



**SAVONIA**

**Tekniikka**

Palopäällystön koulutus

OPINNÄYTETYÖ

---

PELASTUSTOIMINNAN JOHTAJAN OSAAMISEN VARMENTAMINEN  
PÄIJÄT-HÄMEEN PELASTUSLAITOKSESSA

Juha Murtonen

19.11.2015

<b>SAVONIA–AMMATTIKORKEAKOULU - TEKNIikka, KUOPIO</b>		
Koulutusohjelma Palopäälystön koulutusohjelma		
Tekijä Juha Murtonen		
Työn nimi Pelastustoiminnan johtajan osaamisen varmentaminen Päijät-Hämeen pelastuslaitoksessa		
Työn laji	Päiväys	Sivumäärä
Opinnäytetyö	17.11.2015	41 + 12
Työn valvoja	Yrityksen yhdyshenkilö	
vanhempi opettaja Timo Puhakka	aluepalopäälykkö Jani Aaltonen	
Yritys Päijät-Hämeen pelastuslaitos		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda työkalut pelastustoiminnan johtajan osaamisen varmentamiseen. Samalla työn tarkoitus oli löytää keinot pelastustoiminnan johtajien oman osaamisen kehittämiseen. Suunnittelussa lähtökohtana oli työelämäyhteys ja käytännön läheisyys sekä mielenkiinnon herättäminen oman osaamisen varmentamiseen ja kehittämiseen. Aluksi selvitettiin kohderyhmä ja se, minkälaista lopputulosta lähdetään hakemaan. Kirjallisuuteen tutustumalla saatiin työlle pohjaa osaamisen kehittämisen tutkimustuloksista ja siihen liittyvästä kirjallisuudesta.</p> <p>Työn lopputuloksena saatiin luotua kaksiosainen osaamisen varmennus: kirjallinen osaamisen kartoitus ja simulaatioharjoitus pelastustoiminnan johtamisesta. Näissä osioissa pelastustoiminnan johtajat varmentavat omaa osaamistaan. Osaamisen varmentamisen kautta eteen tulee oman osaamisen kehittäminen. Työssä päädyttiin malliin, jossa henkilö ja arvioija tekevät havainnot simulaatio-osuudesta. Tämä toivottavasti ohjaa positiiviseen suhtautumiseen oman osaamisen kehittämiseen.</p> <p>Työn sovellettavuus pelastuslaitoksen koulutuksiin niin ensihoidon kuin alipäälystön osalta on mahdollista ja suotavaa. Suuremmissa tilanneharjoituksissa, joita pelastuslaitos järjestää eri toimijoiden kanssa yhteistyössä, tulisi jatkossa tätä työtä käyttää hyödyksi pelastustoiminnan johtajien osaamisen varmentamiseen sekä kehittämiseen.</p>		
Avainsanat Pelastustoiminnan johtaja, osaaminen, Päijät-Hämeen pelastuslaitos		
Luottamuksellisuus Julkinen		

<b>SAVONIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES</b>		
Degree Programme <b>Fire Officer (Engineer)</b>		
Author <b>Juha Murtonen</b>		
Title of Project <b>Verifying Leadership Skills of Rescue Service Authorities at Päijät-Häme Rescue Department</b>		
Type of Project <b>Final Project</b>	Date <b>November 17th, 2015</b>	Pages <b>41 + 12</b>
Academic Supervisor <b>Mr Timo Puhakka, Senior Instructo</b>	Company Supervisor <b>Mr Jani Aaltonen, Regional Fire Chief</b>	
Company <b>Päijät-Häme Rescue Department</b>		
Abstract  <p>The purpose of this final project was to create tools to ensure the expertise of the leadership of rescue service authorities, as well as to find the best possible ways to improve on their competence. The starting point for this was working life connection and practicality as well as awakening the interest of ensuring one's own understanding of expertise and the need to improve it. Skills development research results and literature within the rescue services was studied and a target group for the study was selected.</p> <p>As a conclusion to this a bipartite verification of expertise of leading rescue operations was created: a written assessment of competence and a simulation exercise of handling rescue operations. Within these sections rescue service authorities ensure their personal expertise which leads into improving their own competence. Furthermore, a model where the assessor and the persons themselves, observe the findings of the simulation exercise, was determined. This will expectably direct to a positive approach towards self-development.</p> <p>The applicability of the final project for further training of the rescue services, both in emergency medical care and sub officers, is possible and recommended. In larger scale exercises, with joined forces with other authorities outside the rescue services, this procedure should be used to enhance fire officers' understanding of their level of proficiency and how to further develop these.</p>		
Keywords <b>rescue services authorities, training, Päijät-Häme Rescue Department</b>		
Confidentiality <b>public</b>		

## SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 PELASTUSTOIMINNAN JOHTAMINEN	8
3 PELASTUSTOIMINNAN JOHTAJAN KOULUTUS	10
3.1 Pelastustoiminnan johtajan koulutusvaatimus	10
3.2 Pelastuslain mukaiset koulutusvaatimukset	10
3.3 Koulutustaustaa	11
3.4 Koulutus Päijät-Hämeen pelastuslaitoksessa	13
4 PELASTUSVIRANOMAINEN	16
4.1 Lait ja asetukset	16
4.2 Pelastusviranomaisen toimivaltuudet	17
4.3 Pelastustoiminnan ohje Päijät-Hämeen pelastuslaitos	18
5 OSAAMISEN VARMENTAMINEN	22
5.1 Laki osaamisen kehittämisestä	24
5.2 Pelastustoiminnan johtajan osaamisen kehittäminen	24
6 HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN	27
6.1 Henkilöstön kehittämisen tutkimuksia	30
6.2 Osaamistarpeet ja kehitystarpeet	30

7 OSAAMISEN VARMENTAMISEN MENETELMÄT	32
7.1 Kirjallinen osaamisen kartoitus	32
7.2 Johtamisharjoitus	34
7.3 Fyysinen ja terveydellinen vaatimustaso	35
7.4 Osaamisen varmentamisen vaikutukset	36
8 POHDINTA	37
LÄHTEET	39
LIITTEET	42
LIITE 1: OSAAMISEN KARTOITUS	
LIITE 2: JOHTAMISHARJOITUS	
LIITE 3: JOHTAMISHARJOITUS ARVIOINTI	
LIITE 4: ITSEARVIOINTI	

## 1 JOHDANTO

Tämän työn tarkoituksena on luoda Päijät-Hämeen pelastuslaitoksen pelastustoiminnan johtajan osaamisen varmentamisen suuntaviivat pelastustoiminnalle sekä selvittää, miksi osaamista on kehitettävä ja varmennettava. Työn tarkoitus on myös koota alueen ohjeet ja sovitut toimintatavat, joita pelastustoiminnan johtajan on hallittava pelastustoiminnassa. Valitsin opinnäytetyön aiheeksi pelastustoiminnan johtajan osaamisen varmentamisen, koska laitoksemme koulutuksesta vastaava ehdotti sitä minulle. Lisäksi aihe kuulosti minusta mielenkiintoiselta. Tämän työn aikana kävin lävitse erilaisia ohjeistuksia niin pelastustoiminnan kuin riskienhallinnan osalta.

Uskon opinnäytetyöni tulosten edistävän osaamisen varmentamista ja sitä kautta oman osaamisen kehittämistä Päijät-Hämeen pelastuslaitoksessa. Minulla on kova usko, että työtäni käytetään laitoksemme pelastustoiminnan johtajien sisäisessä koulutuksessa. Toivon voivani olla mukana Päijät-Hämeen pelastuslaitoksen koulutuksissa ja kehittämässä omalta osaltani laitoksen osaamisen varmentamisen prosessia.

Tässä työssä käsitellään pelastustoiminnanjohtajan P20/30/40-tason osaamisen varmentamista ja luodaan mallia, jonka avulla pelastustoiminnan johtamista voidaan kehittää tulevaisuudessa Päijät-Hämeen pelastuslaitoksessa. Päijät-Hämeen pelastuslaitoksen P20-tasolle kuuluva johtokeskuksen perustamisen ohje on valmisteilla, joten siihen ei tässä työssä voida ottaa kantaa. P30/40-tasoiseen johtamiseen kuuluu joukkueen ja komppanian tasoisten lähtöjen johtaminen ja johtokeskustoiminta.

Keinot, joilla pelastustoiminnan johtajan osaamista voidaan arvioida ja varmentaa se, ovat pelastustoiminnan johtajan antamat näytöt ohjeiden tuntemisesta, johtamistavasta ja kalustonkäsittelystä. Näyttöjen pohjalta pelastustoiminnan johtajalle voidaan antaa sellaista koulutusta, joka kehittää hänen osaamistaan pelastustoiminnassa. Tässä työssä käsitellään seuraavia asioita: alkutestiä, jonka tarkoituksena on tutustuttaa koulutettava laitoksen ohjeisiin, simulaatioharjoitusta, jonka tarkoituksena on harjoitella ja antaa

näyttö pelastustoiminnan johtamisen osaamisesta, arviointilomaketta, johon simulaatioharjoituksen tarkkailija merkitsee havainnot ja huomiot ja itsearviointilomaketta, johon merkataan omat havainnot. Näiden menetelmien kautta pelastustoiminnan johtaja voi oppia uutta ja henkilöstön osaamisen varmentamisessa voidaan saavuttaa parempia tuloksia.

## 2 PELASTUSTOIMINNAN JOHTAMINEN

Pelastustoiminnan johtaminen on valintojen tekemistä. Tilanteiden haastavuutta lisää se, että onnettomuustilanteissa valintojen tekemiselle ei jää paljoakaan aikaa. Päijät-Hämeessä pelastustoiminnan johtajana toimii päivystävä palomestari tai pienissä pelastustehtävissä ryhmänjohtaja. Pelastustoiminnan johtaja tekee tilanteenaikaiset päätökset ja kantaa niistä vastuun. Johtamisen periaatteena on aina ensin pelastaa vaarassa olevat ihmiset ja vasta sen jälkeen keskittyä materiaalivahinkojen rajoittamiseen. (Päijät-Hämeen pelastuslaitos.)

Pelastustoiminnan johtaminen alkaa heti hälytysilmoituksesta. Päivystävän palomestarin on jo ajomatkan aikana tehtävä ensimmäisiä tilannearvioita. Hän voi esimerkiksi tarvittaessa hälyttää lisävoimia tai harkintansa mukaan peruuttaa kohteeseen matkalla olevia pelastusryhmiä. Hätäkeskuksesta saatujen alkutietojen perusteella päivystävä palomestari voi jakaa pelastusryhmille eri tehtäviä jo matkalla kohteeseen. (Päijät-Hämeen pelastuslaitos.)

Pelastustoiminnan johtajan on pystyttävä muodostamaan onnettomuustilanteesta kokonaiskuva ja kiinnitettävä huomionsa lisävahinkojen ehkäisyn kannalta oikeisiin asioihin. Tilanteen kehittymistä on ennakoitava keräämällä jatkuvasti tietoa pelastustoiminnan etenemisestä. Tilanteen hoitamiseen käytettävissä olevat voimavarat on osattava jakaa tehokkaasti. (Päijät-Hämeen pelastuslaitos.)

Pelastustoiminnan johtaja ei saa provosoitua ympäristön paineista. Hän ei saa tilanteen aikana tempautua mukaan ympäröivien ihmisten, onnettomuuden uhrien tai heidän omaistensa hätään. Pelastustoiminnan johtajalla on vastuu paitsi pelastustehtävän hoitamisesta myös henkilöstön turvallisuudesta. Pelastustoiminnassa ja pelastustoiminnan johtamisen kannalta jokainen tilanne on erilainen. Pieneltä näyttävä tilanne voi pelastustehtävänä olla hyvinkin vaativa. Erityisen haastavia ovat vaarallisten aineiden onnettomuudet tai ihmisiä ja ympäristöä uhkaavat ympäristöonnettomuudet. Onnettomuustilanteen aikana pelastustoiminnan johtajan on myös varauduttava



mahdollisiin päällekkäisiin pelastustehtäviin. Pelastustoiminnan johtajan vastuulla on myös onnettomuudesta tiedottaminen pelastustoiminnan osalta. (Päijät-Hämeen pelastuslaitos.)

