



PELASTUSOPISTO



Näkökulmia ryhmänjohtajan johtamisosaamisen koulutuksen tarpeesta Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksessa

Tuomo Mäkelä

5/2024

Poliisiammattikorkeakoulun opinnäytetyö / AMK

TIIVISTELMÄ

Tekijät: Tuomo Mäkelä

Julkaisun nimi: Näkökulmia ryhmänjohtajan johtamisosaamisen koulutuksen tarpeesta Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksessa.

Opinnäytetyön muoto: tutkimuksellinen

Julkisuusaste: Julkinen

Ohjaaja: Mika Smura, vanhempi opettaja

Tutkinto: Pelastusalan päällystötutkinto (AMK)

Tämä opinnäytetyö käsitteli sopimuspalokunnan ryhmänjohtajan johtamisosaamista ja johtamisosaamisen ylläpitokoulutuksen tarvetta. Ryhmänjohtajat ovat tehneet osaamisenkartoitushankkeen myötä OKA-testin, testissä on kaksi osiota, tiedollinen sekä taidollinen osio. Tiedollisessa osiossa on kysymyspatteristo ja taidollisessa osiossa suoritetaan toiminnallinen, videokuvalla simuloitu hälytystehtävä, joka arvioidaan. Näin mitataan ryhmänjohtajan osaamista.

Tämän opinnäytetyön keskeinen tavoite oli tuoda esille, mitä ja millaista ylläpitokoulutusta sopimuspalokuntien ryhmänjohtajille täytyisi järjestää, että heidän tiedollinen sekä taidollinen tasonsa olisi riittävällä tasolla. Opinnäytetyön keskeinen tavoite oli tuoda konkreettisesti esille ne pelastustoiminnan elementit, jotka täytyisi kouluttaa.

Opinnäytetyön yhteydessä toteutettiin kyselytutkimus Webropol-ohjelman kautta. Kyselytutkimuksen kysymykset pyrittiin laatimaan siten, että vastaukset tuovat esille aiheet, jotka vahvistavat teoriaa siitä, mitä osa-alueita täytyisi kouluttaa.

Kyselytutkimukseen osallistui Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen 29 aseman sopimuspalokuntien ryhmänjohtajat. Vastauksia tuli yhteensä 41 kappaletta, joiden perusteella sopimuspalokuntien ryhmänjohtajat kokivat koulutuksen tärkeäksi. Vastauksista ilmeni, että ryhmänjohtajille suunnattu ylläpitokoulutus takaisi osaamisen myös tulevaisuudessa.

Opinnäytetyön kyselytutkimuksen tuloksia on mahdollista jatkossa soveltaa toiseen opinnäytetyöhön, jolla esimerkiksi kehitettäisiin järjestelmää ylläpitokoulutuksen järjestämiseksi.

Sivumäärä: 65 sivua + liitteet

Tarkastuskuukausi ja vuosi: Huhtikuu 2024

Avainsanat:

Pelastustoiminnan johtaminen, johtamisosaaminen, sopimuspalokunta, ryhmänjohtaja

ABSTRACT

Author(s): Tuomo Mäkelä

Title of Project: Perspectives on the need for team leader leadership skills training in South Ostrobothnia rescue service.

Type of thesis: research

Confidentiality: public

Academic Supervisor: Mr. Mika Smura, Senior Instructor

Degree Programme: Fire Officer's Degree (UAS)

This thesis deals with the leadership competence of contract fire brigade group leaders and the need for training aimed at maintaining leadership competence. The group leaders have conducted a competence mapping project, which includes the OKA test. The test consists of two sections: a cognitive section with a question battery, and a skill section where a functional video simulates an alarm task that is performed and evaluated. This measures the competence of group leaders.

The central goal of this thesis is to highlight the perspectives on what kind of maintenance training should be organized for contract fire brigade group leaders to ensure that their cognitive and practical competence is at an adequate level. Specifically, the thesis aims to concretely identify the fire-fighting elements that need to be addressed in training.

In connection with the thesis, a survey was carried out through the Webropol program. The questions of the survey were designed in such a way that the answers bring out the themes that strengthen the theory about the subject areas that should be addressed in the training.

The team leaders of the contract fire departments of the 29 stations of the South Ostrobothnia rescue service participated in the survey. A total of 41 responses were given. Based on the answers, the group leaders of the contract fire brigades felt that the training was important. The answers showed that maintenance training aimed at group leaders also guarantees competence in the future.

The results of the survey carried out in connection with the thesis can be applied, for example, to another thesis where a system is developed for organizing maintenance training.

Pages: 65 pages + appendix

Month and year: April 2024

Keywords: Management of rescue operations, Management skills, contract fire brigade, team leader

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 PELASTUSTOIMINTA	3
2.1 Pelastustoiminnan johtaminen	4
2.2 Etäjohtaminen	5
2.3 Tilannepaikanjohtaminen	5
2.4 Joukkueenjohtaminen	7
3 SOPIMUSPALOKUNTA.....	8
4 SOPIMUSPALOKUNTALAISEN KOULUTUS	11
4.1 Kelpoisuutta ohjaavat säädökset.....	11
4.2 Koulutuksen järjestäminen	12
5 ETELÄ-POHJANMAAN PELASTUSLAITOS.....	14
6 RYHMÄNJOHTAJA	20
6.1 Ryhmänjohtaminen	20
6.2 Ammatinkuvaus	20
6.3 Koulutus.....	21
6.4 Ryhmänjohtajana Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksella	22
7 TUTKIMUSKYSelyn LÄHTÖKOHDAT	23
7.1 Menetelmät sekä tavoitteet	23
7.2 Kohderyhmä	23
8 TUTKIMUSTULOKSET	25
9 JOHTOPÄÄTÖKSET	58
10 POHDINTA	62
LÄHTEET	64
Liite 1	66

KÄSITTEET

PELASTUSTOIMINNAN JOHTOKESKUS (PEL-JOKE) Pel-JoKe on pelastustoiminnan johtokeskus ja sen perustaa pelastusviranomainen. Häiriötilanteiden aikaista toiminnan johtamista varten perustettu toiminnallinen kokonaisuus, joka käsittää henkilöstön, tilan, välineet ja toiminta-asiakirjat. Alueen pelastustoimen tulee kyetä perustamaan tilanteen aikainen johtokeskus. Suurissa onnettomuustilanteissa johtokeskuksia voi olla tarpeen perustaa usealle johtamistasolle. Johtokeskuksen on tarvittaessa kyettävä koordinoimaan pelastustoimen ja yhteistoimintatahojen voimavarojen tehokasta käyttöä. (Pelastuslaitosten kumppanuusverkosto 2016, 9.)

PRONTO on pelastustoimen resurssi- ja onnettomuustilastojärjestelmä. Sitä hyödynnetään muun muassa pelastustoimen seurannassa, kehittämisessä ja onnettomuuden selvittämisessä. (PRONTO 2020.)

SPEK, Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö (SPEK2020 strategia 2019–2023).

TILANNEKESKUS (TIKE) on paikka, jossa kerätään ja muokataan tietoa johtamista ja päätöksentekoa varten. Tilannekeskus voi olla yhden tai useamman pelastuslaitoksen käytettävissä oleva organisaatio. Tilannekeskus voi toimia jatkuvassa 24/7-valmiudessa tai se voidaan perustaa tarvittaessa. Tilannekeskuksen tärkeimpiä tehtäviä ovat tuottaa lisäarvo pelastustoiminnan johtajalle, ylläpitää tilannekuvaa sekä välittää tietoa yhteistoimintatahoille. (Pelastuslaitosten kumppanuusverkosto 2016, 8.)

TPK on teollisuuspalokunta (TEPA-termipankki).

VPK on vapaaehtoinen palokunta (TEPA-termipankki).

ERICA on hätäkeskustietojärjestelmä (TEPA-termipankki).

SOPIMUSPALOKUNTA Tässä työssä sopimuspalokunnat ovat yleisnimitys kaikille vapaaehtoisille ja sivutoimisille palokunnille.

VALMIUSPALOKUNTA Vaikutusalueensa ainoa palokunta, joka osallistuu pääsääntöisesti kaikkiin alueensa hälytystehtäviin (Kaukonen 2005, 20).

PELASTUSTOIMINNAN JOHTAJA (PTJ) on yhden tai useamman pelastusmuodostelman tilanteenaikainen johtaja (Pelastuslaitosten kumppanuusverkosto 2016, 4).

TILAPÄINEN PELASTUSTOIMINNAN JOHTAJA. Pelastustoimintaa voi kuitenkin tilapäisesti johtaa muu hyvinvointialueen pelastuslaitoksen palveluksessa oleva tai sopimuspalokuntaan kuuluva siihen saakka, kun toimivaltainen pelastusviranomainen ottaa pelastustoiminnan johtaakseen. Pelastustoiminnan johtaja toimii virkavastuun alaisena. (Pelastuslaki 379/2011, 34 §.)

TILANNEPAIKAN JOHTAJA. (TPJ) on pelastustoimintaa onnettomuuskohteessa johtava henkilö. Pelastuslain 379/2011 34 §:n mukaan pelastustoimintaa johtaa pelastusviranomainen. Pelastusviranomaiselle on siksi toimitettava tieto kaikista tehtävistä ja pelastusviranomaisen on oltava yhteydessä tilannepaikalle hälytettyyn lähimpään yksikköön ja määrättävä pelastustoiminnan johtajan alaisuuteen yksikön jäsenistä tilannepaikan johtaja, jos sitä ei ole ennalta määrätty. Tilannepaikan johtaja johtaa toimintaa onnettomuuskohteessa pelastustoiminnan johtajana toimivan pelastusviranomaisen antamien ohjeiden mukaisesti. Pelastustoiminnan johtajana toimivan pelastusviranomaisen ei kuitenkaan tarvitse tulla onnettomuuspaikalle, ellei tilanne sitä edellytä. (Pelastuslaitosten kumppanuusverkosto 2016, 5.)

TILAPÄINEN PELASTUSTOIMINNAN JOHTAJA JA TILANNEPAIKAN JOHTAJA. Poikkeuksellisissa tilanteissa, joissa pelastusviranomaiseen ei vielä ole saatu yhteyttä, pelastustoimintaa voi tilapäisesti johtaa muu pelastuslaitoksen palveluksessa oleva tai sopimuspalokuntaan kuuluva henkilö. Tällöin tilannepaikalle ensimmäisenä saapuneen muodostelman johtaja toimii tilapäisenä pelastustoiminnan johtajana ja tilannepaikan johtajana. Tilapäisesti pelastustoimintaa johtava henkilö voi määrätä ihmisiä suojautumaan, evakuoida ihmisiä ja omaisuutta sekä ryhtyä sellaisiin välttämättömiin toimenpiteisiin, joista voi aiheutua vahinkoa kiinteälle tai irtaimelle omaisuudelle siinä määrin kuin ne ovat välttämättömiä ihmisten, omaisuuden ja ympäristön pelastamiseksi ja suojaamiseksi sekä onnettomuudesta aiheutuvien vahinkojen rajoittamiseksi ja onnettomuuden seurauksien lieventämiseksi. (Pelastuslaitosten kumppanuusverkosto 2016, 5.)

PELASTUSTOIMINNAN MUODOSTELMAT ovat yksikkö, pelastusryhmä, pelastusjoukkue, pelastuskomppania ja pelastusyhtymä. Pelastustoiminnan muodostelmalla on aina johtaja, joka on ensisijaisesti aina määrätty, pelastustoiminnan johtajan määräämä tai ensimmäisenä onnettomuuspaikalle saapuneen pelastusmuodostelman yhteisesti sopima henkilö. (Pelastuslaitosten kumppanuusverkosto 2016, 6.)

YKSIKKÖ on henkilön tai henkilöstön, kulkuneuvon ja kaluston muodostama toimintakokonaisuus, joka kykenee itsenäiseen toimintaan.

- Yksiköitä ovat esimerkiksi pelastusyksikkö, sammutusyksikkö, raivausyksikkö, säiliöyksikkö ja tikasyksikkö (Pelastustoimen toimintavalmiuden suunnitteluohje 2012, 4).
- Jos yksikössä ei ole johtajaa (esimerkiksi tikasyksikkö, säiliöyksikkö tai esimerkiksi myrskyn aiheuttaman vahingontorjuntatehtävää hoitava työpari), asia ohjeistetaan yleensä pelastuslaitoksen

omassa johtamisohjeessa tai kuljettaja toimii niin sanotusti yksikönvanhimpana (yksikönvastavana) tai johtajasta sovitaan erikseen.

PELASTUSRYHMÄ koostuu johtajasta, vähintään kolmesta ja enintään seitsemästä henkilöstä sekä tehtävän mukaisista ajoneuvoista ja kalustosta (Pelastustoimen toimintavalmiuden suunnitteluohje 2012, 5).

PELASTUSJOUKKUE koostuu johtajasta, vähintään kahdesta ja enintään viidestä pelastusryhmästä (Pelastustoimen toimintavalmiuden suunnitteluohje 2012, 5).

PELASTUSKOMPPANIA koostuu johtajasta, pelastustoiminnan johtajaa avustavasta esikunnasta, vähintään kahdesta ja enintään viidestä pelastusjoukkueesta (Pelastustoimen toimintavalmiuden suunnitteluohje 2012, 5).

SSPL Suomen Sopimuspalokuntien Liitto ry.

VIRVE on viranomaisradio (TEPA-termipankki).

PEKE on pelastustoimen kenttäjohtamisjärjestelmä.

OKA on osaamisenkartoitus (Pelastusopisto 2019.)

1 JOHDANTO

Virve-radiosta tuleva hälytys ilmoitus saa sopimuspalokunnan ryhmänjohtajan huomion terävöitymään. Hän on käynyt kurssin ja toimii nyt oman kuntansa päivystävänä esimiehenä (P5). Ryhmänjohtaja on kotisohvalla ja lähtee hälytyksen saatuaan pelastuslaitoksen virka-autolla kohteeseen. Monella ryhmänjohtajalla on jokin muu ammatti, heissä on esimerkiksi timpureita, hitsaajia, sairaanhoitajia tai toimitusjohtajia. Koska ammattien kirjo on suuri, sen myötä myös henkilökohtaiset ajatukset siitä, mitä perillä onnettomuuspaikalla odottaa, ovat moninaisia.

Ryhmänjohtaja on se henkilö, joka on pelastustoimesta tilannepaikalla usein ensimmäisenä. Hänen täytyy lyhyessä ajassa pystyä tekemään tilannearvio ja sen perusteella antamaan muille onnettomuuspaikalle tuleville yksiköille tietoa onnettomuudesta. Isoissa onnettomuuksissa ryhmänjohtaja on myös useasti tilannepaikanjohtaja. Ryhmänjohtajan toimenkuva mielletään helposti siten, että hän toimii vain yhden ryhmän eli yhden sammutus- tai pelastusryhmänjohtajana. Tämä tilannepaikanjohtajuus luo uuden haasteen, kun onnettomuuspaikalle johdettavat yksiköt sekä johtamisen tehtävät lisääntyvät. Yksi tärkeimmistä tehtävistä, joka monesti saattaa unohtua, on tuottaa matkalla olevalle pelastustoiminnanjohtajalle tilannetietoutta, joka tukee johtamista.

Talouden painaessa myös pelastuslaitosten budjetteja on sopimuspalokunnan ryhmänjohtaja korvaamaton resurssi monelle laitokselle. Tätä resurssia täytyy myös kouluttaa ja kehittää, että johtamisosaaminen on ajanmukaisella tasolla. Väestön vanhenemisen takia ensivastetehtävät lisääntyvät, rakennuskanta muuttuu, minkä vuoksi sammuttaminen on monimutkaisempaa, autot kehittyvät entistä turvallisemmiksi ja pelastustyö muuttuu teknisemmäksi. Näiden muutamien esimerkkien valossa on ryhmänjohtajan oltava nykyistä koulutetumpi. Monien lähteiden mukaan johtamisosaamisen kehittäminen on tehokkain tapa parantaa tulosta, ja tässä kohtaa sopimuspalokunnan ryhmänjohtaja on iso tekijä.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksella palo-esimiehille on järjestetty koulutusta esimerkiksi koulutuspäivillä, joilla heille tuodaan uusia oppeja sekä kerrataan jo opittua. Palo-esimiehet ovat käyneet alipäällystökurssin, joka kestää vuoden, ja siellä heille on opetettu johtamista. Sopimuspalokunnan ryhmänjohtajat käyvät ryhmänjohtajakurssin, jonka kesto on viisi opintopistettä, ja se toteutetaan noin puoli vuotta kestävässä kokonaisuudessa iltaisin sekä viikonloppuisin, aina muutamia tunteja kerrallaan. Siellä he saavat pintaraapaisun tulevasta tehtävästään.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksella on järjestetty osaamisenkartoitus. Osaamisenkartoituksen tuloksen ovat hyvin vaihtelevia jo senkin takia, että osaamisenkartoituksen tehneiden ryhmänjohtajien kurssien suoritusajat ovat aina 90-luvusta tähän päivään. Esimerkiksi osalle kartoitustestin tehneille osaamisenkartoituksessa suoritettava käytännönkoe on uusi ja outo tapa harjoitella.

Tälle opinnäytetyölle on tarvetta, koska tämän työn avulla saadaan pohjatietoa Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen ryhmänjohtajien täydennyskoulutustarpeeseen. Tavoitteeni on myös saada selville, minkälaista koulutusta sopimuspalokunnan ryhmänjohtajille tulisi järjestää viikkoharjoitusten yhteydessä tai heille kohdennettuna harjoituksena.

2 PELASTUSTOIMINTA

Pelastustoiminta perustellaan Pelastuslain (379/2011) ensimmäisessä pykälässä:

”Tämän 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.”

Pelastuslain 32 § kertoo pelastustoiminnan sisällön

”Pelastustoimintaan kuuluu:

1. hälytysten vastaanottaminen
 2. väestön varoittaminen
 3. uhkaavan onnettomuuden torjuminen
 4. onnettomuuden uhrien ja vaarassa olevien ihmisten, ympäristön ja omaisuuden suojaaminen ja pelastaminen
 5. tulipalojen sammuttaminen ja vahinkojen rajoittaminen
- 1–5 kohdassa mainittuihin tehtäviin liittyvät johtamis-, viestintä-, huolto- ja muut tukitoiminnot.

Pelastuslaitos vastaa pelastustoimintaan kuuluvien tehtävien hoitamisesta, kun tulipalo, muu onnettomuus tai niiden uhka vaatii kiireellisiä toimenpiteitä ihmisen hengen tai terveyden, omaisuuden tai ympäristön suojaamiseksi tai pelastamiseksi ja toimenpiteet eivät ole onnettomuuden tai sen uhan kohteeksi joutuneen omin toimin hoidettavissa tai kuulu muun viranomaisen tai organisaation hoidettavaksi.” (Pelastuslaki 379/2011)

Pelastustoiminnan johtajalla on pelastuslain 379/2011 36 § 1mom mukaan oikeus seuraavaan: (Pelastuslaki 379/2011, 36 §.)

Tulipalon sammuttamiseksi ja sen leviämisen estämiseksi, muun onnettomuuden torjumiseksi ja vahinkojen rajoittamiseksi sekä vaaran välttämiseksi hyvinvointialueen pelastusviranomaisella ja sisäministeriön pelastusviranomaisella on oikeus, jos tilanteen hallitseminen ei muutoin ole mahdollista

- 1) määrätä ihmisiä suojautumaan sekä panna toimeen suojaväistö
- 2) ryhtyä sellaisiin välttämättömiin toimenpiteisiin, joista voi aiheutua vahinkoa kiinteälle tai irtaimelle omaisuudelle
- 3) määrätä antamaan käytettäväksi rakennuksia, viesti- ja tietoliikenneyhteyksiä ja välineitä sekä pelastustoiminnassa tarvittavaa kalustoa, välineitä ja tarvikkeita, elintarvikkeita, poltto- ja voiteluaineita ja sammutusaineita

4) ryhtyä muihinkin pelastustoiminnassa tarpeellisiin toimenpiteisiin.

Tämän edellä mainitun pelastuslain kohdat 1 ja 2 ovat myös käytössä sopimuspalokunnan ryhmänjohtajalla.

Pelastustoiminnan johtaja voi määrätä sopimuspalokunnan ryhmänjohtajan tilannepaikan johtajaksi, jotta onnettomuuden seurauksia voidaan rajoittaa tehokkaasti. Tämä asia tuodaan myös esille sisäministeriön julkaisussa Pelastustoimen toimintavalmiuden suunnitteluohjeessa.

”Pelastusviranomaiselle on siksi toimitettava tieto kaikista tehtävistä ja pelastusviranomaisen on oltava yhteydessä tilannepaikalle hälytettyyn lähimpään yksikköön ja määrättävä pelastustoiminnan johtajan alaisuuteen yksikön jäsenistä tilannepaikan johtaja, jos sitä ei ole ennalta määrätty. Tilannepaikan johtaja johtaa toimintaa onnettomuuskohteessa pelastustoiminnan johtajana toimivan pelastusviranomaisen antamien ohjeiden mukaisesti.” (Pelastustoimen toimintavalmiuden suunnitteluohje, 9.)

Lähtökohtaisesti kaikilla pelastustoimen muodostelmilla tulee olla johtaja.

2.1 Pelastustoiminnan johtaminen

”Pelastustoiminnan johtajana toimii sen hyvinvointialueen pelastusviranomainen, jossa onnettomuus tai vaaratilanne on saanut alkunsa, jollei hyvinvointialueesta annetun lain 8 luvun nojalla toisin ole sovittu tai pelastustoimen järjestämisestä annetun lain 5 §:n nojalla säädetty. Pelastustoimintaa voi kuitenkin tilapäisesti johtaa muu hyvinvointialueen pelastuslaitoksen palveluksessa oleva tai sopimuspalokuntaan kuuluva siihen saakka, kun toimivaltainen pelastusviranomainen ottaa pelastustoiminnan johtaakseen. Pelastustoiminnan johtaja toimii virkavastuun alaisena”. (Pelastuslaki 379/2011, 34§.)

”Johtamisvastuussa tässä mielessä olevia pelastustoimen alueen pelastusviranomaisia ovat sen ylin viranhaltija ja alueen määräämät muut pelastustoimen viranhaltijat. Alueen pelastustoimen on syytä määritellä päivystysjärjestelmässä toimivat avainhenkilöt (esimerkiksi pelastustoiminnan alueen ylimmän viranhaltijan sijaisina toimivat, päivystävän palomestarin ja tämän sijaisena toimivan palo esimiehen) päivystystehtävässä toimiessaan pelastusviranomaisiksi. Aluekohtaisesti tarkasteltuna pelastustoiminnan johtotehtävät siis määräytyvät toisaalta pelastuslain ja -asetuksen sekä toisaalta alueen omien ohjeistojen mukaan. Alueille on jätetty tässä suhteessa liikkumavara: pelastustoimintaa johtaa alueen pelastusviranomainen, joka puolestaan on määritelty alueen pelastustoimen tekemin päätöksin.” (Pelastustoiminnan johtaminen 2005, 41.)

2.2 Etäjohtaminen

Tehokas tapa johtaa pelastustoimintaa useissa tilanteissa on se, että pelastustoiminnan johtajalla on käytössään riittävät resurssit sekä valtuudet johtaa tilanteiden vaatimia erilaisia muodostelmia. Etäjohtaminen on yksi tapa mahdollistaa resurssien tehokas käyttö olosuhteiden niin vaatiessa. Suomessa pelastuslaitoksilla on erilaisia johtamismalleja käytössä. Varmasti yleisin tapa on se, että pelastustoiminnan johtaja ajaa tai tulee virka-auton kyydissä kohteeseen johtamaan tilannetta. Tämä tapa johtaa usein siihen, että tilannetta on osittain johdettu jo matkalla autosta ja kohteeseen päästyä aloitetaan johtamaan tilannetta paikalta käsin.

Nyt yleistynyt tapa on se, että pelastustoiminnan johtaja ei lähde ollenkaan kohteeseen vaan nimeää tilannepaikalle johtajan. Tässä tilanteessa pelastustoiminnan johtaja perustaa johtopaikan. Johtopaikkana voi toimia esimerkiksi tilannekeskus tai vaikkapa pelastustoiminnan johtajan auto. Etäjohtamisella pelastustoiminnan johtaja saa mahdollisuuden käyttää erilaisia tietolähteitä ja apukäsien käyttö on tällöin helpompaa. Avaintekijänä etäjohtamisessa on pelastustoiminnan johtajan ja tilannepaikan välinen tiedonsiirto joko viesti- tai videoyhteyden kautta. Isoissa tehtävissä on vastaava toimintamalli, jossa pelastustoiminnan johtaja ei lähde onnettomuuspaikalle, vaan nimeää pelastusmuodostelman johtajan ja huolehtii tilanteen kokonaistilanteesta, tiedottamisesta, valmiussiiirroista ja viranomaisyhteistyöstä. (Visser 2018.)

Etäjohtamisen haasteina voidaan pitää sitä, että pelastustoiminnan johtaja toimii onnettomuuskohteesta tulevan tiedon perusteella, hän ei ole itse toteamassa sitä. On mahdollista, että pelastustoiminnan johtajan saama tilannekuva ei ole todellisuutta vastaava tai tilannekuva on kokonaan epäselvä. Tässä korostuu selkeästi tilannepaikan johtajan osaaminen ja hänen kykynsä hallita kokonaisuuksia sekä tuottaa tilannekuvaa. Monissa pelastuslaitoksissa onkin otettu käyttöön miehittämätön ilma-alus eli UAS (unarmed aerial system) sekä kamerajärjestelmät autoihin, jotka tuottavat 360 asteista videokuvaa autojen ympäriltä. Näin luodaan paremmat mahdollisuudet hahmottaa onnettomuuden laajuutta ja vakavuutta. Tilannekuvan muodostuminen parantuu ja pelastustoiminta on mahdollista kohdistaa tehokkaasti kriittisiin paikkoihin. Kuvaa on mahdollista lähettää esimerkiksi johtokeskukseen, ja etäjohtaminen tehostuu entisestään. (Visser 2018.)

