



PELASTUSOPISTO



POLIISI
POLIISIAMMATTIKORKEAKOULU

Pelastustoimintaan osallistuvan päätoimisen henkilöstön työvuorosuunnittelu ja resurssienhallinta Pirkanmaan pelastuslaitoksella

Sami Niittyniemi

11/2022

TIIVISTELMÄ

Tekijä: Sami Niittyniemi

Julkaisun nimi: Pelastustoimintaan osallistuvan päätoimisen henkilöstön työvuorosuunnittelu ja resurssienhallinta Pirkanmaan pelastuslaitoksella

Opinnäytetyön muoto: tutkimuksellinen

Julkisuusaste: Julkinen

Ohjaaja: Peter Strömmer, yliopettaja

Pelastuslaitoksen yhteyshenkilö: Ville naskali, apulaispalopäällikkö

Tutkinto: Pelastusalan päällystötutkinto (AMK)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Pirkanmaan pelastuslaitoksen päivittäiseen pelastustoimintaan osallistuvan henkilöstön työvuoro- ja resurssisuunnittelun nykytila ja se, miten tehtävät jakautuvat suunnittelutyötä tekevien kesken. Tavoitteena oli myös tutkia mahdollisia työvuoro- ja resurssisuunnittelun laadullisia kehittämis ehdotuksia sekä tarkastella nykyisiä toimenkuvia ja ohjeita.

Opinnäytetyö toteutettiin pääosin kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän tavoin, mutta siinä käytettiin myös kvalitatiivista tutkimusmenetelmää avoimeen kysymykseen saatujen vastausten analysoinnissa. Tutkimuskysely oli standardoitu survey-kysely, joka sisälsi 16 monivalintakysymystä ja yhden avoimen kysymyksen. Kysely kohdistettiin työvuoro- ja resurssisuunnittelua tekeville ja aiemmin sitä tehneille henkilöille.

Tutkimustulokset osoittivat osittaista työtehtävien päällekkäisyyttä, vuorovaikutuksen puutetta sekä epäselvyyttä toimenkuvissa. Tulokset osoittivat myös, että tehtävät jakautuvat epätasaisesti ja aiheuttavat työssä kuormittumista.

Lopputuloksena syntyi näkemys työvuoro- ja resurssisuunnittelun kehittämistarpeista tulevaisuudessa laadukkaamman ja tehokkaamman toteutuksen aikaansaamiseksi. Kehitysehdotuksena työvuorosuunnittelua tulisi keskittää ja vuoro esimiehen kokonaisvaltaista toimenkuvaa tulisi järjestellä uudelleen.

Sivumäärä: 61 sivua + liitteet

Tarkastuskuukausi ja vuosi: Marraskuu 2022

Avainsanat: työvuorosuunnittelu, resurssisuunnittelu, Pirkanmaan pelastuslaitos

ABSTRACT

Author: Sami Niittyniemi

Title of thesis: Work Shift Planning and Resource Management of Full-time Personnel Involved in Rescue Operations at the Pirkanmaa Rescue Department

Type of thesis: research

Confidentiality: public

Academic Supervisor: Mr. Peter Strömmer, Head Instructor

Client Organisation: Mr. Ville Naskali, Deputy Chief Fire Officer

Degree Programme: Fire Officer's Degree (UAS)

The objective of this thesis was to study the present state of the work shift and resource planning of the personnel involved with daily rescue service operations at Pirkanmaa Rescue Department, and how the tasks are distributed among the employees involved in the actual planning. The goal was also to investigate possible qualitative development areas for work-shift and resource planning and to review the current job descriptions and instructions.

The thesis was carried out using mainly a quantitative research method, but a qualitative research method was also applied. A survey including multiple-choice questions and an open text option was used in this research. The survey was targeted at personnel who execute shift and resource planning or who have done it in the past.

The research results showed a partial overlap of work tasks, a lack of interaction and unclarity in job descriptions. The results also showed that the tasks are unevenly distributed and cause work related stress.

As a result, a suggestion was made on how work shift and resource planning should be developed in the future to achieve higher quality and more efficient implementation. As a development proposal to improve shift planning, the work should be more centralized and the shift supervisor's comprehensive job description should be reorganized.

Pages: 61 pages + appendix

Month and year: November 2022

Keywords: work shift planning, resource planning, Pirkanmaa Rescue Department

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	1
2 TYÖVUORO- JA RESURSSISUUNNITTELUN SÄÄDÖS- JA ASETUSPERUSTAINEN TAUSTA PELASTUSLAITOKSELLA.....	3
2.1 PIRKANMAAN PELASTUSTOIMEN PALVELUTASOPÄÄTÖS	4
2.2 TAMPEREEN KAUPUNGIN HALLINTO- JA JOHTAMISTAPA JA SISÄINEN VALVONTA – KAUPUNGINHALLITUKSEN HYVÄKSYMÄ MÄÄRÄYS	6
2.3 PIRKANMAAN PELASTUSLAITOKSEN JOHTAMISOHJE.....	6
3 PIRKANMAAN PELASTUSLAITOS.....	9
3.1 HISTORIA	11
3.2 ORGANISAATORAKENNE.....	13
3.2.1 Hallinto- ja tukipalvelut	14
3.2.2 Pelastustoiminta.....	14
3.2.3 Ensihoito	16
3.2.4 Valmiussuunnittelu, onnettomuuksien ehkäisy ja tekniset palvelut	16
3.2.5 Viestintä- ja kehittämissyksikkö.....	17
3.3 PÄIVITTÄISEEN PELASTUSTOIMINTAAN OSALLISTUVAN HENKILÖSTÖN TYÖVUOROSUUNNITTELUA TEKEVÄT TAHOT	18
3.3.1 Pirkanmaan pelastuslaitoksen komentotoimisto - ruiskumestari.....	18
3.3.2 Vuoro-esimies	19
3.3.3 Tilanne- ja johtokeskus - tilannekeskuspalomestari.....	20
3.4 PÄÄTOIMISEN HENKILÖSTÖN MIEHITTÄMÄT PALOASEMAT JA NIIDEN RESURSSOINTI.....	21
4 TUTKIMUSKYSelyn LÄHTÖKOHDAT	26
4.1 TUTKIMUSSTRATEGIAN JA MENETELMIEN VALINTA	26
4.2 TUTKIMUSHENKILÖT.....	27
4.3 TUTKIMUSKYSelyn TOTEUTUS	27
4.4 VASTAUSTEN ANALYSOINTI JA TULKINTA.....	28
5 TUTKIMUSTULOKSET	30
5.1 TOIMENKUVA JA KOKEMUS TYÖVUORO- JA RESURSSISUUNNITTELU TEHTÄVISTÄ	30
5.2 OSAAMINEN, OHJEISTUS JA TYÖN KUORMITTAVUUS.....	32
5.3 TYÖVUORO- JA RESURSSISUUNNITTELU TEHTÄVIEN JAKAUTUMINEN TOIMIJOIDEN KESKEN	39
5.4 TYÖVUORO- JA RESURSSISUUNNITTELUN LAATU JA KEHITYSTARPEET	45
6 POHDINTA.....	50
6.1 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ TUTKIMUSTULOISTA	51

6.2 TYÖVUORO- JA RESURSSISUUNNITTELUN KEHITYSNÄKYMÄT	52
6.3 TAVOITTEIDEN TÄYTTYMINEN.....	53
6.4 OPINNÄYTETYÖN HYÖDYNTÄMINEN, KÄYTETTÄVYYS JA JATKOTUTKIMUS.....	53
6.5 OMA OPPIMINEN	54
LÄHTEET	55
LIITTEET	57

1 JOHDANTO

Työvuoro- ja resurssisuunnittelu on tärkeä osa toimivaa työyhteisöä missä tahansa työpaikassa ja varsinkin sellaisissa työyhteisöissä, joissa resurssien riittävyys on välttämätöntä laki- ja asetusperustaista tehokkaan ja asianmukaisen toimintaedellytyksen toteutumiseksi.

Työvuorosuunnittelu on pelastuslaitoksilla välttämätöntä ympäri vuorokauden toimivan organisaation toiminnan ja riittävän valmiuden takaamiseksi riippumatta viikonpäivästä tai kellonajasta.

Suomen pelastustoimen järjestämisvastuu on 1.1.2023 siirtymässä kunnilta hyvinvointialueille sekä Helsingin kaupungille. Hyvinvointialueita on tulevaisuudessa 18, ja näistä Uudenmaan hyvinvointialue jaetaan vielä neljään alueeseen. Tulevien hyvinvointialueiden tehtäviin ja vastuualueisiin pelastustoimen lisäksi kuuluu myös sosiaali- ja terveydenhuollon järjestäminen alueellaan. Tällä hetkellä pelastustoimi hoidetaan kuntien yhteisesti ylläpitämien 22 pelastuslaitoksen voimin. Tämä ajankohtainen muutos ei varmastikaan kovinkaan paljoa näy yksittäisen työtään tekevän palomiehen tai apua tarvitsevan kansalaisen arjessa, koska kyseessä on hallinnon uudistamiseen keskittyvä muutos.

Pirkanmaan pelastuslaitos kattaa tälläkin hetkellä samat 23 kuntaa, jotka muodostavat myös Pirkanmaan hyvinvointialueen. Väestöllisesti ja pelastustoimen vastuualueen kannalta muutosta ei siis nyt lähestyvässä sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistuksessa tapahdu. Muutosta väestörakenteessa, pelastustoimen asemaverkostossa ja henkilöstössä on kuitenkin kuluneiden viimeisen kymmenen vuoden aikana tapahtunut, ja se on ollut lukumääriä kasvattava.

Pirkanmaan pelastuslaitos vastaa pelastustoiminnan eri osa-alueista 23 kunnassa ja näiden lisäksi myös ensihoitopalveluiden tuottamisesta yhdeksän Pirkanmaan kunnan alueella. Paloasemaverkosto kattaa Pirkanmaan alueen yhteensä 63 paloasemalla. Näistä 17 on jatkuvasti miehitettynä ja toimivat ammattipalomiesten voimin. Loput 46 asemaa ovat vapaaehtoisen tai toimenpidepalkkaisen palokunnan hallinnassa olevia paloasemia. Opinnäytetyöni aiheena oleva työvuorokohtainen resurssisuunnittelu koskee ympärivuorokautisesti miehitettyä 17 asemaa ja niiden henkilöstöä, yhteensä siis noin 400 henkilöä neljässä eri jaoksessa.

Pirkanmaan pelastuslaitoksella pyritään jatkuvasti kehittämään organisaatiota ja sen rakennetta mahdollisimman tehokkaaseen ja toiminnallisesti tuottavaan muotoon. Pirkanmaan pelastuslaitos on muodostunut nykyiseen kokoonsa ja hierarkkiseen malliinsa tarvittavien organisaatiomuutosten sekä luonnollisen väestönkasvun seurauksena. Nyt hyvinvointialueuudistuksen myötä on ajankohtaista tarkastella myös organisaation kokonaisuuteen ja eri tehtävien hallintaan liittyviä osa-alueita.

Tässä opinnäytetyössä selvitän Pirkanmaan pelastuslaitoksen päivittäisen operatiivisen työvuorokohtaisen henkilöstösuunnittelun nykytilaa ja sen mahdollisesti sisällään pitämiä toiminnallisia haasteita. Tutkin työn kuormittavuutta eri toimijoiden osalta ja sitä, onko nykyinen

toimintamalli tehokas ja selkeä. Lisäksi selvitän, toteutuvatko olemassa olevat työnkuvaukset. Pohdin myös, miten työvuorosuunnittelua voitaisiin yhtenäistää eri toimijoiden kesken.

Tällä hetkellä päivittäisestä työvuoron resurssisuunnittelusta vastaavat osaltaan työvuorokohtainen vuoro esimies, Pirkanmaan komentotoimiston ruiskumestarit ja Pirkanmaan pelastuslaitoksen tilanne- ja johtokeskuksen päivystävä palomestari. Päävastuullinen suunnittelija on tilanne- ja johtokeskuksen palomestari, mutta käytännössä pelastustoimintaan osallistuvan työvuoron vuoro esimies tekee ennakkosuunnitelmat sijoitusten ja osaamistasojen suhteen. Komentotoimisto vastaa yleisesti kokonaisresursseista ja esimerkiksi lomien sekä muiden poissaolojen yhteensovittamisesta.

Pelastuslaitoksen organisaatiossa on tarkoituksenmukaista luoda eri tehtävänimikkeille ja toimijoille selkeä työnkuva ja vastuualueet. Nämä on toki Pirkanmaan pelastuslaitoksellakin tehty, mutta osittain työnkuvat perustuvat yli kymmenen vuoden takaiseen tilanteeseen ja silloiseen henkilöstö- ja paloasemaverkostomäärään, tehtäväkuvaukset eivät välttämättä ole linjassa nykytilanteen kanssa. Opinnäytetyössäni selvitän olemassa olevat työnkuvaukset niiden toimijoiden osalta, jotka olennaisesti tällä hetkellä osallistuvat päivittäiseen pelastustoiminnalliseen työvuorokohtaiseen resurssisuunnitteluun.

Olen rajannut opinnäytetyöni työvuorokohtaisen resurssisuunnittelun nykytilan sekä toiminnan tehokkuuden, kuormittavuuden ja työnjaon selkeyden selvittämiseen. Näiden selvitysten perusteella pohdin käytännön parannusehdotuksia ja tulevaisuuden toimintamalleja päivittäisen työvuorokohtaisen resurssisuunnittelun mahdollisimman tehokkaan ja johdonmukaisen toteutuksen aikaansaattamiseksi.

Nykytilanteen selvittämisen ja käsittelyssä olevien työnkuvausten perusteena käytän olemassa olevia kirjoitettuja työnkuvauksia, vakiintuneiksi todennettuja toimintamalleja, pelastuslaitoksen toimintaohjeita sekä eri toimijoiden kanssa käymiäni keskusteluita ja laatimaani kyselytutkimusta. Mahdollisten ongelma- ja epäkohtien, vastuunjakoristiriitojen sekä kuormittavuuden selvittämisessä teetän kyselyn henkilöille, jotka tällä hetkellä työskentelevät tai ovat joskus työskennelleet Pirkanmaan pelastuslaitoksella työvuorosuunnitteluun liittyvässä toimenkuvassa. Työvuorosuunnittelua tekeviä toimenkuvia ovat vuoro esimies, ruiskumestari tai tilanne- ja johtokeskuksen palomestari.

Tärkeimmät kyselytutkimuksesta selvitettävät asiat ovat, kokevatko nykyiset työvuoro- ja resurssisuunnittelua tekevät henkilöt ristiriitoja eri toimijoiden välillä ja onko heidän omassa työssään erityisiä haasteita tai kuormittavuutta tähän suunnitteluun liittyen. Lisäksi tärkeänä tavoitteena on saada selville mahdolliset kehitysehdotukset tehtävien laadullisen suorittamisen toteuttamiseksi tulevaisuudessa.

2 TYÖVUORO- JA RESURSSISUUNNITTELUN SÄÄDÖS- JA ASETUSPERUSTAINEN TAUSTA PELASTUSLAITOKSELLA

Suomessa valtioneuvosto ohjaa pelastustoimea hallitusohjelman tavoitteiden ja valtioneuvoston hyväksymien periaatepäätösten avulla. Sisäasiainministeriö johtaa, ohjaa ja valvoo pelastustointia ja sen saatavuutta ja tasoa, huolehtii pelastustoimen valtakunnallisista valmisteluista ja järjestelyistä, yhteensovittaa eri ministeriöiden ja toimialojen toimintaa pelastustoimessa ja sen kehittämisessä sekä huolehtii muista sisäministeriölle laissa säädetyistä tehtävistä (Pelastuslaki 379/2011, 23 §).

Suomessa pelastustoimintaa ja siihen liittyviä tehtäviä hoitavat vuoden 2022 loppuun asti 22 alueellista pelastuslaitosta. Kaikki Suomen kunnat kuuluvat johonkin edellä mainittuun alueelliseen pelastuslaitokseen. Alueen pelastustoimi vastaa pelastustoimen palvelutasosta ja pelastuslaitoksen toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä sekä muista pelastuslaissa sille säädetyistä tehtävistä (Pelastuslaki 379/2011, 27 §).

Pelastustoimen järjestäminen uudistuu osana hyvinvointialueuudistusta, ja pelastustoimen järjestämisvastuu siirtyy 1.1.2023 kunnilta ja kuntayhtymiltä perustettaville hyvinvointialueille ja Helsingin kaupungille. Tuleva hyvinvointialueiden aluejako perustuu pääosin nykyiseen maakuntajakoon. (Sisäministeriö 2022.)

Pelastuslain 379/2011 27 § muuttuu 1.1.2023 siten, että pelastustoimen järjestämisvastuu on osa perustettavien hyvinvointialueiden tehtävistä. Hyvinvointialue päättää, millä tavoin pelastuslaitos huolehtii sille pelastuslain mukaan kuuluvista tehtävistä. (Pelastuslaki 379/2011 27 §.)

Valtaosa Suomen pelastuslaitoksista käyttää operatiivisen pelastushenkilöstön pääasiallisena työaikana vuorokausityötä, jossa tehdään keskimäärin 42-tuntisia työviikkoja ja 24 tunnin työvuoroja (SPAL 2022). Tämä työaikamalli on käytössä myös Pirkanmaan pelastuslaitoksella.

Työnantajalle kuuluu erilaisia velvollisuuksia ja vastuita, joista yhtenä tärkeänä osana on työvuorosuunnittelu. Vaikka pelastuslaitosten päätoimiset pelastustoimintaan osallistuvat henkilöt tekevät pääosin yleistyöajasta poikkeavaa työaikaa, on työnantajan silti työaikalain perusteella laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi vähintään työntekijän säännöllisen työajan alkaminen ja päättyminen sekä lepoaikojen ajankohdat. (Työaikalaki 872/2019, 30 §.)

Pelastuslaki 379/2011 ohjaa pelastustoimen järjestämistä Suomessa ja edelleen pelastustoimen alueen laatiman palvelutasopäätöksen perusteella velvoittaa alueiden pelastustoimia palkkaamaan päätoimista henkilöstöä riittävän määrän alueen riskikartoitukseen nähden. Pelastuslain ensimmäisen pykälän perusteella lain tavoitteena on parantaa ihmisten turvallisuutta ja vähentää onnettomuuksia. Lain tavoitteena on myös, että onnettomuuden uhatessa tai tapahduttua ihmiset pelastetaan, tärkeät toiminnot turvataan ja onnettomuuden seurauksia rajoitetaan tehokkaasti niin, että ihmisille,

omaisuudelle ja ympäristölle aiheutuvat haitat jäävät mahdollisimman vähäisiksi. (Pelastuslaki 379/2011, 1 §.)

2.1 Pirkanmaan pelastustoimen palvelutasopäätös

Pelastuslain 379/2011, 27 §:n mukaan alueen pelastustoimi vastaa pelastustoimen palvelutasosta ja pelastuslaitoksen toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä sekä muista pelastuslaissa sille määrätystä tehtävistä. Pelastustoimen palvelutason tulee vastata paikallisia tarpeita ja onnettomuusuhkia (28 §).

Pelastuslaitokselle pelastuslain 379/2011 27 §:n 2. momentissa säädetyt tehtävät on suunniteltava ja toteutettava siten, että ne voidaan hoitaa mahdollisimman tehokkaalla ja tarkoituksenmukaisella tavalla ja että onnettomuus- ja vaaratilanteissa tarvittavat toimenpiteet voidaan tehdä viivytystä ja tehokkaasti. Olosuhteiden vaatiessa tehtävät on asetettava tärkeysjärjestykseen (28 §).

Alueen pelastustoimi päättää palvelutasosta kuntia kuultuaan. Päätöksessä on selvitettävä alueella esiintyvät uhat, arvioitava niistä aiheutuvat riskit, määriteltävä toiminnan tavoitteet ja käytettävät voimavarat sekä palvelut ja niiden taso. Palvelutasopäätökseen tulee myös sisältyä suunnitelma palvelutason kehittämisestä. Päätös on voimassa määräajan. (Pelastuslaki 379/2011, 29 §.)

Pirkanmaan pelastustoimen palvelutasopäätöksessä 2022–2023 lausutaan sivulla 33 seuraavasti:

”Pelastustoiminnan voimavarat mitoitetaan siten, että niillä pystytään toimimaan tehokkaasti onnettomuustilanteissa ja varautumaan pitkäkestoisissa tilanteissa valmiuden nostoon sekä tarvittaessa kaluston ja henkilöstön valmiussiirotiin. Uhkien arviointi sovitetaan yhteen onnettomuuksien ehkäisyä ohjaavan valvontasuunnitelman kanssa soveltuvin osin.”

Uhkien arviointi muodostuu kolmesta osasta:

- Pelastustoiminnan toimintavalmiuden määrittämiseksi pelastustoimen alueet jaetaan riskiluokkiin käyttäen regressiomallia ja riskiluokan määrittäviä onnettomuuksia.
- Tunnistetaan sellaiset onnettomuustyyppit sekä yksittäiset riskikohteet, tapahtumat ja yleisötilaisuudet, joiden varalta tarvitaan erityisiä järjestelyjä.
- Seurataan onnettomuusuhkien, onnettomuuksien lukumäärän ja syiden kehitystä sekä tehdään sen perusteella johtopäätöksiä tarvittavista toimenpiteistä.

Työvuorosuunnittelun kannalta huomioitavina tekijöinä mainitaan Pirkanmaan palvelutasopäätöksessä useita asioita. Palvelutasopäätös määrittää pelastustoimintaan osallistuvan henkilöstön minimivahvuudeksi 83 henkilöä työvuoroittain. Luku sisältää palomiehiä, ylipalomiehiä,

paloiesimiehiä ja kolme päivystävää palomestaria. Lisäksi tähän lukuun sisältyy pelastustoiminnan vastuualueelta ensihoitoon kyseisessä työvuorossa osallistuvat henkilöt, mutta ensihoidon henkilöstön perusvahvuutta siihen ei sisälly.

Toimintavalmiuden osalta palvelutasopäätös määrittää, että pelastuslaitoksella on 16 paloasemaa välittömässä ympärivuorokautisessa valmiudessa. Palvelutasopäätöksessä ei ole mainintaa siitä, että vuonna 2022 pelastuslaitoksella on ollut poikkeuksellisesti 17 paloasemaa ympärivuorokautisessa valmiudessa tartuntatautilain 1227/2016 väliaikaisen 48 a §:n soveltamisen takia pelastustoimen henkilöihin, joilla ei ole lain tarkoittamaa suojaa covid-19 tautia vastaan (KT 2021). Tämä väliaikainen asema on miehitetty pelastustoimen henkilöillä, joihin on sovellettu tartuntatautilain 1227/2016 48 a §:ää, ja aseman miehitys on ollut iso osa vuoden 2022 työvuorosuunnittelua.

Toimintavalmius näiden 16 (17) aseman osalta on oltava vähintään sellainen, että asemilla miehitettynä on 17 pelastusyksikköä, joista 12 vahvuudella neljä (paloiesimies ja kolme palomiestä). Tukiyksikköinä on 6 puomitikasajoneuvoa ja yksi tikasajoneuvo, yksi säiliöajoneuvo ja yksi raivausajoneuvo. Kukin tukiyksikkö toimii vahvuudella yksi. Lisäksi toimintavalmiuden minimitason tulee sisältää erityisosaamista vaarallisten aineiden osalta Nokian paloasemalla ja korkeanpaikan tehostettua valmiutta Hervannan paloaseman osalta. Näiden lisäksi työvuorossa on oltava vesisukelluksen toimintavalmius keskuspaloaseman ja Valkeakosken paloaseman osalta siten, että työvuorossa on vähintään kuusi vesisukeltajan pätevyyden hankkinutta henkilöä. Edelleen vähimmäisvaatimuksena toimintavalmius pitää sisällään kaksi pätevää veneenkuljettajaa erikseen vuosittain määriteltävällä ajanjaksollisesti vaihtelevalla veneilykaudella. (Pirkanmaan pelastuslaitos 2021.)

Pirkanmaan palvelutasopäätöksen mukaan pelastustoiminnan tavoitteet toteutuvat pelastustoiminnan päivittäisissä tilanteissa ja suorituskky on riittävällä tasolla poissulkien ensimmäisen pelastusyksikön ja pelastustoiminnan toimintavalmiusaika joissakin Tampereen kaupunkialueen ensimmäisen riskiluokan ruuduissa. Palvelutasopäätöskauden aikana toimintavalmiusaika on pyritty hallitsemaan painopistealueilla niin sanotuilla sateliittipelastusyksiköillä, jotka ovat olleet sijoitettuina väliaikaisesti tietyillä kaupunkialueilla. Tämä luonnollisesti on vaikuttanut myös osaltaan työvuorosuunnitteluun.

Kaupunkialueen jatkuva kehittyminen ja asukasluvun lisääntyminen luo paineita riskialuemuutoksille. Näiden perusteella tällä hetkellä uusia paloasemahankkeita on käynnissä Urjalassa sekä Tampereen Tesomalla ja Nekalassa. (Pirkanmaan pelastuslaitos 2021, 27.)

2.2 Tampereen kaupungin hallinto- ja johtamistapa ja sisäinen valvonta – kaupunginhallituksen hyväksymä määräys

Kaupunginhallitus ja muu konsernijohto vastaavat kuntalain velvoittamana siitä, että Tampereen kaupungilla on hyvän hallinto- ja johtamistavan mukainen johtamisjärjestelmä ja että sisäiseen valvontaan ja riskienhallintaan liittyvät menettelytavat ja organisaation eri toimijoiden toimivalta, velvoitteet ja vastuut on määriteltä. Otsikon mukaisessa asiakirjassa esitetään keinoja, joilla tilivelvollinen johto toteuttaa hallintotapaa ja varmentaa sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan menettelyiden asianmukaisuutta kaupungin toiminnassa. Asiakirja on kaikkia Tampereen kaupungin toimijoita sitova. (Tampereen kaupunki 2019, 4.)

Kaupunginhallituksen hyväksymässä otsikon mukaisessa määräyksessä sanotaan sivulla 29, että henkilöstön oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu edellyttää voimassa olevien lakien ja asetusten, virka- ja työehtosopimusten sekä henkilöstöasioita koskevien konsernimääräysten, päätösten, ohjeiden ja periaatteiden noudattamista. Johtaminen perustuu johtoryhmätyöskentelyyn. Esimies edustaa työnantajaa työyhteisössä. Esimiehen on tiedostettava oma roolinsa ja tunnettava hänelle työnantajan edustajana kuuluvat velvollisuudet. Vastuu työyhteisön hyvinvoinnista on sekä esimiehellä että työntekijöillä.

Päivittäisjohtaminen tapahtuu yksiköissä ja esimiehet ovat avainasemassa hyvän henkilöstöpolitiikan toteuttamisessa. Yksiköiden tulee omassa päätöksenteossaan noudattaa konserniohjauksen antamia ohjeita ja linjauksia sekä huolehtia tarvittavien yhteistoimintavelvoitteiden toteuttamisesta ennen päätöksentekoa. (Tampereen kaupunki 2019, 30.)