Päijät-Hämeen pelastustoimialue on jaettu kahteen toiminta-alueeseen, joissa pelastustoimintaa johtaa ympärivuorokautisessa valmiudessa oleva päivystävä palomestari. Välittömässä valmiudessa olevien päivystävien palomestarien sijoituspaikat ovat Lahdessa ja Heinolassa. Tilanteen vaatiessa, tai päivystävän palomestarin ollessa kiinni toisessa tehtävässä, voidaan palomestarin tueksi hälyttää myös Päijät-Hämeen päällystöpäivystäjä. (Päijät-Hämeen pelastuslaitos 2015.)

Suurissa onnettomuustilanteissa tilannepaikalle perustetaan pelastuskomppanian-esikunta eli PelKe, josta pelastustoimintaa johdetaan esimerkiksi poliisin, ympäristö- ja terveysviranomaisten tai puolustusvoimien viranomaisyhteistyönä. Onnettomuustilanteen johtamista varten saatetaan pelastuskomppanianesikunnassa tarvita myös muiden eri organisaatioiden asiantuntijoita. Tämän lisäksi Lahdessa oleva Paavolan toimipaikan johtokeskus miehitetään ja perustetaan pelastustoiminnan johtokeskus (PEL-JOKE). Perustamisesta ja miehittämisestä on laadittu erillinen ohje syksyllä 2015. (Päijät-Hämeen pelastuslaitos 2015.)

Laadukkaaseen pelastustoiminnan johtamiseen kuuluu myös, että onnettomuustilanteita käydään henkilöstön kanssa läpi jälkikäteen. Tapahtunutta pelastustoimintaa arvioitaessa mietitään, mitä olisi voinut tehdä toisin. Myös pelastustoimintaan pätee sanonta, että jälkikäteen ollaan aina viisaampia. (Päijät-Hämeen pelastuslaitos.)

### 3 PELASTUSTOIMINNAN JOHTAJAN KOULUTUS

#### 3.1 Pelastustoiminnan johtajan koulutusvaatimus

Pelastustoiminnan johtajan, jolla tässä tarkoitetaan päällystöviranhaltijaa, koulutusvaatimus on Päijät-Hämeen pelastuslaitoksessa valtakunnallisen linjan mukainen. Kelpoisuusvaatimuksena on pelastusasetuksen nro 407/2011 6 §:n edellyttämä kelpoisuus. Valitulla tulee olla vähintään BC-luokan ajokortti. Pelastusasetus tarkoittaa, että päällystöön kuuluva on suorittanut Pelastusopiston ja Savonia-ammattikorkeakoulun yhteistyössä toteuttaman palopäällystön koulutusohjelman ja siihen sisältyvän insinööritutkinnon (AMK) tai päällystön kelpoisuuden tuottaneen aikaisemman tutkinnon pelastusalan oppilaitoksessa. (Valtioneuvoston asetus 407/2011 6§).

#### 3.2 Pelastuslain mukaiset koulutusvaatimukset

Pelastuslaissa määritellään tietyt koulutusvaatimukset. Pelastustoimintaan osallistuvalla pelastuslaitoksen päätoimiselta miehistöltä, alipäällystöltä ja päällystöltä vaaditaan virkaa tai tehtävää vastaava pelastusalan tutkinto. Pelastustoimintaan osallistuvalla sivutoimiselta ja 25 §:ssä tarkoitettua sopimuspalokuntaan ja muuhun sopimuksen tehneeseen yhteisöön kuuluvalta henkilöltä vaaditaan riittävä koulutus. Koulutusvaatimukseen kuuluvien pelastustoimen kurssien opetussuunnitelmat vahvistaa Pelastusopisto. Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä, tässä tapauksessa 1 ja 2 momentissa tarkoitetuista tutkinnoista ja koulutuksesta. (Pelastuslaki 379/2011, 57 §.)

Pelastusviranomaisella on salassapitovelvollisuus, tiedonsaantioikeus ja henkilökisterit. Näistä on kerrottu tarkemmin pelastuslaissa 379/2011. Pelastusviranomaisen velvollisuudet ja vastuut ovat pelastuslain mukaan todella isot.

Valtioneuvostonasetuksessa pelastustoimesta 407/2011 sanotaan seuraavaa päätoimisen pelastushenkilöstön kelpoisuusvaatimuksista:

Pelastuslain 57 §:n 1 momentissa tarkoitettulta pelastuslaitoksen päätoimiselta pelastustoimintaan osallistuvalta henkilöstöltä vaaditaan, että

- 1) miehistöön kuuluva on suorittanut pelastuslain 55 §:ssä tarkoitettussa oppilaitoksessa miehistötutkinnon pelastajalinjalla tai tehtävää vastaavan miehistön kelpoisuuden tuottaneen aikaisemman tutkinnon pelastusalan oppilaitoksessa
- 2) alipäällystöön kuuluva on suorittanut pelastuslain 55 §:ssä tarkoitettussa oppilaitoksessa alipäällystötutkinnon tai 3 kohdassa tarkoitetun päällystön kelpoisuuden tuottaneen tutkinnon taikka alipäällystön kelpoisuuden tuottaneen aikaisemman tutkinnon pelastusalan oppilaitoksessa
- 3) päällystöön kuuluva on suorittanut Pelastusopiston ja Savonia-ammattikorkeakoulun yhteistyössä toteuttaman palopäällystön koulutusohjelman ja siihen sisältyvän insinööritutkinnon (AMK) tai päällystön kelpoisuuden tuottaneen aikaisemman tutkinnon pelastusalan oppilaitoksessa. (Valtioneuvostonasetus 407/2011, 6 §).

### 3.3 Koulutustaustaa

Pelastustoiminnan johtajien koulutustaustat ovat varsin kirjavia valtakunnallisesti. Toinen ääripää on maalaiskuntien palopäällikköjen kuuden viikon mittaiset kurssit (kuusi viikkoa vuosina 1958–1970 ja kahdeksan viikkoa vuosina 1970–1978), ja toinen ääripää on 3,5 vuotta kestävä ja 240 opintopistettä sisältävä Savonia-ammattikorkeakoulussa suoritettava palopäällystötutkinto. (Tolppi 1999, 43).

Vuoden 2014 (AmkN13) Savonia-ammattikorkeakoulun palopäällystön koulutusohjelman opetussuunnitelmassa pelastustoimenjohtamisopintoihin kuuluu seuraavat opinnot:

Pelastustoiminnan johtamisen perusteet 4 op

Pelastusjoukkueen johtaminen 6 op

Tiedottaminen ja viranomaisyhteistyö 3 op

Pelastuskomppanian johtamisen perusteet 3 op

Johtamissuunnittelun perusteet 3 op

Viestiliikenne ja hätäkeskustoiminta 2 op

Valinnaisena: Johtaminen suuronnettomuus- ja kriisitilanteissa 6 op

Käsitykset työstä, ammattitaidosta ja osaamisvaatimuksista ovat muuttuneet myös pelastustoimessa. Pelastuslaitokset tarvitsevat työntekijöitä, joilla on taito ja tahto oppia jatkuvasti ja näin valmiudet uudistaa omaa ammatillista osaamistaan. Vastaavasti tulevaisuuden henkilöstö odottaa työltään sisällöllistä mielekkyyttä, ammatillista haasteellisuutta sekä mahdollisuutta kasvaa ja kehittyä ammatissaan. (Pelastusopisto 2014).

Ammattitaidolla ymmärretään yhä useammin laaja-alaisten työ- ja toimintakokonaisuuksien hallinta. Laaja-alaisen osaamisen rinnalla edellytetään usein myös vahvaa erityisosaamista sekä henkilökohtaista sitoutumista itsensä, työn ja ammatin kehittämiseen. Organisaatiot madaltuvat, päätöksenteko hajautuu ja asiantuntijavastuut korostuvat. (Pelastusopisto 2014).

Ammatillinen kasvu ja kehittyminen ovat työntekijälle jatkuva oman osaamisen oppimisprosessi: ammatin tieto- ja taitoperustan kehittämisen ohella on tärkeää kyetä myös uskomusten, asenteiden ja arvojen muutokseen ja tietoisuuden avartamiseen. Ammatillinen kehittyminen perustuu myönteiseen, humanistiseen ihmiskuvaan. (Pelastusopisto 2014.)

Päijät-Hämeen pelastuslaitoksessa on, kuten edellä mainittiin, kaksi päivystävää palomestaria ympärivuorokautisessa valmiudessa jaettuna omiin maantieteellisiin päivystysalueisiin. Neljä Lahdessa päivystävää palomestaria (P30) työskentelee vuorokausirytmisissä (24 h). He ovat niin sanottuja vuoromestareita. Heinolan toimipaikassa päivystävät palomestarit ovat ympäröskuntien palomestareita, jotka

tekevät muuten normaalia toimistotyöaika, mutta työskentelevät vuorollaan päivystävänä palomestarina.

Päijät-Hämeen pelastuslaitoksen palomestareiden koulutustausta on kirjava. Osa on suorittanut Espoon Otaniemen mestarikoulutuksen, toiset Savonia-ammattikorkeakoulun paloinsinöörin päällystötutkinton ja osalla on erilaisia opintoja näiden väliltä. Siitä, millaisia täydennyskursseja tai muita koulutuksia päijäthämäläiset palomestarit ovat suorittaneet, ei minulla ole tietoa. Tässä pääsemme asiaan yhteen ongelmaan: onko kaikilla palomestareilla samat tai vähintään samankaltaiset toimintamallit ja ajatukset pelastustoiminnan johtamisesta? Onko pelastustoiminnanjohtaja se, joka antaa perusselvityskäskyt tai on huoneistopalossa ensimmäisenä ovella? Nämä ovat kysymyksiä, joita tulee työssä toisinaan vastaan.

Tämän työn tarkoituksena on tuoda esille se, mikä on tämän päivän pelastustoiminnan johtajan rooli onnettomuustilanteessa. Pelastusopiston alipäällystökurssilta valmistuu erittäin hyviä ja ammattitaitoisia ryhmänjohtajia. Heidän tehtävänä on johtaa käytännön tasolla tehtäviä, joita pelastustoiminnan johtaja on antanut pelastusryhmälle. Näin pelastustoiminnan johtaja voi keskittyä kokonaistilanteen hallintaan, eikä hänen tarvitse valvoa yksittäisen pelastusryhmän tehtävää.

### 3.4 Koulutus Päijät-Hämeen pelastuslaitoksessa

Päijät-Hämeen pelastuslaitokselle on luotu sisäisen ja ulkoisen koulutuksen strategia. Koulutuksen strategisena tavoitteena on varmentaa koko Päijät-Hämeen pelastuslaitoksen yhtenäinen toiminta onnettomuus- ja pelastustilanteissa ja yhtenäistää toimintatapoja ja saattaa uusia asioita koko alueen henkilökunnan tietoon. Lisäksi työnantaja kannustaa ja tukee henkilöstöä kouluttautumaan ja kehittämään pelastuslaitoksen toimintatapoja ja menetelmiä.

Koulutussuunnitelman tavoitteena on ohjata koko Päijät-Hämeen pelastuslaitoksen harjoitustoimintaa mahdollisimman yhtenäiseksi. Tavoitteena on, että pelastuslaitoksen

pelastustoimintaan osallistuvalla henkilöstöllä järjestetään sisäistä koulutusta vähintään 100 tuntia vuodessa. (Päijät-Hämeen pelastuslaitos 2010).

