö on toiminnan kannalta järkevää pitää valtakunnallisesti samanlaisina, niin normaali kuin poikkeustilanteissa. Perinteisesti pelastuksen muodostelmat on määritelty pelastusyksiköiksi, joukkueiksi ja komppanioiksi. Hybridiyksikkö sijoittuu näissä perinteisissä pelastuksen muodostelmissa aivan uuteen kategoriaan. Koska hybridiyksikössä ei ole esimiestä ja koska siinä toimii kaksi henkilöä, joista vain toisella on pelastuslaissa (Pelastuslaki luku 8, 58§) määritelty pelastusalan tutkinto, on sen toiminta rajoitettua ja turvallisuusjohtaminen haasteellista.

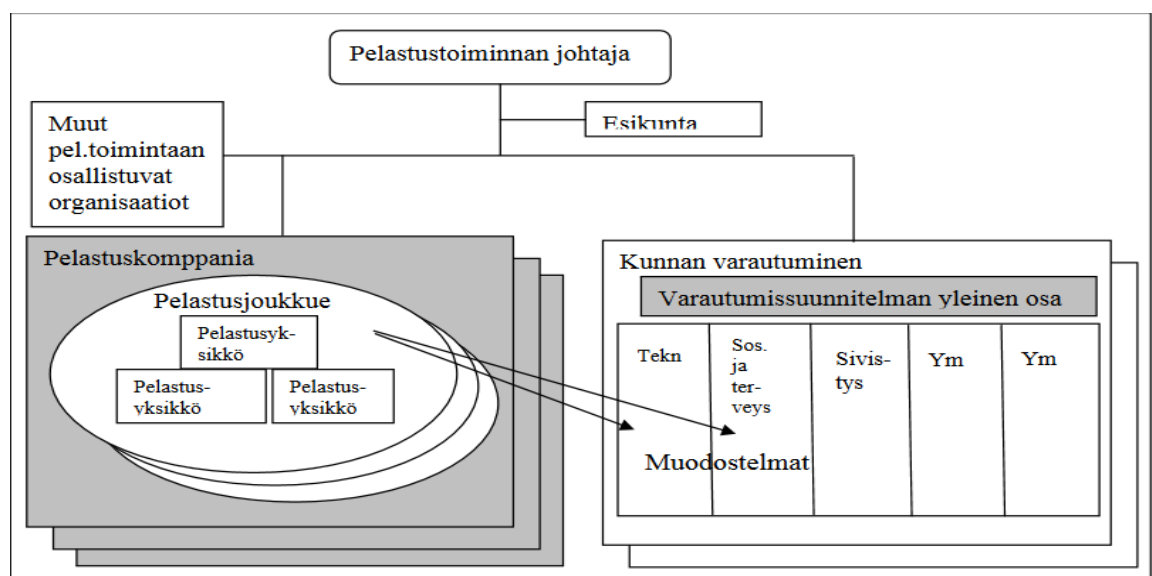
Pelastustoiminnan johtamiseen on muodostettu pelastustoiminnan johtamisen tueksi Itä-Suomen tilannekeskus (ISTIKE), joka avustaa tarvittaessa erilaisissa toimissa, mitä pelastustoiminnan johtaja tilannepaikalla tarvitsee. Ne saattavat olla tiedon etsimistä, kaluston hankkimista onnettomuuspaikalle, huoltoon liittyviä toimia yms.

Pelastustoiminnassa johtaminen on saattaa olla ajoittain erittäin haastavaa ja vaatia tekijältään monen alan asiantuntemusta. Pelastustoiminnan johtajan tulee hakea tietoa monista eri lähteistä ja sen tulee tapahtua yleensä varsin nopeasti. Lisäksi tulee tietää, kuinka erilaiset tukitoiminnat saadaan aktivoitua ja kuinka niistä saadaan tehokas apu pelastustoiminnan johtamiseen. Ammattimainen pelastustoiminnan johtaminen siis vaatii yleensä kokemusta ja vankkaa teoria tietoa pelastustoiminnan johtamisesta.

Pelastustoiminnan johtamisessa ja henkilöstöjohtamisessa on suuria eroavaisuuksia ja niitä on mielestäni lähes mahdotonta yhdistää. Pelastustoiminnan johtaminen on hyvin autoritaarista käskyin toteutettua johtamista, kun taas henkilöstö johtaminen on enemmänkin keskustelemista, kompromisseja, kuuntelemista ja hyvän ilmapiirin luomista ja sen vaalimista.

Pelastustoiminnan johtaja on pääsääntöisesti siltä alueelta, missä onnettomuus tai vaaratilanne on saanut alkunsa. Pelastustoimintaa johtaa pelastusviranomainen. Pelastustoimintaa voi tilapäisesti johtaa muu pelastuslaitoksen palveluksessa oleva tai sopimuspalokuntaan kuuluva henkilö, kunnes toimivaltainen pelastusviranomainen ottaa pelastustoiminnan johtakseen. Pelastustoiminnan johtaja toimii virkavastuun aina alaisena. (Pelastuslaki 379/2011)

Jos pelastustoimintaan osallistuu toimijoita myös muista viranomaisorganisaatioista, tilanteen yleisjohtovastuu on pelastustoiminnan johtajalla. Yleisjohtaja vastaa tilannekuvan ylläpitämisestä ja toimintojen yhteensovittamisesta. Eri toimialojen yksiköt toimivat oman johtonsa alaisuudessa niin, että niiden toimenpiteet kokonaisuudessaan edistävät onnettomuuden ja tilanteen seurausten tehokasta toimintaa. (Pelastuslaki 379/2011) Alla olevassa kuvassa on pelastustoiminnan johtamista pelastustoimen alueella yleisellä tasolla.



KUVA 6. Kuvassa on kuvattu pelastustoiminnan johtamista pelastustoimen alueella. (www.pelastusopisto.fi/johtamisopas)

7.6 Turvallisuusjohtaminen pelastuksen tehtävillä

Pelastuksen tehtävillä turvallisuusjohtaminen tarkoittaa ennakointia, harjoittelua, koulutuksia, yksiköiden oikeaoppista varustelua yms. Turvallisuusjohtamisella pyritään ennakoimaan ja ennaltaehkäisemään mahdollisia turvallisuuspoikkeamia pelastuksen ja ensihoidon tehtävillä. Sammutus- ja pelastustoiminnassa tulee ottaa huomioon lukuisia työturvallisuuteen liittyviä seikkoja. Myös ensihoitotyö on erittäin vastuullista ja paineensietokykyä vaativaa työtä. Hyvällä työturvallisuus- ja työhyvinvointijohtamisella voidaan vaikuttaa monella tavoin työn mielekkyyteen ja sen onnistumiseen.

Työnantaja vastaa kokonaisuutena kaikesta työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Työnantajan vastuulla on terveys- ja turvallisuusvaarojen selvittäminen, riskien arviointi, päivittäminen riittävän usein työ- ja toimenpideohjeet, toteutuksen valvonta, toiminnan seuranta tilastoinen ja informaation jakaminen, millä edistetään työturvallisuutta ja työhyvinvointia. Oleellista on, että pelastuslaitoksen työntekijät jakavat aktiivisesti tietoa kohtaamistaan turvallisuuspoikkeamista, ja ne käsitellään asianmukaisesti prosessin mukaisesti. (Tiitta 2011. s. 10).

Turvallisuusilmasto on turvallisuuskulttuurissa näkyvä osa mikä voidaan pelastustoimessa jakaa kolmeen pääkategoriaan. Yksilön kannalta merkittäviä ovat pätevyys ja ammattimaisuus, henkilökohtaiset valmiudet sekä henkilön persoonalliset ominaispiirteet. Työtaidot ja pätevyys ovat keskeisiä tekijöitä, kun suoritetaan perustehtävää tietyissä olosuhteissa tai niistä riippumatta. Tulipalojen vähentyminen vaikuttaa osaamisen vaatimukseen, eli niin sanottu ”tekemällä oppiminen” on vähentynyt.

Henkilökohtaiset fyysiset valmiudet koetaan tärkeinä. DeJoyn ym. (2017.) mukaan pelastusalan henkilöstö on huolissaan työn aiheuttaminen loukkaantumisten vaikutuksesta työsuhteeseen ja mahdollisesta rangaistuksesta esim. työsuhteen katkeamisen muodossa. Psykkisen hyvinvointi kulkee rinnakkain fyysisten tekijöiden kanssa. Hyvin usein fyysisesti vaativat tehtävät sisältävät psyykkisesti haastavia tilanteita. Fyysisesti vaativissa tehtävissä on useasti mukana inhimillistä kärsimystä. Jotkin positiiviset voimavarat voivat aiheuttaa negatiivisia seuraamuksia. Motivaatio, sitoutuminen ja ylpeys voivat johtaa sankaruuden kautta virhearvioihin. Liiallinen itseluottamus johtaa altistavana tekijänä työtapaturmille. (Koistinen. 2018. s. 40; Dejoy ym. 2017).

Pelastuslaitoksille on kehitetty riskinarvioinnin tueksi Pelastus – Arvi ”PERA” menetelmä. PERAN tehtävänä on luoda pelastustoimen käyttöön kokonaisvaltainen ja yhtenäinen tapa arvioida työn terveys- ja turvallisuusriskejä. PERA kokoaa yhteen tietoa, ja tätä dataa voidaan valtakunnallisesti hyödyntää työnopastuksessa, koulutuksissa ja harjoituksissa sekä erityisen riskialttiiden tehtävien tarkemmassa ohjeistuksessa. (Tiitta 2011. s.14; PERA 2017).

8 TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYVÄT KÄSITTEET

8.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointi on viime vuosina noussut otsikoihin ja ihmisten jaksamisesta on oltu huolissaan. Pehmeät arvot johtamisessa ovat nouseva trendi ja sen on koettu lisäävän työhyvinvointia ja jaksamista työelämässä. Osaaminen ja osaamisen johtaminen on erityisesti pelastustoimessa erittäin tärkeää, kun puhutaan pelastustoimen henkilöstön työhyvinvoinnista. Pelastustoimen henkilöstöltä vaaditaan laajaa osaamista, ja työympäristö saattaa olla ajoittain erittäin haastava. Kun tähän lisätään vielä ensihoito-osaaminen, niin erilaisten suoritteiden lukumäärä nousee melko korkeaksi. Laajan erityisosaamisen teoretieto ja käytännön osaaminen vaatii runsaasti harjoittelua ja luentoja. Henkilöstöltä vaaditaan paljon, ja tämä tuo työelämään painetta ja stressiä, mikä puolestaan vaikuttaa työhyvinvointiin.

Hyvinvointi on hyvin yleisesti käytetty sana, ja se voi tarkoittaa monia asioita. Kukin ihminen voi käsitellä hyvinvoinnin hyvin eri tavalla. Se voi tarkoittaa omaa hyvinvointia, läheisten hyvinvointia ja työhyvinvointia. Tämän vuoksi hyvinvointia onkin vaikea määritellä. Hyvinvointi yleensä voi riippua hyvin monesta osatekijästä. Hyvinvointia mittaavia osatekijöitä ovat yleensä elinolot, terveys ja toimeentulo. Yksilöllisiä tekijöitä yleensä ovat itsensä toteuttaminen, sosiaaliset suhteet ja onnellisuus. (Naukari 2003, 62)

Henkilöstön hyvinvoinnin kulmakiviksi voidaan määritellä terveys, osaaminen sekä fyysinen ja psyykinen työympäristö. Kun työ on kiinnostavaa, työyhteisö arvostavaa ja tukevaa sekä ihmisellä on mahdollisuus kehittyä ja oppia uutta, ovat nämä hyvinvointia tuottavia asioita. Vain hyvinvoiva henkilöstö pystyy työskentelemään tehokkaasti ja tuottavasti. Henkilöstöjohtamisen haasteena onkin tasapainon löytäminen yrityksen lyhyen tehokkuusvaatimusten ja henkilöstön työhyvinvoinnin vaalimistavoitteiden kesken. (Viitala 2007, 212)

Työhyvinvointi vaikuttaa monella tavalla moniammatillisen yksikön toimintaan, ja se yleensä heijastuu todennäköisesti toimintaan onnettomuuspaikalla. Mikäli yksikön henkilöstön työhyvinvointi on hyvä, se ylläpitää motivaatioita kehittää osaamista ja yksikön toimintaa. Mikäli työhyvinvointi ei ole tasolla millä pitäisi, vaikutukset voivat ovat päinvastaiset.

Honkavuo ym. (2019, 41–44) tutkimuksessa on nostettu esiin muutamia moniammatillisen johtamiseen yleensä liittyviä asioita. Haastatteluissa ja turvallisuuskahvilatilaisuuksissa on todettu, että jos esimiehet työskentelisivät samalla asemalla, olisi helpompi keskustella asioista. Osa henkilöstöstä koki myös, että esimiehet eivät ole kiinnostuneita yksikön toiminnasta ja työntekijöiden kehitysideoista. Työturvallisuutta ja työhyvinvointia esimiehet seuraavat kehityskeskusteluiden ja erilaisten järjestelmien avulla. Näitä seurantajärjestelmiä ovat mm. PRONTO ja poikkeamailmoitukset. Myöskään kahden eri organisaation esimiesjärjestely ei saanut kannatusta työntekijöiden keskuudessa.

Moniammatillisen yksikön operatiivisesta johtamisesta on tutkimuksessa nostettu esiin asioita, mitkä vaikuttavat työhyvinvointiin. Yhtenä kohta on nostettu esiin selkeiden toimiohjeiden puuttuminen, kuinka onnettomuuspaikalla toimitaan. Myös henkilöstön vaihtuvuuteen liittyviä haasteita on nostettu esiin. Henkilöstön vaihtuessa operatiiviset johtajat eivät usein tiedä moniammatillisen yksikön toimintakykyä ja henkilöstön koulutustaustaa. Henkilöstön vaihtuvuuteen liittyy myös tietämättömyys toimintamalleista ja sen aiheuttamat ongelmat toiminnassa onnettomuuspaikalla.

Honkavuo ym. (2019, 45–52) tutkimuksessa on tuotu esiin monia ratkaisuja millä työturvallisuutta ja työhyvinvointia voidaan kehittää moniammatillisessa yksikössä. Työturvallisuutta voidaan kehittää hyvällä toiminnan suunnittelulla ja seurannalla. Lisäksi työntekijöiden soveltuvuus tulee tarkoin selvittää. Ennakointiin tulee panostaa ja lisäksi tulee kehittää koulutusta ja viestintää.

Työhyvinvoinnin parantamiseksi tulee kehittää johtamista. Pelastuslaitoksen työnantajana tulee olla innostava ja työn moniammatillisella yksiköllä myös motivoivaa ja innostavaa. Hyvällä viestinnällä on merkitystä myös työhyvinvointiin aivan kuten työturvallisuuteen.

8.2 Mentalfirefit

Suomen palopäälystöliitolla on käynnissä hanke ”Mentalfirefit”, missä keskitytään henkisen työsuojelun ymmärryksen ja osaamisen edistämiseen. Hankkeen päätarkoituksena on saada juurrutettua henkisen työsuojelun ymmärrys ja osaaminen Suomen pelastustoimen johtoon, henkisen työsuojelun henkilöstölle ja työyhteisölle.

Henkinen työsuojelu on pelastustoimessa melko uusi asia, ja sen tärkeyttä on alettu vasta viime vuosina ymmärtämään. Suomessa pelastusalalta on viimeisimpien vuosien aikana kouluttautunut henkilöstöä defusing -ohjaajiksi. Nämä defusing -koulutukset valmistajat ohjaajia defusing -istuntojen ohjaajiksi, ja koulutuksissa ohjaajat oppivat myös arvioimaan mahdollisen jatkoavun tarpeen. Defusing -istunnot ovat niin sanottuja tilanteen purkuistuntoja, missä keskustellaan esimerkiksi vakavan onnettomuuden tai tilanteen tapahtumista. Kynnystä näiden istuntojen järjestämiseen on pyritty madaltamaan, mutta työtä vielä riittää.

8.3 Vertaispurku

Käsitteellä vertaispurku tarkoitetaan yksilöllistä keskustelua koulutetun vertaistukihenkilön kanssa. Vertaispurku voidaan järjestää työntekijän omasta pyynnöstä, esimiehen suosituksesta tai defusing -istunnon jälkeen. Vertaispurun järjestämisessä ei ole aikarajoitusta, vaan se voidaan järjestää pitkänkin ajan päästä kuormittavasta työtilanteesta. Vertaispurun kesto on 30–60 minuuttia.

Vertaispurku on matalan kynnyksen tukea, joka soveltuu kumuloituneen ja käsittelemättömän stressin purkamiseen. Se sopii henkisesti kuormittavan työtilanteen jälkipurkuun muun muassa defusing-istunnon lisäksi tai, jos defusing on jäänyt pitämättä. Vertaispurussa pyritään tunnistamaan omat

vahvuudet ja selviytymiskeinot sekä tarjotaan pitkäkestoisempaa tukea. Se voidaan järjestää yhdestä kolmeen kertaa henkilön tarpeen mukaan. Vertaispurku on luottamuksellista keskustelua eli siitä ei raportoida kolmansille osapuolille. Kuormittavien työtilanteiden henkisen jälkipurun tarkoituksena on vahvistaa työhyvinvointia, tukea työkykyisyyttä ja selkeyttää työntekijän omia voimavaroja. (Palopäällystöliitto)

Vertaispurun tavoitteena on pyrkiä normalisoimaan ihmisen kokemukset sekä saada ihmiselle kokemus tulla kuulluksi ja kohdatuksi. Vertaispurulla pyritään tukemaan yksilön selviytymisprosessia ja vahvistamaan yksilön toimintakykyä. On myös tärkeää kertoa ihmisille mitä ovat normaalit stressi- ja traumareaktiot. Vertaispurussa suunnitellaan myös, kuinka tilannetta lähdetään jatkossa hoitamaan. Onnistunut vertaispurku ja avoimen ilmapiirin luominen parantaa myös työyhteisön keskusteluilmapiiriä.

8.4 Työhyvinvointi moniammatillisissa yksiköissä

Johtamisella yleensä on suuri merkitys työyhteisön työhyvinvointiin. Työhyvinvointia voidaan mitata ja edistää erilaisilla seurantatyökaluilla. Niistä voidaan muodostaa varsin kattavia tilastoja työhyvinvoinnin mittaamista varten. Hyvällä ammattitaitoisella turvallisuusjohtamisella on kuitenkin suurin vaikutus työhyvinvointiin. Johtajien ja esimiesten tulee olla selvillä mitä henkilöstö tekee ja miten tekee, ja olla kiinnostuneita siitä mitä ja kuinka moniammatilliset yksiköt toimivat. Tämän on katsottu (Honkavuo ym. 2019, 29–32) mukaan vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin. Lisäksi johtajien pitää osata kuunnella ja keskustella henkilöstön kanssa ja kerätä tällä tavoin tietoa mitä mahdollisuuksia työnantajalla on parantaa työhyvinvointia.

Tässä tutkimuksessa kysymykset painottuvat lähinnä työhyvinvoinnin seurantaan ja asioihin, millä vaikutetaan työhyvinvointiin positiivisesti. (Honkavuo ym. 2019, 29–32) on havaittu mm. vapaaehtoisuuden, palkan, työajan, yksikön pienen henkilöstömäärän vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin. Edellä mainittujen lisäksi on mainittu töiden monipuolisuuden ja kouluttautumismahdollisuuksien olevan työhyvinvointia parantavia asioita. Työhyvinvointia heikentävänä mainitaan kahden eri organisaation hallinnon, ja että työntekijä on määrätty yksiköön työskentelemään. Lisäksi on mainittu heikentäväksi se, että henkilöstöllä ei ole mahdollisuutta kouluttautua.

Työhyvinvoinnin on todettu vaikuttavan myös suurissa määrin työturvallisuuteen. Maailman terveysjärjestön WHO:n mukaan terveys on täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila. Terveys ei siis ole ainoastaan sairauten tai vaivan puuttumista, vaan kyse on kokonaisvaltaisemmasta asiasta. (Virolainen 2012, 11)

Huono työhyvinvointi vaikuttaa mm. motivaatioon ja sitä kautta todella moneen työturvallisuuteen liittyvään asiaan. Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa on haluttu tuoda myös mukaan työhyvinvointi, ja sitä kautta näkökulma turvallisuusjohtamiseen kokonaisuutena. Toivomuksena on, että tutkimus herättäisi jotain uusia ajatuksia turvallisuusjohtamiseen moniammatillisissa yksiköissä.

9 TYÖTURVALLISUUTEEN LIITTYVÄT KÄSITTEET

9.1 Työturvallisuus käsitteenä

Pelastustoimen ja ensihoidon tehtävillä työturvallisuuteen kohdistuu monenlaisia riski- ja vaarateki-
jöitä. Näiden minimointi tai poistaminen on erittäin haastavaa, koska tilanteet saattavat olla niin eri-
laisia. Pelastajien ja ensihoitajien osaamisvaateet ovat niin laajoja, että osaamisen ylläpitäminen ja
varmistaminen on kentällä todellinen ongelma.

Aikaisemmin tekemässäni opinnäytetyössä ”Pohjois- Savon pelastuslaitoksen osaamiskartoitus 2012”
havaittiin kuinka laajat osaamisvaatimukset todella ovat. Jos pelastaja toimii myös ensihoidossa, on
hänen hallittava lähes 200 eri osa-aluetta pystyäkseen toimimaan ammattimaisesti ja tehokkaasti.
Näiden taitojen ylläpitämiseksi vaaditaan erilaisia harjoituksia ja luentoja runsaasti. Aika näiden har-
joitusten ja luentojen löytämiseksi on työnantajalle ongelmallista. Organisaatiossa on usein taloudel-
lisiä ja henkilöstöpoliittisia haasteita, kun puhutaan ajasta, mikä tulee harjoituksiin ja luentoihin
käyttää.

Pelastustoiminnan johtajan tulisi olla mahdollisimman hyvin perillä mitkä ovat kunkin yksikön toimin-
taedellytykset. Pelastustoiminnassa ja sen johtamisessa tulee olla hyvin perillä siitä, millaista osaa-
mista ja toimintakykyä yksiköissä on. Tällöin puhutaan varusteista ja henkilöstöstä. Nämä varusteet,
työkalut sekä henkilöstö muodostavat joko tehokkaan toimintakykyisen yksikön tai toisessa ääri-
päässä riski- ja työtapaturma- alttiin yksikön, jonka toiminta ei ole kovinkaan ennakoitavaa.

Jos yksikön henkilöstö osaa käyttää yksikön työvälineistöä ja tietää kuinka sekä millä välineillä mis-
säkin tapauksessa voi toimia, muodostuu tehokas ja ammattimainen yksikkö. Voi myös olla niin, että
asioita ei osata, joko puutteellisesta harjoittelusta ja koulutuksesta johtuen tai henkilöstön motivaati-
ossa on syystä tai toisesta ongelmia. Tästä aiheutuu todellinen työturvallisuuspoikkeama jo lähtöti-
lanteessa.

Työturvallisuuslain 8 §:ssä on säädetty, että työnantajan tulee tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtia
työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tämä tarkoittaa myös, että työnantajan on otet-
tava huomioon työntekijän henkilökohtaiset edellytykset hoitaa tehtävää. Työnantajan tulee suunnit-
tella, valita, mitoittaa ja toteuttaa toimenpiteet, jotta työolosuhteet ovat turvalliset. Turvallisten olo-
suhteiden luomiseksi tulee työnantajan mahdollisuuksien mukaan huolehtia seuraavista periaatteista
(Työturvallisuuslaki 738/2002):

- vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään
- vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaa-
rallisilla tai vähemmän haitallisilla
- yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä
- tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

Tässä olevassa luettelossa on hyvin karkea lista niistä velvoitteista mitä työnantajalta mistä työnantajan tulee huolehtia. Käytännössä tulisi pyrkiä ottamaan huomioon kaikki työntekijän työterveyttä vaarantavat tekijät. Työterveyslaki huomioi myös sellaiset ennalta arvaamattomat olosuhteet, joiden kehittymisen työnantajalla ei ole ollut mahdollisuutta vaikuttaa tai sellaiset, mitä ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista tarpeellisista varotoimenpiteistä. Yleisluonteinen huolehtimisvelvoite on kaiken kaikkiaan todella kattava. (Pelastuslaki 379/2011)

Työnantajan tulee työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen järjestelmällisesti selvittää ja pyrkiä tunnistamaan työssä, työajoissa, työtilassa tai muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Mikäli niitä ei voida poistaa, on työnantajan arvioitava niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle. Arvioinnissa on otettava huomioon:

- tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin
- esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet
- työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä
- työn kuormitustekijät
- mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara
- muut vastaavat seikat.