2.3 Pirkanmaan pelastuslaitoksen johtamisohje

Pelastustoiminnan johtamisohjeen tarkoituksena on määritellä ja selkeyttää pelastustoiminnan johtamistoimintoja ja -järjestelyitä sekä niihin liittyviä menettelytapoja Pirkanmaan pelastuslaitoksella. Ohjeessa on huomioitu toimintavalmiuden ylläpito, johtamisjärjestys ja johtamiseen liittyvät toimenpiteet yksikkö-, ryhmä-, joukkue-, komppania- ja näitä laajemmissa lähdöissä. Ohjeessa käsitellään myös viranomaisyhteistyötä avunanto-, vahinko-, onnettomuus- ja häiriötilanteissa sekä näiden uhkatilanteissa. (Pirkanmaan pelastuslaitos 2016.)

Pelastustoiminnan johtamisohjeen hyväksyy käyttöön pelastusjohtaja. Ohjetta on täydennetty eri johtamistasoihin suunnatuilla liitteillä, joissa on yksityiskohtaisempia toimenpideohjeita. Pelastustoiminnan ja valmiussuunnittelun vastuualueen pelastuspäällikkö hyväksyy liitteet käyttöön. (Pirkanmaan pelastuslaitos 2016.)

Johtamisohje (Pirkanmaan pelastuslaitos 2016) määrittää toimintavalmiuden seuraavasti:

”Pirkanmaan pelastuslaitoksen toimintavalmius koostuu pelastusjohtajasta (RPI10) ja hänen sijaisistaan, päällikköpäivystäjistä (RPI20), tilannekeskuksen päivystävästä palomestarista (TikeP3) ja tilannekeskuksen päivystäjistä, kenttäpalomestareista (Kenttä P3; RPI31, RPI32) ja varalla olevasta päällystöpäivystäjistä (RPI30), vakinaisten paloasemien pelastushenkilöstöstä ja kalustosta sekä sopimuspalokuntien, pelastustoimintaan osallistuvasta sivutoimisesta ja meripelastusseuran henkilöstöstä ja kalustosta.

Päällikköpäivystäjä (RPI20) on virka-aikana välittömässä hälytysvalmiudessa ja virka- ajan ulkopuolella vapaamuotoisessa varallaolossa Pirkanmaan alueella. RPI20 on jatkuvasti tavoitettavissa gsm-puhelimella ja Virve-päätelaitteella.

Tilannekeskuksen päivystävä palomestari (TikeP3) on Pirkanmaan pelastuslaitoksen tilannekeskuksessa välittömässä toimintavalmiudessa. Tilannekeskuksessa ylläpidetään pelastustoimen tilannekuvaa Pirkanmaalla ja seurataan tapahtumia, joilla on tai saattaa olla vaikutusta Pirkanmaan pelastuslaitoksen ja sen alueen kuntien toimintaan. TikeP3:lla on tilannekeskuksessa apunaan tilannekeskuksen päivystäjä.

Kenttätöiminnän päivystävät palomestarit RPI31 ja RPI32 ovat välittömässä toimintavalmiudessa määrätyillä paloasemilla.

Päällystöpäivystäjä RPI30 on virka-aikana välittömässä hälytysvalmiudessa ja virka- ajan ulkopuolella vapaamuotoisessa varallaolossa Pirkanmaan alueella. RPI30 on jatkuvasti tavoitettavissa gsm-puhelimella ja Virve-päätelaitteella.

Vakinaisten paloasemien pelastushenkilöstö on jatkuvasti välittömässä minuutin lähtövalmiudessa työvuorokomennusluettelon mukaisesti. Sopimuspalokuntien ja meripelastusseuran henkilöstö sekä sivutoiminen henkilöstö ovat sopimuksen mukaisessa lähtövalmiudessa.

Päällikköpäivystäjä (RPI20) vastaa Pirkanmaan pelastuslaitoksen päivittäisestä toimintavalmiudesta ja siitä huolehtii tilannekeskuspalomestari (tikeP3). Pelastustoimintatilanteen tai sen uhkatilanteen perusteella tarvittaessa nostetaan pelastustoiminnan valmiutta kutsumalla RPI20- ja RPI3X-päivystysrinkien henkilöstöä valmiuteen, määräämällä sopimuspalokuntia ja sivutoimista henkilöstöä paloasemille päivystysvalmiuteen ja hälyttämällä pelastuslaitoksen muuta henkilöstöä välittömään valmiuteen. Vapaalla olevan henkilöstön hälyttäminen tapahtuu soitto/tekstiviestiryhmien avulla.

RPI20 päättää kiireellisiin kansainvälisiin pelastustehtäviin lähtevän henkilöstön vapauttamisesta virkatehtävistä asiaan liittyvien ohjeiden mukaisesti.

Kaikista pelastustoiminnan kannalta merkityksellisistä pelastustoimintaan vaikuttavista ajoneuvo- ja muista kalustomuutoksista pitää aina ilmoittaa Tilannekeskukseen.

Pelastustoiminnan kannalta merkityksellisistä määräaikaista sijoituspaikkojen muutoksista tulee TikeP3:n ilmoittaa RPI20:lle, pelastustoiminnan johtamisen yksikön palopäällikölle ja pelastusalueiden palopäälliköille”.

Edellä mainitun lisäksi Pirkanmaan pelastuslaitoksen johtamisohjeessa (Pirkanmaan pelastuslaitos 2016) mainitaan seuraavasti:

”Pelastusyksiköiden huollot ja korjaukset sekä harjoitukset ja pelastusyksikön työtehtävät oman niin sanotun yksikkölähtöalueensa ulkopuolelle vaikuttavat usein toimintavalmiuteen. RPI31:n ja RPI32:n, keskuspaloaseman asemapäivystäjän, yksikönjohtajien ja tukiyksiköiden kuljettajien sekä pelastuslaitoksen automestarin tulee välittömästi ilmoittaa TikeP3:lle, jos toimintavalmiuteen tulee muutostarpeita. Tällöin TikeP3 tekee päätöksen toimintavalmiuden muuttamisesta ja tarvittavista korvaavista toimenpiteistä. Toimintavalmiuden merkittävistä muutoksista TikeP3 tekee ilmoituksen RPI20:lle.

TikeP3 vastaa siitä, että pitkäkestoisten pelastustehtävien aikana mahdollisesti syntyvät alueelliset resurssityhjiöt täytetään riskinarvion perusteella tehdyillä pelastusyksiköiden valmiussiiroilla.

Pelastushenkilöstön päivittäisistä asemavahvuuksista vastaavat komentotoimisto ja keskuspaloaseman vuoro esimies. Vuoro esimies ja pohjoisen pelastusalueen aluepalomestarit ilmoittavat tilannekeskuspalomestarille, jos vahvuus laskee alle ilmoitustason. Tällöin tilannekeskuspalomestari tekee esityksen asemavahvuuksista ja ilmoittaa päällikköpäivystäjää RPI20:lle. Tarvittaessa RPI20 tekee päätöksen paloaseman määräaikaista sulkemisesta”.

3 PIRKANMAAN PELASTUSLAITOS

Pirkanmaan pelastuslaitoksen toiminta-alue mukaillen Pirkanmaan kokonaispinta-alaa on 15 549 km², josta maapinta-alaa on noin 13 250 km². Asukkaita tällä alueella vuonna 2021 oli 527 478 henkeä. (Tilastokeskus.) Pelastuslaitos toimii 23 kunnan alueella, ja sillä on yhteensä 63 paloasemaa toimialueellaan (kuva1). 17 paloasemaa toimii ympärivuorokautisesti päätoimisten viranhaltijoiden miehittäessä niitä. Loput 46 paloasemaa toimivat joko toimenpidepalkkaisten tai vapaaehtoisten palokuntien voimin. Vakituksia viranhaltijoita 31.12.2021 Pirkanmaan pelastuslaitoksella oli 688, toimenpidepalkkaisia 120 ja sopimuspalokuntien henkilöstöä 858 henkilöä. (Pirkanmaan pelastuslaitos 2022.)

Pirkanmaan pelastuslaitoksen monijäsenisenä toimielimenä toimii Tampereen kaupunginhallitus. Toiminta-alueen kuntien yhteiselimenä toimii Pirkanmaan pelastustoimen neuvottelukunta. Pirkanmaan pelastuslaitosta johtaa Tampereen kaupungin alainen pelastusjohtaja. Pirkanmaan pelastuslaitosta ohjaa Tampereen kaupunginvaltuuston hyväksymä Pirkanmaan pelastustoimen palvelutasopäätös, joka tehdään kuntien kuulemisen jälkeen. Palvelutaso laaditaan nelivuotiskausittain. (Tampereen kaupunki 2021.)

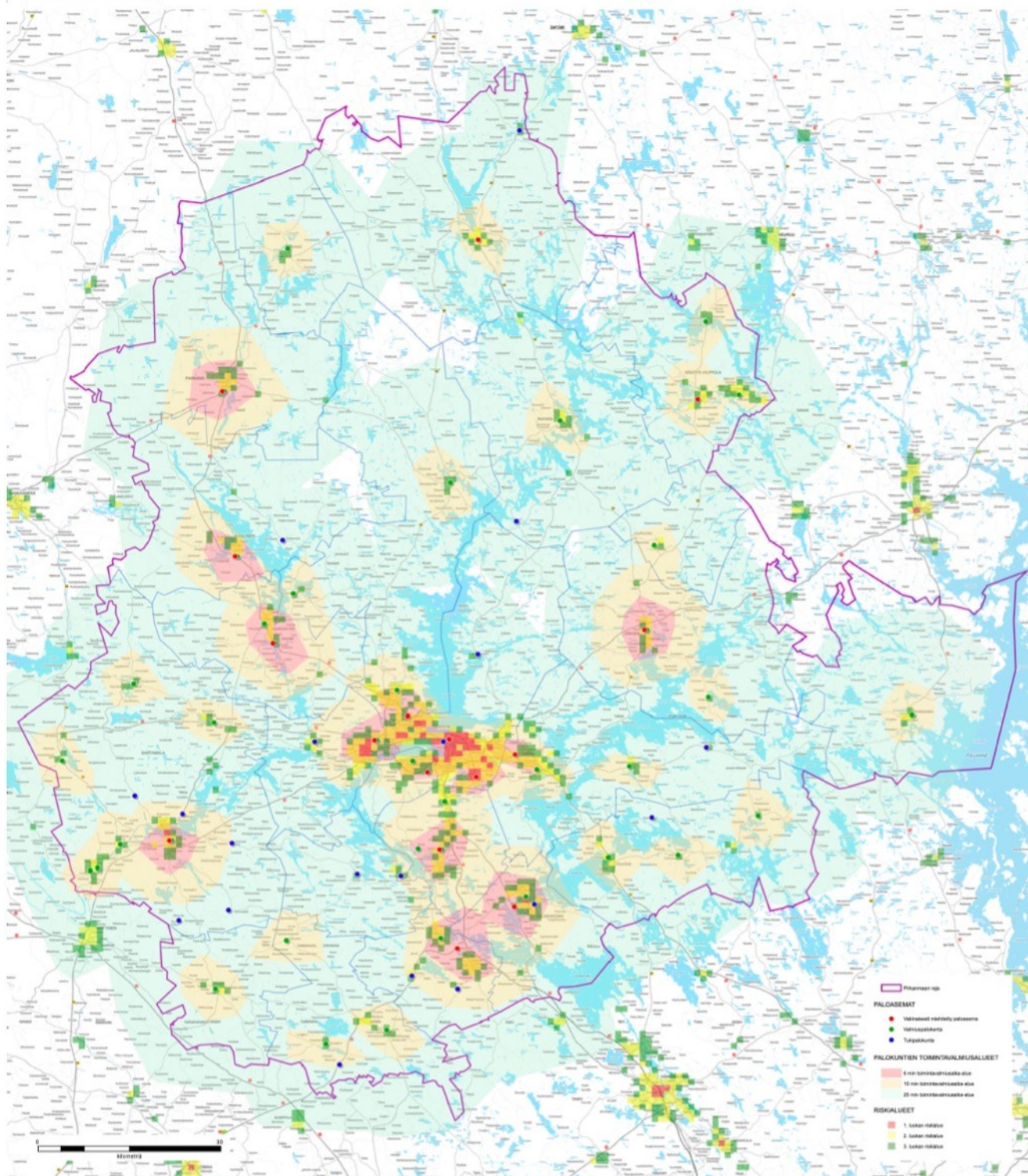
Pelastusjohtajan välittömiä alaisia ovat pelastuspäälliköt, hallintopäällikkö, kehittämisspäällikkö sekä tiedotuspäällikkö. Johtaminen perustuu pelastustoimen strategiaan, Pirkanmaan pelastuslaitoksen johtosääntöön, Tampereen kaupungin strategiaan, hyvään johtamis- ja hallintotapaan, johtoryhmätyöskentelyyn sekä henkilöstön kanssa käytäviin tavoite- ja kehityskeskusteluihin. Johtamisessa ja toiminnassa noudatetaan myös pelastusalan yleisiä eettisiä periaatteita ja palvelutasopäätöstä. (Pelastustoimi 2022.)

Pirkanmaan pelastuslaitoksen toimintaa ohjaa pelastustoimen valtakunnallinen strategia, Pirkanmaan pelastustoimen palvelutasopäätös sekä Tampereen kaupungin strategia ja ohjelmat. Pirkanmaan pelastuslaitos noudattaa Tampereen kaupungin strategiaa sekä henkilöstöpoliittisia periaatteita. Henkilöstöpolitiikan perustana ovat Tampereen strategian ja toimintamallin keskeiset painotukset: asiakaslähtöisyys, johtamisen selkeys, henkilöstön osallistuminen, kumppanuus sekä toiminnan tuloksellisuus ja vaikuttavuus. (Pelastustoimi 2022.)



PIRKANMAAN PELASTUSTOIMI

1.1.2022



KUVA 1. Pirkanmaan pelastuslaitoksen toimialue 1.1.2022 (Pirkanmaan pelastuslaitos)

3.1 Historia

Pirkanmaan pelastuslaitoksen toiminta voidaan sijoittaa alkaneeksi heinäkuussa 1898. Tuolloin Suomen kolmanneksi vanhin vakinainen palokunta aloitti toimintansa Tampereen Puutarhakadulla vuokrahuoneistossa palokunnan vahvuuden ollessa 22 miestä. (Katajamäki 2008, 10.)

Vuonna 1908 valmistui arkkitehti Wivi Lönnin suunnittelema paloasema Tampereen Satakunnankadulle. Tämä paloasema toimii edelleen Pirkanmaan pelastuslaitoksen keskuspaloasemana ja hallinnollisena keskuksena.

Uudelle paloasemalle siirryttäessä palokunnan miesvahvuus oli edelleen 22, ja se oli käytännössä myös vuorovahvuus, koska mitään säännöllisiä vapaita ei ollut. Paloasemalla työskenteli palomestari, alipalomestari, ylituomestari, alituomestari, viisi korpraalia ja 13 palosotilasta. (Katajamäki 2008, 86.) Miehet asuivat paloasemalla, ja lyhyitä iltavapaita sai vain anomalla. Tuohon aikaan palvelusopimukset olivat määräaikaista, työnkuvaa ei sen kummemmin määritelty. Miesten vaihtuvuus oli myös suurta aina 1920-luvun loppupuolelle asti. (Katajamäki 2008, 26.)

Vuonna 1947 henkilökunnan määrä oli kasvanut lähes kuusinkertaiseksi, 127:ään. Miehistö oli jaettu viiteen ryhmään, joista kaksi oli kerrallaan työvuorossa. Työaika oli keskimäärin 67,2 tuntia viikossa. Työvuoro kesti 24 tuntia. Vuorokauden työvuoron jälkeen oli yhden vuorokauden vapaa, joka toisen jälkeen kahden vuorokauden vapaa. Laskennallinen päivävahvuus oli noin 50. (Katajamäki 2008, 41.)

Tampereen kaupunki kasvoi voimakkaasti, ja Tampereen kaupunkiin liittyi 1947 Messukylän, 1950 Ylöjärven kunnan Lielahden alue, 1966 Aitolahden ja 1970 Teiskon kunnat (Katajamäki 2008, 59). Messukylän kuntaliitoksen yhteydessä perustettiin ensimmäinen niin sanottu vakituisten henkilöstön miehittämä sivupaloasema Messukylän alueelle, ja seuraavaksi oli vuorossa Pispalan sivupaloaseman valmistuminen 1957. (Katajamäki 2008, 42.) Messukylän asema lakkautettiin 1979 ja tilalle valmistui uusi sivupaloasema Linnainmaalle.

Kaupunki jatkoi kasvuaan, ja samalla myös palolaitoksen toimintaresurssit kehittyivät. Vuonna 1973 henkilökunnan vahvuus oli palopäällikkö, neljä palomestaria, kolme ruiskumestaria, kahdeksan paloiesimiestä, 38 ylipalomiestä ja 76 palomiestä. Näiden lisäksi muutama tekninen ja toimistohenkilö. Hälytysten määrä kyseisenä vuotena oli 564 palokunnan tehtävää sekä 1826 palokunnan suorittamaa kiireellistä sairaankuljetustehtävää. (Katajamäki 2008, 59 ja 61).

1990-luvulla Tampere ja sen lähikunnat pohtivat ja keskustelivat yhteistyön mahdollisuuksista. Hankkeessa oli tuolloin mukana kuusi kuntaa mutta sopimus syntyi vain kolmen kesken. Vuonna 1994 Kangasalan, Pirkkalan ja Tampereen pelastuslaitokset yhdistettiin ja näin syntyi Tampereen aluepelastuslaitos. (Katajamäki 2008, 77.) Seitsemän vuotta myöhemmin vuonna 2001 Nokian pelastuslaitos liittyi osaksi Tampereen aluepelastuslaitosta.

2000-luvulle tultaessa elettiin valtakunnallisesti pelastustoimessa uutta ajanjaksoa. Keskustelujen aiheena pelastustoimen saralla oli yhteistyön kehittäminen sekä mahdollinen valtiollistaminen. Selvitysmiehen ehdotuksen mukaan pelastustoimi päätettiin säilyttää edelleen kunnallisena toimialana. (Katajamäki 2008, 78.)

Pirkanmaalla aloitettiin Suomessa yhdessä Varsinais-Suomen kanssa ensimmäisenä alueellinen kunnallinen pelastuslaitos. Pirkanmaan silloiset 33 kuntaa allekirjoittivat yhteistoimintasopimuksen 2002 vuoden lopussa ja Tampereen aluepelastuslaitos – vanhaa nimeään muuttamatta - aloitti toimintansa vuonna 2003. Uuden Tampereen aluepelastuslaitoksen henkilöstömäärä oli nyt 509 vakinaista viranhaltijaa sekä näiden lisäksi 105 toimenpidepalkkaista henkilöä. (Katajamäki 2008, 78.) Vuoden 2003 uudistuksessa perustettu maakunnan kattava aluepelastuslaitos jaoteltiin kuuteen toiminta-alueeseen, joita olivat Pohjois-Pirkanmaa, Etelä-Pirkanmaa, Kaakkois-Pirkanmaa, Lounais-Pirkanmaa, Luoteis-Pirkanmaa ja Tampereen toimialue.

Seuraava mainittava muutos pelastuslaitoksen organisaatiossa tapahtui vuoden 2011 alusta alkaen, kun toiminta-alueet jaoteltiin kolmeen pelastusalueeseen, pohjoiseen, itäiseen ja läntiseen toiminta-alueeseen (Tampereen aluepelastuslaitos 2011.) Samassa uudistuksessa päällystöpäivystysjärjestelmää uusittiin ja työvuorokohtaisesta palomestarista luovuttiin. Tilalle tuli näille kolmelle alueelle 24 tuntista työvuoroa tekevät palomestarit. Myös työvuorokohtainen ruiskumestarin vakanssi poistui käytöstä ja jokaiseen työvuoroon perustettiin kaksi vuoroesimiehen toimenkuvaa. Näiden lisäksi uudistus sisälsi perustettavan komentotoimiston, jonka tarkoituksena oli vastata keskitetysti operatiivisen henkilöstön työsuhte- ja henkilöstöasioista.

Viimeisin merkittävämpi organisaatorakenteen uudistus tapahtui vuoden 2014 syksyllä, kun johtamisjärjestelmää muutettiin siten, että toiminta-alue jaettiin kahteen alueeseen, pohjoiseen ja eteläiseen sekä päivystävien 24 tuntista työvuoroa tekevien palomestarien määrä laskettiin kahteen. Samassa uudistuksessa myös vuoroesimiesten määrä puolitettiin, eli jatkossa työvuorossa oli vain yksi vuoroesimies. Vuoden 2014 jälkeen ei organisaatioon ole tehty merkittäviä rakennemuutoksia mutta pieniä työnkuvan ja sisällön tarkastuksia eri osa-alueilla on kyllä toteutettu.

Vuosi 2023 aloittaa täysin uuden aikakauden, kun pelastustoimen järjestämisvastuu siirtyy kunnilta ja kuntayhtymiltä hyvinvointialueille. Uudistus on kokonaisuudessaan hallinnollinen, sen ei oleteta vaikuttavan päivittäiseen pelastustoimintaan ja siitä suoriutumiseen millään tavalla.

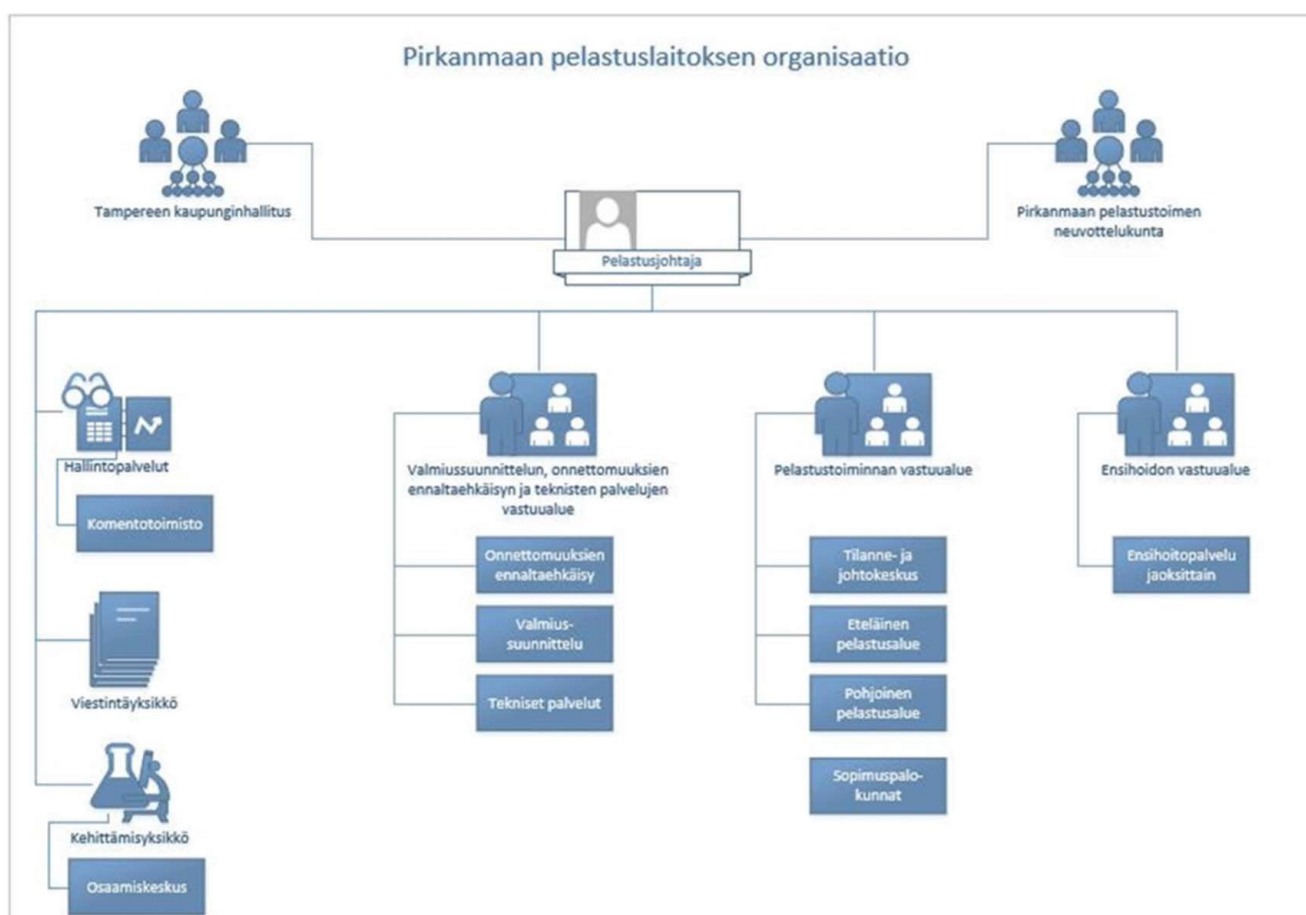
Pirkanmaan hyvinvointialueen pelastustoimen valmistelukokonaisuuden johtaja Teemu-Taavetti Toivonen kertoo Palopäällystö-lehdessä 2/2022, että pelastustoimen organisaatorakenteita olisi ollut ajankohtaista muuttaa ilman hyvinvointialuemuutostakin mutta nyt se tapahtuu harmonisoidusti sote-uudistuksen yhteydessä.

Nykyiset työvuoro- ja resurssisuunnitteluun vaikuttavat normatiiviset seikat siirtyvät hyvinvointialueiden valtuustojen ja hallitusten päätettäväksi, mutta eivät todennäköisesti sisällöllisesti muutu merkittävästi. Toivosen mukaan esimerkiksi palvelutasopäätökset tulevat aikanaan aluevaltuuston päätettäväksi.

3.2 Organisaatorakenne

Toiminnan johtamisen vastuu on jaettu seuraavasti: Pelastusjohtaja johtaa koko laitoksen toimintaa apunaan pelastuspäälliköt, hallintopäällikkö, tiedotuspäällikkö sekä kehittämisspäälikkö. Edelleen pelastustoiminnan vastuualueen johtaminen on delegoitu toiminnasta vastaavalle pelastuspäällikölle ja valmiussuunnittelun, onnettomuuksien ennaltaehkäisyn ja teknisten palvelujen vastuualueen johtaminen on delegoitu toiminnasta vastaavalle pelastuspäällikölle. Ensihoitopalveluiden johtaminen on delegoitu toiminnasta vastaavalle pelastuspäällikölle. (Pirkanmaan pelastuslaitos 2022a.)

Pelastuslaitoksen organisaatorakenne on selitetty kuvassa 2.