Päijät-Hämeen pelastuslaitoksen koulutussuunnitelman mukaan vuosittaiseen sisäiseen koulutukseen tulee kaikilla sisältyä vähintään sekä päällystön että alipäällystön johtamis- ja viestiharjoitus, jokin kuukausittainen harjoituskokonaisuus, jonka kaikki palokunnat suorittavat, jokin vuosittainen suurempi harjoitus jokaisella päivystysalueella, yksi kuuma savusukellusharjoitus, kaksi kylmää savusukellusharjoitusta, kaksi korkean paikan työskentelyharjoitusta, tutustumiskäynti erikoiskohteeseen ja katukoulun ylläpitoa. (Päijät-Hämeen pelastuslaitos 2010).

Kuten koulutussuunnitelmasta voi havaita, on päällystölle myös tehty koulutussuunnitelmia, ja sitä on myös toteutettu. Lisäksi päällystön koulutuksesta todetaan seuraavaa: päällystön johtamis- ja viestiharjoitukset pidetään pääsääntöisesti viestimestarin tai koulutusmestarin johtamina, harjoitusten sisällöstä vastaavat viestimestari ja koulutusmestari ja itsenäisten johtamis- ja viestiharjoitusten pitämiseen kannustetaan. (Päijät-Hämeen pelastuslaitos 2010.)

Pelastustoiminnan johtamiseen osallistuvan henkilöstön osalta mainitaan Päijät-Hämeen pelastuslaitoksen ohjeessa pelastustoiminnasta, että pelastustoiminnan johtamiseen osallistuvan henkilöstön ja sijaisten on osallistuttava pelastuslaitoksen järjestämiin koulutuksiin ja harjoitukseen (pelastustoiminta-, johtamis-, johtamispaikka- tai yhteistoimintaharjoitus) johtamistoimintaan vähintään omalla johtamistasollaan vuosittain. (Päijät-Hämeen pelastuslaitos.)

Päällystölle, johon palomestarit kuuluvat, järjestetään Päijät-Hämeen pelastuslaitoksella sisäisiä koulutuspäiviä, joissa käydään läpi ajankohtaisia asioita niin riskienhallinnasta kuin operatiiviselta puoleltakin. Koulutuspäivillä käytävät asiat ovat tärkeitä, mutta päivien aikana asioihin ei voida kovin tarkasti paneutua. Lisäksi se, kuinka henkilöt omaksuvat läpi käydyt asiat, on ollut epäselvää. Koulutettavilta ei ole esimerkiksi pyydetty palautetta koulutuksista ja niissä opituista asioista. Oppiminen on jäänyt

henkilöiden oman aktiivisuuden varaan. Viimeisimmät sisäiset pelastustoiminnan koulutukset ovat olleet myös päivystävänä palomestarina toimiville henkilöille, mikä on ollut todella hyvä asia. Näin palomestari pääsee näkemään kuinka esimerkiksi puhdistuskontti toimii ja kuinka se saadaan toimintakuntoon.

Pelastustoiminnan johtamisharjoituksia on aina silloin, kun Päijät-Hämeen pelastuslaitos järjestää yhdessä jonkin toisen toimijan kanssa lupaviranomaisen (esimerkiksi Tukes eli Turvallisuus- ja kemikaalivirasto) määräämän harjoituksen. Näissä harjoituksissa on tarkkailijat, jotka seuraavat pelastustoiminnan johtamista ja yhteistyötä sekä toimijan että yhteistyöviranomaisten kanssa. Osallistuin tarkkailijana tällaiseen harjoitukseen tätä opinnäytetyötä varten. Yhteistä näillä harjoituksilla on se, että ne toteutetaan harjoituksen käsikirjan mukaan ja muuttuvia tilanteita ei ole. Harjoitus käydään loppuun lävitse. Yleensä tällaisten harjoitusten tavoitteet ovat aivan jotain muuta kuin mikä olisi pelastustoiminnan johtajan oppimiselle hyödyllistä. Harjoitusten tarkoituksena on testata sekä ulkoisia että sisäisiä pelastussuunnitelmia ja niiden yhteensopivuutta onnettomuustilanteessa (Tukes). Mielestäni käytännön pelastustoiminnan johtamista harjoitus ei palvele kovinkaan hyvin.

Päijät-Hämeen pelastuslaitoksen henkilökuntaa kannustetaan kouluttautumaan soveltuviin ammatillisiin tutkintoihin helpottamalla opintoja esimerkiksi vuoronvaihtojärjestelyin, palkallisella virkavapaalla, maksamalla kurssimaksuja tai maksamalla palkkaa. Kaikki järjestelyt on sovittava erikseen tapauskohtaisesti. (Päijät-Hämeen pelastuslaitos 2010.) Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi päällystökurssille talon työntekijälle myönnetään pääsääntöisesti palkallista virkavapaata työkokemukseen perustuva aika. Käytössä on myös joustotyöaika, joka helpottaa opiskelua. Päijät-Hämeen pelastuslaitoksen voikin todeta tukevan hyvin työntekijöiden oman osaamisensa kehittämistä.

## 4 PELASTUSVIRANOMAINEN

### 4.1 Lait ja asetukset

Seuraavassa tarkastelen pelastusviranomaista ja sitä, miten se liittyy pelastustoiminnanjohtamiseen lain ja asetuksen mukaan. Näitä toimintoja ohjaa pelastuslaki 379/2011 ja valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 407/2011. Pelastustoimintaa johtaa aina pelastusviranomainen. Pelastuslain mukaan pelastusviranomaisia voivat olla sisäministeriön pelastusylijohtaja ja hänen määräämänsä sisäministeriön ja aluehallintoviraston virkamiehet. Alueen pelastustoimen pelastusviranomaisia ovat pelastuslaitoksen ylin viranhaltija ja hänen määräämänsä pelastuslaitoksen viranhaltijat sekä alueen pelastustoimen asianomainen monijäseninen toimielin. (Pelastuslaki 379/2011, 26 §.)

Pelastustoiminnan johtaja on siltä pelastustoimen alueelta, jossa onnettomuus tai vaaratilanne on saanut alkunsa, jollei toisin ole sovittu. Pelastustoimintaa johtaa pelastusviranomainen. Pelastustoimintaa voi kuitenkin tilapäisesti johtaa muu pelastuslaitoksen palveluksessa oleva tai sopimuspalokuntaan kuuluva siihen saakka, kun toimivaltainen pelastusviranomainen ottaa pelastustoiminnan johtaakseen. Pelastustoiminnan johtaja toimii virkavastuun alaisena. (Pelastuslaki 379/2011, 34 §.)

Sisäministeriön pelastusviranomaisella on oikeus antaa pelastustoimintaa koskevia käskyjä ja määrätä pelastustoiminnan johtajasta ja hänen toimialueestaan toisin kuin 1 momentissa on säädetty. Jos eri viranomaisille ja tahoille kuuluvien vastuiden ja toimivaltuuksien selkiyttämiseksi on tarpeellista, pelastustoiminnan johtajan voi tehdä päätöksen pelastustoiminnan aloittamisesta tai lopettamisesta. Päätöksestä on ilmoitettava asianomaisille viranomaisille ja asianosaisille heti, kun se on mahdollista. Pyydettyessä päätös on vahvistettava kirjallisesti. Jälkيراivaukseen ja -vartiointiin liittyvästä pelastustoiminnan johtajan päätöksestä lopettaa pelastustoiminta säädetään 40 §:ssä. (Pelastuslaki 379/2011, 34 § ja 40 §.)



Mikäli pelastustoimintaan osallistuu useamman toimialan viranomaisia, tilanteen yleisjohtajana toimii pelastustoiminnan johtaja. Yleisjohtaja vastaa tilannekuvan ylläpitämisestä ja toiminnan yhteensovittamisesta. Eri toimialojen yksiköt toimivat oman johtonsa alaisuudessa siten, että niiden toimenpiteet kokonaisuudessaan edistävät onnettomuuden tai tilanteen seurausten tehokasta torjuntaa. Tilanteen yleisjohtaja voi muodostaa avukseen viranomaisten, laitosten ja toimintaan osallistuvien vapaaehtoisten yksiköiden edustajista koostuvan johtoryhmän ja kutsua asiantuntijoita avukseen (Pelastuslaki 379/2011, 35 §).

#### 4.2 Pelastusviranomaisen toimivaltuudet

Pelastustoiminnanjohtajalla on pelastusviranomaisena pelastuslain määrittämiä toimivaltuuksia. Alueen pelastusviranomaisella ja sisäministeriön pelastusviranomaisella on oikeus – jos tilanteen hallitseminen ei ole muutoin mahdollista – tulipalon sammuttamiseksi, sen leviämisen estämiseksi, muun onnettomuuden torjumiseksi, vahinkojen rajoittamiseksi ja vaaran välttämiseksi määrätä ihmisiä suojautumaan sekä evakuoimaan ihmisiä ja omaisuutta, ryhtyä sellaisiin välttämättömiin toimenpiteisiin, joista voi aiheutua vahinkoa kiinteälle tai irtaimelle omaisuudelle, määrätä antamaan käytettäväksi rakennuksia, viesti- ja tietoliikenneyhteyksiä ja -välineitä sekä pelastustoimessa tarvittavaa kalustoa, välineitä ja tarvikkeita, elintarvikkeita, poltto- ja voiteluaineita ja sammutusaineita ja ryhtyä muihinkin pelastustoiminnassa tarpeellisiin toimenpiteisiin. (Pelastuslaki 379/2011, 34 §.)

Edellä 34 §:n 1 momentissa tarkoitettu tilapäisesti pelastustoimintaa johtava henkilö voi tilanteen niin vaatiessa käyttää tämän pykälän 1 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettuja pelastusviranomaisen toimivaltuuksia siinä määrin kuin ne ovat välttämättömiä ihmisten, omaisuuden ja ympäristön pelastamiseksi ja suojaamiseksi sekä onnettomuudesta aiheutuvien vahinkojen rajoittamiseksi ja onnettomuuden seurauksien lieventämiseksi (Pelastuslaki 379/2011, 36 §).

Edellä 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettua omaisuutta, jota omaisuuden omistaja tai haltija itse tarvitsee samanaikaisesti tulipalon tai muun onnettomuuden torjumiseksi, ei saa määrätä luovutettavaksi, ellei se ole välttämätöntä ihmishengen pelastamiseksi. Pelastuslaitos suorittaa käyttöön otetusta omaisuudesta täyden korvauksen sekä korvaa käyttöön otetulle omaisuudelle aiheutuneen vahingon. (Pelastuslaki 379/2011, 36 §.) Pelastustoiminnanjohtajalla on tehtävän hoidon kannalta suuretkin toimivaltuudet. Tämän takia pelastustoiminnanjohtaja ei voi toimia ilman virkavastuuta ja sen vuoksi virkaan valittavalla on oltava valtakunnalliset koulutusvaatimukset suoritettuna.

#### 4.3 Pelastustoiminnan ohje Päijät-Hämeen pelastuslaitos

Päijät-Hämeen pelastuslaitoksen ohje pelastustoiminnasta on päivitetty 1.1.2015. Ohjeeseen on kirjattu pelastustoiminnan käsitteistöä liittyen johtamiseen ja pelastusmuodostelmiin. Pelastustoiminnan johtajia voivat olla pelastustoiminnan ohjeen mukaan nimetty pelastusviranomainen, päivystävästä päällikkö ja päivystävästä palomestari (Päijät-Hämeen pelastuslaitos 2015).

Pelastustoimen toimintavalmiuden suunnitteluohjeessa on mainittu poikkeus pelastustoiminnan johtamisessa. 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, evakuoita 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 (Sisäministeriö 2012).