(Pelastuslaki 379/2011)

Työturvallisuuslaissa (2002) 14§:ä tarkennetaan lisäksi, että työnantajan tulee antaa työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:

- työntekijä on saanut erityisoloja koskevat riittävät tiedot, opetuksen ja ohjauksen
- työstä vastuussa olevat työnantajan edustajat ovat tarvittaessa hyväksyneet työn suoritettavaksi sekä antaneet luvan aloittaa työ
- työpaikalla on tehty työn turvallisuuden kannalta tarpeelliset järjestelyt ja mittaukset
- vaaraa aiheuttava kaasun ja nesteiden paine ja virtaus on katkaistu
- sähköjännite on katkaistu
- taakka on varmistettu siten, ettei nostolaitteen vikaantuminen aiheuta vaaraa
- korjattavien työvälineiden käynnistäminen on estetty luotettavalla tavalla korjaustyön aikana silloin, kun työntekijä on vaara-alueella
- käytettävät työvälineet ovat kunnossa ja tarkoitukseen sopivat
- on huolehdittu siitä, ettei hapen puutteesta tai vaarallisista aineista aiheudu vaaraa työskennellessä säiliöissä tai umpinaisissa tiloissa
- käytetään tarkoituksenmukaisia henkilönsuojaimia, apuvälineitä ja muita laitteita
- telineiden, työskentelytasojen ja tikkaiden vakavuudesta sekä kantavuudesta on riittävästi huolehdittu
- tarpeeton pääsy vaara-alueelle on estetty.

9.2 Työturvallisuuslaki

Mikäli vaaroja ei voida kokonaan poistaa, tulee arvioida niiden merkitys työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle. Sen jälkeen toteutetaan ne toimenpiteet, joilla riski pienennetään hallittavalle tasolle tai poistetaan kokonaan.

Riskien arvioinnissa selvitetään altistumisen mahdollisuus ja määritellään riskin suuruus eli riskitaso. Riskitasoja ovat merkityksetön, vähäinen, kohtalainen, merkittävä ja sietämätön riski. Riskin suuruuden määrittämisessä otetaan huomioon sekä vaaratilanteen aiheuttamat haitalliset seuraamukset että siitä aiheutuvien vahinkojen esiintymisen todennäköisyys.

Seuraavassa kuvassa kuvataan riskitason haitallisen tapahtuman seurausten vakavuuden ja esiintymistodennäköisyyden perusteella tapahtuvaa arviointia. (Työturvallisuuskeskus TTK)

ESIINTYMINEN	SEURAUKSET		
	Vähäinen	Haitallinen	Vakava
Epätodennäköinen	Merkityksetön riski	Siedettävä riski	Kohtalainen riski
Mahdollinen	Siedettävä riski	Kohtalainen riski	Merkittävä riski
Todennäköinen	Kohtalainen riski	Merkittävä riski	Sietämätön riski

KUVA 7. Riskien ja vaarojen arviointi ja vaarojen poistaminen (Työturvallisuuskeskus TTK)

9.2.1 Pelastustoiminnan työturvallisuuteen liittyviä lakeja ja ohjeistuksia

Pelastuslaitoksen toimintaa onnettomuustilanteissa ohjaavat useat eri lait ja asetukset. Näiden lakien tueksi on luotu lukuisia ohjeistuksia. Lakien, asetusten ja ohjeiden tarkoitus on luoda turvallinen toiminta pelastus- ja ensihoitotilanteissa. Näiden avulla luodaan työsuojelutyölle vähimmäistasot, ja ne tarjoavat työnantajalle ja työntekijälle niin velvollisuuksia kuin mahdollisuuksia kehittää työturvallisuutta ja turvallisuuskulttuuria työyhteisössä. (Pelastuslaitosten kumppanuusverkosto 2013,2.) Lakien, asetusten ja ohjeistusten tulisivat olla kaikilla toimijoilla, varsinkin pelastustoimintaan osallistuvilla hyvin tiedossa. Pelastustoiminnan johtajalla tulee olla selkeä kuva siitä, kuinka turvallinen työskentely voidaan varmistaa.

9.2.2 Lakiperustainen tausta

Pelastustoimintaa ja operatiivista toimintaa pelastuksen tehtävillä ohjaa monet lait ja säädökset. Seuraavaksi on tarkasteltu työturvallisuutta ohjaavaa lainsäädäntöä, mihin työturvallisuustoiminta pelastusalalla pohjautuu. Lista on koottu lait, ohjeet ja asetukset, mitkä liittyvät joiltain osin työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin ja näiden johtamiseen.

Keskeisimmät lait ja asetukset koskien pelastustoimen turvallisuusjohtamista:

- Työturvallisuuslaki 738/2002

Työturvallisuuslain (2002, § 1) tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Lailla pyritään ennaltaehkäisemään, torjumaan tapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä, työympäristöstä johtuvia terveystorjuntariskejä. Lain tarkoituksena on myös pyrkiä ehkäisemään työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden ja muita myöhemmin esiintyviä terveyshaittoja. (Työturvallisuuslaki 738/2002).

- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006

Laki säättää ja määrittää työnantajan ja työsuojelun yhteistoiminnasta ja sen tarkoituksena on parantaa työympäristöä sekä työolosuhteita. Lain tavoitteena on kehittää ja edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta. Tällä pyritään antamaan työntekijöille vaikutusmahdollisuus työturvallisuutta ja työterveyttä koskevien asioiden käsittelyssä. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikantösuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.)

- Työtapaturma ja ammattitautilaki 24.4.2015/459

Laki säättää tapaturman tai ammattitaudin kohdatessa työntekijän oikeudesta korvaukseen sekä työnantajan vakuuttamisvelvollisuudesta.

- Työterveydenhuoltolaki 21.12.2001/1383

Tämän lain tarkoituksena ja tavoitteena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoiminnalla edistää työhön liittyvien tapaturmien ja sairauksien ehkäisyä, parantaa työn ja työympäristön turvallisuutta sekä lisätä ja tukea työntekijän terveyttä ja työkykyä uran eri vaiheissa. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 1–4§.)

9.3 Keskeisimmät ohjeistukset koskien työturvallisuutta pelastustoimessa

Pelastustoimea ohjaa ja säätelee monet eri ohjeistukset, mitä pelastustoimen tehtävillä ja asemapalvelussa pyritään noudattamaan. Ohjeistuksilla ja säädöksillä pyritään luomaan työturvallisuutta. Alla on esitetty pelastustoimea ja pelastustoimen johtamista koskevat keskeisimmät ohjeistukset.

9.3.1 Turvallinen ja kriisin kestävä Suomi – Pelastustoimen strategia vuoteen 2025

Sisäasiainministeriö on julkaissut vuonna 2016 ”Pelastustoimen strategia vuoteen 2025”. Strategiaassa mukaillaan hallitusohjelman sisäisen turvallisuuden visiota turvallisemmasta Suomesta. Pelastustoimen visiossa on katsottu tärkeäksi yhteistyövoimin saavuttaa turvallinen ja kriisinkestävä Suomi.

9.3.2 Pelastussukellusohje

Pelastussukellusohjeen tarkoituksena on ohjeistaa pelastussukelluksen ja pintapelastuksen turvallisuutta. Ohje sisältää keskeiset määritelmät, riskitekijät, varusteet ja toiminnan organisoimisen pelastussukellustoiminnassa. Ohje myös ottaa kantaa pelastussukelluksen kelpoisuusvaatimuksiin. Pelastussukellus katsotaan työturvallisuuslain 11§ mukaiseksi erityistä vaaraa aiheuttavaksi työksi. Sitä saa tehdä vain siihen pätevä ja henkilökohtaisten edellytysten puolesta soveltuva henkilö. (SM 2007.)

9.3.3 Pelastuksen toimintavalmiuden suunnitteluohje

Ohjeen tarkoituksena on ohjata pelastustoimen suunnittelua ja järjestämistä. Se täydentää pelastuslain 29§, minkä mukaan pelastustoimi päättää palvelutasostaan kuntia kuultuaan. (SM 2012.)

9.3.4 Korkealla työskentely pelastustoimessa

Ohjeen tavoite on ehkäistä putoamisesta aiheutuvia työtapaturmia ja lisätä pelastustoimintaan osallistuvien henkilöiden työturvallisuutta. Ohje sisältää korkealla työskentelyyn liittyvät käsitteet, laakisäädökset ja siihen hyväksytyt varusteet sekä se ottaa kantaa turvallisiin työmenetelmiin. (SM 2005, s.2–11.)

9.3.5 Ohje pelastushenkilöstön toimintakyvyn arvioinnista ja kehittämisestä

Ohje määrittää tarkemmin pelastajien fyysisen toimintakyvyn ja terveydentilan arviointia. Sen tavoitteena on yhdenmukaistaa fyysisen toimintakyvyn arviointia pelastuslaitosten välillä. Lisäksi sen on tarkoitus kannustaa pelastajia osallistumaan fyysisen toimintakyvyn arviointiin ja kehittämään sitä niin, että se mahdollistaisi osallistumaan operatiivisen pelastustoimintaa koko työuran ajan. (SM 2016. s. 8.)

9.4 Työturvallisuus moniammatillisissa yksiköissä

Hyvällä turvallisuusjohtamisella voidaan vaikuttaa monella tavalla moniammatillisten yksiköiden työturvallisuuteen. Tässä tutkimuksessa tutkimuskysymyksillä on tarkoitus selvittää pelastustoimialueiden turvallisuusjohtamisen tämänhetkistä tilaa, kun puhutaan moniammatillisista yksiköistä ja niiden työturvallisuudesta pelastuksen tehtävillä. Ja samalla on myös pyritty selvittämään hieman moniammatillisten yksiköiden tämänhetkistä varustusta. Turvallisuusjohtamiseen kuuluu oleellisesti myös miettiä yksiköiden työturvallisuutta ja toimintakykyä varusteiden osalta.

Moniammatillisen yksikön työturvallisuuteen voi vaikuttaa monenlaiset työturvallisuuden riskitekijät. Honkavuo ym. (2019, 25–29) tutkimuksessa tunnistettiin työturvallisuuden riskitekijöiksi työparien vaihtuvuus, ensihoitajien pelastuspuolen koulutuksen puute, työparin fyysinen jaksaminen yms. Lisäksi tutkimuksessa on noussut esiin kaluston sopivuus moniammatilliseen toimintamalliin.

Honkavuo ym. 2019 tutkimuksessa on tuotu esiin myös, kuinka näihin työturvallisuusriskeihin on pyritty varautumaan. Yksiköiden toimintaa on ohjeistettu siten, että se toimii tehtävillä vain toimintaa tukevana yksikkönä. Lisäksi moniammatillisen yksikön mukaan lähtee tehtäville pelastuksen yksikkö. Ensihoitajien työturvallisuutta on pyritty parantamaan niin että ensihoitaja, jolla ei ole pelastuskoulutusta, ei osallistu pelastustoimen tehtäviin.

Näiden tunnistettujen työturvallisuusriskien lisäksi moniammatillisen yksikön toiminnasta löytyy myös tunnistamattomia riskitekijöitä. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on pyrkiä tuomaan esille nämä tunnistamattomat riskitekijät ja pyrkiä tuomaan esille kehittämiskohteita yksiköiden turvallisuusjohtamiseen.

Moniammatillisen yksikön johtamiseen itse onnettomuustilanteessa liittyy monia riskitekijöitä, mitkä olisi syytä ottaa huomioon. Yksi niistä on koulutuksen puute tilannepaikan johtamisessa ja tilannekuvan antamisessa pelastustoiminnan johtajalle. Tilannepaikan johtaminen onnettomuustilanteessa vaatii vähintäänkin esimieskoulutuksen, mikäli sen halutaan sujuvan hyvin.

Lisäksi Pelastusopistolta on tullut teos vaihtoehtoisista sammutusmenetelmistä. Näillä vaihtoehtoisilla sammutusmenetelmillä pyritään samaan palojen sammuttamisesta turvallisempaa ja samalla toiminnallisesti järkevämpää. Vaihtoehtoisten sammutusmenetelmien käyttö moniammatillisissa yksiköissä lisää ehdottomasti yksiköiden työturvallisuutta ja tekee toiminnasta tehokkaampaa, kun toimitaan pienillä resursseilla. Mutta se vaatii koulutuksen ja hyvän perehdytyksen, jotta vaihtoehtoisia sammutusmenetelmiä osataan käyttää oikein ja oikeissa tilanteissa.

Moniammatillisten yksiköiden varustelu poikkeaa monella eri tavalla tavanomaisesta pelastusyksikön tai ensihoitoyksikön varustelusta. Moniammatillisiin yksiköihin on pyritty luomaan vaihtoehtoinen malli varustelun osalta. Yksiköihin on sijoitettu ja pyritty luomaan sellaiset varusteet ja ominaisuudet, jotta yksikkö pystyisi toimimaan resursseihin nähden mahdollisimman tehokkaasti niin pelastuksen tehtävillä kuin ensihoitotehtävillä.

10 MONIAMMATILLISEEN YKSIKKÖÖN LIITTYVÄT KÄSITTEET

10.1 Moniammatillisuus ja moniammatillinen yhteistyö

Tutkimusten mukaan moniammatillisen yhteistyön käsite koetaan erittäin epämääräisenä. Englanninkielisiä käsitteitä moniammatillisuudelle on useita: multidisciplinary, interdisciplinary, ja transdisciplinary. (Veijola 2004, 20). Moniammatillisuutta voidaan siis tarkastella monesta eri näkökulmasta.

Moniammatillisuus käsitteenä tarkoittaa sitä, että pyritään yhteensovittamaan eri ammattiryhmien osaaminen. Tietojen ja taitojen yhteensovittamisella pyritään tehokkaaseen ja tavoitteelliseen toimintaan. (Pärnä 2012.) Moniammatillinen yhteistyö vaatii oman ja yhteistyökumppanin osaamisen arvostamista sekä kykyä toimia yhdessä. Roolien tulee olla selkeät ja päätöksiin tulee sitoutua. Vastuukysymysten määrittely, yhteisen tiedon luomisen käytännöt sekä tiimityön ja vuorovaikutustaitojen oppiminen, kuuluvat vahvasti moniammatillisuuteen. (Isoherranen 2012).

Pelastajat ja ensihoitajat omaavat hyvin vahvan ammatti-identiteetin. Heillä on hyvin näkemystä siitä, kuinka potilaita tulee hoitaa ja asiakkaita kohdata. Pelastajilla ja ensihoitajilla on tullut koulutuksen aikana hyvä käsitys siitä, kuinka ihmisiä kohdataan ja kuinka heitä tehtävillä tulisi hoitaa. Näiden käsitysten tulisi olla ristiriitojen välttämiseksi mahdollisimman samankaltaiset. Tehokas ja tavoitteellinen tiimityö vaatii toisen tietotaidon hyvää tuntemista ja arvostusta. Tehtävillä pelastajakoulutuksen omaavan ja ensihoitajakoulutuksen omaavan, tulee kyetä toimimaan yhdessä ja erikseen, tehtävän mukaan. (Ivey ym., 1987; Satin, 1994).

Toimiva moniammatillinen yhteistyö luo parhaimmillaan erinomaisen oppimiskentän, missä eri alojen ammattilaiset oppivat toinen toisiltaan. Toimivuus taas vaatii tekijöiltään kykyä oppia ja pois oppia asioita. (Seikkula ja Arnkil 2005.) Erityisesti pelastuksen tehtävillä tulisi olla tarkoin määritetyt tehtävänjaot osaamisen puitteissa. Toimimaton kokonaisuus luo työturvallisuusriskejä ja poikkeamia sekä aiheuttaa työhyvinvoinnin kanssa ongelmia. Johtamisella on vahva rooli, kun pyritään aikaansaamaan toimiva ja ammattimainen kokonaisuus. Erityisesti turvallisuuden ja osaamisen johtaminen on tärkeässä roolissa, kun puhutaan moniammatillisen yksikön toiminnasta. (Joensuu ym. 2018, 13).

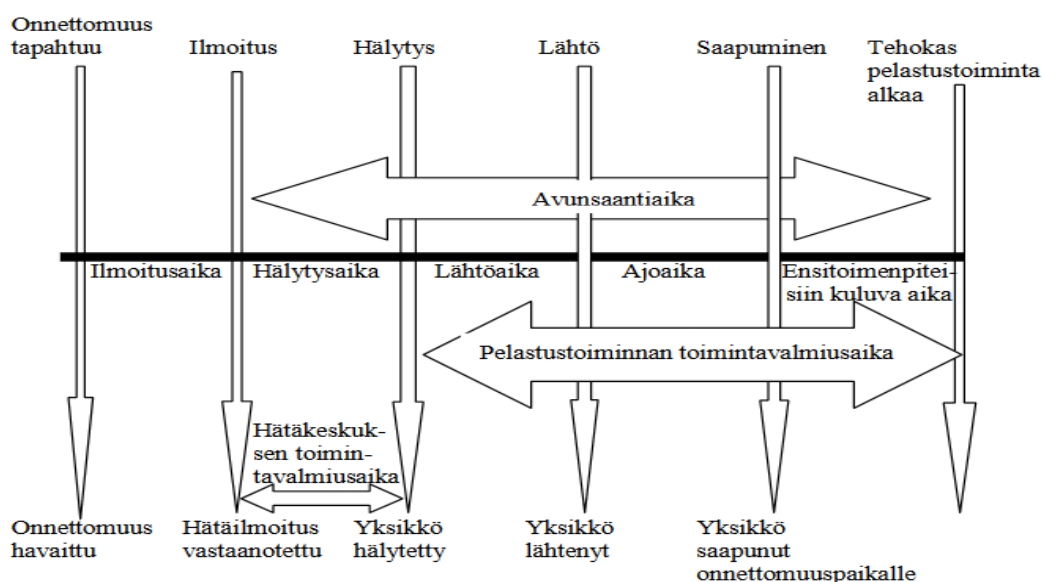
On olemassa monia eri teorialleja, mitkä liittyvät moniammatilliseen yhteistyöhön. Esimerkiksi yhteistyöprosessin etenemistä kuvaa muun muassa (Gitling ym. 15–34, Pärnä 2012, 56) sekä yhteistyöprosessin strukturaatiomallia (D`Amour ym. 2005, Pärnä 2012, 58–59). Molemmissa teorialleissa moniammatillisen yhteistyön oletetaan etenevän vaiheittain, ja niissä korostetaan vuorovaikutuksen tärkeyttä. (Joensuu ym. 2018).

10.2 Moniammatillinen yksikkö pelastustoimessa käsitteenä

Moniammatillisessa yksikössä toimivat yleensä pelastajakoulutuksen ja perustason ensihoitajat omaava henkilö sekä henkilö, jolla on lähihoitajan tai ensihoitajan koulutus. Nämä työskentelevät parina erilaisissa tehtävissä. Hyvän ensihoitokoulutuksen saaneella on vahva teoriapohja ja tietämys

ensihoitoon liittyvissä toimenpiteissä sekä ammattitaito tehdä potilaan elintoimintojen ja mitattujen arvojen pohjalta ensihoitosuunnitelma ja toteuttaa se. Jos henkilöllä on ainoastaan ensihoitokoulutus, saattaa hänellä olla hyvin suppea näkemys pelastuksen tehtävistä. Kun taas pelastajakoulutuksen saaneella henkilöllä on koulutus ja kokemusta toiminnasta erilaisissa onnettomuus- ja tulipalotilanteissa pelastajan näkökulmasta.

Moniammatilliset yksiköt toimivat yleensä alueilla, missä toimintavalmiusajat ovat yleensä pitkiä. Moniammatillisten yksiköiden ansioista toimintavalmiusaikoja on saatu hieman lyhennettyä. Tehtävien hoidon haasteeksi saattaa muodostua parityöskentely, koska pelastustehtävillä työskennellään usein parina toisen ammattilaisen kanssa. Moniammatillisessa yksikössä voi tulla eteen tilanne, missä parilla on heikot edellytykset toimia työskentelyä tukevana parina ammattitaidon puutteen vuoksi. Kuvassa 8 on kuvattu kaavio toimintavalmiusaikakäsitteistä.



KUVA 8. Toimintavalmiusaikakäsitteet (Toimintavalmiusohje A:71)

Moniammatillisen yksikön toiminta-ajatuksena on turvata haja-asutusalueiden ensihoito ja pelastuspalveluiden saaminen. Moniammatillisten yksiköiden tulisi tuottaa toimialueellaan hätäkeskuksen välittämien tehtävien lisäksi erilaisia tukipalveluja, mitkä ovat moniammatilliselle yksikölle soveltuvia. Näitä tukipalveluja ovat mm. kotisairaaloiminnan tukeminen, pelastustoimen ennaltaehkäisevä työ (kuten turvallisuuskoulutukset, tiedotus- ja valistustoiminta, ohjeistaminen, pelastustoimen valvonta-tehtävät, onnettomuuksien ennaltaehkäisevä valistustyö) sekä osallistuminen alueensa pelastusasemien koulutuksiin ja harjoituksiin. (Joensuu ym. 2018. s.10.) Strategiassa (Turvallinen ja kriisinkestävä Suomi – pelastustoimen strategia vuoteen 2025,2016.) moniammatillisen yksikön työnkuva on liitetty selkeästi myös osaksi pelastustoimen onnettomuuksien ennaltaehkäisyä. Se sisältää ohjaus-, valistus- ja neuvontatehtäviä. (Joensuu ym. 2018. s. 10.)

Haja-asutusalueiden ja maaseudun pelastus- ja sammutustoimintaa on perinteisesti hoitanut sopuspalokunnat ja vapaapalokunta (VPK). Näitä tukevat pelastusasemat, joissa toimii päätoiminen pelastuksen ja ensihoidon henkilöstö. Nämä edellä mainitut toimijat huolehtivat oman alueensa sammutus-, pelastus- ja ensivastetoiminnasta. On kuitenkin huomattu, että näiden alueiden turvallisuutta pelastuksen ja ensihoidon näkökulmasta ei pystytä joka tilanteessa turvaamaan. Syitä tähän on varmasti monia, mutta yksi syy on julkisten resurssien vähentyminen ja väestön ikärakenteen muutokset. Lisäksi pelastuksen ja ensihoidon toimintaympäristö elää tällä hetkellä murroskautta pelastuksen ja ensihoidon uusien toimintamallien ja turvallisuusuhkien vuoksi. (Joensuu ym.2018, s. 9).

10.3 Moniammatillisen yksikön johtaminen pelastustoimen tehtävillä

Moniammatillisen yksikön turvallisuusjohtamisessa on haasteellisia asioita, jotka pelastustoiminnan johtajan tulisi huomioida yksikön johtamisessa pelastuksen tehtävillä. Pelastustoiminnan johtajalla tulisi olla mahdollisimman hyvä tilannekuva onnettomuudesta, joka on tapahtunut. Tilannekuvan pohjalta pelastustoiminnan johtaja muodostaa itselleen ja yksiköille pikaisen strategian, ja antaa yksiköille tehtävät strategian päämäärän saavuttamiseksi. Strategian ensimmäinen tavoite on yleensä pelastusjohtamisessa tilannekuvan muodostaminen, ja sen jälkeen tilanteen vakiinnuttamisen sekä lisävahinkojen estäminen. Tehtävänantojen muodostaminen on helpompaa, jos on tiedossa yksiköiden toimintakyky ja toimintamahdollisuudet. Lisäksi on monia asioita, jotka muodostavat tilannepaikalla työturvallisuusriskin. Näitä riskejä voivat olla esim. liikenne, palon yllättävät muutokset, väkivalta, kemikaalit ja räjähdysvaarat. Toisaalta on mahdotonta myöskään ennakoida kaikkia mahdollisia turvallisuusriskejä.