KUVA 2. Pirkanmaan pelastuslaitoksen organisaatio 1.5.2021 (Pirkanmaan pelastuslaitos)

3.2.1 Hallinto- ja tukipalvelut

Hallintopalveluysikköön kuuluvat talous-, henkilöstö-, tietohallinto- ja toimistopalvelut sekä pelastuslaitoksen sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan koordinointi. Hallintopalveluista vastaa hallintopäällikkö. Toimintasäännössä (Pirkanmaan pelastuslaitos 2022a) luetellaan hallinto- ja tukipalveluiden tehtävät:

- Hallintopalveluysikön yleisiin tehtäviin kuuluvat toimintaa ohjaavien asiakirjojen valmistelu, sopimushallinta ja asiakirjahallinta.
- Henkilöstöhallinnon tehtävien osalta hallintopalveluysikön tehtäviin kuuluvat palvelussuhdeasiat, henkilöstösuunnittelu, neuvonta sekä komentotoimiston tehtäväkokonaisuus.
- Taloushallinnon tehtävien osalta hallintopalveluysikön tehtäviin kuuluvat talousarvion laadinta, tilinpäätöksen laadinta, raportointi ja talousennusteiden laadinta, kustannuslaskenta sekä neuvonta.
- Tietohallinnon tehtävien osalta hallintopalveluysikön tehtäviin kuuluvat pelastuslaitoksen ICT- kokonaisuuden koordinointi, tietoturvallisuus ja tietosuoja.
- Toimistopalvelujen tehtävien osalta hallintopalveluysikön tehtäviin kuuluvat laskutus, ostolaskujen kierrätys, matkustuksenhallinta sekä neuvonta.

3.2.2 Pelastustoiminta

Pelastuspäällikkö johtaa Pirkanmaan pelastuslaitoksen pelastustoiminnan vastuualuetta. Pelastustoiminnan vastuualueeseen kuuluvat tilanne- ja johtokeskustoiminta sekä eteläisen ja pohjoisen pelastusalueen toiminta sekä sopimuspalokunnat (kuva 3).

Pelastustoiminta jakautuu maantieteellisesti eteläiseen ja pohjoiseen pelastusalueeseen. Pelastusalueiden toiminnasta vastaavat palopäälliköt ja apulaispalopäällikkö. Seitsemän palomestaria toimii aluepalomestareina vastaten paloasemiensa toiminnasta ja niiden johtamisesta. (Pirkanmaan pelastuslaitos 2022a.)

Pelastustoiminnan johtaminen perustuu ennalta sovittuun toimintamallin. Pelastustoiminnan johtamisesta vastaa päällystöpäivystäjä (tilannekeskuspalomestari tai kenttäpalomestari), päällystöpäivystäjä (varallaolo), päällikköpäivystäjä (varallaolo) tai pelastusjohtaja tai pelastustoiminnasta vastaava pelastuspäällikkö tai heidän poissa ollessaan nimetyt varahenkilöt tehtäviensä mukaisesti (Pirkanmaan pelastuslaitos 2022a.)

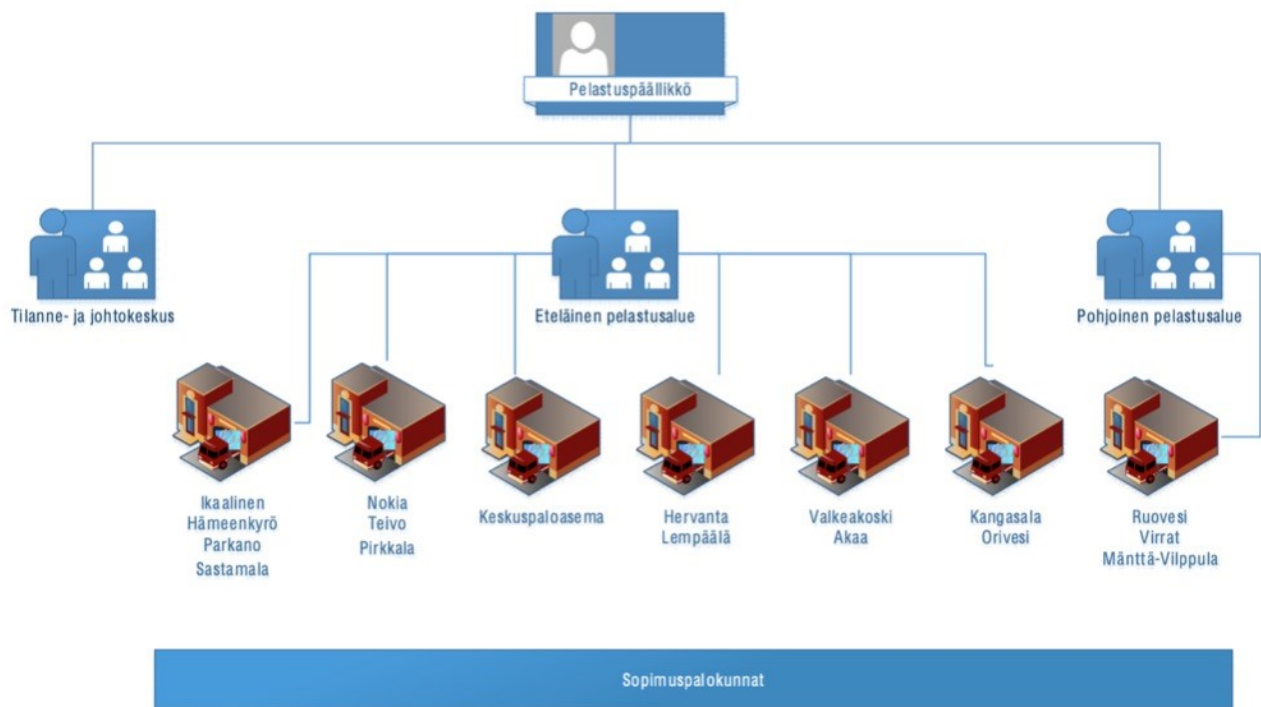
Toimintasäännössä (Pirkanmaan pelastuslaitos 2022a) on lueteltu pelastusalueen keskeiset tehtävät seuraavasti:

- pelastustoiminnan henkilöstön ja kaluston toimintavalmiuden ylläpito; pelastus- ja ensivastetehtävät
- valvonta-, turvallisuusviestintä- ja koulutustehtävät vuosisuunnitelman mukaisesti
- sisäinen koulutus; ylläpitokoulutus ja sen kehittäminen
- sisäinen viestintä
- paloasemakiinteistöjen päivittäisen toimintakunnon ylläpito ja valmiuspaloasemien varustaminen
- pelastustoiminnan valmius normaaliajan häiriötilanteissa
- sopimuspalokuntien sekä sivutoimisen pelastushenkilöstön toiminnan ohjaus ja yhteistoiminta vastaavasti teollisuus- ja sotilaspalokuntien osalta.

Pirkanmaan pelastuslaitoksella on sopimukset eri pelastusalueilla toimivien vapaaehtoisten palokuntien ja teollisuuspalokuntien sekä sotilaspalokuntien kanssa. Vakinaisen henkilöstön lisäksi pelastustoimintaan osallistuvat vapaaehtoisten palokuntien sopimushenkilöstö ja lisäksi suoraan pelastuslaitokseen työsuhteessa olevat sopimuspalomiehet. (Pirkanmaan pelastuslaitos 2022a.)

Sopimuspalokuntien ja sivutoimisen pelastustoimen henkilöstön osalta toimintaa ohjaa toimialueella pohjoisen alueen palopäällikkö ja koko Pirkanmaalla pelastuspäällikkö (Pirkanmaan pelastuslaitos 2022a.) Sopimuspalokuntien yhteyshenkilöinä toimivat alueiden aluepalomestarit.

Pelastustoiminnan vastuualue



KUVA 3. Pelastustoiminnan vastuualue 1.5.2022 (Pirkanmaan pelastuslaitos)

3.2.3 Ensihoito

Pirkanmaan pelastuslaitos toteuttaa ensihoitopalveluja Pirkanmaan sairaanhoitopiirin kanssa solmitun yhteistyösopimuksen mukaisesti. Ensihoitopalvelu toteutetaan Pirkanmaan sairaanhoitopiirin ensihoidon palvelutasopäätöksen mukaisesti. Pirkanmaan pelastuslaitos vastaa ensihoitopalveluiden toteuttamisesta yhteistoimintasopimuksessa sovitulla toiminta-alueella (Tampere, Pirkkala, Lempäälä, Nokia, Ylöjärvi, Vesilahti, Akaa, Valkeakoski ja Urjala) (Pirkanmaan pelastuslaitos 2022a.)

Ensihoitopalveluita pelastuslaitoksella johtaa pelastuspäällikkö. Hänellä on apunaan ensihoitolääkäri, lääkintämestari, lääkintäesimiehet ja koordinaattori. Alueellisesti omalta osaltaan ensivastetoiminnasta vastaavat alueiden palopäälliköt (Pirkanmaan pelastuslaitos 2022a.)

3.2.4 Valmiussuunnittelu, onnettomuuksien ehkäisy ja tekniset palvelut

Pelastuspäällikkö johtaa Pirkanmaan pelastuslaitoksen valmiussuunnittelun, onnettomuuksien ehkäisyn ja teknisten palvelujen vastuualuetta. Vastuualueeseen kuuluvat valmiussuunnittelun, onnettomuuksien ennaltaehkäisyn ja teknisten palvelujen yksiköt.

Valmiussuunnitteluun kuuluu pelastuslaitoksen varautumisen kehittäminen, kuntien vastuulla olevan valmiussuunnittelun tukeminen sekä väestönsuojelun tehtävät.

Normaaliajan häiriötilanteisiin ja poikkeusoloihin varautumisesta sekä siihen liittyvästä koulutuksesta koko Pirkanmaalla vastaa ja sitä kehittää valmiuspäällikkö. Palopäälliköt osallistuvat omien pelastusalueidensa osalta valmiussuunnitteluun ja väestönsuojeluvalmiuden ylläpitoon.

Valmiussuunnittelun yksiköstä vastaa valmiuspäällikkö. (Pirkanmaan pelastuslaitos 2022a.)

Onnettomuuksien ennaltaehkäisyn toimintayksikön tehtäviin kuuluu kuntalaisten yleinen ohjaus ja neuvonta pelastustoimen alaan kuuluvissa kysymyksissä, pelastuslaitoksen valvontatoiminnan ja palontutkinnan kehittäminen, koordinointi sekä toteuttaminen osaltaan valvontasuunnitelman ja toimintasuunnitelman mukaisesti, sekä toimialaan liittyvät maankäytön ja rakentamisen asiantuntijatehtävät. Yksikön henkilöstö osallistuu lisäksi vastuualueetta koskevaan viranomais- ja sidosryhmäyhteytyöhön sekä osaltaan paikalliseen turvallisuussuunnittelutyöhön, kuntien varautumisen tukemiseen ja turvallisuusviestintään. Onnettomuuksien ennaltaehkäisyn yksiköstä vastaa valvontapäällikkö. (Pirkanmaan pelastuslaitos 2022a.)

Teknisiin palveluihin kuuluvat kalustosuunnittelu yhteistoiminnassa asianomaisen vastuualueen kanssa, kiinteistöjen hallinta, korjaamo- ja huoltopalvelut sekä varushuolto. Lisäksi teknisiin palveluihin kuuluu viestiteknikka, jonka tehtäviä ovat tieto- ja tietoliikennetekniikan sekä viestijärjestelmien ja –tekniikan hoitaminen sekä niihin liittyvien ulkoistettujen palveluiden hallinta. Teknisten palveluiden yksiköstä vastaa tekninen päällikkö. Alueilla kaluston käytöstä, kunnossapidosta sekä hallinnasta vastaavat palopäälliköt sekä muut esimiesasemassa toimivat henkilöt. (Pirkanmaan pelastuslaitos 2022a.)

3.2.5 Viestintä- ja kehittämisyksikkö

Viestintäyksikön tehtäviä ovat sisäinen ja ulkoinen viestintä, viestinnän ohjaus, neuvonta ja valvonta. Viestintäyksikkö tuottaa sisältöä eri viestintäkanaviin, toimittaa eri julkaisuja, toimii viestinnän asiantuntijana työyhteisössä ja järjestää viestintäkoulutuksia viestinnän eri osa-alueista. Viestintäyksikön toiminnasta vastaa tiedotuspäällikkö. (Pirkanmaan pelastuslaitos 2022a.)

Kehittämisyksikön tehtävinä on pelastuslaitoksen toimintaympäristön analysointi ja palvelutarpeiden arviointi, sisäisen toiminnan kehittäminen ja arviointi yhdessä vastuualueiden ja yksiköiden kanssa sekä työhyvinvoinnin edistämiseen tähtäävän toiminnan kehittäminen ja seuranta.

Työhyvinvointityöhön kuuluvat muiden muassa osaamisen hallintaan, arviointiin ja kehittämiseen liittyvät toiminnot sekä työsuojelutoiminnan, työterveyshuollon ja työkykyä tukevien prosessien ja toimintamallien kehittäminen.

Kehittämisyksikössä toimii osaamiskeskus, jonka tehtävänä on pelastuslaitoksen osaamisen hallinta, arviointi ja kehittäminen yhdessä vastuualueiden kanssa sekä turvallisuuskoulutuksen ohjaus ja koordinointi. Osaamiskeskuksen toiminnasta vastaa erikoissuunnittelija ja kehittämyksikön toiminnasta kehittämispäällikkö. (Pirkanmaan pelastuslaitos 2022a.)

3.3 Päivittäiseen pelastustoimintaan osallistuvan henkilöstön työvuorosuunnittelua tekevät tahot

Pelastustoimintaan osallistuvaa henkilöstöä organisoidaan ja hallinnoidaan Pirkanmaan pelastuslaitoksella tällä hetkellä kolmen eri toimijan yhteistyöllä. Nämä kolme toimijaa ovat: komentotoimiston ruiskumestari, vuoro esimies ja tilannekeskuspalomestari. Tämä toimintamalli on pääsääntöisesti peräisin vuoden 2011 alussa tapahtuneesta organisaatiomuutoksesta, jolloin työvuorokohtaisista ruiskumestareista ja palomestareista luovuttiin. Vuonna 2014 vuoro esimiesten lukumäärä puolitettiin, jolloin työvuoroa kohden jäi vain yksi vuoro esimies.

3.3.1 Pirkanmaan pelastuslaitoksen komentotoimisto - ruiskumestari

Komentotoimisto on vuorotyötä tekevän henkilöstön keskitetty palveluyksikkö. Komentotoimiston ensisijainen tehtävä on vastata riittävistä henkilöresursseista, joihin kuuluvat muiden muassa työvuoro- ja lomasuunnittelu, rekrytointitarpeen määrittäminen sekä sijaisrekrytoinnin hoitaminen. Lisäksi tehtäviin kuuluvat sekä sairauslomien ja lakisääteisten että harkinnanvaraisten vapaiden myöntäminen päätettyjen vahvuusrajojen puitteissa. (Pirkanmaan pelastuslaitos 2022a.)

Komentotoimistossa työskentelee neljä ruiskumestari-nimikkeellä olevaa työntekijää arkisin virka-aikana, ja heidän esimiehenään toimii henkilöstöasioista vastaava suunnittelija. Komentotoimisto on avoinna arkisin niin sanottuna toimistotyöaikana. Komentotoimiston ruiskumestarit tekevät jokainen tätä toimistotyöaikaa, komentotoimisto ei osallistu työvuoro- ja resurssisuunnitteluun siis iltaisin, öisin, viikonloppuisin eikä arkipyhinä.

Toimintasäännössä (Pirkanmaan pelastuslaitos 2022a) kerrottujen tehtävien lisäksi ruiskumestarin tehtävät on kirjoitettu toimenkuvaan, joka on peräisin vuoden 2011 organisaatiomuutoksen ajoilta, ja se on kirjattu Excel-kaavioon 28.12.2010. Kaaviossa silloisen kahden ruiskumestarin tehtävät määritellään taulukon 1 mukaisesti.

TAULUKKO 1. Ruiskumestarin tehtäväkuvaus 28.10.2010 (Pirkanmaan pelastuslaitos)

Li / S	RUISKUMESTARI				
	Henkilöstön jako toimialueille			KAUSI	
	Henkilöstön jako toimialueille			VUORO	
Li	Työvuoronvaihtojen hyväksyntä (käytännössä kaikki)				
S	Vuorolisien tilitykset				
Li	Säästö- ja vuosilomiin liittyvät asiat				
S	Koulutusresurssien jako toimialueiden tarpeen mukaan, tarkentuu toimialueiden jatkotyössä				
Li	Myönnettyjen sairauslomien hallinta ja muutoksien kirjaukset, myöntäminen P3:t HH 402b ruiskuille				
Li	Kepalon asemapäivystäjän työlistaus				
S	Perehdytyskoulutus, sijaiset ja uudet työntekijät				
S	Uusien sijaisten käyttöönotto: työterveys, testaus jne.				
S	Sukellustarkastukset > toimialueet				
S	Järjestää testiajat UKK:lle erill. ohjelman mukaan				
	Muut				
Li	toimialueiden asemien henkilöstön ja				
S	kaluston toimintavalmiuden ylläpito				
Li	Tampereen nykyisen toimialueen kiinteistöjen hoito				
Li	Tekninen henkilöstö, laitospies				
Li	Hankinnat, asemien ja yksiköiden kuluvat tarvikkeet ja kaluston paikkaukset (Tre logistiikan kautta tulevat)				
Li	Ajoneuvojen hallinta, varayksiköt, linja-auto jne. neuvoteltava tekn. ja palonehk.				
Li	Sähköpostilistat				
S	Rescuen pääkäyttö, tilitykset ja muut määräaikaistehtävät, huomioitava tsto:n tuottamat palvelut (Ojala)				
Li	Työvuorosuunnittelu: asemavahvuudet, osaamisalueet huomioiden				
Li	Työvuoronvaihdot				
Li	Kompostin käytöt				
S	Lempäälä, niin kauan kuin päivässä				
	Muut esimiehen määräämät tehtävät.				

3.3.2 Vuoro esimies

Vuoro esimiehen toimenkuva seurasi vuonna 2011 poistunutta työvuorokohtaista ruiskumestaria, ja silloin tilalle perustettiin kaksi vuoro esimiestä jokaiseen neljään työvuoroon. Nykyisin Pirkanmaan pelastuslaitoksella on neljä päätoimisesti vuoro esimiehen tehtävässä toimivaa palo esimiestä, yksi jokaisessa työvuorossa. Vuoro esimiehen työskentelypiste on keskus palo asemalla, ja hän toimii työvuorosuunnitteluun liittyvien tehtäviensä ohella myös päivittäisessä pelastustoiminnassa

johtamisesta ja suunnittelusta. Tilanne- ja johtokeskus hoitaa lisäksi pelastustoimintaan liittyviä tukitoimintoja ja tuottaa tietoja turvallisuuden tilannekuvaan Pirkanmaalla. Tilanne- ja johtokeskus avustaa tarvittaessa Pirkanmaan kuntien valmiustoiminnan käynnistämistä ja tiedottamista, tukee kuntia häiriötilanteissa sekä ylläpitää pelastuslaitoksen, viranomaisten ja yhteistyötahojen yhteystietoja (Pirkanmaan pelastuslaitos 2022a.)

Tilanne- ja johtokeskuksessa työskentelee ympärivuorokautisesti 12 tunnin työvuoroissa tilannekeskuspalomestari, joka osaltaan vastaa työvuoro- ja resurssisuunnittelun kokonaisuudesta. Tilannekeskuspalomestarin tehtäväkuvaus on laadittu Tampereen kaupungin tehtäväkuvaus -lomakkeelle ja edellinen tarkastus siihen on tehty vuonna 2021 (taulukko 3).

TAULUKKO 3. Tilannekeskuspalomestarin työnkuvaus (Nieminen 2022)

TAMPEREEN KAUPUNKI		1
TEHTÄVÄKUVAUS		
PERUSTIETO-OSA , yleiskuvauksen tulee olla niin selkeä ja tarkka, että kokonaisarviointi voidaan tehdä sen perusteella ilman erillisiä lisäselvityksiä. Kuvaa tehtävää sellaisena kuin se nyt on, ei sellaisena kuin se voisi olla!		
TEHTÄVÄN PERUSTIEDOT		
Virasto/laitos	Pirkanmaan pelastuslaitos	
Toimintayksikkö/toimipiste	Tilanne – ja johtokeskus	
Tehtävän nimi, vakanssinumero	palomestari	
Hinnottelu		
Tehtävän edellyttämä koulutus- tai vastaava tietotasovaatimus	päälystötutkinto, sisäasiainministeriön antaman asetuksen mukainen pätevyys	
Tehtävän edellyttämä kokemusvaatimus	Vaaditaan riittävää työkokemusta pelastusalan tehtävistä	
Tehtävän edellyttämä kielitaitovaatimus	suullinen ja kirjallinen suomenkielinen taito	
Tehtävän edellyttämät erityisosaamisvaatimukset	Pelastusopiston koulutussuunnitelman mukainen osaamistaso, tietotekninen osaaminen	
TEHTÄVÄKOKONAISUUDEN KUVAUS		
Tehtävän tarkoitus	Operatiivinen johtaminen johtokeskuksessa sekä tilannekuvaan ylläpitäminen	
Keskeiset tehtäväalueet (enintään 6 kpl), niihin kuuluvat tärkeimmät työtehtävät sekä kunkin tehtäväalueen osuus vuosittaisesta työajasta.	osuus työajasta	
1. Pelastustoiminnan johtaminen ja tehtävien koordinointi <ul style="list-style-type: none"> Tilanne- ja johtokeskuksen päivystävä palomestari toimii pelastustoiminnan johtajana komppaniälähtöjen alkuvaiheessa, kunnes päivystävä päällikkö ottaa johtovastuun Tilanne- ja johtokeskuksen päivystävä palomestari koordinoi päällekkäisten onnettomuustilanteiden johtamis- ja pelastustoimintaresursseja pelastuslaitoksen johtamissuunnitelman mukaisesti 	50 %	
2. VPK:n ja puolivakinaisten palokuntien yksiköiden etäjohtaminen <ul style="list-style-type: none"> Tilanne- ja johtokeskuksen päivystävä palomestari toimii sopimuspalokuntien ja sopimushenkilöstön pelastustoimintatehtävissä pelastuslain mukaisena pelastustoiminnan johtajana. 	20%	
3. Yleisötilaisuuksien palotarkastuksien koordinointi sekä erheellisten paloilmoitusten käsittely <ul style="list-style-type: none"> ottaa vastaan tapahtumailmoitukset, kontakti asiakkaan, ja ohjaa 	10 %	

2	
tarkastusta edellyttävät tapahtumat päivystävälle kenttä P3:lle pelastussuunnitelman tarkastusta ja tapahtumalokasta varten	
– laatii ja lähettää ERHE-hälytysten prosessin mukaiset ilmoitukset, huomautukset ja korjauskehotukset sekä laskut	
4. Turvallisuustilannekuvaan ylläpito ja tilannekuvaan mukaiset toimenpiteet <ul style="list-style-type: none"> seuraa jatkuvasti eri lähteistä Pirkanmaan pelastustoimen toimintavalmiustilannetta, viestiliikennettä, tehtäviä ja muita toimintaan vaikuttavia asioita (jatkuva ajantasainen tilannekäsitys) tilannekuvaan perusteella suorittaa sovitut toimenpiteet raportoi, kirjaa ja tekee ilmoituksia erillisten ohjeiden mukaisesti vastaa osaltaan päivittäisestä pelastustoiminnan toimintavalmiustilanteesta Pirkanmaalla 	10 %
5. Henkilökohtaisen vastualueen mukaiset tehtävät	5 %
6. Muut esimiehen määräämät tehtävät	5 %
Tehtäväkuvauksen vahvistaminen	
Päiväys	22.3.2021
Työnantajan edustaja	Viranhaltija/työntekijä

3.4 Päätoimisen henkilöstön miehittämät paloasemat ja niiden resurssointi


Päivittäiseen pelastustoimintaan osallistuvan henkilöstön miehittämiä paloasemia Pirkanmaan alueella on tällä hetkellä 17. Kuvissa 4, 5 ja 6 kerrotaan näiden asemien sijainti kartalla ja sekä asemille kuuluvat erityistehtävät. Viisi asemaa sijaitsee palvelutasopäätökseen perustuvalla ykkösriskialueella ja 12 asemaa sijoittuu kakkosriskialueelle. Yksi asemista on väliaikainen asema,

jonka tarkoituksena on toimia sellaisen henkilökunnan tukikohtana, jotka eivät sillä hetkellä kuulu tartuntatautilain 1227/2016 48a§:n piiriin. Tässä opinnäytetyössä aiheena oleva työvuoro- ja resurssisuunnittelu käsittelee näiden seitsemäntoista paloaseman pelastustoimintaan osallistuvaa päätoimista henkilöstöä. Tässä opinnäytetyössä ei käsitellä Pirkanmaan pelastuslaitoksen muita paloasemia ja niissä mahdollisesti työskenteleviä toimenpidepalkkaisia tai vapaaehtoisia henkilöitä.

Jokaisella edellä mainitulla paloasemalla on oma niin sanottu vastuu- tai erikoisosaamisalue, ja siellä työskentelevillä henkilöillä tulee olla valmius toimia aseman vastuualueeseen kuuluvissa erityistehtävissä. Jokaisella asemalle on myös määritelty tavoitevahvuus henkilöstömäärän suhteen. Työvuorosuunnittelun kannalta on jatkuvasti huomioitava henkilöstön osaamis- ja koulutustasot. Esimerkiksi korkeamman ykkösriskin alueen paloasemilla on oltava vähintään neljä savusukelluskelpoisuuden täyttävää henkilöä, kun taas kakkosriskialueen paloasemilla tämä luku on kaksi. Henkilöstön sijoitteluun vaikuttavia palomiesten erityisosaamisalueita ovat esimerkiksi vesisukeltajan, kuntotestaajan, nostolavayksikön kuljettajan ja veneen kuljettajan pätevyudet. Henkilöstön päivittäisessä sijoittelussa tulee huomioida myös yksikönjohtajapätevyyden, ensihoitokelpoisuuden, putoamisvaarallisen työskentelyn ja kemikaalisukelluksen vaatimat erityisosaamiset. Kokonaisuuden kannalta työvuoro- ja resurssisuunnittelua tekevien on tunnettava henkilöstön erilaiset osaamisalueet sekä heidän soveltuvuutensa eri asemien tehtäviin.

Työvuorosuunnittelua tekeville henkilöille on muutaman vuoden ollut käytössään ohjetaulukko (taulukko 4) tavoitevahvuuksien ja poikkeavien henkilöstöresurssien sijoittamiseksi paloasemille. Tämä taulukko on vuonna 2022 ollut kehitystyön alla ja siitä on syysyksi 2022 otettu käyttöön uudistettu pilottiversio (taulukko 5). Taulukon tavoitevahvuudet perustuvat riskialuejakoon ja poikkeamat tavoitevahvuuksista erityistilanteissa toteutetaan ennalta sovitusti pelastusjohtajan päätöksellä.

TAULUKKO 4. Vahvuussuunnittelutaulukko vanhempi versio (Pirkanmaan pelastuslaitos)


**PIRKANMAAN
PELASTUSLAITOS**

SUUNNITTELUTAULUKKO, työvuoroissa 89 - 90 pelastuksen virkaa.