2.3 Tilannepaikanjohtaminen

Edellisessä luvussa käytiin läpi etäjohtamista ja sitä, miten etäjohtaminen mahdollistaa tilannepaikanjohtajan käyttämisen erilaisissa onnettomuustilanteessa. Kuitenkaan tilannepaikanjohtajan määräämisestä ei saisi tulla niin sanottu normi tai automaatio, vaan kyseisessä tilanteessa sillä tulisi saavuttaa jokin etu, jotta tilannepaikanjohtajan määräämiselle on perusteita. Tilannepaikanjoh-

tajalla tarkoitetaan sitä henkilöä, joka johtaa ja käynnistää onnettomuuskohteessa tarvittavat pelastustoimet alkuun ja antaa tilanteesta johtamisen kannalta tärkeää informaatiota pelastustoiminnan johtajalle.

” Suomen pelastustoiminnan johtamisjärjestelmä tulisi perustua yhteisiin toimintamalleihin ja voimakkaaseen verkottumiseen. Tällöin pelastuslaitokset pystyisivät tukemaan toisiaan tilanneku- vassa, johtamisen tukemisessa ja johtamisessa. Lisäksi yhteiset toimintamallit mahdollistaisivat yhteistyön muiden viranomaisten kanssa, joihin ollaan ehkä harvemmin yhteydessä, vakioituilla ta- voilla. Tavoitteena on, että pelastustoimi toimisi joka puolella Suomea muiden viranomaisten ja yh- teistyötahojen kanssa samalla tavalla.” (Ehdotus pelastustoiminnan johtamisen suunnitteluperusteiden kehittämiseksi, 24.)

Antila (2021,7) toteaaakin tilannepaikanjohtajuutta käsittelevässä opinnäytetyössään, seuraavaa: ”Tällä hetkellä eri pelastuslaitoksilla käytetään vaihtelevasti tilannepaikan johtajuutta hyväksi. Poik- keavat toimintamallit ja käytänteet olisivat järkevää yhdistää yhdeksi toimivaksi malliksi, joka sovel- tuisi kaikille pelastuslaitoksille käytettäväksi. Ehkä tämä käytännön eroavaisuus voi johtua myös väärinkäsityksistä siitä, mitä tilannepaikan johtajuudella tarkoitetaan ja mitä se velvoittaa. Myös vastuuta koskevat kysymykset saattavat olla epäselviä. On hyvä pitää mielessä, että vaikka tilan- nepaikan johtaja on pelastustoiminnan johtajan määräämä, johtovastuu ei siirry. Pelastustoiminnan johtaja on aina johtovastuussa tilanteessa. Johtovastuusta on ilmennyt epäselvyyksiä ja siksi tätä asiaa on syytä korostaa.”

”Pelastustoiminnan johtamisessa perusajatuksena on, että koulutettu henkilö pystyy johtamaan aina yhtä porrasta ylempää muodostelmaa. Tämä ajatusmalli mahdollistaa tilannepaikan johtajan käyttämisen” (Pelastustoimen toimintavalmiuden suunnitteluohje, 10).

Christian Antila (2021) kuvaa hyvin omassa opinnäytetyössään tilannepaikanjohtamisen tehokkuu- den tärkeyttä: ”Yleensä onnettomuuden sattuessa ensimmäiset 40 minuuttia ovat kriittisimmät teh- tävän onnistumisen kannalta. Ilman selkeää johtamisrakennetta kohteessa saattaa toimia esimer- kiksi kolme erillistä ja itseohjautuvaa ryhmää, joilla jokaisella on erilainen näkemys ja tilannekuva tapahtuneesta. Tällöin toiminta ei ole synkronoitua eikä tehokasta. Tämän takia on kaikkien onnet- tomuuden osaisten etujen mukaista, että toimintaa aletaan johtaa määrätietoisesti tilannepaikan johtajan kautta ja pelastustoiminnan johtajan näkemysten mukaisesti tilanne ja olosuhteet huomioi- den. Mitä nopeampaa ja tehokkaampaa pelastustoiminta on, sitä pienemmiksi ihmis-, omaisuus- ja ympäristövahingot jäävät. Vaikka pelastustoiminnan johtajalla on vastuu, tilannepaikan johtajalle pitää kuitenkin antaa riittävästi tilaa tehdä ratkaisuja, koska hän on kohteessa ja näkee tilanteen sekä ympäristö- ja muut tekijät konkreettisesti. Tilannepaikan johtaja voi kuitenkin konsultoida pe- lastustoiminnan johtajaa päätöksissä ja hakea tarvittavaa tukea päätöksilleen. Kuvien ja videoiden lähettäminen on hyvä tapa jakaa tilannekuvaa pelastustoiminnan johtajalle.”

2.4 Joukkueenjohtaminen

"Pelastusjoukkue koostuu johtajasta, vähintään kahdesta ja enintään viidestä pelastusryhmästä" (Pelastustoimen toimintavalmiuden suunnitteluohje 2012, 5).

Pelastusjoukkueen johtaminen mielletään taktiselle johtamistasolle. Pelastusjoukkueella on johtaja, joka on yleensä päällystöviranhaltija. Yleensä päällystöviranhaltijana toimii päivystävä palomestari, jonka suoranaisia alaisia ovat ryhmänjohtajat. Pelastusjoukkueen johtamisessa korostuu kokonaiskuvan hahmottaminen, toiminnan painopiste sekä tarkoituksenmukaiset vastuualueet. (Nieminen 2002, 15.)

Pelastusjoukkue hälytetään tehtäville, kun hätäilmoituksen tai kohteen laadun perusteella on pääteltävissä, että pelastusryhmä ei kykene suoriutumaan tehtävästä yksin. Tällaisia tehtäviä ovat esimerkiksi onnettomuudet, joissa on useita ihmisiä vaarassa tai onnettomuus uhkaa merkittävää omaisuusarvoa. Pelastusjoukkueen hälyttämisessä korostuu pelastuslaitosten vastesuunnittelu sekä riskien ja uhkien arviointi. Yleensä pelastusjoukkue operoi keskisuurissa onnettomuuksissa. (Toimintavalmiusohje 2003, 10.)

3 SOPIMUSPALOKUNTA

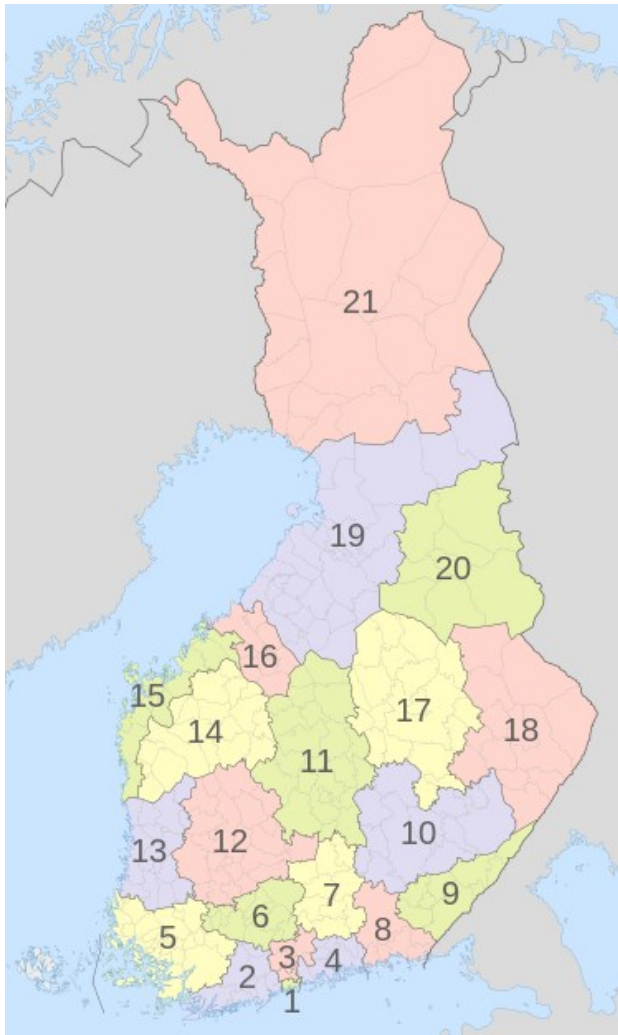
Sopimuspalokuntajärjestelmä

”Pelastustoimen tehtävien hoitamista varten alueen pelastustoimella tulee olla pelastuslaitos. Alueen pelastustoimi voi käyttää 25 §:n mukaisessa pelastustoiminnassa apunaan vapaaehtoista palokuntaa, laitospalokuntaa, teollisuuspalokuntaa, sotilaspalokuntaa (sopimuspalokunnat) tai muuta pelastusalalla toimivaa yhteisöä sen mukaan kuin niiden kanssa sovitaan.” (Sisäministeriön julkaisu 2022:21.)

”Suomessa on yhteensä noin 14 642 (2021) pelastustoimintaan osallistuvaa sopimushenkilöä. Sopimushenkilöt kuuluvat noin 500 sopimuspalokuntaan ja noin 200 paloasemalla työskentelee pelastuslaitoksen sivutoimista henkilöstöä. Lisäksi on olemassa teollisuuspalokuntia, jossa esimerkiksi tehtaan työntekijöistä on koulutettu pelastushenkilöstä tehtaan omiin tarpeisiin. Sopimushenkilöstö osallistuu noin 60–70 000 pelastustoimen hälytystehtävään vuosittain. Suomessa on noin 101 424 (2022) pelastustoimen hälytystehtävää vuosittain. Sopimushenkilöstö muodostaa pelastustoimen valmiutta erityisesti harvaan asutuilla alueilla.” (Sopimuspalokunnat Suomessa 2022; Pelastustoimen taskutilasto 2018–2022.)

”Sopimuspalokuntien tehtävät vaihtelevat toiminta-alueen ja palokunnan operatiivisen palokuntaryhmän mukaisesti. Sopimushenkilöstö tekee yleisesti ottaen kaikkia pelastustoimen hälytystehtäviä. Lisäksi noin 400 asemalta sopimushenkilöstö osallistuu ensivastetehtäviin. Ensihoidon osana suoritettavasta ensivastetoiminnasta on muodostunut useilla alueilla tärkeä osa ensihoitopalvelua. Hälytystehtävien lisäksi sopimushenkilöstö osallistuu myös turvallisuusviestinnän toteuttamiseen.” (Sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmä ja opetussuunnitelma 2023.)

”Sopimushenkilöstön käyttö on Suomen kaltaisessa harvaan asutussa maassa välttämätöntä tehokkaan pelastustoiminnan järjestämiseksi. Maan pinta-alasta on noin 90 % aluetta, jossa sopimushenkilöstö huolehtii pelastustoimen ensilähdöstä. Muulla alueella sopimuspalokunnat tukevat ammattipalokuntia tai toimivat itsenäisesti päällekkäisissä tilanteissa. Sopimushenkilöstö on keskeinen voimavara, jolla pelastustoimen palvelut voidaan turvata tasapuolisesti maan kaikissa osissa. Sopimushenkilöstö muodostaa tärkeän osan poikkeusolojen pelastustoimen henkilöstöstä.” (Sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmä ja opetussuunnitelma 2023.)



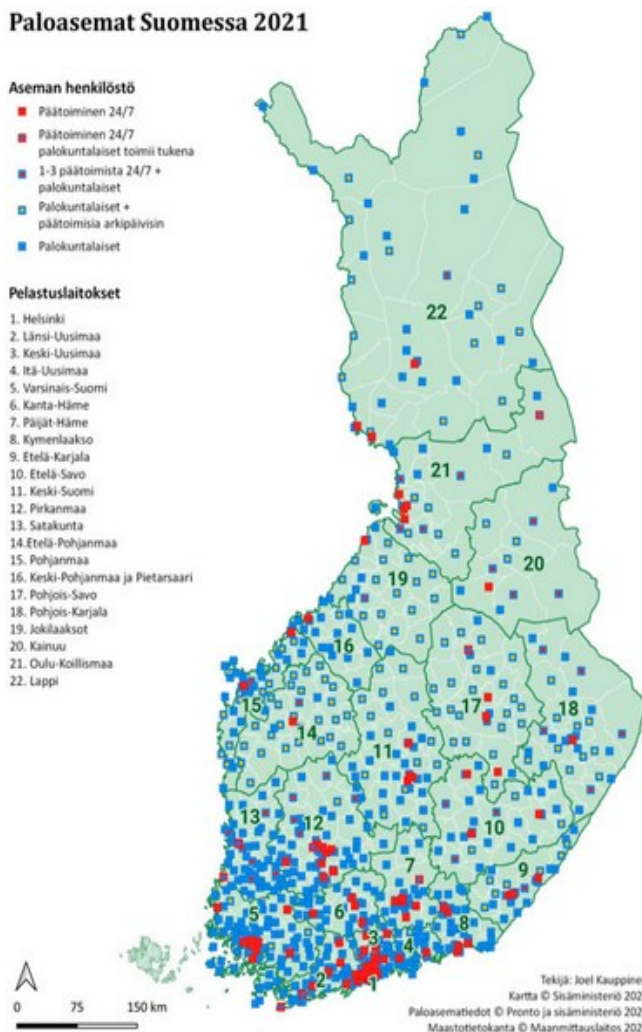
Kuva 1. Kartta Suomen pelastuslaitosten toimialueista (Wikipedia).

Suomessa on tällä hetkellä (kuva 1) mukaisesti 21 alueellista pelastuslaitosta, kun aiemmin oli 22 mutta Jokilaaksojen sekä Oulu-Koillismaan yhdistyttyä yhdeksi alueeksi väheni alueelliset pelastuslaitokset yhdellä. Pelastuslaitosten toimintaympäristöt ovat erilaisia alueiden ominaispiirteiden takia, esimerkiksi alueiden asukastiheys ja maantieteellinen pinta-ala. Pelastuslaitosten resurssit vaihtelevat suuresti myös alueiden välillä.

Paloasemat Suomessa 2021

- Aseman henkilöstö**
- Päätoiminen 24/7
 - Päätoiminen 24/7 palokuntalaiset toimii tukena
 - 1-3 päätoimista 24/7 + palokuntalaiset
 - Palokuntalaiset + päätoimisia arkipäivisin
 - Palokuntalaiset

- Pelastuslaitokset**
1. Helsinki
 2. Länsi-Uusimaa
 3. Keski-Uusimaa
 4. Itä-Uusimaa
 5. Varsinais-Suomi
 6. Kanta-Häme
 7. Päijät-Häme
 8. Kymenlaakso
 9. Etelä-Karjala
 10. Etelä-Savo
 11. Keski-Suomi
 12. Pirkanmaa
 13. Satakunta
 14. Etelä-Pohjanmaa
 15. Pohjanmaa
 16. Keski-Pohjanmaa ja Pietarsaari
 17. Pohjois-Savo
 18. Pohjois-Karjala
 19. Joki- ja Kallio
 20. Kainuu
 21. Oulu-Koillismaa
 22. Lappi



Kuva 2. Paloasemat Suomessa 2021 (Pelastustieto, 2021)

Kuvassa 2 on esitetty se, miten suurelta osin Suomessa pelastustoimi toimii sopimuspalokuntien varassa. Etelä-Suomen suurista kaupungeista, kun lähdetään pohjoista kohti, paloasemaverkosto muuttuu enenevässä määrin sopimuspalokunniksi ja asemien määrä harventuu.

Kartassa selkeästi erottuvat koko punaisilla pallukoilla merkityt kohdat, jotka ovat päätoimisilla miehitetyt 24/7 asemat. Näitä asemia löytyy tiheämmin vain Etelä-Suomen kasvukeskuksista.

Toinen selkeä erottuvuus on täysin siniset pallukat. Ne ovat sopimuspalokuntia, joissa ei ole päätoimisia töissä.

Kolmas merkki, joissa on siniset ääriviivat ja vaalea keskiosa, ovat sopimuspalokuntia. Näissä toimii päätoimisia töissä arkipäivisin klo 08.00–16.00

4 SOPIMUSPALOKUNTALAISEN KOULUTUS

Pelastustoimintaa ja siihen liittyvää koulutusta ohjaavat useat eri säädökset, joista keskeisimmät ovat pelastuslaki (379/2011) ja valtioneuvoston asetus pelastustoimesta (407/2011).

Koulutusta ohjaavat säädökset

”55 § Valtion vastuu koulutuksesta: Valtio huolehtii pelastustoimen ammatillisesta koulutuksesta ja muusta pelastustoimeen liittyvästä koulutuksesta siten kuin Pelastusopistosta annetussa laissa (607/2006) säädetään.”

”56 § Pelastuslaitoksen vastuu koulutuksesta: Pelastuslaitoksen tulee huolehtia siitä, että sen sivutoimisella henkilöstöllä sekä sopimuspalokunnan ja muun sopimuksen tehneen yhteisön henkilöstöllä on 57 §:n 2 momentissa säädetty koulutus.”

”57 § Pelastustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimukset: Pelastustoimintaan osallistuvalla sivutoimisella sekä sopimuspalokuntaan ja muuhun sopimuksen tehneeseen yhteisöön kuuluvalta henkilöltä vaaditaan Pelastusopiston opetussuunnitelman mukainen koulutus. Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä 1 ja 2 momentissa tarkoitetuista tutkinnoista ja koulutuksesta.”

4.1 Kelpoisuutta ohjaavat säädökset

Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 2011/407 antaa tarkentavat säännökset Pelastuslain 57§:n 2 momentissa tarkoitetuille sivutoimisille henkilöille, jotka toimivat sopimuspalokunnissa.

Valtioneuvoston asetuksessa pelastustoimesta kertoo 7 § pelastustoimintaan osallistuvan sivutoimisen henkilöstön ja sopimuspalokunnan henkilöstön kelpoisuuden seuraavasti.

”1) sammutus- ja pelastustyöhön osallistuva on suorittanut vähintään Pelastusopiston vahvistaman opetussuunnitelman mukaisen sammutustyökurssin”

”2) sammutus- ja pelastustyöhön osallistuva päällystö ja alipäällystö on suorittanut vähintään Pelastusopiston vahvistaman opetussuunnitelman mukaisen yksikönjohtajakurssin tai pelastusalan ammatillisen tutkinnon”

”3) palokunnan päällikkö on suorittanut pelastuslain 55 §:ssä tarkoitettussa oppilaitoksessa vähintään sopimuspalokunnan päällikkökurssin, sivutoimisen teollisuuspalopäällikön peruskurssin taikka tämän asetuksen 6 §:n 1 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitettua tutkinnon.”

Sekä sen, että mitä pelastussukellustehtävään osallistuvalla vaaditaan lisäksi, hänen on täytynyt suorittanut tehtävien edellyttämät Pelastusopiston vahvistaman opetussuunnitelman mukaisen kurssit.

4.2 Koulutuksen järjestäminen

”Pelastusopiston sopimushenkilöstölle suunnattu koulutusjärjestelmä on moniulotteinen kansallinen koulutusjärjestelmä, jonka tehtävä on tuottaa koulutuksien ja kurssien kautta kelpoisuuden vastaavaksi kouluttajaksi sekä sopimushenkilöstölle kelpoisuuden pelastustoiminnan eri tehtäviin. Pelastusopisto vastaa kokonaisuudessaan sopimushenkilöstön opetussuunnitelmasta, vastaavien kouluttajien koulutuksesta sekä siihen liittyvästä kouluttajarekisteristä ja opetusmateriaalin tuottamisesta kursseille, jotka järjestetään pelastuslaitosten toimesta.” (Pelastusopisto.)

Pelastuslaitosten tehtävä on vastata sopimushenkilöstönsä riittävästä koulutuksesta. Pelastuslaitos voi järjestää kurssin itse tai sopimukseen pohjautuen antaa kurssin järjestettäväksi kolmannelle osapuolelle. Vastaavat kouluttajat toteuttavat koulutuksen järjestäjän kanssa yhteistyössä Pelastusopiston opetussuunnitelman mukaisia kursseja. Taulukossa1 on havainnollistettu Pelastusopiston sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmän kurssitarjontaa vuodelle 2022. (Pelastusopisto.)

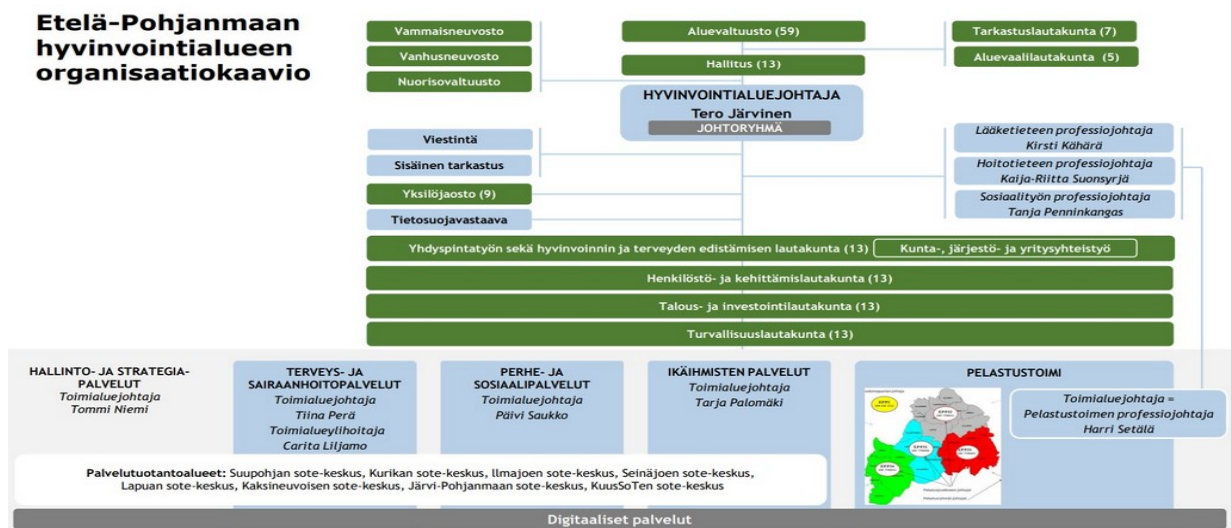
Taulukko 1: Sopimuspalokunnan koulutusjärjestelmän kurssikaavio (Pelastusopisto.)



Sisäministeriön mukaan pelastustoimessa järjestetään runsaasti koulutuksia ja eritasoisia harjoituksia. Näiden tarkoitus on ylläpitää pelastajien ja sopimushenkilöstön henkilökohtaisia taitoja. Harjoitukset ovat pelastuslaitoksen harjoituksia sekä yhteistoimintaharjoituksia. Tyypillisesti harjoitukset ovat pelastustoimintaa sekä pelastus- ja sammutuskaluston käyttöharjoituksia. Yhteistoimintaharjoitukset taas ovat tyypillisesti riskikohteisiin tutustumista tai suuronnettomuusharjoituksen yhteyteen nivotettu yhteistoimintaharjoitus ensihoidon ja poliisin kanssa.

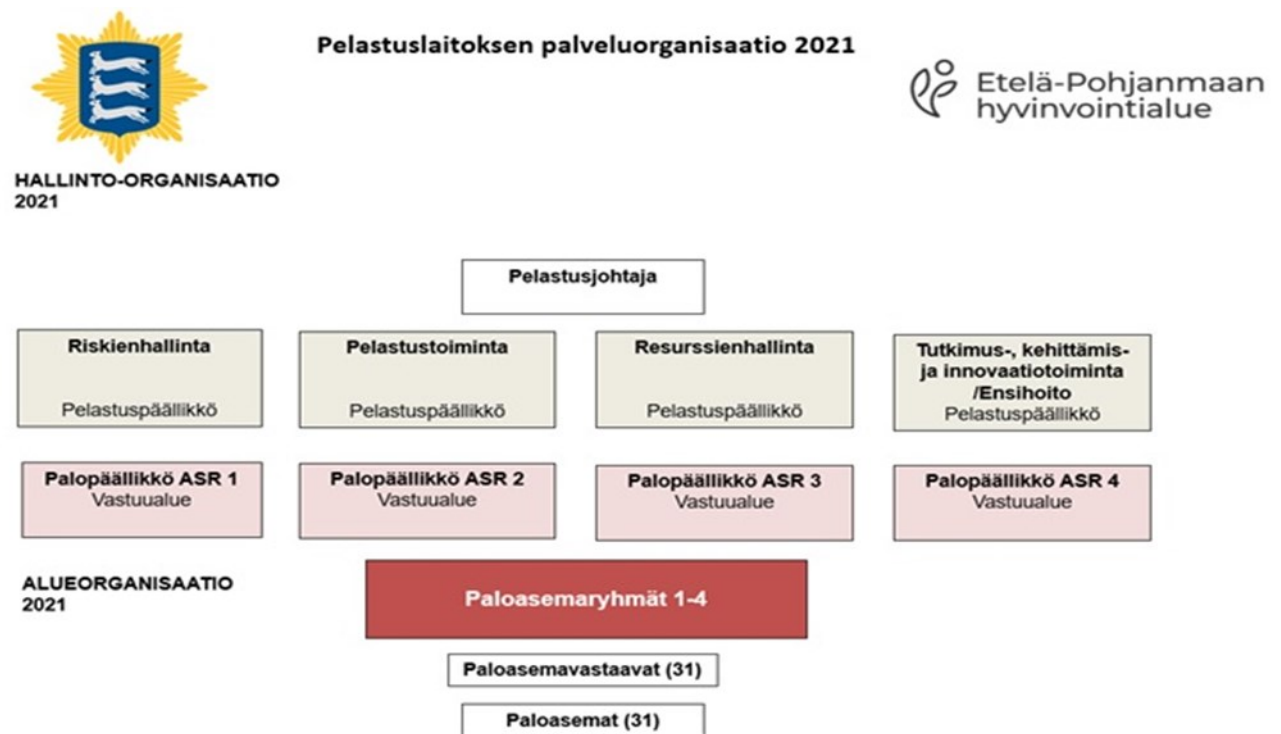
Nevalainen (2012,12) toteaa omassa opinnäytetyössään:” Kyllä koulutusta järjestetään, mutta se on koskenut lähinnä miehistön osaamista. Johtamisosaamista on harjoiteltu onnettomuusharjoituksissa, mutta niissä painopiste on usein miehistötason tekeminen. Kokonaisuudessaan johtamisosaamisen kehittäminen pelastuslaitoksissa on ollut vailla huomiota.”

5 ETELÄ-POHJANMAAN PELASTUSLAITOS



Kuva 3. Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen organisaatio kaavio (Pelastustoimi).

Pelastuslaitos toimii osana Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen organisaatiota.



Kuva 4. Pelastustoimen organisaatio (Pelastustoimi).