Päijät-Hämeen pelastuslaitoksen johtokunnan määräämiä pelastuslain 4 § mukaisia pelastusviranomaisia ovat pelastusjohtaja, pelastus- ja riskienhallintapäälliköt, aluepalopäälliköt, paloinsinööri, johtava palotarkastaja, ensihoitopäällikkö, ensihoitoesimiehet, palopäälliköt, palotarkastajat, valmiusmestari, palomestarit ja ruiskumestarit (Päijät-Hämeen pelastuslaitos 2015).

Päivystävä päällikkö (P20) on alueen pelastustoimen palveluksessa oleva päällystöviranhaltija, joka on valmiudessa pelastustoimen pelastuskomppanian tai -yhtymän hälytystehtävien johtamista varten. Päivystävä päällikkö tukee tarvittaessa pelastuskomppanian tai -joukkueen johtamistoimintaa sekä toimii tarvittaessa tilanteen yleisjohtajana. Päivystävä päällikkö on pelastuslaitoksen ylin hälytysvalmiudessa oleva pelastusviranomainen (Päijät-Hämeen pelastuslaitos 2015).

Päivystävä palomestari (P30 ja P40) on alueen pelastustoimen palveluksessa oleva päällystöviranhaltija, joka on valmiudessa pelastustoimen pelastusjoukkueen- ja komppanian hälytystehtävien johtamista varten. Päivystävän palomestarin tehtäviin kuuluu hälytysvalmiuden valvonta, muut tilannetietoisuuden ylläpitämiseen liittyvät tehtävät, tarvittaessa pelastusryhmän hälytystehtävien johtamistoimintojen tukeminen ja tarvittaessa pelastusryhmän johtaminen, jos pelastusryhmän johtajana ei ole pelastusviranomainen. Päivystävä palomestari toimii tilanteen yleisjohtajana, kun toimintaan osallistuu muita viranomaisia ja toimijoita. Mikäli pelastustoimintaan osallistuu useamman toimialan viranomaisia, tilanteen yleisjohtajana toimii pelastustoiminnan johtaja (Pelastuslaki 379/2011 35§). Päivystävä palomestari vastaa ylemmälle johtamistasolle ilmoittamisesta. Samassa ohjeessa on määritelty myös yleisjohtajuus, tilannepaikan johtajuus ja pelastustoiminnan johtaja. Pelastustoiminnan johtamisen kannalta nämä henkilöt on tärkeää tunnistaa. (Päijät-Hämeen pelastuslaitos 2015.)

Jos pelastustoimintaan osallistuu useamman toimialan viranomaisia, tilanteen yleisjohtajana toimii pelastustoiminnan johtaja. Yleisjohtaja vastaa tilannekuvan ylläpitämisestä ja toiminnan yhteensovittamisesta. Eri toimialojen yksiköt toimivat

oman johtonsa alaisuudessa siten, että niiden toimenpiteet kokonaisuudessaan edistävät onnettomuuden tai tilanteen seurausten tehokasta torjuntaa. Tilanteen yleisjohtaja voi muodostaa avukseen viranomaisten, laitosten ja toimintaan osallistuvien vapaaehtoisten yksiköiden edustajista koostuvan johtoryhmän ja kutsua asiantuntijoita avukseen. (Pelastuslaki 379/2011, 35 §.)

Pelastustoiminnanjohtaja (PTJ) on yhden tai useamman pelastusmuodostelman tilanteenaikainen johtaja. Tilannepaikan johtaja (TPJ) on pelastustoimintaa onnettomuuskohteessa johtava henkilö. Pelastuslain 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. (Pelastuslaki 379/2011, 26 § ja 34 §.)

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 toimet ovat välttämättömiä ihmisten, omaisuuden ja ympäristön pelastamiseksi ja suojaamiseksi sekä onnettomuudesta aiheutuvien vahinkojen rajoittamiseksi ja onnettomuuden seurauksien lieventämiseksi. (Sisäministerö 2012, 9–10 ; Päijät-Hämeen pelastuslaitos 2015.)

Päijät-Hämeen pelastuslaitoksen ohje pelastustoiminnasta on samankaltainen kuin Pelastusopiston vastaava ohje. Tämä seikka ei tee ohjeesta huonoa, vaan voikin kysyä, miksi keksiä ruutia uudestaan? Pelastusopistolla on jo vuosien ajan ohjattu päällystökursseja opiston johtamistapaan ja kulttuuriin. Opistolla on tutkittu ja kerätty kokemuksia erilaisista johtamiseen liittyvistä seikoista, esimerkiksi johtamispaikasta, vastuista ja alipäällystön käyttämisestä johtamisen tukena. Tämän vuoksi pelastuslaitosten on järkevää hyödyntää Pelastusopiston ohjeistusta.

## 5 OSAAMISEN VARMENTAMINEN

Osaamisen kehittäminen on laaja-alaista ja se sisältää monipuolisia käytännön toimenpiteitä osaamisen varmistamiseksi. Kehittämistoimet on suunnattava yrityksessä asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Tärkeintä on, että työnantaja osoittaa riittävät resurssit ja suunnitelman tavoitteisiin pääsemiseksi. Kehittämissuunnitelma ja parhaat toimintatavat löytyvät yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Suurelta resurssit eivät takaa onnistumista, jos vastuita ja velvoitteita ei ole hyväksytty yhteishengessä. Vastuu osaamisen kehittämisestä on kaikilla. Osaamisen varmentamisesta on mainittu työturvallisuuskeskuksen ja kuntien eläkevakuutuksen toimittamassa Hyvä esimiestyö oppaassa todetaan, että työelämä vaatii kaikilta valmiutta jatkuvaan oppimiseen. (Kaistila M. 2015).

Uusien tietoteknisten järjestelmien käyttöönotto, vanhojen järjestelmien uudet versiot, organisaatiomuutosten aiheuttamat tehtävien muutokset ja monet muut tekijät luovat tilanteita, jotka edellyttävät uusien tietojen ja taitojen hankintaa. Osaamisen kehittämisen tulee ennakoida toimintojen painopistealueissa tapahtuvia muutoksia. Osaamistarpeiden määrittelyssä arvioidaan perustehtävien osaamisen nykytila ja tulevaisuudessa tarvittava osaaminen. Näin saadaan esille työyhteisön kehittämistarpeet, joiden perusteella laaditaan kehittämisohjelmat koko työyhteisölle ja henkilökohtaiset oppimissuunnitelmat yksittäisille työntekijöille.

Esimiehen tulee huolehtia siitä, että työyhteisön jäsenillä on osaaminen, jota tehtävien hoito edellyttää. Oman osaamisen kehittäminen ja päivittäminen kuuluu yksilön henkilökohtaiseen vastuualueeseen. Esimiehen tulee varmistaa, että yksittäisen henkilön osaamisen kehittämisessä edetään koko työyhteisön toimintaa hyödyttävään suuntaan. Tämä tapahtuu luontevimmin kehityskeskusteluissa, joissa käsitellään osaamiseen liittyvät asiat ja päivitetään henkilökohtainen oppimissuunnitelma. (Kaistila M. 2015.)

Henkilöstön osaamisen varmistamista linjasi vuonna 2014 lakisääteinen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jossa kuvattiin tulosaluekohtaisesti toimintaympäristöstä nousevia

osaamistarpeita, henkilöstön nykyistä osaamista ja toimintasuunnitelmista nousevia osaamistarpeita sekä henkilöstöohjelman tavoitteita (Finlex 1136/2013, 3 §). Osaamisen varmistamisen nykyisiä ja tulevaisuuden haasteita ovat nopea uuden oppiminen ja pois oppiminen ja se, miten eri työssä oppimisen muotoja voidaan paremmin hyödyntää osaamisen varmistamisessa. Tavoitteena on, että 70-20-10 -malli tulisi esimiesten ja henkilöstön tietoisuuteen ja osaksi arjen toimintaa organisaatiossa. Mallin idea on se, että ihminen omaksuu ja oppii työelämässä 70 prosenttia asioista kokemuksen kautta: työssä oppimalla, tarttumalla uusiin haasteisiin ja ratkaisemalla ongelmia. Kaksikymmentä prosenttia asioista opitaan toisilta henkilöiltä vuorovaikutuksen ja palautteenannon kautta sekä jakamalla kokemuksia tai seuraamalla esimiehen tai kollegan työtä. Vain kymmenen prosenttia asioista opitaan muodollisen koulutuksen ja valmennuksen kautta. Mallin ovat alun perin kehittäneet Robert Eichinger ja Michael Lombardo 1990-luvulla Center for Creative Leadership -yksikössä (Koulutuskeskus Salpaus).

Ennen kuin osaamista voidaan varmentaa, on sitä myös kehitettävä, jotta päästään siihen osaamistasoon, johon osaamisen varmentaminen halutaan kohdentaa. Osaamisen kehittämisen tavoitteena on samanaikaisesti parantaa sekä palvelutuotannon tuloksellisuutta että työelämän laatua. Osaamisen kehittäminen on osa strategista henkilöstöjohtamista. Työn muuttuvat vaatimukset ja uudet haasteet edellyttävät jatkuvaa oppimista. Oppimista voidaan tukea koulutuksen lisäksi erilaisilla työssäoppimisen ja henkilöstön kehittämisen menetelmillä kuten työkierrolla, mentoroinnilla, tiimityöllä ja itseopiskelulla.

Osaamista on kehitettävä suunnitelmallisesti töiden organisoinnilla. Työtapoja ja -kulttuuria kehittämällä voidaan lisätä organisaation osaamista. Esimerkiksi hyvä perehdytys, kehittävät työtehtävät sekä tiimi-, pari- ja projektityöskentely tukevat osaamisen kehittämistä. Myös mentoroinnin avulla voidaan saavuttaa hyviä tuloksia, mikäli mentoroiija on motivoitunut ja on perehtynyt (Opetushallitus). Tehtävä- ja henkilökierto ovat myös tehokkaita tapoja laajentaa osaamista.

Jokaisen työntekijän kehittämistarpeet selvitetään kehityskeskustelussa. Työyhteisössä voidaan tehdä myös erillisiä osaamiskartoituksia ja koulutustarveselvityksiä. Jotkut

toimintayksiköt laativat myös henkilökohtaisia kehittämissuunnitelmia. Työntekijän osaamista kehitetään kaikissa työuran vaiheissa työtehtävien vaatimusten perusteella sekä toimintayksikön tehtäväalueen kehittymisen mukaan. (Kuntatyönantajat.)

Osaamisen kehittämistä koskevassa suosituksessa ammatillinen henkilöstökoulutus on määritelty täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutukseksi. Suosituksessa on lisäksi tuotu esille verkkoavusteinen koulutus osana ammatillista koulutusta. Henkilöstön hyvinvointi on avain hyviin tuloksiin. Työnantajan tulee kiinnittää huomiota erityisesti perehdyttämiseen. Osaamisen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja turvaamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen. (Kuntatyönantajat.)

#### 5.1 Laki osaamisen kehittämisestä

Säädöskokonaisuus ammatillisen osaamisen kehittämisestä tuli voimaan 1. tammikuuta 2014. Sääntelyn tavoitteena on kehittää osaamista palvelutoiminnan tarpeista lähtien. Vuoden 2014 alusta työnantajan on ollut mahdollista saada työntekijän koulutuksesta verovähennys tai muu taloudellinen kannuste. Verovähennyksen tai koulutuskorvauksen saaminen edellyttää, että työnantaja on laatinut koulutussuunnitelman. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat oli saatettava uuden lain tasalle vuoden 2014 aikana (Finlex 1136/2013, 3 §).