Lomakautena lomalla on n. 20-henkeä ja sijaisia on 10. Lomakauden ulkopuolella on lomalla n. 10-henkeä, eikä ole sijaisia.

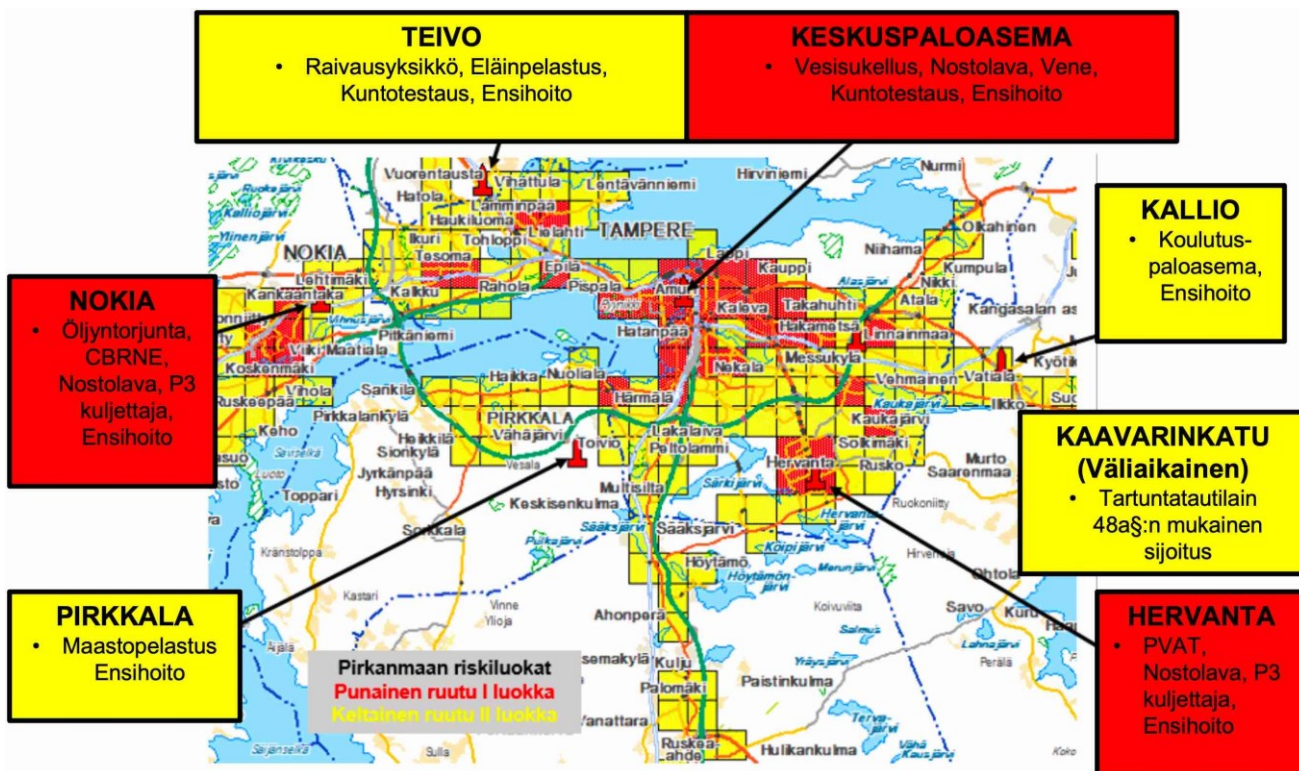
12.10.2018

																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								</
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

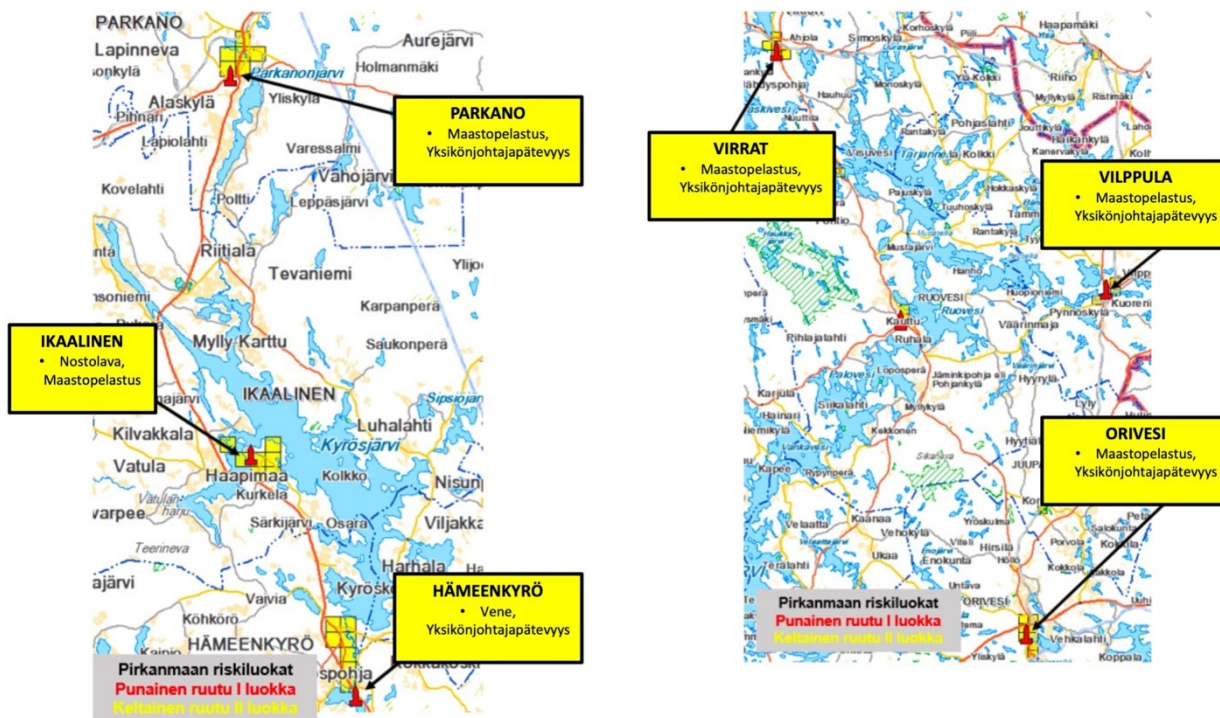
TAULUKKO 5. Vahvuussuunnittelun pilottiversio (Koskinen 2022)

Miehitysohjeen pilotointi 1.8. – 30.9.2022

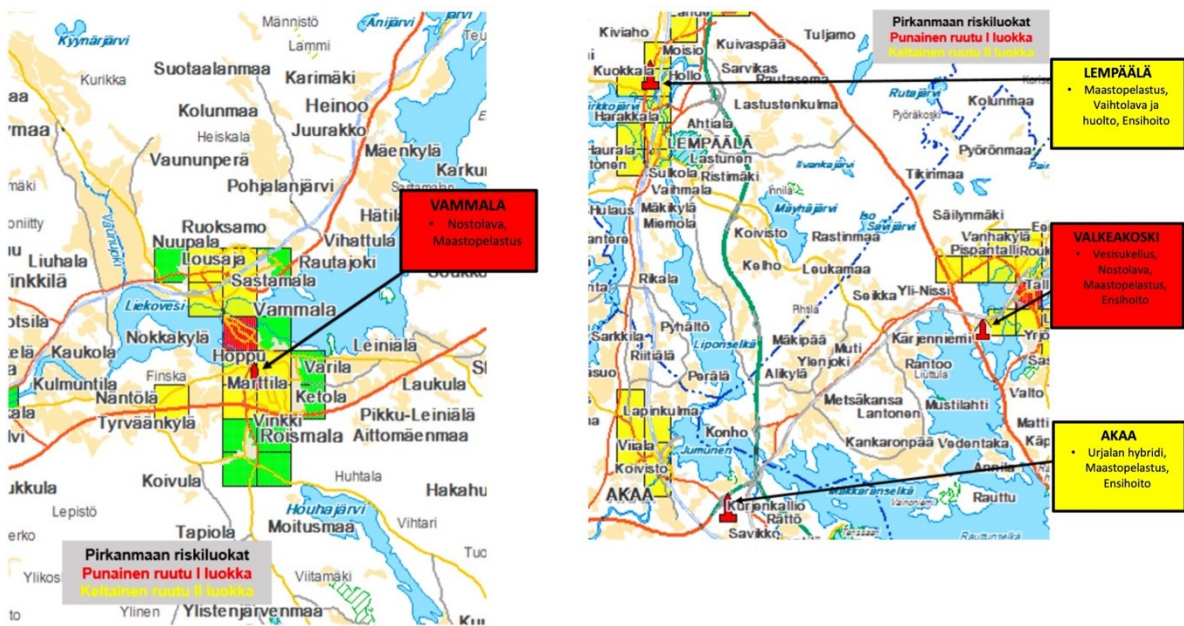
	pem	pm	EPI	nosto-lava	vesi-sukellus	vene	Kokonais-vahvuus	Alas-veto	Miehitystaulukossa huomioitavaa:
10 Keskuspaloasema	1	5	3 (5)	1	3 (2)	1 (2)	2+8+3 (5)		1-riskialueen asemilla savusukelluskelpoisia vähintään 1+3
Kaavarinkatu	1	3				(1)			
12 Kangasala	1	5	1				1+5+1	1, 12 (5)	2-riskialueen asemilla savusukelluskelpoisia vähintään 0+2
14 Hervanta	1	5	1 (2)	1		(1)	1+5+1 (2)		
17 Lempäälä	1	3	1				1+3+1	2, 17	Ensihoitoon sijoitetaan asemalle enintään suluissa merkitty määrä, esim. keskuspaloasemalla 3-5 ja kaikki asemat yhteen laskettuna 14.
35 Valkeakoski	1	4	1	1	3 (2)		1+4+1	X	
40 Akaa	1	3	1				1+4+1		
Urjalan hybridi		1							
50 Nokia	1	5	1 (2)	1			1+5+1 (2)	X	Nostolavan kuljettajia vähintään 5 kpl, asemien 76 ja 86 nostolava voi olla sopimuspalokunnan varassa.
52 Pirkkala	1	3	1			(1)	1+3+1	3, 52	
56 Teivo	1	4	1 (2)			(1)	1+4+1 (2)	X	
60 Vammala	1	3		1			1+3+0		
74 Hämeenkyrö		2				1	0+2+0		Vesisukeltajia suunnitellusti listalla vähintään 6, asemilla 10 ja 35 3/asema, ehdoton minimi 2/asema joka on merkitty suluissa (4).
76 Ikaalinen	1	2		sop.			1+2+0		
86 Vilppula		2		sop.			0+2+0		
88 Virrat		2					0+2+0		
93 Orivesi		4					0+4+0		Veneenkuljettajia 3 eri yksikössä.
96 Parkano		3					0+3+0		
Suunnitteluvahvuus	12	59	14	5	6	3	12+59+14 = 85		
Minimivahvuus	12	55	14	5	6 (4)	3	12+55+14 = 81	4	



KUVA 4. Tampereen seutukunta (Pirkanmaan pelastuslaitos & Niittyniemi)



KUVA 5. Läntinen kolmostie ja pohjoinen Pirkanmaa (Pirkanmaan pelastuslaitos & Niittyniemi)



KUVA 6. Sastamala, läntinen Pirkanmaa ja kolmostien varsi eteläinen Pirkanmaa (Pirkanmaan pelastuslaitos & Niittyniemi)

4 TUTKIMUSKYSelyn LÄHTÖKOHDAT

Opinnäytetyöni ensimmäisenä tavoitteena oli selvittää Pirkanmaan pelastuslaitoksen operatiivisen pelastustoiminnan työvuoro- ja resurssisuunnittelun kokonaisvaltainen nykytila. Nykytilan kartoituksella tarkoitan selvitystä siitä, mitkä toimijat osallistuvat päivittäiseen työvuorosuunnitteluun ja millä tavalla ne sitä tekevät ja mitkä työvuorosuunnitteluun liittyvät tehtävät sisältyvät tällä hetkellä heidän toimenkuvaansa. Toisena tavoitteena oli selvittää, miten nykyiset työvuorosuunnittelua tekevät henkilöt kokevat työvuorosuunnittelun kuormittavuuden, toteutuksen ja toiminnallisuuden selkeyden.

Tutkimuksen pääasiallinen tutkimuskysymys on seuraava:

Miten työvuoro- ja resurssisuunnittelu jakautuu eri toimijoiden välillä?

Tämän lisäksi kyselyllä on selvitetty seuraavia lisäkysymyksiä:

1. Toteutuuko nykyinen työvuoro- ja resurssisuunnittelu kirjoitettujen työnkuvausten mukaisesti?
2. Onko työvuoro- ja resurssisuunnitteluun liittyvien tehtävien toteuttamisessa haasteita ja kehittämistarpeita?

Pääasiallisella tutkimuskysymyksellä pyritään selvittämään nykyisen työvuoro- ja resurssisuunnittelun jakautuminen ja kuormittavuus nykyisen organisaatiomallin toimijoilla. Lisäkysymykset auttavat selvittämään eri toimijoiden yhteistyötä, johdonmukaisuutta ja mahdollisia epäkohtia työvuoro- ja resurssisuunnittelun päivittäisessä toteutumisessa. Kaikki kysymykset nivoutuvat toisiinsa ja kokonaisvaltainen vastaus työvuoro- ja resurssisuunnittelun nykytilasta muodostuu niistä saaduista vastauksista.

Yleensä tutkimuksella on jokin pääongelma, ja tästä ongelmasta voidaan johtaa niin sanottuja alaongelmia. Nämä yhdessä synnyttävät tutkimuskysymyksiä, jotka voivat olla itsenäisiä tai esimerkiksi tutkimuksen pääongelmasta johdettuja ja täsmennettyjä. (Pihlaja 2001, 33.) Myös Kanasen mukaan (2011, 49) tutkimuskysymys tai -ongelma voidaan jakaa osakysymyksiin tai -ongelmiin. Nämä osakysymykset tai ongelmat tarkentavat pääkysymystä tai -ongelmaa.

4.1 Tutkimusstrategian ja menetelmien valinta

Tutkimusstrategiaksi valikoitui aineistopohjaisen ja kyselytutkimuksen yhdistelmä. Tutkimusstrategia tarkoittaa tutkimusten menetelmällisten ratkaisujen kokonaisuutta ja siitä erotetaan suppeampana käsitteenä tutkimusmetodi eli menetelmä (Hirsjärvi ym. 2004, 123). Aineistolähtöisen tutkimuksen

osa-alue koostui viitekehyksen laatimisesta ja empiirinen kysely määrällisestä eli kvantitatiivisesta tutkimuksesta.

Viitekehykseen kerättiin Pirkanmaan pelastuslaitoksen tutkimuksen tekoaikaan voimassa olevat säännökset ja tulkittiin niistä työvuorosuunnitteluun oleellisesti liittyviä ohjeistuksia ja toiminnallisia linjauksia. Viitekehykseen etsittiin myös tutkimukseen oleellisesti vaikuttavat työvuoro- ja resurssisuunnitteluun osallistuvien toimijoiden olemassa olevat työnkuvaukset.

Kvantitatiivisen kyselytutkimuksen avulla voidaan kerätä laajaa tietoa useilta henkilöiltä. Vastausten analysointi ja jaottelu voidaan suorittaa tietokoneen avulla. Tämän opinnäytetyön tutkimus oli niin sanottu standardoitu survey-tutkimus, jonka tyypillisenä piirteenä on kerätä aineisto strukturoidussa muodossa tietyltä ihmisjoukolta kyselylomakkeella (Hirsjärvi ym. 2004, 125 ja 184).

4.2 Tutkimushenkilöt

Koska opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää pelastustoimintaan osallistuvan henkilöstön työvuoro- ja resurssisuunnittelun nykytilaa, oli tarkoituksenmukaista rajata kyselytutkimus koskemaan ainoastaan sellaisia Pirkanmaan pelastuslaitoksen työsuhteisia henkilöitä, joilla on omakohtaista kokemusta työvuoro- ja resurssisuunnittelusta.

Kyselyyn valikoituneiden henkilöiden valitseminen tapahtui oman henkilökohtaisen kokemukseni ja tietotaitoni perusteella siten, että kävin koko pelastustoimintaan osallistuvan henkilöstön työvuoroittain nimilistalta lävitse ja valitsin sieltä sellaiset henkilöt, jotka tiedän osallistuneen jossain vaiheessa työuraansa työvuoro- ja resurssisuunnitteluun. Tämän lisäksi kysyin mahdolliset muut henkilöt nykyisiltä vuorojen vuoro-esimiehiltä ja tilanne- ja johtokeskuksen palopäälliköiltä.

Kohderyhmän kokonaislukumääräksi muodostui 44 henkilöä, esiin ei ole myöhemmässäkään tutkimuksen etenemisen vaiheessa noussut sellaisia henkilöitä, jotka olisi kyselystä unohtuneet. Otannan perusteella voidaan todeta, että kysely lähetettiin sadan prosentin kattavuudella työvuoro- ja resurssisuunnittelun nykytilan selvittämiseksi niille henkilöille, joilla siitä on omakohtaista kokemusta ja tietoa.

4.3 Tutkimuskyselyn toteutus

Kysely toteutettiin sähköisellä Webropol-alustalla 5.9. – 7.10.2022. Kysely lähetettiin 44 henkilölle heidän työsähköpostiosoitteisiinsa. Kyselystä lähetettiin kaksi muistutusviestiä, ensimmäinen kahden viikon kuluttua kyselyn alkamisesta ja toinen kolme päivää ennen kyselyn sulkeutumista.

Kyselyn ohessa oli saatekirje (Liite 1), jonka tehtävä oli kertoa kyselyn tarkoitus ja rakenne sekä selventää kohderyhmälle vastausten anonymi käsittely. Saatekirjeessä myös painotettiin vastaamaan kyselyyn ajatellen sitä toimenkuvaa, jossa vastaaja on eniten työvuoro- ja resurssisuunnitteluun liittyviä tehtäviä tehnyt, vaikka ei nykyisessä toimenkuvassa niitä tekisi.

Kysely (Liite 2) koostui 17 kaikille yhteisistä kysymyksistä riippumatta siitä, onko henkilö työskennellyt komentotoimistossa, tilanne- ja johtokeskuksessa vai vuoro esimiehen tehtävässä. Vastausten analysoinnissa kuitenkin osa vastauksista eritellään toimenkuvittain ja osa käsitellään yhtenäisesti.

Kysymyksistä 16 ensimmäistä ovat joko täysiä tai osittaisia monivalintakysymyksiä ja viimeinen 17 on avoimen vastauksen kysymys. Kysymykset on muotoiltu siten, että ne koskevat toimenkuvaa, kokemusta, ohjeistusta, työtehtävien määrää ja kehitystarpeita.

Monivalintakysymyksistä numerot 7, 9, 12, 13 ja 16 ovat strukturoidun ja avoimen kysymyksen välimuoto eli niissä valmiiden vastausvaihtoehtojen jälkeen esitetään avoin kysymys. Tämän avoimen vaihtoehdon avulla pyritään saamaan esiin mahdollisesti sellainen näkökulma, jota tutkimuksessa ei ole osattu etukäteen ajatella (Hirsjärvi ym. 2004, 188).

Täysin avoimia kysymyksiä on vain yksi mutta se antaa vastaajalle mahdollisuuden laajempaankin työvuoro- ja resurssisuunnittelun nykytilan analysointiin koskien työn toimivuutta ja mahdollisia haasteita. Avoimen kysymyksen analysoinnin vaatavuus korostuu annettujen vastausten määrän kasvaessa mutta silti on tärkeää antaa vastaajille mahdollisuus kertoa oma subjektiivinen näkemys tutkinnan aiheesta kategorisoitujen monivalintakysymysten lisäksi.

4.4 Vastausten analysointi ja tulkinta

Koska kyselytutkimus laadittiin Webropol-ohjelmalla, vastausten analysointiin oli mahdollista käyttää ohjelman itsensä sisältämiä ominaisuuksia. Webropolin kyselyn raportointiosuudessa oli mahdollisuus muokata vastausten esittämistapaa sekä tehdä erilaisia vertailtavia ryhmiä. Näiden lisäksi ohjelma mahdollistaa monia muitakin raportointiin liittyviä ominaisuuksia. Ohjelman käyttö vaati hieman opiskelua mutta lopulta analysointi sujui melko vaivattomasti muutettaessa vastaukset graafisiksi malleiksi selventämään tulkintaa.

Koska tutkimuksessa käytettiin kyselylomaketta, oli kvantitatiivisen analyysimuodon valinta perusteltua. Kvantitatiivisen aineiston analyysissä vastauksia kootaan numeraalisesti tai sanallisesti ja niitä voidaan esittää helposti graafisina vertailukuviaina (Blaxter ym. 2010, 238). Analysointitasoja on monia erilaisia (taulukko 6) ja tässä työssä käytin kuvailevia tilastoja, päätelmätilastoja ja monimuuttuja-analyysiä.

TAULUKKO 6. Kvantitatiivisen analyysin tasoja (Blaxter ym 2010).

Box 9.8 Levels of quantitative analysis
Descriptive statistics
Variable frequencies, averages, ranges
Inferential statistics
Assessing the significance of your data and results
Simple interrelationships
Cross-tabulation or correlation between two variables
Multivariate analysis
Studying the linkages between more than two variables

Avoimen kysymyksen vastaukset luettiin ja teemoitettiin eri luokkiin ja etsittiin niistä yhteisiä tekijöitä kvalitatiivisen sisällönanalyysimenetelmän mukaisesti. Kvalitatiivinen sisällönanalyysi perustuu laadullisten erojen ja yhtäläisyyksien sekä sisältöjen vertailuun (Koivula ym. 2002, 42).

Teemoittelu tapahtui konkreettisesti siten, että kaikki avoimeen kysymykseen annetut vastaukset eriteltiin ja tulostettiin omille lapuille. Tämän jälkeen luotiin alaryhmiä ja sijoiteltiin samaan teeman mukaiseen ryhmään vastaukset, joissa oli nähtävissä samankaltaisia suuntauksia. Seuraavaksi muodostuneet ryhmät jaoteltiin edelleen yläluokkiin ja lopuksi saatiin muodostettua yhteinen teema vastaajien antamien palautteiden perusteella. Tässä avoimen kysymyksen konkreettisessa teemoittelussa apunani oli vaimoni, jonka näkemys oli täysin pelastusalan ulkopuolinen ja toi siten avartavaa perspektiiviä vastausten analysointiin.

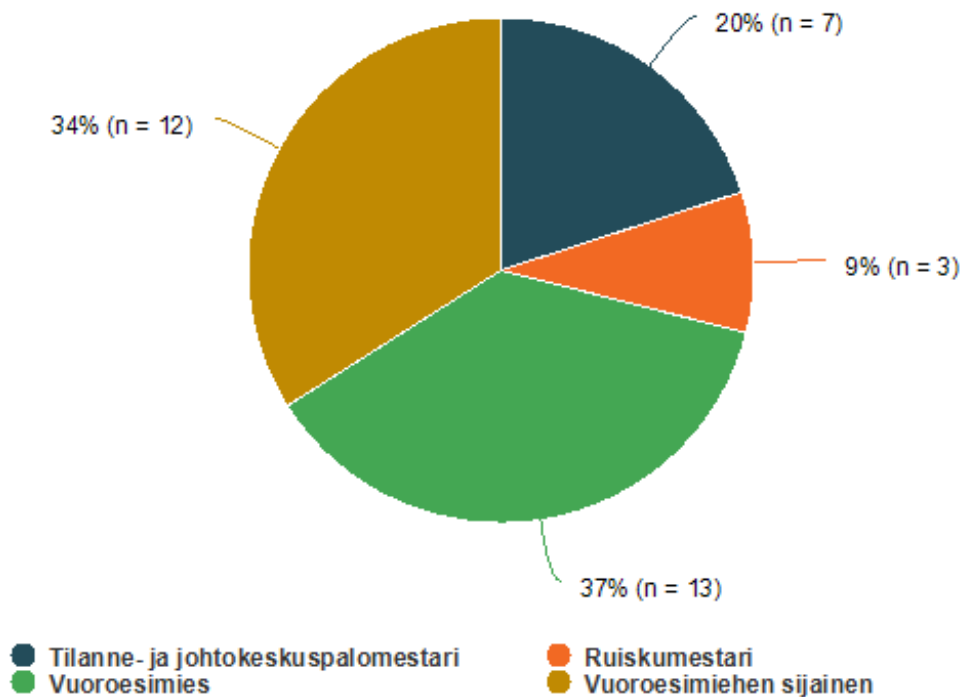
5 TUTKIMUSTULOKSET

Vastausprosentti on tutkimuksen luotettavuuden ilmaisin. Se kertoo, kuinka moni otokseen valituista vastasi ja palautti kyselyn (Vehkalahti 2014, 44). Vehkalahden mukaan tyypillinen vastausprosentti kyselytutkimuksissa on alle 50 %.

Määräaikaan mennessä kyselyyn vastasi 36 henkilöä. Vastausprosentiksi muodostui 81 %, jota voidaan pitää erittäin korkeana. Vastausprosentin suuruuteen on varmasti vaikuttanut kohderyhmän rajaus ennakkoon sekä kyselytutkimuksen aiheen linkittyminen vastaajien työnkuvaan. Myös henkilökohtainen tuntemiseni on osaltaan saattanut nostaa vastaajien motivaatiota vastata kyselyyn.