Kuvan 4 mukaan pelastuslaitoksen palveluorganisaatiota johtaa pelastusjohtaja. Organisaatioon kuuluu neljä toimialaa: riskienhallinta, pelastustoiminta, resurssienhallinta ja tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta/ensihoito. Toimialojen vastuuhenkilöinä toimii pelastuspäälliköt ja heidän alaisuudessaan toimivat palopäälliköt, joiden vastuualueina on paloasemaryhmät.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos on yksi Suomen 21 aluepelastuslaitoksesta. Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alue sisältää 18 kuntaa: Seinäjoki, Alajärvi, Alavus, Evijärvi, Ilmajoki, Isojoki, Isokyrö, Karijoki, Kauhajoki, Kauhava, Kuortane, Kurikka, Lappajärvi, Lapua, Soini, Teuva, Vimpeli, Ähtäri.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksella on neljä asemaryhmää, 31 paloasemaa, 121 kokopäiväistä työntekijää ja noin 820 vapaaehtoista sopimusmiestä.

Hyvinvointialueen pelastuslaitos huolehtii alueellaan

1. pelastustoimelle kuuluvasta ohjauksesta, neuvonnasta ja turvallisuusviestinnästä, jonka tavoitteena on tulipalojen ja muiden onnettomuuksien ehkäiseminen ja varautuminen onnettomuuksien torjuntaan sekä asianmukainen toiminta onnettomuus- ja vaaratilanteissa ja onnettomuuksien seurausten rajoittamisessa.
2. pelastustoimen valvontatehtävistä
3. väestön varoittamisesta vaara- ja onnettomuustilanteessa sekä siihen tarvittavasta hälytysjärjestelmästä
4. pelastustoimintaan kuuluvista tehtävistä (Pelastustoimi).



Kuva 5. Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen toiminta-alue (Pelastustoimi).

HÄLYTYKSET/TEHTÄVÄT

Taulukko 2: Tehtävien kokonaismäärät Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella 2019–2023 (PRONTO)

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos Mäkälä Tuomo/15.3.2024	Pelastustoimen tehtävät vuosittain					Yhteensä	
	2019	2020	2021	2022	2023		
Onnettomuustyyppi (ensisijainen)							
Rakennuspallo		73	49	87	75	58	342
Rakennuspalovaara		77	51	72	61	59	320
Maastopalo		64	73	65	43	37	282
Liikennevälinepalo		51	41	54	51	37	234
Muu tulipalo		51	44	46	47	47	235
Liikenneonnettomuus		318	313	310	274	252	1 467
Öljyvahinko		9	25	25	27	18	104
Vaarallisten aineiden onnettomuus		4	5	5	3	5	22
Rajähäys/rajähäysvaara		0	0	1	0	0	1
Sortuma/sortumavaara		0	0	0	1	0	1
Häkeän liitetyn paloilmoittimen tarkastustehtävä		189	166	187	179	173	894
Muun paloilmoittimen tai palovarottimen tarkastustehtävä		15	18	36	26	23	118
Muu tarkastustehtävä		118	109	111	97	109	544
Ensisivastehtävä		759	363	593	597	541	2 853
Ihmisen pelastaminen		14	19	19	17	14	83
Eläimen pelastaminen		11	18	20	23	21	93
Vahingontorjuntatehtävä		179	209	103	136	130	757
Avunantotehtävä		94	73	74	92	27	360
Virta-aputehtävä		8	7	6	11	95	127
Yhteensä		2 034	1 583	1 814	1 760	1 646	8 837

TEHTÄVÄT 2023 AJANJAKSOLLA ASEMITTAIN

Taulukko 3: Hälytystehtävien jakautumien kello 16–08 aikana asemapaikoittain 2023 (PRONTO)

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos Mäkälä Tuomo/15.3.2024	Tehtävien lukumäärä, joihin asemapaikka on osallistunut																				Yhteensä
	Alajärvi	Lehtimäki	Astuvuoli	Toivakka	Ilmajoki	Kokkoniemi VPK	Isopöytä	Isokylä	Kaunisto	Keräjä	Keräjäpöytä	Keräjävahti	Keräjävahti	Keräjävahti	Keräjävahti	Keräjävahti	Keräjävahti	Keräjävahti	Keräjävahti	Keräjävahti	
Onnettomuustyyppi (ensisijainen)																					
Rakennuspallo	10	5	5	2	1	10	9	0	0	9	2	5	8	2	1	1	5	9	4	7	2
Rakennuspalovaara	2	2	6	5	0	6	4	2	3	0	2	6	2	0	3	7	2	1	6	0	0
Maastopalo	3	1	3	2	3	1	3	0	2	3	5	5	1	1	2	2	3	1	9	1	1
Liikennevälinepalo	2	1	1	0	0	2	0	2	4	0	3	3	3	1	2	1	2	2	4	1	0
Muu tulipalo	1	1	3	2	1	1	1	1	1	0	10	2	1	0	3	1	8	1	3	1	0
Liikenneonnettomuus	16	6	13	5	12	11	10	4	7	6	29	12	5	8	5	10	22	10	23	11	2
Öljyvahinko	0	0	2	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	3	0	2	2	0
Vaarallisten aineiden onnettomuus	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Häkeän liitetyn paloilmoittimen tarkastustehtävä	14	1	15	2	0	16	6	4	4	4	23	15	2	1	9	3	12	6	14	5	0
Muun paloilmoittimen tai palovarottimen tarkastustehtävä	2	0	3	1	0	4	1	2	2	0	0	2	0	0	0	1	3	2	0	0	0
Muu tarkastustehtävä	7	1	4	1	0	10	5	0	4	1	9	15	4	1	6	1	8	2	8	5	0
Ensisivastehtävä	11	23	14	7	22	6	0	43	17	24	22	18	21	17	7	26	23	58	21	13	0
Ihmisen pelastaminen	1	0	2	0	0	1	0	0	0	0	3	2	0	0	0	0	0	2	0	0	1
Eläimen pelastaminen	2	1	1	0	1	1	0	0	0	3	1	2	0	2	0	0	3	0	2	1	0
Vahingontorjuntatehtävä	5	5	7	1	4	7	5	1	5	3	4	6	3	2	3	1	5	5	9	13	1
Avunantotehtävä	4	0	3	0	0	1	0	0	1	0	6	4	1	0	0	0	0	1	2	0	2
Virta-aputehtävä	3	4	6	4	5	9	2	3	1	2	2	6	1	2	1	4	9	2	7	4	0
Yhteensä	84	51	88	32	49	87	47	62	61	50	126	106	46	36	42	62	112	96	116	63	

Taulukko 4: Hälytystehtävien jakautumien kello 00–24 aikana asemapaikoittain 2023 (PRONTO)

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos Mäkelä Tuomo/15.3.2024		Tehtävien lukumäärä, joihin asemapaikka on osallistunut																								pronto			
		Aalsinki	Lahti	Alavus	Toivakka	Esjoki	Ilmajoki	Koivunharju VPK	Isopöytä	Isokyrö	Kangasala	Kauhajoki	Kauhava	Alahamari	Korkeasaari	Ylihamari	Kuortane	Kuntala	Juvani	Järvenpää	Lappajoki	Kokkonen	Nurmio	Kuorevesi VPK	Pöytä	Touva	Ympäri	Yhteensä	
Onnettomuustyyppi (ensisijainen)																													
Rakennuspallo		16	6	9	3	2	11	13	4	11	5	13	11	6	3	4	5	17	5	14	3	6	8	18	1	7	3	10	4
Rakennuspalovaara		7	3	6	5	1	7	5	3	4	0	3	12	3	1	4	7	2	2	8	2	1	8	2	8	2	3	2	6
Maastopalo		8	5	11	7	4	3	6	4	4	5	12	13	1	3	3	6	8	2	16	2	3	8	7	4	6	4	13	
Liikennevälinepalo		6	2	5	2	0	4	0	4	5	1	6	5	6	2	3	2	5	4	7	1	1	2	4	0	5	3	3	
Muu tulipalo		2	1	4	2	2	4	1	3	3	1	12	4	1	0	3	3	10	3	4	1	0	4	5	0	2	0	0	
Liikenneonnettomuus		27	9	31	10	22	23	18	8	11	9	51	26	12	14	8	20	39	22	43	22	7	15	34	9	26	2	16	
Öljyvahinko		3	0	4	0	0	6	2	0	2	1	4	4	1	2	2	1	5	1	3	3	0	1	3	1	4	3	5	
Vaarallisten aineiden onnettomuus		2	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	0	0	0	0	
Häikeen liitetyn paloilmoituksen tarkastustehtävä		24	3	28	8	4	36	12	5	16	8	48	27	10	4	16	8	25	7	31	8	0	9	26	1	8	5	13	
Muun paloilmoituksen tai palovaroitteen tarkastustehtävä		3	0	5	1	2	6	1	2	4	0	5	2	0	0	0	2	6	2	1	0	0	1	0	1	0	1	1	
Muu tarkastustehtävä		9	5	11	4	0	14	5	0	8	1	15	22	5	1	7	2	11	5	12	8	2	4	13	1	13	3	9	
Ensivastustehtävä		26	36	32	15	40	21	0	66	28	41	36	38	31	28	13	44	36	107	47	24	4	69	11	7	39	52	50	
Ihmisen pelastaminen		5	0	4	3	0	1	0	0	0	0	3	3	0	0	2	1	2	2	0	4	1	1	3	0	1	1	1	
Eläimen pelastaminen		2	2	1	0	4	4	0	0	2	3	3	5	0	2	0	1	4	1	3	2	0	0	2	0	2	0	1	
Vahingontorjuntatehtävä		11	7	12	7	8	15	7	5	9	4	14	12	8	4	6	2	21	10	20	17	2	7	15	3	23	10	7	
Avunantotehtävä		4	0	5	0	0	2	0	0	2	1	11	7	1	0	0	0	0	0	1	3	0	3	1	1	4	0	5	
Virta-aputehtävä		14	4	12	4	5	16	4	3	3	3	8	11	5	4	1	6	12	4	12	4	0	8	4	0	9	2	4	
Yhteensä		169	83	177	71	95	173	74	107	112	84	245	202	90	68	72	110	203	177	222	104	28	145	158	30	153	90	144	134

TEHTÄVÄT 2019-2023 AJANJAKSOLLA ASEMITTAIN

Taulukko 5: Hälytystehtävien jakautumien kello 16–08 aikana asemapaikoittain 2019–2023 (PRONTO)

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos Mäkelä Tuomo/15.3.2024		Tehtävien lukumäärä, joihin asemapaikka on osallistunut																								pronto			
		Aalsinki	Lahti	Alavus	Toivakka	Esjoki	Ilmajoki	Koivunharju VPK	Isopöytä	Isokyrö	Kangasala	Kauhajoki	Kauhava	Alahamari	Korkeasaari	Ylihamari	Kuortane	Kuntala	Juvani	Järvenpää	Lappajoki	Kokkonen	Nurmio	Kuorevesi VPK	Pöytä	Touva	Ympäri	Yhteensä	
Onnettomuustyyppi (ensisijainen)																													
Rakennuspallo		42	19	35	33	9	44	39	24	25	31	46	31	20	6	15	30	53	15	41	12	14	33	65	12	38	10	34	
Rakennuspalovaara		25	4	22	22	14	21	18	16	7	8	18	30	15	6	16	8	34	22	28	10	4	20	35	2	10	8	17	
Maastopalo		26	11	25	17	21	20	23	5	6	8	30	11	8	11	13	14	25	20	41	8	9	26	19	12	16	15	30	
Liikennevälinepalo		14	7	11	10	3	16	11	6	9	2	28	15	9	7	11	7	17	9	21	4	3	12	19	3	8	5	11	
Muu tulipalo		9	9	22	12	4	15	9	4	5	4	29	14	8	6	7	7	21	4	19	3	1	11	22	5	11	4	12	
Liikenneonnettomuus		87	25	111	41	41	103	46	29	21	24	169	72	45	29	29	64	129	41	137	49	19	56	84	30	62	20	62	
Öljyvahinko		3	0	7	2	2	7	1	1	2	1	7	3	3	3	4	1	10	3	12	4	1	5	4	0	7	8	5	
Vaarallisten aineiden onnettomuus		1	0	2	1	0	0	1	2	0	1	3	2	0	0	0	0	2	3	0	1	0	0	6	0	0	0	1	
Räjähdyshälytysvaara		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sortuma/sortumavaara		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
Häikeen liitetyn paloilmoituksen tarkastustehtävä		56	7	63	28	14	62	24	11	16	11	123	67	22	4	78	21	56	13	79	14	0	34	50	1	29	12	34	
Muun paloilmoituksen tai palovaroitteen tarkastustehtävä		9	2	10	4	4	14	2	3	5	1	6	7	4	1	5	3	11	2	3	1	0	2	9	0	9	1	4	
Muu tarkastustehtävä		37	8	31	17	4	40	18	8	17	7	62	57	11	5	15	15	43	14	38	20	8	14	41	1	23	9	37	
Ensivastustehtävä		92	126	78	46	115	72	0	204	52	134	124	80	114	83	57	114	121	245	143	85	15	178	33	14	116	164	112	
Ihmisen pelastaminen		11	1	8	4	0	5	1	1	1	1	0	8	7	3	0	2	5	4	10	6	9	2	1	2	0	2	3	
Eläimen pelastaminen		10	2	5	3	5	4	0	4	1	0	5	6	6	2	4	4	2	7	1	7	5	2	2	2	0	4	0	
Vahingontorjuntatehtävä		42	14	31	26	14	53	24	18	23	22	55	40	17	9	28	14	58	47	46	30	5	12	28	5	47	14	41	
Avunantotehtävä		22	1	32	20	7	27	9	6	7	1	37	23	7	3	4	11	36	15	17	14	2	5	9	1	15	8	22	
Virta-aputehtävä		10	5	7	6	7	10	3	4	1	3	3	10	1	2	1	4	11	2	12	10	2	6	5	0	5	1	2	
Yhteensä		496	241	500	292	264	513	229	346	198	263	755	475	290	179	289	322	640	463	652	278	87	417	433	86	402	282	429	359

Taulukko 6: Hälytystehtävien jakautumien kello 00–24 aikana asemapaikoittain 2019–2023 (PRONTO)

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos Mäkelä Tuomo/15.3.2024		Tehtävien lukumäärä, joihin asemapaikka on osallistunut																				pronto									
		Aaltolahti	Lehtimäki	Alavus	Toivakka	Engelby	Ilmajoki	Kokkosenkovan VPK	Ilseppi	Ilseppi	Kerho	Kauhajoki	Kauhajoki	Kauhajoki	Alahärmä	Konttilampi	Ylihärmä	Kuortane	Kuntala	Lurva	Jalasjärvi	Ilajärvi	Kauhajoki	Peräseinäjoki	Nummi	Kouvan VPK	Yläsalo	Seinäjoki	Tervola	Ympelä	Yhteensä
Onnettomuustyyppi (ensisijainen)																															
Rakennuspallo		65	30	49	47	17	64	55	44	31	53	77	48	31	17	24	39	90	29	67	16	17	45	88	14	51	17	64	20	1 209	
Rakennuspalovaara		48	11	34	31	22	41	33	21	16	11	41	44	28	11	30	14	60	32	46	19	7	26	47	4	16	15	28	23	759	
Maastopalo		51	20	65	33	36	41	36	21	10	26	69	31	15	23	21	30	50	30	84	19	17	64	34	17	31	28	66	28	996	
Liikennevälinepallo		28	15	28	21	10	28	15	11	12	5	43	28	17	12	15	14	28	17	39	9	5	20	27	5	21	11	15	7	506	
Muu tulipalo		19	15	35	16	6	24	15	11	8	9	39	23	9	7	11	13	40	7	28	6	1	18	26	5	21	7	16	14	449	
Liikenneonnettomuus		181	47	214	79	93	196	83	52	44	35	297	150	84	53	59	112	222	91	238	80	36	94	177	55	129	42	108	62	3 113	
Öljyvahinko		10	1	11	3	5	18	3	4	9	4	27	12	9	8	12	3	15	12	25	11	1	10	15	2	16	18	10	8	282	
Vaarallisten aineiden onnettomuus		4	1	2	1	1	2	1	2	0	1	4	2	0	1	1	2	4	0	4	1	1	1	7	0	0	0	1	1	45	
Räjähdyshälytysvaara		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Sortuma/sortumavaara		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	7
Häikeen tilletyn paloilmoituksen tarkastus tehtävä		104	16	121	55	31	141	45	16	41	23	239	136	45	9	130	55	146	28	166	26	0	65	148	2	68	26	69	50	2 001	
Muun paloilmoituksen tai palovaroitteen tarkastus tehtävä		14	4	16	5	8	17	3	4	9	2	13	9	5	3	6	4	18	3	9	2	0	3	17	0	16	2	4	4	200	
Muu tarkastus tehtävä		66	21	53	32	10	64	20	12	25	10	98	93	21	7	24	26	62	20	61	39	14	25	62	5	39	17	51	47	1 024	
Ensivastus tehtävä		181	223	171	78	225	158	0	345	84	231	251	175	183	140	119	217	240	477	271	155	26	338	64	41	198	293	236	269	5 389	
Ihmisen pelastaminen		24	3	16	12	1	14	4	2	1	0	13	11	5	0	5	10	13	14	12	13	3	4	9	0	3	5	6	17	220	
Eläimen pelastaminen		20	7	12	7	12	11	1	6	4	7	14	18	3	7	6	7	15	3	24	13	3	6	9	0	8	1	3	7	234	
Vahingontorjuntatehtävä		76	24	81	53	27	99	41	31	40	39	119	84	33	16	54	36	118	87	94	62	11	34	58	9	76	34	67	44	1 547	
Avunanto tehtävä		52	5	61	31	12	54	12	10	13	7	74	50	12	5	11	27	66	27	34	30	5	17	13	3	43	18	39	32	763	
Virka-aputehtävä		24	5	16	6	9	21	5	6	3	4	12	21	5	4	1	6	16	7	19	13	2	9	8	1	10	4	5	12	254	
Yhteensä		967	448	985	510	525	893	372	588	350	467	1 433	835	506	324	529	615	1 204	885	1 224	514	149	780	809	163	746	538	788	645	19 002	

Taulukossa 2 on esitetty vuoden 2019 ja 2023 väliseltä ajalta pelastustoimen tehtävät vuosittain. Taulukossa 3 on esitetty vuoden 2023 tehtävät asemittain. Pronto-haun rajauksina käytettiin kello 16.00–08.00 välistä aikaa, jolloin esitetyillä asemilla pääsääntöisesti on toiminut vain sopimuspalokuntalaisia. Taulukko 4 on vertailupohjana ja sen rajauksena käytettiin aikaväliä 00–24, näin saatiin tuotua esille myös virka- ajan hälytystehtävät. Listauksesta jätettiin pois Seinäjoen asema 10 sekä Lapuan asema 29, jotka ovat alueen ainoat 24 h (ympäri vuorokauden toimiva) vakituisilla pelastajilla miehityt asemat.

Taulukot 5 ja 6 toteutettiin samoilla rajauksilla kuin taulukot 3 ja 4. Ainoa muutos oli pidempi otanta 2019–2023

Taulukoissa numeroin on esitetty yleisimpiä onnettomuustyyppisiä, joita asemien toimintaympäristössä tapahtuu. Taulukoista selviää myös hyvin ne onnettomuustyyppit, joita ryhmänjohtajat joutuvat kohtaamaan hoitaessaan P5 varalla-oloa.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueen sopimuspalokunnat ovat saaneet vuosina 2019–2023 aikana noin 3800 hälytystä vuodessa. Se tekee noin 135 hälytystä asemaa kohti vuodessa. Osa asemista on hiljaisempia, jolloin puhutaan 10–20 hälytyksen määrästä vuodessa, ja osalla asemista taas 250–300 hälytyksen määrästä vuodessa. Hälytysten määrä Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueen sopimuspalokunnille on merkittävän suuri. Tietyt hälytystyyppit ovat asemapaikasta

riippumatta keskiössä, kuten liikenneonnettomuudet ja ensivastehälytykset sekä heti perässä tulevat automaattihälytykset ja rakennuspalot.

Hälytysten tehtävätyypistä jo huomaa sen, että Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella kulkee vilkasliikenteisiä liikenneväyliä kuten kantatiet 63, 66, 67 sekä 68 ja valtatie 3 (E12). Toinen asia, joka ilmenee hälytystyypeistä, on se, että alueen väestö vanhenee sekä myös rakennukset ovat vanhoja. Ensivastehälytykset näyttelevät suurta osaa sopimuspalokuntien toiminnassa. Rakennuspalot ovat monesti keskisuuria, ja juuri näissä tehtävissä korostuu sopimuspalokuntien toiminta ensilähdön yksikköinä. Sopimuspalokunnan ryhmänjohtajan tulee olla koulutukseltaan monipuolinen osaaja.

Näiden taulukoiden valinta oli selkeä, niistä hahmottuu hyvin se kirjo, mitä tehtäviä ryhmänjohtajat kohtaavat sekä kuinka paljon niitä on. Vaikka suurin osa Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueesta on harvaan asuttua seutua, sattuu onnettomuuksia myös niillä alueilla, ja sen vuoksi myös niihin on varauduttu. Varautumisesta kertoo jo se, että asemia on kohtalaisen tiheästi ja niitä ei ole karsittu.

6 RYHMÄNJOHTAJA

6.1 Ryhmänjohtaminen

"Pelastusryhmä koostuu johtajasta, vähintään kolmesta ja enintään seitsemästä henkilöstä sekä tehtävän mukaisista ajoneuvoista ja kalustosta" (Pelastustoimen toimintavalmiuden suunnitteluohje 2012, 5).

Pelastusryhmän johtaminen mielletään tekniselle johtamistasolle. Pelastusryhmä hälytetään tehtäville, joista se kykenee selviytymään itsenäisesti. Nämä tehtävät tai onnettomuustilanteet ovat usein sellaisia, jossa ei ole useita ihmisiä vaarassa, onnettomuus ei uhkaa suurta määrää omaisuutta tai onnettomuudella ei ole laajenemisen vaaraa. Merkittävä osa pelastuslaitoksen suorittamista tehtävistä on ryhmätasoisia tehtäviä, joissa edellytetään ainoastaan ryhmänjohtamista. Tyypillisimpiä onnettomuuksia pelastusryhmälle ovat ensivaste-, automaattisen paloilmoinnin tarkastus- tai varmistus- sekä vahingontorjuntatehtävä. Kappaleessa aiemmin mainittuja tehtäviä on vuoden aikana Suomessa 46 000 kappaletta. Tämä tarkoittaa sitä, että yhden vuorokauden aikana pelastuslaitokset vastaanottavat keskimäärin 126 kappaletta kyseisiä tehtäviä. (Ehdotus pelastustoiminnan johtamisen suunnitteluperusteiden kehittämiseksi 2018.)

6.2 Ammatinkuvaus

Pelastuslaitoksella työskentelevä ryhmänjohtaja on sopimushenkilö, joka toimii omalla vuorollaan ensilähtöjen esimiehenä, tilapäisenä pelastustoiminnanjohtajana tai tilannepaikanjohtajana, koulutusharjoitusten kouluttajana sekä valistajana ja turvallisuuskouluttajana. Ryhmänjohtaja johtaa päivystysvuoronsa (virka-ajan ulkopuolella) useimmiten kello 16–08 aikana tapahtuvia toimia. Pelastustoiminnassa ryhmänjohtaja johtaa pelastusyksikköä, mutta myös tätä isompia muodostelmia, kunnes päivystävä päällystöviranhaltija saapuu kohteeseen ja ottaa johtovastuun.

Pelastusopiston ammattikuvauksen (2024) mukaan paloesimiehen osaaminen perustuu ammatilliseen sisältöosaamiseen, hyvään johtamistaitoon sekä ammattitaidon jatkuvaan kehittämiseen. Sopimuspalokunnan ryhmänjohtajaa voidaan hyvin verrata pelastustoimen alipäällystään. Menestyminen myös ryhmänjohtajatehtävässä, edellyttää sosiaalista lahjakkuutta, tiimityöskentelytaitoja ja ristiriitojen sietämistä, stressinsietokykyä, loogista ajattelua, ongelmanratkaisutaitoa sekä toimeenpanokykyä paineenalaisena erilaisissa onnettomuusympäristöissä. (Pelastusopisto.)

Ryhmänjohtaja on haja-asutusalueella useimmiten henkilö, joka joutuu onnettomuus- ja tulipalotilanteessa tekemään ensimmäiset ja monta kertaa myös tärkeimmät johtopäätökset sekä antamaan ensimmäiset käskyt pelastustoiminnan henkilöstölle. Nämä päätökset vaikuttavat ratkaisevasti on-

nettomuuden pelastus- ja sammutustöiden onnistumiseen. Sopimuspalokunnan ryhmänjohtaja valvoo sekä vastaa oman ryhmänsä turvallisuudesta. Hänen on osattava arvioida joukkojen riittävyys suhteessa onnettomuuteen ja sen mahdolliseen laajenemiseen. Ryhmänjohtajan on osattava toimia tilannepaikalla yhteistyössä eri viranomaisten ja muiden toimijoiden kanssa. (Sopimushenkilöstön ryhmänjohtajakurssi Opetussuunnitelma 2019.)

6.3 Koulutus

Pelastustoimen alipäällystön pätevyysvaatimukset esitetään pelastuslaissa sekä valtioneuvoston asetuksessa pelastustoimesta. Pelastustoimintaan osallistuvan pelastuslaitoksen päätoimisen miehistön, alipäällystön ja päällystön viran tai tehtävän kelpoisuusvaatimuksena on virkaa tai tehtävää vastaava pelastusalan tutkinto.

Valtioneuvoston asetuksessa 407/2011, 6 § tarkennetaan alipäällystön koulutusvaatimusta. Alipäällystöön kuuluva on suorittanut Pelastusopistossa alipäällystötutkinnon tai päällystön kelpoisuuden tuottaneen tutkinnon taikka alipäällystön kelpoisuuden tuottaneen aikaisemman tutkinnon pelastusalan oppilaitoksessa. Sisäministeriö voi hyväksyä myös muun julkisyhteisön ylläpitämän oppilaitoksen kuin Pelastusopiston antamaan pelastusalan ammatillista peruskoulutusta. (Pelastuslaki 379/2011, 55 § ja 57§.)

Ryhmänjohtaja kuuluu omalla tavallaan pelastustoimen alipäällystöön, ryhmänjohtajan koulutuspolku on erilainen. Seuraavassa on selvennetty kriteerejä:

Pääsykriteerit sopimushenkilöstön ryhmänjohtajakurssille on seuraavanlaiset: (Sopimushenkilöstön ryhmänjohtajakurssi Opetussuunnitelma 2019.)

- 1) pelastustoiminnan peruskurssi 3 op(opintopistettä) tai aiempi Pelastusopiston hyväksymän SPEK:n opetussuunnitelman mukainen sammutustyökurssi suoritettuna.
- 2) aktiivista toimintaa palokunnassa ja harjoituksiin osallistumista vähintään 100 tuntia /kolmessa vuodessa.
- 3) aktiivinen osallistuminen 30 % palokunnan pelastustoiminnan tehtäviin ja vähintään kaksi vuotta toimintaa palokunnassa.
- 4) edellisten lisäksi pelastuslaitoksen määrittelemät, ja palokunnan koulutustavoitteen mukaiset, kolme hyväksytysti suoritettua kurssia seuraavista tai aiempi Pelastusopiston hyväksymän SPEK:n opetussuunnitelman mukainen vastaava kurssi:
 - Pelastustoiminta tieliikenneonnettomuuksissa -kurssi
 - Pintapelastuskurssi
 - Korkealla työskentelyn kurssi
 - Vaarallisten aineiden tukitoiminnot -kurssi
 - Kemikaalisukelluskurssi

- Öljyntorjuntakurssi
- Ensiapukurssi
- Ensivastekurssi

5) haastattelu ja kirjallinen koe. Kurssin pääsykokeeseen ovat oikeutettuja osallistumaan kaikki edellä mainittujen vaatimusten täyttämät henkilöt. Kurssille pyrkivien tulee valmistautua pääsykokeisiin kertaamalla aikaisemmin suoritettujen kurssien aihealueita. Ennen kurssivalintaa hakijoille järjestetään kirjallinen pääsykoe sekä haastattelu.

6.4 Ryhmänjohtajana Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksella

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksella on alueellaan 31 paloasemaa, ja jokaisella niistä, pois lukien Seinäjoki (asema 10), toimii sopimuspalokunnan ryhmänjohtajia. Ryhmänjohtajia on asemaa kohti arvioituna keskimäärin 5–7 henkilöä, joillain asemilla on enemmän ja toisilla vähemmän kuitenkin kokonaisuudessaan noin 130 henkilöä toimii ryhmänjohtajina. Ryhmänjohtajat ovat vuorollaan varallaolossa pääsääntöisesti arkipäivät kello 16.00–08.00 sekä viikonloppuna perjantaista kello 14.15 maanantai aamuun kello 08.00.

Ryhmänjohtajat ovat kotona varallaolossa, ja heillä on hälytyksen tulesa 15 minuutin lähtöaika, kun hälytys tulee. Ryhmänjohtajilla on käytössään pelastuslaitoksen virka-auto, autossa ei ole Peke-koneita, vaan ryhmänjohtajat käyttävät johtamisen välineistä ainoastaan Virve-radioita. Pienet tehtävät hoidetaan ryhmänjohtaja vetoisesti ilman pelastustoiminnanjohtajan paikalla oloa.

Virka-ajaksi ryhmänjohtajat tuovat auton ja Virve-radion asemalle, virka-aikana ryhmänjohtajina toimivat asemien vakituinen henkilöstö. Osassa asemia sopimuspalokuntien ryhmänjohtajat täyttävät itse Pronto-selosteet.

Viikkoharjoituksissa ryhmänjohtajat toimivat useasti rastien kouluttajina, koulutusaiheet ovat usein ennalta suunniteltuja. Ryhmänjohtajat saavat kouluttajakokemusta, mutta omaa johtamisosaamista tukevaa harjoittelua harvoin.

7 TUTKIMUSKYSelyn LÄHTÖKOHDAT

Tässä luvussa kuvaan tämän opinnäytetyön kyselytutkimusta sekä kyselytutkimuksen toteutusta. Alaluvuissa tavoitteeni on antaa kyselytutkimukseni tavoitteille vastaus. Pysin myös taustoittamaan kyselyyn osallistunutta kohderyhmää sekä kerron kyselytutkimukseni toteuttamisesta.

7.1 Menetelmät sekä tavoitteet

Tämä opinnäytetyö pyrkii tuomaan näkökulmia sopimuspalokunnan ryhmänjohtajan johtamisosaamisen koulutuksen tarpeellisuudelle. Valtakunnallisesti on meneillään osaamisenkartoitushanke, jota on toteutettu vaihtelevasti eripuolella Suomea. Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksella testejä on suoritettu. Ensimmäisessä vaiheessa toteutettiin (OKA 1), ja siinä oli mukana komppanianjohtamisen taso (P20) sekä joukkueenjohtamisen taso (P30). Toisessa vaiheessa (OKA2) toteutettiin alipäällystön sekä ryhmänjohtamisen tasot.

Tutkimuksessani käytän sekä määrällistä että laadullista analysointitapaa. Tutkimusmenetelmään vaikutti se, että tahdoin kohderyhmältäni myös tekstimuotoisia vastauksia, jotka kertoisivat mielestäni suoraan vastaajien mielipiteen ja näin antaa enemmän tiedon hankkijalle. Tutkimuksessani käytän kuitenkin myös numeerisia tilastoja.

Sopimuspalokunnan ryhmänjohtajat ovat suuressa roolissa Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksessa ja näin ollen myös sen kantava voima. Valtakunnan tasolla on siis luotu hanke, jossa testataan henkilön tieto- ja taitotasoa, mutta tulokset kasautuvat erittäin hitaasti ja varsinaista tietoisuutta ei tasosta ole. Tästä syystä on tärkeää tutkia osaamiskartoituksen esiin tuomia kehityskohtia johtamisosaamisen kehittämiseksi. Osaamisenkartoituksesta tutkin, mitkä kysymyksen on tiedollisessa osiossa tuottanut vastaajille eniten vääriä vastauksia. Analysoin vastaukset Excel-taulukon avulla, jolla etsin tuloksista vääriä vastauksia tuottaneet kysymykset.

Tämän kyselytutkimuksen tavoite on vahvistaa käsitys siitä, millaista johtamisosaamisen koulutusta ryhmänjohtajat tarvitsevat säilyttääkseen ja ylläpitääkseen osaamista. Kyselytutkimuksen avulla selvitän sopimuspalokunnan ryhmänjohtajien omia mielipiteitä liittyen osaamisenkartoitustestiin sekä heidän arviotaan osaamisestaan. Kyselytutkimus on tarkoituksella rakennettu siten, että vastaaja voi kysymyksiin vastata hyvin rehellisesti ja avoimesti pelkäämättä, että hänet voitaisiin siitä tunnistaa. Kyselystä saadaan myös arvokasta tietoa pelastuslaitoksen ryhmänjohtajien ikäkaumasta, palvelusvuosista sekä siitä miten he kokevat ryhmänjohtajuuden.

7.2 Kohderyhmä

Kyselytutkimuksen kohderyhmänä toimii Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen sopimuspalokuntien ryhmänjohtajat. Kyselytutkimus rajattiin ryhmänjohtajiin, koska OKA2 on kohdennettu alipäällystölle

sekä sopimuspalokunnan ryhmänjohtajille. Rajaus tehtiin myös siten, että alipäällystö jätettiin ulkopuolelle ja pelkästään ryhmänjohtajat olivat mukana.

Kyselytutkimukseen osallistuneiden henkilöiden toiminta-aika sopimuspalokunnassa vaihtelee suuresti, osalla on yli 10 vuotta ja osalla hyvinkin lyhyt kokemus. Nämä tilastot aukenevat paremmin tutkimustulokset osiossa.

Kyselytutkimus toteutettiin Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksessa toimiviin sopimuspalokuntiin. Kysely tehtiin Webropol-ohjelman kautta. Lähetin sähköpostilla linkin kyselyyn asemienasemavastaville, jotka jakoivat kyselyn oman asemansa ryhmänjohtajille. Laadin tutkimuskyselyn kysymykset siten, että kysymyksissä oli aiheita niin johtamisesta, pelastustoiminnasta kuin rakenteellisesta paloturvallisuudestakin. Kyselytutkimuksen yhteydessä lähetin saatekirjeen, jossa kerroin ohjeita vastaajille. Kysely toteutettiin täysin anonymisti, kenenkään nimet, osoitteet tai edes asemapaikka ei selviä vastauksista.

Laadin kyselyn tammikuussa 2024 ja lähetin linkin Webropol-kyselyyn asemavastaville sähköpostiin 3.3.2024. Vastausaika päättyi 22.3.2024, näin ollen kyselyyn oli aikaa vastata noin kaksi viikkoa. Koska en ollut suoraan ryhmänjohtajiin yhteydessä, jouduin pyytämään asemavastavilta lukumäärän, monelleko henkilölle he olivat kyselyä jakaneen. Näin sain hahmotettua vastaajien määräästä.

Sain kysymysten asetteluun hyvin vinkkejä kurssini opiskelijoilta, joita käytin koehenkilöinä. Myös oman pelastuslaitoksen henkilöstö auttoi tässä. Aineiston keruumenetelmänä perinteinen sähköisesti toteutettu tapa oli hyvä. Webropol -ohjelman kautta oli helppo toteuttaa kysely, vaikka käytinkin sitä ensimmäistä kertaa. Ohjelman avulla pystyin luomaan erilaisia kysymysten asettelutapoja.

8 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa käsittelemme OKA2-testin tutkimustuloksia.

OKA2-testin tiedollisessa osiossa oli 47 kysymystä, vastaajia oli kaikkineen 91. Analysoin kysymyksistä Excel-tiedoston avulla, mitkä kysymykset aiheuttivat vastaajille eniten väärä vastauksia. Esiin nousi yhdeksän kysymystä, joihin vastaajista noin puolet oli vastannut väärin.

1. Palomies ryhmänjohtajana voi toimia pelastustoiminnan johtajana esimerkiksi ryhmätasoisilla tehtävillä.
2. Paloiesimies pelastusryhmän johtajana voi vastata pelastussukelluksen aloittamisesta?
3. Vaarallisen aineen onnettomuudessa pelastustoiminnan johtamisen onnistumiseksi tärkeää on selvittää etenkin onnettomuuden tyyppi sekä onnettomuudessa mukana olevat vaaralliset aineet, niiden vaaratekijät ja määrät.
4. Poikkeuksellisissa tilanteissa, joissa pelastusviranomaiseen ei vielä ole saatu yhteyttä, pelastustoimintaa voi tilapäisesti johtaa muu pelastuslaitoksen palveluksessa oleva tai sopimuspalokuntaan kuuluva henkilö.
5. Puiden poistaminen sähkölinjoilta on pelastuslaitoksen vastuulla.
6. Pelastusryhmän ei tarvitse kyetä järjestämään itselleen vesihuoltoa, vaan se järjestetään aina toisen pelastusryhmän toimesta.
7. Vaarallisten aineiden vaaraominaisuuksien takia pelastustoiminnassa on käytettävä tarkoituksenmukaisia suojavälineitä ja torjuntatoimissa tarvitaan erikoiskalustoa, joka on tarkoitettu vaarallisten aineiden onnettomuuksiin.
8. Pelastustoiminnan johtajan käyttöön on olemassa vain vähän tietolähteitä vaarallisen aineen onnettomuuksissa.
9. MOVI JOHTO- puheryhmä voi olla käytössä ainoastaan viranomaisilla.

Nämä yhdeksän kysymystä olivat tuottaneet vastaajista noin puolelle väärät vastaukset. Kysymysten aiheita tarkastellessa käy niistä ilmi, että kysymykset 1, 2 sekä 4 liittyvät aiheeseen laitteiden asetukset ja niiden tuntemiseen. Kysymykset 3, 7 sekä 8 kohdistuivat vaarallisiin aineisiin ja siihen miten näissä onnettomuuksissa toimitaan. Kysymykset 5, 6 sekä 9 kohdistuivat pelastusryhmän kykyihin ja johtamisen välineisiin.

Seuraaviin kuuteen kysymykseen oli vastannut noin 40 % vastaajista väärin.

1. Yleisjohtajan tehtäviä ovat esimerkiksi yhteisen tilannekuvan luominen ja ylläpitäminen sekä eri tahojen toimintojen koordinoiminen ja yhteensovittaminen.
2. Pelastustoimintaa ei voi koskaan johtaa pelastuslaitoksen palveluksessa oleva työ-sopimussuhteinen henkilö, koska pelastustoiminnan johtaja tekee työtänsä virka-vastuun alaisena.
3. Pelastusryhmän päätehtävänä tulipaloissa ja muissa onnettomuuksissa on ihmis-hengen pelastaminen. Pelastamiseen kuuluvat ne toimet, joita tarvitaan ihmisten suojelemiseksi tulelta, savulta ja kuumuudelta sekä palon muilta haittavaikutuksilta. Toimia ovat esimerkiksi palavaan huoneistoon jääneiden ihmisten etsiminen, tur-vaan saattaminen ja ensihoito sekä saarroksiin jääneiden pelastaminen.
4. Suojapari voi toimia vain oman yksikön suojaparina.
5. Jos pelastustoimintaan osallistuu useamman toimialan viranomaisia, tilanteen yleisjohtajana toimii pelastustoiminnan johtaja.
6. VIRVE- viestiohjeen mukaista PE KUTSU- ryhmää käytetään pelastusmuodostel-mien ilmoittamiseen pelastustoiminnanjohtajalle

Näissäkin kysymyksissä esiintyy samoja aihealueita kuin edellisissä yhdeksässä. Kysymykset 1 ja 2 sekä 5 ovat jälleen johtamisen vastuista, 3 ja 4 ovat pelastusryhmän kyvyistä ja siitä, mistä tulee suoriutua, 6 kysymys on johtamisen välineitä.

Nämä kaikki kysymykset, jotka ovat tuottaneet vastaajille isoimman osan vääriä vastauksia, kertoo omalta osaltaan koulutusaiheiden puutoksesta. Lait, asetukset ja pelastustoimen ohjeet ovat muut-tuneet sekä päivittyneet. Ryhmänjohtajille eivät nämä ohjeet välttämättä tule tietoon, ellei ryhmän-johtaja ole itse aktiivinen ja etsi tietoa.

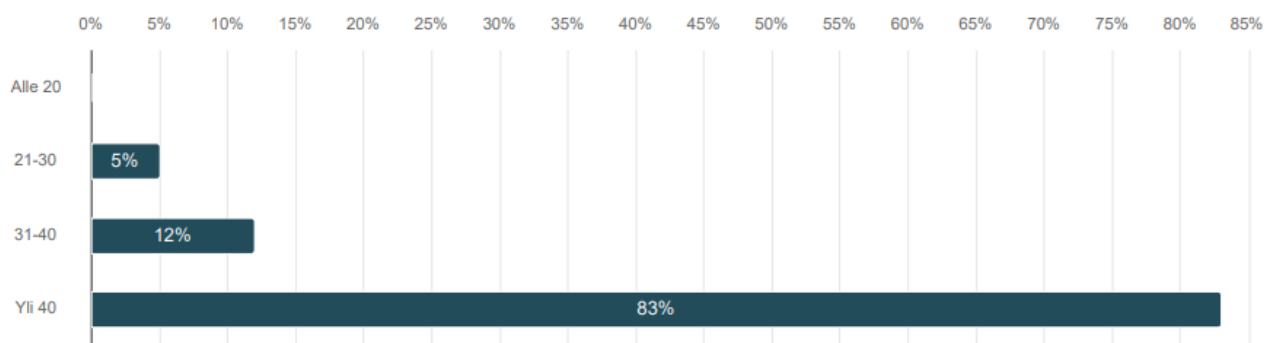
Yksiköiden kyvykkyudet ja siitä, mistä niiden tulee suoriutua kohdan tieto, on monesti monen vuo-den takaa, ajalta, jolloin henkilö on kurssin käynyt. Viikkoharjoituksissa harjoitellaan usein sillä väki-määrällä, joka harjoitukseen sopimuspalokunnassa osallistuu. Heitä voi olla kymmenestä kahteen-kymmeneen, ja harjoituksen aluksi heidät jaetaan autoihin, näin on aina täysi vahvuus autoissa.

Vaarallistenaineiden onnettomuudet ovat alueella hyvin harvinaisia. Niiden harjoittelussa ei kovin-kaan usein oteta esille sitä, mikä on ryhmänjohtajan rooli tai miten ryhmänjohtaja voisi edes auttaa pelastustoimenjohtajaa.

Virve-radion käyttöä kyllä harjoitellaan, mutta moniviranomaisyhteistyö ja useamman kanavan hallintaa harvemmin. Kaikki ovat varmasti viestiliikenneohjeen jossain vaiheessa nähneet, mutta se on yksilöllistä, miten hyvin se on sisäistetty.

Webropol-kyselyn tutkimustulokset

Tässä kohdassa käsittelen Webropol-kyselyn tuloksia. Kyselytutkimukseen annetussa ajassa vastanneet osallistujat ovat täyttäneet kyselylomakkeen ja palauttaneet sen Webropol-ohjelman kautta toteutetun kyselyn. Tulokset ovat täysin anonymisti tallentuneet Webropol-ohjelmaan. Käsittelen kysymykset yksi kerrallaan. Kyselyn avulla hain vastauksia ja niitä näkökulmia, jotka asetin tavoitteeksi. Kyselyyn vastasi 41 henkilöä määrä aikaan mennessä.

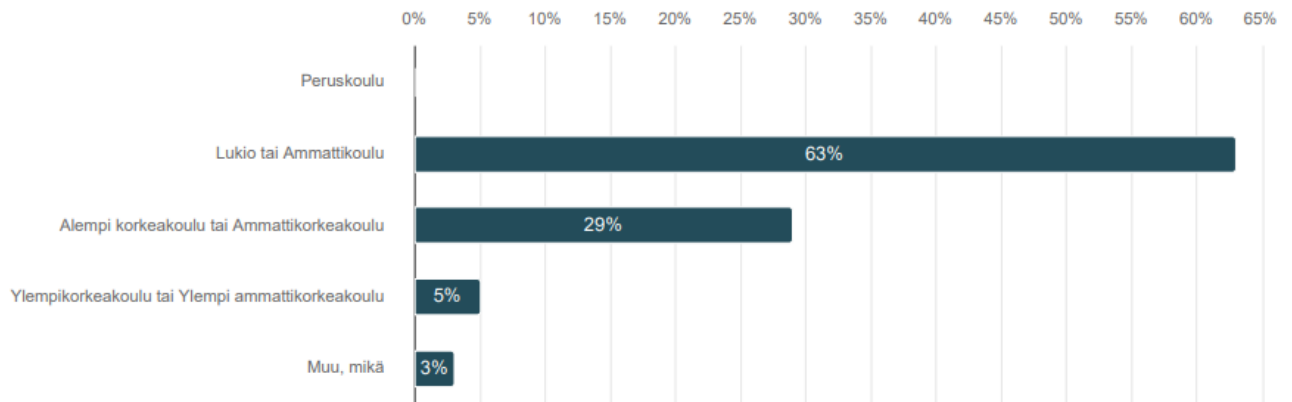


Kuva 6: Tutkimuskyselyyn vastanneiden ikäjakauma.

Taulukko 7: Ikäjakauma

	n	Prosentti
Alle 20	0	0,0%
21-30	2	4,9%
31-40	5	12,2%
Yli 40	34	82,9%

Kyselyn yhteydessä oli hyvä selvittää myös osallistuneiden henkilöiden ikäjakauma. Tulos ei sinällään yllättänyt, sopimuspalokunnan pitkä koulutuspolku luo omalla tavallaan korkean iän ryhmänjohtajille. Suurin osa (83 %) vastaajista on yli 40-vuotiaita. Haasteena on saada nuoria ihmisiä sopimuspalokuntaan mukaan. Nuoret muuttavat suurempiin kasvukeskuksiin niin koulun kuin työnkin perässä. Harvaan asuttujen alueiden sopimuspalokuntalaiset ovat keski-ikältään hieman varttuneempia. Ryhmänjohtajaksi pääsemisen polku on pitkä, hälytysosastoon pääsy vaatii 18vuoden iän, sitten käydään 4–6 kurssia, joita järjestetään 1–2 vuoden välein. Näin ollen ryhmänjohtajakursseille pääseminen vie tapauskohtaisesti usein 8–10 vuotta. Positiivisesti kyselytutkimukseen oli vastannut viisi henkilöä (Taulukko7), jotka ovat alle 40-vuotiaita ja kaksi henkilöä, jotka ovat alle 30-vuotiaita.



Kuva 7: Tutkimuskyselyyn vastanneiden koulutustausta.

Taulukko 8: Koulutus

	n	Prosentti
Peruskoulu	0	0,0%
Lukio tai Ammattikoulu	26	63,4%
Alempi korkeakoulu tai Ammattikorkeakoulu	12	29,3%
Ylempikorkeakoulu tai Ylempi ammattikorkeakoulu	2	4,9%
Muu, mikä	1	2,4%

Kyselytutkimukseen osallistuneiden koulutustausta oli suurimmalla osalla lukio tai ammattikoulu. Tämä selittyy hyvin sillä, että Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella ei ole montaa korkeakoulua, joita sopimuspalokunnissa olevat henkilöt voisivat käydä. Kuten ikärakenteestakin käy hyvin ilmi, on Etelä-Pohjanmaa hyvin teollista aluetta, ja siten sopimuspalokuntalaiset ovat suurimmalta osin teollisuuden työntekijöitä.

Kysymys 3. oli aseteltu siten että vastaajat saivat kertoa sanallisesti.

Mitä osaamista koulutuksesi ja työkokemuksesi antaa mielestäsi ryhmänjohtajana toimimiseen?

”Olen esimiestehtävissä siviiliammattissa, joten johtamiskokemuksesta saan varmuutta ja rohkeutta tehdä päätöksiä”

”itse toimin työnjohtajana palkkatyössäni, se on opettanut minua hahmottamaan kokonaisuuden ja ymmärtämään mitä ryhmän johtaminen vaatii”

”Suuremman organisaation pyörittäminen eri kohteissa ja eri ammattiryhmien hallinta”.

”Työkokemukseni antaa hyvät valmiudet kouluttavat ensivasteen jäseniä”

"Itsenäistä työskentelyä annetun työtehtävän loppuun saattamista. Oma aloitteisuutta"

"Erilaisissa tilanteissa toimiminen. Ja myös paineen alla toiminta."

"Erialaisten ongelmatilanteiden ratkaisemiseen tarvittavaa tietotaitoa"

"Johtamista, sekä näkemystä on enemmän".

"Olen suorittanut pelastusopiston päällystötutkinnon (amk) ja toiminut päivystävän palomestarin virassa. Koulutus ja kokemus antaa hyvät valmiudet toimia"

"pelastusryhmänjohtajana"

"Esimiestaitoja, sähköalan ja kunnossapidon kokemusta"

"Rakennusteknisen osaamisen. Toivoakseni myös ryhmän johtajana osaamisen, koska teen sitä päivittäin"

"Johtamisen osaamista sekä rakennustekniikan ymmärtämistä"

"Ei varsinaisesti mitään."

"Todella paljon, tokikaan sitä ei pelastuslaitoksessa arvosteta tai huomioida mitenkään."

"Johtaminen ja esimies toiminta"

"Ei mitään."

"Koulutus ei anna paljoakaan, mutta pitkä työkokemus alalta ja moninaiset tehtävät, joissa on ollut itse suorittavana, tekijänä on antanut hyvät "eväät" toimia ryhmänjohtajana."

"roolissa onnistuminen edellyttää säännöllistä ryhmänjohtajana työskentelyä tai useampaa vuosittaista harjoitusta."

"Ongelmienratkaisu on helpompaa"

"Ajoneuvojen tuntemusta"

"Rakenteellisia asioita kun kävin rakennuspuolen ammattikoulussa"

"Työnjohdolliset taidot auttaa paljon. Ongelmienratkaisukyky myös tärkeää."

"Tekniikan alan on hyvin helppoa kouluttaa."

"Toimin sairaanhoitajana päivystyksessä, jossa toimin vuorovastaavana pyörittäen päivystystä. Lisäksi armeijassa saatu upseeri koulutus"

"Mielestäni saamani koulutus/kokemus antaa hyvät pohjat toimia ryhmän esimiehenä sekä johtamaan isompia tilanteita tilannejohtajana siihen saakka, kunnes johtava pelastusviranomainen on kohteessa"

"Erilaisten henkilöiden johtaminen, teoreettisen tiedon omaksuminen"

"Koulutuksesta hyvin pitkä, joten osaaminen tulee työkokemuksen kautta ja jotain on toki tullut jälkeensä järjestetyistä koulutuksista."

"Henkilöjohtamistaitoa"

"kokemusta ja tietoa eri käytännön asioista"

"ei mitään"

"Johtamisosaamista"

"varmuutta -päätösten teko/ muuttamiskykyä -ennakointia -luoda kokonaiskuva tapahtuneesta ennako tietojen perusteella"

"Varmuutta."

"Tietoa ja taitoa"

"Johtamis- ja kouluttamistaito."

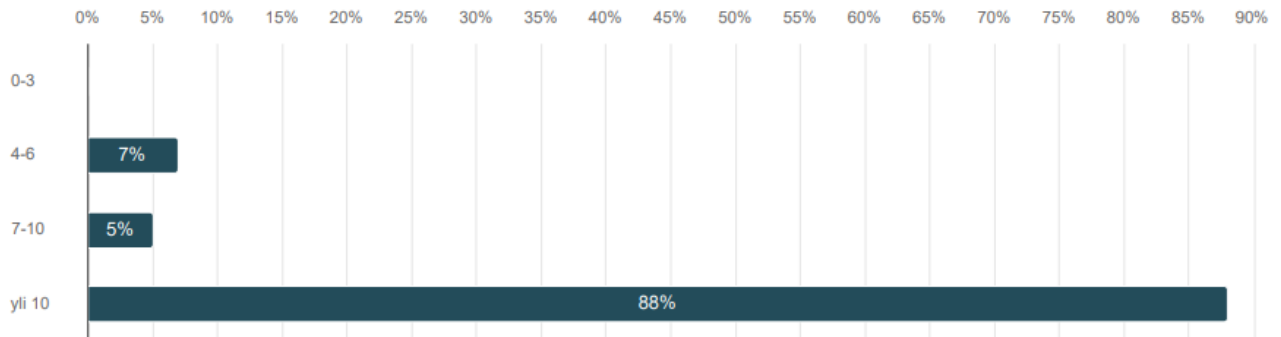
"Tietoa eri kiinteistöjen rakenteisiin, talotekniikkalaitteisiin sekä paloilmoitinlaitteistoihin liittyen - Asiantuntemusta erilaisten kemikaalien kanssa toimimiseen"

"Työelämässäkin olen vastuussa monista asioista ja toimin työmailla ns. esimiehen asemassa, joka helpottaa taas sopimuspalokunnassa ryhmänjohtajana olemista, jotta on jo ennalta vähän jollain tapaa kokemusta esimiehenä olemisesta sekä osaa ajatella asiat myös asiat yhtä lailla työn virallisena tekijänä sekä myös sitten siinä esimies asemassa ja sen mukaan myös tehdä tiettyjä ratkaisuja ongelma tilanteissa jne."

"Varmuutta johtamiseen ja tuoda sitä harjoituksiin."

"Johtamisoppia ja ihmisten kanssa toimimista"

Tähän kyselytutkimuksen avoimeen kysymykseen tuli vastauksia tosi hyvin ja asioita tuotiin monipuolisesti esille. Vastajaat olivat pohtineet, mitä hyötyä heidän arkisesta ammatistaan on sopimuspalokunnan ryhmänjohtajana toimimiseen. Monella oli työssään jonkinasteinen johtamistason tehtävä, joka auttaa jollain tavoin johtamista myös pelastustoiminnan tehtävällä.

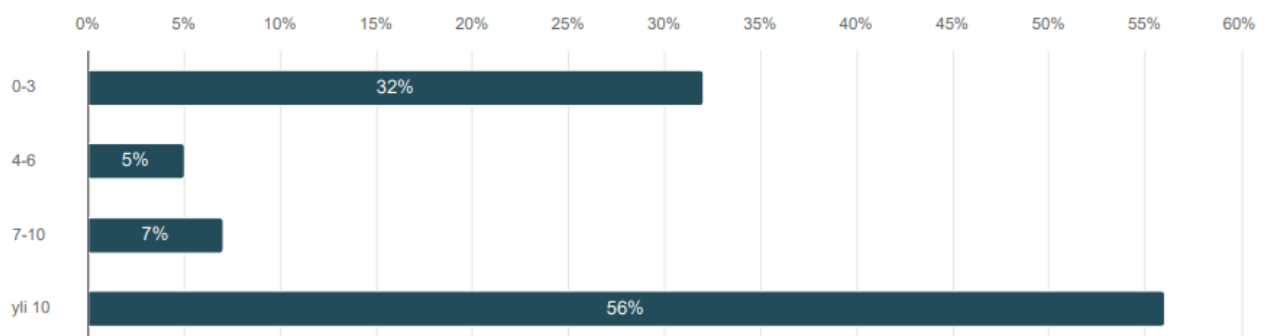


Kuva 8: Tutkimuskyselyyn vastanneiden työhistoria-ajaväl palokunnan hälytysosastossa.

Taulukko 9: Työhistoria

	n	Prosentti
0-3	0	0,0%
4-6	3	7,3%
7-10	2	4,9%
yli 10	36	87,8%

Työhistoria sopimuspalokunnissa on aiempia taulukoita mukailleen hyvin selkeä siten, että vastaajilla (87,8 %) on yli 10 vuoden historia sopimuspalokunnassa. Voi siis hyvin sanoa, että kokemusta löytyy palokuntatoiminnasta. Henkilöt, jotka ovat olleet sopimuspalokuntatoiminnassa mukana yli 10 vuotta, ovat erittäin sitoutuneita ja sitoutuneisuuteen vaikuttaa varmasti myös se, että työ on koettu mielekkääksi.

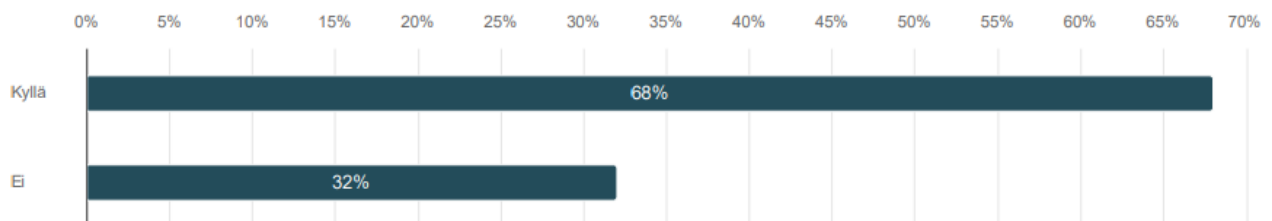


Kuva 9: Montako vuotta on kulunut sinun yksikön- tai ryhmänjohtajakurssistasi?

Taulukko 10: Miten kauan on kurssita kulunut aikaa?

	n	Prosentti
0-3	13	31,7%
4-6	2	4,9%
7-10	3	7,3%
yli 10	23	56,1%

Kurssin suorittamisajankohdissa on hajontaa vastaajien kesken, vaikkakin yli 10vuotta on vastaajista enemmistöllä (56,1 %). Vastaajista 13 on käynyt kurssin kohtuu vähän aikaa sitten. Tämä kysymys tuo esille myös sen sidonnaisuuden palokuntatoimintaan, että henkilöt ovat edenneet uralaan ryhmänjohtajiksi.



Kuva 10: Onko ryhmänjohtajakurssilla saatu tieto/taito mielestäsi riittävä osaamisesi kannalta? (perustele vastauksesi sanallisesti myös.)

Taulukko 11: Tieto/taito

	n	Prosentti
Kyllä	28	68,3%
Ei	13	31,7%

68 % vastaajista on sitä mieltä, että ryhmänjohtajakurssilla saadut tiedot ja taidot ovat riittäviä osaamisen kannalta. 31,7 % taas on sitä mieltä, että ei ole. Tässä kysymyksessä vastaajille oli myös avoin kenttä mihin perustella vastaustaan.

Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset kohtaan kyllä, perustelut:

”Hyvät perustiedot”

”kaikki keikat on saatu hoidettu kunnialla maaliin”

”Hyvä ja laaja kurssi”

”Riittävän laaja annettujen tehtävien suorittamiseksi”

”Teorian ja ajatuksen tasolla. Käytäntö opettaa ja ajan kanssa tuleva kokemus on se, josta koostuu hyvä ryhmänjohtaja.”

”Perusasiat on käyty hyvin läpi.”

”RJ-kurssi antaa hyvät valmiudet toimia nykyisin päivystävien päällystöviranhaltijoin alaisina. Kunnallisen pelastustoimen aikaan yksikönjohtajilla oli isompi vastuu pelastustoiminnanjohtamisessa. Viranhaltijaa ei välttämättä ollut varallaolossa.”

”Osittain kyllä osittain ei. Virve käyttöä ja johtamista lisää”

”Siihen aikaan oli riittävä, tokikaan en osaa tämän päivän sisällöstä sanoa mitään”

”Ajat on toki muuttunut, mutta käytäntö opettaa koko ajan.”

”Perusasiat opetetaan hyvin”

”Vaikka itse johtaminen ja sammutustekniikat käytiin silloin aika nopeasti läpi.”

”Oli kattava, ongelma vain erilaiset käytännöt eri paikkakunnilla.”

”Perustiedot saatu.”

”On ja ei mutta jostain on lähdettävä ja tehtävät tuovat lisää varmuutta, ja kaverit siinä ympärillä”

”Kurssilla saatiin hyvät avaimet toimia ryhmä johtajana, tilanteet harmillisesti olivat vain leikekuvia ja tilanteen etenemiseen ei päässyt reagoimaan.”

”Lisää tulee tekemällä ja kysymällä kokeneilta apua.”

”Hyvä koulutus”

”Kyllä uskon ja se on uudistunut viime vuosina”

”Perustaidot kyllä. Mutta kyllähän se oppiminen vasta alkaa kurssin jälkeen. niin kuin kaikessa muussakin. Käytäntö ja onnistumiset sekä”

”epäonnistumiset opettavat.”

”kävimme kattavasti läpi kaikki osa-alueet”

”Pääsee hyvin alkuun, jotta voi kehittyä lisää”

”Kertaus kerta vuoteen ei olisi pahaksi.”

"Kyllä ja harjoituksissa kertaantuu taidot"

"Kurssilta saadut tiedot sekä taidot olivat kattavat ja siellä tuli myös harjoiteltua niitä toistoja toiston perään, joka helpottaa, jotta asiat jäisivät edes jollain tapaa lihas muistiin."

"On nykyään kurssi on lyhempi ja on itseopiskelua."

Avoimeen tekstikenttään annettuja vastauksia kohtaan ei, perustelut:

"Kurssilla saa suppean tiedon, joten syventävää oppimista tarvitsee"

"Koska harvoin tulee tilaisuus toimia ryhmänjohtajana, asiat unohtuvat"

"Kurssista niin kauan maailma muuttuu"

"Liikaa painottui kouluttamiseen, ei varsinaiseen ryhmänjohtajana toimimiseen"

"Paljon tullut uutta asiaa kurssin jälkeen mistä ei ollut mitään hajuakaan."

"Esim. Nykyään otetaan kurssille jopa 20-vuotiaita henkilöitä. Erittäin lyhyt kenttäkokemus ja pelkkä ryhmänjohtajakurssi ei anna riittävää osaamista johtaa ryhmää. Varsinkin tieto on hyvin vähäistä, eikä sitä kurssilta saa paljoakaan."

"Vanha SPEK:n YKJ kurssin sisältö ei ole riittävä nykyisiin toimintamalleihin, ilman täydentävää alueellista koulutusta"

"Taito antaa ensimmäiset käskyt ovat riittävää osaamisen kannalta. Mutta se teoretieto ja yksityiskohtaiset asiat, jota juuri yksikönjohtajana sinun tulisi"

"arvioida ja miettiä toimintastrategioita jäävät kurssin jälkeen hyvin heikoksi."

"Oli liian vähän käytännön harjoitteita, kirjallinen koulutusmateriaali vanhentunutta"

"Liian harvoin tulee käytännön tekemisessä eteen"

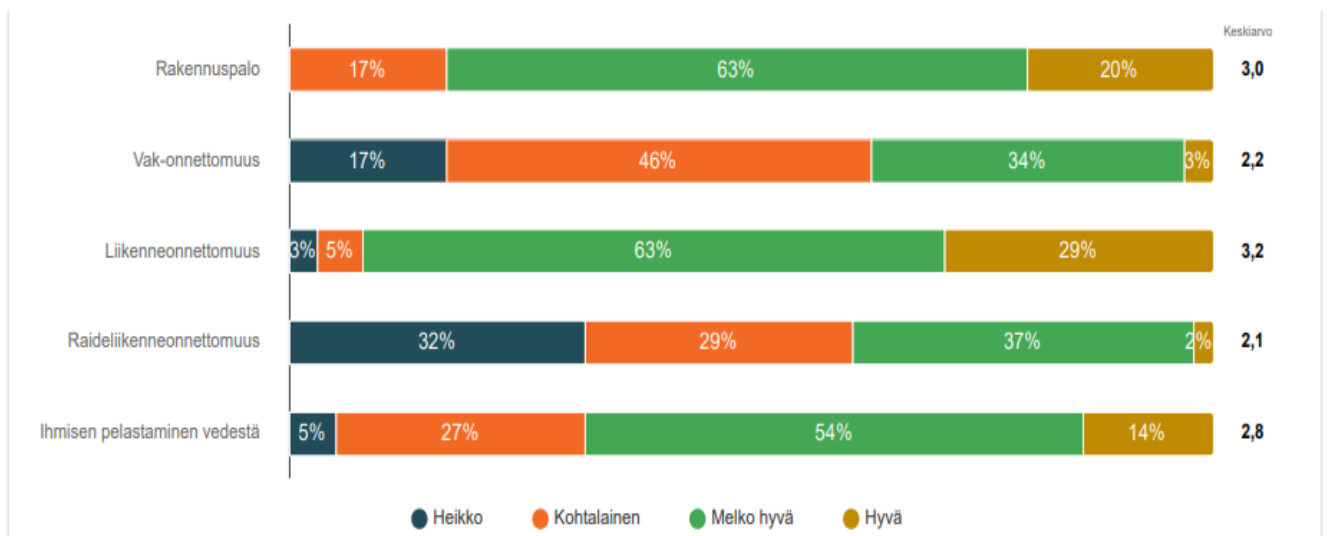
"antaa perustiedon mutta ei riitä 40 vuotta"

"Mielestäni jatkuva koulutus ja kertaaminen olisi hyväksi. Varsinkaan kun omassa palokunnassani ei vapaaehtoiset saa tehdä ryhmänjohtaja päivystystä eikä oikein edes yksikönjohtajan tehtäviä-kään niin opitut asiat unohtuvat helposti."

"Asemapaikkakohtaista oppia ja tietoa pitäisi saada paljon lisää"

Kysymyksen avoimeen tekstiosioon tuli mielestäni todella hyvin vastauksia. Kyllä-perusteluun vastanneilla monella on hyvin samankaltaisia vastauksia kuten perusasioiden opettamiseen ollaan tyytyväisiä, kurssia pidetään myös sopivan laajuisena sekä luotetaan siihen, että tilannepaikalla on kavereista apua.

Kysymykseen ei vastanneiden kesken nousee esille hyvin selkeästi jatkokoulutuksen puute. Perusasioista ollaan samaa mieltä, mutta käytännön koulutusta sekä syventäviä koulutuksia kaivataan lisää, esimerkiksi teorian tieto päivittyneistä ohjeista yms.



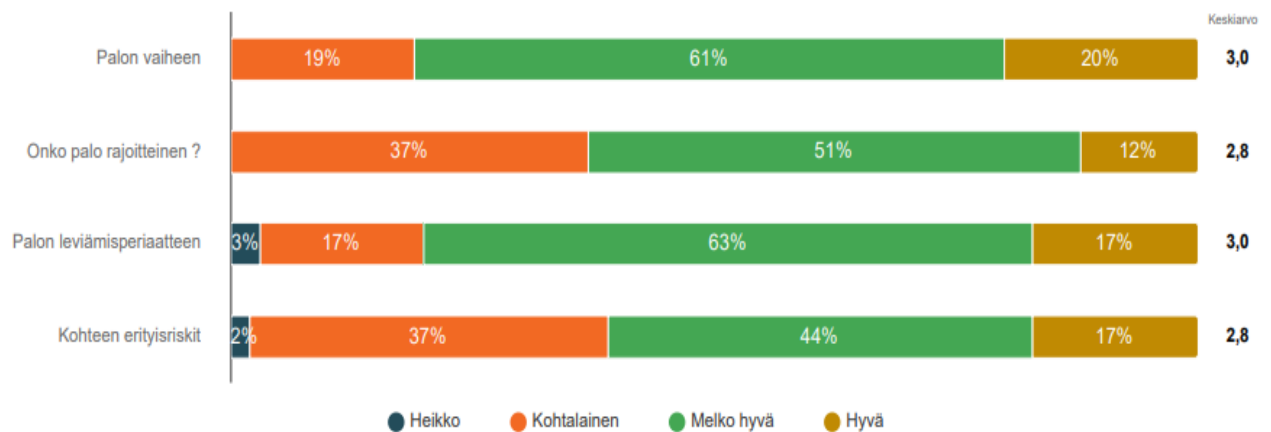
Kuva 11: Arvioi osaamisesi taso teknisenjohtamisen suhteen

Taulukko 12: Oman tason arviointi

	Heikko	Kohtalainen	Melko hyvä	Hyvä	Keskiarvo	Mediaani
Rakennuspalo	0,0%	17,1%	63,4%	19,5%	3,0	3,0
Vak-onnettomuus	17,1%	46,3%	34,2%	2,4%	2,2	2,0
Liikenneonnettomuus	2,4%	4,9%	63,4%	29,3%	3,2	3,0
Raideliikenneonnettomuus	31,7%	29,3%	36,6%	2,4%	2,1	2,0
Ihmisen pelastaminen vedestä	4,9%	26,8%	53,7%	14,6%	2,8	3,0
Yhteensä	11,2%	24,9%	50,3%	13,6%	2,7	3,0

Teknisen osaamisen kyselyssä tuli hyvin neutraalisti suurimpaan osaan kysymysvaihtoehdoista valinnaksi ”melko hyvä”. Rakennuspalo ja liikenneonnettomuus ovat alueella kohtalaisen yleisiä, vesipelastustehtävät ovat hieman harvinaisempia. Poikkeaman vastaajien kohdalla tekee vaarallisten aineiden onnettomuudet, jotka ovat alueella harvinaisempia. Sopimuspalokunnissa kyllä harjoitel-

laan vaarallisten aineiden tehtäviä, mutta johtamisharjoitteita aiheesta on vähän. Raideliikenneonnettomuuksia sattuu todella harvoin, ja nekin painottuvat tietyille alueille, joten kokemus niistä on todella suppea.

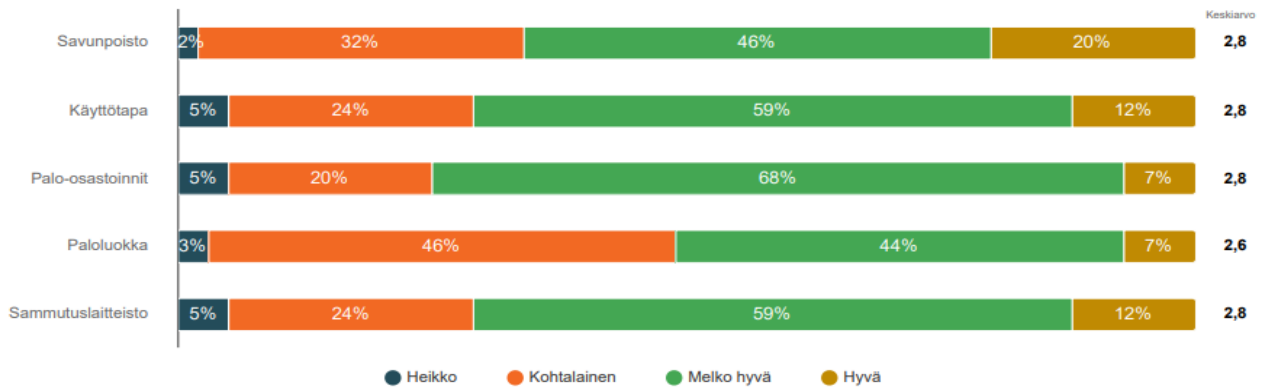


Kuva 12: Miten hyvin osaat mielestäsi tulkita rakennuspalossa?

Taulukko 13: Rakennuspalon tulkinta

	Heikko	Kohtalainen	Melko hyvä	Hyvä	Keskiarvo	Mediaani
Palon vaiheen	0,0%	19,5%	61,0%	19,5%	3,0	3,0
Onko palo rajoitteinen ?	0,0%	36,6%	51,2%	12,2%	2,8	3,0
Palon leviämisperiaatteen	2,4%	17,1%	63,4%	17,1%	3,0	3,0
Kohteen erityisriskit	2,4%	36,6%	43,9%	17,1%	2,8	3,0
Yhteensä	1,2%	27,5%	54,9%	16,5%	2,9	3,0

Kysymyksen vastaukset eivät yllättäneet. Keskiarvon painuessa taas ”melko hyvin” -kohtaan kertoo sen, että rakennuspaloja alueella on ja ryhmänjohtajilla on niistä kokemusta. Tulipalon rajoitteisuuden ja kohteen erityisriskit toivat vastauksiin hajontaa ja nostivat ”kohtalaisen” prosenttiosuutta. Molemmat aiheet ovat helppoja kertoa teoriassa, mutta oikeassa tulipalo tilanteessa tunnistaa palon rajoitteisuuden tunnusmerkkejä on haastavaa. Kohteen erityisriskien tunnistaminen vaatii jo ryhmänjohtajalta paikkatuntemusta tai kohdekorttia.

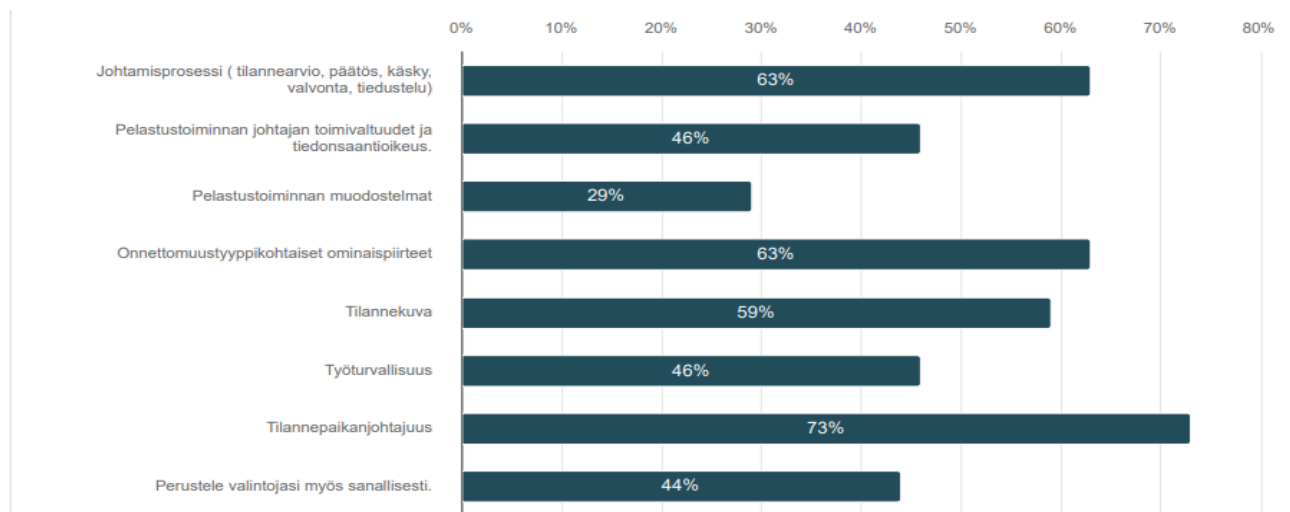


Kuva 13: Arvio osaamistasi kiinteistön rakenteellisesta paloturvallisuudesta

Taulukko 14: Rakenteellinen paloturvallisuus.

	Heikko	Kohtalainen	Melko hyvä	Hyvä	Keskiarvo	Mediaani
Savunpoisto	2,4%	31,7%	46,4%	19,5%	2,8	3,0
Käyttötapa	4,9%	24,4%	58,5%	12,2%	2,8	3,0
Palo-osastoinnit	4,9%	19,5%	68,3%	7,3%	2,8	3,0
Paloluokka	2,4%	46,4%	43,9%	7,3%	2,6	3,0
Sammutuslaitteisto	4,9%	24,4%	58,5%	12,2%	2,8	3,0
Yhteensä	3,9%	29,3%	55,1%	11,7%	2,7	3,0

Rakenteelliset paloturvallisuuden asiakohdat, jotka ovat yleisimpiä, näkyvät kysymyksen keskiarvossa, Paloluokan kohdalla ”kohtalaisen” prosenttiosuus yllätti hieman siten, että näin moni arvioi osaamisensa vain kohtalaiseksi.



Kuva 14: Mistä seuraavista aiheista mielestäsi kaipaisit otettavan mukaan opetukseen viikkoharjoituksissa.

Taulukko 15: Viikkoharjoitus aiheiden jakauma

	n	Prosentti
Johtamisprosessi (tilannearvio, päätös, käsky, valvonta, tiedustelu)	26	63,4%
Pelastustoiminnan johtajan toimivaltuudet ja tiedonsaantioikeus.	19	46,3%
Pelastustoiminnan muodostelmat	12	29,3%
Onnettomuustyyppikohtaiset ominaispiirteet	26	63,4%
Tilannekuva	24	58,5%
Työturvallisuus	19	46,3%
Tilannepaikanjohtajuus	30	73,2%
Perusteita valintojasi myös sanallisesti.	18	43,9%

Asiakokonaisuuksien valintaa viikkoharjoitusten yhteyteen loi melko selkeän kuvan siitä, mihin ryhmänjohtajat haluavat ylläpitävää koulutusta. Pelastustoiminnan muodostelmia katsottiin tarvittavan vähiten ja muita asiakokonaisuuksia melko tasaisesti kaikkia. Tilannepaikanjohtajuutta tarvitsi suurin osa (73,2 %). Kyselyssä oli vastaajille myös avoin tekstiosio, jossa vastaajat saivat perustella valintojaan.

”mielestäni nämä kaikki käydään läpi kurssilla perusteellisesti, kurssista aikaa noin vuosi”

”Etelä-Pohjanmaalla on tuo tilannepaikan johtajuus, hieman kankeaa varsinkin iäkkäämmillä mestareilla”

”Mun mielestä voisi jokaisessa toiminnallisessa harjoittelussa olla vähän mukana ryhmänjohtaja harjoitteita. Jota voisi vaikka ryhmässä käydä läpi.”

”Kaikkia näitä olisi hyvä käydä läpi muistin virkistämiseksi”

”Kaikki erinomaisia ja tärkeitä aiheita! Voisi tehdä itsenäisen materiaalin, jota lukea?”

”Kaikki on tarpeellisia käydä ajoittain läpi koska keikka määrät ovat kuitenkin suhteellisen vähäiset.”

”Viestiliikenne selkeämmäksi”

”Kaikkia osa-alueita tulee harjoitella säännöllisesti, koska asiat pakkaavat unohtua ilman kertausta”

”Kaikkea sitä, mitä tilannepaikan johtajana joudut pohtia, kun ensimmäiset "sammutustehtävä" käskyt on annettu. Millä perusteilla päätät hyökkäyssuunnan, millä perusteilla pidättäydyt, vaikka savun poistosta, millä perusteilla päätät tai jätät päättämättä. Nämä seikat, minkä perusteella teet päätökset, joita sammutusmiehenä et joudu pohtimaan. Käskyt ovat helpot, jos ne luettelevat vain rutiinisti, mutta se ei tee toiminnasta turvallista tai minusta hyvää johtajaa, kun en osaa perustella käskyjäni.”

”Oikean kuvan muodostus alkuvaiheessa.”