#### 5.2 Pelastustoiminnan johtajan osaamisen kehittäminen

Pelastuslaitos vastaa henkilöstönsä osaamisen ylläpidosta ja kehittämisestä. Pelastustoiminnan johtajan osaamista on kehitettävä jatkuvasti ja siitä on oltava suunnitelma. Osaamista ei voi kehittää, ellei ole tiedossa mikä on tavoite. Tavoite määräytyy pelastuslaitoksen tarpeiden mukaan. Tavoitteen määrittelyssä voidaan käyttää apuna pelastuslaitoksen strategisia tarpeita, pelastustoiminnan johtajien nykyistä osaamistasoa ja heidän kykyään ja haluaan oppia uutta. Pelastustoiminnan johtajan osaamiselle on asetettava vähimmäistaso, joka määräytyy tehtävien perusteella.



Pelastustoiminnan johtajalle voidaan myös laatia henkilökohtainen suunnitelma, jonka avulla pelastustoimenjohtaja saavuttaa tavoitetason. Työntekijän osaamista kehitetään työtehtävien vaatimusten pohjalta sekä toimintayksikön tehtäväalueen kehittymisen mukaisesti. Pelastuslaitoksen tarpeet edellyttävät usein myös ennakoivia kehittämisohjelmia. Työnantajan tulee edistää työntekijöiden mahdollisuuksia kehittää osaamistaan ja etenemistä.

Päijät-Hämeen pelastuslaitoksen strategia vuosille 2013–2018 määrittelee pelastuslaitoksen strategiset tavoitteet sekä menetelmät, joiden avulla asetetut tavoitteet pyritään saavuttamaan. Strategia hyväksyttiin käyttöönotettavaksi pelastuslaitoksen johtokunnan kokouksessa 1.11.2012 (66 §). Strategiassa on neljä eri näkökulmaa. Niille on määritelty avaintekijät, joissa organisaation on onnistuttava. Yksi näkökulmista on uudistuminen ja henkilöstön työkyky, jolle on asetettu useita kriittisiä menestystekijöitä. Näitä ovat hyvä kilpailukyky työnantajana ja vapaaehtoistoimijana, osaava, motivoitunut, kehittymishaluinen ja työkyvyltään tehtäviä vastaava henkilöstö sekä korkeatasoinen työhyvinvointi. Tämän strategian pohjalta on lähdettävä hakemaan henkilöstön osaamisen varmentamista (Päijät-Hämeen pelastuslaitos 2012).

Pelastuslaitos järjestää henkilöstökoulutusta pääasiassa työaikana, mutta työnantaja tukee myös henkilön kouluttautumista laitoksen osaamistarpeiden ja resurssien puitteissa. Opintoja varten voidaan myöntää palkallista tai palkatonta virkavapautta tai sopia työaikajärjestelyistä. Lisäksi työntekijän on mahdollista saada kustannuskorvausta vapaa-aikana tapahtuvaan itsensä kehittämiseen, esimerkiksi jatko-koulutuksiin. Pelastustoiminnan johtajien osaamisen nykytason määrittämiseen on luotava luotettava tason määrittäjä työkalu. Toimintavalmiuden suunnittelu lähtee myös ajatuksesta, että pelastuslaitoksilla on laadukasta ja osaavaa henkilöstöä.

Pelastustoiminnan toimintavalmiuden taso ja kehittämistavoitteet muodostuvat viidestä osatekijästä (kuva 1): henkilöstön määrästä ja laadusta, kaluston määrästä ja laadusta,

ennakkoon laadituista toiminnallisista suunnitelmista, johtamisen organisoinnista sekä pelastustoiminnan toimintavalmiusajasta. (Päijät-Hämeen pelastuslaitos 2015.)



Kuva 1 Pelastustoiminnan toimintavalmiuden tasot (Päijät-Hämeen pelastuslaitos 2015)

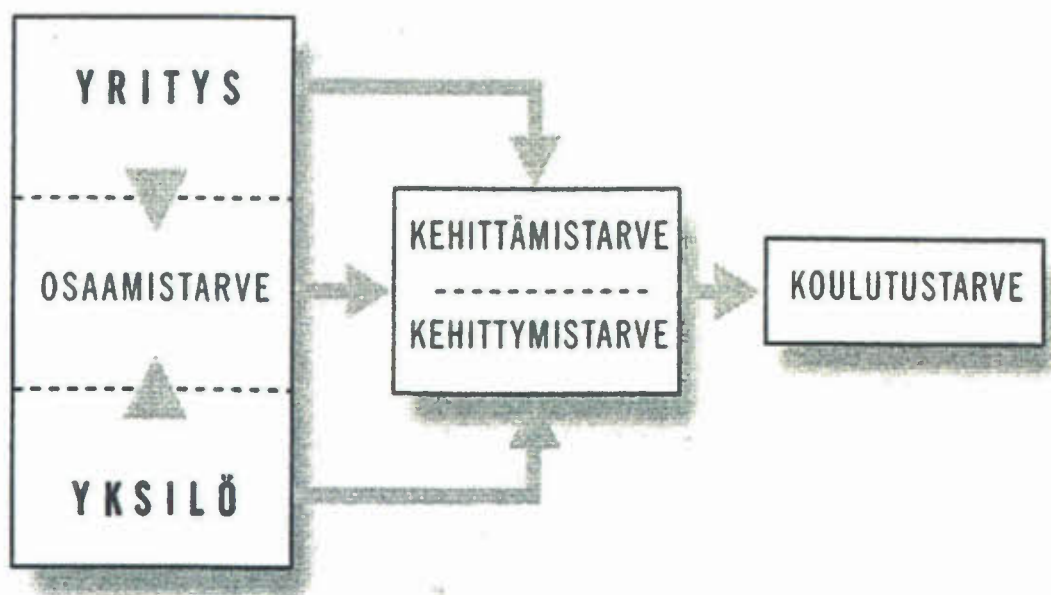
## 6 HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön kehittämisestä käytetään yhdysvaltalaisista nimitystä ”Human Resource Development” (HRD). Käännettynä tämä tarkoittaisi ”inhimillisten voimavarojen kehittämistä”. Pelastuslaitoksissa on henkilöstöä kehitetty omien vakiintuneiden tapojen mukaan työvuoroharjoituksissa. Henkilöstön kehittäminen (HRD) pyrkii parantamaan työvoiman (workforce) suorituskykyä siten, että se paremmin kohtaisi kulloisenkin työn vaateet. (Varila 1991, 28.)

Kehitystarveanalyysin aiheet voidaan jakaa kolmeen eri merkitykseen, jotka ovat osaamistarve, koulutustarve ja kehitystarve. Osaamistarve on kooste pelastuslaitoksen osaamisesta. Yrityksen osaaminen on siten yrityksen työntekijöiden osaamisen summa. Osaamistarpeella tarkoitetaan pelastuslaitoksessa tarvittavaa ammattitaitoa tai ammattitaidon puutetta. Pelastuslaitoksen näkökulmasta osaamistarve on se tekijä, joka laukaisee tarpeen henkilöstön kehittämiselle. Jos henkilöstöä ei ole koulutettu tekemään tiettyjä tehtäviä, tulee pelastuslaitoksen käynnistää koulutus tarvittavien taitojen saavuttamiseksi, jotta osaaminen olisi laadukasta. On tärkeää erottaa osaamistarve ja koulutustarve toisistaan. Koulutustarve ratkaistaan koulutuksen avulla, mutta osaamistarvetta voidaan ratkoa muillakin menetelmillä. Jos osaamistarve aiotaan ratkaista kouluttamalla, siitä tulee koulutustarve. (Hätönen 1998, 29-30.)

Opinnäytetyössäni osaamistarpeet ja koulutustarpeet menevät ristiin, mutta tarkoitukseni ei ole erotella termejä. Mielestäni osaamistarve ja koulutustarve kulkevat käsi kädessä ja ovat näin ollen toisiaan tukevia ja vahvistavia tarpeita. Mikäli pelastuslaitoksen henkilöstöllä on osaamisessa puutteita, pitäisi puhua koulutuksesta. Koulutuksella saadaan osaamistasoa nostettua, ilman koulutusta ei ole osaamista. Oman osaamisen kehittäminen tarkoittaa myös koulutusta, on se sitten itsenäistä tai järjestettyä osaamistason kohottamista. Näkökulmani perustuu siihen, ettei osaamista pysty kehittämään ilman esimerkkiä tai toisen ohjeita. Tällöin koulutamme itseämme uuteen osaamiseen.

Kehittämistarve on pelastustoiminnan johtajasta lähtevä yksilöllinen tarve parantaa omaa osaamistaan ja mahdollisuuksistaan vaikuttaa siihen sekä käsitys omasta henkilökohtaisesta osaamisestaan. Kehittämistarve on taas pelastuslaitoksen johdon ulkoapäin arvioima käsitys yksilön osaamisen tarpeesta. (Hätönen 1998, 30.)



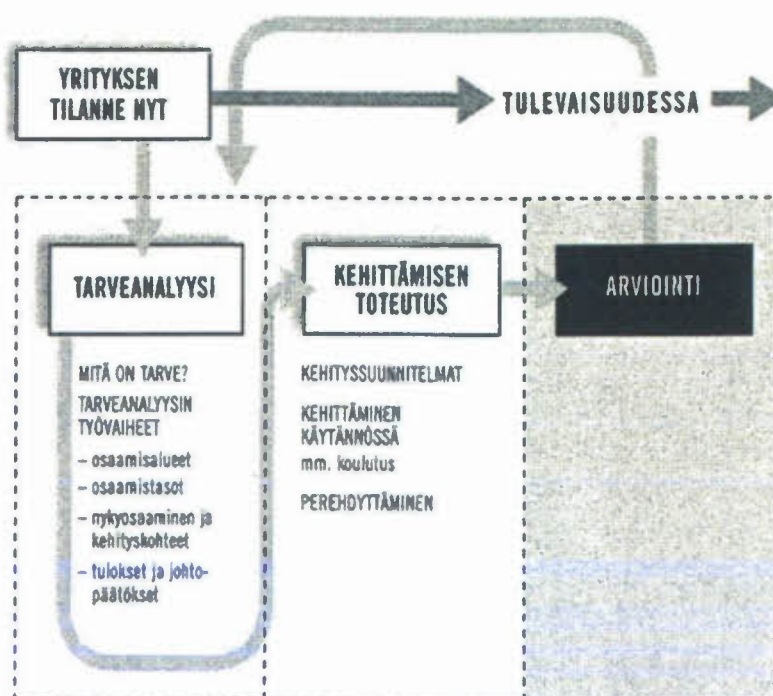
Kuva 2 Tarpeeseen liittyviä käsitteitä (Hätönen 1998, 30)

Pelastuslaitoksen koulutustarpeet menevät juuri niin, kuin Hätönen (kuva 2) kaaviossa esittää. Pelastuslaitoksella määritellään henkilöstön koulutustarve, esimerkiksi päällystökoulutettujen tarve tai uuden veneen tutkan käyttökoulutus. Tässä kohtaavat henkilöstön ja pelastuslaitoksen tarpeet, toisilla voi olla kiinnostus päällystötehtäviin ja toiset kokevat taas tutkankäyttökoulutuksen heille tarpeelliseksi ja hyödylliseksi.

Pelastuslaitoksissa toteutettavissa osaamisen kehittämistoimenpiteissä tulee aina ensin selvittää laitoksen ja sen nykyisen henkilöstön osaaminen ja mahdolliset tulevaisuuden osaamistarpeet. Tämän jälkeen tulee selvittää ne keinot, joilla puutteet voidaan korjata. Tarkastelun tulee lähteä laitoksen perspektiivistä, ja kouluttajatahot voivat vain tukea kartoituksen tekemistä. Koulutus ei ole itsetarkoitus tai päämäärä. Paras lopputulos

saavutetaan, jos otetaan huomioon myös yksilön kehitystarpeet (Hätönen 1998, 30; Rantala 2001, 12-13).