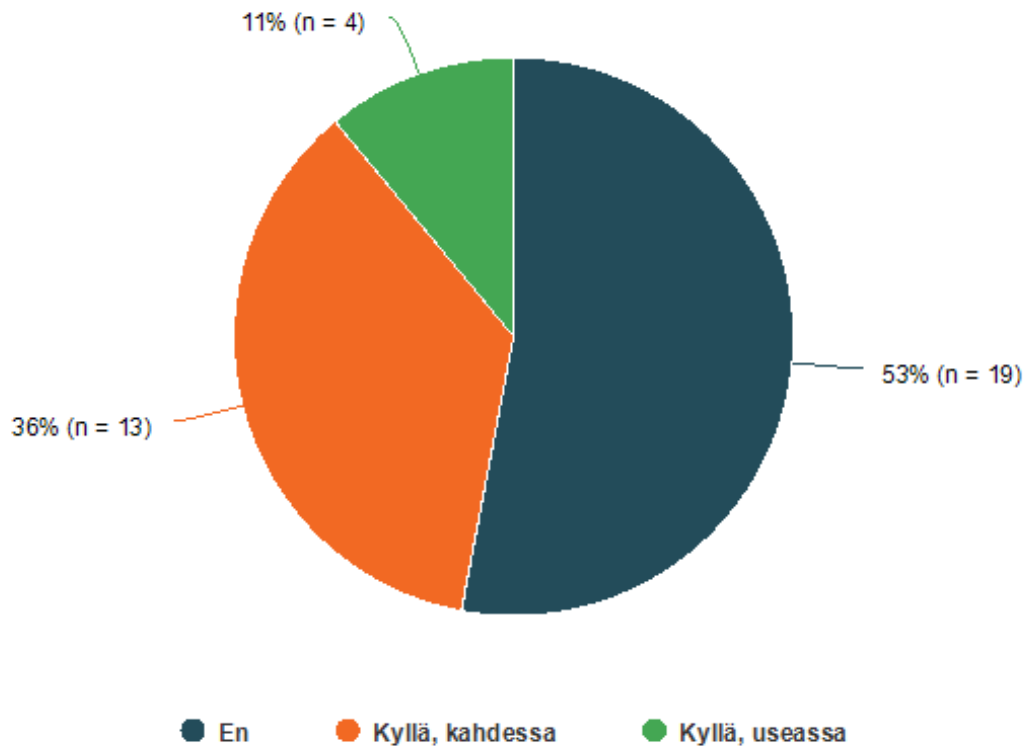
5.1 Toimenkuva ja kokemus työvuoro- ja resurssisuunnittelutehtävistä

Kolme ensimmäistä kysymystä kartoittivat vastaajan toimenkuvaa ja kokemusta työvuoro- ja resurssisuunnitteluun liittyvistä tehtävistä Pirkanmaan pelastuslaitoksella. Ensimmäinen kysymys koski vastaajan roolia ja sitä toimenkuvaa, jossa hän on eniten työvuoro- ja resurssisuunnittelua tehnyt. Vastaajista (N=35) 20 % vastasi toimineensa tilanne- ja johtokeskuspalomestarina, 9 % ruiskumestarina, 37 % vuoro esimiehenä ja 34 % vuoro esimiehen sijaisena (kuva 7). Kyselyyn vastasi kaikkiaan 36 henkilöä, ja yksi henkilö oli jättänyt ensimmäiseen kysymyksen työnkuvastaan tuntemattomasta syystä vastaamatta.



KUVA 7. Vastaajien toimenkuvat.

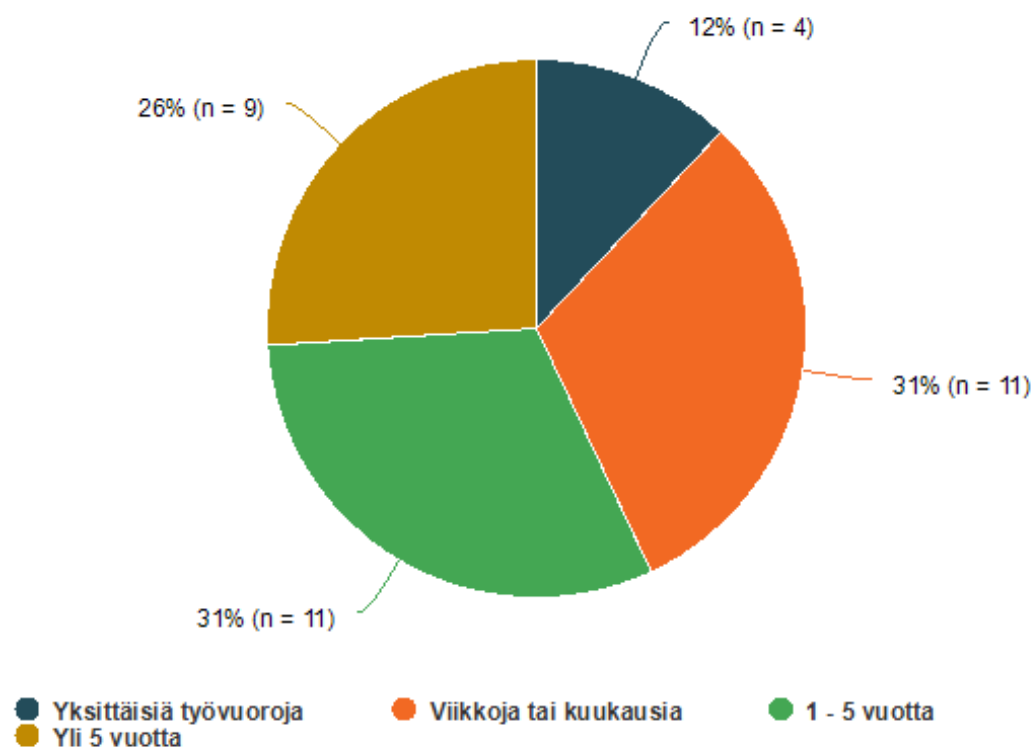
Toisessa kysymyksessä kysyttiin, onko vastaaja tehnyt työvuoro- ja resurssisuunnittelua useammassa kuin yhdessä toimenkuvassa. Tässä vastaajien määrä oli 36 ja 53 % vastasi toimineensa vain yhdessä toimenkuvassa, 36 % oli toiminut kahdessa toimenkuvassa ja 11 % useassa eri toimenkuvassa (kuva 8).



KUVA 8. Kokemus toimimisesta eri toimenkuvissa.

Kolmas kysymys selvitti vastaajien työkokemusta ajallisesti liittyen työvuoro- ja resurssisuunnitteluun. Jos oli toiminut useammassa kuin yhdessä toimenkuvassa, pyydettiin laskemaan työkokemus yhteen. 12 % vastasi tehneensä yksittäisiä työvuoroja, 31 % viikkoja tai kuukausia, 31 % 1–5 vuotta ja 26 % yli viisi vuotta (kuva 9).

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että yli puolella vastaajista (57 %) on yli vuoden tai useamman vuoden kokemus työvuoro- ja resurssisuunnittelun nykyisestä toimintamallista. Tämä osaltaan vahvistaa tämän tutkimuskyselyn vastausten kokemukseräistä luotettavuutta.



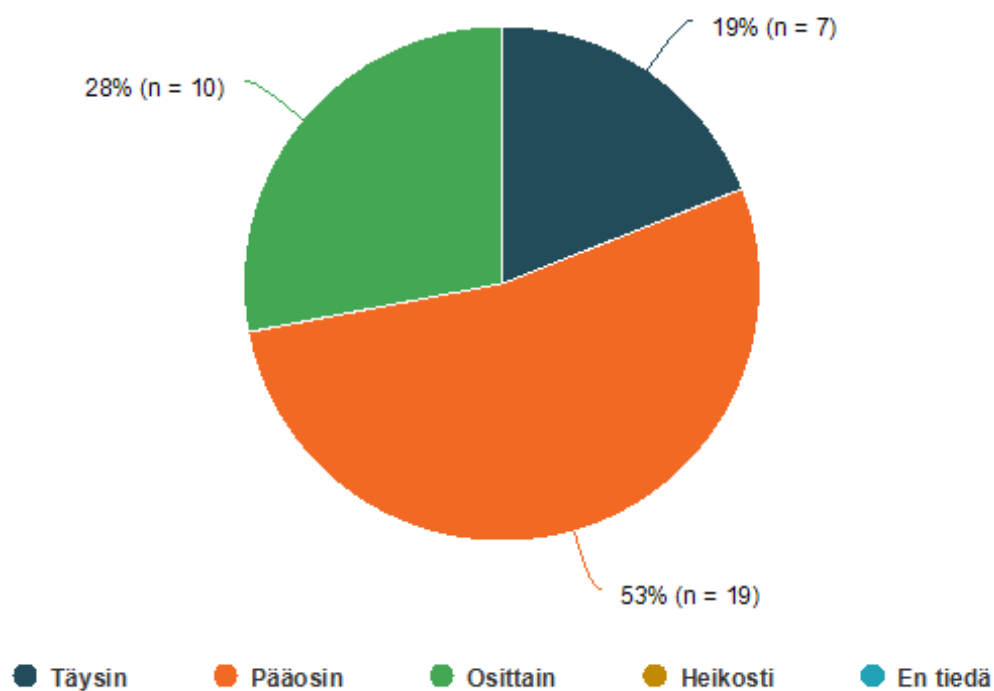
KUVA 9. Työkokemus.

5.2 Osaaminen, ohjeistus ja työn kuormittavuus

Kysymykset 4–11 käsittelivät työn osaamista, työhön saatua ohjeistusta ja opastusta sekä työn kuormittavuutta. Kysymyksillä haluttiin selvittää, miten vastaajat kokevat osaavansa työvuoro- ja resurssisuunnittelun alueelle kuuluvat työtehtävänsä ja ovatko ne ajankäytöllisesti hallittavissa vai kuormittuvatko jotkin toimijat enemmän kuin toiset.

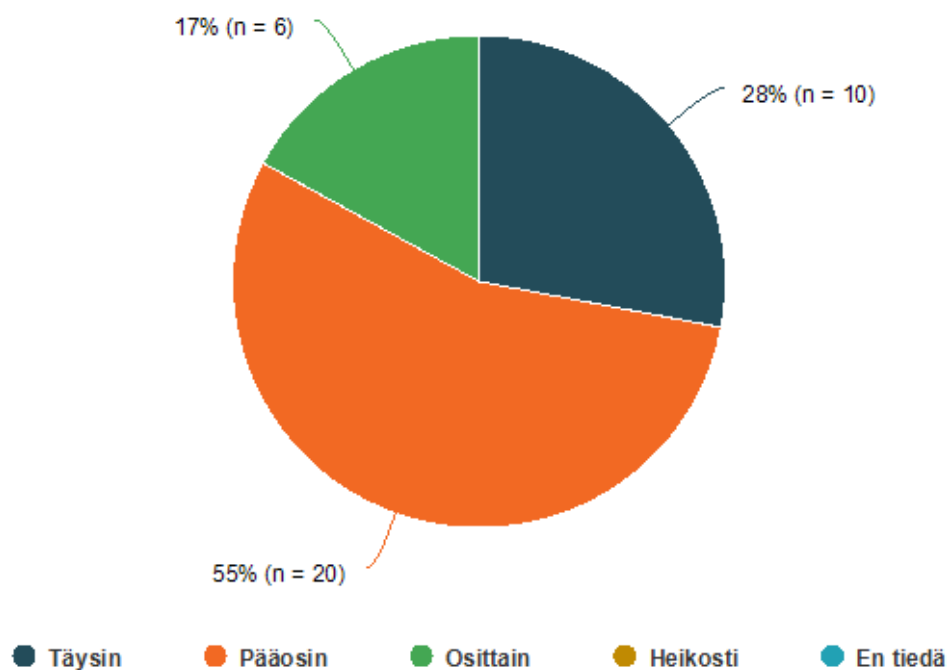
Neljäs, viides ja kuudes kysymys koskivat yleistä tietotasoja Pirkanmaan pelastuslaitoksen päivittäiseen pelastustoimintaan osallistuvan henkilöstön työvuoro- ja resurssisuunnittelun organisoinnista. Kaksi kysymystä tarkensi omien ja toisille tahoille kuuluvien tehtävien tiedostamista. Kysymyksillä haluttiin selvittää, ovatko vastaajat tietoisia omasta työnkuvasta ja toimijoiden välisestä työn jakautumisesta sekä suunnittelun kokonaisuudesta.

Neljännessä kysymyksessä vastaajista (N=36) 19 % vastasi olevansa täysin tietoinen siitä, miten pelastuslaitoksen päivittäinen työvuoro- ja resurssisuunnittelu on kokonaisuudessaan järjestetty. 53 % vastasi tietävänsä järjestelyn pääosin ja 28 % osittain. Kukaan vastaajista ei valinnut *heikosti* tai *en tiedä* -vaihtoehtoa (kuva 10).



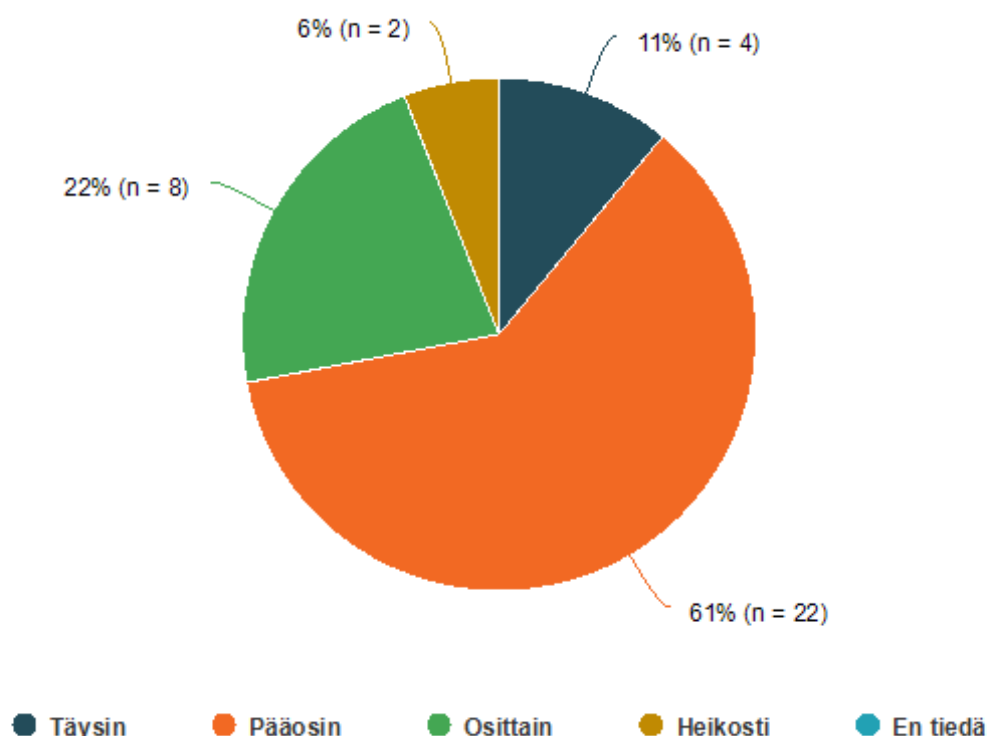
KUVA 10. Tietotaso työvuoro- ja resurssisuunnittelun kokonaisuudesta.

Viidennessä kysymyksessä kysyttäessä itselle kuuluvia tehtäviä 28 % vastasi tietävänsä ne täysin, 55 % pääosin ja 17 % osittain (kuva 11). Kukaan ei vastannut "heikosti" tai "en tiedä".



KUVA 11. Tietotaso itselle kuuluvista tehtävistä ja vastuista.

Kuudennessa kysymyksessä kysyttäessä tietotasoa muille toimijoille kuuluvista tehtävistä ja vastuista 11 % vastasi tietävänsä täysin, 61 % pääosin, 22 % osittain ja 6 % heikosti (kuva 12). Kukaan ei vastannut ”en tiedä”.



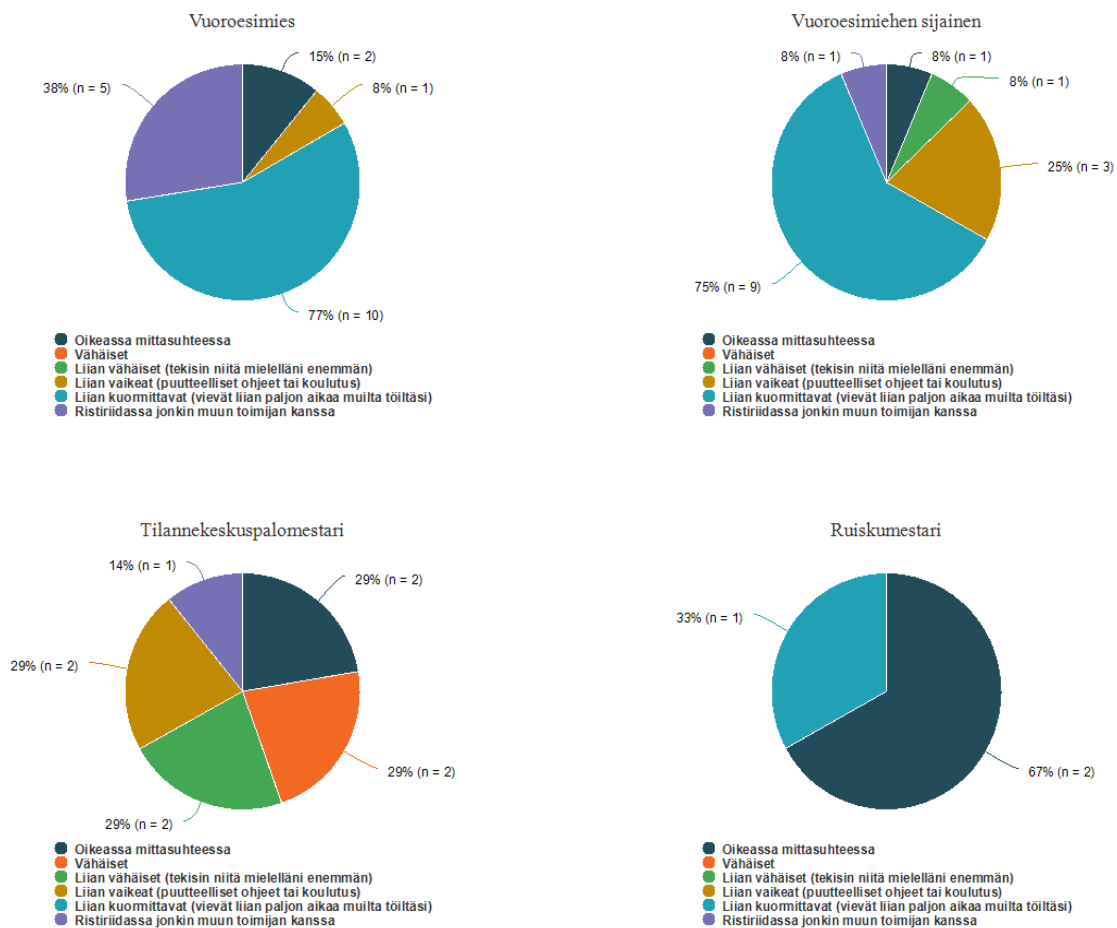
KUVA 12. Oma tietotaso muille tahoille kuuluvista tehtävistä ja vastuista.

Seitsemäs kysymys koski vastaajan subjektiivista näkemystä siitä, miten hän kokee työhönsä sisältyvät työvuoro- ja resurssisuunnitteluun liittyvät tehtävät ja vastuut. Näissä vastauksissa oli huomattaviakin eroja eri toimijoiden välillä. Kun esimerkiksi vuoroesimiehistä kaikki eli 100 % kokivat tehtävät kuormittavina, vastavuoroisesti tilannekeskuspalomestareista ainoastaan 29 % tunsivat samoin. Hyödyllisenä tehtävänsä kokivat 100 % kattavuudella ruiskumestarit, kun taas vastakohtana tilannekeskuspalomestarit kokivat tehtävänsä hyödyllisenä vain 29 % osalta. Mielenkiintoisena seikkana mainittakoon, että vaikeana tai epäselvänä tehtävänsä kokivat tilannekeskuspalomestarit 57 % osuudella, kun taas vastaavasti muut toimijat eivät valinneet tätä vaihtoehtoa lainkaan. Vaihtoehtoja ”turha” ja ”helppo tai yksinkertainen” ei valinnut yksikään vastaajista. ”Jotakin muuta, mitä?” -vaihtoehdon oli kaikista vastaajista valinnut yhteensä neljä henkilöä. He olivat maininneet esimerkiksi kokeneensa työnsä olevan ”*aliarvostettua*”, ”*vastuullista*”, ”*haastavaa*” ja ”*itsenäistä*”. Kuvakollaasissa voi vertailla eri toimijoiden vastausjakaumaa (kuva 13).



KUVA 13. Subjektiiivinen näkemys omista työvuoro- ja resurssisuunnitteluun liittyvistä tehtävistä toimijoittain eriteltynä.

Kahdeksas kysymys käsitteli työkuormaa ja sitä, miten vastaaja koki työvuoro- ja resurssisuunnittelutehtävien osuuden omassa toimenkuvassaan. Tässäkin kysymyksessä vastauksissa oli huomattavia eroja eri toimenkuissa toimivien henkilöiden välillä. Yhtenäisimmän vastauksen antoivat ruiskumestarit, joista 67 % oli sitä mieltä, että työtehtävät ovat oikeassa mittasuhteessa muihin työtehtäviin nähden, kun taas 33 % oli sitä mieltä, että ne ovat liian kuormittavat. Ruiskumestareilta ei muihin annettuihin vaihtoehtoihin tullut vastauksia. Vuoroesimiehistä ja vuoroesimiehen sijaisista molemmista yli 75 % oli sitä mieltä, että työtehtävät ovat liian kuormittavia, kun vastaavasti tilannekeskuspalomestarit eivät valinneet lainkaan ”liian kuormittavat” -vaihtoehtoa. Tilannekeskuspalomestarit valitsivat sekä vaihtoehdon ”vähäiset” että ”liian vähäiset” 29 % osuudella vastaajista, kun esimerkiksi vuoroesimiehet ja ruiskumestarit eivät kumpikaan valinneet näitä vaihtoehtoja lainkaan. Kuvakollaasissa voi vertailla eri toimijoiden vastausjakamaa (kuva 14).



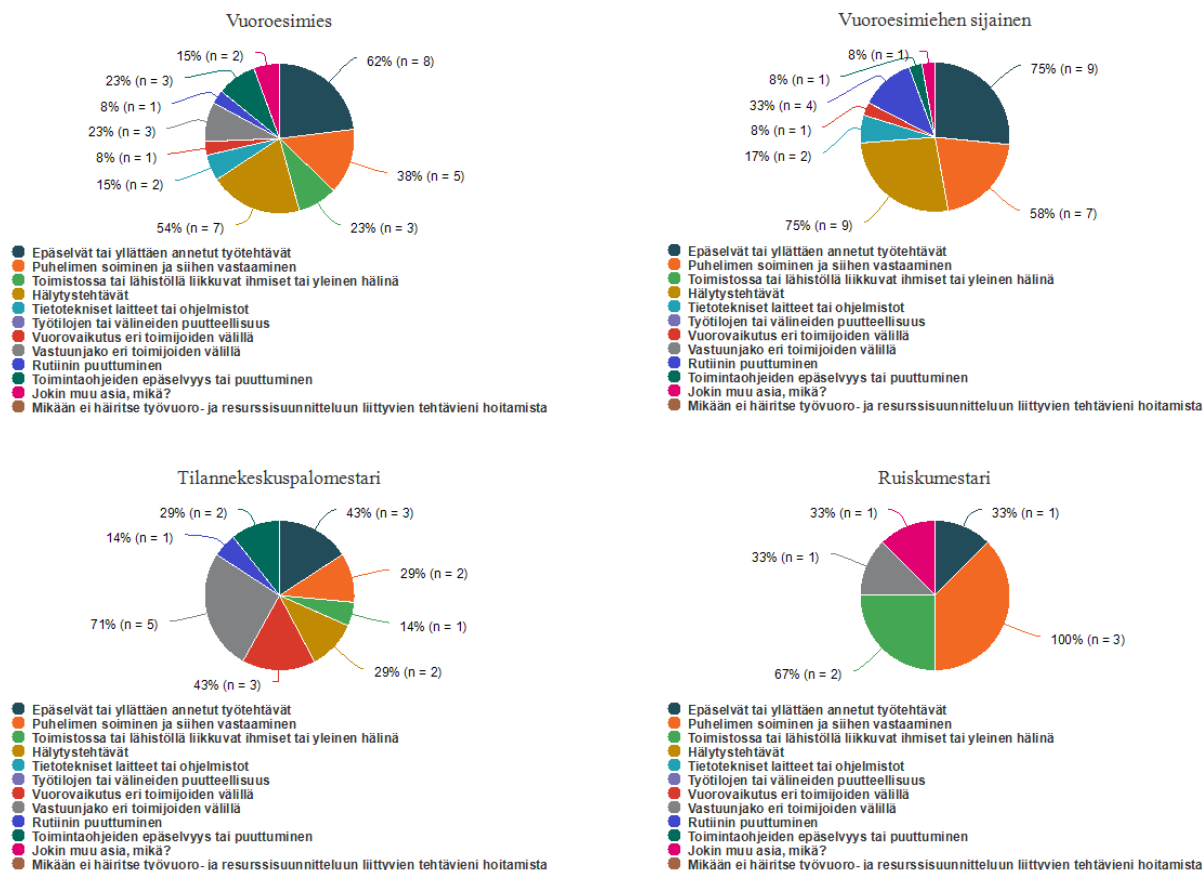
KUVA 14. Näkemys työn kuormittavuudesta toimijoittain eriteltynä.

Kysymyksessä yhdeksän selvitettiin työvuoro- ja resurssisuunnittelutehtävien konkreettista suorittamista hankaloittavia seikkoja. Kysymyksessä oli kymmenen mahdollisesti työn sujuvaa tekemistä häiritsevää tekijää sekä avoin vaihtoehto. Lisäksi oli myös mahdollisuus vastata siten, että häiriötekijöitä ei ole lainkaan. Vaihtoehtoista tuli valita itselle 1–3 merkittävintä tekijää.

Kaikkien vastaajien (N=36) kolme eniten valintoja saanutta vaihtoehtoa olivat seuraavat: ”epäselvät tai yllättäen annetut työtehtävät” 58 %, ”hälytystehtävät” 53 % ja ”puhelimien soiminen ja siihen vastaaminen” 47 %. Seuraavaksi eniten vastaajat valitsivat ”vastuunjako eri toimijoiden välillä” 25 % osuudella. ”Jokin muu asia, mikä?” -vaihtoehtoon oli valinnut 11 % vastaajista ja siihen oli vastattu esimerkiksi: ”Liian monta päällystöedustajaa antamassa tehtäviä ohi lähiesimiehen”, ”Organisaation rakenne ja lähiesimiehen puute” ja ”Tehtävässä paljon asioita, mitkä pitää vain tietää”.

Vaihtelua häiriötekijöiden osalta oli selkeästi huomattavissa eri toimijoiden välillä, mikä osaltaan johtuu työnkuvien erilaisuudesta kokonaisuudessaan (kuva 15). Esimerkiksi ruiskumestarit eivät osallistu työnkuvassaan päivittäiseen pelastustoimintaan toisin kuin kaikki muut kyselyyn vastanneet toimijat, ja siksi kukaan heistä ei valinnut ”hälytystehtävät” -tekijää vastauksissaan. Vastaavasti

konkreettisesti päivittäiseen pelastustoimintaan osallistuvat vuoroesimiehet ja heidän sijaisensa kokivat ”hälytystehtävät” -tekijän 54 ja 75 prosenttisesti häiritseväksi.



KUVA 15. Työn suorittamista hankaloittavat häiriötekijät.