Moniammatillisen yksikön yksi johtamisen haasteista on yksikön toimintakyvyn tiedostaminen ja sen mahdolliset rajoitteet. Toimintakykyyn vaikuttavat lukuisat erilaiset haasteet, jotka ovatkin tulleet esille hankkeissa, joita tämän yksikön toiminnasta on tehty. Voidaan kai ajatella, että työturvallisuuden vaikuttavat asiat vaikuttavat myös yksikön työhyvinvointiin ja sitä kautta toimintakykyyn.

11 TUTKIMUKSEN KOHTEENA OLEVAT PELASTUSTOIMIALUEET JA NIIDEN MONIAMMATILLISET YKSIKÖT

Suomessa toimii moniammatillisia yksiköitä Pohjois-Savossa, Pohjois-Karjalassa, Etelä-Savossa, Keski-Suomessa ja Satakunnassa. Alla on kuvattu neljän eri pelastuslaitoksen toimintamallit sekä tilastotietoja koskien moniammatillisia yksiköitä.

11.1 Pohjois-Savon moniammatillinen toimintamalli

Pohjois-Savossa toimii yksi moniammatillinen yksikkö. Yksikkö on sijoitettu Kaavin kuntaan. Asukkaita alueella on noin 2 836. Yksikön on valmiudessa 12/7 klo 8–20. Yksikön henkilöstö on kahden eri organisaation palveluksessa. Ensihoitajat ovat Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin palveluksessa ja pelastajat ovat Pohjois-Savon pelastuslaitoksen palveluksessa. Ensihoitajia toimii moniammatillisella yksiköllä viisi henkilöä ja pelastajia neljä. Ensihoitajat tekevät työvuoroja kiertävällä työvuorojärjestelmällä. Yksikkö toimii perustasoisena ensihoitoyksikkönä. Ajoneuvona yksiköllä toimii ambulanssi, johon on sijoitettu joitain pelastustehtävillä tarvittavia varusteita. Pelastustehtäville henkilöstöllä on mukana henkilökohtaiset suojavarusteet. (Honkavuo ym.2019)

Yksikössä työskentelevät ensihoitajat ovat koulutukseltaan ensihoitoon suuntautuneita lähihoitajia tai ensihoitaja (AMK)- tai sairaanhoitajia (AMK) -tutkinnon suorittaneita. Osa on suorittanut lisäksi hoitotason täydennyskoulutuksen (30 op). Osa ensihoitajista on suorittanut sammutustyökurssin, ja osa on ollut tai on yhä aktiivisia sopimuspalokuntalaisia. Yksikössä toimivan pelastajan tulee olla terveydenhuoltoalan tutkinnon omaava eli hänellä on pelastajatutkinnon lisäksi vähintään lähihoitajan tutkinto. (Honkavuo ym.2019) Yksiköt toimivat ensihoidon yksikkötunnuksilla, joten niistä ei ole suoraa saatavilla PRONTO-tilastoa.

11.2 Etelä-Savon moniammatillinen toimintamalli

Etelä-Savon alueella, Sulkavalla, toimii yksi moniammatillinen yksikkö. Asukkaita Sulkavalla on 2 492, tämän lisäksi siellä ja lähialueilla on paljon kesäasukkaita. Sulkavan yksikön toimintasuunnitelmassa on tarkoituksena luoda moniammatillinen tiimi, johon kuuluu henkilöitä sairaanhoitopiiristä sekä pelastuslaitokselta. Yksikkö toimii ympärivuorokautisessa valmiudessa. Yksikössä toimivat viisi pelastajaa ja viisi ensihoitajaa, ja heidän työnantajansa toimii Etelä-Savon pelastuslaitos. Toiminta-ajatuksena on tulla pitämään yksikkö pääsääntöisesti hoitotasoisena. Ajoneuvona toimii yleensä ambulanssi, mutta tarvittaessa ajoneuvoksi voidaan valita jokin muu pelastuslaitoksen yksikkö. (Honkavuo ym.2019)

Moniammatillisessa yksikössä toimivilla pelastajilla on pelastajan tutkinto, mutta tavoitteena on ollut, että heillä olisi myös terveydenhuoltoalan tutkinto. Valtaosalla yksikössä toimivista ensihoitajista on

ensihoitaja (AMK) – tutkinto tai sairaanhoitaja (AMK) -tutkinto. Osalla sairaanhoitaja (AMK) tutkinnon suorittaneilla on lisäksi hoitotason lisäkoulutus. Osa ensihoitajista on suorittanut sammutustyökurssin, mutta sitä ei katsota pakolliseksi suorittaa. (Honkavuo ym.2019)

Etelä-Savossa moniammatillisen yksikön tehtäväkuvaan pelastustoiminnan osalta on liitetty myös koulutus-, valistus-, ja neuvontatehtäviä sekä alueen kiinteistöjen palotarkastuksiin liittyvistä omavalvontalomakkeista huolehtimista. Kuvassa 9 Etelä- Savon moniammatillisten yksiköiden pelastuksen tehtävämäärät.

Pohjois-Savon pelastuslaitos
Kotanen Marko/27.9.2020

Yksikkötunnus	Pelastustoimen tehtävät kuukausittain												Yhteensä
	Tammikuu	Helmikuu	Maaliskuu	Huhtikuu	Toukokuu	Kesäkuu	Heinäkuu	Elokuu	Syyskuu	Lokakuu	Marraskuu	Joulukuu	
RES461	11	5	7	2	5	7	15	10	5	5	2	13	87
RES463	2	2	3	1	2	0	7	1	2	0	0	0	20
RES467	4	1	1	2	0	3	5	4	1	4	0	2	27
Yhteensä	17	8	11	5	7	10	27	15	8	9	2	15	134

KUVA 9. Yksiköiden RES461, RES463, RES467 pelastuksen tehtävämäärät 2019.(Prontonet)

11.3 Keski-Suomen moniammatillinen toimintamalli

Keski-Suomessa on toiminnassa kolme moniammatillista yksikköä. Yksiköiden toiminta alueena on Muurame, Laukaa ja Karstula. Aukkaita alueella on 10 000. Yksiköt ovat ympärivuorokautisessa valmiudessa. Yksikössä työskentelee viisi pelastajaa ja kuusi ensihoitajaa, joista yksi toimii vakituisena sijaisena. Pelastajien sijaisuudet järjestetään muilta asemilta. Työnantajana toimii Keski-Suomen pelastuslaitos. (Honkavuo ym.2019)

Moniammatillisen yksikön ajoneuvo on suunniteltu tätä toimintaa varten. Ajoneuvosta löytyy tietty pelastuksen tehtävillä tarvittava kalusto ja varusteet, ja yksikössä on myös hoitotason ensihoitoyksikön varustus. Tarvittaessa tehtäville voidaan lähteä myös paloautolla. (Honkavuo ym.2019)

Moniammatillisessa yksikössä toimivilta pelastajilta edellytetään perustason ensihoitajan pätevyyttä. Tavoitteena on, että yksikössä työskentelevillä pelastajilla olisi suoritettuna pelastajatutkinnon lisäksi myös lähihoitajan koulutus. Kahdella yksikössä työskentelevistä on paloiesimieskoulutus. Yksikössä työskentelevät hoitotason ensihoitajat ovat suorittaneet ensihoitaja (AMK) – tutkinnon tai sairaanhoitaja (AMK) -tutkinnon ja 30 opintopisteen hoitotason täydennysopinnot tai ovat muuten kelpoisia hoitotasolle siirtymäsäännöksiin. Pelastajien lisäksi myös yksikössä työskentelevät ensihoitajat ovat suorittaneet fyysistä kuntoa mittaavat firefit -testit hyväksytysti. (Honkavuo ym.2019) Kuvassa 10 Keski- Suomen moniammatillisten yksiköiden pelastuksen tehtävämäärät vuodelta 2019.

Yksikkötunnus	Pelastustoimen tehtävät kuukausittain												Yhteensä
	Tammikuu	Helmi- kokuu	Maaliskuu	Huhtikuu	Toukokuu	Kesäkuu	Heinäkuu	Elokuu	Syyskuu	Lokakuu	Marraskuu	Joulukuu	
RKS185	24	12	15	22	16	20	13	18	19	16	18	19	212
RKS305	22	17	8	17	5	17	18	17	10	15	13	14	173
RKS625	8	6	3	6	10	15	12	11	7	13	10	5	106
Yhteensä	54	35	26	45	31	52	43	46	36	44	41	38	491

KUVA 10. Yksiköiden RKS185, RKS305 ja RKS625 pelastuksen tehtävämäärät 2019.(Prontonet)

11.4 Pohjois-Karjalan moniammatillinen toimintamalli

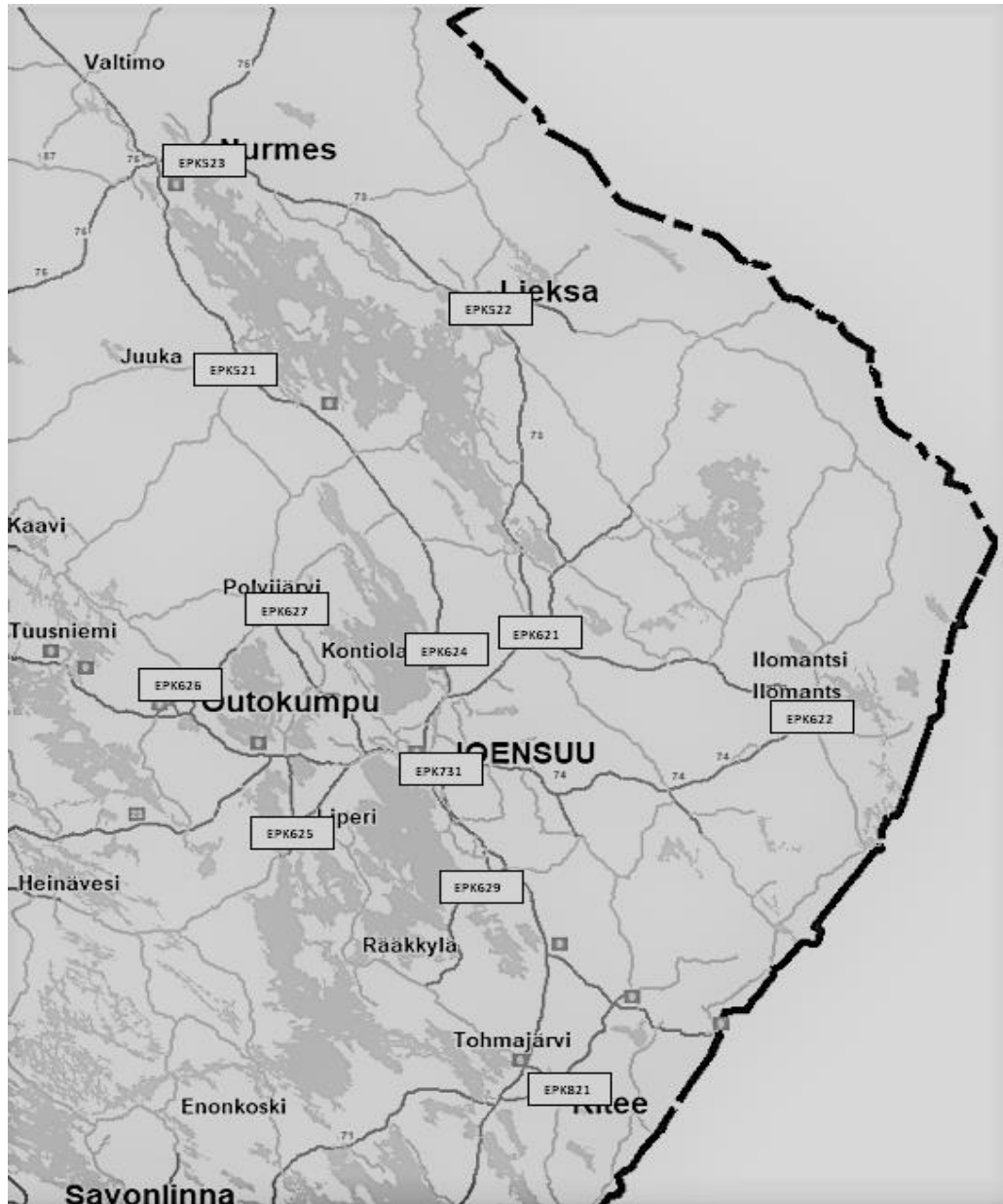
Pohjois-Karjalassa toimii 10 moniammatillista yksikköä. Moniammatilliset yksiköt toimivat erikokoisilla paikkakunnilla, toiminta-alueiden väkiluku vaihtelee 2 000–12 000 välillä. Yksiköt ovat ympärivuorokautisessa valmiudessa. Henkilöstön työnantajana toimii Pohjois-Karjalan pelastuslaitos. Moniammatillisissa yksiköissä työskentelee 87 pelastajaa ja 117 ensihoitajaa. Pelastajien vuorovahvuus Joensuun paloasemalla on paloiesimies ja seitsemän miehistön jäsentä (1+7). Tämä mahdollistaa tarvittaessa moniammatillisissa yksiköissä työskentelevien pelastajien poissaolojen paikkaamisen. Lisäksi jokaisessa vuorossa työskentelee yksi ensihoitaja, jolla on pelastajan tutkinto. Tämä käytäntö mahdollistaa myös pelastustoimessa olevien pelastajien poissaolojen sijaisjärjestelyt. (Joensuu ym.2018)

Ajoneuvona on ambulanssi, mutta tehtävälle sopiva ajoneuvo voidaan valita myös tarpeen mukaan. Pelastustoimen tehtävälle lähdeettäessä pelastaja menee yleensä sammutusauton kyytiin, ja ensihoitaja ajaa ambulanssilla kohteeseen.

Moniammatillisissa yksiköissä työskenteleviltä vaaditaan sairaanhoitaja/ensihoitaja (AMK) -tutkintoa. Myös lähes kaikki pelastajat ovat suorittaneet lähihoitajatutkinnon. Osalla sairaanhoitajista on puolestaan myös pelastajan tutkinto. Työnantaja ei edellytä ensihoitajilta pakollisia pelastusalan kursseja, mutta ensihoitajat ovat olleet motivoituneita suorittamaan muun muassa sammutustyö-, savusukellus-, pintapelastus-, vaarallisten aineiden- ja yksikönjohtajakursseja. (Joensuu ym.2018)

Pienemmillä paikkakunnilla moniammatillisen yksikön pelastaja voi suorittaa myös palotarkastuksia. Lisäksi yksiköiden toimenkuvaan kuuluvat esimerkiksi neuvonta- ja valistustyö, poistumisharjoitukset, tutustumiskäynnit, turvapuhelinhälytysten takapäivystys ja potilaiden saattohoitotehtävät. (Joensuu ym.2018) Yksiköt toimivat ensihoidon yksikkötunnuksilla, ja näin ollen niistä ei ole suoraa saatavilla Prontonet- tilastoa.

Alla olevassa kuvassa on esitetty Pohjois-Karjan pelastuslaitoksen yksiköiden sijoittuminen ja yksikön tunnukset.



KUVA 11. Moniammatillisten yksiköiden sijoittuminen Pohjois-Karjalan alueella.
(Pohjois-Karjan pelastuslaitos, Joensuu)

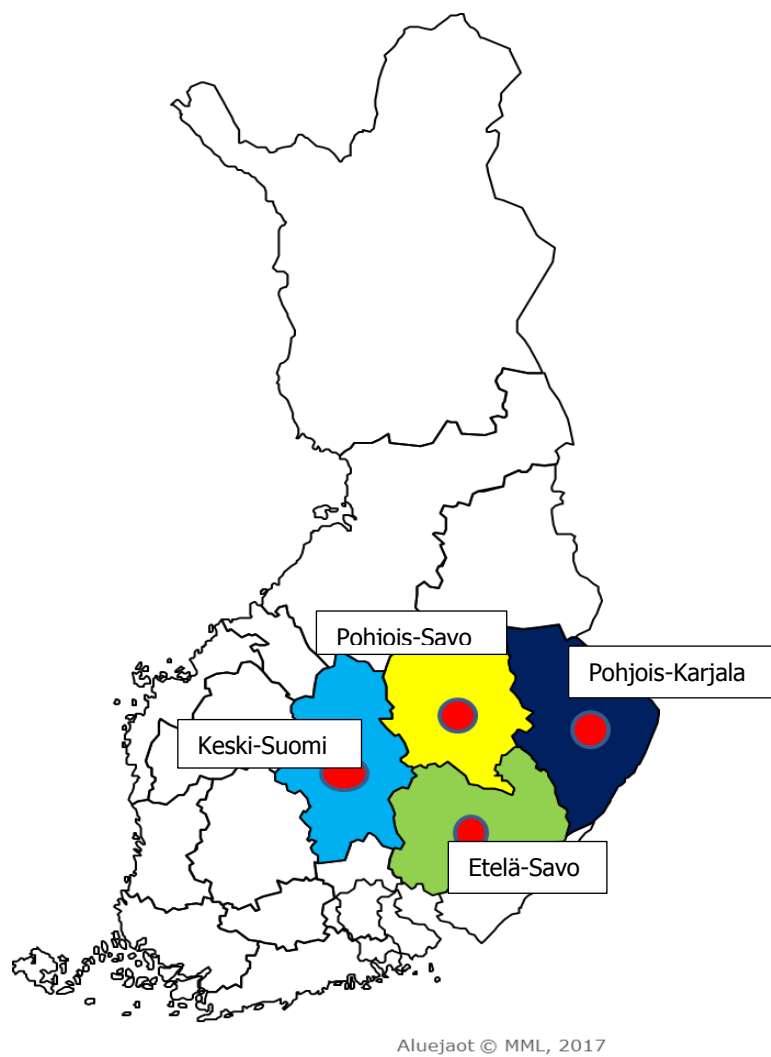
11.5 Yhteenveto alueiden yksiköistä, toiminnasta ja toimialueesta.

Alla olevassa taulukossa on esitetty moniammatilliset toimintamallit, jotka toimivat Etelä-Savon, Keski-Suomen ja Pohjois-Savon alueella. Taulukko on päivitetty versio tutkimuksista "Pelastustoimen ja ensihoitopalvelun moniammatillinen yksikkö tehokkaasti ihmisen turvana" ja "Työturvallisuuspelastustoimen ja ensihoitopalvelun uusissa työmuodoissa" (Joensuu ym.2018. Honkavuo ym. 2019)

TAULUKKO 1. Päivitetty taulukko Pelastustoimen ja ensihoitopalvelun moniammatillinen yksikkö tehokkaasti ihmisen turvana -raportista sekä raportista Työturvallisuuspelastustoimen ja ensihoitopalvelun uusissa työmuodoissa (Joensuu ym. 2018. Honkavuo ym. 2019)

Yksiköiden määrä	1	3	1
Toiminta-alue	Sulkava	Muurame, Karstula, Laukaa	Kaavi
Asukasluku toiminta-alueella	2700	n. 20000	3250
Toiminta-aika	24/7	12/7 klo 9–21,21–9	12/7, klo 8–20
Henkilöstön työnantaja	Etelä-Savon pelastuslaitos	Keskisuomen pelastuslaitos	Ensihoitajat: Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri Pelastajat: Pohjois-Savon pelastuslaitos
Toiminnan aloitusvuosi	2014	Muurame 2017, Laukaa ja Karstula 2019	2016
Tehtäviä /vuosi 1.1.2019–31.12.2019	Pelastustoimen tehtäviä 134 (Prontonet)	Pelastustoimen tehtäviä 491 (Prontonet)	Toimii Ensihoidon yksikkö tunnuksella (Ei löydy Prontosta)
Ensihoitajia/ pelastajia	5/5	6/5	30/4
Ajoneuvo	Pääsääntöisesti ambulanssi, valinta tarpeen mukaan	Toimintaa varten suunniteltu ajoneuvo	Ambulanssi, johon sijoiteltu joitain pelastustoiminnan tarvikkeita

Alla olevassa kuvassa on esitetty moniammatillisten yksiköiden sijoittuminen maakuntiin alueilla, joihin tämä kyselytutkimus kohdistui.



KUVA 12. Kyselytutkimukseen osallistuneiden moniammatillisten yksiköiden sijoittuminen maakuntiin. (Kuntaliitto)

12 KYSELYTUTKIMUS TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖTURVALLISUUDEN JOHTAMISESTA PELASTUKSEN TEHTÄVILLÄ MONIAMMATILLISSA YKSIKÖISSÄ

Tutkimus tehtiin Pohjois-Savon pelastuslaitoksen, Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen, Keski-Suomen pelastuslaitoksen ja Etelä-Savon pelastuslaitoksen alueiden sairaanhoitopiirien moniammatillisten yksiköiden henkilöstölle ja esimiehille. Tarkoituksena on tutkia alueilla toimivien moniammatillisten yksiköiden työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamista pelastuksen tehtävillä. Koska turvallisuusjohtaminen on käsitteenä niin laaja, pyrittiin kysymykset rakentamaan niin, että saataisiin kuva seurannasta, varustelusta, harjoittelusta, koulutuksista, ohjeistuksista ja perehdytyksestä, koska nämä kaikki linkittyvät osaltaan turvallisuusjohtamiseen ja sen toteutumiseen. Kyselylomakkeen kysymykset löytyvät liitteestä 1.

12.1 Tutkimuksen taustakysymykset

Tässä tutkimuksessa selvitetään moniammatillisten yksiköiden työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamista pelastuksen tehtävillä ja pyritään tuomaan esille kehittämissuhteita asioiden eteenpäin viemiseksi. Kyselyssä on myös kysymyksiä yksiköiden varusteluun liittyen, koska ne oleellisesti vaikuttavat moniammatillisten yksiköiden työturvallisuuteen. Aikaisempiin tutkimuksiin viitaten (Joensuu ym. 2018. Honkavuo ym. 2019) yksiköiden varustelu ja henkilöstön varusteet ovat osa turvallisuusjohtamista. Kyselyssä osa kysymyksistä on osoitettu henkilöstölle ja osa esimiehille. Kysymykset ovat osittain samoja, minkä vuoksi näiden perusteella voidaan hieman peilata näkemyseroja kyseessä olevan asian suhteen.

Kyselyssä on kolme taustakysymystä, mihin pyritään saamaan vastauksia strukturoiduilla ja avoimilla kysymyksillä. Kysymyksissä painotettiin moniammatillisten yksiköiden työturvallisuutta pelastuksen tehtävillä. Lisäksi esitettiin muutama työhyvinvointiin liittyvä kysymys.

Tutkimuksen taustakysymykset ovat:

- Kuinka turvallisuusjohtaminen toteutuu moniammatillisissa yksiköissä?
- Kuinka työhyvinvoinnin seuranta on toteutettu moniammatillisissa yksiköissä?
- Kuinka moniammatillisten yksiköiden turvallisuusjohtamista voidaan kehittää?

12.2 Kyselytutkimuksen toteutus

Kyselytutkimus toteutettiin Webropol – ohjelman avulla. Vastaajaryhmät rajattiin koskemaan henkilöstöä, jotka työskentelevät moniammatillisissa yksiköissä tai toimivat ko. yksiköihin nähden esimiesasemassa. Molemmista ryhmissä kysymykset kohdennettiin liittymään työturvallisuuteen ja työhyvin-

vointiin sekä työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamiseen. Osa tutkimuskysymyksistä liittyi suoraan pelastuksen tehtäviin, ja osa epäsuorasti pelastus- ja onnettomuustehtävien työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin. Kyselytutkimus toteutettiin marras – joulukuussa 2020.

Moniammatillisissa yksiköissä henkilöstön työnantajana toimivat pelastuslaitokset ja sairaanhoitopiirit. Kyselyn kohderyhmäksi valikoitui neljä eri pelastustoimialuetta: Pohjois- Savo, Etelä-Savo, Keski-Suomi ja Pohjois-Karjala. Kysely lähetettiin avoimena vastauslinkkinä työnantajien vastuuhenkilöille. Nämä henkilöt lähettivät sen eteenpäin moniammatillisissa yksiköissä työskenteleville henkilöille ja heille, jotka toimivat yksiköiden esimiehinä. Avoimeen vastauslinkkiin ei saada sisällytettyä tietoa osallistujista, jonka vuoksi osallistujien kokonaismäärä on erittäin vaikea selvittää, kuinka monelle kyselyt on kaikkiaan lähetty. Alustavien tutkimusten mukaan, kokonaishenkilöstömäärä on noin 220–250 henkilöä.

Tutkimuskysymyksillä pyrittiin selvittämään yksiköiden tämänhetkistä tilannetta työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamisessa pelastuksen tehtäviin liittyen. Tutkimuskysymykset on asetettu siten, että se vastasi tutkimuksen nimeä ja oikeaa kohderyhmää. Kohderyhmä tutkimukselle oli oikea, mutta vastausprosentti jäi kuitenkin alhaiseksi. Alhainen vastausprosentti on kuitenkin melko yleistä tutkimuksille, minkä kohderyhmä on määrällisesti varsin pieni ja tutkimus tehdään nettikyselyinä.

Tutkimuksen alussa esitettiin peruskysymyksiä mm. pelastustoimialueesta joissa työskentelee, koulutuksesta, työkokemuksesta ja työsuhteesta. Loput kysymykset kohdentuivat työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin sekä yksiköiden varusteluun, mikä osaltaan vaikuttaa merkittävästi yksiköiden työturvallisuuteen. Tarkkaa kokonaishenkilöstömäärää, kuinka monelle kysely on lähetty kaikkiaan, ei ole tiedossa.

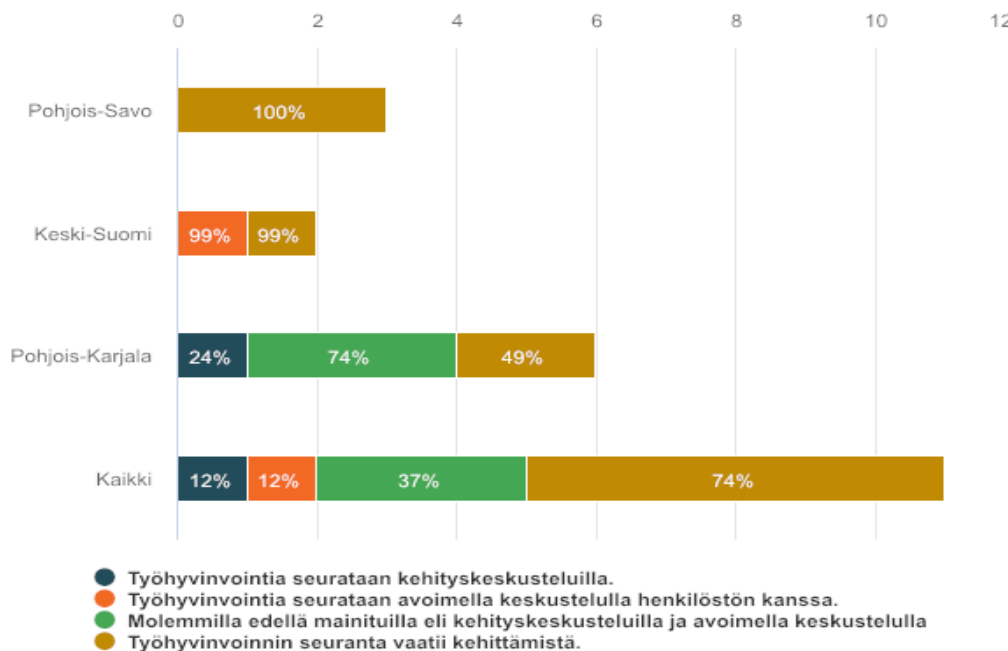
13 ESIMIESTEN TUTKIMUSKYSYMYKSET

Esimiehille ja moniammatillisen yksikön henkilöstölle kysymykset olivat esitetty osittain samanlaisina, mutta myös eroavaisuuksia oli. Kysymyksiä esitettiin työhyvinvoinnin seurannasta, henkilöstön vaihtuvuudesta ja sen vaikutuksesta työturvallisuuteen, harjoitteluun osallistumisesta, tilannepaikanjohtamisen koulutuksista, viestiliikenneohjeista ja niiden ymmärtämisestä.

13.1 Työhyvinvoinnin seuranta.

Kysymys 6. Kuinka työhyvinvointia seurataan moniammatillisissa yksiköissä?

Kysymyksellä haettiin esimiesten näkemystä työhyvinvoinnin seurannasta. Vastaajia oli kyselyyn kahdeksan henkilöä (n=8), mutta saatuja vastauksia tähän kyselyyn oli 11. Tästä voidaan päätellä, että osa henkilöistä vastasi kahteen eri kohtaan. Tämä hieman vääristää tulosta. Vastauksista voidaan kuitenkin päätellä, että suurin osa vastasi työhyvinvoinnin vaativan kehittämistä. 74 % vastasi, että työhyvinvoinnin seuranta vaatii kehittämistä. 37 % vastasi, että työhyvinvointia seurataan kehityskeskusteluilla ja avoimella keskustelulla. Loput vastaukset olivat joko avoimella keskustelulla tai kehityskeskusteluilla.

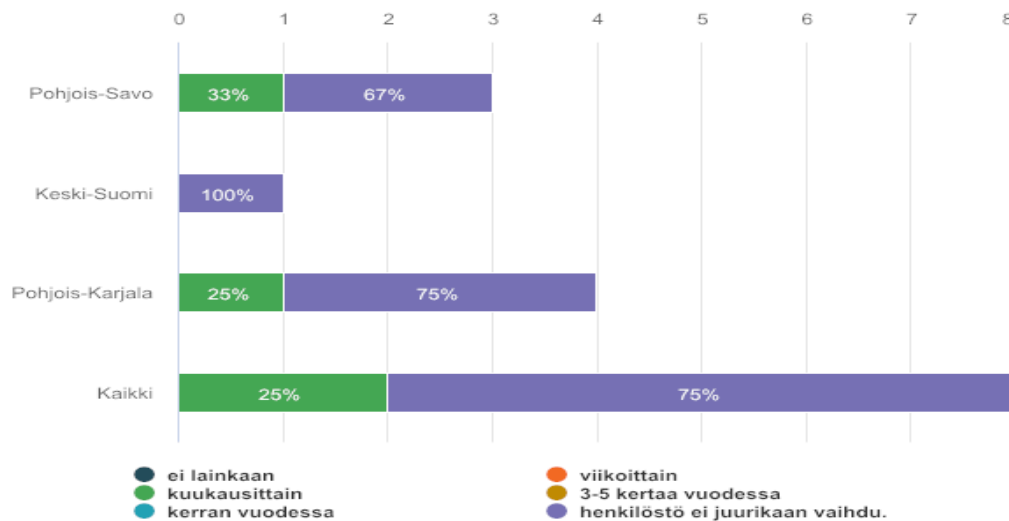


KUVA 21. Kuinka työhyvinvointia seurataan moniammatillisissa yksiköissä?

13.2 Moniammatillisten yksiköiden henkilöstön vaihtuvuus.

Kysymys 7. Kuinka usein henkilöstö vaihtuu moniammatillisissa yksiköissä?

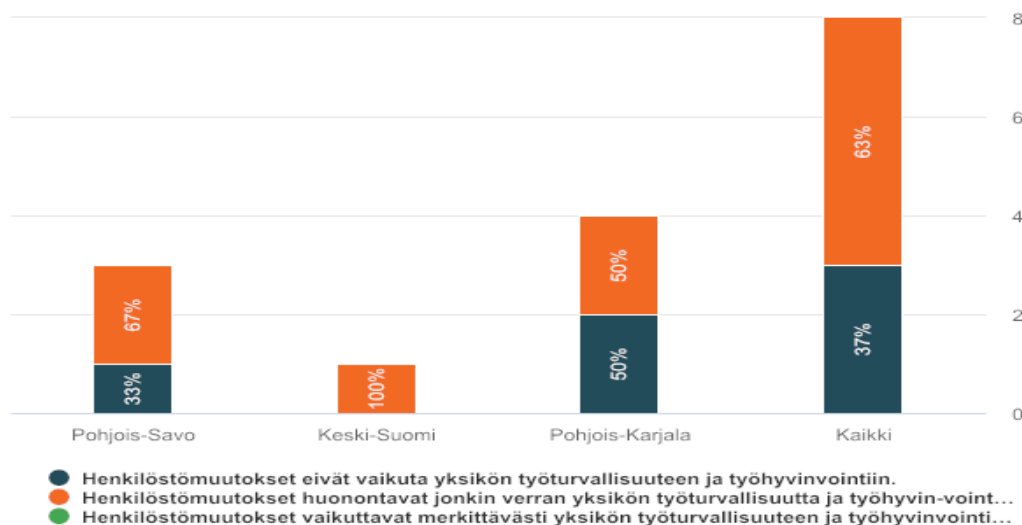
Aiempiin tutkimuksiin viitaten henkilöstön vaihtuvuudella on negatiivista vaikutusta työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin. Vastanneista (n=8) 75 % vastasi, että henkilöstö ei juurikaan vaihdu ja 25 % vastasi, että henkilöstö vaihtuu kuukausittain.



KUVA 22. Kuinka usein henkilöstö vaihtuu moniammatillisissa yksiköissä?

Kysymys 8. Miten henkilöstömuutokset vaikuttavat moniammatillisen yksikön työturvallisuuteen?

Vastanneista (n=8) 63 % oli sitä mieltä, että henkilöstömuutokset huonontavat jonkin verran työturvallisuutta ja työhyvinvointia ja 37 %, että vaihtuvuus ei vaikuta työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin.

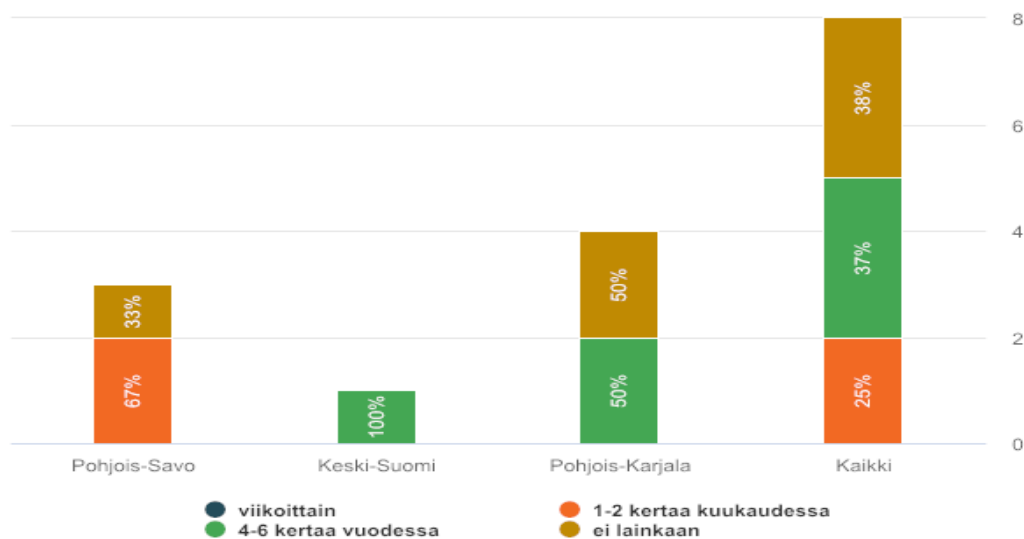


KUVA 23. Miten henkilöstömuutokset vaikuttavat moniammatillisen yksikön työturvallisuuteen.

13.3 Harjoittelu

Kysymys 9. Kuinka usein moniammatillisen yksikön henkilöstö osallistuu sammutus- ja pelastustoiminnan harjoituksiin?

Kysymyksellä haettiin esimiesten näkemystä harjoittelumäärään. Vastanneista (n=8) 38 %:n mielestä harjoittelua ei ollut lainkaan. Kun taas 37 % kaikista vastanneista vastasi harjoittelua olevan 4–6 kertaa vuodessa ja loput 25 % vastasi harjoittelua olevan 1–2-kertaa kuukaudessa. Moniammatillisten yksiköiden tehtäväkuva on laaja ja vaatii henkilöstöltä monen osaamisalueen hallintaa. Siksi harjoittelun tulisi olla aktiivista ja säännöllisesti toistuvaa.



KUVA 24. Kuinka usein moniammatillisen yksikön henkilöstö osallistuu sammutus ja pelastustoiminnan harjoituksiin?

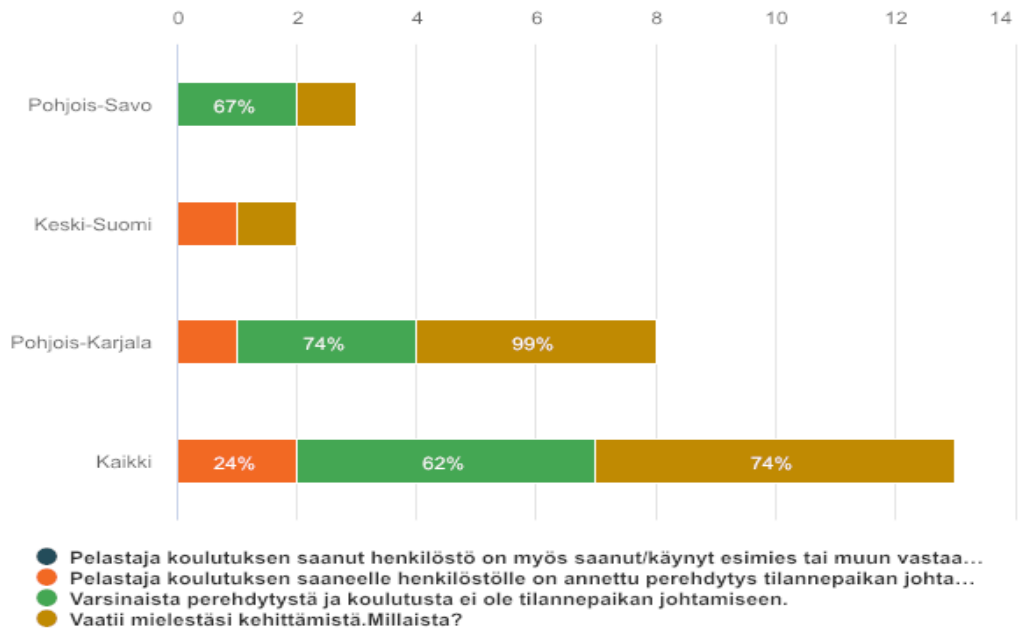
13.4 Tilannepaikan johtaminen

Kysymys 10. Tilannepaikan johtaminen moniammatillisissa yksiköissä?

Kysymyksessä oli mahdollisuus vastata useaan eri kohtaan ja lisäksi oli mahdollisuus vastata avoimeen vastauskenttään. Avoimessa vastauskentässä saatiin mm. seuraavan laisia vastauksia:

- Tilannepaikan johtamiseen lisää koulutusta ja harjoittelua
- Asianmukaista koulutusta tehtävään
- Osallistumista harjoituksiin
- Esimieskoulutusta

Monivalintaan vastaukset muodostuivat seuraavasti. Vastauksia tuli tähän kysymykseen kaikkiaan 13. 74 % vastanneista oli sitä mieltä, että asia vaatii kehittämistä. 62 % vastasi, että varsinaista perehdytystä ja koulutusta ei ole ja 24 % vastasi, että pelastajakoulutuksen saaneelle henkilölle on annettu perehdytys tilannepaikan johtamiseen.

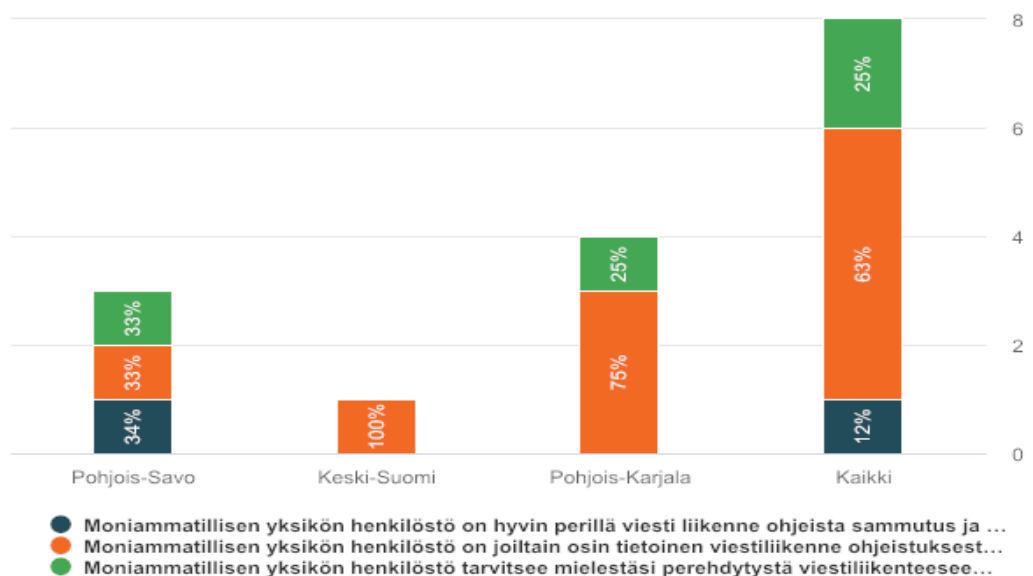


KUVA 25. Tilannepaikan johtaminen moniammatillisissa yksiköissä.

13.5 Viestiliikenneohjeistus

Kysymys 11. Kuinka moniammatillisen yksikön henkilöstö on perillä viestiliikenneohjeistuksesta?

Kysymyksessä haettiin esimiesten näkemystä siitä, kuinka viestiliikenneohjeet ovat moniammatillisen yksikön henkilöstöllä tiedossa. Kaikista vastanneista (n=8) 63 % vastasi henkilöstön olevan joiltain osin tietoinen viestiliikenneohjeista. 25 % vastasi henkilöstön tarvitsevan perehdytystä asiasta ja 12 % vastasi henkilöstön olevan hyvin perillä viestiliikenneohjeista.



KUVA 26. Kuinka moniammatillisen yksikön henkilöstö on perillä viestiliikenneohjeistuksesta?

13.6 Uudet sammutusmenetelmät ja toimintamallit?

Kysymys 12. Sammutus ja pelastustehtäville on kehitetty ja ollaan kehittämässä vaihtoehtoisia sammutusmenetelmiä ja uusia toimintamalleja. Näitä ovat mm. tehokkaammat jauhe- ja nestesammuttimet sekä uudet toimintamallit onnettomuustilanteissa. Onko moniammatillisessa yksikössä käytössä vaihtoehtoisia sammutusmenetelmiä?

Vastaukset muodostuivat seuraavasti. Vastanneista 57 % vastasi, että asiasta on puhuttu, mutta uudet sammutusmenetelmät eivät ole vielä käytössä. 29 % vastasi menetelmien olevan käytössä ja niihin on tarvittavat välineet. Esimiehistä 12 % ei ollut tietoinen uusista sammutusmenetelmistä eikä toimintamalleista.



KUVA 27. Uusien sammutusmenetelmien ja toimintamallien käyttö.

13.7 Esimiesten avoimet vastaukset koulutukseen ja harjoitteluun.

Kysymys 13. Minkälaista koulutusta / harjoittelua pelastuksen tehtäviä silmällä pitäen tulisi moniammatillisen yksikön henkilöstölle järjestää?

Vastaukset on käyty tarkemmin kohdassa esimiesten vastausten analysointi.

13.8 Esimiesten avoimet vastaukset toiminnan seurannasta.

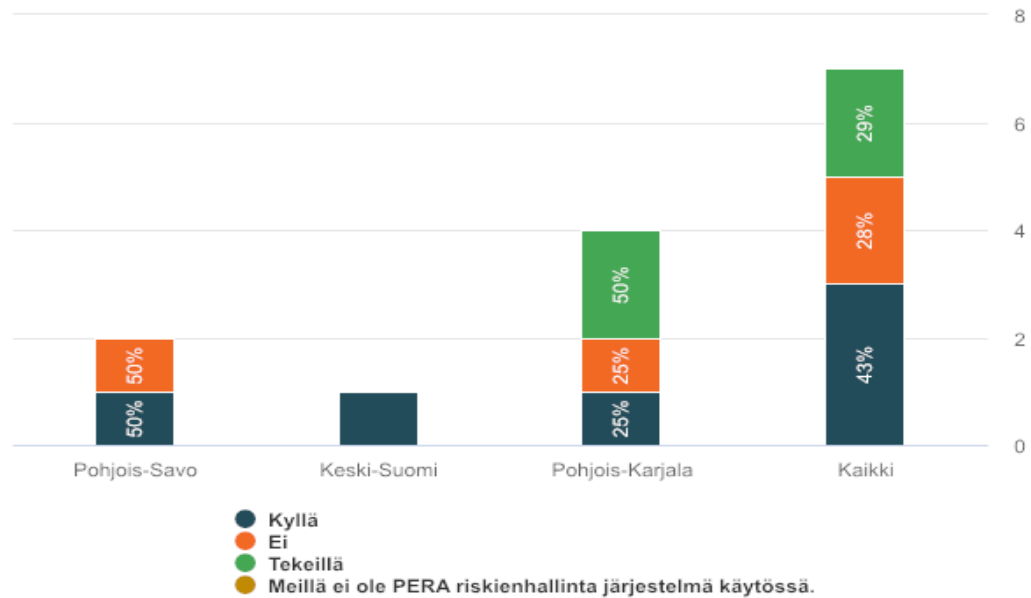
Kysymys 14. Kuinka moniammatillisen yksikön toiminnan seuranta on teillä järjestetty?

Vastaukset on käyty tarkemmin kohdassa esimiesten vastausten analysointi.

13.9 PERA – pelastustoimen riskiarviojärjestelmä.

Kysymys 15. Onko moniammatilliselle yksikölle tehty PERA riskinarviota?

Turvallisuusjohtamisen tietojärjestelmä PERA on valtakunnallinen pelastuslaitosten käyttöön tarkoitettu turvallisuusjohtamisen apuväline, jonka tarkoituksena on parantaa pelastuslaitosten riskienhallintaa. Kysymykseen vastanneista (n = 7) 43 % vastasi kyllä yksiköille on tehty PERA riskien arviointi. 29 % vastasi arvioinnin olevan tekeillä ja 28 % vastasi, että arviointia ei olla tehty.



KUVA 28. Onko moniammatilliselle yksiköille tehty PERA riskinarviota?

13.10 Moniammatillisten yksiköiden toiminnan kehittäminen

Kysymys 16. Kuinka moniammatillisen yksikön toimintaa tulisi mielestäsi kehittää?

Vastaukset on käyty tarkemmin kohdassa esimiesten vastausten analysointi.

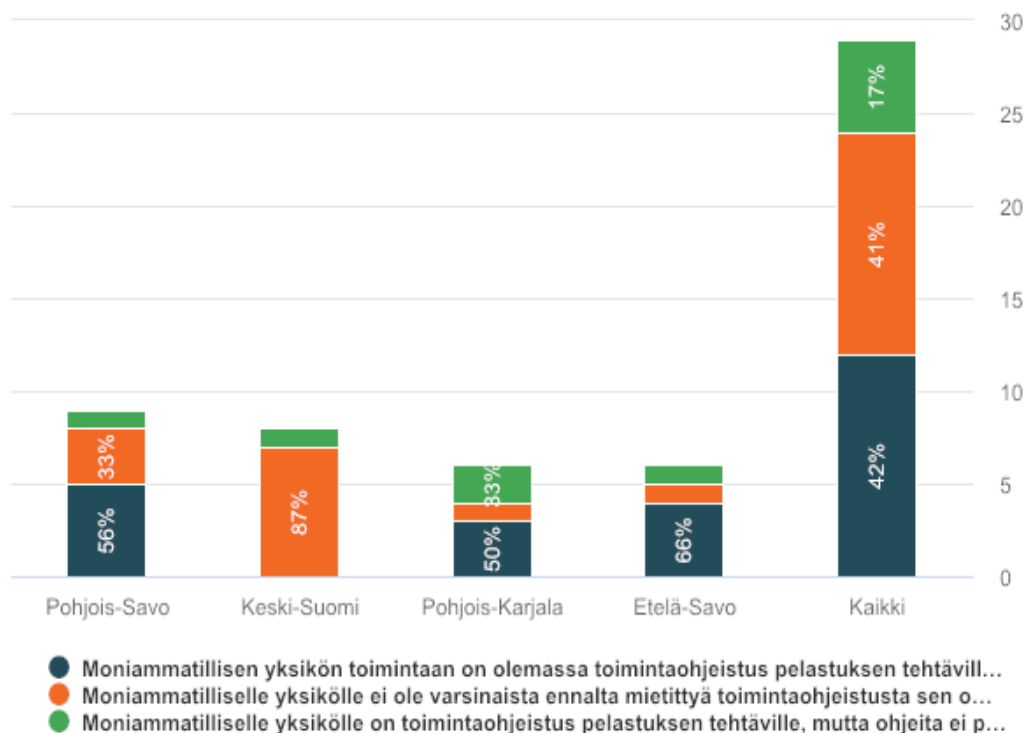
14 HENKILÖSTÖN TUTKIMUSKYSYMYKSET

Henkilöstön kysymyksissä pyrittiin selvittämään kuinka työnantaja mittaa työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin toteutumista moniammatillisten yksiköiden kohdalla. Lisäksi kysymyksillä pyrittiin selvittämään yksiköiden henkilöstön perehdytystä, harjoittelua ja kuinka usein moniammatillisen yksikön henkilöstö vaihtuu. Lisäksi oli kysymyksiä yksiköiden varustelusta ja viestiliikenneohjeistuksista.

14.1 Toimintaohjeistus ja perehdytys.

Kysymys 6: Onko moniammatillisen yksikön toimintaan olemassa toimintaohjeistus pelastuksen tehtävillä?

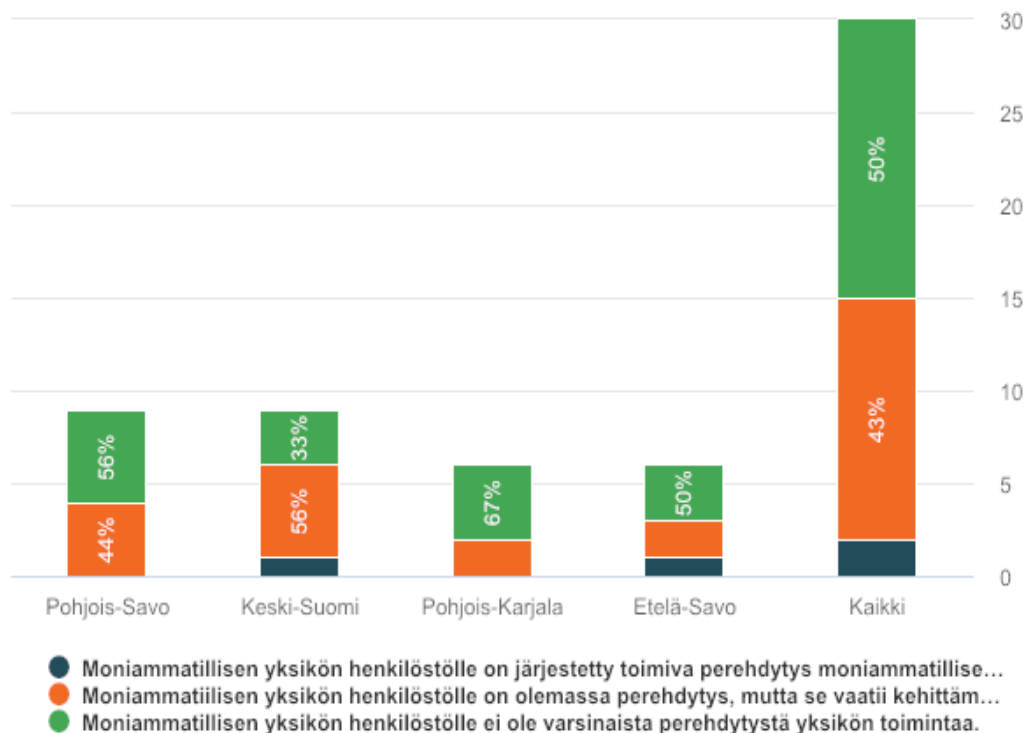
Toiminta onnettomuus-, tulipalo- ja pelastustehtävillä tulisi ohjeistaa mahdollisimman tarkoin, jotta saadaan poissuljettua mahdollisia työturvallisuuteen liittyviä riskitekijöitä. Toimintaohjeen tulisi olla selkeä ja yksiselitteinen, jotta ohjeen tulkinta olisi mahdollisimman helppoa. Kysymyksessä 29 vastaajasta 42 % oli vastannut, että heiltä löytyy toimintaohjeistus pelastus- ja onnettomuustilanteisiin, mitä pystytään noudattamaan, ja 41 % vastasi, että heillä ei ole ohjeistettu toimintaa ko. tilanteissa. 17 % vastanneista oli sitä mieltä, että ohjeita on, mutta niitä ei pystytä noudattamaan.



KUVA 13. Onko moniammatillisen yksikön toimintaan olemassa toimintaohjeistus pelastuksen tehtävillä?

Kysymys 7: Kuinka perehdytys on järjestetty moniammatillisen yksikön henkilöstölle?

Perehdytyksellä voidaan vaikuttaa tehokkaasti työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin. Hyvä perehdytys antaa paremmat lähtökohdat turvalliselle työskentelylle, ja luo työskentelyyn varmuutta. Kyseeseen vastanneista vain 7 % sanoo saaneensa perehdytyksen moniammatillisen yksikön toimintaan. 43 % vastasi, että perehdytys on, mutta se vaatii kehittämistä. Suurin osa, eli 50 % vastasi, että heillä ei ole perehdytystä yksikön toimintaan.



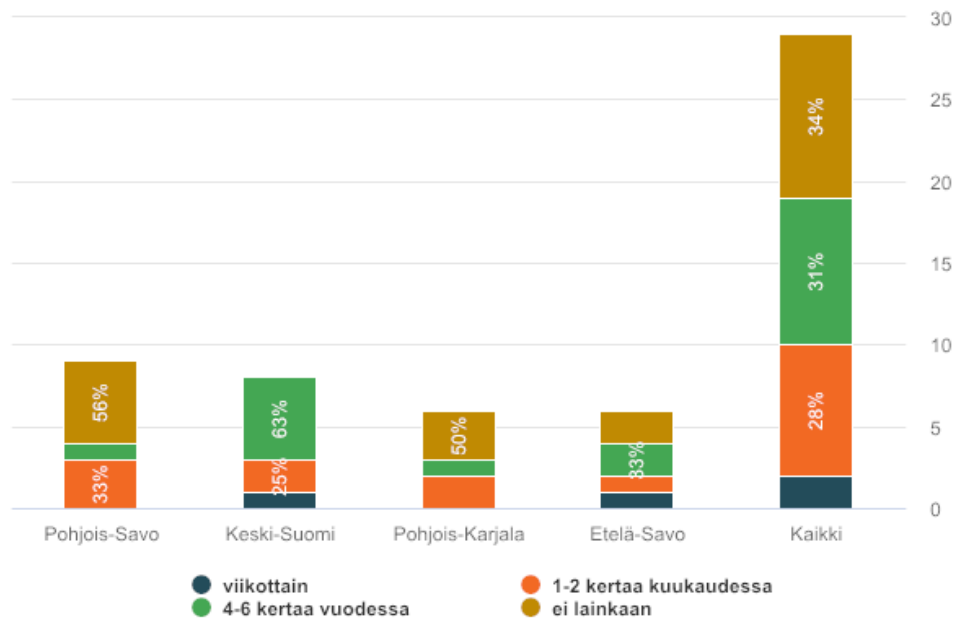
KUVA 14. Kuinka perehdytys on järjestetty moniammatillisen yksikön henkilöstölle?

14.2 Harjoittelu

Kysymys 8: Kuinka usein moniammatillinen yksikön henkilöstö osallistuu sammutus- ja pelastustoiminnan harjoituksiin?

Erilaisten toimintojen ja tilanteiden harjoittelu on lähes välttämätöntä, jos halutaan päästä ammattimaiseen toimintaan itse onnettomuustilanteissa. Keskisuuret ja suuret onnettomuus- ja tulipalotilanteet ovat onneksi tapahtumia, joita tapahtuu suhteellisen harvoin. Se puolestaan aiheuttaa sen, että toimintoja ja yhteistoimintaa tulisi harjoitella, jotta asiat sujuisivat riittävän hyvällä tasolla.

Vastanneista 34 % vastasi, että ei osallistuu sammutus- ja pelastustoiminnan harjoituksiin lainkaan. Kaksi henkilöä vastasi osallistuvansa viikoittain. Kahdeksan henkilöä vastasi osallistuvansa 1–2 kertaa kuukaudessa ja yhdeksän henkilöä vastasi osallistuvansa 4–6 kertaa vuodessa.



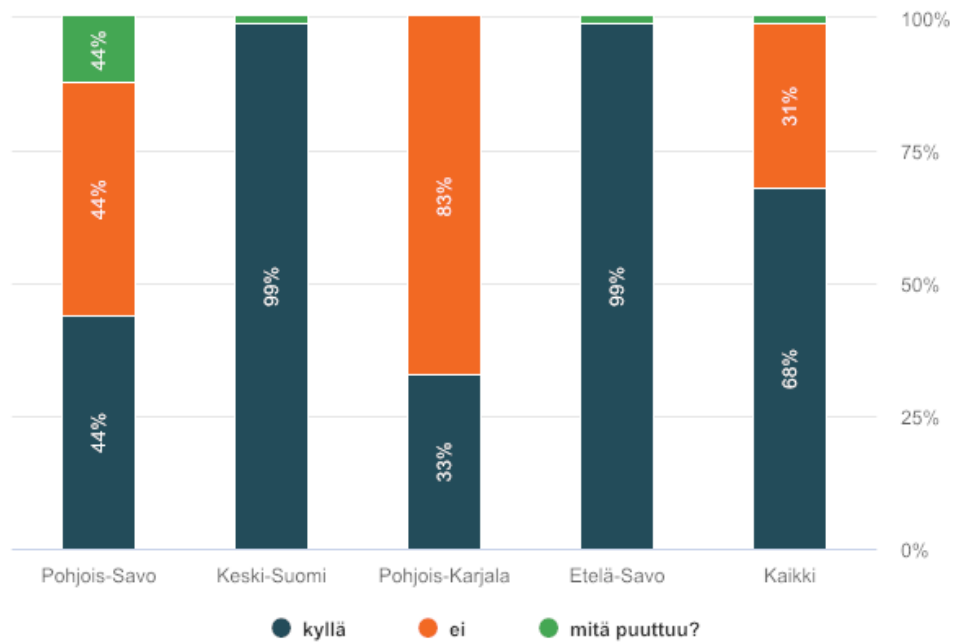
KUVA 15. Kuinka usein moniammatillinen yksikön henkilöstö osallistuu sammutus- ja pelastustoiminnan harjoituksiin?

14.3 Moniammatillisten yksiköiden varustelu ja välineet

Kysymys 9: Onko moniammatillisen yksikön varustelu riittävä pelastuksen tehtäviä silmällä pitäen?

Toiminta sammutus- ja pelastustehtävillä vaatii yksiköltä erilaisia erikoisvarusteita. Varusteilla luodaan työturvallisuutta ja toimintamahdollisuuksia. Vastaajista 69 % vastasi, että varustelu on riittävä toimimiseen pelastus- ja sammutustehtävillä, ja 31 %, että varustelu ei ole riittävä. Avoimessa vastauksentässä mainittiin mm. seuraavia puutteita:

- paineilmalaitteet
- pintapelastusvälineet
- vesi (yksiköissä ei ole vesisäiliötä sammutusvedelle)



KUVA 16. Onko moniammatillisen yksikön varustelu riittävä pelastuksen tehtäviä silmällä pitäen?

Kysymys 10. Mitä pelastuksen varusteita yksiköstä löytyy?

Aikaisempiin tutkimustuloksiin ja kokemukseeni viitaten voidaan todeta, että turvallinen työskentely onnettomuuspaikalla vaatii tiettyjä varusteita, jotta pelastuksen ensitoimenpiteitä voidaan suorittaa. Pelastuksen ensitoimenpiteitä ovat esimerkiksi, uhrin hätäsiirto ja potilaan irrottaminen, alkusammutus, pintapelastus, tiedustelu ja tilannekuvan anto. Alla olevassa kaaviossa on kuvattu varusteita, jotka moniammatillisista yksiköistä löytyvät. Lisäksi kysymykseen oli mahdollisuus vastata avoimeen kohtaan. Avoimeen kohtaan saatiin seuraavia havaintoja kalusto- ja varustepuutteista:

- kooltaan sopiva pintapelastuspuku
- käsityökaluja
- akkutoimisia työkaluja (porakone, puukkosaha jne.)
- akkutoimiset raivausvälineet
- pelastautumishappuja
- lämpökamera jne.

TAULUKKO 2. Mitkä pelastuksen varusteet yksiköstä löytyvät (%)

	Pohjois-Savo		Keski-Suomi		Pohjois-Karjala		Etelä-Savo		Kaikki	
	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti
normaali käsisammutin	8	88,89 %	8	88,89 %	6	100 %	5	83,3 %	27	90 %
tehokkaampi käsisammutin	2	22,22 %	7	77,78 %	0	0 %	6	100 %	15	50 %
sammutusasu	8	88,89 %	9	100 %	0	0 %	6	100 %	23	76,6 %
murtautumisvälineet	9	100 %	9	100 %	3	50 %	6	100 %	27	90 %
hydrauliset raivausvälineet	6	66,67 %	8	88,89 %	0	0 %	6	100 %	20	66,6 %
PI-laitteet	0	0 %	9	100 %	0	0 %	6	100 %	15	50 %
heittosammutin	6	66,67 %	9	100 %	3	50 %	6	100 %	24	80 %
käsivalaisin	8	88,89 %	9	100 %	2	33,3 %	6	100 %	25	83,3 %
häkämittari	9	100 %	9	100 %	6	100 %	5	83,3 %	29	96,6 %
kemikaalimittari	0	0 %	9	100 %	0	0 %	0	0 %	9	30 %
liikenteen ohjaukseen tarvittavat välineet	8	88,89 %	9	100 %	0	0 %	3	50 %	20	66,6 %
peke	0	0 %	9	100 %	0	0 %	0	0 %	9	30 %
muuta?	2	22,22 %	5	55,56 %	0	0 %	2	33,3 %	9	30 %

14.4 Harjoittelu ja koulutus

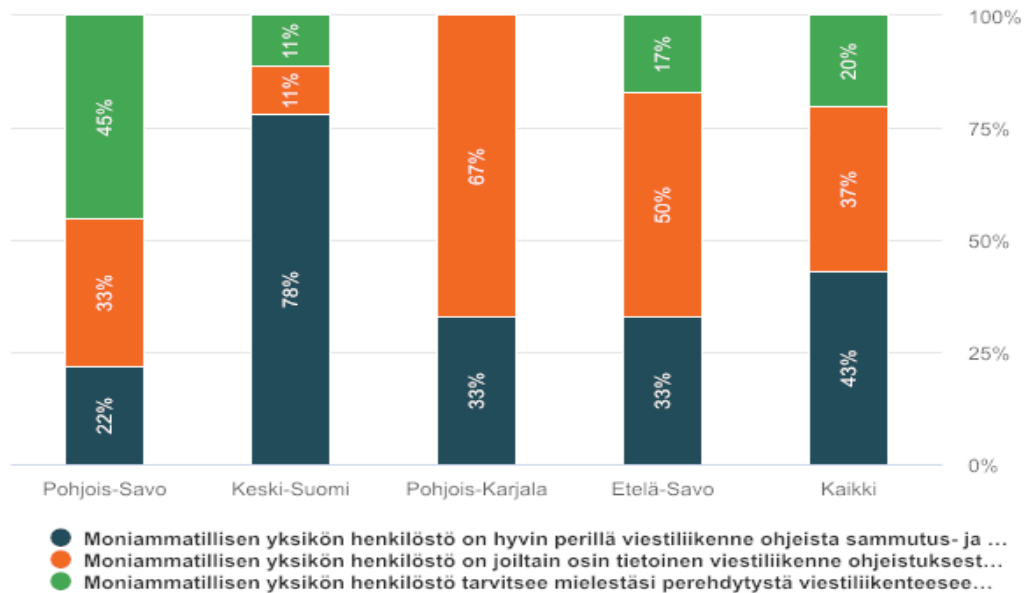
Kysymys 11. Millaista pelastuksen koulutusta / harjoittelua tulisi mielestäsi järjestää moniammatillisen yksikön henkilöstölle?

Avoimeen kysymykseen koulutuksista vastaajilla oli mahdollisuus kuvata sanallisesti, mitä koulutuksia ja / tai harjoittelua tulisi työnantajan järjestää. Esiin nousi koulutusten säännöllisyys, koulutuksen pitäisi olla monipuolista ja kattavaa. Koulutuksen tulisi sisältää sekä pelastuksen ja ensihoidon harjoittelua, ja tällä pyrkiä yhteistoiminnan sujuvuuteen sammutus-, pelastus- ja ensihoitotehtävillä. Johtamiskoulutusta tulisi olla enemmän, jotta tilannepaikan johtaminen olisi tilanteissa helpompaa. Perehdyttämisen kehittämiseen katsottiin myös olevan aihetta. Tällä hetkellä perehdyttäminen oli heikkoa tai sitä ei ollut lainkaan. Yleisesti ottaen katsottiin kaikenlaisen harjoittelun ja koulutuksen olevan tarpeellista, ja sitä tulisi olla säännöllisemmin.

14.5 Viestiliikenne

Kysymys 12. Kuinka moniammatillisen yksikön henkilöstö on perillä viestiliikenneohjeista?

Kaikista vastaajista 43 % vastasi olevan viestiliikenneohjeista hyvin perillä ja 37 % vastasi olevan joiltain osin perillä alueen viestiliikenneohjeista. Puolestaan 20 % vastasi tarvitsevan perehdytystä alueen viestiliikenneohjeista.

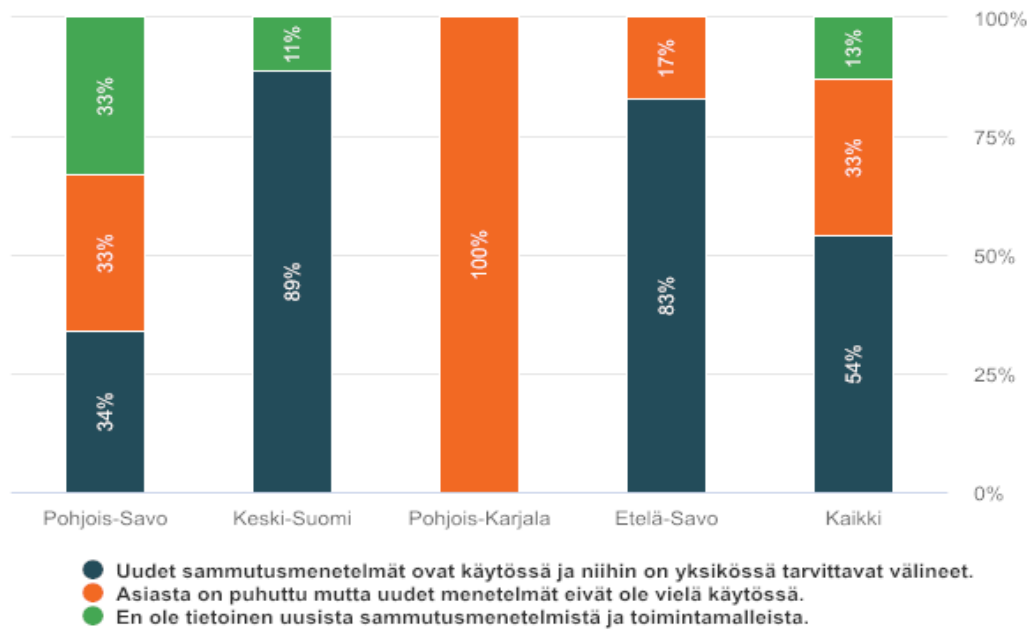


KUVA 17. Kuinka moniammatillisen yksikön henkilöstö on perillä viestiliikenneohjeista

14.6 Uudet sammutusmenetelmät ja toimintamallit?

Kysymys 13. Sammutus ja pelastustehtäville on kehitetty ja ollaan kehittämässä vaihtoehtoisia sammutusmenetelmiä ja uusia toimintamalleja. Näitä mm. ovat tehokkaammat jauhe- ja nestesammuttimet sekä uudet toimintamallit onnettomuustilanteissa. Onko moniammatillisessa yksikössäne käytössä vaihtoehtoisia sammutusmenetelmiä?

Vastaajista 54 % vastasi uusien menetelmien olevan käytössä, ja niihin löytyvät tarvittavat välineet. Vastaajista 33 % vastasi, että asiasta on puhuttu, mutta uudet menetelmät eivät ole vielä käytössä. Loput 13 % vastasi olevan tietämätön uusista menetelmistä.

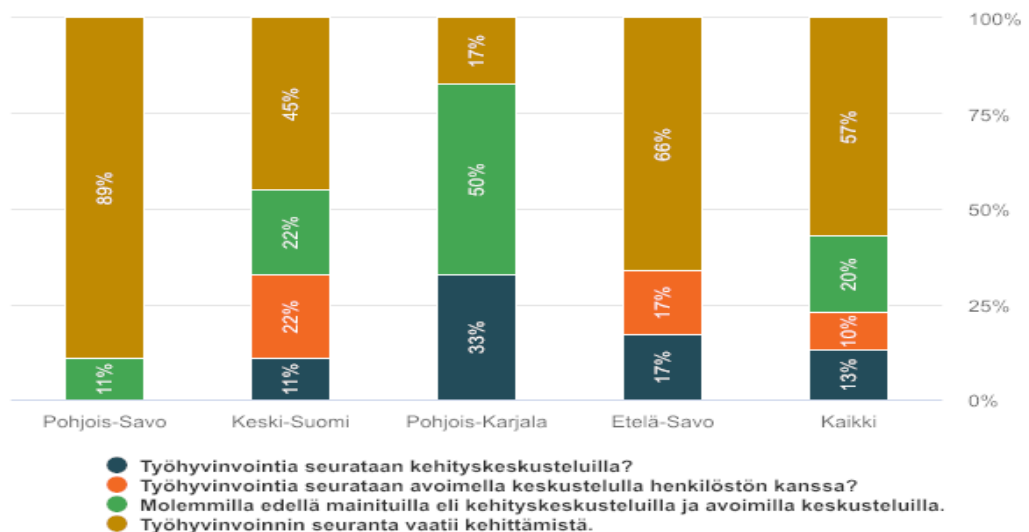


KUVA 18. Uusien sammutusmenetelmien ja toimintamallien käyttö.

14.7 Työhyvinvointi

Kysymys 14. Kuinka työhyvinvointia seurataan?

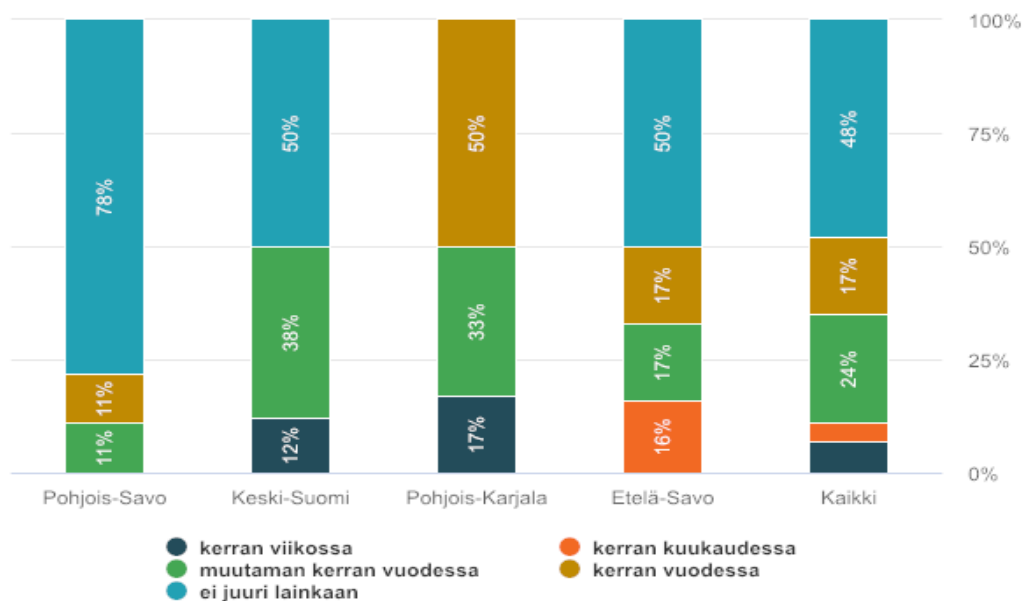
Kysymyksessä oli mahdollisuus vastata neljään eri kohtaan. Kysymyksellä haettiin vastausta siihen, kuinka yleisiä kehityskeskustelut ovat ja ollaanko työhyvinvoinnista kiinnostuneita esimerkiksi avoimissa keskusteluissa. Vastaajista 57 % vastasi, että työhyvinvoinnin seuranta vaatii kehittämistä. Vastanneista 20 % vastasi, että työhyvinvointia seurataan keskustelemalla avoimesti ja kehityskeskusteluilla. Vastanneista 13 % vastasi kehityskeskusteluiden olevan käytössä, ja 10 % vastasi, että asioista keskustellaan avoimesti.



KUVA 19. Kuinka työhyvinvointia seurataan?

Kysymys 15. Kuinka usein työnantaja on yhteydessä moniammatillisen yksikön henkilöstöön työhyvinvointiin liittyvissä asioissa?

Kysymyksellä haettiin vastausta siihen, kuinka usein työnantaja on heihin yhteydessä työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Vastanneista 48 % vastasi, että heihin ei olla oltu yhteydessä juuri lainkaan työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Vastanneista 24 % vastasi, että heihin on oltu yhteydessä muutamana kerran vuodessa. Loput vastasivat, että heihin ollaan yhteydessä kerran kuukaudessa tai kerran viikossa.



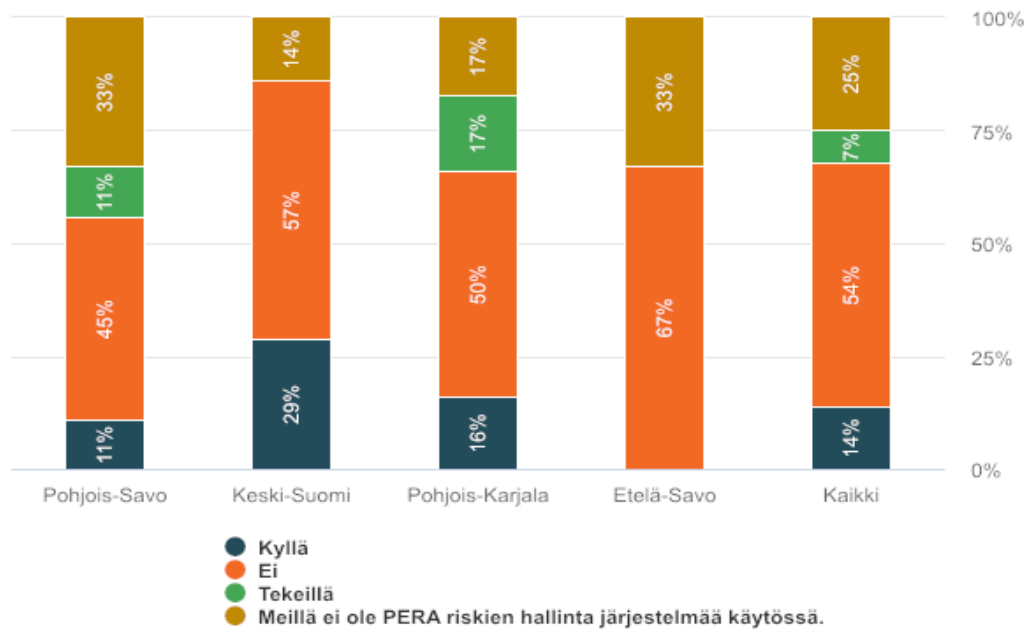
KUVA 19. Kuinka usein työnantaja on yhteydessä moniammatillisen yksikön henkilöstöön työhyvinvointiin liittyvissä asioissa?

14.8 Pelastuksen riskinarviotyökalu (PERA)

Kysymys 16. Onko moniammatilliselle yksikölle tehty PERA riskien arviota?

Pelastuslaitoksille on kehitetty riskinarvioinnin tueksi Pelastus – Arvi ”PERA” menetelmä. PERAN tehtävänä on luoda pelastustoimen käyttöön kokonaisvaltainen ja yhtenäinen tapa arvioida työn terveys- ja turvallisuusriskejä. PERA kokoaa yhteen tietoa, ja tätä dataa voidaan valtakunnallisesti hyödyntää työnopastuksessa, koulutuksissa ja harjoituksissa sekä erityisen riskialttiiden tehtävien tarkemmassa ohjeistuksessa. (Tiitta 2011. s.14; PERA 2017).

Vastanneista 54 % vastasi, että heillä ei ole tehty PERA riskinarviota yksikköön. Vastanneista 25 % vastasi, että heillä ei ole ko. työkalu käytössä. Kun taas 14 % vastasi PERAN olevan tehty, ja 7 % sen olevan tekeillä.



KUVA 20. Onko moniammatilliselle yksikölle tehty PERA riskien arviota?

14.9 Vastaajien avoin vastaus toiminnan kehittämiseen.

Kysymys 17. Kuinka moniammatillisen yksikön toimintaa tulisi kehittää?

Kysymys käyty tarkemmin läpi kohdassa henkilöstön vastausten analysointi.

15 KYSELYTUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS

Kyselytutkimuksen luotettavuuden kannalta on erittäin tärkeää, että vastaajat edustaisivat kattavasti kohderyhmää, ja otanta olisi riittävän suuri. Kyselyn tulosten luotettavuuden kannalta on oleellista, että vastausprosentti on korkea, ja kysymysten pitäisi kohdentua oikeisiin asioihin.

Henkilöstön osalta vastauksia saatiin 30 kpl, ja esimiesten osalta vastauksia saatiin 8 kpl. Kokonaisvastausprosenttia voidaan vain arvailla, jolloin se asettuu henkilöstön osalta 12–14 % kohdalle ja esimiesten kohdalla asiaa ei pystytä arvioimaan. Vastausprosentti jäi suhteellisen pieneksi. Kyselyä **ei voida tulkita varsin luotettavaksi**. Vastauksista saadaan kuitenkin hyvin esille asioita, mitkä tässä kyselyssä haluttiinkin selvittää.

Suurin osa tutkimuskysymyksistä toteutettiin rasti ruutuun -periaatteella. Vastausvaihtoehtoja oli joissain kysymyksissä useita, kuten esimerkiksi kysymyksessä 10, joissa kysyttiin yksiköiden varustelusta. Osaan kysymyksistä oli mahdollisuus vastata avoimesti. Kysymyksillä pyrittiin keräämään tietoa työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden johtamisen laadullisesta toteutumisesta pelastuksen tehtäviä silmällä pitäen. Turvallisuusjohtaminen muodostuu kokonaisuudesta, johon sisältyy varusteet, perehdytys, työhyvinvoinnin seuranta, koulutus ja toimintaohjeet.

16 TUTKIMUSKYSYMYSTEN ARVIOINTI JA ANALYSOINTI

Tutkimuskysymyksiin saatiin varsin hyvin vastaukset. Vastauksia on analysoitu tutkimuskysymysten pohjalta. Kysymyksissä ja niiden analysoinnissa on ollut tausta-ajatuksena toiminta pelastuksen tehtävillä ja toiminnan työturvallisuus sekä työhyvinvointi. Tutkimuskysymykset olivat:

- Kuinka turvallisuusjohtaminen toteutuu moniammatillisissa yksiköissä?
- Kuinka työhyvinvoinnin seuranta on toteutettu moniammatillisissa yksiköissä?
- Kuinka moniammatillisten yksiköiden turvallisuusjohtamista voidaan kehittää?

16.1 Esimiesten tutkimuskysymysten analysointi

Kysymyksiin saatiin vastauksia kaikkiaan kahdeksalta (8) henkilöltä ja kolmelta eri pelastustoimialueelta. Etelä-Savosta kyselyyn ei saatu vastauksia, joten sen osalta analysointi jäi pois. Kysymyksistä viisi (5) ensimmäistä olivat peruskysymyksiä koulutuksesta, työkokemuksesta ja työsuhteesta, ja loput kysymykset kohdentuivat itse tutkimuskysymyksiin. Tarkkaa määrää ei ole tiedossa kuinka paljon henkilöitä työskentelee esimielessuhteessa moniammatillisiin yksiköihin, joten kyselyn luotettavuutta on vaikea arvioida.

Työhyvinvoinnin seurannasta kysyttiin esimiesten näkemystä kysymyksessä 6. Vastauksissa oli tiin samoilla linjoilla henkilöstön kanssa. 74 % vastasi, että asia vaatii kehittämistä. Herääkin kysymys, jos esimiehet ja henkilöstö ovat asiassa lähestulkoon samaa mieltä, miksi asialle ei tehdä mitään? Tämän asian korjaaminen ei vaadi suuria taloudellisia uhrauksia ja ei vaadi myöskään paljoa henkilöstöresursseja. Tämän asian korjaaminen on mielestäni lähinnä asenteellinen kysymys.

Moniammatillisen yksikön henkilöstön vaihtuvuudesta kysyttiin kysymyksessä 7. Vastauksista voidaan todeta, että henkilöstö on yksiköissä melko stabiili. 75 % vastasi, että henkilöstö ei juuri vaihdu ja 25 % vastasi, että henkilöstö vaihtuu kuukausittain. Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että henkilöstön vaihtuvuus liian usein saattaa vaikuttaa työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin. Työparin ja hänen toimintatapojensa tunteminen on työturvallisuutta ja työhyvinvointia on lisäävä tekijä.

Harjoittelu luo työturvallisuutta. Pelastustoimen ja ensihoitotehtävien monet erityispiirteet vaativat tekijöiltään runsaasti harjoittelua. Käytännössä on havaittu, että jotkut tehtävät ja tilanteet saattavat sattua yksittäisen henkilön kohdalle harvoin. Tämä puolestaan aiheuttaa sen, että suorittaminen saattaa olla haparoivaa, koska asioita ei ole harjoiteltu riittävästi. Harjoitusten suunnittelulla, seurannalla ja valvonnalla saadaan harjoitteluun ja tehtävien hoitamiseen ammattimaisuutta.

Kysymyksessä 9. kysyttiin esimiehien näkemystä harjoittelun määrään. Vertaillen henkilöstön ja esimiehien vastauksia, voidaan havaita näkemysten harjoittelumäärästä olevan melko samankaltaisia. 37 % vastanneista kertoi harjoitusten toteutuvan 4–6 kertaa vuodessa, 38 % vastasi, että harjoittelua ei juuri ole. Loput 25 % vastasi harjoittelua olevan 1–2 kertaa kuukaudessa.

Kysymyksessä 13. kysyttiin avoimella kysymyksellä esimiesten näkemystä siihen minkälaista harjoittelun ja koulutuksen tulisi olla? Koulutuksen ja harjoittelun tulisi olla suunniteltua, ja sitä tulisi olla riittävän usein. Koulutuksessa ja harjoittelussa kannattasi hyödyntää henkilöstön osaamista paremmin. Pelastajakoulutuksen saanut henkilö voisi kouluttaa ensihoitajalle pelastuspuolen osaamista ja päinvastoin. Vastauksissa nousi esiin myös oma-aloitteellisuus ja aktiivisuus harjoitteluun. Itsensä johtaminen pienillä asemilla korostuu. Harjoittelu vaatii aktiivisuutta ja viitseliäisyyttä, jotta suunnitellut harjoitukset tulisivat toteutettua. Lisäksi vastauksista esiin nousi johtamis-, tiedustelu- ja viestiliikennekoulutus. Yleensä ottaen esimiehet olivat vastauksissaan sitä mieltä, että moniammatillisten yksiköiden henkilöstö vaatisi hyvin laaja-alaista koulutusta, ja sitä tuli olla riittävästi.

Tilannepaikan johtamisesta kysyttiin kysymyksessä 10. Kysymyksellä pyrittiin selvittämään esimiesten näkemystä siitä, onko pelastajakoulutuksen saaneella henkilöllä minkälainen osaamistaso tilannepaikanjohtamiseen. Tutkimuksiin, viiteaineistoon ja kokemukseen viitaten tilannepaikanjohtaminen saattaa muodostua ajoittain erittäin haastavaksi. Tilannepaikan johtaminen vaatii kokeilemista esimieheltä joskus vahvaa kokemusta ja osaamista onnettomuuspaikalla valitsevien olosuhteiden vuoksi. Tilannekuvan muodostaminen, ja sen eteenpäin välittäminen pelastustoiminnan johtajalle, on erittäin tärkeää tilanteen stabiloimisen ja jatkon kannalta. Esimieskoulutuksen saaneella henkilöllä voidaan ajatella olevan hyvät edellytykset lähteä johtamaan tilannetta onnettomuuspaikalle. Hyvällä sisäisellä koulutuksella voidaan myös saada aikaan riittävä osaaminen tilannepaikan johtamiseen.

Vastanneista suurin osa 74 % oli sitä mieltä, että tilannepaikan johtaminen vaatii lisää koulutusta. 62 % vastasi, että heillä ei ole tilannepaikan johtamiseen olemassa perehdytystä eikä koulutusta. Loput 24 % vastasi, että pelastajakoulutuksen saaneelle henkilölle on annettu koulutus ja perehdytys tilannepaikan johtamiseen.

Viestiliikenneohjeissa on alueellisia eroja ja viestiliikenneohjeen tunteminen tukee osaltaan pelastustoiminnan johtamisen onnistumista. Sammutus- ja pelastustehtävillä saattaa viestiliikenne ajoittain ruuhkautua, ja johtamisesta tulee tällöin erittäin haastavaa. Puheryhmiin siirtyminen ja niiden käyttäminen tulee olla sujuvaa, ja viestintä selkeää ja lyhyttä. Käytännössä keskisuurissa ja suurissa sammutus- ja pelastustehtävissä on havaittu viestiliikenteen olevan yksi ongelmista, joka tulee johtamistilanteissa eteen. Enemmistö 63 % vastasi henkilöstön olevan joiltain osin tietoinen alueen viestiliikenneohjeista. Kun taas 25 % vastasi henkilöstön tarvitsevan perehdytystä viestiliikenteen osalta. Loput 12 % vastanneista totesi viestiliikenneohjeiden olevan hyvin tiedossa. Viestiliikenneharjoittelu on helppo yhdistää muuhun harjoitteluun. Lisäksi VIRVE käyttöharjoituksia on erittäin helppo järjestää esim. työvuorossa pienryhminä. PEKE- ja VIRVE -radio ovat johtamisen kannalta erittäin tärkeitä. Niiden käyttö tulee olla sujuvaa ja ongelmaton.

Pelastuslaitokset seuraavat moniammatillisten ja pelastuksen muiden yksiköiden toimintaa usealla eri menetelmällä. PEKE ja Pronto ovat näistä yleisimmät. PEKE on pelastuksen kenttäjohtotietojärjestelmä, missä pelastustoiminnan johtaja voi seurata ja hallita tilannetta. PEKE järjestelmään tulevat hälytykset viranomaisverkon ja hätäkeskuksen kautta. Järjestelmässä voi seurata yksiköiden liikettä ja hallinnoida yksiköille tulevia hälytyksiä. Pelastustoimen resurssi- ja onnettomuustilasto Pronto on Sisäministeriön järjestelmä pelastustoimen seuranta ja kehittämistä sekä onnettomuuden selvittämistä varten. Kysymyksessä 14. kysyttiin esimiesten näkemystä moniammatillisen yksikön toiminnan seurannasta.

Vastauksista tuli esille myös muita seurantatyökaluja, kuten pelastustoiminnan vaikuttavuuden seurantatyökalu, joka on tehty opinnäytetyönä Pelastusopistolla. Yllättävän moni vastasi olevan tietämätön siitä, kuinka moniammatillisten yksiköiden pelastuksen tehtäviä seurataan. Ilmeisesti kysymyksen asettelu oli hieman harhaanjohtava, ja vastaajalle ei tullut selväksi, millaista seuranta kysymyksellä haetaan. Erilaisten toimintojen seurantaan on lukuisia eri menetelmiä. PEKE- järjestelmällä ja Prontolla seurataan lähinnä yksiköiden operatiivista toimintaa. Näiden lisäksi voidaan seurata harjoitusmääriä, sairaspöissaoloja, koulutuksia yms.

Kysymys 16. kysyttiin avoimella esimiesten näkemystä moniammatillisen **yksikön toiminnan kehittämiseen**. Vastauksista nousi vahvasti esiin koulutus ja harjoittelu. Harjoittelua ja koulutuksia tulisi olla säännöllisesti, ja niitä tulisi seurata merkitsemällä harjoitukset koulutuskalenteriin. Lisäksi esiin nousi puutteita lainsäädännössä. Tällä hetkellä laissa ei tunnusteta moniammatillisten yksiköiden toimintaa, ja esimerkiksi valtakunnallisessa pelastussukellusohjeessa ei ole ohjeistusta moniammatillisen yksikön toimintaan.

Moniammatillinen toimii lähes itsenäisesti pienillä resursseilla yleensä haja-asutusalueella. Moniammatillisen yksikön henkilöstö ei pysty suorittamaan savusukellustehtäviä ja tehtäviä, mitä on säädetty pelastussukellusohjeessa tehtäväksi isommilla vahvuuksilla. Mutta yksiköllä voidaan tehdä ensitoimenpiteitä, joilla voi olla erittäin iso merkitys tilanteen jatkoon kannalta. Alkusammutus käsisammuttimella, potilaan hätäsiirto, liikenteen ohjaus ja tilannekuvan anto pelastustoiminnan johtajalle on esimerkkejä toimenpiteistä, mitä pienillä resursseilla voidaan tehdä. Lisäksi tulee tietenkin ensihoidon henkeä pelastavat toimenpiteet.

16.2 Henkilöstön tutkimuskysymysten analysointi

Tässä opinnäytetyössä pyrittiin selvittämään yksiköiden tämänhetkistä tilannetta työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamisessa pelastuksen tehtävillä. Kyselyn alussa esitettiin peruskysymyksiä mm. pelastustoimialueesta missä työskentelee, koulutuksesta, työkokemuksesta ja työsuhteesta. Loput kysymykset kohdentuivat työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin sekä yksiköiden varusteluun, joka osaltaan vaikuttaa merkittävästi yksiköiden työturvallisuuteen. Kysymykset olivat ryhmitelty siten, että henkilöstölle, jotka työskentelevät moniammatillisissa yksiköissä, olivat omat kysymykset. Esi- miehet, joilla oli johdettavanaan moniammatillisia yksiköitä, olivat omat kysymykset.

Vastaajista 46 % oli koulutukseltaan pelastaja-lähihoitajatutkinnon suorittaneita, 40 % ensihoitajatutkinnon suorittaneita, 7 % pelastaja-ensihoitajatutkinnon suorittaneita ja 7 % lähihoitajatutkinnon suorittaneita. Johtamiseen tai esimiestoimintaan ei moniammatillisen yksikön henkilöstöllä pääsääntöisesti ollut koulutusta. 76 % vastasi, että heillä ei ole koulutusta johtamiseen tai esimiestoimintaan, 13 % vastasi, että jonkin tason esimieskoulutus on olemassa. Heiltä löytyi muun muassa yksikönjohtajakoulutus, ensihoidon operatiivinen johtamiskoulutus, pelastajakoulutuksen sisältämä johtamiskoulutus, ensihoitaja YAMK tai ensihoidon johtaminen.

Lähes kaikki olivat vakinaisessa työsuhteessa. Vain 10 % vastanneista olivat sijaisena. Työkokeudesta 40 % oli yli kymmenen vuotta, 27 % 7–10 vuotta ja 27 % vastasi työkokeudesta löytyvän 3–6 vuotta. Kyselyyn vastanneet olivat työkokeukseltaan melko kokeneita, ja heillä voidaan ajatella olevan näkemystä moniammatillisen yksikön toimintaan kenttäolosuhteissa.

Henkilöstön näkemystä **perehdytyksen toteutumisesta ja toimiohjeiden käytettävyydestä** moniammatillisissa yksiköissä kysyttiin kysymyksillä 6 ja 7. Henkilöstön mielestä 41 % oli sitä mieltä, että toimintaan pelastuksen tehtäville on ohjeistus, ja sitä pystytään noudattamaan. Puolestaan 41 % vastasi, että heillä ei ole toimintaohjeistusta pelastuksen tehtäville. 17 % vastasi, että ohjeistus löytyy, mutta sitä ei pystytä noudattamaan.

Toimintaohjeistuksen tulipalo- ja onnettomuustilanteissa tulisi olla selkeä, yksiselitteinen ja mahdollista toteuttaa resursseilla, jotka moniammatillisissa yksiköissä on. Toimintaohjeiden tulisi olla mietitty jo valmiiksi ennen kuin yksikkö aloittaa toimintansa. Toimintaohjeet ja niiden toteuttaminen tulisi käydä erittäin tarkoin läpi henkilöstölle, ja toimintamalleja tulisi harjoitella riittävän usein. Tällä pystyttäisiin pienentämään työturvallisuusriskejä, ja toiminta onnettomuustilanteissa olisi määrätietoista ja tehokasta. Kyselyn tulosten perusteella tässä oli korjattavaa kaikilla kyselyyn osallistuneilla toimialueilla.

Selkeiden toimiohjeiden suunnittelua ja toteuttamista hankaloittaa se, että toimintamallit ja resurssit ovat moniammatillisissa yksiköissä rajalliset. Lait ja asetukset eivät tällä hetkellä tunnista moniammatillisia yksiköitä. Tämä rajoittaa omalta osaltaan toimiohjeiden laatimista. Laadittujen ohjeiden tulisi noudattaa voimassa olevia työturvallisuuden lakeja, asetuksia ja toimintaohjeita.

Työturvallisuuskeskuksen sivuilla todetaan seuraavasti ”Perehdyttäminen ja työnopastus ovat parhainta ennakoivaa turvallisuustoimintaa. Puutteet työnopastuksessa ovat yleisiä työtapaturman syitä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijän työhön ja työolosuhteisiin sekä työvälineiden oikeaan käyttöön ja turvallisiin työtapoihin. Erityisen tärkeää on perehdyttää työuraansa aloittavat nuoret työntekijät”. (TTK)

Kyselytutkimuksen perehdyttämiseen liittyvässä kysymyksessä haluttiin vastausta siihen, kuinka perehdytys on tällä hetkellä järjestetty tutkimuksen kohteena olevilla alueilla. Vastanneista 50 % sanoi, että heillä ei ole perehdytystä moniammatillisen yksikön toimintaan. 43 % vastasi, että

heillä on olemassa perehdytys, mutta se vaatii kehittämistä. Vain noin 7 % vastasi, että heillä on toimiva perehdytys yksiköllä toimimiseen.

Moniammatillisen yksikön vastealueena on yleensä haja-asutusalue. Lisäresurssien saapuminen voi kestää huonossa tapauksessa pitkään. Pienillä resursseilla toimiminen jo sinänsä lisää riskiä altistua työtapaturmalle ja tilannetta pahentaa huomattavasti se, että perehdytys on ollut huonosti suunniteltua tai sitä ei ole ollut lainkaan. Perehdytykseen tulisi laatia ohjeistus ja suunnitelma, joita pystytäisiin noudattamaan.

Harjoittelu, erityisesti pelastus- ja ensihoitoalalla, on erittäin tärkeää. Onnettomuuksia ja tulipaloja sattuu onneksi tänä päivänä melko vähän, ja näin ollen työn kautta saatuja suoritteita tulee melko harvoin. Ammattimaisen toiminnan tulee olla selkeää, kiireetöntä ja määrätietoista, jotta päästään toivottuun lopputulokseen ja päämäärään. Kysymyksessä 8. kysyttiin, kuinka usein moniammatillinen yksikkö osallistuu sammutus- ja pelastustoiminnan harjoituksiin, ja kysymyksessä 11. kysyttiin avoimella kysymyksellä, millaista harjoittelua ja koulutusta tulisi järjestää moniammatillisen yksikön henkilöstölle. Kysymykseen 8. 34 % vastasi, että yksikkö ei osallistu lainkaan sammutus ja pelastustoiminnan harjoituksiin. 31 % vastasi yksikön osallistuvan harjoituksiin 4–6 kertaa vuodessa. 28 % vastasi 4–6 kertaa vuodessa ja noin 7 % vastasi, että viikoittain.

Kysymyksessä 11. vastauksista nousi esiin muun muassa se, että harjoittelun tulisi olla mahdollisimman monipuolista ja säännöllistä. Harjoittelun tulisi sisältää niin ensihoidon harjoittelua kuin pelastustehtävien harjoittelua. Harjoittelussa kannattaisi hyödyntää molempien ammattilaisten osaamista. Ensihoitokoulutuksen saanut kouluttaisi pelastajalle ensihoidon asioita, ja pelastaja pelastusalan asioita. Harjoittelulla tulisi pyrkiä yhteistoiminnan sujuvuuteen sammutus-, pelastus- ja ensihoitotehtävissä. Myös johtamiskoulutusta kaivattiin kyselyn mukaan enemmän. Lisäämällä tilannepaikan johtamiskoulusta toiminnasta tulisi selkeämpää ja varmempaa.

Moniammatillisen yksikön varustelu on haastavaa tilanpuutteen ja monikäyttöisyyden vuoksi. Kun alustaksi pyritään valitsemaan mahdollisimman kompakti ja monikäyttöinen ajoneuvo, se ei voi olla fyysisesti kovin suuri. Tilanpuutteen vuoksi on karsittava yksiköstä pois varusteita, mitä joissain tilanteissa voidaan tarvita.

Moniammatillisten yksiköiden varustelussa on tutkimuksen mukaan alueittain suuria eroavaisuuksia. Keski-Suomessa ja Etelä-Savossa on vastausten mukaan varsin hyvä varustelutaso. Kun taas Pohjois-Savossa ja Pohjois-Karjalassa vastausten mukaan olisi varustelussa kehitettävää. Toiminta tulipalo- ja onnettomuustilanteissa vaatii erilaisia erikoisvarusteita, jotta pystytään alkutilanteissa toimimaan. Varustelussa ei pystytä tilanpuutteen vuoksi samanlaiseen varusteluun kuin varsinaisessa pelastusyksikössä. Tämän vuoksi paljon tilaa vievät varusteet on ollut pakko jättää pois. Suurimmat puutteet ovat pintapelastusvarusteissa ja paineilmalaitteissa.

Kysymyksessä 9 ja 10 kysyttiin moniammatillisten yksiköiden varustelusta. Työturvallisuuden kannalta suurimmat kehittämiskohteet ovat sammutusasu ja paineilmalaitte. Toiminnan kannalta yksiköstä olisi syytä löytyä pintapelastusvarusteet, PEKE, tehokkaampi käsisammutin, kemikaalimittari, murtautumisvälineet, hydrauliset raivausvälineet ja mahdollisesti heittosammutin.

Turvallisuusjohtamisen kannalta oli syytä tarkoin miettiä, mihin kyseisen yksikön toimintakyvyllä pyritään. Onko ensisijainen tarkoitus toimia ensihoidon yksikkönä vai yksikkönä, joka pystyy toimimaan tarkoituksen mukaisesti myös pelastustehtävillä? On erittäin haastavaa saada aikaiseksi sellainen yksikkö, joka on kustannustehokas ja toimintakyvyltään tehokas, niin pelastuksen kuin ensihoidon tehtävillä.

Viestiliikenneohjeissa on alueellisia eroja, ja viestiliikenneohjeen tunteminen tukee osaltaan pelastustoiminnan johtamisen onnistumista. Sammutus- ja pelastustehtävissä saattaa viestiliikenne ajoittain ruuhkautua, ja johtamisesta tulee tällöin erittäin haastavaa. Puheryhmiin siirtyminen, ja niiden käyttäminen, tulee olla sujuvaa, ja viestintä selkeää ja lyhyttä. Käytännössä keskiuurissa ja suurissa sammutus- ja pelastustehtävissä on havaittu viestiliikenteen olevan yksi ongelmista, joka tulee johtamistilanteissa eteen.

Vastanneista 43 % vastasi moniammatillisen yksikön henkilöstön olevan hyvin perillä alueensa viestiliikenneohjeista. 37 % vastasi olevansa joiltain osin tietoinen viestiliikenneohjeista, ja 20 % koki tarvitsevänsä koulutusta ja ohjeistusta viestiliikenteen kanssa.

Pelastusopisto on ottanut opintosuunnitelmiin mukaan **täydentävät sammutusmenetelmät** ja uudet toimintamallit sammutustilanteisiin. Täydentävät sammutusmenetelmät ja toimintamallit ovat integroitu perusselvitysmallien rinnalle. Pelastusryhmä toimii hieman eri tavalla kuin perinteisessä toimintamallissa. Tilannepaikalle saavuttaessa toimitaan etupainotteisesti siten, että käytetään ensitoimenpiteenä käsisammutinta ja savunpoistoa. Näissä uusissa toimintamalleissa siirtyminen perinteiseen perusselvitysmalliin tapahtuu jouhevasti, koska muu pelastusryhmä valmistelee perusselvitystä.

Kysymyksessä 13. pyrittiin selvittämään kuinka hyvin uudet menetelmät ja toimintamallit ovat alueilla jo käytössä. Tutkimuksen mukaan alueilla ollaan jo varsin hyvin tietoisia uusista sammutusmenetelmistä ja toimintamalleista, mutta yleensä muutosprosessin läpikäymiseen menee oma aikansa. Perinteisten sammutusmenetelmien ja toimintamallien muuttaminen uusiin on jo hyvässä vauhdissa. Mutta voidaan varmasti puhua vuosista, jotka uusista menetelmistä ja toimintamalleista tulee rutiininomaisia.

Työhyvinvointi koostuu monenlaisista osatekijöistä, ja sen seurantaan voidaan käyttää useita eri menetelmiä. Työhyvinvointi edellyttää, että työ on turvallista, terveellistä, tuottavaa, mielekästä, palkitsevaa, elämänhallintaa tukevaa, osaamista vastaavaa ja ennen kaikkea hyvin johdettua. Työhyvinvoinnin mittaamiseen voidaan käyttää erilaisia menetelmiä, tai niiden yhdistelmiä, kuten työilmapiirikyselyä, kehityskeskusteluita ja sairauspoissaolojen seurantaa.

Kysymyksessä 15. pyrittiin selvittämään työhyvinvoinnin seurannan tilaa tutkimuksen kohteina olevilta alueilta. Vastanneita lähes puolet vastasi, että työnantaja ei ole heihin yhteydessä juuri lainkaan työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. 24 % vastasi, että heihin on oltu yhteydessä muutaman kerran vuodessa. 17 % vastasi, että kerran vuoteen työnantaja on heihin yhteydessä liittyen työhyvinvointiin. Loput vastanneista vastasivat kerran viikossa tai kerran kuukaudessa.

Useimmissa organisaatioissa käydään kehityskeskustelut esimiehen ja työntekijän kesken kerran vuodessa. Kehityskeskusteluissa käydään läpi mennyttä vuotta, ja mitä odotuksia on tulevasta vuodesta. Kehityskeskustelussa käydään läpi myös työhyvinvointiin liittyviä asioita, ja jos jotain ongelmia ilmenee, pyritään keksimään niihin ratkaisuja. Lisäksi työnantajan on hyvä olla matalalla kynnyksellä yhteydessä työntekijöihin myös useammin kuin kehityskeskusteluiden yhteydessä. Olisi erinomaista, jos pystyttäisiin luomaan työyhteisöön ilmapiiri, jossa keskustelut olisivat luonteva osa työyhteisön arkea.

Pelastuksen riskinarvioinnin tueksi on kehitetty PERA-menetelmä. PERAn avulla pyritään kartoittamaan kokonaisvaltaisesti ja valtakunnallisesti yhtenäisesti työn terveellisyys- ja turvallisuusriskejä. Esimerkiksi pelastuksen ajoneuvoihin tehdään arviointikartoitus mahdollisista terveys- ja turvallisuusriskeistä. Sammutus- ja pelastustoiminta pitää sisällään paljon työtehtäviä ja toimintoja, jotka muodostavat uhkan terveydelle ja työturvallisuudelle. Näiden uhkien kartoittaminen ja mahdollisesti poistaminen on juuri sitä ennakoitua, jota hyvän työturvallisuuden ylläpitäminen vaatii.

Vastanneista 54 % vastasi, että heillä ei ole tehty PERAn kaltaista riskinarviota yksikölle. Vain 14 % vastasi, että riskien arviointi on tehty. Luvut ovat hieman huolestuttavia, koska moniammatilliset yksiköt ovat melko uusi toimintamalli pelastuksen ja ensihoidon kenttätoiminnassa. Uusien toimintamallien suunnittelun yhteydessä tulisi tarkoin miettiä myös mahdollisia uhkia terveydelle ja työturvallisuudelle. Yksikön työntekijöiden pitäisi olla erittäin hyvin tietoisia mahdollista riskitekijöistä, joita työ pitää sisällään.

Kysymyksessä vastaajilla oli mahdollisuus vastata avoimesti omin sanoin kuinka moniammatillisten **yksiköiden toimintaa tulisi kehittää**. Vastaaajia kysymykseen oli 21. Kysymykseen oli vastattu mielestäni kiitettävästi, ja esiin nousi monenlaisia kehitysideoita toiminnan kehittämiseen. Vastauksissa nousi vahvasti esiin harjoittelu ja koulutukset, työaika, viestiliikenne, toiminta vastuualueen ulkopuolella, ollaan usein kiinni ensihoidon tehtävässä jne.

Harjoituksia ja koulutuksia tulisi olla enemmän, ja harjoitusten läpivientiin tulisi järjestää esim. koulutuspäiviä, jolloin voisi keskittyä harjoitteluun eikä se keskeytyisi hälytysten sattuessa. Harjoittelun tulisi olla monipuolista ja kattavaa. Yhteisiä koulutuksia tulisi järjestää riittävän usein, ja tällä päättäisiin yhteistoiminnan ja yhdessä tekemisen sujuvuuteen.

Vastauksissa nousi esiin myös työaika, osa vastaajista tekisi mieluummin 24/7 työaikaa. Työparien vaihtuvuus koettiin myös riskitekijäksi, ja sen katsottiin vaikeuttavan työparin toiminnan sujuvuutta.

Ensihoidon tehtävien kuormittavuus koettiin ongelmaksi. Moniammatillinen yksikkö oli erittäin usein varattu potilaan kuljetukseen, ja silloin se ei voi osallistua pelastuksen tehtäviin. Vastaajien mielestä kiireettömiä ensihoidon kuljetustehtäviä ei tulisi moniammatillisten yksiköiden tehdä, vaan potilaan kuljetus tulisi tällöin järjestää muulla tavoin.

Pelastuksen tehtäviä ajatellen yksikön heikko varustelutaso koettiin myös ongelmaksi. Osasta yksiköistä ei löytynyt varusteita sammutus- ja pelastustehtävien hoitamiseen. Viestiliikenne pelastuksen organisaation ja ensihoidon organisaation kesken koettiin joissain tilanteissa ongelmaksi varsinkin silloin, kun moniammatillinen yksikkö on kiinni pelastuksen tehtävissä.

17 RATKAISUJA TYÖTURVALLISUUDEN JA TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMISEEN PELASTUKSEN TEHTÄVILLE

17.1 Työturvallisuus johtamisen kehittäminen pelastuksen tehtäville

Toiminnan suunnittelun ja kehittämisen tulisi tapahtua yhdessä johdon, lähiesimiesten ja yksikön työntekijöiden kanssa. Yksikön työntekijät ovat erittäin valveutuneita yksikön kohtaamista riskeistä, joita pelastuksen tehtävillä saattaa tulla vastaan. Johdon ja esimiesten tulisi keskustella avoimesti työntekijöiden kanssa siitä, kuinka yksikön toimintaa tulisi kehittää, ja mitä työturvallisuusriskejä he ovat työssään kohdanneet. On hyvä suunnitella yhdessä muun muassa sitä, kuinka toiminta pelastuksen tehtävissä olisi turvallista, ja kuinka se olisi järkevää ohjeistaa. Lisäksi tulisi pohtia, mitä varusteita tehtävissä tarvitaan, ja kuinka ne olisivat hyvä sijoittaa yksikköön.

Pelastuksen tehtävien toimintamallit on yleensä suunniteltu vahvuudelle 1 + 3. Näiden toimintamallien soveltaminen kahden henkilön yksikölle on hyvin haastavaa. Siksi toimintaan tulee kehittää toimintamallit, joita kahden henkilön yksikön on mahdollista suorittaa turvallisesti. Uusien toimintamallien eteen tehdään jatkuvasti kehittämis- ja tutkimustyötä, jotta pelastustoimintaa voitaisiin suorittaa turvallisesti myös pienemmillä resursseilla. Käytännössä on testattu muun muassa heittosammuttimia sekä tehokkaampia käsisammuttimia, ja nämä on todettu varsin tehokkaiksi ja toimiviksi sammutustehtävissä.

Pelastustoimialueiden on hyvä keskustella keskenään, kuinka heillä moniammatilliset yksiköt toimivat, ja millaisia varusteita yksiköistä löytyy. Hyväksi havaittuja menetelmiä, varusteita ja toimintaohjeistuksia olisi syytä yhtenäistää eri pelastustoimialuiden välillä. Tämä toisi mukanaan työturvallisuutta, ja työturvallisuuden parantuessa, se vaikuttaisi myös työhyvinvointiin positiivisesti. Myös moniammatillisen yksikön yksikkötunnusta olisi syytä pohtia. Tällä hetkellä yksiköt toimivat tutkimuksen kohteena olevilla alueilla siten, että osassa on pelastuksen yksikkötunnukset ja lisäksi ensihoidon yksikkötunnukset, mutta yksiköitä toimii myös pelkästään ensihoidon yksikkötunnuksilla. Tämä osaltaan hankaloittaa yksiköiden toiminnan seurantaan. PRONTO -tilastointia saadaan ainoastaan yksiköistä, joissa on pelastuksen yksikkötunnus. Mikäli kaikki moniammatilliset yksiköt olisivat pelastuksen yksikkötunnuksilla, olisi toiminnan seuranta helpompaa, ja toimintaa voitaisiin vertailla keskenään eri alueiden välillä.

Moniammatillisen yksikön toiminnan seurantaan ja mittaamista tulisi kehittää. Henkilöstön ja yksikön toimintaa, ja sen arvioimista tulisi tehdä jokaisesta työvuorosta. Yksiköistä pitäisi aktiivisesti kerätä tietoa sen toiminnasta ja havaituista turvallisuuspoikkeamista. Saatua tietoa tulisi tallentaa ja käyttää toiminnan kehittämiseen.

Perehdytys ja koulutus yksiköllä työskentelyyn tulisi olla erittäin hyvin suunniteltu ja toteutettu. Moniammatillisten yksiköiden toiminta poikkeaa paljon perinteisestä ensihoitoyksiköstä tai pelastusyksiköstä, ja siksi työntekijöiden tulisi olla erittäin hyvin perillä sen toimintamalleista, varustelusta ja toi-

mintakyvystä. Lisäksi viestiliikenne ja tilannepaikan johtaminen tuo mukanaan oman haasteensa yksikön toimintaan. Harjoittelun tulisi olla säännöllistä, ja sitä tulisi tapahtua riittävän usein, jotta toiminnasta tulee sujuvaa ja ammattitaitoista. Harjoittelua ja sen laatua tulisi johdon ja lähiesimiesten aktiivisesti seurata ja tarvittaessa korjata havaittuja puutteita ja laatupoikkeamia.

17.2 Työturvallisuusriskien ennakointi

Työturvallisuusriskejä yritetään jatkuvasti sulkea pois erilaisin menetelmin. Pelastuksen riskienarviointi menetelmä PERA on jo valtakunnallisesti varsin laajasti käytössä. PERALLA voidaan kätevästi kartoittaa erilaisia riskikohteita, joita yksiköissä on, tai pelastuksen tehtävillä tulee vastaan. Järjestelmään tallennettu tieto menee tiedoksi johdolle, lähiesimiehille, työsuojeluorganisaatiolle, ja tietoa voidaan hyödyntää toiminnan kehittämisessä. Riskien arviointi tulee tehdä aina, kun työturvallisuusriski havaitaan. Yksiköiden varustelun ja toimivuuden kohdalla riskiarviointia tulisi tehdä koko ajan. PERAN käytön ongelma on siinä, että sairaanhoitopiireillä ei ole käytössä kyseistä järjestelmää. Mutta nykyään on käytössä niin paljon erilaisia viestintämenetelmiä, että informaation saaminen kaikille osapuolille ei luulisi olevan ongelma.

Työturvallisuus perustuu pääasiassa hyvin tehtyyn riskien arviointiin. Työsuojeluhenkilöstön olisi hyvä kouluttaa moniammatillisen yksikön henkilöstöä riskienarvioinnin tekemiseen ja havainnointiin. Tehdyt havainnot riskeistä tulisi käydä tarkkaan läpi työntekijöille. Silloin jokainen työntekijä tietäisi mahdolliset riskit, ja missä niitä esiintyy. Moniammatillisen yksiköt toimivat kahden erillisen organisaation alaisuudessa, ja molemmilla työntekijöillä on käytännössä eri lähiesimiehet. Tämä järjestely aiheuttaa vääjäämättä ongelmakohdan työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamiselle. Ongelmia saattaa esiintyä organisaatioiden välisessä viestiliikenteessä, päällekkäisten tehtävien hoitamisessa, harjoittelussa ja muissa arkisien tehtävien hoitamisessa. Olisi yleensä johtamisen kannalta parempi, jos yksiköllä olisi vain yksi motivoitunut esimies, joka tuntee moniammatillisen yksikön toimintakyvyn ja toimitavat. Kahden eri organisaation esimiesjärjestelmän ja toimintatapojen yhteen sovittaminen on aina hieman haastavaa.

Perehdytyksen, koulutuksen ja harjoittelun suunnittelu ja toteuttaminen vaativat johtajilta ja lähiesimiehiltä aikaa. Lisäksi kehityskeskusteluiden ja työturvallisuuspoikkeamien kartoittaminen ovat myös aikaa vievää toimintaa. Luulen sen olevan yksi suurimmista ongelmista toiminnan kehittämisen suhteen. Luonnollisesti kaikenlaisen toiminnan kehittäminen vaatii ajan lisäksi myös rahaa, ja tämä on varmasti myös ongelmakohta kuntasektorilla.

17.3 Työhyvinvoinnin johtamisen kehittäminen

Vuorovaikutteinen johtaminen on tärkeää, kun puhutaan hyvästä johtamisesta. Johtavien ja lähiesimiesten tulee ottaa huomioon toiminnan kehittämisessä myös työntekijöiden ajatukset ja tarpeet. Esimiesten tulee olla hyvin perillä uudenlaisen toimintamallin ja yksikön kyvyistä hoitaa pelastuksen tehtäviä. Johdon tulee myös aidosti sitoutua moniammatillisen yksikön toiminnan kehittämiseen.

Pelastustoimialueet tekevät alueellaan riskiarviointia ja pyrkivät vastaamaan ajan haasteisiin. Heidän pyrkimyksenänsä on saada palvelutaso vastaamaan alueen riskejä. Moniammatilliset yksiköt ovat yksi tapa reagoida palvelutason ongelmakohtiin. Moniammatillisella yksiköllä pystytään teoriassa ylläpitämään alueellisesti riittävä palvelutaso niin pelastustoiminnassa kuin ensihoitotoiminnassa. Mikäli halutaan päästä muuhunkin kuin teoreettiseen palvelutason ongelmakohdan paikkaamiseen, tulee yksiköiden olla toimivia myös käytännössä. Käytännön toimivuuteen päästää vain avoimella keskustelulla ja yhteisellä suunnittelulla johdon, lähiesimiesten ja työntekijöiden kesken.

Henkistä hyvinvointia ei pidä myöskään unohtaa puhuttaessa työhyvinvoinnista. Mieltä järkyttävien tehtävien läpikäynti on erittäin tärkeää. Mutta tärkeää on keskustella, yleensä mistä vain työhön ja työntekoon liittyvistä asioista. Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen pystytään vaikuttamaan monella eri tavalla. Työyhteisöön tulisi kouluttaa henkisen hyvinvoinnin osaajia, ja näin saataisiin debriefing- ja defusing- toiminasta matalan kynnyksen toimintaa. Kun henkinen hyvinvointi on kunnossa, on sillä työyhteisöön hyvin kauaskantoisia vaikutuksia.

Työaika on puhuttanut pelastustoimialalla jo pitkään. On kokeiltu monenlaisia työaikajärjestelyjä ja yleensä on palattu 24/7 työaikaan. Mutta myös muilla mahdollisilla työaikajärjestelyillä on puolesta-puhujansa, eikä niitä tule missään nimessä poissulkea. Moniammatillisen yksikön toiminnan kannalta voisi olla paras vaihtoehto vuorokausirytmii, joka saattaisi helpottaa rekrytointia moniammatilliseen yksikköön. Avoimiin paikkoihin voitaisiin saada maantieteellisesti laajemmalla alueelta hakemuksia. Motivoituneita, ammattitaitoisia työntekijöitä on helpompi löytää, mikäli hakijakanta on laaja. Aikaisempiin tutkimuksiin viitaten (Honkavuo ym. 2019) todetaan vakiotyöajan ja vakiokierron työajassa lisäävän työntekijöiden tyytyväisyyttä.

Viestinnässä on otettu valtava digiloikka Covid 19- pandemian aikana. Organisaatioissa on opittu käyttämään uusia viestintävälineitä. Yhteisten palavereiden, kokouksien ja koulutusten järjestäminen on helpompaa, koska osallistujien ei tarvitse olla fyysisesti läsnä paikalla. Osallistujamäärät etäkouksissa ja koulutuksissa ovat suurempia, kun verrataan aikaisempiin läsnäolopakollisiin kokouksiin ja koulutuksiin. Tätä uusien viestintämenetelmien omaksumista on nyt hyvä käyttää hyödyksi, ja tehostaa viestintää myös organisaatioiden välisessä yhteydenpidossa.

Viestinnän ja viestiliikenteen osalta organisaatioissa on kehittävää. Osa työntekijöistä tuntee alueelliset viestiliikenneohjeet, mutta suuri osa ei riittävän hyvin. Viestiliikenneharjoituksia on hyvin helppo järjestää paikallisesti pienelläkin porukalla. Harjoitusten suunnittelu ja toteutus ei viestiliikenneharjoituksissa vaadi paljoa voimavaroja eikä resursseja.

Tutkimuksesta työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden johtamisesta pelastuksen tehtävillä moniammatillisissa yksiköissä tuli erittäin haastava, mutta mielenkiintoinen työ. Tutkimuksessa nousi esiin varsin paljon kehittämiskohteita, kun puhutaan työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamisesta pelastuksen tehtävillä. Tutkimuksesta saatuja tuloksia ja tietoja voi laajasti käyttää hyödyksi kaikessa turvallisuusjohtamisessa. Haasteellista tässä työssä oli rajata työ sellaiseksi, että siitä ei muodostuisi liian haastava. Siinä hieman epäonnistuttiin. Työturvallisuus ja työhyvinvointi ovat erittäin laajoja osa-alueita ja hyvin laajasti tutkittua aihetta. Oli haastavaa rajata juuri tähän työhön oleelliset asiat ja analysoida kokonaisuutta silmällä pitäen moniammatillisia yksiköitä ja pelastuksen tehtäviä.

Toisena haasteena oli saada riittävä määrä vastauksia kysymyksiin. Nettikysely on mielestäni hieman väärä tapa tehdä tämän kaltainen laadullinen tutkimus. Netissä tehtävään kyselyyn on helppo jättää vastaamatta, ja kyselyjä tulee sähköpostiin niin runsaasti, että ihmiset ovat hieman kyllästyneitä niihin. Mutta useiden soittojen ja vastausajan jatkamisen jälkeen, saatiin tarvittava määrä vastauksia kasaan, jotta niistä saattoi lähteä tekemään analysointia. Paras menetelmä olisi ollut lähteä tekemään fyysisesti haastattelua ko. kohderyhmälle, mutta se ei nyt ollut monellakaan tapaan mahdollista. Covid 19- pandemia oli pahimmillaan, ja luulisin myös tämän vaikuttavan alhaiseen vastausprosenttiin.

Moniammatillisia yksiköitä tai vastaavia ei ole maailman laajuudesta kovin paljoa käytössä, ja moniammatillisista yksiköistä on varsin vähän tutkimuksia. Moniammatillisen yksikön työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin ei löytynyt Suomesta kuin kaksi tutkimusta, ja niistä saatua tietoa onkin käytetty laajasti hyödyksi tätä tutkimusta tehdessä. Suomessa kahden henkilön moniammatilliset yksiköt tulevat varmasti yleistymään.

Suomessa on juuri oikeuskäsittelyssä varallaolojärjestelmän laillisuus, ja siitä odotetaan oikeuden päätöstä kevään 2021 aikana. Haja-asutusalueiden pelastustoiminta on Suomessa rakennettu varallaolojärjestelmän varaan, ja mikäli se todetaan työajallisesti laittomaksi, tulee se muuttamaan Suomen pelastustoimintaa merkittävästi. Tilalle on keksittävä järjestely, jolla pystytään palvelutaso kunnissa ylläpitämään. Moniammatilliset yksiköt voisivat olla yksi vaihtoehto varallaolojärjestelmän tilalle. Mutta ne eivät mielestäni voi olla yksiköitä, jotka ovat jatkuvasti pois vastualueeltaan esim. kuljettamassa potilasta. Yksiköiden tulisi pysyä pääsääntöisesti toimialueellaan, jotta se olisi käytössä aktiivisemmin pelastustoimintaa.

Moniammatillisten yksiköiden synergiahyöty on hyödynnettävissä siinä, että tilannepaikalle saadaan kaksi eri alan asiantuntijaa ja ammattilaista. Nämä voivat tiedoillaan ja taidoillaan hyödyntää toinen toisiaan. Kaikkein eniten siitä hyötyy kuitenkin onnettomuuden uhri tai sairaskohtauksen saanut henkilö. Yksiköiden toiminta tulisi suunnitella niin, että yksiköt eivät aina lähtisi kuljettamaan potilasta, vaan pystyisivät antamaan potilaalle välittömän ensihoidon tai tekemään tulipalo- ja pelastustilanteissa välittömät ensitoimet. Toiminnan kannalta voisi ajatella yksikön kuljettavan vain kiireelliset

potilaat. Kiireettömissä tapauksissa kuljetuksen voisi järjestää jollain toisella ensihoitoyksiköllä. Henkilöstön ammattitaitoa voisi myös hyödyntää palotarkastuksissa, kuntalaisille järjestettävissä valistustilaisuuksissa, VPK:n ja sopimuspalokuntalaisten koulutuksissa ja harjoittelussa.

Henkilöstöä tulisi pystyä kierrättämään, ja näin ollen työajan tulisi olla sama, kun toimipaikassa, josta vaihtohenkilöstö tulee. Henkilöstön työhyvinvointi ja motivaatio voisi parantua, jos olisi mahdollisuus päästä työskentelemään myös toisessa toimipisteessä ja työympäristössä. Komennukset moniammatillisiin yksiköihin voisivat olla esim. muutaman kuukauden pituisia.

Johtamisen kannalta oleellista on toiminnan hyvä suunnittelu ja toimivien toimiohjeiden laadinta. Myös toiminnan kannalta on tärkeää suunnitella varustelu sellaiseksi, että yksikkö on toimintakykyinen useissa tilanteissa. Vuorovaikutteinen ja keskusteleva johtaminen helpottaa usein toiminnan suunnittelua ja kehittämistyötä. Esimiesten tulee tukea työntekijöitä ja pyrkiä vastamaan heidän kehittämisehdotuksiinsa. Ongelmakohtiin pitää puuttua välittömästi, kun sellainen havaitaan. Myös harjoittelun ja koulutuksen suunnittelu on osa johtamistoimintaa. Hyvällä, riittävän usein järjestetyllä harjoittelulla ja koulutuksella pystytään ennaltaehkäisemään työtapaturmia ja lisäämään myös työntekijöiden työhyvinvointia.

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä esitettiin, kuinka turvallisuusjohtaminen toteutuu moniammatillisissa yksiköissä. Vastausten perusteella voidaan todeta turvallisuusjohtamisen joiltain osin toteutuvan, mutta on myös paljon kehitettävää. Kehittämistä on toiminnan suunnittelemisessa, ohjeistamisessa ja toiminnan seurannassa. Lisäksi pitäisi panostaa koulutusten ja harjoitusten suunnitteluun.

Toisena tutkimuskysymyksenä on työhyvinvoinnin seuranta. Myös tässä on pelastustoimialueilla paljon kehitettävää. Joillain kyselytutkimukseen osallistuneilla alueilla työhyvinvoinnin seuranta toteutuu, mutta vastauksissa oli paljon hajontaa. Voidaan siis todeta, että kaikilta osin työhyvinvoinnin seuranta ei toteudu. Työhyvinvointia tulisi aktiivisesti seurata kehityskeskusteluilla ja käydä vuoropuhelua moniammatillisten yksiköiden henkilöstön kanssa aina, kun se on mahdollista.

Kolmantena tutkimuskysymyksenä on, kuinka turvallisuusjohtamista voidaan kehittää. Tähän kysymykseen on vastattu ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla sekä analysointikohdassa.

18.1 Mitä jäi tutkimatta

Tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin moniammatillisen yksikön henkilöstö ja esimiehet. Kyselytutkimuksessa ei esitetty kysymyksiä ylemmille johtajille, ja näin ollen heidän kantaansa moniammatillisten yksiköiden turvallisuusjohtamiseen ei tullut tutkimuksessa esille. Lisäksi ei tutkittu työsuojeluorganisaation kantaa moniammatillisten yksiköiden työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamisen toteutumiseen.

DEJOY, David, SMITH, Todd & DYAL, Mari-Amanda. 2017. Safety climate and firefighting: Focus group results. *Journal of Safety Research*, 2017, 62, 107–116.

HOKKANEN, Simo. MÄKELÄ, Tapio ja TAATILA, Vesa 2008. Alan johtajaksi. Helsinki: WSOY.

HONKAVUO, Hanna, LAMMINTAKANEN, Johanna, NORRI- SEDERHOLM, Teija. Työturvallisuus pelastustoimen ja ensihoitopalvelujen uusissa työmuodoissa.2019

ISOHERRANEN K. (2012) Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Akateeminen väitöskirja. Sosiaalitieteiden laitos. Helsingin yliopisto, Helsinki.

JOENSUU, Minna, NORRI-SEDERHOLM, Teija, HUHTAKANGAS, Henna, LAMMINTAKANEN, Johanna, KOKKI, Esa, HEISKANEN, Jere, KUROLA, Jouni, KOPONEN, Jukka. Pelastustoimen ja ensihoitopalvelun moniammatillinen yksikkö tehokkaasti ihmisen turvana. Tutkimusraportit 2018. Pelastusopisto, Kuopio.

JUUTI, Pauli ja VUORELA, Antti 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-kustannus.

KOISTINEN, Päivi. Muuttuuko pelastustoimen turvallisuus kulttuuri. Narratiivinen tutkimus pelastusjohtavien käsityksistä pelastuslaitoksien turvallisuuskulttuurin johtamisesta. Pro Gradu- tutkielma, 2018

KONTIO, Mari 2010. Moniammatillinen yhteistyö. TUKEVA – hanke, Oulu.

KUJALA, Anne 2015. Esimiesten ammattijohtamisvalmiuksien mittaaminen visuaalisella kehyskertomuksella- murtuuko myytti? Tarkastelussa terveyst- ja sosiaaliala. ACTA WASAENSIA 333. Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44.

MANKA, Marja-Liisa. MANKA, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki. Alma Talent.

MANNERMAA. Katri. 2018. Työsuojelupäällikön käsikirja. Turvallisuus ja hyvinvointi työkyvyn edistäjänä. Helsinki. Alma Talent.

MAXWELL, John C. 2008. Johtajuus: mitä jokaisen johtajan pitää tietää. Hämeenlinna: Gummerus

SEECK, Hannele 2008. Johtamisopit Suomessa, taylorismista innovaattoreihin. Oy yliopistokustannus/HYY Yhtymä.

Sisäministeriö2005. Korkealla työskentely pelastustoimessa. Sisäasiainministeriön pelastusosaston julkaisuja A:72.

Sisäministeriö2006. Pelastushenkilöstön työssä jaksaminen. Helsinki.

Sisäministeriö 2007.Pelastussukellusohje.

Sisäasiainministeriön julkaisut 48/2007.

Sisäministeriö2016. Ohje pelastushenkilöstön toimintakyvyn arvioinnista ja kehittämisestä. Sisäministeriön julkaisut 5/2016.

Sisäministeriö2016. Turvallinen ja kriisinkestävä Suomi –Pelastustoimen strategia vuoteen 2025. Sisäministeriön julkaisut 18/2016

Sisäministeriö2012. Pelastustoimen toiminta valmiuden suunnitteluohje. Sisäasiainministeriön julkaisut 21/2012. Luettu 5.6.2020

Sisäasiainministeriön julkaisuja sarja A. Toimintavalmiusohje

SYDÄNMAALAKKA, Pentti 2004. Älykäs johtajuus. Helsinki: Talentum media Oy.

SYDÄNMAALAKKA, Pentti 2012. Älykäsjohtaminen 7.0, Miten kasvaa viisaaksi johtajaksi. Talentum Media Oy.

SYDÄNMAALAKKA, Pentti 2012. Älykäs organisaatio. Talentum media Oy.

TARKKONEN. Juhani. 2018. Turvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtaminen. Organisaatiokyvykkyyden ja tuloksellisuuden tärkeä edellytys. Helsinki: Oy Unipress Ab.

TIENSUU, Vesa. PARTANEN, Väinö ja AALTONEN, Jarno 2004. Onnellinen Organisaatio, ihmisyyttä ja inhimillistä toimintaa. Edita Prima Oy.

TIITTA, Paavo. 2011. Palo- ja pelastusalan työturvallisuus ja työhyvinvointi. Työturvallisuuskeskus, TTK. Painojussit Oy, Kerava.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Työsuojeluhallinnon verkko palvelu.

https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Turvallisuusjohtaminen_TSO_35.pdf/ef0c3554-4593-49d6-9530-64c28f404cb0/. Luettu 18.5.2020

Työterveyslaitos.

https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/. Luettu 12.9.2019

Työterveyslaitos.

<https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyoturvallisuus/tyoturvallisuusjohtaminen/>. Luettu 12.8.2019

Toimintavalmiusohje A:71

Pelastuslaki 29.4.2011/379.

Pelastusopisto.

https://www.pelastusopisto.fi/wp-content/uploads/2016/12/35544_johtamisopas.pdf/. Luettu 16.8.2019

PRONTO – tietokanta.

PÄRNÄ K. (2012) Kehittävä moniammatillinen yhteistyö prosessina. Lapsiperheiden varhaisen tukemisen mahdollisuudet. Sarja-ser C osa-Tom. 341. Scripta Lingua Fennica Edita. Turun yliopiston julkaisuja, Turku.

RIIKONEN, Pasi (2017). Menestyksekkäs johtaminen ja johtajuus, organisaatiotutkimus. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/135191/Riikonen_Pasi.pdf

VALPOLA, Anneli 2015. Johtajuuden salat. Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin kamari Oy.

VIITALA, Riitta 2004. Henkilöstöjohtaminen. 4., tarkistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

VIITALA, Riitta 2007. Henkilöstöjohtaminen, Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

VIITALA, Riitta. JYLHÄ, Eila 2019. Johtaminen, Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit.

Edita Publishing Oy. Helsinki. e-kirja

VIROLAINEN, Harri. 2010. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki. BoD. Helsinki

Hyvä pelastus- ja ensihoitoalan ammattilainen,

Olen tekemässä kyselytutkimusta moniammatillisen yksikön henkilöstölle ja esimiehille. Kysely kohdistuu neljälle eri pelastustoimialueelle Etelä-Savoon, Pohjois-Savoon, Keski-Suomeen ja Pohjois-Karjalaan. Kyselyn tavoitteena on selvittää tämänhetkistä tilaa moniammatillisten yksiköiden työturvallisuus- ja työhyvinvointijohtamisessa pelastuksen tehtävillä ja etsiä mahdollisia kehityskohteita edellä mainittujen yksiköiden toimintaan ja johtamiseen. Saatuja vastauksia käytän työnalla olevaan YAMK opinnäytetyöhön, joka on nimeltään ” Tutkimus työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden johtamisesta pelastuksen tehtävillä moniammatillisissa yksiköissä”

Kysymykset koskevat:

- työturvallisuutta
- työhyvinvoinnin seuranta
- viestiliikenteen ohjeistusta
- moniammatillisten yksiköiden varustelua
- henkilöstön koulutusta
- henkilöstön harjoittelua
- tilannepaikan johtamista

Nyt Sinulla on mahdollisuus vaikuttaa vastaamalla kyselyyn. Kyselyyn vastataan anonyymisti ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Vastaamiseen menee aikaa noin 15min. Opinnäytetyö valmistuu tammikuussa 2021.

Vastausohje: Saamasi linkki on julkinen, mutta vastauksia toivotaan henkilöiltä, jotka työskentelevät moniammatillisissa yksiköissä tai toimivat ko. yksiköiden esimiehinä / esihenkilöinä. Kun olet täyttänyt lomakkeen, muista painaa lopussa olevaa LÄHETÄ VASTAUKSET- painiketta. Vastausaikaa on n.1.5 viikkoa 22.12.2020 asti. Vastaamisen voi tarvittaessa keskeyttää ja jatkaa myöhemmin. Noudata järjestelmän antamia ohjeita. HUOMAA HENKILÖSTÖLLE JA ESIMIEHILLE ON OMAT LINKIT KYSELYYN.

Lomakkeeseen pääsee napauttamalla alla olevaa linkkiä:

Henkilöstö <https://link.webropolsurveys.com/S/A1E287FCBB77539A>

Esimiehet ja esihenkilöt <https://link.webropolsurveys.com/S/EC34BEAD233131D9>

Kaikissa kyselyyn ja siihen vastaamiseen liittyvissä asioissa voit ottaa yhteyttä Marko Kotanen puh. +358 451292977 tai marko.kotanen@edu.savonia.fi, marko.kotanen@kuopio.fi. Lämmin kiitos osallistumisestasi!

Marko Kotanen

Savonia YAMK

Teknologia osaamisen johtaminen

21 LIITE 2. TUTKIMUSKYSYMYKSET

Pelastustoimialue?

- Pohjois-Savo
- Keski-Suomi
- Pohjois-Karjala
- Etelä-Savo

koulutus?

- Pelastaja-ensihoitaja
- Pelastaja-lähihoitaja
- ensihoitaja
- lähihoitaja

esimies/ johtamiskoulutus?

- On
- Ei
- Mikä koulutus? _____

Työsuhde?

- Vakinainen
- Määräaikainen

Työkokemus?

- 0–2 vuotta
- 3–6 vuotta
- 7–10 vuotta
- yli 10 vuotta

Henkilöstö

Onko moniammatillisen yksikön toimintaan olemassa toimintaohjeistus pelastuksen tehtävillä?

- Moniammatillisen yksikön toimintaan on olemassa toimintaohjeistus pelastuksen tehtäville, jota noudatetaan.
- Moniammatilliselle yksikölle ei ole varsinaista ennalta mietittyä toimintaohjeistusta yksikön osallistuessa pelastuksen tehtäville.
- Moniammatilliselle yksikölle on olemassa toimintaohjeistus pelastuksen tehtäville, mutta ohjetta ei pystytä noudattamaan.

Kuinka perehdytys on järjestetty moniammatillisen yksikön henkilöstölle?

- Moniammatillisen yksikön henkilöstölle on järjestetty perehdytys moniammatillisen yksikön toimintaan.
- Moniammatillisen yksikön henkilöstölle on olemassa perehdytys, mutta se vaatii kehittämistä.
- Moniammatillisen yksikön henkilöstölle ei ole varsinaista perehdytystä yksikön toimintaa.

Kuinka usein moniammatillinen yksikön henkilöstö osallistuu sammutus ja pelastustoiminnan harjoituksiin?

- viikoittain
- 1–2 kertaa kuukaudessa
- 4–6 kertaa vuodessa
- ei lainkaan

Onko moniammatillisen yksikön varustelu riittävä pelastuksen tehtäviä silmällä pitäen?

- kyllä
- ei
- mitä puuttuu? _____

Mitä pelastuksen varusteita yksiköstä löytyy?

- normaali käsisammutin
- tehokkaampi käsisammutin
- sammutusasu
- murtautumisvälineet
- hydrauliset raivausvälineet
- PI-laitteet
- heittosammutin
- käsivalaisin
- häkämittari
- kemikaalimittari
- liikenteen ohjaukseen tarvittavat välineet
- peke
- muuta?
 - mitä? _____

Minkälaista koulutusta / harjoittelua tulisi mielestäsi järjestää moniammatillisen yksikön henkilöstölle.

- avoin vastaus? _____

Kuinka moniammatillisen yksikön henkilöstö on perillä viestiliikenneohjeista?

- Moniammatillisen yksikön henkilöstö on hyvin perillä viestiliikenneohjeista sammutus- ja pelastustehtävillä.
- Moniammatillisen yksikön henkilöstö on joiltain osin tietoinen viestiliikenneohjeistuksesta sammutus- ja pelastustehtävillä.
- Moniammatillisen yksikön henkilöstö tarvitsee mielestäsi perehdytystä viestiliikenteeseen sammutus- ja pelastustehtävillä.

Sammutus ja pelastustehtäville on kehitetty ja ollaan kehittämässä vaihtoehtoisia sammutusmenetelmiä ja uusia toimintamalleja. Näitä ovat tehokkaammat jauhe- ja neste-sammuttimet sekä uudet toimintamallit onnettomuustilanteissa. Onko moniammatillisessa yksikössä käytössä vaihtoehtoisia sammutusmenetelmiä?

- Uudet sammutusmenetelmät ovat käytössä ja niihin on yksikössä tarvittavat välineet.
- Asiasta on puhuttu mutta uudet menetelmät eivät ole vielä käytössä.
- En ole tietoinen uusista sammutusmenetelmistä ja toimintamalleista.

Kuinka työhyvinvointia seurataan?

- Työhyvinvointia seurataan kehityskeskusteluilla.
- Työhyvinvointia seurataan avoimella keskustelulla henkilöstön kanssa.
- Molemmilla edellä mainituilla eli kehityskeskusteluilla ja avoimilla keskusteluilla.
- Työhyvinvoinnin seuranta vaatii kehittämistä.

Kuinka usein työnantaja on yhteydessä moniammatillisen yksikön henkilöstöön työhyvinvointiin liittyvissä asioissa? Kuinka usein?

- kerran viikossa
- kerran kuukaudessa
- muutaman kerran vuodessa
- kerran vuodessa
- ei juuri lainkaan

Onko moniammatilliselle yksikölle tehty PERA riskien arviota?

- Kyllä

- Ei
- tekeillä
- Meillä ei ole PERA riskien hallinta järjestelmää käytössä.

Kuinka moniammatillisen yksikön toimintaa tulisi kehittää?

- avoin vastaus? _____

Esimiehet / esihenkilöt

Pelastustoimialue?

- Pohjois-Savo
- Keski-Suomi
- Pohjois-Karjala
- Etelä- Savo

koulutus?

- Pelastaja-ensihoitaja
- Pelastaja-lähihoitaja
- Ensihoitaja
- Lähihoitaja
- alipäällystötutkinto
- päällystötutkinto
- muu koulutus

esimies/ johtamiskoulutus?

- On
- Ei
- Mikä koulutus? _____

Työsuhde?

- Vakinainen
- Määräaikainen

Työkokemus?

- 0–2 vuotta
- 3–6 vuotta
- 7–10 vuotta

- yli 10 vuotta

Kuinka työhyvinvointia seurataan moniammatillisissa yksiköissä?

- Työhyvinvointia seurataan kehityskeskusteluilla.
- Työhyvinvointia seurataan avoimella keskustelulla henkilöstön kanssa.
- Molemmilla edellä mainituilla eli kehityskeskusteluilla ja avoimella keskustelulla.
- Työhyvinvoinnin seuranta vaatii kehittämistä.

Kuinka usein henkilöstö vaihtuu moniammatillisissa yksiköissä?

- Ei lainkaan
- viikoittain
- kuukausittain
- 3–5 kertaa vuodessa
- kerran vuodessa
- henkilöstö ei juurikaan vaihdu.

Miten henkilöstömuutokset vaikuttavat moniammatillisen yksikön työturvallisuuteen.

- Henkilöstömuutokset eivät vaikuta yksikön työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin.
- Henkilöstömuutokset huonontavat jonkin verran yksikön työturvallisuutta ja työhyvinvointia.
- Henkilöstömuutokset vaikuttavat merkittävästi yksikön työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin.

Kuinka usein moniammatillisen yksikön henkilöstö osallistuu sammutus ja pelastustoiminnan harjoituksiin?

- viikoittain
- 1–2 kertaa kuukaudessa
- 4–6 kertaa vuodessa
- ei lainkaan

Tilannepaikan johtaminen moniammatillisissa yksiköissä.

- Pelastaja koulutuksen saanut henkilöstö on myös saanut/käynyt esimies tai muun vastaavan koulutuksen.
- Pelastaja koulutuksen saaneelle henkilöstölle on annettu perehdytys tilannepaikan johtamistoimintaan.

- Pelastaja koulutuksen saaneista henkilöstä osa on saanut koulutuksen tilannepaikan johtamiseen. Kuinka moni? _____
- Varsinaista perehdytystä ja koulutusta ei ole tilannepaikan johtamiseen.
- avoin vastaus? _____

Kuinka moniammatillisen yksikön henkilöstö on perillä viestiliikenneohjeistuksesta?

- Moniammatillisen yksikön henkilöstö on hyvin perillä viesti liikenne ohjeista sammutus ja pelastus tehtävillä.
- Moniammatillisen yksikön henkilöstö on joiltain osin tietoinen viestiliikenne ohjeistuksesta sammutus ja pelastustehtävillä.
- Moniammatillisen yksikön henkilöstö tarvitsee mielestäsi perehdytystä viestiliikenteeseen sammutus ja pelastustehtävillä?

Sammutus ja pelastustehtäville on kehitetty ja ollaan kehittämässä vaihtoehtoisia sammutusmenetelmiä ja uusia toimintamalleja. Näitä ovat tehokkaammat jauhe- ja neste-sammuttimet sekä uudet toimintamallit onnettomuustilanteissa. Onko moniammatillisessa yksikössä käytössä vaihtoehtoisia sammutusmenetelmiä?

- Uudet sammutusmenetelmät ovat käytössä ja niihin on yksikössä tarvittavat välineet.
- Asiasta on puhuttu mutta uudet menetelmät eivät ole vielä käytössä.
- En ole tietoinen uusista sammutusmenetelmistä.

Minkälaista koulutusta / harjoittelua pelastuksen tehtäviä silmällä pitäen tulisi moniammatillisen yksikön henkilöstölle järjestää?

- avoin vastaus? _____

Kuinka moniammatillisen yksikön toiminnan seuranta on teillä järjestetty?

- avoin vastaus? _____

Onko moniammatilliselle yksikölle tehty PERA riskinarviota?

- kyllä
- ei
- tekeillä
- Meillä ei ole PERA riskienhallinta järjestelmää käytössä.

Kuinka moniammatillisen yksikön toimintaa tulisi mielestäsi kehittää.

- avoin vastaus? _____