Päijät-Hämeen pelastuslaitoksen henkilöstöraportissa 2014 mainitaan osaamisen kehittamisestä seuraavaa: Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata se osaaminen, jota tarvitaan organisaation palveluntuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämiseksi. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tehtäviä toimenpiteitä ovat esimerkiksi henkilökohtainen ja tiimien koulutus, organisaation ja työyhteisön kehittäminen sekä urakehitys ja erilaiset urapolut. Henkilöstön kehittämällä tuetaan muutoksen hallintaa ja nopeutetaan uuteen tilanteeseen, uusiin tehtäviin tai pitkiltä vapailta työhön paluuseen sopeutumista. Toimenpiteillä on merkitystä myös työyhteisön toimivuuden, tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin kannalta. Pelastuslaitos toteuttaa henkilöstön kehittämistä eri menetelmin kuten yhteisellä koulutuksella, ammatillisella henkilöstökoulutuksella, mentoroinnilla sekä perehdyttämällä. (Päijät-Hämeen pelastuslaitos 2014.)



Kuva 3 Arviointi henkilöstön kehittämisestä (Hätönen 1998, 85)

Pelastuslaitoksen harjoituksissa seuranta ja arviointi luovat uutta osaamista ja antavat suuntaa tulevaisuuden kehityssuunnitelmiin (kuva 3). Puutteena näen tämän arvioinnin puuttumisen niin miehistön kuin päällystön harjoituksissa.

### 6.1 Henkilöstön kehittämisen tutkimuksia

Henkilöstön kehittämisen kivijalka on tarveanalyysi. Sen tarkoituksena on varmistaa ihmisille oikeita asioita. Tarveanalyysi selvittää tulevan, kehittyvän toiminnan edellyttämät valmiudet, nykyosaamiseen liittyvät puutteet ja työhön liittyvät ongelmat ja niiden ratkaisut. Tarveanalyysi voi olla kehittävää toimintaa myös itsessään. Tarveanalyysissa kiinnitetään huomiota työn tekemisen kannalta tärkeisiin tehtäviin ja niissä vaadittaviin valmiuksiin. Lisäksi tarpeiden selvityksessä on hyvä saada selville, miten kiinnostuneita ja sitoutuneita työntekijät ovat itsensä kehittämiseen. (Hätönen 1998, 31.)

Epäonnistumisen syy on yhdistävän linkin puuttuminen koulutusstrategian ja organisaation vision, toiminta-ajatuksen, välillä. Osaamisen kehittäminen perustuu tarpeiden, osaamisaukkojen, syvällisen ymmärtämisen ja tulevaisuuden uhkien ja mahdollisuuksien oivaltamiseen. Kehittämismenetelmien tulee kytkeytyä tavoitteisiin. Esimerkiksi tiedon jakaminen ja teoreettinen syventyminen eivät yleensä pelastuslaitoksissa auta kehittämään käytännön taitoja eivätkä ne välttämättä johda käyttäytymismuutoksiin. (Ruohotie 2000, 104.)

### 6.2 Osaamistarpeet ja kehitystarpeet

Kun osaamistarpeet ja kehitystarpeet on määritelty, on mahdollista tavoitella tavoitetilaa, jossa voidaan todeta Hätösen (1998, 52) mukaan, että

- pelastuslaitoksen keskeiset osaamisen alueet ja osaamistasot on määritelty
- pelastuslaitoksen henkilöstön osaamisen nykytaso on tiedossa
- työn kehityskohteet ja kehitystoimenpiteet on määritelty
- henkilöstön kehittämissuunnitelmat voidaan suunnata oikein

- on mahdollisuus varmistaa henkilöstön osaamisen kehittäminen myös pelastuslaitoksen tulevaisuuden varalle

- pelastuslaitoksessa on yhteinen käsitys henkilöstön kehittämisestä.

Kuvassa neljä on osaamisen kehittäjän toimintamallit, joilla kuvataan henkilöstön kehittämisen kokonaisuutta. Osaamisen kehittäjän on hyvä osata lainalaisuudet, jotka ohjaavat osaamisen kehittämistä. Kokonaisuuden hallinnasta seuraa hyvä kokonaisuus.



Kuva 4 Kehityssuunnitelmat ja kehittyminen (Hätönen 2003, 50).

## 7 OSAAMISEN VARMENTAMISEN MENETELMÄT

Pelastuslaitos määrittelee pelastustoiminnan johtajan osaamisen vähimmäistason, johon on päästävä. Pelastustoiminnan johtajan tehtäväksi jää osoittaa, että hän on kykenevä toimimaan pelastustoiminnan johtajana. Osaamisen vähimmäistason määrittelee pelastuslaitoksen johto, ja se määräytyy pelastuslaitoksen määrittelemien tavoitteiden pohjalta.

Pelastustoiminnan johtajalta vaaditaan johtamisharjoitus ja kirjallinen osaamisen selvitys, jotka muodostuvat kahdesta osasta. Ensimmäinen osa pitää sisällään alueen toimintaohjeet ja menettelytavat (liite 1) ja toisessa osassa johtamisharjoituksen arvioi tarkkailija ja harjoituksesta tehdään itsearviointi (liite 2). Ensimmäinen osa arvioidaan ja siitä annetaan palaute, myös toisesta osasta annetaan palaute.

Palautteen ja tulosten perusteella suunnitellaan pelastuslaitoksen johtamiskoulutusta sekä voidaan vaikuttaa henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuuntaan. Arviointiin ja palautteen antoon on laadittu omat lomakkeet, jotta voidaan jokainen harjoitukseen osallistunut arvioida samojen mittareiden avulla (liitteet 3 ja 4). Arvosteluasteikkoa ei ole, vaan tarkoitus on hakea pelastustoiminnan johtamiselle yhtenäinen linja sekä viitoittaa suuntaa nykypäivän johtamiselle. Tämän lisäksi on tarkoitus perehdyttää pelastustoiminnan johtajat ohjeisiin.

### 7.1 Kirjallinen osaamisen kartoitus

Pelastustoiminnan johtajan tulee osoittaa pelastustoiminnan ohjeistuksen osaamisensa vuosittain kirjallisella osaamisen kartoituksella. Pelastustoiminnan ohjeistukset muuttuvat nopealla tahdilla niin valtakunnallisesti kuin alueellisesti unohtamatta yhteistyöviranomaisten kanssa tehtyjä ohjeita. Pelastustoiminnan johtajalta vaaditaan halua ylläpitää ja kehittää osaamistasoaan. Hänen on tunnettava pelastustoiminnanohjeet, lisäksi hänen tulee omaksua uudet ohjeistukset. Nämä tiedot



hänen tulee osoittaa osaamisen kartoituksessa, joka pitää sisällään kysymyksiä suunnittelusta, pelastustoiminnan johtamisesta, hälytyksistä ja viestiliikenteestä ja pelastustilanteista annetuista erillisohjeista. Asianomaisten vastaukset tarkastetaan ja niistä annetaan palaute henkilökohtaisesti. Palautteita käytetään pelastustoiminnan johtamisen koulutussuunnitteluun.

Ohessa tarkemmin kartoituksen kysymyksistä:

#### 1 Suunnittelu

- pelastuslaki (379/2011)
- pelastusasetus (407/2011)
- pelastustoimen toimintavalmiuden suunnitteluohje
- Päijät-Hämeen pelastuslaitos Palvelutasopäätös
- pelastustoiminnan osaston resurssit ja tunnisteet
- sisävesien pelastussuunnitelma

#### 2 Pelastustoiminnan johtaminen

- metsäpalontorjuntasuunnitelma yleisohje
- suuronnettomuussuunnitelma
- ohje pelastustoiminnan johtamisesta poikkeuksellisten runsaslukuisten kiireettömien tehtävien tilanteissa ja kiireettömien pelastustoiminnan tehtävien hälyttämisestä
- ohje johtokeskuksen perustamisesta
- turvetuotantoalueiden sammutussuunnitelma
- johtamistoiminta suurissa poliisitilanteissa

#### 3 Hälytys ja viestiliikenne

- pelastuslaitoksen viestiohje
- ohje tiedottamisesta

#### 4 Pelastustilanteista annetut erillisohjeet

- kemikaalisukellusohje

- savusukellusohje
- toimintaohje vesisukellukseen ja pintapelastukseen
- sähkölinjaohje
- palontutkintaohje

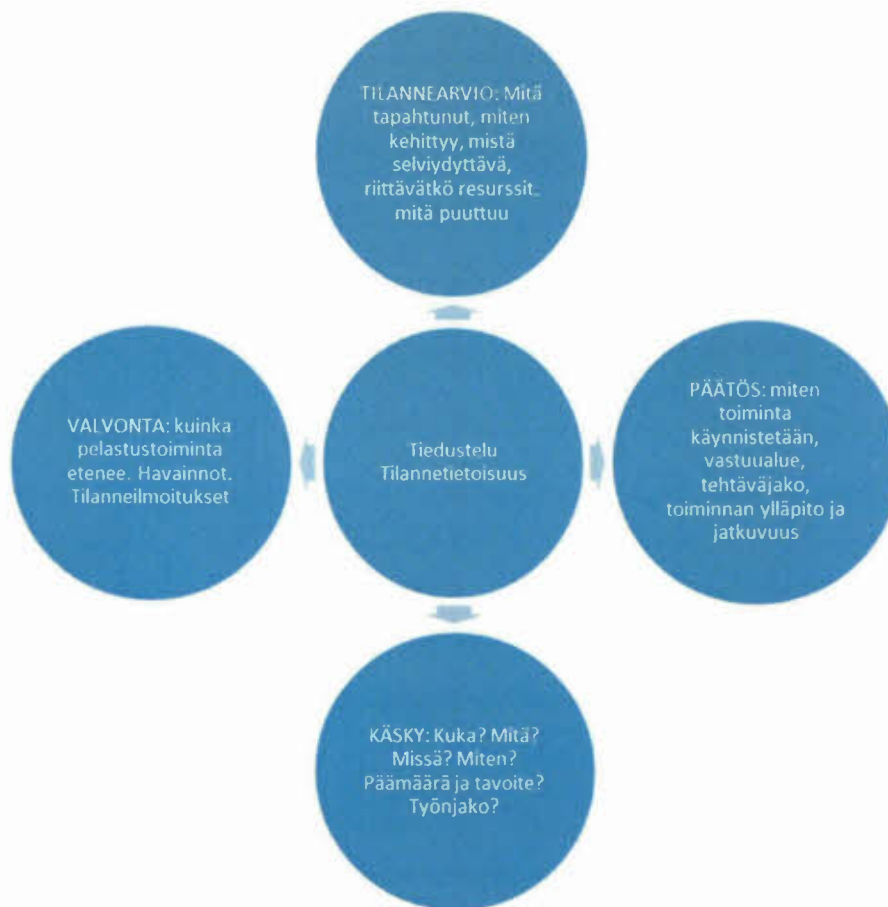
## 7.2 Johtamisharjoitus

Päijät-Hämeen pelastuslaitoksen pelastustoiminnan johtajan tulee osoittaa johtamistaitonsa ja kykynsä johtamisharjoituksessa, jossa hän toimii pelastustoiminnan johtajana. Harjoitus arvioidaan ja siitä annetaan palaute. Harjoitus sisältää seuraavia aiheita: alueen ohjeistukset pelastustoimintaan, ohje pelastustoiminnasta, pelastustoiminnan johtaminen, viestiohje ja P3-käsikirja.

FireStudio toimii alustana harjoituksessa, jossa toimitaan pelastustoiminnan johtajana erilaisissa onnettomuustilanteissa. Tällaisia harjoitustilanteita ovat muun rakennuspalo (kerrostalo, omakotitalo, tehdas), vaarallisten aineiden onnettomuus (tiedustelu, tietokannan käyttö) ja liikenneonnettomuus (yhteistoimintaviranomaiset, naapurialue).