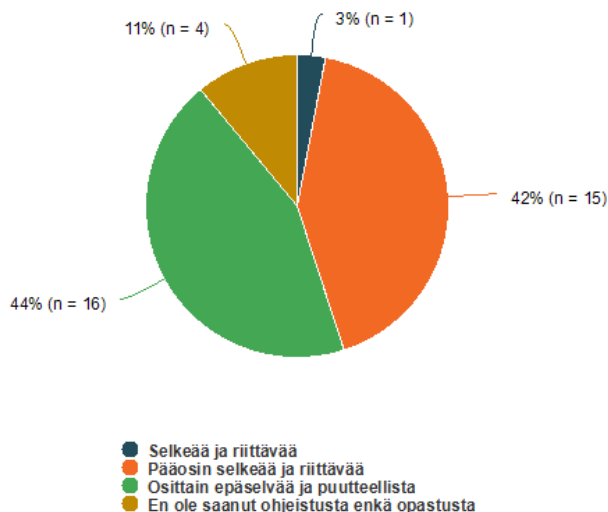
Kymmenes kysymys käsitteli työvuoro- ja resurssisuunnitteluun liittyvien tehtävien hoitamiseen käytettyä aikaa oman työvuoron aikana (kuva 16). Vastausvaihtoehtoja aikamäärittäin annettiin viisi, ja jokainen niistä tuli valituksi. Huomionarvoisena seikkana voidaan mainita ruiskumestareiden 67 % osuudella vastaama ”yli 7 tuntia”. Tämä toki johtuu todennäköisesti siitä, että kyseessä oleva työvuoro- ja resurssisuunnittelu on joidenkin ruiskumestareiden pääasiallinen tehtävä.

Vuoroesimiesten ja heidän sijaisiensa vastaukset painottuivat vaihtoehtojen ”3–5 tuntia” ja ”5–7 tuntia” välille. Tilannekeskuspalomestarit 86 % osuudella vastasivat käyttävänsä työvuoro- ja resurssisuunnitteluun liittyviin tehtäviinsä ”tunti tai vähemmän”. Taulukoidut vastaukset on tarkoituksenmukaisinta esittää eri toimijoittain eriteltynä kaaviona, koska toimijoilla on keskenään eri pituiset työvuorot ja erilaiset työnkuvaukset.



KUVA 16. Työajan käyttöön liittyvät kysymykset.

Yhdestoista kysymys käsitteli työvuoro- ja resurssisuunnitteluun liittyviin tehtäviin saatua ohjeistusta ja opastusta. Kaikista vastaajista (N=36) eniten eli 44 % valitsi vaihtoehdon ”osittain epäselvää ja puutteellista ja seuraavaksi eniten 42 % vaihtoehdon ”pääosin selkeää ja riittävää”. Yksi henkilö eli 3 % valitsi vaihtoehdon ”selkeää ja riittävää” ja neljä vastaajaa eli 11 % vaihtoehdon ”en ole saanut ohjeistusta enkä opastusta” (kuva 17).



KUVA 17. Saatu ohjeistus ja opastus työvuoro- ja resurssisuunnitteluun.

5.3 Työvuoro- ja resurssisuunnittelutehtävien jakautuminen toimijoiden kesken

Kysymykset 12–14 käsittelivät työvuoro- ja resurssisuunnittelutehtävien konkreettista jakautumista eri toimijoiden kesken. Kysymyksillä haluttiin selvittää kaikki ne tehtävät, joita kukin eri toimija tällä hetkellä työnkuvassaan tekee, ja sitä ovatko tehtävät samassa linjassa kirjoitettujen työnkuvausten kanssa. Kysymyksillä haluttiin myös saada selvyyttä siihen, tapahtuuko eri toimijoiden välillä päällekkäisyyttä tai ristiriitoja työvuoro- ja resurssisuunnitteluun liittyvien tehtävien jakautumisessa. Koska vuoro esimies ja vuoro esimiehen sijainen hoitavat käytännössä samaa työvuoro- ja resurssisuunnittelijan toimenkuvaa, ei ole adekvaattia eritellä tämän osan kysymysten vastauksissa vuoro esimiestä ja vuoro esimiehen sijaista.

Kysymyksessä 12 kysyttiin niitä työvuoro- ja resurssisuunnitteluun liittyviä tehtäviä, joita vastaaja tekee omassa toimenkuvassaan. Ennakoon annettiin 16 eri työvuoro- ja resurssisuunnitteluun liittyvää tehtävää, joista vastaajan tuli valita ne tehtävät, joita hän tekee. Näiden lisäksi oli mahdollisuus kertoa listan ulkopuolelta mahdolliset aiheeseen liittyvät tehtävät.

Vastaajien kokonaismäärä oli 36, ja yhteensä he valitsivat 267 tehtävää (kuva 18). Annetuista vaihtoehtoista eniten eri tehtäviä valitsivat vuoro esimiehen toimenkuvaa hoitavat vastaajat. Vastausten perusteella he tekevät jokaista vastausvaihtoehtoksi annettua tehtävää toimenkuvassaan. Ruiskumestarit vastasivat tekevänsä yhtätoista ja tilannekeskuspalomestarit viittä tehtävää annetuista 16 vaihtoehtoista. Kaikki toimenkuvat vastasivat tekevänsä myös jotakin muuta annettujen vaihtoehtojen lisäksi.

Tällaisina tehtävinä oli mainittu esimerkiksi seuraavat:

"Joskus pitää priorisoida yksiköiden harjoitteita, yms."

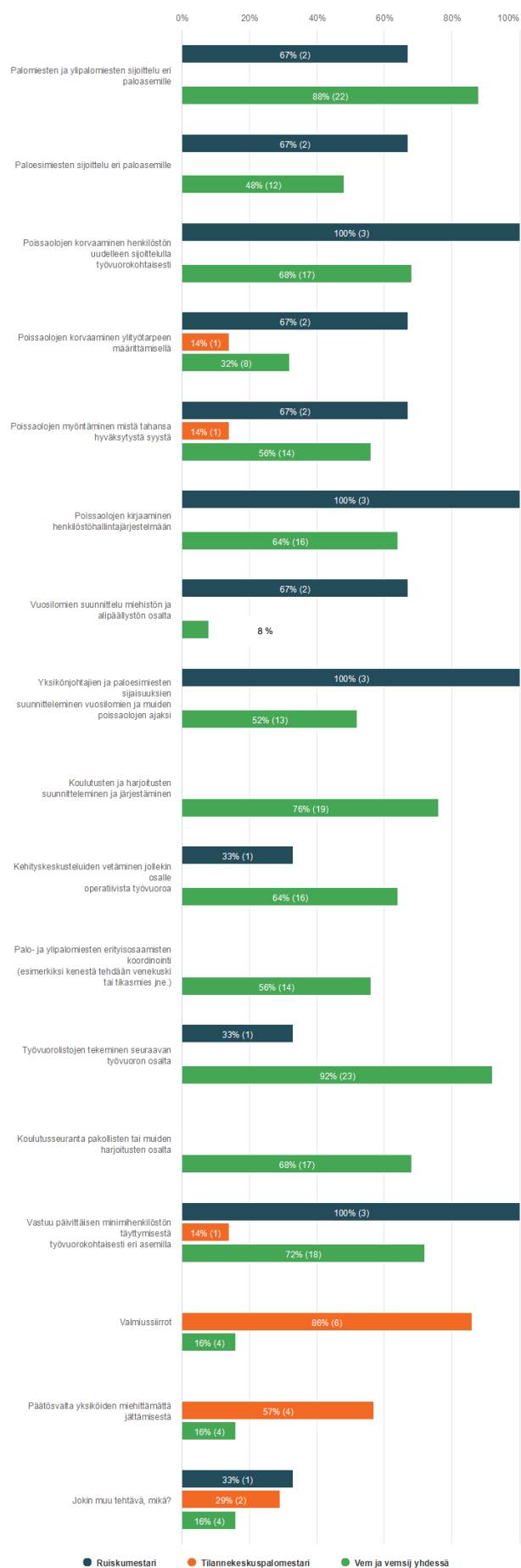
"Ennakoitu vajeiden paikkaaminen keikkalaisilla ja vuoron vaihdoilla"

"Palotarkastusten, valistusten, työhöntulotarkastusten ja tulikettukoulutusten järjestely"

"Koko työvuoron atk-tuki"

Annetuista vastauksista voidaan päätellä, että työtehtävien jakautumisessa esiintyy jonkinasteista päällekkäisyyttä toimijoiden kesken. Erityisen paljon päällekkäisyyttä esiintyy ruiskumestarin ja vuoroesimiehen välillä. Tämä selittyy osin sillä, että vuoroesimies tekee virka-ajan ulkopuolella paljon sellaisia tehtäviä, joita ruiskumestari pääsääntöisesti hoitaa oman työaikansa puitteissa.

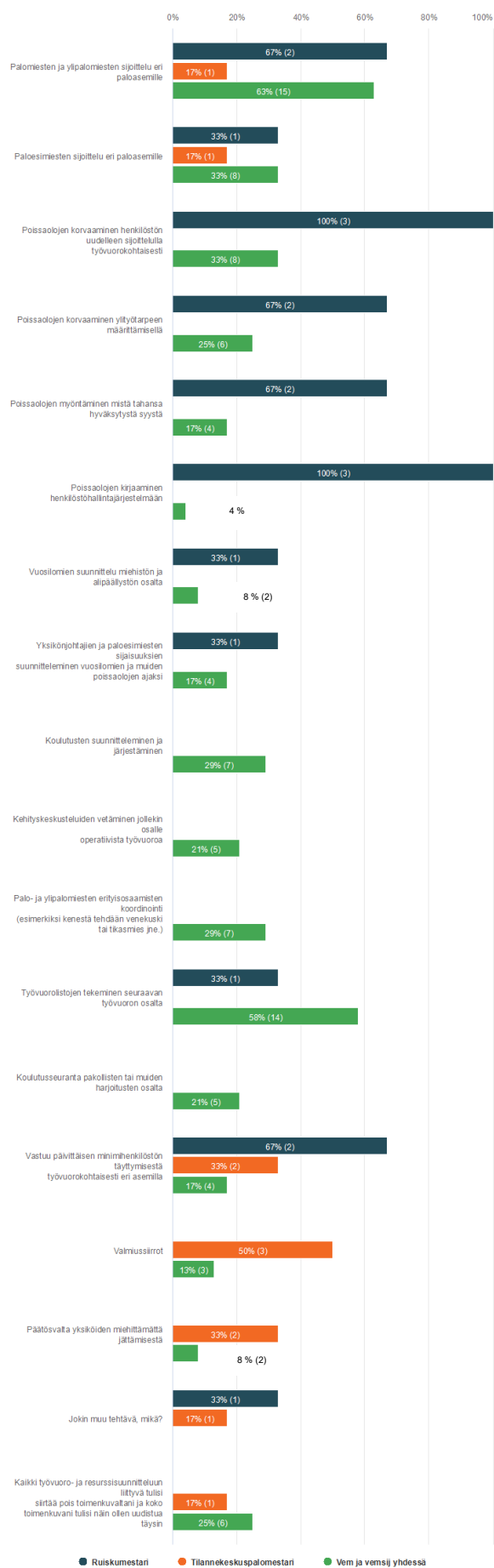
Poissaoloja myöntävät vastausten perusteella kaikki toimijat, mutta niitä kirjaavat henkilöstöhallintajärjestelmään vain ruiskumestarit ja vuoroesimiehet. Vastuun ottaminen erilaisissa poikkeustilanteissa henkilöstön sijoittelun osalta on vastausten perusteella jokaisella toimijalla, ja tämä saattaa aiheuttaa epätietoisuutta. Esimerkiksi valmiussiirot ja päätökset eri yksiköiden miehittämättä jättämisestä annettujen vastausten perusteella sisältyy sekä vuoroesimiehen, että tilannekeskuspalomestarin tehtäviin. Tämä saattaa joissakin tilanteissa aiheuttaa epäselvyyttä.



KUVA 18. Toteutuvat työvuoro- ja resurssisuunnittelutehtävät.

Kysymyksessä 13 pyydettiin vastaajia valitsemaan ne tehtävät aiemmin kysymyksessä 12 listatuista, jotka toimijoiden mielestä tulisi sisällyttää heidän toimenkuvansa tehtäviksi myös tulevaisuudessa. Tämän lisäksi annettiin mahdollisuus vastata siten, että kaikki työvuoro- ja resurssisuunnitteluun liittyvä toiminta pitäisi poistaa vastaajan toimenkuvan työtehtävistä.

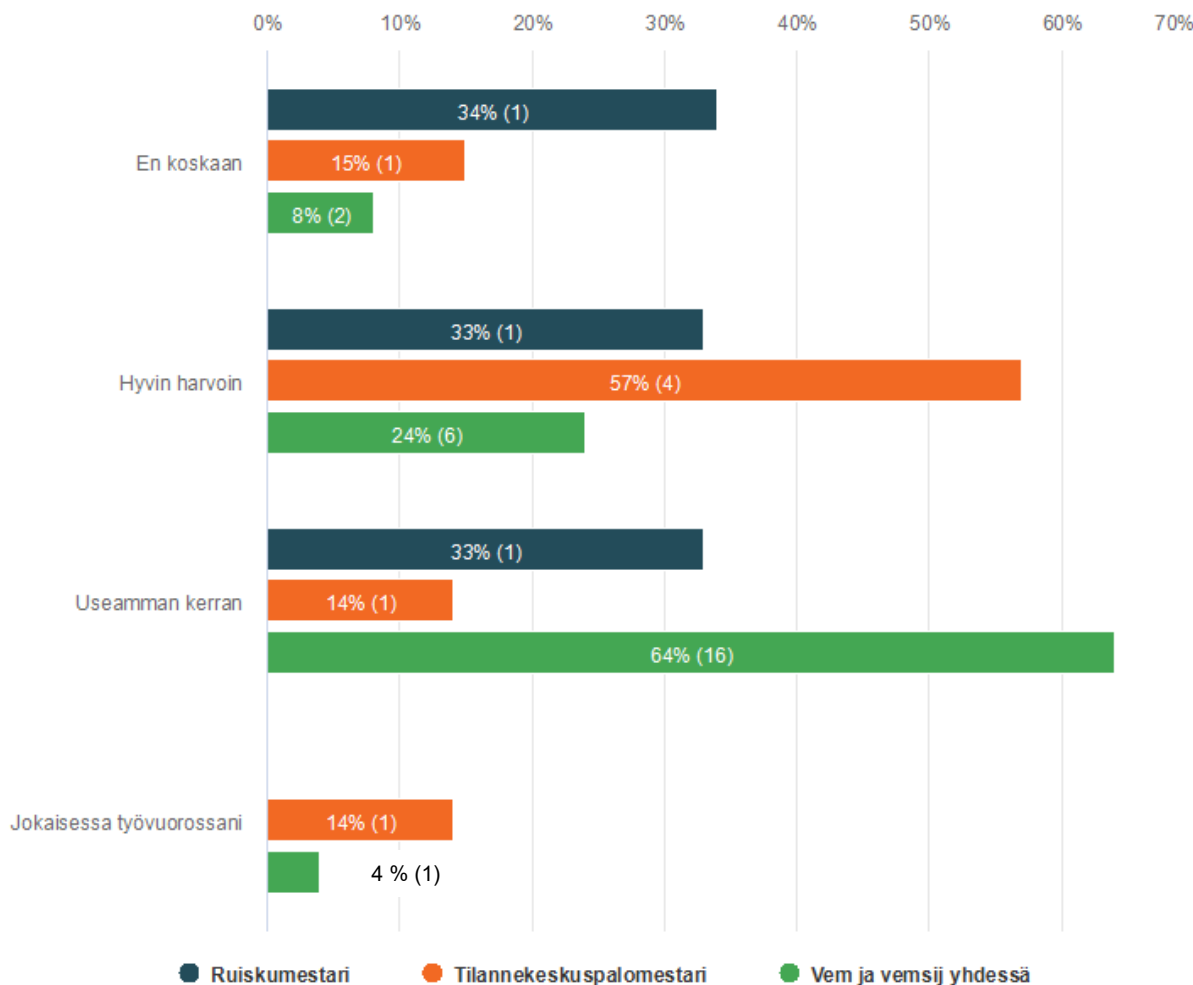
Mielenkiintoisena seikkana voidaan todeta, että tässäkin kysymyksessä vuoroesimiehen toimenkuvassa toimivat valitsivat kaikki tehtävävaihtoehdot mutta kuitenkin heistä joka neljäs oli sitä mieltä, että kaikki työvuoro- ja resurssisuunnittelutehtävät tulisi siirtää pois vuoroesimiehen toimenkuvasta. Tästä voidaan tulkita, että heidän mielipiteensä jakautuvat osittain selkeästi keskenään. Sekä ruiskumestarit että tilannekeskuspalomestarit säilyttäisivät tehtävämäärät pääosin ennallaan mutta yksi tilannekeskuspalomestari luovuttaisi tehtävät toimenkuvaltaan kokonaan pois (kuva 19).



KUVA 19. Omaan toimenkuvaan haluttavat tehtävät.

Kysymys 14 selvitti vastaajien henkilökohtaista mielipidettä ja näkemystä työvuoro- ja resurssisuunnittelun tehokkaan ja tarkoituksenmukaisen suorittamisen toteutumisesta nykymallilla. Kysymyksessä annettiin neljä vaihtoehtoa subjektiiviselle näkemykselle tehtävien oikeasta kohdentamisesta eri toimijoiden välillä.

Kaikki vaihtoehdot tulivat valituiksi, ja huomionarvoisena seikkana mainittakoon vuoroesimiehen toimenkuvaa tekevien vastausprosentti (64 %) kohtaan ”useamman kerran” kysyttäessä oman toimenkuvan tehtävien kuulumisesta jollekin toiselle toimijalle (kuva 20).

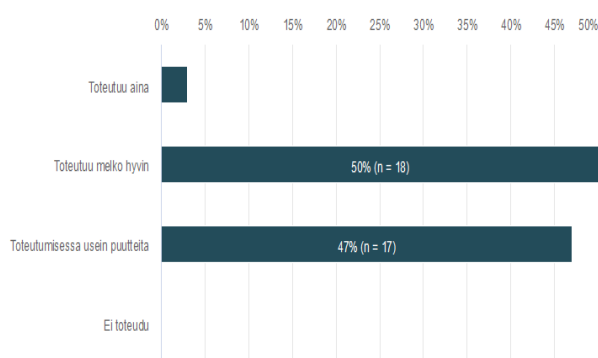


KUVA 20. Tehtävien oikea kohdentuminen eri toimijoiden välillä.

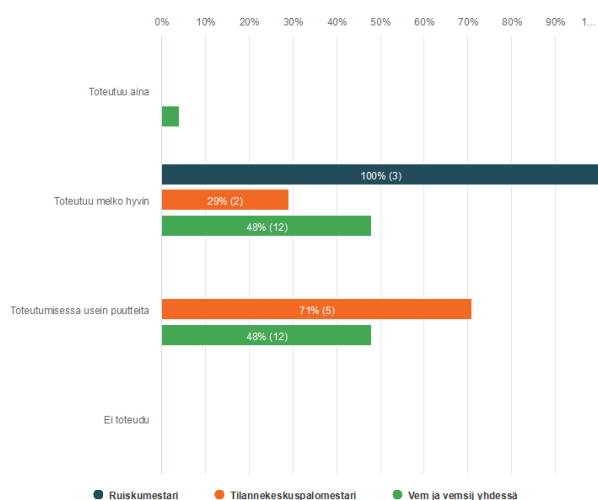
5.4 Työvuoro- ja resurssisuunnittelun laatu ja kehitystarpeet

Kysymyksissä 15–17 selvitettiin nykyisen työvuoro- ja resurssisuunnittelun toiminnallista laatua, tehokkuutta ja kehitystarpeita. Kysymyksillä haluttiin selvittää, onko nykyinen toimintamalli johdonmukainen ja toimiva kokonaisuus vai onko sitä tarvetta kehittää jollain tavalla.

Viidestoista kysymys selvitti vastaajien mielipidettä nykyjärjestelmän toiminnan laadun toteutumisesta. Vastausvaihtoehtoina olivat ”toteutuu aina”, ”toteutuu melko hyvin”, ”toteutumisessa usein puutteita” ja ”ei toteudu”. Tässä kysymyksessä ei lähdetty tarkemmin läpikäymään syitä toteutumisen mahdolliseen puutteellisuuteen. Kaikkien (N=36) vastaajien valinnat sijoituivat pääosin ”toteutuu melko hyvin” (50 %) ja ”toteutumisessa usein puutteita” (47 %) kesken (kuva 21). Myös toimenkuvittain eriteltynä valinnat painottuivat samoin, kuitenkin sillä poikkeuksella, että kaikki ruiskumestarit vastasivat ”toteutuu melko hyvin” (kuva 22).



KUVA 21. Työvuoro- ja resurssisuunnittelun laadukas toteutuminen.



KUVA 22. Toimenkuvittain eritellyt vastausprosentit työvuoro- ja resurssisuunnittelun laadukkaasta toteutumisesta.

Kuudestoista kysymys koski mahdollista työvuoro- ja resurssisuunnittelun toiminnallista kehittämistä ja uudistamista. Vaihtoehtoina annettiin ”Samoin kuin nyt, mielestäni työvuoro- ja resurssisuunnittelun organisaatiossa ei ole kehitettävää”, ”työvuorosuunnittelu ja hallinnointi tulisi keskittää vain yhdelle toimijalle, kenelle?”, ”työvuoro- ja resurssisuunnittelu sekä hallinnointi tulisi jakaa kahden toimijan kesken ja yhteistyön tulisi tiivistyä, toimijat olisivat?” ja ”jokin muu toimintamalli, millainen?”. Kolmen viimeisen vaihtoehdon avoimessa osuudessa annettiin mahdollisuus kertoa, mitkä toimijat suunnittelua valitussa vaihtoehdossa tekisivät sekä myös hieman tarkentaa toteutustapaa.

Avoimeen osuuteen tulleita esimerkkivastauksia:

”Vuoroesimies päivittäisasiat (palkka kuntoon) Komentotoimisto pitkäaikaissuunnittelu”

”Vuoroesimies ja komentotoimisto (vaatinee uuden viran). TikeP3:lle riittää hommaa jo (usein yllättäen tulevissa) valmiussiiirroissa”

”ruisku ja VEM tai 2 X ruisku”

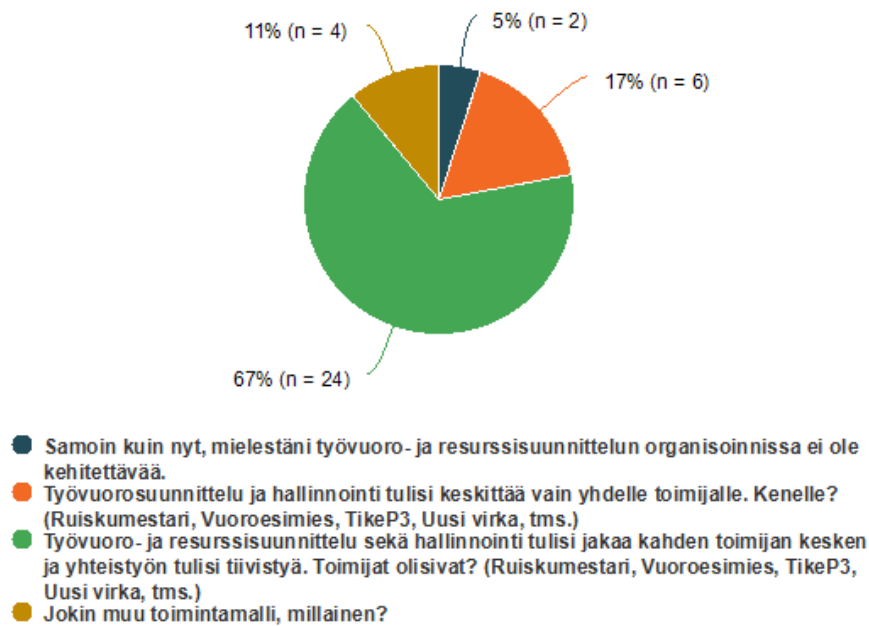
”Vuoroesimiehistä luovutaan ja Ruiskumestari/Tike-P3 työpari hoitaa homman. Ruiskumestarit integroidaan tilanne- ja johtokeskus toimintaan”

”TikeP3 ja uusi virka tikessä P3:n aisaparina”

” Tike ja komentotoimisto voisi pyörittää päivittäisen toiminnan. Henkilöstön sijoittamisen paloasemille voisi suunnitella joku vastuuhenkilö työvuorosta, sillä se vaatii henkilöstön perusteellista tuntemista”

”Komentotoimiston toiminnot oltava kiinteästi yhteydessä ”vuoroesimieheen”, jonka toimipiste tike-joke:ssa. Lisäksi vuoroesimiehen työskentely Tike P3:n kanssa lähentyisi ja vuorojen henkilöstöresurssointi tehokkaampaa”

Vastaajista (N=36) 67 % oli sitä mieltä, että työvuorosuunnittelu tulisi jakaa kahden toimijan kesken, 17 % keskittäisi suunnittelun vain yhdelle toimenkuvalle ja 5 % jatkaisi nykyisellä mallilla. 11 % oli muunlaisen toimintamallin kannalla (kuva 23). Yhden toimijan vaihtoehdosta eniten kannatusta sai ruiskumestari ja seuraavaksi eniten tilannekeskuspalomestari. Kukaan ei valinnut vuoroesimiestä pelkäksi työvuorosuunnittelun toimijaksi. Kahden toimijan yhdistelmästä eniten sai kannatusta ruiskumestarin ja vuoroesimiehen yhdistelmä, ja toiseksi eniten kannatettiin vuoroesimiehen ja tilannekeskuspalomestarin yhdistelmää.



KUVA 23. Työvuoro- resurssisuunnittelutehtävien kohdentaminen.

Seitsemästoista ja samalla kyselyn viimeinen kysymys oli laadittu avoimeksi. Kysymyksen tarkoitus oli saada vastaaja ajattelemaan omaa toimenkuvaansa siten, että hän miettii, miten työvuoro- ja resurssisuunnittelu kokonaisuudessaan toimii, mitkä seikat sujuvat hyvin ja mikä vaatisi hänen mielestään kehittämistä ja mahdollisesti selkeämpää muutosta. Kysymyksellä haluttiin saada myös konkreettisia ehdotuksia laadukkaaseen ja toimivan työvuoro- ja resurssisuunnittelun toteuttamiseksi tulevaisuudessa.

Vapaaseen kysymykseen tuli kaikkiaan 23 vastausta jokaiselta eri toimijalta. En näe tarpeelliseksi eritellä vastausten analysoinnissa sitä, toimiiko vastauksen antaja ruiskumestarina, tilannekeskuspalomestarina, vuoro esimiehenä tai hänen sijaisenaan, vaan käsittelem vastauksia yhtenäisenä tiedostamatta miltä toimijalta se on peräisin.

Kaikki vastaukset luettiin ja otettiin huomioon teemoitettaessa ne kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän mukaisesti. Vastaajien (N=23) vastauksista nousi esiin esimerkiksi *organisaation muutostarve*, *tehtäväkuvausten vajaavuus*, *kehittämisen tärkeys*, *vastuujako* ja *työn kuormittavuus*.

Vastauksista johdettiin yhdistäväksi tekijäksi työvuoro- ja resurssisuunnittelun **laadukas** toteuttaminen tulevaisuudessa (taulukko 7). Esitän teemoittelun jälkeen muutamia nostoja annetuista vastauksista siinä muodossa kuin ne oli kirjoitettu. Kaikki vastaukset ovat esitetty opinnäytetyön liitteissä sellaisena kuin ne on annettu, mitenkään niiden ulkoasua, sanomaa tai kirjallista muotoa muokkaamatta (liite 3).

TAULUKKO 7. Teemoittelu avoimesta vastauksesta kysymykseen: *Vapaa sana työvuoro- ja resurssisuunnittelun toteuttamiseksi ja kehittämiseksi Pirkanmaan pelastuslaitoksella. (Esimerkiksi mikä on nykyään hyvää ja mikä ei toimi. Miten voisi toteutusta kehittää?)*

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA	YHDISTÄVÄ TEKIJÄ
Organisaatio	Organisoituminen	Suunnitelmallisuus	LAATU
Aluejako			
Yhteistyö			
Ohjeistus	Ohjeistus	Tehokkuus	
Kuormittavuus	Työhyvinvointi		
Urapolku			
Kehittämisen tärkeys			
Tehtäväkuvaus	Toimenkuvien selkeys		
Vastuunjako			

Avoimeen kysymykseen annettuja esimerkkivastauksia:

”Työrauha vuoroiesimiehelle, ja palkka houkuttelevaksi että aito kiinnostus asiaan heräisi.

Aluepalomestarina sellainen

henkilö joka mahdollistaa vuoroiesimiehille työrauhan.

Nykyinen vauhti edesauttaa sitä tosi asiaa, että halukkuus vuoroiesimies tehtäviin vakiesimiehillä on vähäinen.”

”Liian paljon päällekkäisyyttä eri toimijoiden välillä. Vastuunjaon epäselvyyttä esiintyy myös. Tehtäväkuvauksia ei ole päivitetty moniin vuosiin. Nykyisen vuoroiesimiehen toimiminen jatkuvasti hälytysvalmiudessa keskuspaloaseman vilkkaassa yksikössä ja samaan aikaan hallinnollisten työvuorosuunnittelutehtävien hoitaminen tuottaa erittäin paljon hankaluuksia. Monet hälytystehtävät keskeyttävät työvuorosuunnittelua usein. Komentotoimisto ja Tike P3 yhteistyössä voisivat hoitaa päivittäiset valmiussirrot ja yleisen työvuorosuunnittelun. Mahdollisesti nykyisen vuoroiesimiehen toimenkuvan muuttaminen hallinnolliseksi, esimerkiksi tilannekeskuksessa sijaitsevaksi viraksi.”

”Tike, Vuoroiesimies ja komentotoimisto läheisempään yhteistyöhön, että valmiutta hallinnoitaisiin kokonaisvaltaisemmin ja etupainotteisemmin kaikilla tasoilla P3:t->miehistö”

"Komenttoimiston ja "vuoroiesimiehen" toimipisteet tike-joken yhteyteen. Tällöin henkilöstön yhteistyö tehokkaampaa ja Tike-joke:n toimintoja voidaan täydentää eritystilanteissa tälläkin henkilöstöllä."

" Vuoroiesimiehelle kuuluvien vastuiden karsiminen olisi tärkeää. Työvuoron sihteerin tehtävässä (kaikki yllättävätkin asiat hoitaa vuoroiesimies, kaikki) toimiminen on kohtuutonta kaiken muun ohessa."

"Vuoroiesimeihen paikkaa organisaatiossa tulisi tarkastella uudestaan ja yhteistyötä kehittää, monesti osa asioista unohtuu ja ei välttämättä tiedosteta kaikkia tarpeita ja ohjeistuksia."

"Homma on nyt parantunut paljon viimeisten kuukausien ajan. Nyt voidaan ottaa ylitöihin henkilöstöä ja saadaan oikeasti rivit kuntoon, nostaa vem toiminnan motivaatiota. Lisäksi edellisen vuoron esimies jää auttamaan aamussa. Tästä voitaisiin tehdä urapolku malli, vaikka rajoittuneelle pelastajalle. Miksi tässä tarvitaan alipääallystön käynyt ihminen?? Esim päivätyöläinen hoitaa hommaa 7–15, 8–16, siitä hommaa jatkaa tike päiväystäjä. Tiken päähän tuli miehistön tuntemusta. Tietysti joutuisi hoitamaan neljää (4) eri vuoroa. Miehistön tuntemus kasvaisi."

"Vanhat vuoroiesimiehen toimenkuvat tulisi lakkauttaa ja keskittää nämä tehtävät Tilanne- ja Johtokeskuksen alaisuuteen. Millä mallilla ja miten onkin sitten toinen kysymys. Ehkä ruiskumestari/TIKE-P3 työpari ajattelu olisi varteenotettava malli mistä voisi toimintaa lähteä kehittämään."

"Nykyinen malli on toiminut hyvin, mutta aamuisin ruiskumestareilla muodostuu jo melko hyvä näkemys alle tunnissa mistä pitää siirtää ja mihin, sekä ylityö tarve. Mielestäni vuoroiesimiehen henkilöstötehtävät tulisi siirtää komentotoimistoon ja vapauttaa heidät vuoron kouluttamiseen yms. paloiesimiehen tehtäviin."

6 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää päätoimisten pelastajien työvuoro- ja resurssisuunnittelun toiminnallisuuden nykytila. Tarkoituksena oli myös selvittää, onko työvuoro- ja resurssisuunnittelu johdonmukaista ja toiminnallisesti tehokasta sekä millä tavalla tehtävät jakautuvat toimijoiden kesken.

Opinnäytetyön aihe perustui osaltani haluun valita työelämälähtöinen ja minua kiinnostava päivittäiseen pelastustoimintaan oleellisesti liittyvä aihe tai asiakokonaisuus. Päivittäinen työvuoro- ja resurssisuunnittelu pelastustoimintaan osallistuvan henkilöstön osalta on tärkeä osa pelastuslaitoksen toimintaa. Se määrittää asetuksiin sekä ohjeistuksiin perustuvat henkilöstösijoittelut eri asemille vuoden jokaisena ajankohtana.

Olen viimeisen kuluneen vuoden aikana työskennellyt palomestarin sijaisena sekä ollut ajoittain opintovapaalla, mutta aiemmin olen myös toiminut työvuoro- ja resurssisuunnittelun parissa vuoroesimiehenä. Tämä on tuonut minulle henkilökohtaista näkemystä työvuoro- ja resurssisuunnittelun toteutumisesta Pirkanmaan pelastuslaitoksella. Se oli myös yksi syy tämän aiheen valitsemiseksi opinnäytetyöksi.

Opinnäytetyön tekemisen prosessi oli minulle välillä hieman haasteellista. Oikeastaan jo ennen opiskeluiden virallista alkamista, opiskelijaksi valituksi tulemisen jälkeen aloin miettiä ja prosessoida tulevaa opinnäytetyötäni pääni sisällä. Aiheen valinta tapahtui jo hyvin varhaisessa opiskelun alkuvaiheessa, mutta itse aiheen tarkentuminen ja rajaaminen tapahtui oikeastaan vasta opinnäytetyösuunnitelman esittämisen jälkeen. Ennen varsinaista kirjoittamista muodostin mielessäni työn sisällön ja eri vaiheet useaan kertaan ja mielessäni muokkasin niitä jatkuvasti alitajuntaisesti.

Vaikka minulla on aiempaa näkemystä työvuoro- ja resurssisuunnittelusta, oli tärkeää käsitellä tutkimusta objektiivisesti ilman, että omat subjektiiviset näkemykset vaikuttavat tutkimukseen ja sen analysointiin. Mielestäni onnistuin tässä asiassa erittäin hyvin. Asiaan vaikutti osaltaan opiskelun eri vaiheissa pitämäni opintovapaa sekä palomestarin sijaisena toimiminen, joten päivittäinen työvuoro- ja resurssisuunnittelu omassa vuoroesimiehen toimenkuvassani ei ole ollut hetkeen läsnä.

Työn teoreettinen osuus viitekehyksenä koostui Pirkanmaan pelastuslaitoksen ja Tampereen kaupungin ohjeistuksista ja päätöksistä ja niiden sisällöstä sekä muiden lakien tuomista velvoitteista. Viitekehyksessä tutkin lisäksi olemassa olevia työnkuvauksia eri toimijoiden osalta. Teoriaosuudessa oli myös tärkeää tutkia Pirkanmaan pelastuslaitoksen organisaatiota ja eri toimenkuville tämänhetkisessä organisaatorakenteessa kuuluvia tehtäviä.

Päivittäinen pelastustoiminta on oleellinen osa koko Pirkanmaan pelastuslaitoksen organisaatiota ja opinnäytetyön aiheena oleva päivittäisen pelastustoiminnan henkilöstönhallinta työvuoro- ja resurssisuunnittelun näkökulmasta linkittyy siten oleellisesti koko organisaation rakenteeseen.

Teoriaosuuden muodostaminen oli osittain haasteellista, koska ajantasaisen materiaalin kerääminen tuotti aika ajoin vaikeuksia ja siihen perehtyminen oli hidasta. Materiaalia etsin ja keräsin pelastuslaitoksen omista sisäisistä tietokannoista sekä kysyin niitä useilta eri henkilöiltä joko sähköpostin välityksellä tai suullisesti.

Pääasialliseksi tutkimusmenetelmäksi valikoitui kyselytutkimus, joka kohdennettiin työvuoro- ja resurssisuunnittelua tekeville tai sitä joskus tehneille, edelleen Pirkanmaan pelastuslaitoksen työsuhteessa oleville henkilöille. Henkilöt rajattiin tarkoituksellisesti sellaisiin, jotka ovat joskus työvuorosuunnittelua tehneet, jotta saatiin mahdollisimman paljon konkreettista näkemystä suunnittelutyön toteuttamisesta, sujumisesta ja siinä mahdollisesti esiintyvistä epäkohdista.

Tutkimuskysymykseksi muodostui työvuoro- ja resurssisuunnitteluun liittyvien tehtävien jakautuminen sitä tekevien toimijoiden kesken ja kirjoitettujen tehtäväkuvausten toteutuminen. Ohessa tutkin myös vastuunjakoa ja vuorovaikutusta eri toimijoiden välillä sekä suunnittelun toiminnallisuuteen liittyviä, mahdollisesti esiin tulevia kehitystarpeita.

Webropol-kyselyn tekeminen otti oman aikansa, ja muokkasin sitä moneen otteeseen, kunhan ensin olin tutustunut ja opiskellut ohjelman käyttöä. Suunnittelin kysymykset omatoimisesti, ja pohdimme sekä muokkasimme niitä vielä tarkoituksenmukaisempaan muotoon apulaispalopäällikkö Ville Naskalin ja palopäällikkö Jari Niemisen kanssa.

Kyselytutkimukseen annettujen vastausten analysointi oli melko työlästä mutta myös erittäin mielenkiintoista. Varsinkin avoimeen kysymykseen saatujen vastausten analysointi oli antoisaa ja jälkikäteen ajateltuna avoimia kysymyksiä olisi voinut olla yksi tai kaksi enemmän. Koen onnistuneeni kysymysten asettelussa vähintäänkin tyydyttävästi saaden niistä tavoitteisiini nähden tarvittavat vastaukset. Toki näin jälkikäteen ajateltuna kysymykset olisivat voineet olla vieläkin tarkempia, ja ehkä jotkin kysymyksistä ovat hieman liikaa toistensa kaltaisia.

6.1 Johtopäätöksiä tutkimustuloksista

Työvuoro- ja resurssisuunnittelua tekeville tai aiemmin tehneille henkilöille osoitettu kysely osoitti vastauksissaan, että jonkinlaiselle tehtävien uudelleen järjestelylle on selkeästi tarvetta. Kaikista vastaajista (N=36) vain 5 % oli nykyisen järjestelyn säilyttämisen kannalla. Tämä oli itselleni pienoinen yllätys, koska kuitenkin jonkinlaista kehitystyötä esimerkiksi käytössä olevien henkilöstöhallintaohjelmien osalta on viime aikoina tapahtunut. Esimerkiksi osa vuoro-esimiehelle aiemmin kuuluneista työvuorosuunnittelutehtävistä on ohjelmiston muuttumisen myötä automatisoitunut aikaisemman manuaalisen tekemisen sijaan.

Suurin osa vastaajista (67 %) kannatti suunnittelutehtävien jakamista kahden tahon yhteisesti hoidettavaksi. Vastaajat kokivat, että nykyisen kolmen toimijan toimintamalli on osittain epäselvää vastuunjaon ja vuorovaikutuksen osalta. Vastauksissa ehdotettiin pääsääntöisesti työvuoro- ja resurssisuunnittelun painottamista tilanne- ja johtokeskuksen suuntaan joko niin, että vuoro esimies ja tilannekeskuspalomestari tai ruiskumestari ja tilannekeskuspalomestari yhteistyössä jatkossa hoitaisivat suunnitteluun liittyvät tehtävät.

Kirjoitettujen työkuvausten osalta huomionarvoista oli, että pääosin ne kyllä pitävät paikkansa mutta niissä on myös poistuneita, muuttuneita tai lisääntyneitä tehtäviä. Lisääntyneet tehtävät voidaan tietysti sisällyttää ”muihin esimiehen määrittämiin tehtäviin” mutta olisi kuitenkin tärkeää, että tehtäväkuvauksia päivitetäisiin säännöllisesti ja että ne olisivat helposti saatavilla sekä luettavissa.

Tehtäväkuvaukset ovat erittäin tärkeitä myös siinä vaiheessa, kun työvuoro- ja resurssisuunnittelua tekemään palkataan uusia henkilöitä. Nyt esimerkiksi hyvin pieni osa vastaajista kertoi tietävänsä toimenkuvaansa kuuluvat tehtävät. Ajantasainen tehtäväkuvaus on myös tärkeää olla kirjoitettuna kaikille toimenkuville, ja sen tulee olla helposti kaikkien työtä tekevien nähtävillä, jotta voidaan pyrkiä välttämään päällekkäisyyttä tehtävien jakautumisessa.

Nykyisen toimintamallin tehtävienjaossa vastauksista oli selkeästi havaittavissa vuoro esimiehen toimenkuvan monimuotoisuus. Vastauksissa korostui haasteet suoriutua työvuoro- ja resurssisuunnitteluun liittyvistä hallinnollisista tehtävistä ja samaan aikaan osallistua itse päivittäiseen pelastustoimintaan. Työtehtävien koettiin kuormittavan kokonaisuudessaan välillä jopa niin paljon, että niistä ei pystytä tarkoituksenmukaisesti työvuoron aikana selviämään. Myös halu tehdä työnsä laadukkaasti ja työhyvinvoinnillisesti tehokkaasti nousi esiin. Vastaajilla on selkeästi halua muokata vuoro esimiehen toimenkuvaa enemmän hallinnolliseen suuntaan ja eriyttää se kokonaan päivittäiseen pelastustoimintaan liittyvästä toiminnasta.

6.2 Työvuoro- ja resurssisuunnittelun kehitysnäkymät

Työvuoro- ja resurssisuunnittelu päivittäisen pelastustoiminnan kannalta on jatkossakin tärkeä osa pelastuslaitoksen arkea. Tulevaisuudessa Pirkanmaan asukasluvun kehittyessä ja uusien asuinalueiden rakentuessa joudutaan tekemään jatkuvaa riskialuekartoitusta. Tämä aiheuttaa mahdollisesti sen, että paloasemaverkostoa täydennetään ja henkilöstön määrää siten kasvatetaan. Tämä taas osaltaan korostaa työvuoro- ja resurssisuunnittelun tärkeyttä.

Tästä opinnäytetyöstä saatujen tutkimustulosten perusteella olisi järkevää nopeallakin aikataululla muokata nykyisten työvuoro- ja resurssisuunnittelua suorittavien toimijoiden tehtäväkuvauksia ajantasaisiksi sekä muuttaa vuoro esimiehen toimenkuva täysin hallinnolliseksi. Vuoro esimies voisi esimerkiksi siirtyä työskentelemään tilanne- ja johtokeskukseen ja samalla tukea siellä

tilannekeskuspalomestarin työtä. Vuoroiesimiehellä olisi edelleen asemakohtaisten henkilöiden ja heidän erityisosaamistensa kontrolli sekä sijoitteluvastuu. Kokonaisvastuu päivittäisestä työvuoro- ja resurssienhallinnasta tulisi säilyttää tilannekeskuspalomestarilla.

Komentotoimisto ja siellä työskentelevät ruiskumestarit ovat välttämätön toimija myös tulevaisuudessa. On erittäin tärkeää, että Pirkanmaan pelastuslaitoksen kokoisessa organisaatiossa on olemassa päätoimisesti henkilöstön hallintaan keskittynyt toimija mutta myös virka-ajan ulkopuolella tapahtuvat henkilöstöhallinnalliset tehtävät pitää tulla hoidetuksi.

6.3 Tavoitteiden täyttyminen

Mielestäni saavutin opinnäytetyölle asettamani tavoitteet hyvin. Aiheen rajauksen ja lopullisen tutkimuksellisen mielenkiinnon selvittämisen jälkeen työn kokonaisuus kirkastui mielessäni. Tutkimuskyselystä saamani vastaukset antoivat vastauksia tutkimuskysymyksiini, ja niistä pystyin luomaan käsityksen nykytilasta, tehtävien jakautumisesta ja kehittämistarpeista.

Vastausprosentti kyselyyn oli erittäin korkea, mikä mielestäni kertoo siitä, että vastaajat osaltaan haluavat olla vaikuttamassa siihen, miten tulevaisuuden työvuoro- ja resurssisuunnittelu toteutetaan Pirkanmaan pelastuslaitoksella. Tämä tulee huomioida silloin kun ryhdytään tekemään konkreettisia muutoksia työvuoro- ja resurssisuunnittelun toteutukseen.

6.4 Opinnäytetyön hyödyntäminen, käytettävyys ja jatkotutkimus

Opinnäytetyön tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että päivittäiseen pelastustoimintaan osallistuvan henkilöstön työvuoro- ja resurssisuunnittelun hoitamisen kokonaisuus tarvitsee kehittämistä ja jonkinlaista kokonaisuuden muutosta.

Organisaatiomuutoksia tehdessä olisi tärkeää, että muutokselle on olemassa syy, muutosta ei tehdä pelkästään muutoksen vuoksi. Tästä opinnäytetyöstä saatuja tuloksia voidaan pitää riittävänä perusteena kehittää työvuoro- ja resurssisuunnittelua ja toimenkuvia.

Jatkotutkimuksen aiheena voisikin olla konkreettinen tehtäväkuvien muokkaus ja mahdollisesti vuoroiesimiehen toimen kokonaisvaltainen uudistaminen. Jatkotutkimus voisi keskittyä suunnittelemaan vuoroiesimiehen tehtävät uudelleen. Lisäksi työpisteen, työajan ja palkkauksen selvittäminen tulisi olla kehitystyön kohteena.

6.5 Oma oppiminen

Tätä opinnäytetyötä oli mielenkiintoista tehdä, ja varsinkin työn edetessä ja näkyvää syntyessä tuntui, että uusia asioita tulee eteen jatkuvasti. Prosessin alkuvaiheessa innostus oli korkealla mutta jossain vaiheessa muiden opintojen ja työtehtävien verottaessa voimia se laski, ja motivaatio tehdä tätä työtä oli välillä melko alhainen. Motivaatio työhön kuitenkin löytyi, ja jossain vaiheessa huomasin viettäväni aikaa kirjastoissa ja tietokoneen äärellä yli kymmenen tuntia päivittäin.

Alipäälystökurssin (2001) aikainen opinnäytetyön tekeminen oli jo kokonaisuudessaan unohtunut, nyt viisikymppisenä ei ollut helppoa lähteä toiminnan ihmisenä näin teoreettista tutkimusta tekemään. Kuitenkin kirjastoissa ja tietokoneen parissa vietettyjen tuntien jälkeen alkoi teoreettisen tutkimisen menetelmät hahmottua, ja ohjaavan opettajan kannustavat viestitkin autoivat paljon kokonaiskuvan hahmottamisessa.

Opinnäytetyössäni käyttämät tiedonhaku- ja aineiston analyysimenetelmät syvensivät osaamistani yleisesti tutkimusprosesseista. Kirjallisuudesta selvittämäni tutkimusmenetelmät ja analysointitavat selkenivät samaan tahtiin opinnäytetyön etenemisen kanssa, ja lopuksi minulla oli jo tulevaisuutta ajatellen vahva tietämys laadullisesta ja määrällisestä tutkimuksesta.

Päättyessäni käyttämään tutkimuksessani kyselyä opiskelin siihen tarkoitettua Webropol-ohjelmistoa ja sen ominaisuuksia koko prosessin ajan. Kysymyspatteristoa laatiessa suunnittelin ulkoasua ja vastaamisen helppoutta sekä kysymysten määrää ja asettelua. Teknisesti tämä oli lopulta melko helppoa, mutta se ei ilman teknistä ohjelmaan tutustumista olisi onnistunut. Myös vastausten analysointi ja graafiseksi esitystavaksi muokkaaminen vaati jonkin verran opiskelua.

Viitekehyksen laatimisen yhteydessä tutustuin esimerkiksi Pirkanmaan pelastuslaitoksen johtamisohjeeseen, palvelutasopäätökseen ja Tampereen kaupungin hallinto- ja johtamisohjeeseen suhteellisen perusteellisesti ja opin sieltä uutta. Vaikka Pirkanmaan pelastuslaitos on ollut työnantajani vuodesta 1996, tätä työtä tehdessä kuitenkin esimerkiksi historiasta ja organisaatiosta yleisesti muodostui minulle aiempaa selkeämpi kuva.

LÄHTEET

Blaxter, L., Hughes, C., Tight, M. 2010. *How to research*. 4th. Edition. McGraw-Hill Education. United States.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. *Tutki ja kirjoita*. 10. painos. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Kananen, J. 2011. *Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas*. Tampereen Yliopistopaino Oy. Jyväskylä.

Katajamäki, J. 2008. *Kepalo 1908–2008*. Tampereen Color-Offset. Tampere.

Koivula, U-M., Suihko, K., Tyrväinen, J. 2002. *MISSION: POSSIBLE. Opas opinnäytteen tekijälle*. 2. painos. RT-Print Oy. Pieksämäki.

KT Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat 2021. *Tartuntatautilain väliaikaisen 48 a §:n soveltaminen*. www-dokumentti. <https://www.kt.fi/sopimukset/ohjeet/sote/suoja-koronaa-vastaan-tartuntatautilaki-48a> 13.10.2022

Palopäälylystö 2022. *Suomen palopäälylystöliiton jäsentiedote 2/2022*.

Pelastuslaki 379/2011.

Pelastustoimi 2022. *Pirkanmaa, meistä*. www-dokumentti. <https://pelastustoimi.fi/pirkanmaa/meista/> 1.11.2022.

Pihlaja, J. 2001. *Tutkielmaa tekemään*. Vammalan kirjapaino Oy. Vammala.

Pirkanmaan pelastuslaitos 2016. *Pirkanmaan pelastustoiminnan johtamisohje*.

Pirkanmaan pelastuslaitos 2021. *Pirkanmaan pelastustoimen palvelutasopäätöksen tarkistaminen 2022–2023*.

Pirkanmaan pelastuslaitos 2022. *Vuosikertomus 2021*.

Pirkanmaan pelastuslaitos 2022a. *Toimintasääntö 1.5.2022*.

Tampereen aluepelastuslaitos 2011. Henkilöstölehti *Letku & Laastari* 1/2011.

Tampereen kaupunki 2019. *Tampereen kaupungin hyvä hallinto- ja johtamistapa ja sisäinen valvonta – kaupunginhallituksen hyväksymä määräys*. www-dokumentti. <https://tampere.cloudnc.fi/download/noname/%7Bb2697350-e80e-48b8-a046-09cad1141063%7D/3646931> 11.10.2022.

Tampereen kaupunki 2021. Tampereen kaupungin hallintosääntö liite 4. *Pirkanmaan pelastustoimen johtosääntö*. www.dokumentti. https://www.tampere.fi/sites/default/files/2022-04/Hallintosääntö_2021_Liite_4_Pirkanmaan_pelastustoimen_johtosääntö.pdf 11.10.2022.

Tartuntatautilaki 1227/2016.

Työaikalaki 872/2019.

Sisäministeriö 2022. *Pelastustoimen toimijat ja vastuut*. www-dokumentti.
<https://intermin.fi/pelastustoimi/pelastustoimen-toimijat-ja-vastuut> 4.10.2022.

Suomen pelastusalan ammattilaiset SPAL 2022. *Pelastustoimen työaika*. www-dokumentti.
<https://www.spal.fi/pelastustoimen-tyoaika/> 2.10.2022.

Tilastokeskus. *Kuntien avainluvut 2021*. www-dokumentti.
https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/Kuntien_avainluvut/Kuntien_avainluvut__2021/kuntien_avainluvut_2021_aikasarja.px/table/tableViewLayout1/

Vehkalahti, K. 2014. *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Finn Lectura. Helsinki.

Sähköpostikeskustelut:

Koskinen, K. 2022. Sähköposti: *Miehitysohjeen pilotointi 1.8. – 30.9.2022*. 11.8.2022.

Nieminen, J. 2022. Sähköposti: *Tilannekeskuspalomestarin työnkuvaus*. 11.10.2022.

LIITTEET

Liite 1. Kyselyn saatekirje.

KYSELY PIRKANMAAN PELASTUSLAITOKSEN OPERATIIVISEN PÄIVITTÄISEN TYÖVUORO- JA RESURSSISUUNNITTELUN NYKYTILASTA

Kyselyn tarkoituksena on selvittää päivittäisen pelastustoimintaan osallistuvan henkilöstön (palomiehet, ylipalomiehet ja paloiesimiehet) operatiivisen työvuoro- ja resurssisuunnittelun nykytila Pirkanmaan pelastuslaitoksella.

Kysely on osa opinnäytetyötäni pelastusalan päällystötutkinnossa (AMK). Opinnäytetyöni avulla kartoitetaan työvuoro- ja resurssisuunnittelun nykytilan toiminnallisuus ja mahdolliset haasteet, sekä edelleen pohditaan kehitysehdotuksia toiminnan tehostamiseksi.

Kysely toteutetaan Webropol-kyselynä 5.9. -7.10.2022 välisenä aikana. Vastausaikaa osallistujilla on reilu kuukausi, jotta lomalta palaavat ehtivät myös vastata. Toki toivon, että vastaat mahdollisimman pian. Kysely koostuu 17 monivalintakysymyksestä ja vastaaminen vie aikaa noin 10–15 minuuttia.

TÄRKEÄÄ: Tiedän, että kaikki teistä ei tällä hetkellä toimi työvuorosuunnittelun parissa, mutta pyydän vastaamaan kysymyksiin, ajatellen sitä toimenkuvaa, missä olet eniten työvuorosuunnittelua joskus tehnyt.

Linkki kyselyyn löytyy tämän sähköpostin lopusta. Kysely opastaa automaattisesti eteenpäin ja vastaaminen on tehty helpoksi.