”Hälytyksiä kun on vähän, niin tilanteitakin tulee harvoin”

”ryhmänjohtajat kaipaisivat kohdennettua koulutusta vähän joka aiheessa, jotta homma menisi eteenpäin”

”Taktiikkaa ja käytäntöä pitäisi saada enempi. L&L tilaisuuksia kannattaisi pitää alueella tapahtuneista keikoista enempi. P3/P4 koulutus päivät takaisin. Viikko harjoituksiin opetus pitäisi käytännössä saada muualta tyypillisesti. Oma porukka ei pysty uutta näkökulmaa kovin usein tuomaan. pois lukien toki omat keikat pitäisi läpikäydä. Tallentavan kamera järjestelmän hyödyntäminen tilanteen jälkipuinnissa olisi suotavaa.”

”Tehtäviä on niin vähän, että niitä pitää käydä koko ajan läpi.”

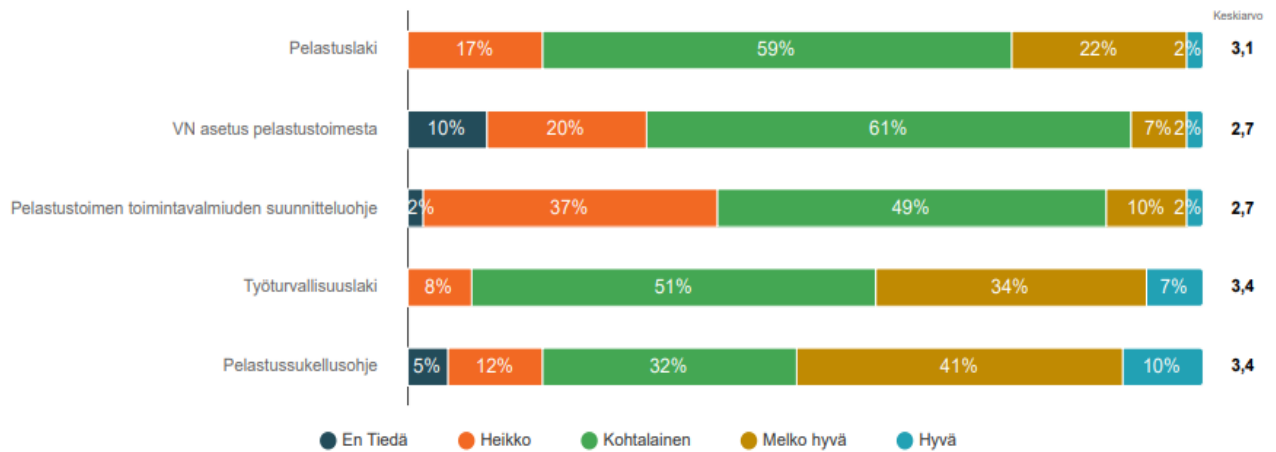
”Yksikönjohtaja ei voi pitää viikko harjoituksia, jos ei itse saa 30 vuoteen mitään lisäkoulutusta”

”Hyviä aiheita harjoituksiin.”

”Viikkoharjoituksissa ei koskaan käydä asioita yksikön/ryhmänjohtajan näkökulmasta”

”Yleensäkin pääpiirteittäin omalta kohdaltani lakipykälät ja muut viralliset määräykset on välillä vaikea muistaa sekä monella muullakin on todennäköisesti unohtunut lakipykälät/toimintavaltuudet jotka ovat käyneet jo monia vuosia sitten kurssin koska se on ehkä sellainen asia mitä ei oikeastansa niin paljoa enää perehdytä sen itse ryhmänjohtaja kurssin jälkeen, joka sitten taas vaikuttaa siihen, että ne jotkut asiat on voinut sittenkin päästä jo unohtumaan”

Avoimissa vastauksissa nousee esille monessa kohtaa, joissa esillä olleet vaihtoehdot koetaan tärkeiksi. Hälytysmäärät ovat ohjanneet tällä hetkellä sitä, miten ryhmänjohtaja on saanut kokemusta. Ryhmänjohtajat ovat usein niitä, jotka pitävät tai ovat rastikouluttajina harjoituksissa. Kohdennetun koulutuksen puute nousee myös esille vastauksissa.

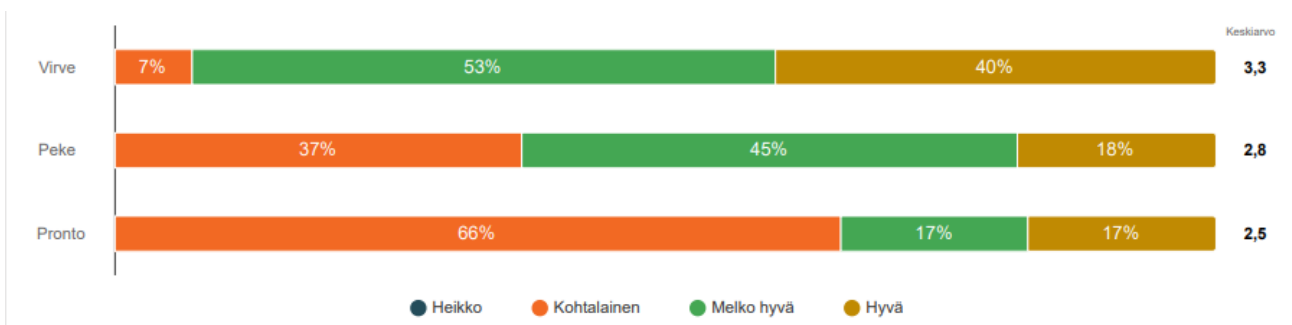


Kuva 15: Arvioi tietämystäsi ryhmänjohtajantehtäviä ohjaavista laeista sekä ohjeista.

Taulukko 16: Lait ja ohjeet

	En Tiedä	Heikko	Kohtalainen	Melko hyvä	Hyvä	Keskiarvo	Mediaani
Pelastuslaki	0,0%	17,1%	58,5%	22,0%	2,4%	3,1	3,0
VN asetus pelastustoimesta	9,8%	19,5%	61,0%	7,3%	2,4%	2,7	3,0
Pelastustoimen toimintavalmiuden suunnitteluohje	2,4%	36,6%	48,8%	9,8%	2,4%	2,7	3,0
Työturvallisuuslaki	0,0%	7,3%	51,2%	34,2%	7,3%	3,4	3,0
Pelastussukellusohje	4,9%	12,2%	31,7%	41,5%	9,7%	3,4	4,0
Yhteensä	3,4%	18,5%	50,2%	23,0%	4,8%	3,1	3,0

Lakien ja asetusten huomaa tuottavan jo vastaajissa epävarmuutta, Muut-vastausvaihtoehdot painuvat kohtalaiselle tasolle, ja pelastussukellusohje tunnetaan vastaajien keskuudessa melko hyvin. Tämä oli odotettu vastaus, sillä pelastussukellusohje on esillä useasti myös sammutusmiesten harjoituksissa muut lait ja asetukset hyvin harvoin.

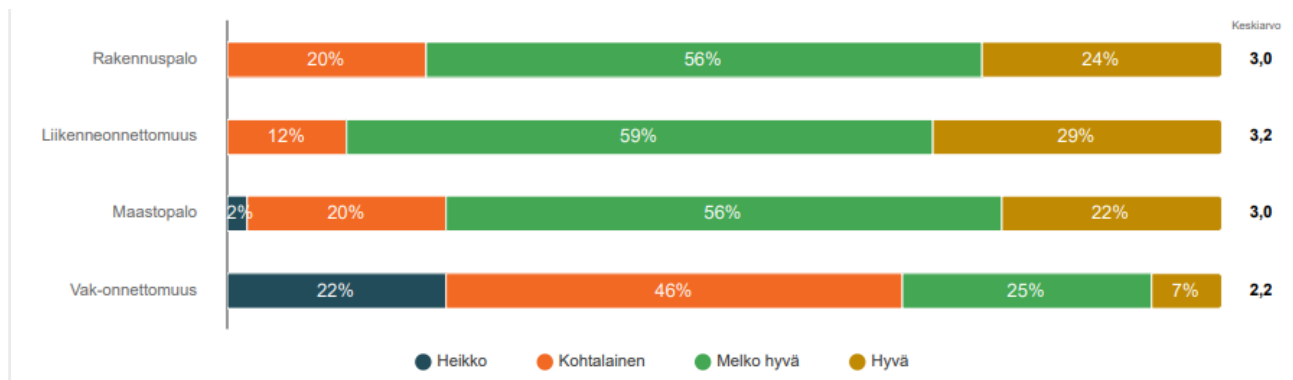


Kuva 16: Arvio osaamistasi pelastustoiminnan johtamisen välineistä.

Taulukko 17: Arvio johtamisen välineistä

	Heikko	Kohtalainen	Melko hyvä	Hyvä	Keskiarvo	Mediaani
Virve	0,0%	7,5%	52,5%	40,0%	3,3	3,0
Peke	0,0%	37,5%	45,0%	17,5%	2,8	3,0
Pronto	0,0%	66,6%	16,7%	16,7%	2,5	2,0
Yhteensä	0,0%	37,2%	38,1%	24,7%	2,9	3,0

Osaamisen arviointi yllätti Virven osalta, sillä sitä sopimuspalokunnissa kuitenkin harjoitellaan jonkin verran. Pronton osaaminen oli selvä, sillä sitä koulutetaan todella vähän. Melkein voi sanoa, että annetaan pikaopastus ja mennään eteenpäin. Osassa asemia ei ryhmänjohtajat saa käyttää Prontoa, jolloin heillä ei tule siitä kokemusta, koska vakituiset täyttävät keikan tehtävähoidot Prontoon. Pekeä ei juurikaan joudu käyttämään sammutusautossa ja johtoautossa, jolla ryhmänjohtajat liikkuvat ei sitä ole.

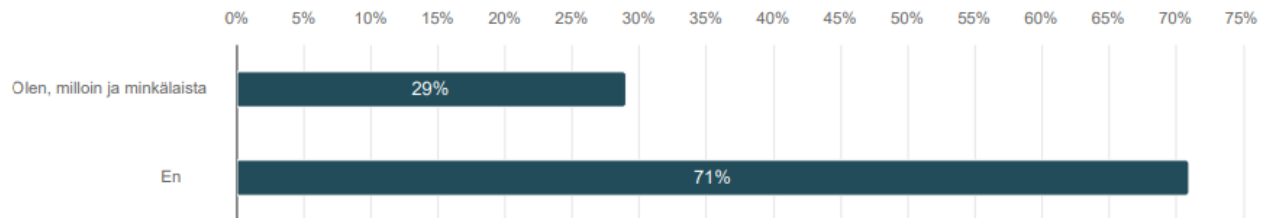


Kuva 17: Arvio valmiuttasi toimia tilapäisenä tilannepaikanjohtajana

Taulukko 18: Valmius tilapäisenä tilannepaikanjohtajana

	Heikko	Kohtalainen	Melko hyvä	Hyvä	Keskiarvo	Mediaani
Rakennuspalo	0,0%	19,5%	56,1%	24,4%	3,0	3,0
Liikenneonnettomuus	0,0%	12,2%	58,5%	29,3%	3,2	3,0
Maastopalo	2,4%	19,5%	56,1%	22,0%	3,0	3,0
Vak-onnettomuus	22,0%	46,3%	24,4%	7,3%	2,2	2,0
Yhteensä	6,1%	24,4%	48,8%	20,8%	2,8	3,0

Tilannepaikan johtajana toimimisen vaihtoehtoina olleet onnettomuustyytit olivat selkeitä niillä hälytyksillä, joissa maakunnassa pidettiin valmiutta toimia ”melko hyvänä”. Ainut, joka oli selkeästi vastaajille haasteellinen, on vaarallisten aineiden onnettomuus, jollaisia alueella on todella vähän.



Kuva 18: Oletko saanut kertauskoulutusta ryhmänjohtajana toimimiseen viimeisen viiden vuoden aikana?

Taulukko 19: Kertauskoulutus

	n	Prosentti
Olen, milloin ja minkäläistä	12	29,3%
En	29	70,7%

Tämän kysymyksen tulos vahvistaa hyvin opinnäytetyön päällimmäistä ajatusta siitä, että ryhmänjohtajat tarvitsevat koulutusta. Selkeästi enemmistö (70,7 %) on vastannut ”ei ole saanut mitään koulutusta”. 29,3 % prosenttia on saanut jonkinasteista koulutusta. Tämä kertoo sitä, että joillain asemilla on pidetty ryhmänjohtajille suunnattua koulutusta itsenäisesti. Kysymyksessä oli myös avoin vastauskenttä.

Kysymyksessä oli myös avoin perustelut osio: Olen, milloin ja minkäläistä?

”Viestiliikenne, peke vuonna 2022”

”kaikki harjoittelu tukee johtamista”

”Virtuaalisen tilanne paikan johtaminen. Jokunen vuosi takaperin.”

”Virve koulutusta”

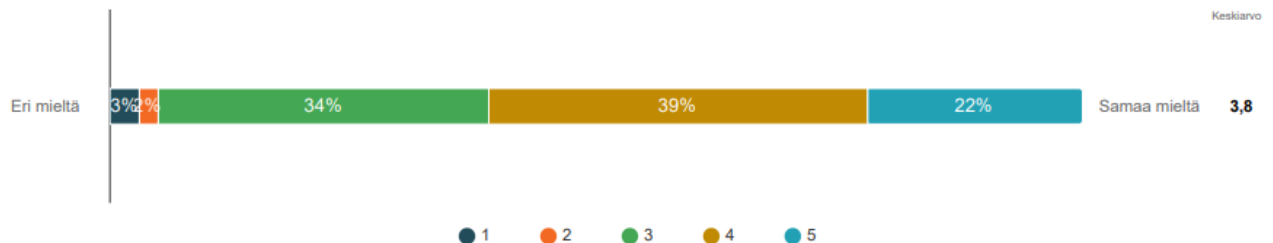
”viestiliikenne /puheryhmät”

”normaalia ylläpito koulutusta muttei varsinaista kertauskoulutusta”

”noin 1 kerran vuodessa jonkinlainen johtamisharjoitus tai kuvitteellinen keikka”

”Harjoituksissa muutaman kerran toiminut ryhmänjohtajan roolissa”

Näistä muutamista jätetyistä vastauksista huomaa, että Virve koulutusta ja yksittäisiä keikan ajo harjoituksia on pidetty itsenäisesti joillain asemilla.

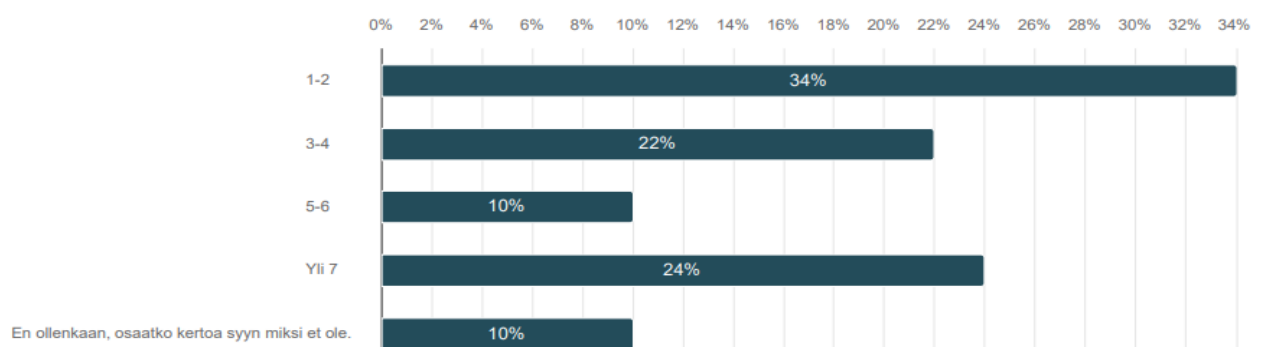


Kuva19: Onko sinulla mielestäsi tällä hetkellä riittävät tiedot ja taidot ryhmänjohtajana toimimiseen?

Taulukko 20: Tiedot ja taidot toimimiseen.

	1	2	3	4	5		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Eri mieltä	1	1	14	16	9	Samaa mieltä	41	3,8	4,0
	2,4%	2,4%	34,2%	39,0%	22,0%				
Yhteensä	1	1	14	16	9		41	3,8	4,0

Tiedot ja taidot-kysymyksen vastaus keskiarvo jää hyvin neutraaliksi. Enemmän kysytyt kysymyksen juuri kuvastaa sitä, että jotkin asiat ovat hyvin hallussa ja tutumpia ja sitten on aihealueita, joita on vähemmän ja joista kokemusta ei ole karttunut onnettomuustehtäviltä eikä harjoituksista.



Kuva 20: Kuinka usein olet ollut mukana harjoituksessa, missä olet ollut ryhmänjohtajana viimeisen viiden vuoden aikana? (Valinnan jälkeen kerro millaisessa harjoituksessa.)

Taulukko 21: Ryhmänjohtajana harjoituksissa.

	n	Prosentti
1-2	14	34,1%
3-4	9	21,9%
5-6	4	9,8%
Yli 7	10	24,4%
En ollenkaan, osaatko kertoa syyn miksi et ole.	4	9,8%

Tämän kysymyksen vastaus tulos on jälleen vahvistava sille tosiasialle, että vastaajat eivät ole saaneet koulutusta viikkoharjoituksissa, vastaajat ovat osallistuneet viikkoharjoitusten yhteydessä pidettävään harjoitukseen ryhmänjohtajan roolissa. Yli seitsemän kertaa vastanneita on 24,4 %, mutta viiden vuoden aikana sekin on todella vähän. Kysymyksessä oli avoin tekstikenttä, johon vastaajat saivat kertoa, millaisissa harjoituksissa ovat olleet mukana.

Kysymyksessä kysyttiin myös avoimessa tekstikentässä: Millaisessa harjoituksessa?

”liikenne onnettomuus/rakennuspalo”

”Ryhmän esimiehenä”

”Vaaralliset aineet, rakennuspalo”

”Maastopelastaminen, Rakennuspalo, liikenneonnettomuus”

”Pvat harjoitus, savusukellus harjoitus, vaarallisten aineiden harjoitus”

”maastopalo, pelastaminen maastosta, vaihtoehtoiset sammutusmenetelmät, rakennuspalo räjähdysonnettomuudessa”

”Maastosta pelastustehtävä, liikenneonnettomuus harjoitus, rakennuspalo”

”Tieliikenneonnettomuus”

”Perusselvitys kerroksiin”

”Kylmä savusukellus”

”Pumppu koulutus”

”pelastaminen puristuksista”

”Jokin viikkoharjoitus esim. perusselvityksestä”

”Tilanne harjoitukset”

”Ensihoidon ja pelastustoimen yhteinen liikenneonnettomuusharjoitus”

”Vaaralliset aineet”

”Viikkoharjoitusten yhteydessä”

”viikkoharjoitusten äksöni osuuksissa”

”viikko harjoituksessa palo, liikenneonnettomuus, evy, yms.”

”Useissa viikko harjoituksissa joka vuosi”

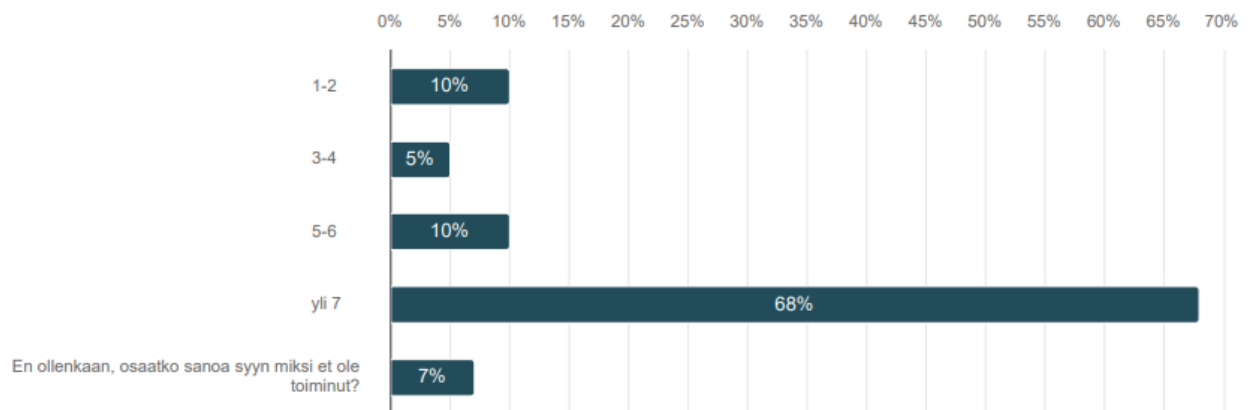
Kysymyksessä oli myös avoin kohta: En ollenkaan, osaatko kertoa syyn miksi et ole?

”Olen oikeastaan aina ollut harjoituksen suunnittelija/valvoja kun muut ovat harjoitelleet näitä taitoja”

”Olen itse ollut usein järjestävällä puolella, enkä näin ole itse päässyt harjoittelemaan.”

”Ei ole tietoa missä järjestetään ryhmänjohtajille koulutusta”

Kuten avoimista vastauksista näkee, ovat ryhmänjohtajat olleet osa harjoitusta, joissa heidän roolinsa ollut toimia yksikön esimiehenä. Harjoitukset ovat olleet yleisimpiä alueella tapahtuvia onnettomuuksia. Kyselyssä oli myös kohta ”en ollenkaan”, ja siinä tuodaan juuri esille se, että ryhmänjohtajat ovat usein niitä, jotka kuluttavat perusasioita.

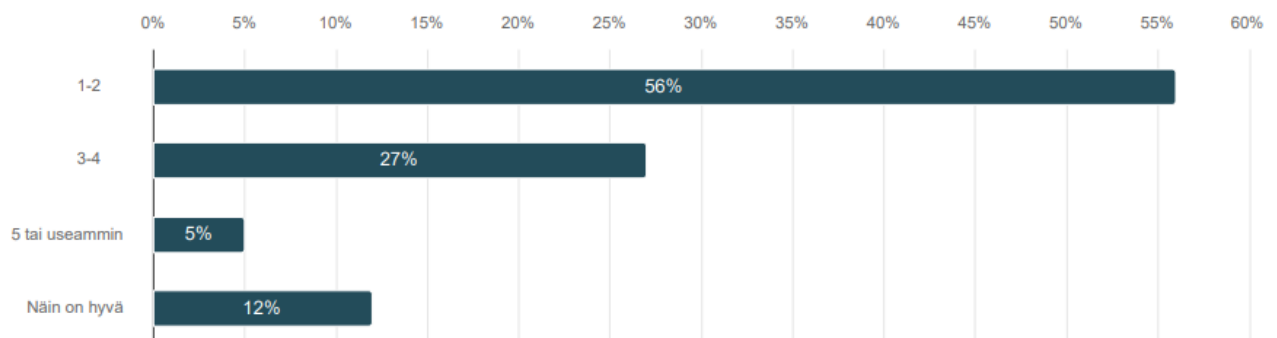


Kuva 21: Kuinka usein olet ollut mukana hälytystehtävällä, missä olet ollut ryhmänjohtajana viimeisen viiden vuoden aikana?

Taulukko 22: Hälytystehtävällä ryhmänjohtajana.

	n	Prosentti
1-2	4	9,7%
3-4	2	4,9%
5-6	4	9,8%
yli 7	28	68,3%
En ollenkaan, osaatko sanoa syyn miksi et ole toiminut?	3	7,3%

Monelle on tullut kokemusta hälytystehtävällä ryhmänjohtajana toimimisesta. Vastaajien iän sekä kokemusvuosien perusteella on kohtalaisen selvää, että hälytystehtäviä on vuosien mittaan tullut ja niissä on päässyt toimimaan ryhmänjohtajana.



Kuva 22: Kuinka monta kertaa mielestäsi ryhmänjohtajakoulutusta tulisi järjestää vuodessa? (Perustelet valintasi tekstiosiossa.)

Taulukko 23: Järjestämisarvio

	n	Prosentti
1-2	23	56,1%
3-4	11	26,8%
5 tai useammin	2	4,9%
Näin on hyvä	5	12,2%

Tämä kysymys ja sen tuoma vastaus kirkastaa hyvin sen, mitä opinnäytetyöllä ollaan kartoittamassa. Suurin osa vastaajista on sillä kannalla, että koulutusta täytyy olla ja 26,8 % on sitä mieltä,

että jopa kvartaaleittain olisi hyvä olla koulutusta. Kysymyksen avoimessa tekstiosiossa vastaajat kertoivat perusteluja.

Kysymyksessä oli myös avoin perusteluosio: Perustele valintasi!

Valinta 1–2 kertaa

”jos tarkoitetaan kertausta niin sitä olisi hyvä olla, pelkät viikkoharjoitukset eivät suoraan kohdistu ryhmänjohtajalle”

”Uusien asioiden tiedottaminen”

”Jäisi aina jotain selkärankaan ja sitä kautta tulisin paremmaksi ryhmänjohtajaksi”

”Pääasia kun edes pari kertaa vuodessa. Mitä uutta tullut ja vanhan kertaamista”

”Tämä on riittävä ylläpitämään osaamista. Tähän vielä viikko harjoitukset ja hälytys tehtävät niin alkavat olemaan ihan riittävästi palokuntaa.”

”Resurssit eivät varmaankaan riitä isompaan määrään.”

”Pysyisi edes mielessä perusasiat, lisäksi ajantasaisen tiedon saanti uusista asioista ja tekniikoista”

”Kertausta ja uudet asiat”

”Ylläpito ja päivitys”

”kertaus perusjuttuihin ja aina on tullut myös jatain uutta”

”Kaipaen oikeaa laadukasta koulutusta, vaikka kerran vuodessa. Opintopäivä tyypisesti tai vaikka teamsilla tai millä vaan mutta että se keskittyisi juuri tähän osuuteen. Sellaista ei ole ollut pitkään aikaan.”

”Vähintään kerran vuodessa olisi hyvä”

”Ihan edes perus asioita olisi hyvä kerrata.”

”Tämä olisi mielestäni vähimmäisvaatimus siinä mielessä kun ryhmänjohtajana kumminkin sitä vastuuta on paljon ja yhtälailla sekin asia kun se että miehistön jäsenenä harjoitellaan monia kertoja vuodessa ihan vaan niitä perusasioita sen takia että jäisi lihasmuistiin asiat nii sama pitäisi kanssa olla ryhmänjohtajille jotta ei kaikilla välttämättä ole lähellekään niin paljoa ryhmänjohtajan päivystysviikollakaan edes pelastusjohtoisia tehtäviä jotka parantaisi ns. sitä omaa osaamista ja toisi mieleen niitä oikeita toiminta tapoja.”

Valinta 3–4 Kertaa.

”Tällä määrällä turvattaisiin ryhmänjohtajien hyvä osaamistaso”

”Kertausta ja uusien asioiden oppiminen”

”Ala kehittyä ja uuden tiedon viestintä laitoksessa tällä hetkellä suorastaan heikkoa”

”Riittävä määrä pitämään yllä ryhmänjohtajan perustaitoja.”

”Kyselyjen perusteella harjoituksia”

”Tällä hetkellä ei juurikaan ole ollut ryhmänjohtajille koulutusta kurssin jälkeen. Erilaisten käytänteiden opettelua.”

”4 krt vuodessa voisi olla sopiva tavoite, aloittaa voisi 2 krt vuodessa”

”tietyistä asioista tulisi rutiinia ja asiat pysyisivät tuoreena muistissa”

Valinta 5 tai useammin

”Olisi enemmän takaraivossa asiat”

”Viikkoharjoituksissa ja lisäksi 1 suurempi laitoksen puolesta”

Valinta näin on hyvä

”niin kuin aiemmin totesin, kaikki harjoittelu tukee johtamista, kun aihetta pohtii johtamisen näkökulmasta.”

”Laatu tärkeämpi kuin määrä”

”Riittävä”

Kysymyksessä oli avoin tekstikenttä, johon vastaajat vastasivat valittuaan vaihtoehdon sille näkemykselle, miten usein ryhmänjohtajille tulisi pitää kohdennettuja harjoituksia. Vaihtoehtoja oli 1–2 kertaa, 3–4 kertaa, 5 tai useammin sekä näin on hyvä. Suurin osa (56,1 %) vastaajista oli sitä mieltä että 1–2 kertaa vuodessa on hyvä määrä. 1–2 kertaa vastanneiden kommenttikentässä nostetaan esiin kertaaminen ja uusien asioiden esiin tuonti. Näin saataisiin perusasioiden hallinta paremmalle tasolle ja uusien asioiden jalkauttaminen onnistumaan paremmin. 3–4 kertaa vastanneiden vastaksista selviää hyvin samoja asioita kuten perusasiat, rutiinit sekä ihan vain ryhmänjohtajan perustaidot. 5 tai useammin vastaukset ovat hyvin saman kaltaiset kuin 3–4 kertaa vastanneilla. Näin on hyvä, vastanneita oli vain muutama ja heidän mielestään koulutuksen laatuun tulisi kiinnittää huomiota.

Kysymys 22: Oli avoin tekstiosio missä vastaajat vastasivat kysymykseen: Millaista johtamisosaamisen koulutusta mielestäsi tarvitsisit lisää ryhmänjohtajana toimimiseen?

"Uusien ohjeiden läpikäyntiä"

"ryhmänjohtajakurssilla saa hyvän koulutuksen kouluttajilta, jotka itse ovat aktiivisesti mukana operatiivisessa toiminnassa. Lisäkoulutusta en välttämättä tarvitse mutta kertaus"

"Kouluttamisen tietotaitoa"

"Komppani lähdön johtamista"

"Laki sekä siihen liittyvää tietoisuutta."

"Ihan vain perus asioita pyörittäen. Jolloin tulisi asiat selkärankaan"

"Virve, peke, taktinen johtaminen"

"Uusien menetelmien ja vanhan kertausta."

"Osaamiskartoituksen kautta kentältä nousee varmasti koulutustarpeita esiin."

"Tilannearvioiden harjoittelua"

"Kaikki tilanne johtamisen harjoitukset ovat tärkeitä."

"Säännölliset vuorot, ettei tule katkoksia"

"Uusien tekniikoiden koulutusta sekä erilaisten tilanteiden läpikäyntiä."

"Johtamisen tukeminen"

"Moniviranomais tilanteita en ole päässyt oikeastaan koskaan harjoittelemaan."

"Monipuolisesti erityyppisiä, yhdenyksikön pieniä virtuaaliharjoituskeikkoja."

"Ainahan tilannepaikan johtajana toimimista saisi olla lisää, lait ja veloitteet pitäisi kerrata, debriefing."

"Virve liikenne, alkutiedustelusta kuvan muodostamiseksi."

"Erytisoamista; erityiskohteet, erityisiä asioita mihin kiinnittää missäkin huomiota. TEORIAA asioista, kohteista, rakennustyypeistä. Esimerkkikeikkoja; tapahtuneista onnettomuuksista, miten johdettu, mitä haasteita ollut, mitä olisi voinut tehdä toisin. Osaamisen ylläpitoa, vuosittain tarjota muutama tunti osaamisen ylläpitävää koulutusta."

”Alkutilanteen arvio ja toimenpiteet.”

”Ensin kartoittaa onnettomuudet ja sitten koulutusta”

”Automaattisen paloilmoitin toimintaa tulisi käydä läpi. Pienten keikkojen hoitamista ja jälkivartiointiin sopimisesta.”

”Alueen yhteisen periaatteen mukainen johtamiskoulutus”

”toimintaa isoissa tehtävissä taktiikkaa erilaisilla tehtävillä, case esimerkkejä”

”Tällä hetkellä savusukellustehtävän aloitus on muuttuneiden ohjeiden takia vaikea hahmottaa.”

”Melko laajasti pitäisi olla sillä tehtäviä tulee harvoin, joissa joutuisi itse toimimaan ryhmänjohtajana”

”tilanne johtamista radio liikenne”

”Tapahtuneita keikkoja pitäisi käydä läpi jälkikäteen läpi siten, että niistä voisi ottaa opiksi.”

”Työturvallisuus.”

”Tilanneharjoituksia eri onnettomuuksissa”

”Johtamisharjoituksia. Vaikka ihan pelimuodossa.”

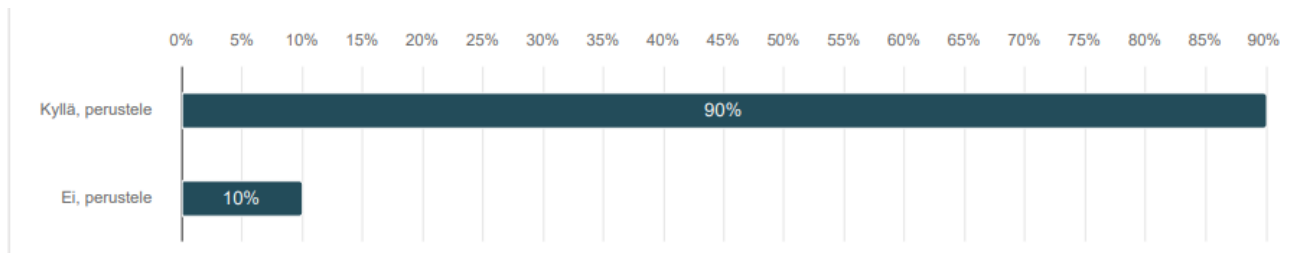
”Viestiliikenne eri toimijoiden kesken.”

”Paloluokitukset ja osastoinnit sekä vaaralliset aineet.”

”Öljy ja vaaralliset aineet ja niiden torjunta.”

”Käytännön oppia lisää”

Tämän kysymyksen kohdalla haettiin vastaajien rehellistä ja kantaa ottavaa vastausta siihen, millaista johtamisosaamisen koulutusta täytyisi ryhmänjohtajille järjestää. Vastauksien perusteella koulutuksessa tulisi huomioida jo aikaisemmassakin kysymyksessä esille tullut koulutuksen puute lakien, asetusten sekä uusien ohjeiden kohdalla. Vastaajien mielestä myös johtamiseen liittyvää koulutusta, kuten tilannepaikalla toimiminen, johtamisen välineet sekä onnettomuustyyppikohtaista toiminta, olisi tärkeä saada. Myös rakenteellinen paloturvallisuus nähtiin tarpeelliseksi vastaajien keskuudessa.



Kuva 23: Onko mielestäsi OKA-kartoitus ja arviointi tarpeellinen sopimuspalokunnan ryhmänjohtajille?

Taulukko 24. OKA-testin tarpeellisuus.

	n	Prosentti
Kyllä, perustele	37	90,2%
Ei, perustele	4	9,8%

OKA-testin vastaajat (90,2 %) kokivat tarpeelliseksi. Tässä kysymyksessä oli avoin perusteluosio valinnalle: Kyllä tai ei.

Perustelut valinta: Ei.

”turhan päiväinen”

”Aivan turhanpäiväistä ajan haaskausta”

”Huuhaata”

Perustelut valinta: Kyllä

”teemme kuitenkin samaa työtä kuin opiston käyneet pelastajat, jollain pitää mitata osaamista”

”Kaikkia näitä toimintoja tarvitaan”

”Siinä tulee paljon asioita mitä ei ihan joka kerta tarvitse päivystämässä”

”Antaa näkemystä osaamisen tasosta”

”Näitä taitoja myös tarvitaan”

”Muuten voi unohtua opitut asiat”

”Jollain on hyvä varmistaa ns. johtamisen perustaso.”

”Jaa niin mikä OKA ”

”Totta kai on. Mistä muualta saisi yhtä luotettavaa tietoa osaamisen tasosta.”

”Kartoitetaan mitä koulutusta tarvitaan”

”Kiva on tietää, että osaa käyttää, vaikka pekeä ja Virveä”

”Siinä kouluttajat näkevät osaamisen tason mikä pelastuslaitoksen ryhmänjohtajalla on.”

”Siinä tulee itselle esille oman osaamisen taso ja jos se on heikko, niin testaus motivoi harjoitteluun.”

”Kun vain saataisiin hoidettua loppuun asti”

”Nostaa muistista joskus opittuja asioita, harjoittelu ilman oikean vahingon vaaraa”

”Uusien asioiden takia”

”On, jos kartoitus ja arviointi poikii jotakin tukea ja koulutusta tms.”

”Varmaan, ei tietoa sisällöstä.”

”Aina jää jotain mieleen”

”Itse en ole kyseistä kartoitusta kertaakaan tehnyt. Mutta kuulemani perusteella hyödyllinen niin itse näkee oman osaamisensa ja mitä tulisi kehittää ja opetella.”

”tämä auttaa koulutuksen suunnittelussa”

”varmaan kun se saadaan kaikilta osin valmiiksi”

”Siinä tulee aina vähän kertausta”

”varmasti aina on tarpeellista arvioida itse omaa osaamistaan sekä tietysti työnantajankin että voi tarjota oikeaa koulutusta jne.”

”johto saa tiedon koulutus ja tieto tasosta”

”Osaaminen pitää pystyä osoittamaan”

”oppimisenkannalta”

”Hyvää tietoa.”

”Antaa jotain suuntaa uusista taktiikoista”

”Itsellekin hyvä tieto missä mennään.”

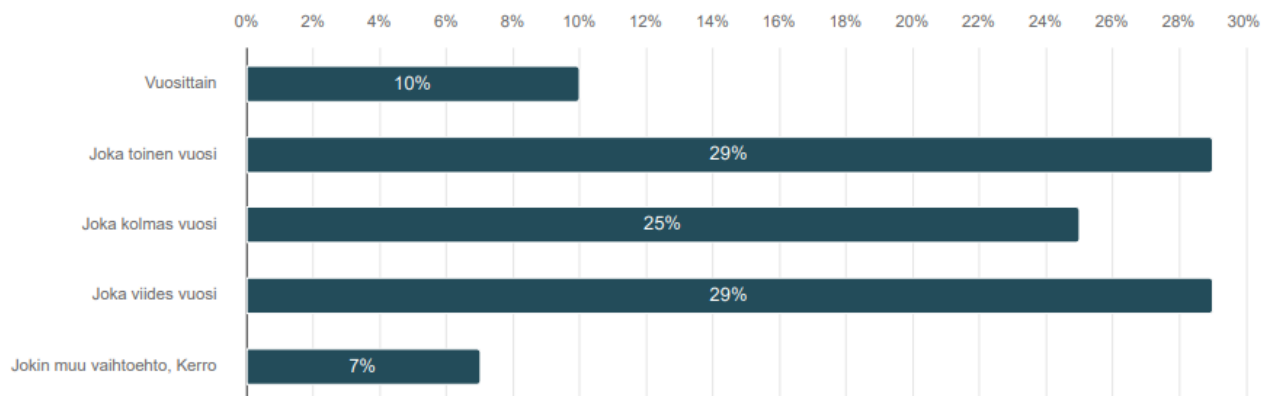
”Pysyisi edes perusjutut mielessä.”

”Ne on hyviä siinä, jotta saadaan oikeasti tietoa siitä millä tasolla ryhmänjohtajien osaaminen on ja se että kaikilla olisi edes suurin piirtein samat johtamismallit tilannepaikoilla.”

”Näkee tason”

”Ollaan kärryillä osaamisen tasosta”

Vastaajat kokivat OKA-testin hyvin tarpeelliseksi ja perusteluista näkee, että moni on ymmärtänyt sen, että testillä mitataan vastaajan tasoa. Testin tarkoitus onkin mitata juuri ryhmänjohtajien osaamista. Testin ansiosta minäkin sain idean tälle opinnäytetyölle, koska vastauksista huomasin, että tietyillä osa-alueilla tietämykseni oli heikompi.



Kuva 24. Miten usein OKA-kartoitus tuli mielestäsi tehdä?

Taulukko 25. Miten usein OKA-Kartoitus tulisi tehdä?

	n	Prosentti
Vuosittain	4	9,7%
Joka toinen vuosi	12	29,3%
Joka kolmas vuosi	10	24,4%
Joka viides vuosi	12	29,3%
Jokin muu vaihtoehto, Kerro	3	7,3%

Vastaukset siitä, miten usein testi tulisi tehdä, jakautuivat tasaisesti: joka toinen, joka kolmas sekä joka viides vuosi. Testin kysymysten aihealueet ja se mitä on ryhmänjohtajille koulutettu, täytyisi jotenkin saada kohtaamaan toisensa.

Viimeinen kyselyn vastauskohta oli avoin kysymys missä kysyttiin: Kerro omia mielipiteitä ryhmänjohtajana toimimisesta (Esimerkiksi: Miten reagoit hälytysilmoitukseen. Mitä ajatuksia syntyy sillä hetkellä, kun hälytys tulee. Haasteista mitä olet kohdannut. Tämä on vapaa- kenttä kirjoittaa ajatuksia.) Kiitos kun osallistuit kyselyyn.)

”Vuosien mittaan ei enää nosta hirveästi sykettä. Alan heti miettiä skenaariota mielessäni ja mahdollisia ensitoimia. Onko järkeä kysyä lisätietoja häkeltä.”

”itse olen ollut vähän aikaa ryhmänjohtajana ja päivystysviikkoja takana alle 10 miehistössä olen ollut aktiivisesti noin 5 vuotta, eli kokemusta hälytyksistä löytyy jonkin verran. Hälytysilmoituksen luen huolella ja tarkistan hälytyskoodin ja hälytetyt yksiköt, tärkeintä tässä kohtaa on rauhallisuus ja maltti haasteeksi olen todennut peken puuttumisen, välillä on hankala suunnistaa kohteeseen, jos paikka ei ole tuttu, toki apua saa navigaattorilta ja yksikön pekestä ja tarvittaessa häkeltä”

”Tiedonkeruu alkaa hälytyksestä ja kestää toiminnan lopetukseen saakka. Haasteita tulee mitä eriskummallisista hälytystehtävistä mihin ei olla varauduttu.”

”Tehtävän tullessa luen tekstiviestin, kysyn lisätietoja tarvittaessa, mietin oman aseman resursseja ja matalalla kynnyksellä pyydän hälyttämään seuraavaa asemaa, jos tiedossa omalta asemalta henkilö- / kalustovajetta”

”Yksi hälytys takana P4 päivystäjänä, jännitti, mutta tiesin, ettei ole paha häly, tiesin myöskin, että minulla on taustajoukkoja, joilta kysellä ja pikkuhiljaa asia ratkesi. Kokemus tuo varmuutta, kuten olen huomannut ollessani sammutusauton ryhmänjohtajana”

”Tehtävän vastaan ottaminen. Tilannekuva mielessä muodostuu hälytyksestä, onko pelastettavia, onko riittävät resurssit, tehtävien jako yksiköille.”

”Yritän lukea alkutiedot tarkasti. Pieni täpinä kuitenkin saattaa tulla. Yleensä turhaan. Haasteena tuleeko väkeä tarpeeksi”

”Ryhmänjohtajalla on oltava kaikki ajantasainen tieto, oltava määrätietoinen ja annettava selkeät käskyt. Informoitava muita viranomaisia onnettomuudesta, mikäli tilanne on sen kaltainen. Hälytyksen tullessa keskityn siihen tietoon minkä häke antaa ja yritän luoda mielikuvan onnettomuudesta. Toimin rauhallisesti mutta ripeästi. Jokainen hälytys on omanlaisensa haaste missä tietyt rutiinit auttavat etenkin alku tilanteessa.”

”Ensimmäisenä kertaan mielessäni mitä onnettomuustyyppin tehtävässä tulee ottaa huomioon. Haasteena on päivystävän palomestarin etäisyys. Ajoaika lähes aina tunti tai yli. Lähes aina joutuu toimimaan tilannepaikanjohtajana ja sen tunnin aikana tehdään lähes kaikki, mitä tehtävissä on. Itse kaipaaisin enemmän palautetta tilannepaikanjohtajana onnistumisesta.”

"Kyllähän sitä alkaa kertamaan päässä mitä toimin ja tuleeko tehtävälle porukkaa. Haasteita omasta mielestä on, että väki "soosaa" omiansa."

"Ainahan se vähän jännittää varsinkin rakennuspaloissa, joissa ensitietona on, että sisällä saattaa olla joku. Jokainen tehtävä on kuitenkin aina vähän erilainen. Omasta henkilöstöstä huolehtiminen ja heitä kuuleminen on erittäin tärkeää, sillä yksinhän näitä tehtäviä ei kukaan hoida."

"Haasteita muodostuu liian harvoin tulevat keikat, ei pääse oikein minkäänlaista rutiinia tulemaan. Aina pulssi 200 kun silloin tällöin tulee."

"Evy/liikenneonnettomuus: huh -Rakennuspalo/maastopalo: fuck -Ensimmäinen haaste saada selvitettyä navigaattoriin kohde, onkohan osoite oikein, olenko menossa oikeaan paikkaan. -Pari kertaa määrätty toimintapuheryhmä (joukkue) jo alkutiimellyksessä, jolloin en ole kuullut asiaa ollenkaan, vaatisi kuittauksen mille joukkueelle siirrytään, että ollaan oikeassa paikassa ja tilannetietoisuus hyvää -Olisi paljon helpompaa olla vaan sammutusmiehenä sammuttamassa. -En koe osavani teoriatietoa, jota hyvän johtajan tulisi hallita luodakseen hyvät toimintastrategiat ja niitä tukevat käskyt."

"En ole päivystyksessä. Ei tule rutiinia. Koulutus sen vuoksi tärkeää. Tähän asti ei ole ollut mitään koulutusta kurssin jälkeen."

"1.Onnettomuuden laatu ja siihen onko edes resursseja, vai pitääkö apua saada naapurikunnasta. 2.Onko sopivia henkilöitä tehtävään. 3.Onko kalustoa 4.mahdolliset muut riskit. ym."

"Itse päässyt vähän toimimaan ryhmänjohtajana tilanteessa. P4 päivystystä tehnyt vain 7 h ja kursilta valmistunut lähes vuosi sitten. Otantana vain yksi hälytys. Mutta hälytyksen tullessa mietin toimintasuunnitelman, kuinka asia hoidetaan, rauhassa katsoin osoitteen ja hälytyskoodin ja sen pohjalta ensisuunnitelma pään sisällä."

"Hälytyksen tultua, tarkistan hälytyksen sisällön, kohde, laajuus, hälytetyt yksiköt ja niiden riittävyys. Matkalla varmistan yksikköjen lähdön ja arvioin niiden toimintavalmiuden kohteen lisätiedot. Yhteistyö P3n kanssa, varmista tunteeko P3 kohteen ja esim. riskit. Tässä paikkatuntemus on tärkeä osa. Oma päätyö on aivan erityyppistä, joten voi joskus vaikea pitää muistissa/selkäytimessä asioita, jotka käydään läpi vain kerran vuodessa tai harvemmin. Ryhmänjohtajan pitää kestää määrättyä epävarmuutta ja olla valmiina millaisiin tilanteisiin tahansa. Tähän voisi olla suuresti apua, jos laitos järjestäisi ryhmänjohtajille suunnattua koulutusta ja käytännön harjoituksia esim. simuloitua keikan johtamista jne."

"onko tehtävällä ihmisiä vaarassa -riittääkö henkilöresurssit, onko tehtävälle lähtijöitä, -näinä aikoina kovat pakkaset, -tunnenko kohteen, -miten onnistun tiedustelussa, ja kuinka saan käskyt yksiköille, -työturvallisuus, -muista käyttää ptj käsikirjaa apuna"

”Hälytykseen osallistun miehistönä en lähtökohtaisesti ryhmänjohtajana sillä itse en ole P4 päivystäjä P3/P4 koulutus takaisin. Ryhmänjohtajat toimivat usein aika pitkään tilannepaikanjohtajina ja tekevät monesti kriittiset valinnat tehtävän onnistumisenkin kannalta. Taktisen puolen opetus on jäänyt hyvin minimaaliseksi. EP:n mallin päivystävä ryhmänjohtaja on vastuullinen tehtävä. Jossa pahimmillaan joutuu tekemään isoja valintoja. lähes 25vuotta päivystys uraa takana niin paljon on nähty. Osaamista on tullut mutta myös ymmärtämystä, että tosiaankaan kaikkea ei osaa. Mielestäni P4:nä on sinänsä mukava toimia EP:n alueella. Vastuuta annetaan ja laitos tukee sinällään työssä. Henki on hyvä. Koulutusta ei varmasti koskaan ole tarpeeksi mutta resurssitkin on ymmärrettävä.”

”Erityisesti kuitenkin toivoisin P3/P4 päiviä takaisin. EP:n alueella on myös toki, iso merkitys oletko ryhmänjohtajana hөөkissä vaiko Päivystävänä ryhmänjohtajana. Vastuu on ihan eri. Auton ryhmänjohtajana keskitytään pienempään operatiiviseen siivuun. PEKE.n alikäyttö harmittaa. KEJO:n kuviteltu tuleminen sai sen aikaan, että PEKE kehitys ja käyttö loppui täysin ennenaikaisesti. Myös koneiden vähyys on hankala. Ryhmänjohtajalle pitäisi saada kone autoon kuin myös säiliöön, että tehokasta johtamista ja navigointia voitaisiin hyödyntää. Tässä vedotaan usein laitteiden hintaan joka varmasti vaikuttaakin, Toisaalta ajoneuvoihin on valittu esim. täysin ylluokitellut toughbook koneet. yhden hinnalla saisi helposti 3 normaalia konetta, jotka menisivät heittämällä paloauton sisätila olosuhteessa. hälytys viestin tullessa luen viestin rauhassa ja päätän, onko minulle tarvetta lähteä hälytykselle ja onko minulla aikaa, osallistus ko. hälytykseen”

”Palautetta ei juurikaan tule, ei kehuja eikä risuja. Miehistöä koulutetaan kyllä, ryhmänjohtajia ei.”

”Luen hälytys ilmoituksen, että tiedän mistä on kysymys. Tiedän että kaikki eivät niin tee. Hälytyksen tultua "kaahataan" asemalle vaikka kyseessä olisi c tai d tehtävä. Haaste on joskus löytää kohde syystä tai toisesta. Joko hälytys ilmoituksen osoitetiedot puutteelliset tai esim. uusi tie mitä ei löydy navigaattoreista tai edes Google mapsista (näinkin on käynyt).”

”No ensinnäkin se, kun hälytys tulee niin nyt kun on toista vuotta tekemässä ryhmänjohtaja päivystyksiä niin se että keikka kun tulee, niin tuntuu et se aika ryhmänjohtajana, kun pääsee edes sinne autoon ja on lähtövalmiina, vie oman aikansa virven ja puhelimien kanssa näpräiles sekä osoitteen syöttämisen navigaattoriin jne. (pelastustoimen tehtävä) ja varsinkin kun siinä kohtaa on aina se sellainen ajatus, että nyt on tosi kyseessä ja nyt joku on hädäs tms. Haasteina voisin sanoa sen omalta kohdalta, kun ensimmäisenä vuonna oli päivystyslistoissa 4viikkoa koko vuonna ryhmänjohtaja päivystystä ja pelastuksen tehtäviä sinä aikana ainoastaan 2kpl ja molemmat liikennevälinepaoloja niin tässä välillä on hetkiä kun aloittaa ryhmänjohtajan päivystysviikon niin miettii että kuinkahan sitä loppujen lopuksi selviytyy sen kerran kun oikeasti tulee se tehtävä kun on oikeasti ns. kunnan tilanne päällä ja tulee se rakennuspalo tai liikenneonnettomuus tehtävä ja sitten kun siinä kohtaa pitäisi saada tehtyä ne oikeaoppiset ja varmat ratkaisut ja sen mukaan tehdä ne päätökset niin

se on sellainen mikä itseä omalla kohdalla aina välillä mietityttää, mutta itse kumminkin taas mietin asiat sillä tapaa että yleensä on onneksi todennäköisesti edes se 1kpl toinen ryhmänjohtaja paikalla jonka kanssa sitten voi jotain pientä keskustelua käydä keikkapaikalla tarvittaessa ja toki teke-mällähän näitäkin ryhmänjohtajan hommia opitaan.”

”Esim.: Rakennuspalo onko paikka tuttu, pystyy silloin muodostamaan tilannekuvan. Esim. liikenne-onnettomuus missä ja missä paikassa. Pienellä paikkakunnalla tuntee lähes kaikki. Ps: Tomin eri paikkakunnalla palomiehenä ja kotikunnassa ryhmänjohtajana.”

Avoimeen tekstikenttään tuli todella runsaasti omia mielipiteitä, rehellisiä ajatuksia, joissa ryhmänjohtajat hienosti kuvasivat niitä tunteja, joita syntyy, kun hälytys tulee. Kommenteissa esiintyy ajatuksia resursseista, toimintamalliajatuksia sekä hieman jopa epätietoisuutta omasta osaamisestaan. Nämä rehelliset kommentit kertovat omalla tavallaan ylläpitokoulutuksen tarpeellisuudesta sekä antavat ideoita myös siitä, mitä koulutusta täytyisi järjestää, koska Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksella sopimuspalokunnassa toimivan ryhmänjohtajan työ on vastuullista monella osa-alueella.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Johtopäätökset-luvussa on tarkoitus käsitellä kyselytutkimuksen sekä OKA-testin johtopäätöksiä. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen sopimuspalokuntien ryhmänjohtajien johtamiskoulutuksen tarpeellisuutta viikkoharjoitusten yhteydessä tai erikseen järjestettynä koulutuksena. Kyselytutkimuksen yhteydessä tuli arvokasta tietoa myös siitä, miten sopimuspalokuntien ryhmänjohtajat ajattelevat tehtävästään.

Kyselytutkimukseen osallistui ainoastaan Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen sopimuspalokuntien ryhmänjohtajat. Kaikkineen kyselytutkimukseen osallistui 41 henkilöä. Vastauksien määrä jäi hieman alhaisemmaksi kuin odotin. Kyselytutkimuksen vastauslinkki lähetettiin asemavastaava-jakelulla, ja asemavastaavat jakoivat sitä omilla asemillaan toimiville ryhmänjohtajille, joten aivan tarkkaa määrää minulla ei ole tiedossa, monelle kyselytutkimus on mennyt. Kyselytutkimus oli saatekirjeen mukaisesti kohdennettu ainoastaan ryhmänjohtajille.

Webropol-kyselytutkimuksen perusteella on ylläpitävälle koulutukselle tarvetta, ja sitä pidettiin tärkeänä. Mielestäni kyselyyn vastanneet ovat ottaneet kyselyn vakavasti ja vastaukset ovat olleet rehellisiä sekä asiallisia. Vastauksista huomaa ja erityisesti avoimien tekstikenttien kohdalla, että vastaajat ovat sisäistäneet sen, että vastaamalla voi ja on mahdollisuus vaikuttaa. Pyrkimykseni oli asetella ja luoda kysymykset siten, että kyselytutkimukseen saadut vastaukset ovat avoimia ja rehellisiä, ne kuvaavat parhaiten sopimuspalokunnan ryhmänjohtajaa. Vastauksissa on runsas määrä konkreettisia ehdotuksia sekä kommentteja, mitä täytyisi kouluttaa. Tämä olikin yksi kyselytutkimuksen tavoite, saada ryhmänjohtajien ääni kuuluviin. Vastauksissa tuli hyvin selkeästi esille, että koulutusta, joka kohdistuu suoraan ryhmänjohtajille, pidettiin hyvänä.

Kyselytutkimuksen vastauksissa tuli monessa erikohdassa esille ylläpitävän koulutuksen ja ylipäättään ryhmänjohtajan johtamisosaamisen tason kehittäminen. Tuloksista nähdään hyvin se, että ylläpitävän koulutuksen kehittämiseksi on tarvetta nyt sekä tulevaisuudessa. Moni vastanneista ryhmänjohtajista koki huolta omasta osaamisestaan, kuitenkin moni osoitti halua oppimiselle, ja se luokki hyvän pohjan kehittymiselle. Kyselytutkimuksen sekä OKA-testin vastausten perusteella ryhmänjohtajilla on hyvä osaaminen ja selkeästi motivaatiota kehittymiselle.

Vastauksissa on huomionarvoista myös se, että Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueellakin on erilaisia toimintaympäristöjä sopimuspalokunnan ryhmänjohtajilla, heidän koulutustarpeensa on hieman erilaista. Tämä on hyvin luonnollista, koska joillain asemilla on vesistöjä ympärillään ja toisilla kulkee valtavyöliä. Suurin osa alueen sopimuspalokunnista toimii ensilähdön palokuntina, eli he lähtevät tehtävälle kuin tehtävälle ilman pelastusviranomaisen välitöntä läsnäoloa. Ryhmänjohtajan rooli on tällöin pelastustehtävällä keskeinen, jotta tehtävä hoidetaan tehokkaasti ja turvallisesti.

Opinnäytetyön keskeinen tavoite on selvittää koulutettavan koulutustarpeet sille, mitä vaatimustaso häneltä vaaditaan. OKA-testissä on mitattu, mitä vastaaja osaa juuri tietystä osa-alueesta. Nämä tulokset luovat lisää tietoutta myös koulutusalueista. OKA-testin tulokset, joita tässä opinnäytetyössäni myös tutkin, olivat vastaukset suurimmalla osalla vastaajista linjassa sen vaatimustason kanssa, mitä vaadittiin.

Kun kyselytutkimuksessa kysyttiin osaamisen tasoa, oli suurin osa vastannut, melko hyvä, muttei hyvä. Vastausten perusteella osaamiseen tai valmiuksiin liittyvissä kysymyksissä vastaajista enemmistö koki osaamisensa hyväksi tai melko hyväksi, silti kyselytutkimuksen avoimissa tekstiosioissa käy ilmi, että enemmistö on huolissaan omasta osaamisestaan.

Mielestäni onnistuin hyvin kyselytutkimuksessa, koska saadut vastaukset kertovat siitä, että osaamista on, mutta sitä täytyy ylläpitää ja luoda koulutukselle kestävä sekä niin kouluttajia kuin koulutettavia kehittävä järjestelmä. Vastausten inhimillisuus varmasti johtuu myös osaltaan pohjalaisesta tavasta hieman vähätellä asioita, silti vastauksissa on osattu tuoda avoimissa kohdissa asiat hyvin esille.

Johtamisosaamisen koulutuksen kehittäminen ei ole kiinni pelkästään koulutettavista, vaan täytyy myös kiinnittää huomiota kokonaisuuteen, jossa on huomioitu myös kouluttaja. Näin ylläpitokoulutuksen järjestämisestä tulee kestävä kokonaisuus. Ylläpitävän koulutuksen tarkoitus on ylläpitää vanhoja oppeja kertauksen kautta sekä tuoda uudet ja päivitettyt asiakokonaisuudet esille koulutettaville.

Pelastusopistolla on alettu pitämään vastaavan kouluttajan kursseja, ja onkin hieno huomata, että kouluttajille annetaan myös koulutusta, koska kouluttajan roolia ei voi väheksyä. Tällainen koulutuskokonaisuus luo pohjaa myös sille, että sopimuspalokunnat kehittyvät, koska kouluttaja on usein pelastustoimessa päivätyötään tekevä palomies, palomestari tai ylempi viranhaltija.

Keskeisistä havainnoista ja tuloksista tein taulukon 26, jonka avulla selkeytän opinnäytetyöni esiin tuomia asioita.

Taulukko 26: Havainnot ja tulokset

Kyselyyn vastanneilla (41kpl) ryhmänjohtajilla on pitkä työkokemus sopimuspalokunnassa, 36 ryhmänjohtajalla on yli 10 vuotta ja heistä 23 on toiminut yli 10 vuotta ryhmänjohtajana.

Suurin osa (68,3 %) pitää ryhmänjohtaja kurssilta saatua tietoa ja taitoja riittävinä osaamisen kannalta

Teknisen johtamisosaamisen vastauksissa näkyi erot eri onnettomuustyypeille.

Rakennuspalon ja rakenteellisen paloturvallisuuden tulkinnat koettiin osaamisen suhteen melko hyviksi, mutta myös koulutus tarve nousi esiin.

Johtamisosaamisen koulutusaiheista kaikkia pidettiin tärkeinä, mutta johtamisprosessi, tilanepaikanjohtajuus sekä onnettomuustyyppikohtaiset ominaispiirteet nousivat vastaajilla tärkeimmiksi.

Lait, asetukset sekä pelastustoiminnan johtamisen välineiden arviointi noudattivat hyvin selkeää kaavaa, vastausten keskiarvo jäi kohtalaiseksi. Tämä on yksi selkeä koulutusaihe.

Arviossa omasta valmiudesta toimia tilapäisenä pelastustoimenjohtajana eri onnettomuustyypeissä erottui harvinaisemman onnettomuustyyppin kohdalla selkeä tason heikentyminen.

Suurin osa vastaajista, 70,7 %, ei ole saanut ylläpitävää kertauskoulutusta viimeisen viiden vuoden aikana.

Harjoituksissa viiden vuoden aikana on oltu ryhmänjohtajan roolissa keskimäärin 1–4 kertaa.

Hälytystehtävällä on toimittu ryhmänjohtajana keskimäärin seitsemän kertaa

Ryhmänjohtajalle koulutusta tulisi vastaajien mielestä järjestää vähintään 1–2 kertaa, mutta 3–4 pidettäisiin hyvänä määränä.

Osaamisenkartoitusta ja sen tarpeellisuudesta vastaajat olivat hyvin yksimielisiä, 90 % piti kartoitusta tärkeänä.

Osaamiskartoituksen pitämisestä vastaajat antoivat hyvin hajautetusti vastauksia joka toinen, joka kolmas tai joka viides vuosi vastaukset olivat hyvin samansuuntaiset prosentteissa (25 %-29 %)

Taulukosta 26 selviää näkemykset koulutuksen tarpeellisuudesta. Ryhmänjohtajilla on pitkät työkokemukset, he ovat käyneet kursseja sekä ovat motivoituneita kehittämään itseään. Tuloksista käy hyvin ilmi myös ne aihealueet, joita täytyisi kouluttaa. Selkeästi vastauksista nousee esille ryhmänjohtajien omissakin mielipiteissä, että he saavat liian vähän kokemusta toimimisesta ryhmänjohtaja tehtävissä. Eri hälytystyypit ja niiden johtaminen sekä rakenteellinen paloturvallisuus ja sen eri tekniset osa-alueet olivat hyvin pinnalla vastaajien keskuudessa. Lakien, asetusten ja ohjeiden osalta oli jo ennen kyselytutkimustakin tiedossa, että niitä ei välttämättä hallita. Tämä kysely vahvisti näkemyksen. Näiden aiheiden lisäksi vastaajat nostivat monessa kohdassa esille, että johtamisen välineet sekä yleisperiaatteet, miten toimia tilannepaikalla, tuotti epäröintiä. Tämä opinnäytetyö sekä OKA-kartoitus yhdessä kertovat siitä, että OKA-testin aihealueiden sisältöä voisi käyttää hyödyksi jo ylläpitokoulutuksen suunnittelussa. Tällöin testi toimisi mielestäni paremmin ja toisi paremmin myös esille sen, mitä ryhmänjohtaja osaa.

10 POHDINTA

Tässä luvussa pohdin opinnäytetyön tekoa sekä omaa oppimista niin aiheesta kuin työn tekemisestä.

Tämä opinnäytetyönprosessi lähenee kohti loppuaan. Aloitin työn keväällä 2023 ja valmiin työn olen ajatellut esitteleväni toukokuussa 2024. Keräsin materiaaleja vähitellen ja suunnittelin projektin etenemistä. Kesä 2023 meni oikeastaan töiden merkeissä ja opinnäytetyö jäi hieman taka-alalle. Syksyllä 2023 alkoi taas koulu, ja opinnäytetyö otettiin esiin, kirjallista aineistoa oli kerääntynyt jo hyvä määrä. Syksyn aikana aloitin myös Webropol- kyselyn hahmottelun, ja sen julkaisu kesti hieman pidempään kuin olin ajatellut. Esittelin opinnäytetyösuunnitelman helmikuussa 2024. Webropol- kyselyn vastaukset tulivat ja niitä sain odotettua vähemmän, OKA-testin tiedollisen osuuden vastauksia olin analysoinut jo aiemmin. Nyt kun olen saanut kaiken aineisto kasaan, on opinnäytetyö edennyt hyvää vauhtia. Kokonaisuutena minulla on mennyt vuosi tässä projektissa. Mielestäni ajankäytöllisesti en ole onnistunut kovin hyvin, tarkempi aikataulutus ei olisi luonut tällaista kiirettä tähän loppuun.

Opinnäytetyön keskeisin tavoite oli selvittää Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen sopimuspalokuntien ryhmänjohtajien tarvitseman johtamisosaamisen koulutuksen tarve sekä tuottaa näkemys, jonka pohjalta pelastuslaitos voi aloittaa suunnitelmat koulutuksen toteuttamiseksi. Mielestäni onnistuin opinnäytetyössäni tuomaan nämä näkemykset esille ja tavoite tuli saavutetuksi. Työn kautta sain selvitettyä niitä aiheita, joita ryhmänjohtajat tarvitsevat, jotta heidän johtamisosaamisensa taso säilyy ja sitä saadaan myös kehitettyä.

Tämän opinnäytetyön keskeisimpinä tuloksina pidän Webropol-kyselyn avoimien vastausten kautta saatuja suoria ja rehellisiä vastauksia, jotka vastaajat ovat itse henkilökohtaisesti kirjoittaneet. OKA-testin tulokset omalta osaltaan myös vahvistivat kyselytutkimuksen tuloksia. Pronto-tilastojärjestelmä antoi hyviä taulukoita tuloksien tueksi. Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen sopimuspalokunnan ryhmänjohtajien toimintaympäristöt sekä asemien toimintamallit poikkeavat toisistaan, mikä luo omalta osaltaan tasoeroja tietyissä asioissa ryhmänjohtajien välille. Koulutuksessa täytyykin ottaa huomioon toimintaympäristö, mutta perusasiat tulee jokaisella olla samat.

Toivonkin, että tämän työn tuloksia hyödynnetään sopimuspalokunnan ryhmänjohtajien koulutusta suunniteltaessa. Työ toi esille tietoa ryhmänjohtajilta, mitä he halusivat koulutuksen pitävän sisällään. Ryhmänjohtajien tasoa testataan, ja myös OKA-testi tuo esille tarpeita. Näitä kahta tulosta yhdistelemällä saadaan mielestäni hyvää taustamateriaalia suunnittelulle.

Opinnäytetyöprosessin aikana on tullut vastaan jatkotutkimukselle aihe, jossa olisi hyvä paneutua vielä syvällisemmin johtamisosaamisen koulutuksen prosessointiin siten, olisiko OKA-testin taustamateriaalista otettavissa paremmin hyöty irti koulutuksessa. Testi kertoo tuloksissaan puutteet mutta toisiko harjoitettava koulutus paremman osaamisen tason?

Opinnäytetyön tavoite on, että opiskelija soveltaa opittuja tietoja sekä asioita, tuottaa kielellisesti oikein ja ymmärrettävästi raportin. Minulle tekstin tuottaminen on melkoista tervan juontia, kielellisesti oikein kirjoitettua tekstiä joutuu pientäkin pätkää tekemään useasti. Työhön kuuluu myös tiedonhaku, ja sitä tehdessäni koin enemmän onnistumisen hetkiä kuin epäonnistumista. Suurin haaste opinnäytetyötä tehdessäni oli aihealueen rajaus. Kun rajaus oli tehty, alkoi tiedonhaku. Tietoa olikin valtavasti, ja yllätyksekseni monet opinnäytetyöt olivat lähellä omaa aihettani. Mielestäni onnistuin opinnäytetyön aikana useassa asiassa, kuten kyselytutkimuksen teko, Pronton käyttö sekä taitaa tämä hieman kirjoittamisen oppimiseenkin.

Tämä aihe, joka käsittelee ryhmänjohtajan osaamista, oli helppo valinta opinnäytetyön aiheeksi, koska olen sopimuspalokuntalähtöinen ja myös ryhmänjohtaja. Lisäksi minua kiinnostaa pelastustoiminnan johtaminen ja osaaminen. Näin aiheen rajaus oli helppo kohdistaa ryhmänjohtajan johtamisosaamiseen. Omalla aktiivisuudella olisin pystynyt paremmin vaikuttamaan opinnäytetyön aikaan.

Mielestäni koen, että olen onnistunut tuottamaan omiin valmiuksiini nähden onnistuneen opinnäytetyön. Ensimmäisenä opinnäytetyönä olen saanut tarpoa melkoista kivikkoa, mutta olen mennyt pala kerrallaan eteenpäin. Mielestäni saavutin myös keskeiset tavoitteet, joita työlläni lähdin hakemaan.

LÄHTEET

- Antila, C. 2021. Tilannepaikanjohtaminen pelastuslaitoksissa. Opinnäytetyö. Pelastusopisto. Kuopio.
- Ehdotus pelastustoiminnan johtamisen suunnitteluperusteiden kehittämiseksi 2018. Sisäministeriön julkaisu 21/2018. Sisäministeriö. Helsinki.
- Heikkilä, M. 2017. Sopimuspalokuntalaisten koulutuksen kehittäminen jokilaaksojen pelastuslaitoksella. Opinnäytetyö. Pelastusopisto. Kuopio.
- Hyvönen, E. 2019. Pelastustoiminnan etäjohtamisen perusteet. Opinnäytetyö. Pelastusopisto. Kuopio.
- Kaukonen, E. 2005. Pelastustoiminnan johtaminen. Pelastusopiston julkaisu 23/2005. Pelastusopisto. Kuopio.
- Kauppinen, J. 2021. Suorituskykyhankkeessa työskennellään myös harva-alueiden pelastustoimen palvelujen varmistamiseksi. Pelastustieto 2021. www-dokumentti. 21.11.2023
- Lantta, K. 2020. Pelastustoiminnan harjoitusjärjestelmän ja sopimushenkilöstön kurssikoulutuksen kehittäminen Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella. Opinnäytetyö. Pelastusopisto. Kuopio. 2020
- Nieminen, J. 2002. Pelastustoiminnan johtaminen Rakennuspalojen yleispätevät ilmiöt. Opinnäytetyö. Pelastusopisto. Kuopio.
- Pelastuslaki 379/2011.
- Pelastuslaitosten kumppanuusverkosto 2016. Pelastustoiminnan käsitteitä. 2., päivitetty versio. Pelastuslaitosten kumppanuusverkoston julkaisu 3/2016. www dokumentti. 20.11.2023.
- PELASTUSTIETO 24.9.2021. www-dokumentti. <https://pelastustieto.fi> 14.4.2024
- Pelastustoimen resurssi- ja onnettomuusrekisteri PRONTO, tilastojen haku 15.3.2024.
- Pelastustoimen valmiuden suunnitteluohje 2012. Sisäministeriön julkaisu 21/2012. Sisäministeriö. Helsinki.
- PELASTUSTOIMI. www-dokumentti. <https://www.pelastustoimi.fi/etela-pohjanmaa/meista/>. 14.4.2024
- Sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmä ja opetussuunnitelma 2023. Pelastusopisto.
- Sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmä ja opetussuunnitelma 2024. Pelastusopisto.

Sopimuspalokunnat Suomessa 2022; Pelastustoimen taskutilasto 2018–2022.

Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö, SPEK2020 strategia 2019–2023.

Tanska, T. 2021. Näkökulmia sopimuspalokuntien ryhmänjohtajien osaamisvaatimukseen. Opinnäytetyö. Pelastusopisto. Kuopio.

TEPA-termipankki 2024.www-dokumentti. <https://termipankki.fi>. 14.4.2024

Visser, J. 2018.Erilaisia johtamismalleja Suomessa- etäjohtaminen lisääntynyt pelastustoiminnassa. Pelastustieto 2019. www-dokumentti. 20.11.2023.

Väljoki, E. 2020. Paloiesimiehen pelastustoiminnan johtamisosaamisen kehittäminen Esimiesten koulutuspäivä. Kehittämishanke alipäällystökurssi 45. Pelastusopisto. Kuopio.

Valtakunnallinen ohje pelastuslaitoksille vapaaehtoisten voima varojen hyödyntämiseksi pelastustoiminnassa 2022. Sisäministeriön julkaisu 21/2022. Sisäministeriö.

Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 407/2011

WIKIPEDIA 2023. Kartta Suomen pelastuslaitosten toimialueista. www-dokumentti. <https://fi.wikipedia.org/wiki/Pelastustoiminta>. 14.4.2024

Ryhmänjohtaja

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

TUOMO MÄKELÄ

Hulkontie 83

70820 KUOPIO

0400353993

tuomo.makela@edu.pelastusopisto.fi

Saatekirje

2.3.2024

Hei ryhmänjohtajat

Opiskelen Kuopion Pelastusopistossa palopäällystön koulutusohjelmassa. Opinnäytetyöni keskittyy sopimuspalokunnan ryhmänjohtajakurssin jälkeiseen johtamisosaamisen ylläpitoon. Opinnäytetyössäni selvitän Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen ryhmänjohtajien johtamisosaamisen koulutuksen tarvetta eri johtamisen osa-alueilla.

Opinnäytetyön yhteydessä toteutan kyselyn, johon pyydän teitä osallistumaan. Osallistumalla luomaani kyselytutkimukseen autat minua saamaan paremman kokonaiskuvan koulutuksen tarpeellisuudesta.

Osallistuminen on vapaaehtoista ja luottamuksellista. Toivon, että mahdollisimman moni teistä osallistuu tähän kyselyn tekemiseen. Näin saadaan laajempi otanta selvitystyön tekemiseen. Kyselyn yhteydessä en kerää henkilötietoja ja kysely toteutetaan anonyymisti. Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisesti. Kenenkään vastaajan nimi tai muutkaan tiedot eivät paljastu kyselyssä.

Teillä on mahdollisuus osallistua kyselyyn, jolla saattaa olla vaikutusta siihen, miten tulevaisuudessa ryhmänjohtajien johtamisosaamista ylläpidetään. Selvityksen kautta saan tutkimustietoa ja taustamateriaalia opinnäytetyöhöni.

Pyydän teitä vastaamaan tähän kyselyyn, kyselyn linkin olen lähettänyt asemavastaavien sähköpostiin jaettavaksi asemien ryhmänjohtajille. Kysely toteutetaan ~~webropol~~ palvelimen kautta. Pyydän teitä vastaamaan kyselyyn 22.3.2024 mennessä.

Ystävällisin terveisin

Tuomo Mäkelä

Pelastusopisto, Palopäällystön koulutusohjelma

Kuopio

1. Ikäsi *

- Alle 20
- 21-30
- 31-40
- Yli 40

2. Siviili koulutustaustasi *

- Peruskoulu
- Lukio tai Ammattikoulu
- Alempi korkeakoulu tai Ammattikorkeakoulu
- Ylempikorkeakoulu tai Ylempi ammattikorkeakoulu
- Muu, mikä
-

3. Mitä osaamista koulutuksesi ja työkokemuksesi antaa mielestäsi ryhmänjohtajana toimimiseen? *

4. Kuinka monta vuotta olet kuulunut palokuntasi hälytysosastoon *

- 0-3
- 4-6
- 7-10
- yli 10

5. Montako vuotta on kulunut sinun yksikön tai ryhmänjohtajakurssista *

- 0-3
- 4-6
- 7-10
- yli 10

6. Onko ryhmänjohtajakurssilla saatu tieto/taito mielestäsi riittävä osaamisesi kannalta. (perustele vastauksesi sanallisesti myös.) *

Kyllä

Ei

7. Arvioi osaamisesi taso teknisenjohtamisen suhteen *

	Heikko	Kohtalainen	Melko hyvä	Hyvä
Rakennuspalo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vak -onnettomuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikenneonnettomuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Raideliikenneonnettomuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihmisen pelastaminen vedestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Miten hyvin osaat mielestäsi tulkita rakennuspalossa *

	Heikko	Kohtalainen	Melko hyvä	Hyvä
Palon vaiheen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onko palo rajoitteinen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palon leviämisperiaatteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kohteen erityisriskit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Arvioi osaamistasi kiinteistön rakenteellisesta paloturvallisuudesta *

	Heikko	Kohtalainen	Melko hyvä	Hyvä
Savunpoisto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käyttötapa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palo-osastoinnit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Paloluokka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sammutuslaitteisto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Mistä seuraavista aiheista mielestäsi kaipaisit otettavan mukaan opetukseen viikkoharjoituksissa. *

- Johtamisprosessi (tilannearvio, päätös, käsky, valvonta, tiedustelu)
- Pelastustoiminnan johtajan toimivaltuudet ja tiedonsaantioikeus.
- Pelastustoiminnan muodostelmat
- Onnettomuustyyppikohtaiset ominaispiirteet
- Tilannekuva
- Työturvallisuus
- Tilannepaikanjohtajuus
- Perustele valintojasi myös sanallisesti.

11. Arvioi tietämystäsi ryhmänjohtajantehtäviä ohjaavista laeista sekä ohjeista *

	En Tiedä	Heikko	Kohtalainen	Melko hyvä	Hyvä
Pelastuslaki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
VN asetus pelastustoimesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelastustoimen toimintavalmiuden suunnitteluohje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työturvallisuuslaki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelastussukellusohje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Arvio osaamistasi pelastustoiminnan johtamisen välineistä

	Heikko	Kohtalainen	Melko hyvä	Hyvä
Virve	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Peke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pronto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Osaatko pelastustoimen taktiset yleisperiaatteet. Kerro o mitä ne ovat. (älä käytä apukeinoja, tärkeää on että kerrot vain mitä muistat ulkoa!)

1

2

3

4

5

6

7

8

14. Arvio valmiuttasi toimia tilapäisenä tilannepaikanjohtajana *

	Heikko	Kohtalainen	Melko hyvä	Hyvä
Rakennuspalo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikenneonnettomuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maastopalo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vak-onnettomuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Oletko saanut kertauskoulutusta ryhmänjohtajana toimimiseen viimeisen 5 vuoden aikana. *

Olen, milloin ja minkälaista

En

16. Omaatko mielestäsi tällä hetkellä riittävät tiedot ja taidot ryhmänjohtajana toimimiseen *

	1	2	3	4	5	
Eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Samaa mieltä

17. Kuinka usein olet ollut mukana harjoituksessa, missä olet ollut ryhmänjohtajana viimeisen 5 vuoden aikana. (valinnan jälkeen kerro millaisessa harjoituksessa.) *

1-2

3-4

5-6

Yli 7

En ollenkaan, osaatko kertoa syyn miksi et ole.

18. Kuinka usein olet ollut mukana hälytystehtävällä, missä olet ollut ryhmänjohtajana viimeisen 5 vuoden aikana. *

1-2

3-4

5-6

yli 7

En ollenkaan, osaatko sanoa syyn miksi et ole toiminut?

19. Kuinka monta kertaa mielestäsi ryhmänjohtajakoulutusta tulisi järjestää vuodessa. (Perustele valintasi tekstiosiossa.) *

1-2

3-4

5 tai useammin

Näin on hyvä

20. Millaista johtamisosaamisen koulutusta mielestäsi tarvitsisit lisää ryhmänjohtajana toimimiseen. *