Harjoituksessa pelastustoiminnan johtajana toimiva työskentelee todellisuutta vastaavassa tilanteessa ja joutuu muun muassa arvioimaan vasteen tarpeellisuuden, johtamaan tilannetta, tarvittaessa perustamaan pelastuskomppanian esikunnan ja pelastustoiminnan johtokeskuksen, järjestämään viestiliikenteen ja hallitsemaan Virve-puhelimen käytön, tiedottamaan, paikantamaan ja tarvittaessa huolehtimaan alueen toimintavalmiudesta.

Pelastustoiminnan johtaminen vaatii johtamisprosessin hallitsemista (kuva 5), joka löytyy P3-käsikirjasta. On ensiarvoisen tärkeää hallita johtamisprosessi, jotta voidaan toimia laadukkaasti niin johtamistasolla kuin suorittavassa portaassa. Johtamistoiminnan prosessin hallinta arvioidaan harjoituksessa.



Kuva 5 Johtamisprosessi (Suomen pelastusalan keskusjärjestö)

### 7.3 Fyysinen ja terveydellinen vaatimustaso

Pelastuslaissa on mainittu pelastustoimintaan osallistuvan henkilöstön toimintakyvystä, joka koskee myös soveltuvin osin pelastustoiminnan johtajaa (palomestari, päivystävä päällikkö). Pelastustoiminnan johtajan on oltava psyykkisiltä ja fyysisiltä ominaisuuksiltaan sellaisessa kunnossa, että hän voi johtaa vaativia onnettomuustilanteita useita tunteja mihin vuorokauden aikaan tahansa. Hänen tulee pystyä pelastautumaan paineilmalaitteita apuna käyttäen esimerkiksi myrkkypilvestä. Tämän vuoksi hänen tulee hänen käydä pelastuslaitoksen työterveystarkastuksessa määräajoin. Hänen tulee myös kyetä käyttämään paineilmalaitetta, joka tulee osoittaa vuosittain FireFit-testissä (Pelastuslaki 379/2011, 39 §)

#### 7.4 Osaamisen varmentamisen vaikutukset

Osaamisen kartoituksista ja harjoituksista kerättyä palautetta ja tuloksia käytetään henkilökohtaiseen osaamisen kehittämiseen ja alueen pelastustoiminnan johtajien koulutuksen suunnitteluun. Näillä menetelmillä päästään lopulta suunniteltuun tavoitetasoon ja voidaan suunnitella tavoitetason nostoa kullekin pelastustoiminnan johtajalle. Henkilökohtaisista tavoitteista ja kehityssuunnitelmista tulee keskustella kehityskeskusteluissa. Alueen pelastustoiminnan johtajien osaamistason kehityssuunnitelmista tulee keskustella heidän koulutustilaisuuksissaan. Osaamisen varmentamisella voidaan saada monia hyötyjä niin työntekijälle kuin pelastuslaitokselle. Tehokkuus ja taloudellisuus jota pelastuslaitosten taloutta ohjaavat kunnat vaativat. Asiakaspalvelu, koska pelastuslaitosten toiminta on asiakaslähtöistä niin pelastustoiminnan osalta kuin riskienhallinnan osalta. Henkilöstö saadaan sitoutumaan toimintaan ja kehittämään sitä, kun heidät otetaan mukaan koulutuksen suunnitteluun.

## 8 POHDINTA

Päijät-Hämeen pelastuslaitoksen muutosprosessin tarkoituksena on parantaa organisaation johtamistoimintaa ja selkeyttää lomakauden aikaisia sijaisjärjestelyjä. Organisaatiomuutos loi tilanteen, että organisaatiossa oli aloitettava perehdytys P30-tehtäviin niiden päivystävien palomestareiden osalta, jotka toimivat P40-tehtävissä. Tämä johtuu siitä, että näissä tehtävissä on eri vastualueet. Johtamisympäristö on myös aivan erilainen. P40 toimii itse kuljettajana, hän ei pysty käyttämään ajoneuvossa samoja tiedostoja ja johtamista tukevia järjestelmiä, kuin P30.

Muutosprosessi loi myös tarpeen kehittää pelastustoiminnan johtajien osaamista pelastustoiminnassa. Pelastustoiminnan johtajien koulutustaustat ovat varsin erilaisia, joten pelastuslaitoksen oli järkevää miettiä keinoja, joilla se voi yhtenäistää johtamistoimintaa. Tämän haasteena on paikallistuntemuksen lisäksi myös toimintaympäristön ja työkalujen tunteminen, sillä joidenkin pelastustoiminnan johtajien varsinainen toimipiste sijaitsee eri alueella kuin heidän varsinaiset päivystyspisteensä P40-vuorossa.

Organisaation muutos on otettu käyttöön ja siihen liittyvä perehdytys on läpikäyty. Jäljellä olisi osaamisen varmentaminen ja sitä kautta osaamisen kehittämisen suunnittelu pelastustoiminnan johtajille. Työ on vielä alkuvaiheessa, koska osaamisen varmentamiseen liittyviä johtamisharjoitteita ei vielä ole luotu FireStudioon. Osaamisen kartoitus ja arviointiin liittyvät kysymykset on laadittu tämän työn tuloksina. Samalla osaamisen varmentaminen prosessina on vielä suunnittelematta, ainoastaan työkalut on laadittu.

Aiheeseen perehtyminen toi ilmi sen seikan, että pelastustoimintaan hakeutuvia eri asteen päällystö- tai mestarikoulutuksen käyneitä on enemmän kuin paikkoja tarjolla. Tästä nousi esiin myös ajatus testistä, joka arvioitaisiin joko hylätyksi tai hyväksytyksi, Luonnollisesti virassa olevilla olisi mahdollisuus uusien hylätyksi arvioitu testi. Virkavalinnoissa testi olisi karsiva. Mietin asiaa paljon ja keskustelin aiheesta oman

organisaation koulutuksesta vastaavan henkilön kanssa. Yhteistuumin päädyimme hautaamaan karsivan testin.

Tässä työssä on luotu työkalut, joilla pelastustoiminnan johtajat saavat palautetta omasta osaamisesta ja toivottavasti oppivat näistä palautteista ja kehittävät osaamistaan. Kehittäessä omaa osaamista aktiivisesti voidaan saavuttaa parempi ja laadukkaampi osaamisen taso ja näin ollen helpottaa pelastustoiminnan johtajan henkistä kuormaa. Jatkossa näkisin hyvänä, että ottaisimme pakolliset vuosittaiset Tukes-harjoitukset mukaan osaamisen varmentamisen prosessiin. Tässä tilanteessa tulisi kyseeseen myös pelastustoiminnan johtokeskuksen perustaminen ja yhteistyöviranomaisten huomioiminen johtamisessa. Näillä kohteilla on varastoituna tuotantoon tai muuhun toimintaan liittyen muun muassa kemikaaleja ja räjähteitä, jotka on otettava harjoituksissa lupaviranomaisen vaatimusten mukaisesti huomioon. Nämä harjoitukset on yleensä laadittu komppaniatasoisiksi, ja joukkojen johtaminen vaatii pelastustoiminnan johtajalta huomattavasti enemmän kuin joukkuelähdössä. Pelastusryhmänjohtajien vastuu johtamisessa kasvaa tulevaisuudessa, koska pelastusalueita yhdistetään ja päällystön virkoja vähennetään. Näin ollen päivystäviä palomestareita ja päälliköitä on entistä harvemmassa ja pitemmän matkan takana, kuin ennen. Näissä tilanteissa pelastusryhmänjohtajalta vaaditaan pelastusjoukkueen johtamiskykyä. Toivoisinkin pelastusryhmänjohtajien ja heidän sijaistensa pääsevän mukaan osaamisen varmentamiseen.

## LÄHTEET

Finlex 1136/2013. Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä.

Hätönen H. 1998 Osaava henkilöstö nyt ja tulevaisuudessa, Metalliteollisuuden Kustannus Oy, Vantaa.

Hätönen H. 2003. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen, Edita Prima Oy, Helsinki.

Kaistila M. Hyvä esimiestyö, Kuntien eläkevakuutus Työturvallisuuskeskus www-dokumentti.

[http://www.tyoturva.fi/files/1579/Hyva\\_esimiestyo\\_opas.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/1579/Hyva_esimiestyo_opas.pdf) 10.11.2015.

Koulutuskeskus Salpaus. Osaamisen varmistaminen. www-dokumentti.

<http://www.salpaus.fi/Kuntayhtymän-henkilöstökertomus/osaamisen-johtaminen/osaamisen-varmistaminen/Sivut/default.aspx> 2015. 11.11.2015.

Kuntatyönantajat. Osaamisen kehittäminen. www-dokumentti.

<http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/työelämän-kehittäminen/osaamisen-kehittäminen/Sivut/default.aspx>. 11.11.2015.

Opetushallitus. Mentorointi. www-Dokumentti.

[http://www.oph.fi/saadokset\\_ja\\_ohjeet/laadunhallinnan\\_tuki/wbl-toi/menetelmia\\_ja\\_tyovalineita/mentorointi](http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/mentorointi). 15.11.2015.

Pelastuslaki 379/2011

Päijät-Hämeen pelastuslaitos. 2010. Koulutussuunnitelma. Pdf-dokumentti.

Päijät-Hämeen pelastuslaitoksen. 2012. Strategia vuosille 2013–2018. Pdf-dokumentti.

Päijät-Hämeen pelastuslaitos 2014. Henkilöstöraportti. Pdf-dokumentti.

Päijät-Hämeen pelastuslaitos 2015. Pelastustoiminnan ohje. Pdf-dokumentti.

Päijät-Hämeen pelastuslaitos. Pelastustoiminnan johtaminen. www-dokumentti.

[http://www.phpela.fi/fi/pelastustoiminta/pelastustoiminnan\\_johtaminen](http://www.phpela.fi/fi/pelastustoiminta/pelastustoiminnan_johtaminen). 3.11.2015.

Rantala P. 2001. Pelastuslaitoksen sisäisen koulutuksen suunnittelun perusteet. 2. uudistettu painos. Pelastusopiston julkaisuja. Kuopio

Ruohotie P. 2000. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen, 4. painos. Oy Edita Ab, Helsinki.

Savonia-ammattikorkeakoulun palopäällösten koulutusohjelman opetussuunnitelma 2014 www-dokumentti.

[http://www.pelastusopisto.fi/download/55315\\_AMKN14\\_ops.pdf?cf81a498f872d288](http://www.pelastusopisto.fi/download/55315_AMKN14_ops.pdf?cf81a498f872d288).

2.11.2015.

Suomen pelastusalan keskusjärjestö 2007. P3 käsikirja. Suomen pelastusalan keskusjärjestö. Helsinki

Sisäasiainministeriö. 2012. Pelastustoimen toimintavalmiuden suunnitteluohje sisäasiainministeriön julkaisuja 21/2012

Teknologia teollisuus. Hyvinvointi hanke. www-dokumentti.

<http://www.tyohyvinvointi.info/osaaminen-haltuun/osaamisen-kehittaminen>. 12.9.2015.

Tolppi R. 1999 Porvarirasitteesta ammatiksi. Pelastusopisto. Pelastusopiston julkaisu. Kuopio



TUKES. Sisäministeriön pelastusosaston ja Turvallisuus- ja kemikaaliviraston (Tukes) kirje pelastuslaitoksille ja toiminnanharjoittajille koskien suuronnettomuusharjoituksen toteuttamista teollisuusalueella. www-dokumentti.