Kysely on tarkoitettu niille Pirkanmaan pelastuslaitoksen palveluksessa oleville henkilöille, jotka työskentelevät tai ovat jossain vaiheessa työskennelleet vuoro esimiehenä, ruiskumestarina, tilannekeskuksen palomestarina tai heidän sijaisenaan.

Jos koet, että et ole koskaan osallistunut päivittäiseen työvuoro- ja resurssisuunnitteluun missään em. toimenkuvassa, voit jättää vastaamatta kyselyyn. Yhteystiedot on saatu Pirkanmaan pelastuslaitoksen osoitetietokannasta.

Vastaukset käsitellään nimettömästi ja luottamuksellisesti ja tuloksia käytetään opinnäytetyössäni siten, että yksittäinen vastaaja ei ole tunnistettavissa. Vastaan itse kyselyn toteuttamisesta ja vastausten analysoimisesta. Yhteyshenkilöni Pirkanmaan pelastuslaitokselta on Apulaispalopäällikkö Ville Naskali ja Pelastusopistosta ohjaavana opettajana toimii Yliopettaja Peter Strömmer.

Jokainen vastaus on tärkeä ja toivonkin runsaasti vastauksia, jotta saisimme mahdollisimman todenmukaisen ja selkeän kuvan Pirkanmaan pelastuslaitoksen työvuoro- ja resurssisuunnittelun nykytilasta.

Yhteistyöterveisin ja etukäteen vastauksista kiittäen,

Sami Niittyniemi
Palo esimies

P.0400-675569 Lisätietoja: sami.niittyniemi@edu.pelastusopisto.fi



Kartoituskysely Pirkanmaan pelastuslaitoksen työvuoro- ja resurssisuunnittelun nykytilasta.

Vastaa kyselyyn ajatellen sitä toimenkuvaa, missä olet eniten työvuoro- ja resurssisuunnittelua tehnyt, vaikka et tällä hetkellä työssäsi sitä tekisikään.

1. Toimenkuvasi tai se tehtävä, jossa olet eniten hoitanut työvuoro- ja resurssisuunnittelua

- ☐ Tilanne- ja johtokeskuspäällikö
- ☐ Ruiskumestari
- ☐ Vuoroasiamies
- ☐ Vuoroasiamiehen sijainen

2. Oletko toiminut useammassa kuin yhdessä työvuoro- ja resurssisuunnittelua tekevässä toimenkuvassa?

- ☐ En
- ☐ Kyllä, kahdessa
- ☐ Kyllä, useassa

3. Työkokemuksesi työvuoro- ja resurssisuunnittelusta ajallisesti. (Jos olet tehnyt useampia toimenkuvia tai sijaisuuksia, laske kokemus yhteen)

- ☐ Yksittäisiä työvuoroja
- ☐ Viikkoja tai kuukausia
- ☐ 1 - 5 vuotta
- ☐ Yli 5 vuotta

4. Tiedän, millä tavalla Pirkanmaan pelastuslaitoksen päivittäinen työvuoro- ja resurssisuunnittelu on kokonaisuudessaan järjestetty. Sen miten eri toimijat linkittyvät toisiinsa ja miten tehtävät eri toimijoiden välillä on jaettu.

- ☐ Täysin
- ☐ Pääosin

- ☐ Osittain
- ☐ Heikosti
- ☐ En tiedä

5. Tiedän, mitkä ovat toimenkuvaani liittyvät työvuoro- ja resurssisuunnittelua koskevat tehtäväni ja vastuuni niihin liittyen. (Vastaa tähän ajatellen sitä toimenkuvaa, missä olet eniten työvuorosuunnittelua tehnyt).

- ☐ Täysin
- ☐ Pääosin
- ☐ Osittain
- ☐ Heikosti
- ☐ En tiedä

6. Tiedän, mitkä ovat muiden työvuoro- ja resurssisuunnittelua tekevien tahojen tehtävät ja vastuut.

- ☐ Täysin
- ☐ Pääosin
- ☐ Osittain
- ☐ Heikosti
- ☐ En tiedä

7. Millaisena olet kokenut toimenkuvaasi sisältyvät työvuoro- ja resurssisuunnittelutehtävät ja vastuut? (Vastaa taas sen toimenkuvan mukaan, jota olet eniten tehnyt) Valitse 1-3 vaihtoehtoa.

- ☐ Mielenkiintoisena
- ☐ Kuormittavana
- ☐ Turhana
- ☐ Helppona tai yksinkertaisena
- ☐ Vaikeana tai epäselvänä

- ☐ Hyödyllisenä
- ☐ Jotakin muuta, mitä? _____

8. Ovatko toimenkuvassasi tekemäsi työvuoro- ja resurssisuunnitteluun liittyvät tehtävät suhteessa muihin sinulle kuuluviin työtehtäviin mielestäsi? Valitse 1-3 vaihtoehtoa.

- ☐ Oikeassa mittasuhteessa
- ☐ Vähäiset
- ☐ Liian vähäiset (tekisin niitä mielelläni enemmän)
- ☐ Liian vaikeat (puutteelliset ohjeet tai koulutus)
- ☐ Liian kuormittavat (vievät liian paljon aikaa muilta töiltäsi)
- ☐ Ristiriidassa jonkin muun toimijan kanssa

9. Mitkä seikat hankaloittavat toimenkuvassasi työvuoro- ja resurssisuunnitteluun liittyvien töiden suorittamista mielestäsi Eniten? Valitse 1-3 vaihtoehtoa.

- ☐ Epäselvät tai yllättäen annetut työtehtävät
- ☐ Puhelimen soiminen ja siihen vastaaminen
- ☐ Toimistossa tai lähistöllä liikkuvat ihmiset tai yleinen hälinä
- ☐ Hälytystehtävät
- ☐ Tietotekniset laitteet tai ohjelmistot
- ☐ Työtilojen tai välineiden puutteellisuus
- ☐ Vuorovaikutus eri toimijoiden välillä
- ☐ Vastuunjako eri toimijoiden välillä
- ☐ Rutinin puuttuminen
- ☐ Toimintachjeiden epäselvyys tai puuttuminen
- ☐ Jokin muu asia, mikä? _____
- ☐ Mikään ei häiritse työvuoro- ja resurssisuunnitteluun liittyvien tehtävieni hoitamista

10. Kuinka paljon käytät oman työvuorosi aikana työaikaasi työvuoro- ja resurssisuunnitteluun liittyvien tehtävien hoitamiseen keskimäärin?

- ☐ Tunti tai vähemmän
- ☐ 1-3 tuntia
- ☐ 3-5 tuntia
- ☐ 5-7 tuntia
- ☐ Yli 7 tuntia

11. Onko työvuoro- ja resurssisuunnittelun hoitamiseen saamasi ohjeistus ja opastus ollut mielestäsi?

- ☐ Selkeää ja riittävää
- ☐ Pääosin selkeää ja riittävää
- ☐ Osittain epäselvää ja puutteellista
- ☐ En ole saanut ohjeistusta enkä opastusta

12. Mitä seuraavista työvuoro- ja resurssisuunnitteluun liittyvistä tehtävistä Teet toimenkuvassasi? (Ajattele taas sitä toimenkuvaa, missä olet toiminut eniten)

- ☐ Palomiesten ja ylipalomiesten sijoittelu eri paloasemille
- ☐ Paloasimiesten sijoittelu eri paloasemille
- ☐ Poissaolojen korvaaminen henkilöstön uudelleen sijoittelulla työvuorokohtaisesti
- ☐ Poissaolojen korvaaminen ylityötarpeen määrittämisellä
- ☐ Poissaolojen myöntäminen mistä tahansa hyväksytystä syystä
- ☐ Poissaolojen kirjaaminen henkilöstöhallintajärjestelmään
- ☐ Vuosilomien suunnittelu miehistön ja alipäälystön osalta
- ☐ Yksikönjohtajien ja paloasimiesten sijaisuuksien suunnitseminen vuosilomien ja muiden poissaolojen ajaksi
- ☐ Koulutusten ja harjoitusten suunnitseminen ja järjestäminen
- ☐ Kehityskeskusteluiden vetäminen jollekin osalle operatiivista työvuoroa

- ☐ Palo- ja ylipalomiesten erityisosaamisten koordinointi (esimerkiksi kenestä tehdään venekuski tai tikasmies jne.)
- ☐ Työvuorolistojen tekeminen seuraavan työvuoron osalta
- ☐ Koulutusseuranta pakollisten tai muiden harjoitusten osalta
- ☐ Vastuu päivittäisen minimihenkilöstön täyttymisestä työvuorokohtaisesti eri asemilla
- ☐ Valmiussiirot
- ☐ Päätösvalta yksiköiden miehittämättä jättämisestä
- ☐ Jokin muu tehtävä, mikä? _____

13. Mitkä seuraavista vaihtoehtoista haluaisit sisällytettävän ensisijaisesti sinun toimenkuvasi hoidettavaksi? (Ajattele taas sitä toimenkuvaa, missä olet toiminut eniten)

- ☐ Palomiesten ja ylipalomiesten sijoittelu eri paloasemille
- ☐ Paloasemien sijoittelu eri paloasemille
- ☐ Poissaolojen korvaaminen henkilöstön uudelleen sijoittelulla työvuorokohtaisesti
- ☐ Poissaolojen korvaaminen ylityötarpeen määrittämisellä
- ☐ Poissaolojen myöntäminen mistä tahansa hyväksytystä syystä
- ☐ Poissaolojen kirjaaminen henkilöstöhallintajärjestelmään
- ☐ Vuosilomien suunnittelu miehistön ja alipäällystön osalta
- ☐ Yksikönjohtajien ja paloasemien sijaisuuksien suunnitteleminen vuosilomien ja muiden poissaolojen ajaksi
- ☐ Koulutusten suunnitteleminen ja järjestäminen
- ☐ Kehityskeskusteluiden vetäminen jollekin osalle operatiivista työvuoroa
- ☐ Palo- ja ylipalomiesten erityisosaamisten koordinointi (esimerkiksi kenestä tehdään venekuski tai tikasmies jne.)
- ☐ Työvuorolistojen tekeminen seuraavan työvuoron osalta
- ☐ Koulutusseuranta pakollisten tai muiden harjoitusten osalta
- ☐ Vastuu päivittäisen minimihenkilöstön täyttymisestä työvuorokohtaisesti eri asemilla
- ☐ Valmiussiirot
- ☐ Päätösvalta yksiköiden miehittämättä jättämisestä
- ☐ Jokin muu tehtävä, mikä? _____

- ☐ Kaikki työvuoro- ja resurssisuunnitteluun liittyvä tuli siirtää pois toimenkuvaltani ja koko toimenkuvani tulisi näin ollen uudistua täysin

14. Oletko joskus ollut sitä mieltä, että jokin toimenkuvaasi sisältyvä työvuoro- ja resurssisuunnittelutehtävä kuuluisi jollekin toiselle taholle ja hoituisi täten tehokkaammin? Jos olet niin kuinka usein?

- ☐ En koskaan
☐ Hyvin harvoin
☐ Useamman kerran
☐ Jokaisessa työvuorossani

15. Työvuoro- ja resurssisuunnittelun perimmäinen tarkoitus on luoda mahdollisimman tehokas ja järjestelmällinen henkilöstö- ja resurssisijoittelu Pirkanmaan pelastuslaitoksen toiminta-alueelle päivittäiseen pelastustoimintaan osallistuvan päätoimisen henkilöstön osalta. Miten mielestäsi nykyisellä työvuoro- ja resurssisuunnittelun toimintamallilla tämä tavoite toteutuu?

- ☐ Toteutuu aina
☐ Toteutuu melko hyvin
☐ Toteutumisessa usein puutteita
☐ Ei toteudu

16. Miten työvuoro- ja resurssisuunnittelu tulisi mielestäsi jatkossa toteuttaa. Valitse vaihtoehdoista mielestäsi kokonaisuutta ajatellen toiminnallisesti tehokkain, järkevin ja toteuttamiskelpoisin vaihtoehto.

- ☐ Samoin kuin nyt, mielestäni työvuoro- ja resurssisuunnittelun organisoinnissa ei ole kehitettävää.
- ☐ Työvuorosuunnittelu ja hallinnointi tulisi keskittää vain yhdelle toimijalle. Kenelle? (Ruiskumestari, Vuoro esimies, TikeP3, Uusi virka, tms.) _____
- ☐ Työvuoro- ja resurssisuunnittelu sekä hallinnointi tulisi jakaa kahden toimijan kesken ja yhteistyön tulisi tiivistyä. Toimijat olisivat? (Ruiskumestari, Vuoro esimies, TikeP3, Uusi virka, tms.) _____

☐ Jokin muu toimintamalli, millainen?

17. Vapaa sana työvuoro- ja resurssisuunnittelun toteuttamiseksi ja kehittämiseksi Pirkanmaan pelastuslaitoksella. (Esimerkiksi mikä on nykyään hyvää ja mikä ei toimi. Miten voisi toteutusta kehittää?)

Liite 3. Vastaukset kyselyn avoimeen kysymykseen numero 17.

Vapaa sana työvuoro- ja resurssisuunnittelun toteuttamiseksi ja kehittämiseksi Pirkanmaan pelastuslaitoksella. (Esimerkiksi mikä on nykyään hyvää ja mikä ei toimi. Miten voisi toteutusta kehittää?)

Vastaajien määrä: 23

Vastaukset
Vuoroesimeihen paikkaa organisaatiossa tulisi tarkastella uudestaan ja yhteistyötä kehittää, monesti osa asioista unohtuu ja ei välttämättä tiedosteta kaikkia tarpeita ja ohjeistuksia.
Maantieteellinen alue on mielestäni liian laaja millä yritetään tasata henkilöstöä vuoropoikkeamissa. Pienemmät alueet käyttöön ja nämä toimoisivat aika itsenäisesti niin lomien kuin henkilöstön siirtojenkin osalta. Sijaiset "hatutettaisiin" myös näille alueille. Tämä toisi lisäksi työturvallisuutta kun alue ja kalusto olisi edes jollain tasolla vähän tutumpaa.
Pirkanmaan henkilöstö rakenne palasemilla on lähtökohtaisesti pielessä johtuen siitä, että vahvuudet asemilla on niin pienet, että yksi poissaolo palasemalla vaatii heti ylimääräisiä toimenpiteitä. Tästä johtuen käytännössä jokaisessa työvuorossa joudutaan siirtämään henkilöstöä. Asemavahvuudet pitää saada kuntoon siten että yksittäinen poissaolo asemalla ei vaadi toimenpiteitä vasta jos monelta vierekkäiseltä asemalta puuttuu miehiä tai yhdeltä palasemalta useampi niin sitten ruvetaan henkilöstöä siirtämään. Lisäksi jokaisella asemalla tulisi olla varamies aseman esimiehelle, jolloin esimiehenkään poissaolo ei aiheuta ylimääräistä liikehdintää. Nykyinen vuoro esimies joutuu lisäksi tekemään paljon työtä joka kuuluisi palasemien esimiehille. Kyllä palaseman esimies osaisi myöntää sairauslomata ja kirjata ne. Myös muut oman aseman henkilöstöä koskevat esimiestyöt kuuluisi aseman esimiehelle. Eli yksinkertaisesti vuoro esimies suunnittelee asemien kokoonpanot ja aseman esimies hoitaa muun esimiestyön palasemalla. Vasta jos vahvuus asemalla romahtaa hoidetaan vahvuus kuntoon yhdessä vuoro esimiehen kanssa. Yksittäiseen poissaoloon palasemalla tulee varautua etukäteen henkilöstösuunnittelussa.
Ehkä vuoro esimies ja Lääkintäesimiehen paikka olisi komentotoimistossa esim klo. 8-15
Hyvää on komentotoimiston työ ylityömiesten saamiseksi etukäteen ja tällä tavalla paikataan vahvuusvajetta etupainotteisesti. Mielestäni yhteistyö komentotoimiston kanssa toimii hyvin. Vuoro esimiehen pitäisi pystyä keskittymään nykyisellä systeemillä tulevien vuorojen suunnitteluun päivällä ilman keskeytyksiä 4-6h, tai tehtävää hoitava olisi irti hälytysvalmiudesta lääkintäesimiehen tapaan. Viikonloppuisinhan komentotoimisto ei ole käytettävissä vaan VEM tekee kaiken yksin ja myös hälytystehtävät. yhdelle miehelle jopa liikaa hommia. Jos nykyisellä systeemillä jatketaan toinen esimies kepalossa on mielestäni täysin perusteltua. Keskusaseman hatutusten määrää pitäisi laskea selvästi, myös viranhaltioiden osalta. Näin koska ns peruspalomiehelle ei penkki paikkaa RPI1055:sta löydy. Sijaiset pitäisi hatuttaa asemaryhmillä, jolloin heille olisi selvää, millä alueella tulevat työskentelemään. Näitä hatutuksia voitaisiin sitten pyörittää muutamia kertoja vuodessa tasapuolisen kohtelun aikaan saamiseksi. Iso toimialue ja paljon haasteita resurssisuunnittelussa.
Komentotoimiston ja "vuoro esimiehen" toimipisteet tike-joken yhteyteen. Tällöin henkilöstön yhteistyö tehokkaampaa ja Tike-joke:n toimintoja voidaan täydentää eritystilanteissa tälläkin henkilöstöllä.
Työrauha vuoro esimiehelle, ja palkka houkuttelevaksi että aito kiinnostus asiaan heräisi. Aluepalomestarina sellainen henkilö joka mahdollistaa vuoro esimiehille työrauhan. Nykyinen vauhti edesauttaa sitä tosi asiaa, että halukkuus vuoro esimies tehtäviin vakiesimiehillä on vähäinen.
Nykyinen malli on toiminut hyvin, mutta aamuisin ruiskumestareilla muodostuu jo melko hyvä näkemys alle tunnissa mistä pitää siirtää ja mihin, sekä ylityö tarve. Mielestäni vuoro esimiehen henkilöstötehtävät tulisi siirtää komentotoimistoon ja vapauttaa heidät vuoron kouluttamiseen yms. paloesimiehen tehtäviin.
Nykyinen malli jossa vuoro esimies toimii myös operatiivisessa yksikössä ei toimi koska harjoitusten ja hälytysten osalta työ käy raskaaksi. Harjoituksiin ei kerkeä panostamaan ja hälytykset saattavat venyttyä työvuorosuunnittelun iätiin. Nykyinen malli on riittänyt ennen, nyt tarvitaan uudet toimintamallit, voisiko Komentotoimisto suunnitella asemien miehtyksen ja esimiehet asemilla viimeistellä komennusluettelon.
Vuoro esimies pystynee hoitamaan työvuoron resulssit jos hänellä riittävät vahvuudet ja pystyy tekemään tehtävää ainakin osittain niin ettei hälytykset keskeytä työtä. Hyvä puoli ett vuoro esimies tuntee kentällä olevan miehistön.
Jotkut vuoro esimiehet eivät ymmärrä sitä, että TikeP3 ei puutu eikä oikein voi puuttua yksittäisten henkilöiden liikkumiseen yms. Heitä kiinnostaa vain se, että yksikkö on toimintakykyinen ja liikkuu osaaavalla henkilöstöllä ja on toiminta-alueella. Esim. eläkekahvitteluvierailut ja muut pitäisi suunnitella etukäteen jossain muualla ja niistä pitää kysyä lupaa vuoro esimiehltä, ei TikeP3:ltä, jolla ei myöskään ole käsitystä henkilöiden erikoisoasamisista (vesisukellus yms.).
Meidän tehtäväkenttään kysymysten asettelu on hieman haastava. Vuoro esimies tilanne- ja johtokeskukseen voisi olla ensimmäinen kehityskaskel,
Harjoitusten seuranta on vaikeaa numeronin kautta. Rescueplannerissa tämä oli helpompaa. Yksinkertainen rasti ruudussa- järjestelmä olisi tässä edelleen toimiva. Olisi myös helppoa jos näkisi missä yksittäinen henkilö on ollut pidemmällä aikavälillä (tämä helpottaisi sijaisten sijoittelua ja näkisi onko esim henkilö ollut monta vuoroa putkeen ensihoidon palveluksessa) Vuoro esimies on melko ylityöllistetty henkilö ja toivoisin hänelle useamman luotetun sijaisten, joille voisi antaa enemmän vastuuta (mieluiten toki myös palkita näitä henkilöitä, jotta tehtävä olisi nykyistä houkuttelevampi) Kiitos Samille kun viitsii tällaista vaativaa ja arvokasta työtä yhteisen paremman palokunta-arjen puolesta.
Vanhhat vuoro esimiehen toimenkuvat tulisi lakkauttaa ja keskittää nämä tehtävät Tilanne- ja Johtokeskuksen alaisuuteen. Millä mallilla ja miten onkin sitten toinen kysymys. Ehkä ruiskumestari/TIKE-P3 työpari ajattelu olisi varteenotettava malli mistä voisi toimintaa lähteä kehittämään.
Vuoro esimiehelle kuuluvien vastuiden karsiminen olisi tärkeää. Työvuoron sihteerin tehtävässä (kaikki ylittävätkin asiat hoitaa vuoro esimies, kaikki) toimiminen on kohtuutonta kaiken muun ohessa.
Homma on nyt parantunut paljon viimeisten kuukausien ajan. Nyt voidaan ottaa ylityöhenkilöstöä ja saadaa oikeasti rivit kuntoon, nostaa vem toiminnan motivaatiota. Lisäksi edellisen vuoron esimies jää jatkamaan aamussa. Tästä voitaisiin tehdä urapolku malli, vaikka rajoittuneelle pelastajalle. Miksi tässä tarvitaan alipäälystön käynyt ihminen?? Esim päivätyöläinen hoitaa hommaa 7-15, 8-16, siitä hommaa jatkaa tike päivätyölä. Tiken päähän tuli miehistön tuntemusta. Tietysti joutuisi hoitamaan neljää (4) eri vuoroa. Miehistön tuntemus kasvaisi.
Huomaan, että lähiesimiehilläni on vilpittömästi halua kehittää toimintoja ja antaa aikaa tämän työn tekemiseen keikkojen häiritsemättä. Tämä vaatii henkilöstöä, mutta tuntuu siltä, että asia ymmärretään. Työstä saatu korvaus on mielestäni suhteettoman pieni perusesimiesten työhön verrattuna.
Nykytekniikka mahdollistaisi VEM:n olevan hiljaisemmalla asemalla. Tosin VEM aika on pois kyseisen aseman työvuorokoulutuksien suunnittelusta ja järjestämisestä.
Tike, Vuoro esimies ja komentotoimisto läheisempään yhteistyöhön, että valmiutta hallinnoitaisiin kokonaisvaltaisemmin ja etupainotteisemmin kaikilla tasoilla P3:t->miehistö
Vuoro esimiehen työn kuormittavuus on aika iso johtuen työvuoro- ja resurssisuunnittelusta. Tuon päälle kun pitää hoitaa työvuoron koulutukset / suunnittelu/ niihin osallistuminen / harjoitusten vetäminen / keikat ja kaikki muut päivittäiset tehtävät. Jokin osa-alue edellämainituista kärsii väkisinikin vuoron aikana kun aika ei riitä joka paikkaan. Vuoro esimiehen työ on kyllä mielenkiintoista ja vuoron hyvä henki auttaa jaksamaan. Ehdotankin että työvuoro- ja resurssisuunnittelun hoitaisi joku muu taho, näin ollen vuoro esimiehelle jäisi aikaa hoitaa paremmin asioita joita edellä mainitsin.
Lomasuunnittelun tehostaminen ja uudelleen järjestäminen: erikoisoasamisten ja alueiden mukaisesti siten, että sijaisten hyppyyttäminen ympäriinsä vähenee ja näin koulutusten, ensihoitokierron ja paikallistuntemuksen osalta valmius paranee. Muu ennakkointi: kuukauden ensimmäisessä työvuorossa palaveri komentotoimiston, vemin ja varavemin kesken.
-Vuoro suunnittelu vaatii mielestäni perin pohjaista remonttia. -Numeron on ilmeisesti hyvä uudistus, mutta perehdytys on ollut huonoa. Järjestelmä tuli käyttöön opintovapaalla ollessani. Järjestelmään ei ollut mitään perehdytystä, vaan piti opiskella itsenäisesti. Ilmeisesti ennen järjestelmän käyttöönottoa oli perehdytystä, mutta pitkään poissaolleet oli unohdettu listalta. -Henkilöstöhallinnon tietokoneohjelmat ovat sekavia ja kuormittavia. Kirjauksia pitää tehdä moniin eri paikkoihin. -Vuoro suunnitteluohjelmat eivät ole ajantasalla eivätkä "ohjelmat keskustele keskenään" (asiat eivät kirjaannu yleensä yhteen paikkaan) - Vuoro esimiehen harteille kasattu liikaa kuormaa ja täysin alipalkattu tehtävä suhteessa työmäärään. -Vuoro esimiehenä pärjää parhaiten "pelimies", joka ei hädäkähä mistään. Osaa tehdä nopeita ratkaisuja ja peiliilekeitä, tulipa sitten vastaan mitä tahansa. - Vuoro esimiehltä vaaditaan kokonaisuuden nopeaa hahmottamista, rauhallisuutta ja selkeää kommunikointia. -Yhteistyön tiivistäminen olisi paikallaan vaurosuunnittelussa: Vuorojen lähiesimiehet / vuoro esimiehet / Momenttoimisto / Tike P-3 / Aluepalomestari / Palopäälliköt: Vastuunjaon selkeyttäminen (esim. prosessimalli eri henkilöstöhallinnon tilanteisiin), jolloin esim. vuoro esimiehen sijaistaminen olisi selkeämpää. -Palasemien lähiesimiehet voisivat jakaa vuoro esimiehen kuormaa työvuoroissa esim. kirjaamalla "oman aseman" poissaolot ja siirrot. -Vastuuta enemmän lähiesimiehille -Vuoro esimiehen työ on haastavaa, koska edelleenkin työhön sisältyy ns. hiljaista tietoa. -Vuoro esimiehen työhön sisällyy liian paljon asioita, jotka "pitää vain tietää"
Liian paljon päällekkäisyyttä eri toimijoiden välillä. Vastuunjaon epäselvyyttä esiintyy myös. Tehtäväkuvauksia ei ole päivitetty moniin vuosiin. Nykyisen vuoro esimiehen toimiminen jatkuvasti hälytysvalmiudessa keskuspalaseman viikassa yksikössä ja samaan aikaan hallinnollisten työvuorosuunnittelutehtävien hoitaminen tuottaa erittäin paljon hankaluuksia. Monet hälytystehtävät keskeyttävät työvuorosuunnittelua usein. Komentotoimisto ja Tike P3 yhteistyössä voisivat hoitaa päivittäiset valmiussiiirrot ja yleisen työvuorosuunnittelun. Mahdollisesti nykyisen vuoro esimiehen toimenkuvan muuttaminen hallinnolliseksi, esimerkiksi tilannekeskuksessa sijaitsevaksi viraksi.