[http://www.tukes.fi/Tiedostot/vaaralliset\\_aineet/ohjeet/Suuronnettomuusharjoitus\\_kirje\\_SM\\_Tukes.pdf](http://www.tukes.fi/Tiedostot/vaaralliset_aineet/ohjeet/Suuronnettomuusharjoitus_kirje_SM_Tukes.pdf). 15.11.2015.

Valtioneuvoston asetus 407/2011.

Varila J. 1991. Näkökulmia henkilöstön kehittämiseen ja henkilöstön koulutukseen. Valtion painatuskeskus. Helsinki.

## LIITTEET

### LIITE 1: OSAAMISEN KARTOITUS

#### P20/P30/P40 OSAAMISEN KARTOITUS

1. Mitä sisältää joukkueenjohtajan käsky yksiköiden johtajille?
2. Mitkä ovat johtamisen taktiset yleisperiaatteet tilannekuvan luomisen ja ylläpidon lisäksi?
3. Mitä eri tehtäviä pitää huomioida kerrostalon huoneistopaloissa?
4. Mitä eri tietoja tarvitaan liikenneonnettomuudessa päätösten tekemiseksi?
5. Voiko liikenneonnettomuksissa siirtää onnettomuusajoneuvoja liikenteen liikkeelle saamiseksi?
6. Ketkä ovat yhteistyöviranomaisia?
  - A. Maastopaloissa
  - B. Vesiliikenneonnettomuksissa
  - C. Tieliikenneonnettomuksissa
7. Mihin otat yhteyttä raideliikenneonnettomuksissa ja miksi?

8. Pitääkö jännitekatko, liikennekatko ja hätämaadoitus tehdä aina raideliikenneonnettomuuksissa?

9. Palontutkinta

A. Kuka suorittaa palopaikalla palontutkintaa ja millä kriteereillä?

B. Kuka hälyttää palontukijan

10. Kerro johtovastuut

A. lento-onnettomuuksissa jos kone on kadoksissa

B. lento-onnettomuuksissa koneen löytymisen jälkeen

C. ihmisen etsintä tehtävissä

D. pommiuhkatilanteissa

11. Vaaralliset aineet

A. Mitä pitää tietää vähintään vaarallisen aineen onnettomuuksissa?

B. Mistä löytyy tieto aineesta onnettomuuspaikalla?

C. Mistä löytyy menetelmä- sekä toiminta ohjeet?

D. Yksiköiden tehtävät vaarallisen aineen onnettomuuksissa?

E. Mistä suunnasta tuulee jos tuulen suunta ilmoitetaan esim. 270 astetta?

12. Mihin teet ilmoitukset eläintenpelastustehtävistä ja miksi?

13. Kenelle kuuluu vastuu luonnon onnettomuuksissa jos

a. puu on kaatumassa talon päälle

b. puu on kaatunut talon päälle

14. Miten toimit onnettomuuden jälkeen kun kohde jää omistajan/haltijan vartioimaksi?

15. Kenellä on tiedotusvastuu onnettomuustilanteissa?

16. Nimeä pelastuskomppanian esikunnan (PelKe) jäsenet ja tehtävät

17. Mitä tehtäviä on P30/P40:lla

A. Joukkuelähdöissä

B. Yksikköelähdöissä

18. Miten pidät yllä tilannekuvaa Puhela: n alueella päivystysvuorosi aikana?

19. VIRVE-radiosi näytöllä on PH PE KUTSU-puheryhmä. Kerro miten vaihdat käyttöösi

PH PE INFO-puheryhmän ja mitä tulee erityisesti huomioida puheryhmän vaihdossa, ennen

kuin haluttu ryhmä on käytössä?

20. Kerro seuraavien puheryhmien käyttötarkoitukset:

PH PE ANTO =

PH PE INFO =

PH EVY =

PH YL KUTSU =

PH PE KUTSU=

## LIITE 2: JOHTAMISHARJOITUS

## YKSIKÖIDEN AIKATAULUTUS:

Häke: Hälytysilmoitus tehtävä 103, Tampellantie 1, RPH 401.

Häke (30sek. viiveellä hälytyksestä). Lisähälytys Tampellantie 1, 403A ,

kartonkikone palaa 1.krs, kaksi henkilöä altistunut savukaasuille.

Yksikkö	Vahvuus	Kohteessa aika
RPH 401	1+3	+2min
RPH 40	1+0+0	+2min
RPH 403	0+1	+5min
RPH 411	1+5	+8min
RPH 201	1+3	+20min
RPH 106	0+2	+25min
RPH xxx	xx	+xxmin
RPH xxx	xx	+xxmin

## Lisähälytykset

RPH xxx	xx	+xxmin
RPH xxx	xx	+xxmin
RPH xxx	xx	+xxmin
RPH xxx	xx	+xxmin
RPH xxx	xx	+xxmin

## ALKUTILANNE:

Kun yksiköille annettu tehtävät, yksikönjohtaja kertoo alla olevan mukaisesti

1.krs, Suorittava yksikkö: \_\_\_\_\_

- \* Kartonkikone palaa voimakkaasti
- \* Työntekijä tuupertuneena kartonkikoneen sisällä
- \* Liekit nuolevat kattoa
- \* Savu leviää koko saliin
- \* Palo uhkaa levitä viereiseen puristimeen

1.krs, Suorittava yksikkö: \_\_\_\_\_

- \* Runsaasti savua, ei näy liekkejä
- \* Kartonkikoneen ympäristössä runsaasti kemikaaleja (öljysäiliöitä, paineilmasäiliö)
- \* Työntekijä savun keskellä kartonkikoneen alla

Ullakko, Suorittava yksikkö: \_\_\_\_\_

- savuaa, ei liekkejä

IV-putkistokanaali, Suorittava yksikkö: \_\_\_\_\_

- vähän savua, ei liekkejä

Katto, Suorittava yksikkö: \_\_\_\_\_

- Lämmön talteenotto palaa voimakkaasti

**KYSYMYKSIÄ:**

- Mistä vettä?
- Onko joitakin tuotantoprosessin kannalta merkittäviä asioita, joita sammuttamisessa tulee huomioida

**ESKALISOITUU:**

Kun paikalle hälytetyille yksiköille on annettu tehtävät. Yksikönjohtajat ilmoittavat FireStudio-ohjelman kuvassa näkemäänsä ja alla olevien tekstien mukaisesti.

1.krs

- \* Kartonkikone palaa, sammutus käynnissä
- \* sisäkatto syttynyt osittain palamaan, sammutus käynnissä
- \* Savua koko hallitilassa (savuraja seuraava palo-osasto)
- \* Puristimen eteen tehty rajoituslinja, tilanne hallussa
- \* Punainen potilas tuotu ulos, matkalla keskussairaalaan

1.krs

- \* Kartonkikoneen alla runsaasti öljyistä palokuormaa, sammutus/vaahdotus käynnissä
- \* Säiliöiden vesivalelu aloitettu, tilanne hallussa
- \* Savua koko hallitilassa (savuraja seuraava palo-osasto)
- \* palo uhkaa levitä höyryputkiin (jos kysytään/kerrotaan)
- \* keltainen potilas tuotu ulos, tilaa tarkastetaan ambulanssissa

## Ullakko

- sprinklerit launneet, runsaasti vesihöyryä (tiloihin ei asiaa ennen kun sprinklerit sammutettu)

## IV-putkistokanaali

- Sammutus on aloitettu tarkastusluukusta, tilanne hallussa

## Katto

- Palo on levinnyt katolle, rajoituslinjoja alettu tekemään kartonkivaraston puoleiseen päähän
- Lämmön talteenotto tuhoutunut

## KYSYMYKSIÄ:

- PI-huolto, vaihtomiehistö?, onko katolla jotakin suojeltavaa, kuivanousut?

## LOPPUTILANNE: Kun on muutettu komppanian johtamiseen

1.krsm, Joukkue\_\_\_\_\_

- \* Kartonkikoneetta jäähdytetään, liekkejä ei enää näy
- \* Katto on sammutettu, pieniä kyöpösiä on vielä, pitäisi aloittaa niiden repiminen
- \* Viereiset palo-osastot savuttomia, savutuuletus salissa aloitettu
- \* Puristin ei kärsinyt palovahingoista

1.krs, Joukkue\_\_\_\_\_

- \* Kartonkikoneen alusta sammutettu, vaahdotusta jatketaan



- \* Säiliöiden vesivalelu aloitettu lopetettu
- \* Rajoituslinja höyryputkien edessä pitänyt (jos kysytään)
- \* Viereiset palo-osastot savuttomia, savutuuletus salissa aloitettu

#### Ullakko

- sprinklerit sammutettu, kytöjä sammutellaan

#### IV-putkistokanaali

- Tilanne ohi

#### Katto, Joukkue\_\_\_\_\_

- Palo on levinnyt katolle, rajoituslinjoja alettu tekemään kartonkirullavaraston puoleiseen

#### päähän

- Rajoituslinjat pitäneet, jälkivartiointia ja raivausta

## LIITE 3: JOHTAMISHARJOITUS ARVIOINTI

Arviointilomake

Nimi: \_\_\_\_\_

Huomioitavat asiat	Tarkennus	Arviointi		Huom.
Tehtävät / vastuualueet  - <b>Joukkue 1</b> PH xxx PHxxx PHxxx  - <b>Joukkue 2</b> PHxxx PHxxx  - <b>Joukkue 3</b> PHxxx PHxxx - PHxxx PHxxx	Määrittelee yksikölle tehtävät ja tehtävät ovat loogisia.	KYLLÄ	EI	

Lisähälytykset - PHxxx	Määrittelee yksikölle tehtävät ja tehtävät ovat loogisia.	KYLÄ	EI	HUOM
Sisääntulokohtan määrittely	Määritelläänkö sisääntulokohta?			
Käytettävät puheryhmät	Joukkue ja komppanian johtamiseen tarvittavien puheryhmien käyttö			
Tilannetiedot	Aktiivinen tilannetiedon kysely yksikönjohtajilta			
Omat voimavarat / päällekkäiset tehtävät	Tarvitaanko lisää yksiköitä, miten on huomioitu päällekkäiset tehtävät			
Asiantuntijan käyttö	Käyttääkö apuna tehtaan asiantuntijaa tilannekuvan muodostamisessa			

Vesi- ja pi-huolto	Tiedusteleeeko asiantuntijalta alueen paloveden saannista / hoitaako säiliövuoroajona? Savusukelluksen jatkuvuuden ja valvonnan varmistus.	Kyllä	Ei	
Jatkotiedotteen laadinta	Laatii jatkotiedotteen Tiken kautta / huomioi median			
Ensihoidon tarve	Varmistaako ensihoidon kapasiteetin?			
VIRVE-osaaminen	Puheryhmien hallinta. Toiminta puheryhmän ilmoitus yksiköille			
Tilannekuvan ylläpito	Käyttikö apuna kohteen pohjapiirroksia tai dokumentoiko yksiköiden tehtäviä esim. paperille?			
Miltä suoritus vaikutti kokonaisuudessaan?	Hyvä <input type="checkbox"/> Tyydyttävä <input type="checkbox"/> Välttävä <input type="checkbox"/>			

## LIITE 4: ITSEARVIOINTI

ITSEARVIOINTI OMASTA SUORITUKSESTA

(merkitse kyllä tai ei)

Kyllä

Ei

Tilannearvion tekeminen onnistuiJoukkueiden tehtävät ja vastualueet selkeätSisääntulo kohta määriteltyKäytettävät puheryhmät joukkueille okTilannekuva tilanteen edetessäOmat voimavarat ja päällekkäisten tehtävien hoito onnistuiAsiantuntijan käyttö tilanteen vaatiessaHuollot (vesi- ja pi-huolto)Jatkotiedote riittävän ajoissaEnsihoidon varmistaminen

Virve osaaminen hyvää

Onnistuin tehtävässä

Huomiot / Kommentit harjoituksesta: