

Helsingin kaupungin pelastuslaitoksen julkaisuja

1/2015

Annukka Saine-Kottonen



Osaaminen pelastusviranomaisen onnettomuuksien ehkäisytyössä





1/2015

Annukka Saine-Kottonen

Helsingin kaupungin pelastuslaitos

Osaaminen pelastusviranomaisen onnettomuuksien ehkäisytyössä



Helsingin kaupunki
Pelastuslaitos

Julkaisija: Helsingin kaupungin pelastuslaitos 1/2015
Tekijät: Annukka Saine-Kottonen, Helsingin kaupungin pelastuslaitos
ISSN: 2323-7899
ISBN: 978-952-272-842-5



Tiivistelmä

Vuosina 2012 - 2014 toteutetun Onnettomuuksien ehkäisytyössä tarvittavan osaamisen kehittämisen hankkeen tavoitteena oli tunnistaa ja määritellä onnettomuuksien ehkäisytyön osaamis- ja koulutustarpeet sekä niiden perusteella muodostaa ehdotus soveltuvasta koulutuskokonaisuudesta. Hanke rajattiin käsittelemään onnettomuuksien ehkäisyn asiakas- ja asiantuntijatyötä. Hanketta koordinoi Helsingin pelastuslaitos. Työryhmään kuuluivat myös Pirkanmaan pelastuslaitos ja Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos. Hanke käynnistyi vuosina 2011 - 2012 toteutetun Turvallisuuskulttuuria kehittävä valvonta II-hankkeen (TuKeVa II) pohjalta. Helsingin sekä Keski- ja Länsi-Uudenmaan pelastuslaitosten toteuttamassa tutkimus- ja kehittämishankkeessa kehitettiin valvontamenetelmiä ja niiden vaikuttavuuden arviointia. Osaaminen ja koulutus nähtiin avainkysymyksiksi työn tehokkuuden ja vaikuttavuuden lisäämisen sekä työhön motivoitumisen ja työn arvostuksen kannalta. Lisäksi hanke liittyy laajasti pelastustoimen tutkimusohjelman 2010 - 2014 tutkimusteemoihin.

Osaamistarvekartoituksen toteuttamisessa sovellettiin Osaamisen johtaminen kuntasektorilla - Kuntaosaaja 2012-työkirjaa. Aineistona olivat erilaiset tutkimusraportit ja selvitykset, strategiat ja toimintaohjelmat sekä kyselytutkimukset. Kartoituksen perusteella laadittu osaamismalli kattaa sekä miehistö- että päällystötasoisissa onnettomuuksien ehkäisytehtävissä tarvittavan osaamisen. Osaaminen jaettiin henkilökohtaiseen, sosiaaliseen ja ammatilliseen osaamiseen. Lisäksi tarkasteltiin onnettomuuksien ehkäisyn keskeisimpiä tehtäväkokonaisuuksia: yhteistyö onnettomuuksien ehkäisyssä, pelastuslainsäädännön noudattamisen valvonta sekä turvallisuustietoisuuteen ja -asenteisiin vaikuttaminen. Onnettomuuksien ehkäisytyötä tekeville henkilöille suunnatulla kyselytutkimuksella selvitettiin koettuja osaamistarpeita ja niiden vastaavuutta tunnistettuihin osaamisalueisiin. Lisäosaamistarpeita tunnistettiin runsaasti eri osaamisalueilta.

Hankkeen toisena tehtävänä oli järjestää koulutusta keskeisimpiin tunnistettuihin tarpeisiin. Koulutuksia järjestettiin kaksi. Ensimmäisen pilottikoulutuksen aihe *Turvallisuuskulttuuri ja asiakkuuksien hoito* perustui TuKeVa II-hankkeessa tehtyihin johtopäätöksiin. Toisen pilottikoulutuksen aihe *Vaikuttamisen välineet* valittiin osaamiskartoituksen tulosten perusteella.

Hankkeen johtopäätösten perusteella laadittiin toimenpide-ehdotuksia osaamisen kehittämiseksi. Toimenpide-ehdotukset liittyvät niin pelastusalan tutkintokoulutuksiin, täydennyskoulutukseen kuin pelastuslaitosten organisaatiokulttuurin kehittämiseen osaamista tukevaksi. Konkreettisimmat ehdotukset käsittävät Onnettomuuksien ehkäisyn työryhmän perustamisen sekä laajemman Onnettomuuksien ehkäisyn täydennyskoulutusverkoston perustamisen, joiden avulla mahdollistetaan pelastuslaitosten tarpeiden tunnistaminen ja tuominen koulutuksentarjoajien tietoon sekä laadukas ja yhdenvertainen täydennyskoulutus. Mukaan tarvitaan pelastuslaitosten lisäksi laaja pohja alan muita toimijoita sekä oppilaitoksia.

Alkusanat

Onnettomuuksien ehkäisytyössä tarvittavan osaamisen kehittäminen –hanke käynnistyi kolmen pelastuslaitoksen yhteisen tutkimus- ja kehittämishankkeen pohjalta. Valmisteluun osallistui useita pelastuslaitoksia. Toteuttajatahoiksi päätyi kolme laitosta ja seitsemän osallistui hankkeen ohjaukseen samoin kuin Kuntaliitto, Pelastusopisto ja sisäministeriö. Koordinoinnista vastasi Helsingin kaupungin pelastuslaitos.

Työryhmässä tapahtui muutoksia, mutta kaikkiaan toteutukseen ja raportointiin osallistuivat:

Kaci Bourdache, Helsingin kaupungin pelastuslaitos 1.9.2012 – 31.8.2013

Kaci osallistui osaamismallin valmisteluun ja vastasi ensimmäisen koulutuksen tärkeästä avauksesta (Organisaatioturvallisuus ja riskienhallinta) ennen siirtymistään uusiin haasteisiin uuden työnantajan palveluksessa.

Johanna Hakola, Helsingin kaupungin pelastuslaitos 1.2.2014 – 30.4.2014

Johanna hyppäsi rohkeasti lennosta toisen pilottikoulutuksen valmisteluihin mukaan.

Riitta Kaarenmaa, Helsingin kaupungin pelastuslaitos 1.1.2013 – 31.8.2014

Riitta osallistui molempien pilottikoulutusten valmisteluun ja toteutukseen. Hänen vastuullaan olivat ensimmäisen koulutuksen käytännön järjestelyt ja työpaikkaohjaajien koulutus. Riitta oli kurssin äitihahmo, joka loihi kahvia pöytään silloinkin, kun vedet olivat poikki koko talosta. Toisessa koulutuksessa hän osallistui Asenteisiin vaikuttaminen -teeman suunnitteluun ja toteutukseen.

Sami Lindfors, Pirkanmaan pelastuslaitos 1.4.2013 – 30.11.2013

Sami tuli avuksi ensimmäisen pilottikoulun toisen teeman suunnitteluun ja sai nopeasti kiinni sen ideasta.

Paula Luuri, Helsingin kaupungin pelastuslaitos 1.9.2013 – 31.5.2014

Paula otti nopealla aikataululla haltuunsa koulutusten verkko-oppimisympäristön ja toimi sen pääkäyttäjänä.

Pasi Nuutinen, Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos 1.2.2013 – 31.8.2014

Pasi vastasi ensimmäisen koulutuksen viimeisestä teemasta, joka kokosi laajan kurssikokonaisuuden yhteen (Asiakaslähtöinen valvonta) sekä oli kantava voima toisen koulutuksen Palotarkastuspöytäkirja vaikuttamisen välineenä –teeman suunnittelussa ja toteutuksessa. Pasilla oli positiivinen ja säntillinen ote kaikkiin tehtäviin ja niiden aikatauluihin.

Tomi-Pekka Olkkonen, Pirkanmaan pelastuslaitos 1.9.2012 – 31.8.2014

Tomi oli työryhmässä mukana alusta lähtien. Hän osallistui osaamismallin valmisteluun ja aineistonkeruuseen. Hän vastasi ensimmäisen koulutuksen toisesta teemasta (OE palvelukokonaisuus ja turvallisuuskulttuurin arviointi) ja osallistui toisessa koulutuksessa Asenteisiin vaikuttaminen –teeman suunnitteluun ja toteutukseen. Tomilla on tiukka ote arjen työhön ja hän saikin välillä palauttaa muita työryhmäläisiä maan pinnalle, jos ajatukset alkoivat mennä liian lennokkaiksi.

**Tuomas Pylkkänen**, Helsingin kaupungin pelastuslaitos 1.9.2012 – 30.11.2013

Tuomas osallistui osaamismallin valmisteluun ja vastasi ensimmäisen koulutuksen kolmannesta teemasta (Asiakkuuksien hoito pelastusviranomaisen työssä). Uudet tehtävät organisaation sisällä saivat Tuomaksen jättäytymään pois työryhmästä.

Elviira Saari, Helsingin kaupungin pelastuslaitos 1.11.2013 – 31.8.2014

Elviira tuli työryhmään korvaamaan kahden henkilön työpanosta. Työtä pelkäämätön Elviira osallistui toisen koulutuksen Palotarkastuspöytäkirja vaikuttamisen välineenä –teeman suunnitteluun ja toteutukseen. Hänellä oli iso panos loppuraportin työstämisessä ja hänen tarkkaan silmäänsä saattoi aina luottaa, kun tarvitsi kommentteja tai oikolukua materiaaleihin.

Seppo Sihvonen, Helsingin kaupungin pelastuslaitos 1.9.2012 – 31.8.2014

Seppo toimi hankkeen ohjaajana ja näytti aina tarvittaessa oikeaa suuntaa etenemiselle. Hänellä oli myös kyky löytää yhä uusia työryhmäläisiä mukaan hankkeeseen tarvittaessa.

Kati Tillander, Helsingin kaupungin pelastuslaitos 1.9.2012 – 31.8.2014

Kati oli mukana alusta asti ja toimi jo hankkeen valmistelijana. Hän ohjasi hankkeen tutkimuksellista puolta, kyselyiden tekemistä ja raportin kirjoittamista. Kati piti huolta siitä, että kokouksissa pysyttiin asiassa ja saatiin päätöksiä aikaiseksi. Ennen kaikkea hän toimi kuuntelijana ja keskustelukumppanina kaikissa hankkeen eri vaiheisiin liittyvissä pohdinnoissa, huolissa ja riemuissa.

Suuri kiitos koko työryhmälle mukana olosta ja upeasta työpanoksesta! Kiitos kuuluu myös koko Pelastuskoulun väelle, joka antoi oman tärkeän panoksensa koulutusjärjestelyjen onnistumiseksi. Ehkäpä **Matin** TurvaWarteista tulee vielä käsite? Toisen koulutuksen osalta kiitos yhteistyökumppanille Helsingin Energialle, jonka tiloissa koulutus järjestettiin. **Jari** ja **Janne** isännöivät päiviä huomaavaisesti. Myös silloin, kun palohälytys keskeytti opiskelun, isännät huolehtivat siitä, että hämmentyneet pelastusviranomaiset pääsevät poistumaan turvallisesti.

Lämmin kiitos kaikille koulutusten luennoitsijoille, työpaikkaohjaajille ja tietenkin osallistujille! Te loitte koulutuksiin antoisan sisällön, hyviä keskusteluja ja lämpimän tunnelman.

Hankkeen ohjausryhmään kuuluivat puheenjohtaja **Pekka Mutikainen** (Pirkanmaan pelastuslaitos), **Kalle Eklund** (Keski-Uudenmaan pelastuslaitos), **Pekka Kankaanpää** (Jokilaaksojen pelastuslaitos), **Ismo Kärkkäinen** (Pelastusopisto), **Tomi Pursiainen** (Itä-Uudenmaan pelastuslaitos), **Tuomas Pälviä** (Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos), **Jussi Rahikainen** (Kuntaliitto), **Jaana Rajakko** (Sisäministeriö), **Yrjö Saastamoinen** (Etelä-Karjalan pelastuslaitos), **Tiina Salminen** (Pirkanmaan pelastuslaitos), **Seppo Sihvonen** (Helsingin kaupungin pelastuslaitos) sekä **Jari Turunen** (Pohjois-Karjalan pelastuslaitos). Ohjausryhmä kokoontui 9 kertaa hankkeen aikana. Koskaan aiemmin en ole päässyt työskentelemään yhtä sitoutuneen ja aktiivisen ohjausryhmän kanssa, joka tuki ja kannusti toteutuksessa koko matkan ajan. Suuri kiitos siitä!

Tämän pitkän organisaatio- ja nimilistan opetus on, että yhteistyössä on voimaa. Pidetään siitä kiinni jatkossakin!

Helsingissä 2.10.2014

Annukka Saine-Kottonen
projektipäällikkö

Kuvat ja taulukot

Kuva 1.	Osaamiskartoituksen (tutkimustehtävä 1) toteutussuunnitelma / ohjausryhmä 29.10.2012	13
Kuva 2.	Lähivuosien muutosnäkymät eri osajoukkojen osuuksissa pelastuslaitoksilla (kyselytutkimus 2013).	39
Kuva 3.	Osaamismalli.....	52
Kuva 4.	Pelastuslaitoskohtainen vastausjakauma (kyselytutkimus 2013)	61
Kuva 5.	Oppimistyylit / kaikki vastaajat. N=197. (kyselytutkimus 2013).....	63
Taulukko 1.	Oppiminen eri työtyypeissä ja onnettomuuksien ehkäisyn näkökulma.	22
Taulukko 2.	Fyysisen vamman aiheuttaneet tapaturmatapaukset 2009.....	29
Taulukko 3.	Pelastustoimen hälytystehtävät 2009-2013	31
Taulukko 4.	Onnettomuuksien ehkäisytyötä tekeviä henkilöitä koskevat perustiedot (kyselytutkimus 2013)	38
Taulukko 5.	Hallinnollisten asioiden toteutuminen valvonnan asiakaskyselyssä 2014.	46
Taulukko 6.	Asiakaspalvelun onnistuminen valvonnan asiakaskyselyssä 2014.	47
Taulukko 7.	Onnettomuuksien ehkäisyyn vaikuttavia keskeisiä toimintaympäristön muutoksia	48
Taulukko 8.	Koulutuksen kehittämiseen liittyviä keskeisiä tarpeita.....	49
Taulukko 9.	Asiantuntijavalmiudet.....	53
Taulukko 10.	Viranomaisvalmiudet	54
Taulukko 11.	Pelastustoimen ammattiosaaminen	54
Taulukko 12.	Yhteistyö onnettomuuksien ehkäisyssä.	56
Taulukko 13.	Pelastuslainsäädännön noudattamisen valvonta ja ohjaus.....	57
Taulukko 14.	Turvallisuustietoisuuteen ja -asenteisiin vaikuttaminen.....	58
Taulukko 15.	Esimerkki osaamistasojen kuvauksesta	60
Taulukko 16.	Tehtävänkuvat. N=214*. (kyselytutkimus 2013).....	62
Taulukko 17.	Osajoukkojen koot ja vastausprosentit. (kyselytutkimus 2013)	62



Sisällys

1	Johdanto	11
2	Tutkimustehtävät ja tavoitteet	13
3	Osaaminen ja oppiminen asiantuntijatyössä	14
3.1	Käsitteiden määrittelyä	14
3.2	Oppiminen yksilötasolla	15
3.2.1	Aikuinen oppijana	15
3.2.2	Ikääntymisen vaikutukset	16
3.2.3	Elinikäinen oppiminen	16
3.2.4	Osaaminen ja ammatillinen identiteetti	17
3.2.5	Työssä oppiminen	18
3.2.6	Täydennyskoulutus ammatillisen osaamisen kehittämisessä	19
3.3	Organisaatio oppijana	20
3.3.1	Oppimiskyky korostuu muutoksissa	20
3.3.2	Työn historialliset tyypit ja niille ominaiset oppimisjärjestelmät	20
3.3.3	Oppiminen ja toiminnan uudistaminen	23
3.3.4	Oppimiskäytäntöjen uudistamisen laboratorio	24
4	Onnettomuuksien ehkäisyn tavoitteet ja tehtävät	26
4.1	Turvallisuus on yhteiskunnan keskeinen arvo	26
4.2	Velvoite onnettomuuksien ehkäisyn asetetaan pelastuslaissa	26
4.3	Mitä onnettomuuksia pelastusviranomaisen ehkäisee?	28
4.3.1	Miljoona tapaturmaa vuodessa	29
4.3.2	Tulipalojen aiheuttamat menetykset	30
4.3.3	Pelastustoimen hälytystehtävät	30
4.4	Onnettomuuksien ehkäisytyön tulevaisuuden tarpeet ja haasteet	31
4.5	Onnettomuuksien ehkäisyn koulutus	33
4.5.1	Pelastusalan tutkintokoulutukset	33
4.5.2	Tutkintojen vastaaminen työelämän tarpeisiin	35
4.5.3	Pelastajatutkinnon ulkoinen auditointi	36
4.5.4	Onnettomuuksien ehkäisytyötä tehdään useilla koulutustaustoilla	37
5	Osaamistarvekartoitus	40
5.1	Tehtävä ja rajaukset	40
5.2	Menetelmä	40
6	Osaamisen johtaminen ja osaamisen nykytila	44
7	Osaamistarpeet	45
7.1	Strategioista johdetut tarpeet	45
7.2	Asiakastarpeet	45
7.3	Toimintaympäristön muutoksista johtuvat tarpeet	48
7.4	Pelastusalan ja sen koulutuksen kehittyminen	49
7.5	Ammatilliset valmiudet	50
7.6	Henkilöstöressurit	51
8	Osaamisalueiden ja osaamisprofiilien muodostaminen	52
8.1	Yleinen osaaminen	53
8.1.1	Henkilökohtainen osaaminen: asiantuntijavalmiudet	53
8.1.2	Sosiaalinen osaaminen: viranomaisvalmiudet	53
8.1.3	Ammattiosaaminen: Pelastustoimen tuntemus	54
8.2	Tehtäväkohtainen osaaminen	56
8.2.1	Yhteistyö onnettomuuksien ehkäisyssä	56
8.2.2	Pelastuslainsäädännön noudattamisen valvonta ja ohjaus	57
8.2.3	Turvallisuustietoisuuteen ja –asenteisiin vaikuttaminen	58
9	Osaamisen arviointi	59



9.1	Osaamistasojen määrittely ja arviointi	59
9.2	Osaamistarvekysely	60
9.3	Kyselyn tulokset	61
9.3.1	Vastaajien taustatiedot	61
9.3.2	Oppimistyylit ja -tottumukset	62
9.3.3	Lisäosaamistarpeet eri osaamisalueilla	64
9.3.3.1	Lisäosaamistarpeet yleisessä osaamisessa	65
9.3.3.2	Lisäosaamistarpeet tehtäväkohtaisessa osaamisessa	65
9.3.4	Keskeisimmät lisäosaamistarpeet	66
9.3.5	Koulutustarpeet siirryttäessä operatiivisista pelastustoiminnan tehtävistä onnettomuuksien ehkäisytehtäviin	67
9.4	Kyselyn johtopäätökset	68
9.5	Miehistön kokemukset ja näkemykset onnettomuuksien ehkäisystä	70
10	Pilottikoulutukset	71
10.1	Turvallisuuskulttuurin tukemisen mahdollisuudet viranomaisvalvonnassa	71
10.2	Vaikuttamisen välineitä	73
10.3	Koulutusten havainnot ja toistettavuus	74
11	Organisaatiokulttuuri osaamista tukeväksi	76
12	Yhteenveto ja johtopäätökset	78
13	Seuranta ja arviointi	80
14	Toimenpide-ehdotukset	81
	Lähteet	85
	Liitteet	91
	Liite A: Palotarkastuksen toimittamisen perusvaatimuksia	91
	Liite B: Asiakaskyselyn tuloksia – merkittävät lisäosaamistarpeet eri osaamisalueilla	92
	Liite C: Turvallisuuskulttuurin tukemisen mahdollisuudet viranomaisvalvonnassa –koulutuksen materiaalit	97
	Liite D: Vaikuttamisen välineitä –koulutuksen materiaalit	108



1 Johdanto

Pelastusviranomaisen onnettomuuksien ehkäisytyö on pelastuslakiin (379/2011) perustuvaa asiantuntijatyötä, jonka tavoitteena on ihmisten turvallisuuden parantaminen ja onnettomuuksien vähentäminen (379/2011, 1§). Onnettomuuksien ehkäisyn rooli pelastustoimen perustehtävänä on korostunut kahden viimeisimmän pelastuslainsäädännön uudistuksen myötä. Pelastustoimen velvoitteet liittyvät tulipalojen ehkäisyn lisäksi laajemminkin onnettomuuksien ennaltaehkäisyyn. Pelastustoimen tutkimusohjelmassa todetaan, että laajentuneessa tehtäväkentässä tulee kehittää menetelmiä, että niistä saataisiin mahdollisimman suuri hyöty. Pelastustoimen haasteena on myös asiantuntijaroolin kehittäminen turvallisuuskulttuurin edistämiseen liittyvässä kehitystyössä. (Pelastustoimen tutkimusohjelma 2010-2014.)

Nykyaikainen asiantuntijatyö edellyttää vahvan tietopohjan lisäksi kykyä etsiä ja hankkia uutta tietoa sekä kykyä reflektiivisyyteen, kriittiseen tiedon arviointiin ja eettisiin ratkaisuihin, monenlaisia kommunikointi- ja yhteistyötaitoja sekä ennen kaikkea kykyä jatkuvaan uuden oppimiseen ja luomiseen (Collin 2007, 12). Työelämä ja osaamisvaatimukset muuttuvat nopeasti. Työorganisaatioissa ollaankin Poikelan ja Järvisen (2007, 178) mukaan vähitellen siirtymässä henkilöstökoulutuksesta kohti työssä oppimisen ohjaamista. Aikaisemmin ajateltiin, että työntekijä ottaa passiivisesti tietoa vastaan koulutuksessa ja sitten soveltaa sitä omassa työssään. Nykyisin ymmärretään, että oppimisen ohjaus pitää ulottaa työpaikalle asti. Oppimisprosessi ei ole vain henkilökohtainen asia. (Poikela ja Järvinen 2007, 178.) Osaamisen kehittämistä ei ole syytä tarkastella vain yksilöiden osaamispuutteiden ja koulutustarpeiden kautta, vaan tarkastelu tulee ulottaa koko organisaation tai järjestelmän tasolle.

Onnettomuuksien ehkäisytyöhön ei ole säädetty kelpoisuusvaatimuksia vaan pelastuslaitokset määrittelevät omat vaatimuksensa. Valtiolla on velvollisuus huolehtia pelastustoimen ammatillisesta koulutuksesta ja muusta pelastustoimeen liittyvästä koulutuksesta (379/2011, 55§). Tätä tehtävää hoitaa Pelastusopisto, jonka tehtävistä säädetään Pelastusopistosta annetussa laissa (607/2006). Onnettomuuksien ehkäisytyötä tehdään myös monella muulla koulutus- ja kokemustaustalla. Lisäosaamis- ja koulutustarpeet voivatkin olla hyvin erilaisia eri ryhmissä.

Onnettomuuksien ehkäisytyössä tarvittavan osaamisen kehittäminen –hanke perustettiin *Turvallisuuskulttuuria kehittävä valvonta II* – hankkeen (TuKeVa II) pohjalta kartoittamaan osaamistarpeita ja järjestämään koulutusta. TuKeVa II oli Helsingin, Keski- ja Länsi-Uudenmaan pelastuslaitosten yhteistyössä toteuttama tutkimus- ja kehittämishanke (2011-2012), jossa kehitettiin valvontamenetelmiä ja niiden vaikuttavuuden arviointia. Osaamisen ja koulutuksen merkitys nähtiin avainkysymykseksi niin työn tehokkuuden ja vaikuttavuuden lisäämisen, työhön motivoitumisen kuin työn arvostuksenkin kannalta. (Helsingin kaupungin pelastuslaitos 2014.)

TuKeVa II –hankkeessa havaittiin, että onnettomuuksien ehkäisy jää pelastuslaitoksilla työntekijän näkökulmasta usein marginaaliin arjen työssä. Yhdeksi syyksi siihen nähtiin se, että onnettomuuksien ehkäisyyn ei ole tarjolla riittävää koulutusta eikä osaamisen kehittämiseen panosteta riittävästi. Työntekijät kokivat epävarmuutta oman työnsä hallinnasta ja jatkuvuudesta. Kokeneiden työntekijöiden kykyyn omaksua uutta ja oppia uusia toimintamalleja suhtauduttiin epäilevästi. Hankkeessa nousi esiin huoli siitä, että koettu arvostuksen puute saattaa heijastua työntekijöiden motivaatioon ja sitä kautta myös työn laatuun. (Helsingin kaupungin pelastuslaitos 2014.)

Hanke perustettiin lisäksi pelastustoimen tutkimusohjelmaan 2010-2014 pohjautuen. Hanke liittyy laajasti sen eri tutkimusteemoihin:

- × turvallisuuskulttuurin ja omaehtoisen riskienhallinnan edistäminen onnettomuuksien ehkäisyssä
- × pelastustoimen toimintaympäristön muutokset: tulevaisuuden kehitystrendit ja onnettomuusprofiilin muutokset
- × pelastustoimen järjestelmän toiminta ja organisoituminen osana yhteiskuntaa
- × pelastustoimen eri toimijoiden ja yhteistoiminnan vaikuttavuuden arviointi

Hankkeessa pyrittiin osaltaan edistämään näihin tutkimusteemoihin liittyvien haasteiden selvittämistä:

- × edellytysten luominen tehokkaalle ja vaikuttavalle viranomaistoiminnalle
- × sisäisen turvallisuuden toimintaympäristön kehityksen ennakointi
- × pelastustoimen työammattien kehittyminen
- × pelastushenkilöstön ikärakenteen muutos
- × pelastustoimen muutosvalmiuden arviointi ja kehittäminen
- × pelastustoimen yhteiskunnallisen hyödyn arviointi

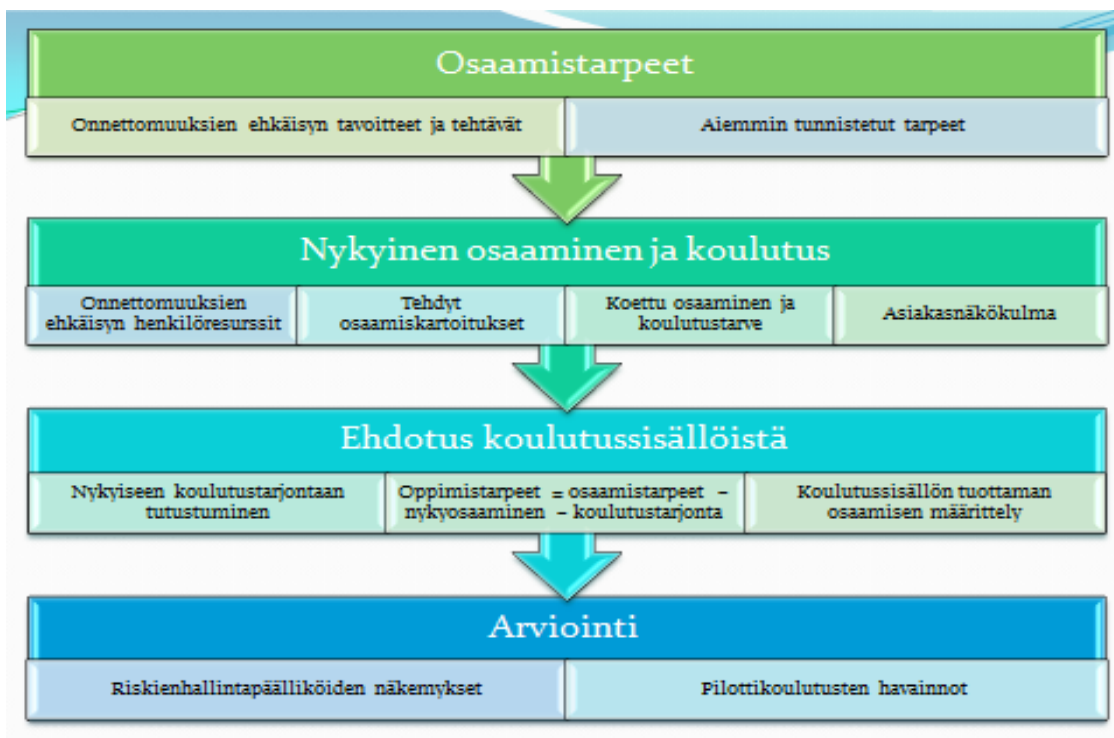
Hankkeen keskeisenä lähtökohtana oli, että onnettomuuksien ehkäisyn koulutuksen ja osaamisen on oltava sillä tasolla, että työtä voidaan tehdä pelastustoimen arvojen mukaisesti: **inhimillisesti, tasapuolisesti ja luotettavasti** (SM 2014).



2 Tutkimustehtävät ja tavoitteet

Hankkeen tavoitteeksi asetettiin onnettomuuksien ehkäisytöiden osaamis- ja koulutustarpeiden tunnistaminen ja määrittely kokonaisvaltaisesti. Hanke rajattiin käsittelemään onnettomuuksien ehkäisyn asiakas- ja asiantuntijatyötä. Esimiestyöhön ja johtamiseen liittyvät kysymykset rajattiin hankkeen ulkopuolelle.

Tehtävänä oli osaamiskartoituksen tekeminen, joka sisältäisi teoreettisen tarkastelun ja henkilöstölle suunnatun kyselyn. Osaamiskartoitus päätettiin toteuttaa nelivaiheisena alla esitetyn mallin (kuva 1) mukaisesti. Teoreettista tarkastelua oli myöhemmin tarpeen laajentaa osaamistarpeiden määrittelystä kokonaisvaltaisemmin osaamisen ja oppimisen sekä ammatillisen kehittymisen ja työelämän muutosten näkökulmiin. Henkilöresursseista ja aiemmista kartoituksista saatiin tietoa hyvin vähän. Kartoituksen perusteella oli tehtävänä laatia ehdotus koulutuskokonaisuuden sisällöstä. Tavoitteena oli, että sitä voisi hyödyntää pelastuslaitoksilla työntekijöiden perehdytyksessä ja ammatillisessa täydennyskoulutuksessa sekä Pelastusopistolla palotarkastuksen erikoistumisopinnot valmistelussa. Erikoistumisopinnot eivät kuitenkaan tämänhetkisten tietojen mukaan ole toteutumassa. Näkökulmaa laajennettiin yleisemmin osaamisenhallinnan suuntaan.



Kuva 1. Osaamiskartoituksen (tutkimustehtävä 1) toteutussuunnitelma / ohjausryhmä 29.10.2012

Toisena tehtävänä oli järjestää pilottikoulutuksia (2 kpl) keskeisimpiin tunnistettuihin tarpeisiin. Pilottikoulutusten tavoitteena oli vahvistaa työntekijöiden osaamista ja ammattitaitoa sekä sitä kautta työhön sitoutumista ja motivoitumista. Ensimmäisen pilottikoulutuksen aihe *Turvallisuuskulttuuri ja asiakkaiden hoito* oli ennalta asetettu aiemman tutkimuksen (TuKEVa II) perusteella. Toisen pilottikoulutuksen aihe valittiin tämän hankkeen havaintojen perusteella ja aiheeksi valikoitui *Vaikuttamisen välineitä*.

3 Osaaminen ja oppiminen asiantuntijatyössä

3.1 Käsitteiden määrittelyä

Osaaminen ja oppiminen voidaan määrittellä monin eri tavoin riippuen esimerkiksi siitä, minkä tieteenalan näkökulmasta määrittely tehdään sekä siitä, mihin tarkoitukseen määrittelyä tarvitaan. Tässä hankkeessa pyrittiin löytämään yksinkertaiset, käytännön tarpeita palvelevat määritelmät. Alla on kuvattu, miten osaaminen ja oppiminen ymmärretään tässä hankkeessa. Määrittelyssä on lähdetty siitä periaatteesta, että osaaminen tai oppiminen eivät voi olla pelkästään mekaanista suorittamista vaan ne pitävät sisällään syvempää asioiden merkitysten ja yhteyksien ymmärtämistä sekä oman toiminnan arviointikykyä.

Osaamisella tarkoitetaan kykyä suoriutua tehtävistä. Osaaminen koostuu tiedoista ja taidoista ja niiden soveltamisesta käytäntöön sekä kyvystä arvioida ja tarvittaessa sopeuttaa omaa toimintaa tavoitteisiin pääsemiseksi. Osaamiseen liittyy myös tehtävien tarkoituksen ja tavoitteiden ymmärtäminen ja kyky kyseenalaistaa niitä sekä eettinen ulottuvuus. Osaaminen voi muodostua yhtä hyvin koulutuksen kuin kokemuksen tai intuition pohjalta.

Oppiminen ymmärretään usein tietojen tai taitojen lisääntymisenä. Tämän lisäksi oppiminen on myös olemassa olevan osaamisen jäsentymistä uudelleen tai oivallusta siitä, miten omaa osaamista voi soveltaa uudellisissa tilanteissa ja olosuhteissa. Oppimisen avulla kyetään uudistumaan ja kohtaamaan muuttuvan toimintaympäristön haasteita. Oppiminen voi olla tavoitteellista tai sattumanvaraista.

Ammatillista osaamista ja sen kehittämistä voidaan tarkastella joko yksilön tai organisaation oppimisena. Yksilötasolla kyse on ammatinhallinnasta, eli pätevydestä hoitaa tietynkaltaisia tehtäviä. Organisaatiotasolla kyse on toiminnan hallinnasta eli organisaation suorituskyvystä, joka perustuu monen eri asiaa osaavan henkilön koordinoituun yhteistoimintaan. (Virkkunen, 2010, 2.) Yksilön oppimista tarkastellaan aikuisen oppimiselle ominaisten piirteiden ja ammatti-identiteetin sekä työssä oppimisen ja täydennyskoulutuksen kautta. Organisaation oppimista tarkastellaan erityisesti työn muutosten ja murrosten näkökulmasta sekä onnettomuuksien ehkäisyn toimintakonseptin kehittämishaasteena.

Onnettomuuksien ehkäisy on asiantuntijatyötä. **Asiantuntijuus** määrittyy korkeasti koulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö Akavan mukaan seuraavasti:

- × Asiantuntijatyö asettaa tekijälleen vaatimuksia, jotka eroavat suorittavan teollisuus- tai palvelutyön vaatimuksista.
- × Asiantuntijan ammattitaito syntyy koulutuksesta ja käytännön työkokemuksesta.
- × Asiantuntijatyö edellyttää itsenäistä työorientaatiota ja kokonaisuuksien hallintaa.
- × Asiantuntijan on hankittava ja arvioitava tietoa, kehitettävä ratkaisuvaihtoehtoja ja tehtävä päätöksiä. Ratkaisut ovat usein kauaskantoisia ja kohdistuvat toisiin ihmisiin kuten oppilaisiin, potilaisiin, asiakkaisiin ja omiin alaisiin.
- × Asiantuntijatyössä tarvitaan myös vuorovaikutus-, ihmissuhde- ja yhteistyötaitoja.
- × Globaalissa talous- ja toimintaympäristössä työntekijöillä tulee olla myös kansainvälisen toiminnan ja ammatillisen yhteistyön edellyttämät tiedot ja taidot. (Akava 2014.)

Collin (2009) koostaa asiantuntijatiedon kolmesta komponentista: Formaali tieto on eksplisiittistä ”oppikirjatietoa”. Praktinen tieto on hiljaista kokemustietoa, arviointikykyä ja ongelmanratkaisutaitoa. Metakognitiivinen & reflektiivinen tieto on itsearviointitaitoa, tietoisuutta omista toimintatavoista ja



kykyä ohjata omaa toimintaa. Collinin (2009) mukaan asiantuntijuuden kehittämisessä tärkeää on tavoitteellinen, suunnitelmallinen opiskelu ja harjoittelu; teorian, käytännön ja itsesäätelyn integrointi; käytännön ongelmien ratkaiseminen teorian tiedon valossa sekä yleisten taitojen kytkeminen substanssiosaamisen kehittämiseen.

3.2 Oppiminen yksilötasolla

3.2.1 Aikuinen oppijana

Aikuisen kyvystä oppia uusia asioita on vallalla paljon erilaisia mielikuvia ja uskomuksia. Tutkimuksissa on todettu, että aikuisen ja lasten tai nuorten oppimisessa on eroja mutta myös paljon yhteisiä piirteitä. (Valleala 2007, 55, 58.) Valleala (2007, 71) muistuttaakin, että pelkästään ikään perustuvia suoria johtopäätöksiä oppimiskyvystä ja –mahdollisuuksista on syytä tehdä hyvin varovasti.

Aikuisten oppimista tarkasteltaessa korostetaan usein sitä, että oppiminen ei ole valmiin tiedon vastaanottamista ja varastointia vaan merkitysten antoa, uudenlaisia tapoja toimia sekä kykyä tulkita ja soveltaa asioita uusissa konteksteissa. Tämä on yhdenmukaista viimeaikaisessa oppimisen tutkimuksessa vallalla olevan konstruktivistisen oppimiskäsityksen kanssa. Siinä oppija rakentaa ja tulkitsee tietoa sekä antaa sille merkityksen omasta tieto- ja kokemustaustastaan käsin. Näin ollen oppiminen uudenlaisena merkityksenantona koskee kaikenikäisiä oppijoita. (Valleala 2007, 58-59.)

Vaikka behaviorismia tietoisesta oppimisesta voidaan pitää vanhentuneena (Valleala 2007, 61), voidaan sitä kuitenkin hyödyntää tarkasteltaessa tunteiden merkitystä oppimisessa. Aikuisten oppimiseen on todettu liittyvän vielä vahvempia tunnetekijöitä kuin nuoren tai lapsen. Jos lapsena tai nuorena oppimiseen ja opiskeluun on toistuvasti liittynyt enemmän pettymyksen ja mielipahan kuin tyytyväisyyden tunteita, samanlaiset tunteet kytkeytyvät opiskeluun myös aikuisena. Sen sijaan oppimisesta saatava myönteinen palaute vahvistaa opittua käyttäytymistä. (Valleala 2007, 61-62.)

Aikuisille on tyypillistä nuoria oppijoita parempi kyky käyttää käytännön kokemusta ja kontekstuaalista tietoa apuna ongelmien ratkaisussa (Torff & Stenberg 1998, Vallealan, 67 mukaan). Kognitiivisen oppimisteorian mukaan uusi asia havaitaan ja opitaan aina suhteessa aiempaan tietoon. On helpompaa omaksua ja palauttaa mieleen tietoa, joka koetaan itselle merkitykselliseksi. (Valleala 2007, 68-69.)

Aikuiselle oppijalle tyypillisiksi esitetystä piirteistä on erityisen laajasti keskustelua herättänyt itseohjautuvuus. Aikuinen ohjaa, arvioi ja tarkkailee omaa oppimistaan sekä katsoo asioita monesta eri näkökulmasta. Itseohjautuvaan oppimiseen liittyvät sisäinen motivaatio, suunnitelmallisuus, itseluottamus, oma-aloitteisuus ja joustavuus. Aikuisten itseohjautuvuudesta on kuitenkin saatu ristiriitaisia tutkimustuloksia (Pascual-Leone & Irwin 1998 Vallealan 2007, 71 mukaan). Oletus itseohjautuvuudesta ei saa johtaa yksinäiseen ja heikosti ohjattuun opiskeluun. Hyvä ohjaus ja mahdollisuus vuorovaikutukseen edistävät itseohjautuvuuden toteutumista. (Valleala 2007, 71-72.)

Tapa tehdä havaintoja, ajatella, muistaa ja ratkaista ongelmia ovat aikuisilla melko vakiintuneita verrattuna lapsiin ja nuoriin. Se toimii tulkintojen ja uuden oppimisen viitekehysnä mutta voi myös rajoittaa uuden oppimista. Syvälinen oppiminen edellyttää muutosta vakiintuneessa ja osin tiedostamattomassa tavassa havaita ja tulkita maailmaa. (Valleala 2007, 73.) Malinen (2002, Vallealan 2007, 73 mukaan) kutsuu syvälinen oppimisen edellyttämää kokemusta säröksi. Särö syntyy, kun elämäkokemus ja oppimiskokemus törmäävät yhteen. Malinen pitääkin aikuisten oppimisen ohjaajan tärkeimpänä tehtävänä särökokemusten aikaansaamista. (Valleala 2007, 73-74.)

3.2.2 Ikääntymisen vaikutukset

Väestön vanheneminen ja sen vaikutukset koskettavat erityisesti Suomea, jossa väestö ikääntyy nopeimmin Euroopassa (Paloniemi 2007, 61). Työelämässä ikääntymiseen liitetään sekä positiivisia että negatiivisia määrittelyjä, joita Paloniemi (2007, 53) kutsuu kulttuurisiksi ikäkertomuksiksi. Negatiivisessa kulttuurisessa kertomuksessa ikääntyminen nähdään yhteiskunnalliseksi ongelmaksi ja ikääntyneisiin liitetään kielteisiä ominaisuuksia. Ajattelutapa on usein medikalistinen. Positiivinen kulttuurinen kertomus korostaa ikääntymistä voimavarana. Tämä näkyy kokemuksen ja siihen perustuvan osaamisen korostamisena sekä ikääntyvien työntekijöiden työmoraaalin, luotettavuuden ja kokonaisuuksien hallinnan esille nostamisena. (Paloniemi 2007, 53-54.)

Biologinen ikääntyminen merkitsee vähittäistä heikkenemistä joissakin fyysisissä toiminnoissa, kuten näkö- ja kuuloaistissa, reaktioajassa ja fyysisessä voimassa. Biologinen ikääntyminen vaikuttaa kuitenkin aikuisen oppimiskykyyn enemmän mielikuvien kautta kuin suoranaisesti. Sekä fyysisen että mentaalisen oppimiskyvyn on todettu säilyvän läpi elämän (Jarvis 2004, 69 Vallealan 2007, 65 mukaan). Työmuistin on todettu heikkenevän ja tiedon prosessoinnin hidastuvan ikääntymisen myötä. Pitkäkestoisessa muistissa sen sijaan muutoksia ei tapahdu (Carney & Levin 1998, Vallealan 2007, 67 mukaan).

Ikää ja ikääntymistä on aina tarkasteltava suhteessa työympäristöön ja työn sisältöihin, Paloniemi (2007, 57) muistuttaa. Pelastustoimen tehtävistä monet ovat fyysisesti hyvin raskaita, jolloin ikääntyminen on aivan toisenlainen haaste kuin vähemmän fyysisissä tehtävissä, kuten onnettomuuksien ehkäisy. Onnettomuuksien ehkäisy näyttäytyykin pelastustoimessa usein ikääntyvien palomiesten tehtäväkenttänä. Työn vaatimusten ja työtehtävien muuttaminen työkyvyn heikentyessä on monella tavalla mielekäs. Ammatti-identiteetin kannalta se voi kuitenkin olla osoitus siitä, että ei pysty täysipainoiseen työhön. (Paloniemi 2007, 58.)

3.2.3 Elinikäinen oppiminen

Työelämän ja ikärakenteen muutokset ovat nostaneet esiin kysymyksen ikääntyvien työntekijöiden osaamisen laadusta sekä ammatillisen peruskoulutuksen että laajemmin osaamisen ylläpitämisen valmiuksien näkökulmasta. Kysymys ei ole vain koulutukseen osallistumisesta, vaan entistä enemmän oman ammatillisuuden ja osaamisen kehittämisestä työssä ja työyhteisössä, osana jokapäiväistä työtä ja kanssakäymistä. (Paloniemi 2007, 59.)

Vanha sanonta ”vanha koira ei opi uusia temppuja” on viime vuosina saanut vastinparikseen elinikäisen oppimisen ideologian, jonka mukaisesti jokaisen on opittava uutta koko ikänsä ja jokaisen on kyettävä oppimaan koko ajan (Valleala 2007, 55). Esimerkiksi opetus- ja kulttuuriministeriön yhteydessä toimiva Elinikäisen oppimisen neuvosto muistuttaa osaamisen uusintamisen tärkeydestä. (Elinikäisen oppimisen neuvosto 2011.) Collin ja Paloniemi (2007, 9) esittävät, että nykyisessä oppimisyhteiskunnassa jatkuvaa itsensä kehittämistä pidetään välttämättömänä.

Virtanen (2007, 121) muistuttaa, että elinikäisen oppimisen ideologialla on myös kääntöpuolensa. Jatkuvan koulutuksen ja kilpailun yhteiskunnassa eläminen saattaa merkitä monille aikuisille raskasta taakkaa. Siihen liittyy toistuva valmentautuminen uusiin tehtäviin, pelko omien taitojen vanhenemisesta ja jatkuva muutospaine. Oppiminen ei saisi muodostua liian raskaaksi ja kuormittavaksi vaateeksi.



3.2.4 Osaaminen ja ammatillinen identiteetti

Työelämän muutokset ovat johtaneet identiteettejä ja ammattien muutosta pohdiskelevaan tutkimukseen. Siinä kiinnostuksen kohteena on identiteetin koostaminen oppimalla, kun työelämä ja työura eivät enää tarjoa samanlaisia kiinnekohtia kuin ennen. (Järvensivu ja Koski, 2008, 34-35.)

Collin (2009) liittää ammatilliseen identiteettiin seuraavia tekijöitä:

- × Elämänselitykseen perustuva käsitys itsestä ammatillisena toimijana
- × Suhde työhön ja ammatillisuuteen
- × Millaiseksi työssä ja ammatissa haluaa tulla
- × Mihin kuuluu ja samastuu
- × Mitä pitää tärkeänä ja mihin sitoutuu
- × Työtä koskevat arvot ja eettiset sitoumukset
- × Tavoitteet ja uskomukset

Työhön liittyvä identiteetti kuvaa laajasti ja monitasoisesti ihmisen ja työn välistä suhdetta. Siinä kietoutuvat yhteen ammattialan yhteiskunnallinen, sosiaalinen ja kulttuurinen käytäntö sekä yksilön rakentamat ja jatkuvasti muokkaamat yksilölliset merkitykset ja käsitykset työn asemasta elämässä sekä työhön liittyvistä arvoista ja eettisistä sitoumuksista. Työidentiteetti rakentuu oman henkilöhistorian perusteella, mutta siinä ovat mukana myös työhön kohdistuvat tulevaisuuden odotukset. (Eteläpelto 2007, 90.)

Onnettomuuksien ehkäisytyöhön liittyvää ammatillista identiteettiä on tarkasteltu Turvallisuuskulttuuria kehittävä valvonta II –hankkeessa palotarkastustyötä tekevien osalta. Siinä havaittiin, että valvontatyö tarjoaa hyvät edellytykset ammatti-identiteetin rakentumiselle, koska sillä koetaan olevan selkeä yhteiskunnallinen merkitys, tavoite ja tehtävä. Siitä huolimatta työntekijöiden ammatti-identiteetti ei näyttäytynyt erityisen vahvana – viranomaisroolia ei koettu helposti samastuttavaksi. Tämänhetkiseksi haasteeksi koettiin erityisesti työssä vaadittavan ammattitaidon muutokset ja siitä aiheutuva epävarmuus ammatillisista haasteista selviytymisestä sekä työtehtävien ja niiden edellyttämän teoreettisen tiedon hallinnasta. (Helsingin kaupungin pelastuslaitos 2014).

Kunnat ja pelastuslaitokset ovat yleensä olleet vakaita ja pysyviä työnantajia. Silti nekin eivät elä irrallaan työelämän muutoksista ja epävarmuudesta. Työelämän epävarmuus ja -vakaisuus sekä jatkuvan oppimisen, joustavuuden ja liikkuvuuden vaatimus on tehnyt myös ammatti-identiteeteistä aiempaa epävakampia. Voidaan kysyä, miten työntekijät selviytyvät jatkuvista muutosvaatimuksista, jotka kohdistuvat heidän perinnäisiin työrooleihinsa, työsuhteiden ehtojen epävakauteen, jatkuviin osaamis- ja oppimisvaatimusten kasvuun sekä kasvaviin joustavuus- ja liikkuvuusvaatimuksiin. Miten tämä vaikuttaa työntekijöiden työidentiteetteihin, urasuunnitelmiin, työasenteisiin ja työmotivaatioon? (Eteläpelto 2007, 92.)

Järvensivu ja Koski (2008, 42-43) kysyvät, miltä pohjalta työntekijöille syntyy motivaatio tietojensa jakamiseen ja osaamisen yhteiseen kehittämiseen. He viittaavat kilpailun kovenemiseen ja jatkuvuuden vähenemiseen. Miksi työntekijä sitoutuisi oppimaan juuri tämänhetkisen työnantajansa ehdoilla? Näyttäytyykö oppiminen kilpajuoksuna kollegoiden kanssa? Collin (2009) kuvaa tilannetta Siltalaa (2004) ja Sennettiä (2002) lainaten sitoutumisen ja sitoutumattomuuden dilemmaksi: ihmisen pitäisi sitoutua itsensä jatkuvaan kehittämiseen työssä samalla kun sitoutumiselle on entistä vähemmän kiinnekohtia.

3.2.5 Työssä oppiminen

Työorganisaatioiden henkilöstön kehittämisen painopiste on vähitellen siirtymässä henkilöstökoulutuksesta kohti työssä oppimisen ohjaamista. Aikaisemmin ajateltiin, että työntekijä ottaa passiivisesti tietoa vastaan koulutuksessa ja sitten soveltaa sitä omassa työssään. Ajatus on kestävä, koska pelkkä tiedon jakaminen ei riitä osaamista tuottavan oppimisen perustaksi, vaan oppimisen ohjaus pitää ulottaa tekemiseen työpaikalle asti. Oppimisprosessi ei ole vain henkilökohtainen asia. (Poikela ja Järvinen 2007, 178.)

Viime aikoina koulutuksen käytännöissä ja koulutuspolitiikassa keskeisenä kysymyksenä on ollut se, miten koulutus on järjestettävä, jotta siinä hankittuja tietoja ja taitoja osataan soveltaa myös koulutusinstituutioiden ulkopuolella. Tällaiset kysymykset edellyttävät oppimisen tarkastelua yhteisöllisenä ja ympäristöönsä kiinteästi sidottuna ilmiönä. Oppimisen tutkimuksessa vahvana suuntauksena onkin viime vuosina ollut sosiokulttuurinen näkökulma, joka korostaa oppimisen ja taitojen kehittymisen konteksti- ja tilannesidonnaisuutta. (Valleala 2007, 80.)

Collin (2007) tarkastelee työssä oppimista ilmiönä ja prosesseina. Työssä oppiminen on kohonnut merkittäväksi aikuiskasvatustieteen tutkimuksen alueeksi muun muassa siksi, että työssä tapahtuvien oppimisprosessien parempi ymmärtäminen auttaa kehittämään työntekijöiden ammatillista osaamista ja parhaimmillaan koko organisaation toimintaa. Ammatillisen osaamisen ja asiantuntijuuden kehittyminen ovat yksilön näkökulmasta työssä tapahtuvan toiminnan eräs keskeinen päämäärä. Työ toimii monille aikuisille merkittävänä oppimisen kontekstina, ammatillisen osaamisen kehittymisen mahdollistajana ja identiteetin vahvistajana. Yhteiskunnallisesti ollaan kiinnostuneita siitä, miten työssä oppimisen ilmiötä tutkimalla voitaisiin tuottaa sellaista ammatillista koulutusta, joka parhaalla mahdollisella tavalla valmistaa työelämään sopivia työntekijöitä. (Collin 2007, 123-125.)

Suuri osa oppimisesta työpaikoilla tapahtuu nimenomaan työtä tekemällä, sen ohessa ikään kuin työn oheistuotteena eikä niinkään koulutuksen tai kurssituksen kautta. Ratkaisemalla jokapäiväisiä ja arkisia työtehtäviin liittyviä ongelmallisia tilanteita opitaan kuin huomaamatta. (Collin 2007, 133-134.)

Kokemusten kautta opitaan hahmottamaan työn kokonaisprosesseja. Mitä pidempään työntekijä on erilaisissa työtehtävissä toiminut, sitä paremmat mahdollisuudet hänellä on kokemustensa perusteella hahmottaa asioiden välisiä yhteyksiä ja analysoida työtehtävien kokonaisuuksia. Erityisesti kokeneilla työntekijöillä on runsaasti tämänkaltaisen kokemuksellisen tiedon varaan rakentunutta hiljaista tietoa, joka ei aina kovin helposti välity nuoremmille ja kokemattommille työntekijöille. (Collin 2007, 137-138.)

Toom ja Onnismaa (Toom ym. 2008, 10) muistuttavat, että hiljainen tieto on traditioihin liittyvää ja perinteisiin nojaavaa ja siten usein luonteeltaan konservatiivista, eikä se toimi erityisen innovatiivisena tai radikaalin uudistavana voimavarana. He toteavat myös, että ilman halua kasvaa ja kehittyä kokemus tuo vain rutiineja ja ennalta tietämistä (Toom ym. 2008, 13).

Sosiaalisessa vuorovaikutuksessa muiden kanssa toimiminen on eräs työpaikkojen haastavimmista oppimistilanteista melkein missä tahansa työssä. Yhteistyö kollegojen ja moninaisten verkostojen kanssa on samalla oppimisen kohde, mutta myös sen keino. (Collin 2007, 137.) Collin (2007, 139) toteaa Iedemaa & Scheeresiä 2003 lainaten, että sellaisetkin työt, joita on aikaisemmin luonnehtinut käytännöllisyys ja tekeminen, sisältävät nykyään enemmän yhteistä suunnittelua ja tulevien tehtävien ennakkointia kuin ennen.



Työssä oppimisen prosessimallissa lähtökohtana on ajatus, että työssä oppiminen perustuu työstä saatuun palautteeseen, työkokemusten arviointiin ja yhteisen tietämyksen rakentamiseen. Oppimista tuottava toiminta alkaa usein työssä kohdatusta ongelmasta, johon ei ole saatavilla rutiiniratkaisuja. Ongelma vaatii selvittämistä, aikaisempien samankaltaisiin tilanteisiin liittyvien kokemusten reflektointia, arvailuja, tulkintoja ja analyyssejä siitä, mitä jo tiedetään ja mitä pitäisi tietää. Reflektointia seuraa tiedonhankinta, jolloin on järkevää keskittyä juuri siihen tietoon, jota ongelmanratkaisussa tarvitaan. Vaihe tarkoittaa käsitteellistämistä, jolloin luodaan toimintamalli, jota sitten käytännössä kokeillaan. Kokeilu tuottaa jälleen uutta kokemustietoa, minkä ansiosta oppiminen voi jatkua yhä pidemmälle. (Poikela & Järvinen 2007, 178-179.)

Ilman reflektiota eli kokemuksen havainnointia ja pohdintaa ei ole oppimista vaan rutiininomaista toimintaa, joka ei tuota ongelmanratkaisun vaatimaa luovaa ajattelua. Myös taidon oppiminen voidaan ymmärtää suorituksen välittömän havainnoinnin ja jälkikäteen tapahtuvan analysoinnin näkökulmasta. Sekä toiminnan aikainen että toiminnan jälkeinen reflektointi ovat siten välttämätön osa kehittymistä ja päteväksi ammattilaiseksi harjaantumista. (Poikela & Järvinen 2007, 180, 182.)

3.2.6 Täydennyskoulutus ammatillisen osaamisen kehittämisessä

Ammatillinen täydennyskoulutus on Opetushallituksen määritelmän mukaisesti koulutusta, joka auttaa ylläpitämään ja kehittämään ammattitaitoa. Ammatillinen täydennyskoulutus on yleensä lyhytkestoista ja työnantajan rahoittamaa kurssikoulutusta. (Opetushallitus, koulutusnetti.)

Täydennyskoulutuksen merkitystä ja vaikuttavuutta on tarkasteltu hakukoneella saatujen tietojen perusteella erityisesti terveydenhuolto- ja opetuslalla. Tutkielmien perusteella koulutuksen vaikuttavuutta lisäävät kohderyhmän huomiointi sekä sisältöjen ja menetelmien sitominen käytännön todellisuuteen. Kiire, motivaation tai työyhteisön tuen puute samoin kuin koulutuksen yleisluontoisuus vähentävät vaikuttavuutta. Kertakoulutusten sijaan saman aihealueen käsittelyä useaan otteeseen pidetään tärkeänä. Osallistujien yhteistyö ja toisilta oppiminen tukevat ammatillisen identiteetin vahvistumista.

Ahlgrenin (2011) pro gradu –tutkielmassa Pirkanmaan sairaanhoitopiirin monikulttuurisuusaiheisen koulutuksen vaikuttavuutta heikensivät vastaamattomuus osallistujien tavoitteisiin, heikko sovellettavuus käytännön työhön ja uuden tiedon vähyys. Työyhteisön ei myöskään koettu tukevan siirtovaikutusta vaan ennemmin tiedon jakamista.

Siljander (2009) tarkasteli pro gradu –tutkielmassaan varhaiskasvatuksen aikuisopiskelijoiden käsityksiä ammatillisesta tiedosta ja osaamisesta sekä sen leviämisestä osallistujien välillä täydennyskoulutuksessa. Siljanderin mukaan koulutuksen suunnittelua ohjaa edelleen usein perinteinen jako teoriaan ja käytäntöön ja näiden yhteydet toisiinsa saattavat jäädä satunnaisiksi. (Siljander 2009, 8.) Oleellista olisi, että koulutuksessa muunnettaisiin teoreettista tietoa sellaiseen muotoon, että sitä voitaisiin soveltaa käytäntöön ja toisaalta käsitteellistää käytännön kokemuksen kautta syntyvää hiljaista tietoa (Leinhardt ym. 1995, Siljanderin 2009, 9 mukaan).

Siljander (2009) havaitsi, että opiskelijoiden välillä levisi lähinnä käytännön vinkkejä ja työelämäkokemusta. Näitä pidettiin tärkeinä oman ammatillisen identiteetin ja sosiaalisen pääoman kannalta. Osaamisen leviämistä edistivät rakenteelliset tekijät (opiskelijoiden jakaminen pienryhmiin) ja yhteistyö (yhteiset oppimistehtävät). Keskeisiä ammatillisen osaamisen jakajia olivat pitkän työelämäkokemuksen omaavat aikuisopiskelijat.

Ratian (2005) opinnäytetyössä seksuaalikasvattajien ja seksuaalineuvojien täydennyskoulutuksen onnistumisen edellytyksiksi nähtiin henkilökohtainen motivaatio kehittyä ihmisenä ja ammattilaisena sekä työyhteisön osoittama arvostus. Kokemusten vaihto ja ryhmän tuki sekä luottamuksellinen ilmapiiri antoivat vahvistusta ja varmuutta oman ammatillisen osaamisen kehittämiseksi.

Hyytiäinen ja Vainionpää (2001) havaitsivat soveltavan liikunnanopetuksen kehittämishanketta käsittelevässä pro gradu –tutkielmassaan, että pitkäkestoinenkin täydennyskoulutus ei riitä pysyvien siirtovaikutusten aikaansaamiseksi käytännön työelämään, vaan tarvitaan saman aihealueen uusintakoulutusta. Vaikka tarkasteltua koulutusta pidettiin tuloksellisena, antoisana ja käytännön työelämään hyvin kytkettynä, laski koettu tuloksellisuus kuitenkin kun kurssista oli kulunut kauemman aikaa. Ongelmaa pidetään yleisenä: tulokselliseksi koetun täydennyskoulutuksen vaikuttavuus ja tehokkuus laskevat ajan myötä ilman lisäkoulutusta (Hyytiäinen ja Vainionpää 2001, 114).

Meriläisen (1999) luokanopettajien täydennyskoulutusta koskevan väitöstutkimuksen mukaan täydennyskoulutuksen merkitys henkilökohtaisen ulottuvuuden (itsensä ja muiden ymmärtäminen, ammatillisen kehitystarpeen tiedostaminen, oma opetustapa) ammatilliselle kehittymiselle osoittautui vähäiseksi. Meriläinen kiinnitti erityisesti huomiota eri uravaiheissa olevien erilaisiin koulutustarpeisiin.

3.3 Organisaatio oppijana

3.3.1 Oppimiskyky korostuu muutoksissa

Organisatorisesta oppimisesta on puhuttu jo 1960-luvulta lähtien ja sen tunnetuimpia esityksiä on Argyrisin ja Schönin (1978) kuvaus organisatorisen oppimisen tasoista. Siinä yksikehäinen (single-loop) oppiminen on vallitsevan strategian puitteissa tapahtuvaa oppimista, jossa yksilöt oppivat etsimällä tehokkaampia tapoja tehdä työtä ja organisaation toiminta tehostuu pienehköjä häiriötekijöitä poistamalla. Kaksikehäisessä (double-loop) oppimisessa taas kiinnitetään huomiota toimintaa ohjaaviin normeihin ja oppiminen voi parhaimmillaan johtaa organisaation päämäärien, normien, politiikan ja rakenteiden muutokseen. (Järvensivu ja Koski, 2008, 33.)

Organisaation oppimiskyvyn merkitys korostuu muutostilanteissa. Työelämän katsotaan tällä hetkellä olevan paitsi jatkuvassa muutostilassa myös erityisessä murroskohdassa (Julkunen 2007, 18). Kairinen ym. (2002, Julkunen 2007, 19 mukaan) listaavat muutossuunniksi palvelu- ja tietotyövaltaistumisen, verkottumisen, toimintatapojen joustavoitumisen, työnteon muotojen epätyypillistymisen sekä kansainvälistymisen ja globalisaation.

Julkinen sektori ei ole markkina- ja kilpailuyhteiskunnan ulkopuolella, vaan se pyrkii omaksumaan markkina-sektorille ominaisia oppeja. Suomessa 1980- ja 1990-lukujen vaihteessa toteutettiin virastojen liikelaitoistaminen, tulosjohtamisen käyttöönotto, kuntia ohjanneiden keskusvirastojen lakkauttaminen, kunnille valtaa ja vastuuta siirtänyt valtiosuusudistus sekä hankintalainsäädäntö kilpailuttamisvelvoitteineen. Näitä ovat seuranneet lukuisat ylikansalliset johtamisen tekniikat, kuten benchmarking, evaluaatiot, auditointi, balanced scorecard, laatusopimukset ja -palkinnot. (Julkunen 2007, 23.)

3.3.2 Työn historialliset tyypit ja niille ominaiset oppimisjärjestelmät

Vanhin historiallinen työtyyppi on *käsityö*. Siinä oppiminen tapahtuu yrityksen ja erehdyksen kautta. Oppimisen menetelmänä on usein kokeneemman jäljittely tai järjestelmällinen kokeilu. Toiminta ja tuotteet ovat yksilöllisiä ja ainutkertaisia.



Teollisen massatuotannon toimintakonseptissa oppiminen keskittyy tuotantoprosessin ja siihen sisältyvien työmenetelmien rationalisointiin ja tuotannossa esiintyvän vaihtelun vähentämiseen. Oppimisjärjestelmän keskeinen piirre on työmenetelmien suunnittelun ja niiden toteuttamisen jyrkkä erottaminen toisistaan. Työntutkimuksen tuloksena kehitetty paras menetelmä kirjataan oikeiden toimenpiteiden sarjan määrittäväksi työohjeeksi, jonka noudattaminen opetetaan työntekijöille. (Virkkunen & Ahonen 2008, 58-59.)

Joustavassa massatuotannossa pyritään tuotteen ja prosessien laadun *jatkuvaan parantamiseen*. Tavoitteena on löytää taloudellinen tapa tuottaa samalla linjalla joustavasti erilaisia tuotteita eri asiakasryhmille. (Virkkunen & Ahonen 2008, 59.) Joustavan massatuotannon oppimisjärjestelmän olennainen piirre on työntekijöiden oma-aloitteinen, sujuva siirtyminen tuotantotyöstä tuotannon häiriöiden selvittämiseen ja työmenetelmien parantamiseen työryhmissä sekä takaisin tuotantoon (Lillrank, 1984; Victor ym. 2000; Lillrank ym. 2001 Virkkunen & Ahosen 2008, 59 ,mukaan).

Massatuotannon kehityksessä prosessien jatkuvaa parantamista seuraava kehitysvaihe on ollut *massatuotannon asiakaskohtaistaminen* (Pine 1993, Virkkunen & Ahosen 2008, 60 mukaan). Oppimisen ja kehityksen haasteena on vastaaminen joustavasti erilaisten asiakkaiden erilaisiin tarpeisiin. Tätä varten tuotteisto ja palvelut jaetaan tuotealustaan ja sille erilaisina yhdistelminä sijoitettaviin tuotemoduuleihin. Asiakkaan ja tuottajan välistä vuoropuhelua varten laaditaan kuvaus asiakkaan tarpeiden olennaisista ulottuvuuksista ja tarjolla olevista vaihtoehtoista. Työprosessia ja sen vaiheita koskevien kuvausten rinnalle keskeisiksi nousevat kuvaukset toiminnan kohteena olevasta palvelukokonaisuudesta, jota kuvataan sekä asiakkaan että tuottajan näkökulmasta. (Virkkunen & Ahonen 2008, 60-61.)

Taulukossa 1 esitetään eri työtyypeille ominaisia oppimisjärjestelmien piirteitä Virkkusen ja Ahosen (2008, 63) mukaan. Viimeiseen sarakkeeseen on lisätty pohdintaa ja esimerkkejä eri työtyyppien ilmenemisestä onnettomuuksien ehkäisytyössä. Taulukko havainnollistaa hyvin sitä, että työssä voi esiintyä yhtäaikaaisesti piirteitä kaikista kuvatuista työtyypeistä. Tämä on haaste, sillä työn kehittämistä koskeva tutkimus on Virkkusen ja Ahosen (2008, 65) mukaan osoittanut, että kehittämishankkeet onnistuvat parhaiten osuessaan toiminnan lähikehityksen vyöhykkeelle. Näin ollen esimerkiksi asiakaskohtaistaminen ei onnistu prosessien jatkuvaa parantamista tehostamalla eikä käsityöstä kannata hypätä suoraan prosessien jatkuvaan parantamiseen. (Virkkunen & Ahonen 2008, 65.)

Taulukko 1. Oppiminen eri työtyypeissä ja onnettomuuksien ehkäisyn näkökulma.
(Mukaiutu Virkkunen & Ahonen 2008, 63.)

	Oppimisen kohde/aineisto	Oppimisen menetelmä	Työnjako ja yhteistoiminta oppimisessa	Onnettomuuksien ehkäisyn konteksti
Käsityö	Tuotteen valmistaminen perinteisellä tavalla/työkokemus	Yritys ja erehdys, jäljittely, opastus, järjestelmällinen kokeilu	Mestari/oppilas-suhde, asteittain vaikeampien tehtävien suorittaminen	<i>Perinteinen tapa perehdyttää uudet työntekijät</i>
Massatuotanto	Paras työmenetelmä / olemassa olevat eri työtavat	Kuvauksiin ja mittauksiin perustuva vertailu ja rationalisointi	Suunnittelijat tutkivat ja määrittävät parhaat menetelmät, jotka opetetaan työntekijöille	<i>Palotarkastusmallien kuvaukset; Vakiosisältöinen turvallisuuskoulutus</i>
Prosessien jatkuva parantaminen	Tilaus- toimitus- prosessissa esiintyvän tuhlauksen ja häiriöiden vähentäminen / häiriöprosessit	Häiriöiden syiden jäljittäminen ja poistaminen työhjeita muuttamalla	Suunnittelijoiden ja toteuttajien yhteistyö, työntekijöiden joustava siirtyminen tuotannosta häiriöiden selvittämiseen ja menetelmien parantamiseen	<i>Palvelujen kehittäminen mittarien ja asiakaspalautteen avulla; Työntekijöiden osallistuminen toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen</i>
Massatuotannon asiakas-kohtaistaminen	Osaratkaisujen asiakas-kohtaisten yhdistely- mahdollisuuksien hallinta / havainnot eri tekijöiden merkityksestä eri asiakkaille	Rajojen yli tapahtuva, neuvotteleva ongelmanratkaisu	Sisäiset neuvonta- ja opastussuhteet, yhteistyö yli organisaatorajojen	<i>Asiakasluokittelu; Monitasoiset palotarkastusmallit; Onnettomuuksien ehkäisyn suunnittelu kokonaisuutena; Asiakaslähtöisyys</i>

Victorin ja Boyntonin (1998, Virkkunen & Ahosen 2008, 65 mukaan) mukaan seuraava näköpiirissä oleva työn tyyppi on yhteismääritys, jonka keskeinen tunnuspiirre on tuottajan ja asiakkaan pitkäjänteinen yhteinen parempien ratkaisujen kehittäminen. Engeström (2006, Virkkunen & Ahosen 2008, 66 mukaan) on luonnehtinut kehittymässä olevaa uutta työn muotoa *yhteiskehittelytyöksi*. Yhteiskehittely merkitsee palvelun tuottamisessa tuottajatahojen ja käyttäjän jatkuvaa vuoropuhelua, jossa palvelun sisältöä määritellään uudestaan tiedon lisääntymisen sekä olosuhteiden ja tarpeiden mukaan. Zuboff ja Maxmin (2002, Virkkunen & Ahosen 2008, 66 mukaan) katsovat, että kertaluontoisten osto- ja myyntitapahtumien [tai tässä yhteydessä vaikkapa tarkastus- ja koulutustapahtumien] sijasta tulevaisuudessa korostuvat pitkäjänteiset asiakassuhteet, jossa organisaatio tukee asiakasta. Aikaisempaan verrattuna olennaisin uusi piirre yhteiskehittelytyössä on aito kumppanuus ja vuoropuhelu asiakkaiden kanssa ja tämän vuoropuhelun tuottama, eri näkökulmia yhdistävä dialoginen tieto. Oppimisen painopiste siirtyy organisaation sisäisistä prosesseista organisaation ja asiakaskunnan väliseen vuorovaikutukseen. Oppiminen perustuu monensuuntaiseen, joustavaan vuoropuheluun ja eri lähteistä saatujen tietojen



integroimiseen. Uusien toimintamallien kokeilusta, yhteisestä kriittisestä arvioinnista ja edelleen kehittamisestä on tulossa uusi tärkeä oppimiskäytäntö. (Virkkunen & Ahonen 2008, 65-68.)

Yhteiskehittely on uutta ja vielä hyvin alkuvaiheessa, mutta onnettomuuksien ehkäisyssäkin on nähtävissä varovaisia askeleita sen suuntaan mm. asiakkaan ottamisessa mukaan menetelmien kehittämiseen tai tavoitteiden asettamiseen. Tämän tyyppisiä piirteitä voi tunnistaa ainakin Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksen kehittälemässä Tutor-palotarkastusmallissa. Onnettomuuksien ehkäisyssä on viime vuosina korostunut asiakkaan vastuun ja omatoimisen varautumisen korostaminen. Se voisi merkitä siirtymistä yhteiskehittelyn kaltaiseen toimintatapaan, jolloin asiakas voi itse osallistua turvallisuustavoitteidensa ja –työnsä määrittelyyn ja sitä kautta sitoutua niiden saavuttamiseen. Vaikka asiakkaat osallistuvat jossain määrin palvelun kehittämiseen myös asiakaskohtaamisessa, on yhteiskehittelyssä kyse kokonaisvaltaisemmasta yhteistyöstä, jossa asiakkaalla on aidosti mahdollisuus vaikuttaa siihen, millaisia palveluita hänelle (oikeammin hänen kanssaan) tuotetaan. Asiakkaan ja viranomaisen kesken tapahtuu tällöin vastavuoroista oppimista.

3.3.3 Oppiminen ja toiminnan uudistaminen

Onnettomuuksien ehkäisyn muutokset viime aikoina ovat olleet niin suuria, että voidaan puhua tarpeesta uudistaa onnettomuuksien ehkäisyn toimintakonsepti. Siinä missä massatuotannon johtamisessa ja prosessien parantamisessa on oleellista, että asetetaan täsmällisiä mitattavia tavoitteita, ovat ne ongelmallisia silloin, kun toimintaa on tarkoitus uudistaa. Toiminnan uudistamisessa on opittava asioita, joita ei ole vielä olemassa ja joita ei sen vuoksi voida kuvata täsmällisesti. Sen sijaan voidaan kuvata ristiriitoja, joihin on löydettävä ratkaisuja. Virkkunen ja Ahonen (2008, 124) pitävät kehityshaasteiden erittelyä ja pelkistävää kuvausta toimintajärjestelmän sisäisistä ristiriidoista olennaisena osana tiedon ja osaamisen johtamisen uusia käytäntöjä.

Tällaisten muutosten toteuttamiseen voidaan ottaa kaksi hyvin erilaista peruslähestymistapaa, joita Beer ja Nohria (2000, Virkkunen & Ahosen 2008, 69 mukaan) kutsuvat teoriaksi E (economy) ja O (organization).

Teorian E mukaan muutos keskittyy yrityksen taloudellisen arvon nostamiseen. Julkisella sektorilla on selkeästi havaittavissa paineita tehdä entistä taloudellisempaa, tuloksellisempaa ja tuottavampaa työtä ja tehdä tuloksellisuus myös näkyväksi. Taloudellisen arvon nostamisessa muutetaan strategioita ja rakenteita. Muutosta johdetaan ylhäältä suunnitelmallisesti ja määrätietoisesti. (Virkkunen ja Ahonen 2008, 69.)

Teoriassa O korostetaan organisaation toimintakyvyn kehittämistä ja oppimista. Siinä henkilöstö otetaan mahdollisimman laajasti mukaan toteuttamaan muutosta. Rakenteiden sijaan keskitytään toimintakulttuuriin ja –käytäntöihin ja muutos toteutetaan vähittäin. (Virkkunen ja Ahonen 2008, 69.)

Osaamisen kehittämisen näkökulmasta teoria O on toimivampi. Virkkunen ja Ahonen (2008, 70) esittelevät Milesin (2000) näkemystä, jonka mukaan toiminnan uudistamisessa on ennen kaikkea kysymys oppimisesta, joka riippuu olennaisesti henkilökunnan osallistumisen laajuudesta. Mitä laajempi muutos, sitä merkittävämpää henkilöstön osallistumisen tulisi olla. Henkilöstön panos voi olla merkittävä erityisesti muutoksen toteuttamisessa esiin tuleviin ennakoimattomiin haasteisiin vastaamisessa.

Virkkunen ja Ahonen (2008, 72) esittävät, että yksilöiden oppimisen tarkastelussa kiinnitetään usein huomiota järjestelmällisen opiskelun ja kokemusten erittelyn kautta tapahtuvaan oppimiseen kun taas organisaation oppimisen ja kollektiivisen osaamisen kehityksen tarkasteluissa tämä seikka sivuutetaan

usein. Kuitenkin oppimisessa merkittävien ja laajojen kokonaisuuksien aikaansaaminen edellyttää useiden henkilöiden toisiaan täydentäviä suunnitelmallisia tekoja, toisin sanoen yhteistä toimintaa.

Ekspansiivisessa oppimistoiminnassa työyhteisön jäsenet irrottautuvat työtehtävistään tutkimaan yhdessä sitä toimintajärjestelmää, jonka puitteissa he suorittavat päivittäisiä tehtäviään. Toiminta ei keskity yksittäisten ongelmien ja häiriötilanteiden ratkaisemiseen vaan niitä tuottavien toimintajärjestelmän sisäisten ristiriitojen tunnistamiseen. Oppiminen suuntautuu toiminnan tarkoituksen uudelleen hahmottamiseen ja toimintajärjestelmän uudistamiseen. (Virkkunen ja Ahonen 2008, 73.)

Virkkunen ja Ahonen (2008, 73-74) esittävät kuusi ekspansiivisten oppimistekojen perustyyppiä Engeströmin (1987) mukaan: *Kyseenalaistamisessa* pysäytetään toimintarutiini tai ajatuskulku ja tarkastellaan sitä kriittisesti. Ekspansiivinen oppimistoiminta käynnistyy, jos kyseenalaistaminen johtaa tilanteen syiden ja yhteyksien *erittelyyn*. Siinä asetetaan ongelma yhteyksiinsä toimintajärjestelmässä ja eritellään, miten nykyinen ajattelutapa ja käytäntö on syntynyt. *Mallin/periaatteen muodostamisessa* kehitetään mahdollista uutta toimintatapaa ja esitetään se tavalla, jossa sitä voidaan yhteisesti tarkastella ja tutkia. *Uuden mallin/periaatteen tutkimisessa* tutkitaan ratkaisun toteutettavuutta ja arvioidaan ajatuskokein sen soveltamisen vaikutuksia. Tämän jälkeen päästään *uuden mallin/periaatteen kokeiluun*, jossa asiaa kokeillaan käytännössä sekä *uuden mallin/periaatteen kokeilujen arviointiin*, jossa kokeilun tuottamaa aineistoa käsitellään ja arvioidaan sekä mallia että sen tuottamistapaa kriittisesti.

3.3.4 Oppimiskäytäntöjen uudistamisen laboratorio

Virkkunen ja Ahonen (2008, 83-121) esittelevät osaamisen johtamisen uutena välineenä oppimiskäytäntöjen uudistamisen laboratorion. Vertailussa osaamiskartoituksiin (tehtävien pätevyysvaatimusten ja yksilöiden osaamisen määrittely) sitä kuvataan nopeammaksi ja työntekijöitä osallistavammaksi ja sitouttavammaksi. Siinä missä osaamiskartoitukset keskittyvät tarkastelemaan tehtävän osaamisvaatimuksia, keskittyy oppimiskäytäntöjen uudistamisen laboratorio tarkastelemaan toimintaa ja sen muutoksia.

Osaamiskartoitus on hyvä väline koulutustarpeiden paikantamiseksi, mutta tuottaa herkästi niin paljon koulutustarpeita, että niihin vastaaminen ei käytännössä ole mahdollista. Oppimiskäytäntöjen uudistamisen laboratoriossa keskitytään tunnistamaan toiminnan keskeiset, ajankohtaiset kehityshaasteet sekä arvioimaan ja kehittämään työyhteisön oppimiskäytäntöjä. Osaamisen kysymyksiä ei silloin ole järkevä tarkastella henkilöittäin puuttumatta toiminnan järjestelyihin. Menetelmällä kyettiin tuottamaan uusia työhön kytkeytyviä oppimiskäytäntöjä, joilla työyhteisö saattoi itse parantaa työnsä hallintaa. (Varjokallio ja Ahonen 2002, Virkkusen ja Ahosen 2008, 83-85 mukaan.) Laboratorio auttoi työyhteisöä muodostamaan yhteisen käsityksen toiminnan olennaisista, ratkaisua vaativista kehitysristiriidoista ja niiden syistä, vision uudesta ristiriidan ratkaisevasta toimintatavasta sekä välineitä kehittää toimintatapaa yhdessä. (Virkkunen, 2010, 16.)

Laboratorion kehittämisessä huomioitiin se, että tavoitellun osaamisen kuvaamisen lisäksi täytyy tietää välineet ja menetelmät, joilla osaamista voidaan tuottaa. Ei riitä, että kiinnitetään huomiota siihen, mitä pitäisi osata ja mitä osataan, vaan on arvioitava myös kriittisesti myös sitä, millä tavalla tietoa ja osaamista ylläpidetään ja kehitetään. (Lorino 2005, Virkkusen ja Ahosen 2008, 85-86 mukaan.) Oppimista on lisäksi tarkasteltava toiminnan kohteen hallinnan näkökulmasta, ei pelkkien välineiden ja menetelmien hallintana. Uusien järjestelmien suunnittelun ja käytön välille tarvitaan tiiviimpää vuorovaikutusta. Oppimisen tehostamiseksi olisi tarpeen kehittää oppimiskäytäntöjä sekä suunnittelemaalla ja kehittämällä koko organisaatiota varten oppimisen infrastruktuureja ja toisaalta



tukemalla työntekijöiden mahdollisuuksia luoda työkäytäntöihinsä luontevasti liittyviä paikallisia oppimiskäytäntöjä. On hallittava samanaikaisesti sekä pitkäjänteistä toimintakonseptin uudistamista että nopeita, ajankohtaisen tilanteen vaatimia muutoksia. (Virkkunen ja Ahonen 2008, 85-88.)

Keskeisiä ja onnettomuuksien ehkäisyn kannalta huomionarvoisia havaintoja laboratorion kehittämisessä olivat, että henkilöstön ja työjärjestelyjen kehittämistä ei tulisi liiaksi erottaa toisistaan vaan on pyrittävä samanaikaisesti kehittämään sekä oppimista että tuotannollista työtä. Havaittiin myös, että oppimiskäytännöt muuttuvat toiminnan muuttuessa. Koulutus, tekemällä ja kokeilemalla oppiminen ja spontaanit keskustelut sekä systemaattinen tiedonkeruu ja yhteistyö korostuivat oppimisprosessin eri vaiheissa. (Virkkunen ja Ahonen 2008, 92-96.)

Virkkunen (2010, 17) esittää, että ”*nopeiden teknologisten ja toiminnallisten muutosten aikakaudella toiminnan hallinta ei perustu vain perinteisellä tavalla ymmärrettyyn tietoon ja taitoon (kompetensseihin) vaan yksilölliseen ja yhteiseen toimijuuteen, ts. tietoisuuteen historiallisesti syntyneestä olennaisesta toiminnan sisäisestä ristiriidasta (yhteiskunnallisesta tarpeesta, epäkohdasta) ja uuden ratkaisun mahdollisuudesta sekä tähän perustuvaan haluun ja välineisiin ponnistella pitkäjänteisesti sellaisen uuden toimintatavan luomiseksi, jolla ristiriita voidaan ylittää. Se edellyttää uudenlaista käytännön, tutkimuksen, teorian, koulutuksen ja toiminnan kehittämisen vuorovaikutusta.*”

4 Onnettomuuksien ehkäisyn tavoitteet ja tehtävät

4.1 Turvallisuus on yhteiskunnan keskeinen arvo

Sisäisen turvallisuuden tavoitteena on, että Suomi on Euroopan turvallisin maa, jossa ihmiset ja eri väestöryhmät kokevat yhteiskunnan yhdenvertaisena ja oikeudenmukaisena. Hyvä turvallisuustilanne ja vahva turvallisuuden tunne ovat tärkeä osa ihmisten hyvinvointia ja kansallisesti tärkeä kilpailutekijä.

(Hallitusohjelma 2011, 27.)

Turvallisuus on yksi yhteiskuntamme keskeisistä arvoista. Valtiovallan keskeisimpiä tehtäviä on huolehtia yhteiskunnan turvallisuudesta (VN 2010, 3). Tämä tarkoittaa esimerkiksi perusarvojen turvaamista, väestön hyvinvoinnin ja turvallisuuden edistämistä sekä yhteiskunnan toimivuuden ylläpitämistä (VN 2009, 58).

Yhteiskunnan turvallisuusstrategia (VN 2010) konkretisoi **valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittisessa selonteossa** (VN 2009) asetettuja periaatteita ja tavoitteita. Onnettomuuksien ehkäisy liittyy sisäisen turvallisuuden ylläpitämiseen, jolla ehkäistään ennalta ja torjutaan Suomeen ja sen väestöön kohdistuvia rikoksia, onnettomuuksia ja ympäristövahinkoja tai muita vastaavia häiriöitä ja uhkia sekä hallitaan niiden seuraukset. Yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitäminen suojaaa osaltaan yhteiskunnan keskeistä infrastruktuuria ja estää ennalta vakavia häiriöitä. Sattuneiden vakavien onnettomuuksien ja muiden poikkeuksellisten tapahtumien tutkinta tukee vastaavien tapahtumien mahdollisimman tehokasta ennaltaehkäisyä. (VN 2010, 29-30.)

Arjen turvallisuutta käsittelevässä kolmannessa **sisäisen turvallisuuden ohjelmassa** (SM 2012e) keskitytään arjen turvallisuuden näkökulmasta keskeisten ja ajankohtaisten turvallisuusongelmien ennaltaehkäisyyn ja ratkaisuun. Ohjelmassa kuvataan arjen turvallisuuden tilanne ja haasteet sekä esitetään 64 toimenpidettä, joista noin 2/3 painottuu ennaltaehkäiseviin toimiin. Niiden tavoitteena on ennalta ehkäistä ja torjua tapaturmia, onnettomuuksia ja rikoksia sekä lisätä turvallisuuden tunnetta (SM 2012e, 10).

Pelastuslaitokset on nimetty yhdeksi vastuutahoksi neljässä toimenpiteessä. Ne koskevat turvallisuusviestinnän kehittämistä selkokieliseksi, koulujen omatoimisen varautumisen ohjauksen tehostamista, yrityksiin kohdistuvien suurpalojen tutkintaan liittyvää yhteistyötä sekä sopimuspalokuntien saatavuuden vahvistamista. Näiden lisäksi pelastustoimella on pienempi rooli erilaisissa arjen ja yritystoiminnan turvallisuutta koskevissa toimenpiteissä. Päihdevalistus halutaan liittää osaksi kaikkea valistustyötä, mikä koskee myös pelastuslaitosten turvallisuusviestintää. (SM 2012e, 30-56.)

4.2 Velvoite onnettomuuksien ehkäisyyn asetetaan pelastuslaissa

Kunnat vastaavat *pelastustoimesta* yhteistoiminnassa *pelastustoimen alueilla*. Suomi on jaettu 22 pelastustoimen alueeseen. Pelastustoimen alueeseen kuuluvilla kunnilla tulee olla sopimus pelastustoimen järjestämisestä. Pelastustoimen tehtävien hoitamista varten alueen pelastustoimella tulee olla



pelastuslaitos. (379/2011, 24-25§.) *Valtion pelastusviranomaisia* ovat sisäasiainministeriön pelastusylijohtaja ja hänen määräämänsä sisäasiainministeriön ja aluehallintoviraston virkamiehet. *Alueen pelastustoimen pelastusviranomaisia* ovat pelastuslaitoksen ylin viranhaltija ja hänen määräämänsä pelastuslaitoksen viranhaltijat sekä alueen pelastustoimen asianomainen monijäseninen toimielin (379/2011, 26§).

Kaikkea viranomaistoimintaa ohjaa hallintolaki (434/2003), ja erityisesti sen 6§:ssä määritellyt hyvän hallinnon perusteet. Viranomaistoiminnassa on huomioitava useita muitakin säädöksiä, kuten

- × Perustuslaki (731/1999)
- × Yhdenvertaisuuslaki (21/2004)
- × Kielilaki (423/2003)
- × Henkilötietolaki (523/1999)
- × Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003)
- × Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999)
- × Laki sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa (13/2003)

Pelastusviranomaisen velvollisuudesta onnettomuuksien ehkäisytyöhön säädetään *pelastuslaissa* (379/2011). 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. (379/2011, 1§.)

Pelastuslaissa säädetään ihmisten, yritysten sekä muiden yhteisöjen ja oikeushenkilöiden velvollisuudesta ehkäistä tulipaloja ja muita onnettomuuksia, varautua onnettomuuksiin sekä toimintaan onnettomuuksien uhatessa ja sattuessa, rajoittaa onnettomuuksien seurauksia, rakentaa ja ylläpitää väestönsuojia sekä osallistua pelastustoiminnan tehtäviin ja väestönsuojelukoulutukseen. (379/2011, 2§.)

Pelastuslain 2§ asettaa pelastustoimen viranomaisille tehtävän ohjata, neuvoa, valistaa ja valvoa edellä mainittuja tahoja momentissa säädettyjen velvollisuuksien täyttämiseksi. Lain 27§ velvoittaa pelastuslaitokset huolehtimaan pelastustoimelle kuuluvasta ohjauksesta, valistuksesta ja neuvonnasta tulipalojen ja muiden onnettomuuksien ehkäisemiseksi ja varautumiseksi onnettomuuksien torjuntaan sekä asianmukaiseen toimintaan onnettomuus- ja vaaratilanteissa ja onnettomuuksien seurausten rajoittamisessa samoin kuin pelastustoimen valvontatehtävistä. Pelastusasetus (407/2011, 2-3§) yksilöi neuvontavelvollisuutta tarkemmin pelastussuunnitelmien osalta.

Pelastuslaitoksen on alueellaan valvottava pelastuslain 2. ja 3. luvun säännösten noudattamista. Valvonnan suorittamiseksi pelastuslaitoksen on tehtävä palotarkastuksia ja muita valvontatehtävän edellyttämiä toimenpiteitä. (379/2011, 78 §.) Muilla valvontatehtävän edellyttämällä toimenpiteillä tarkoitetaan erityisesti asiakirjavalvontaa

Valvonnan on perustuttava riskien arviointiin ja oltava laadukasta, säännöllistä ja tehokasta. Valvontatehtävän toteuttamisesta on laadittava valvontasuunnitelma, jossa määritetään suoritettavat palotarkastukset ja muut valvontatoimenpiteet sekä kuvataan suunnitelman toteutumisen arviointitapa. (379/2011, 79 §). Pelastuslaitokset määrittelevät tarkastettavat kohteet itsenäisesti valvontasuunnitelmassaan paikallisten olosuhteiden ja alueella esiintyvien riskien perusteella (HE 257/2010).

Palotarkastusten toteutuksesta säädetään pelastuslaissa (379/2011, 80-81§). Se tarkoittaa hallintolaissa ja hallintolain käyttölaissa säädettyjä menettelytapoja. Turvallisuuskulttuuria kehittävä valvonta II –

hankkeessa laadittiin lainsäädäntöön perustuva taulukko palotarkastuksen toimittamisen perusvaatimuksista, jonka muokattu versio on liitteenä A. (Helsingin kaupungin pelastuslaitos 2014.)

Pelastuslain 42§ velvoittaa pelastuslaitoksen toimimaan onnettomuuksien ehkäisemiseksi ja turvallisuuden ylläpitämiseksi yhteistyössä muiden viranomaisten sekä alueella olevien yhteisöjen ja asukkaiden kanssa sekä osallistumaan paikalliseen ja alueelliseen turvallisuussuunnittelutyöhön.

Hankkeessa määriteltiin pelastusviranomaisen tekemä onnettomuuksien ehkäisytyö pelastuslain asettamien velvoitteiden perusteella seuraavalla tavalla:

Pelastusviranomaisen onnettomuuksien ehkäisytyö on ihmisten, yritysten sekä muiden yhteisöjen ja oikeushenkilöiden **ohjausta, neuvontaa, valistusta ja valvontaa** tulipalojen ja muiden onnettomuuksien ehkäisemiseksi, niihin varautumiseksi ja niiden seurauksien rajoittamiseksi. Onnettomuuksien ehkäisyä tehdään myös **yhteistyössä** muiden viranomaisten sekä alueen yhteisöjen ja asukkaiden kanssa sekä osallistumalla paikalliseen ja alueelliseen **turvallisuussuunnittelutyöhön**.

Pelastuslaitosten tekemää onnettomuuksien ehkäisytyötä ohjaa osaltaan pelastuslain 43§:n asettama velvoite seurata onnettomuusuhkien sekä onnettomuuksien määrän ja syiden kehitystä ja niistä tehtävien johtopäätösten perusteella ryhtyä osaltaan toimenpiteisiin onnettomuuksien ehkäisemiseksi ja niihin varautumiseksi sekä tarvittaessa tehdä esityksiä muille viranomaisille ja tahoille (379/2011, 43§). Lisäksi pelastuslaitoksen on suoritettava palontutkintaa, jonka tavoitteena on vastaavien onnettomuuksien ehkäisy ja vahinkojen rajoittaminen sekä pelastustoiminnan ja toimintavalmiuksien kehittäminen. (379/2011, 41§).

Pelastusviranomaiselle on säädetty valvontatehtäviä myös laissa vaarallisten kemikaalien ja räjähteiden käsittelyn turvallisuudesta (390/2005), jota täydentää asetus vaarallisten kemikaalien teollisesta käsittelystä ja varastoinnista (59/1999).

Lakisääteisten tehtävien lisäksi pelastuslaitoksilla voi olla käytössään myös muita onnettomuuksien ehkäisyn työmuotoja ja toimenpiteitä, jotka katsotaan tarpeellisiksi pelastuslain tavoitteen (379/2011, 1§) toteuttamiseksi. Nämä tehtävät voivat vaihdella pelastuslaitoskohtaisesti.

4.3 Mitä onnettomuuksia pelastusviranomaisen ehkäisee?

Pelastuslaissa (379/2011) puhutaan tulipaloista ja ”muista onnettomuuksista” (esim. 2-4 §). Näitä muita onnettomuuksia ei kuitenkaan laki- tai asetustekstissä täsmennetä. Esimerkiksi pelastustoimintaa koskevassa 32§:ssä todetaan, että ”*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 eivätkä toimenpiteet ole onnettomuuden tai sen uhan kohteeksi joutuneen omin toimin hoidettavissa tai kuulu muun viranomaisen tai organisaation hoidettavaksi.*”

Tarkkaa määritelmää pelastustoimen vastuulle kuuluvista onnettomuuksista ei ole. Seuraavaksi tarkastellaan, minkälaisia onnettomuuksia ja tapaturmia Suomessa sattuu ja minkälaisia hälytystehtäviä pelastusviranomaisilla on. Niistä ei kuitenkaan voi tehdä suoria johtopäätöksiä siitä, mihin



pelastusviranomaisen tulisi ensisijaisesti keskittyä onnettomuuksien ehkäisytyössään. Asioita on tarkasteltu yleisellä tasolla, esimerkiksi alueellisiin eroihin ei tässä tarkastelussa kiinnitetä huomiota.

4.3.1 Miljoona tapaturmaa vuodessa

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) määritelmää mukaillen **onnettomuus** voidaan määritellä äkilliseksi, odottamattomaksi ja tahattomaksi tapahtumaksi tai tapahtumasarjaksi, josta aiheutuu henkilö- ja/tai materiaalivahinkoja. Jos onnettomuus aiheuttaa henkilövahinkoja, voidaan myös käyttää käsitettä **tapaturma**.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos tuottaa omiin tutkimuksiin ja tilastoihinsa sekä Tilastokeskuksen tilastoihin perustuvaa tapaturmatilastointia. Alla esitettävät tiedot on kerätty THL:n tilastokatsauksista (THL 2014) sekä Koti- ja vapaa-ajan tapaturmien ehkäisyn tavoiteohjelmasta vuosille 2014-2020 (STM 2013).

Tapaturmakuolemat: Vuonna 2012 tapaturmaisesti kuoli yhteensä 2640 henkilöä. Yleisin kuolemaan johtanut tapaturma oli kaatuminen tai putoaminen (1156). Vuonna 2012 tapaturmat olivat neljänneksi yleisin kuolemansyy. Jos tapaturmat luokitellaan kolmeen pääluokkaan: tieliikenne, koti ja vapaa-aika ja työ, nousee koti- ja vapaa-ajan tapaturmien määrä suhteessa muihin selkeästi esille. Liikenteessä ja työssä tapahtuneet kuolemat ovat vähentyneet tasaisesti viimeisten 20 vuoden aikana, mutta samalla koti- ja vapaa-ajan tapaturmissa sattuneet kuolemat ovat lisääntyneet. Noin kolmannes kaikista kuolemaan johtaneista tapaturmista sattuu alkoholin vaikutuksen alaisena.

Tapaturmissa loukkaantumiset: Suomalaisille sattui lähes 1 100 000 vamma aiheuttanutta tapaturmaa vuoden 2009 aikana. Alla olevassa taulukossa 2 esitetään niiden jakautuminen tapaturmatyypeittäin.

Taulukko 2. Fyysisen vamman aiheuttaneet tapaturmatapaukset 2009

Tapaturmatyyppi	Tapaturmia
Liikuntatapaturmat	348 000
Kotitapaturmat	321 000
Työtapaturmat	230 000
Muut tapaturmat	123 000
Liikennetapaturmat	74 000
Yhteensä	1 096 000

Tapaturmien kustannukset: Koti- ja vapaa-ajan tapaturmien suorien kustannusten on arvioitu olevan 769-1 004 miljoonaa euroa vuodessa. Eniten kustannuksia aiheuttavat sairaaloiden hoitojaksot eli vuodeosastohoito ja päiväkirurgia. Jopa yli puolet tapaturmien aiheuttamasta sairaalahoidosta on seurausta kaatumisesta.

Epäsuorina kustannuksina pidetään kuolemien aiheuttamaa työpanoksen poistumista käytöstä, minkä on arvioitu olevan 442 miljoonaa euroa vuodessa.

Koti- ja vapaa-ajan tapaturmiksi laskettavien tulipalojen aineellisten vahinkojen kustannukset arvioidaan olleen noin 59 miljoonaa euroa vuonna 2011. Mikäli koti- ja vapaa-ajan tapaturmien osuus

pelastuslaitosten kustannuksista (pelastustoiminta, onnettomuuksien ehkäisy ja varautuminen) vastaa niiden osuutta tehtävistä, merkitsi tämä vuonna 2011 noin 42 miljoonaa euroa.

4.3.2 Tulipalojen aiheuttamat menetykset

Pelastustoimen resurssi- ja onnettomuustilastojärjestelmään (Pronto) tallennetaan tiedot pelastuslaitosten suorittamista tehtävistä. Seuraavat tiedot tulipaloista ja niiden aiheuttamista vahingoista perustuvat Pelastustoimen taskutilastoon 2009-2013 (Pelastusopisto 2014), johon tiedot on kerätty Prontosta. Tilastoissa mukana ovat siis ne tulipalot ja muut onnettomuudet, joista on aiheutunut hälytystehtävä pelastuslaitokselle.

Suomessa sattuu vuosittain lähes 15 000 tulipaloa, joissa kuolee noin 50-100 ihmistä ja loukkaantuu noin 500-700 henkilöä.

Prontoon tallennetaan myös arvio tulipalon aiheuttamista taloudellisista menetyksistä. Tulipalojen aiheuttamien rakennus- ja irtaimistovahinkojen kustannukset vaihtelevat vuosittain jonkin verran. Vuonna 2013 kustannusten on arvioitu olevan 120 miljoonaa euroa. Vuonna 2010 kustannukset ovat olleet jopa 162 miljoonaa euroa. (Pelastusopisto 2014, 31.)

4.3.3 Pelastustoimen hälytystehtävät

Pelastuslaitos samastetaan usein tulipalojen sammuttamiseen. Kuitenkin pelastuslaitosten hoitamista hälytystehtävistä on viime vuosien aikana vain hieman yli 10 % ollut tulipaloja. Muita onnettomuuksia hälytystehtävistä on hieman suurempi osa, niistä valtaosa liikenneonnettomuuksia. Suurin osa (noin 70 %) tehtävistä on näin ollen jotakin muuta, suurimpina ryhminä erilaiset tarkastus- tai varmistustehtävät sekä ensivastetehtävät. Taulukossa 3 on esitetty pelastuslaitosten hoitamat hälytystehtävät vuosina 2009-2013. Tiedot perustuvat Pronton tietoihin. (Pelastusopisto 2014.)



Taulukko 3. Pelastustoimen hälytystehtävät 2009-2013
(Pelastusopisto 2014, 10)

	2009	2010	2011	2012	2013
Tulipalot	14 994	14 992	14 737	11 803	13 421
Muut onnettomuudet	18 108	19 239	16 604	16 933	15 876
<i>Liikenneonnettomuus</i>	13 249	13 472	13 630	14 163	13 140
<i>Öljyvahinko</i>	2 625	2 286	2 532	2 371	2 330
<i>Vaarallisten aineiden onnettomuus</i>	278	299	317	319	344
<i>Luonnononnettomuus</i>	1 816	2 998	-	-	-
<i>Räjähdykset, räjähdysvaara</i>	29	27	26	31	24
<i>Sortuma, sortumavaara</i>	11	157	99	49	38
Muut tehtävät	68 333	76 156	83 816	72 926	75 552
<i>Paloilmoittimen, - varoittimen tarkastus tai varmistus</i>	21 545	25 294	23 762	22 701	21 166
<i>Muu tarkastus tai varmistus</i>	7 916	8 895	9 117	7 873	8 649
<i>Ensivaste</i>	26 528	27 044	28 599	26 774	26 226
<i>Ihmisen pelastaminen</i>	2 275	2 429	2 223	2 193	2 425
<i>Eläimen pelastaminen</i>	2 422	2 161	2 019	1 859	2 090
<i>Vahingontorjunta</i>	3 755	5 853	13 502	7 025	10 226
<i>Avunanto</i>	3 097	3 235	3 351	3 421	3 471
<i>Virka-apu</i>	795	1 245	1 243	1 080	1 299

4.4 Onnettomuuksien ehkäisytöiden tulevaisuuden tarpeet ja haasteet

Onnettomuuksien ehkäisytöiden tulevaisuuden tarpeita ja haasteita voidaan hahmotella pelastustoimen strategioissa esitettyjen tavoitteiden ja painopisteiden kautta. Osaamisen vahvistamisessa erityistä huomiota tulee kiinnittää siihen, että osaamista kehitetään tulevaisuuden tavoitteiden suunnassa.

Pelastustoimi kuuluu **sisäministeriön hallinnonalaan**. Sen **konsernistrategiassa** 2012-2015 (SM 2012d) on neljä strategista tavoitelinjausta, joilla Suomesta rakennetaan Euroopan turvallisinta ja yhdenvertaisinta maata. Yhtenä tavoitelinjauksena on turvallisuusriskien ennaltaehkäiseminen. Siinä korostetaan yhteistyötä ja verkostomaista toimintaa. Paikallista turvallisuus- ja varautumissuunnittelua sekä suuronnettomuuksiin varautumista on vahvistettava. Palvelujen saatavuutta ja laatua koskevassa tavoitelinjauksessa nostetaan esiin ennaltaehkäisevä viestintä ja sosiaalisen median yhteisöpalvelujen hyödyntäminen. Tulevaisuuden toimintakyvyn varmistamiseen liittyvä tavoitelinjaus nostaa esiin vielä kansainvälisten yhteistyösuhteiden merkityksen. Lisäksi siinä muistutetaan henkilöstön osaamisen ja osallistumisen sekä henkilöstö- ja tietojohdantamisen tärkeydestä, jotta sisäministeriön hallinnonalasta muodostuu entistä houkuttelevampi työpaikka. (SM 2012d.)

Pelastustoimen strategia määrittelee painopisteet ja toimintalinjat, joilla pelastustoimi vastaa tulevaisuuden haasteisiin.

Pelastuslaitosten on jatkossa oltava laaja-alaisia turvallisuuden osaajia, joilla on keskeinen rooli paikallisten turvallisuuspalvelujen tuottamisessa ja suunnittelussa. Onnettomuuksia ehkäistään tehokkaasti ennalta. Tavoitteena on, että onnettomuuksien ja vahinkojen määrä vähenee olennaisesti.

Osaavan ja motivoituneen henkilöstön merkitys korostuu. On pidettävä huolta siitä, että henkilöstöä on tehtäviin nähden riittävästi. Tärkeää on myös, että henkilöstö tuntee työnsä mielekkääksi ja hyvin organisoiduksi.
(SM 2012b, 3)

Pelastustoimen vision 2025 mukaan Suomessa on hyvä turvallisuuskulttuuri ja Euroopan tehokkain pelastustoimi.

Tämä tarkoittaa

- yhteiskuntaa, jossa jokainen ottaa vastuuta turvallisuudesta ja onnettomuuksia ehkäistään tehokkaasti ennalta
- motivoitunutta ja osaavaa henkilöstöä
- taloudellisesti tuotettuja palveluja, jotka vastaavat uhkia ja asiakkaiden tarpeita
- hyvää kumppanuusverkostoa. (SM 2012b, 14.)

Strategian mukaan pelastuslaitosten osuus paikallisten turvallisuuspalvelujen järjestämisessä kasvaa. Paikallisella turvallisuussuunnittelulla varmistetaan palveluiden kattavuus ja yhteensopivuus. Pelastuslaitos vastaa tarpeellisesta koordinoinnista. Pelastustoimen tehtäviin voi tulla tarkistuksia erityisesti sosiaali- ja terveystoimeen sekä ympäristönsuojeluun liittyvissä tehtävissä. Pelastustoimen vaikuttavuutta lisätään erityisesti onnettomuuksien ehkäisyn keinoin. (SM 2012b, 16.)

Pelastustoimen turvallisuusviestinnän strategia (SM 2012c) on tahdonilmaisu siitä, miten pelastustoimen turvallisuusviestinnän tavoitteet aiotaan saavuttaa sekä millaiseksi pelastustoimen turvallisuusviestinnän halutaan kehittyvän strategiajakson (2012-2025) aikana. Lähtökohtana on ajatus, että suunnitelmallisella turvallisuusviestinnällä voidaan parantaa turvallisuuskulttuuria ja omatoimista varautumista sekä ehkäistä onnettomuuksia. Strategia kattaa pelastuslaissa mainitun ohjaus-, valistus- ja neuvontatyön kokonaisuuden.

Yhtenä strategian painopisteenä on tuottaa turvallisuusviestinnän palvelut osana onnettomuuksien ehkäisyn kokonaisuutta. Eri työmuotoja yhdistetään monipuolisesti tavoitteeseen pääsemiseksi. Turvallisuusviestintä halutaan nähdä koko pelastustoimen keskeisenä tehtävänä, ei erillisenä kokonaisuutena. Sen nähdään liittyvän niin onnettomuuksien ehkäisyyn kuin operatiiviseen pelastustoimintaan. Turvallisuusviestinnän ajatellaan tällöin olevan osa jokaisen työtehtäviä (SM 2012c, 2-9).

Strategiassa muistutetaan osaamisen kehittämisen merkityksestä. Pelastustoimen osaamisen johtamisen, henkilöstön kehittämisen ja sitä kautta henkilöstösuunnittelun tulee olla vähintään hyvällä tasolla. Pelastuslaitosten tulee tunnistaa oppimisen tarpeet ja tarjottavan koulutuksen tulee kohdistua näihin tarpeisiin. Ammattitaidon ylläpitäminen tulee nähdä jatkuvana, koko työuran, kestäväna toimintana. Pelastuslaitosten tulee huolehtia niin päätoimisten kuin vapaaehtoisten osaamisen kehittämisestä. (SM 2012c, 8.)



4.5 Onnettomuuksien ehkäisyn koulutus

4.5.1 Pelastusalan tutkintokoulutukset

Valtio huolehtii pelastustoimen ammatillisesta koulutuksesta ja muusta pelastustoimeen liittyvästä koulutuksesta. Asiasta säädetään tarkemmin Pelastusopistosta annetussa laissa (607/2006). Pelastuslaki asettaa kelpoisuusvaatimuksia ainoastaan pelastustoimintaan osallistuville henkilöille. Onnettomuuksien ehkäisytyöhön ei näin ollen ole yleisiä kelpoisuusvaatimuksia vaan pelastuslaitokset määrittelevät itsenäisesti, minkälaista koulutusta tai osaamista ne työntekijöiltään edellyttävät.

Pelastusopisto antaa pelastustoimen ja hätäkeskustoiminnan ammatillisiin tutkintoihin johtavaa koulutusta, ammattikorkeakoulututkintoon johtavaa pelastustoimen päällystön koulutusta yhteistyössä Savonia-ammattikorkeakoulun kanssa sekä pelastustoimeen ja hätäkeskustoimintaan liittyvää ammatillista täydennyskoulutusta pelastuslain (379/2011) mukaista väestönsuojelun johto- ja erityishenkilöstön koulutusta, valmiuslain (1552/2011) mukaista varautumista edistävää koulutusta sekä siviilihenkilöstön osallistumisesta kriisinhallintaan annetussa laissa (1287/2004) tarkoitettua kriisinhallintakoulutusta. Pelastusopisto voi antaa muutakin toimialaansa soveltuvaa koulutusta. (607/2006, 11-13§.)

Pelastusopiston 90 opintopisteen laajuiseen pelastajan koulutusohjelmaan sisältyi vuoden 2013 opetussuunnitelmassa 10 opintopistettä onnettomuuksien ehkäisyä, josta rakennusten turvallisuutta ja valvontaa 6,5 op ja turvallisuusviestintää 3,5 op. Tavoiteasettelun mukaisesti pelastajatutkinnon suorittanut tietää ja ymmärtää pelastuslaitoksen tavoitteellisen onnettomuuksien ehkäisytyön yhteiskunnallisen merkityksen, osaa suunnitella ja toteuttaa valistusta, neuvontaa ja kansalaisten turvallisuuskoulutusta ja -opastusta sekä tarvittaessa suorittaa asuinrakennusten ja pienkiinteistöjen palotarkastuksia. (Opetussuunnitelma Pe 86-89 2013, 4.)

Alipäällystön koulutusohjelma vuodelta 2013 (60 op) sisälsi 11 op onnettomuuksien ehkäisyä, josta 6 op palotarkastusta ja turvallisuusneuvontaa ja 5 op rakenteellista paloturvallisuutta. Tavoiteasettelun mukaisesti alipäällystötutkinnon suorittanut henkilö:

- × ymmärtää pelastuslaitoksen tavoitteellisen onnettomuuksien ehkäisytyön merkityksen kansalaisten ja yhteiskunnan turvallisuuden kehittämisessä
- × osaa suunnitella, johtaa ja toteuttaa turvallisuuskoulutusta erilaisten asiakasryhmien tarpeisiin
- × osaa tehdä asuinrakennusten, niihin rinnastettavien pienkohteiden sekä tavanomaisten erityiskohteiden palotarkastuksia sekä opastaa näiden kohteiden asukkaita, toimijoita ja henkilökuntaa omatoimiseen turvallisuuden tarkkailuun (ns. sisäinen palotarkastus)
- × tietää pelastusviranomaisen vastuulle kuuluvan muun viranomaisvalvonnan toteutustavat ja periaatteet
- × osaa kannustaa ja motivoida johtamaansa henkilöstöä onnettomuuksien ehkäisyyn
- × osaa kouluttaa omaa henkilöstöään onnettomuuksien ehkäisyn vaatimissa tiedoissa ja taidoissa
- × ymmärtää rakenteellisten ratkaisujen ja erilaisten paloturvallisuuslaitteiden toiminnan ja merkityksen onnettomuustilanteissa pelastusmiehistön työturvallisuuden ja pelastustoiminnan taktiikan kannalta
- × pystyy opastamaan, neuvomaan ja ohjaamaan kansalaisia rakenteellisen paloturvallisuuden vaatimissa ratkaisuisissa ja väestönsuojiiin liittyvissä asioissa tavanomaisissa rakennustyypeissä

- × tietää ne peruslinjaukset, joiden mukaan pelastuslaitokset varautuvat normaaliolojen häiriötilanteisiin ja poikkeusoloihin

(Opetussuunnitelma AP 37-38 2013, 2, 6-7.)

Palopäällystön koulutusohjelma on 240 opintopisteen laajuinen. Vuonna 2013 se sisälsi yhteisissä ammattiopinnoissa 37 op onnettomuuksien ehkäisyä jakautuen seuraavasti: onnettomuuksien ehkäisyn perusteet 2 op, riskienhallinta 5 op, turvallisuusviestintä 6 op, palotarkastuksen perusteet 6 op, rakenteellinen paloturvallisuus 6 op, paloturvallisuustekniikan perusteet 5 op, palotekniset laitteistot 3 op, ympäristöturvallisuus 2 op ja palontutkinta 2 op. Vaihtoehtoisissa ammattiopinnoissa (väh. 16 op) voi lisäksi valita turvallisuusjohtamisen (4 op), turvallisuussuunnittelun (2 op), palotarkastuksen jatko- (4 op) sekä paloturvallisuustekniikan jatko- (5 op) kurssit. Myös osa perusopintojen sisällöistä liittyy onnettomuuksien ehkäisyssä tarvittavaan osaamiseen, kuten vuorovaikutus- ja viestintätaitoihin. Tavoiteasettelun mukaisesti päällystötutkinnon suorittanut henkilö:

- × ymmärtää onnettomuuksien ehkäisyn merkityksen yhteiskunnan turvallisuudelle
- × on sisäistänyt jäsenyneen kokonaiskuvan onnettomuuksien ehkäisytöiden eri osa-alueista (riskienhallinta, rakenteellinen paloturvallisuus, palotarkastus, laitteet, palontutkinta, ympäristöturvallisuus, valistus ja neuvonta)
- × ymmärtää, miten onnettomuuksien ehkäisyn osa-alueiden tietämystä voidaan hyödyntää pelastustoiminnassa
- × osaa soveltaa keskeisiä säädöksiä asiakaslähtöisessä valvonta- ja neuvontatyössään.

(Opetussuunnitelma AmkN 13 2013, 7-8, 17.)

Pelastusopiston lisäksi pelastusalan koulutusta tarjoaa Pelastuskoulu, joka toimii osana Helsingin kaupungin pelastuslaitosta. Siellä koulutetaan miehistöä ja alipäällystöä oman laitoksen tarpeisiin. Virkatutkintokoulutuksen lisäksi siellä järjestetään täydennyskoulutusta omalle henkilöstölle sekä kursseja eri kohderyhmille. Tutkintosisällöt vastaavat hyvin pitkälti Pelastusopiston tutkintosisältöjä täydennettynä Helsingin erityispiirteisiin liittyvillä opintosisällöillä (mm. maanalainen ja korkea rakentaminen, pääkaupungin erityiskohteet).

Onnettomuuksien ehkäisyn opetuksesta vastaavan Riitta Kaarenmaan (19.8.2014) mukaan Pelastuskoululla on pyritty panostamaan onnettomuuksien ehkäisyn aseman kehittämiseen seuraavilla tavoilla:

- × Onnettomuuksien ehkäisyä opiskellaan kaikilla lukukausilla ja sen osuutta opetussuunnitelmassa on lisätty 1,5 op. Erityisesti viestinnän osuutta on vahvistettu. Lisäksi opintoihin kuuluvilla työssäoppimisjaksoilla tehdään onnettomuuksien ehkäisyyn liittyviä oppimistehtäviä.
- × Onnettomuuksien ehkäisyä on pyritty integroimaan osaksi muita ammattiopintoja.
- × Opetushenkilökunta osallistuu onnettomuuksien ehkäisyn perustyöhön.



Lisäksi Kaarenmaan (2014) mukaan jatkossa on tarkoitus:

- × vahvistaa onnettomuuksien ehkäisyn näkyvyyttä opintoihin hakeutumisvaiheessa (mm. rekrytointimateriaalit)
- × vahvistaa onnettomuuksien ehkäisyn esiintymistä tasavertaisena tehtävänä muiden pelastajan työtehtävien kanssa (mm. kokenut palo(esi)mies motivoimassa)
- × selvittää kyselytutkimuksella opiskelijoiden asennetta onnettomuuksien ehkäisyyn opintojen aloitus- ja päättövaiheessa.

4.5.2 Tutkintojen vastaaminen työelämän tarpeisiin

Pelastusopisto selvitti vuonna 2010 tutkintojensa ja työelämän tarpeiden vastaavuutta kyselytutkimuksella tutkinnon 2-4 vuotta aiemmin suorittaneille (Kokki 2010.) Asioita tarkasteltiin siinä tutkintojen tavoitteita vasten. Seuraavaksi tarkastellaan tämän hankkeen aihepiirin kannalta keskeisiä tavoitteita ja niiden saavuttamista.

Pelastajatutkinnon suorittaneet pitivät työtehtäviensä kannalta keskimäärin erittäin tärkeänä *pelastustoimen ja terveydenhuollon arvomaailman sisäistämistä ja pelastajan ammatissa toimimisen edellytysten sisäistämistä* samoin kuin *työn ja ammattitaidon kehittämisvalmiutta muuttuvassa ja kehittyvässä toimintaympäristössä*. Keskimäärin tärkeänä pidettiin *pelastuslaitoksen tavoitteellisen onnettomuuksien ennaltaehkäisytyön tietämystä ja ymmärtämistä sekä valmiutta hyvään yhteistoimintaan vapaaehtoisen ja sivutoimisen henkilöstön sekä muiden sidosryhmien kanssa*. Ei tärkeänä eikä merkityksettömänä pidettiin *valistuksen, neuvonnan ja kansalaisten turvallisuuskoulutuksen suunnittelua ja toteutusta, asuinrakennusten ja niihin rinnastettavien kohteiden palotarkastuksia sekä omatoimisen varautumisen ja yleisen väestönsuojelun perusteiden tuntemista*. Kyseiset tavoitteet arvioitiin hyvin tai erittäin hyvin opituiksi lukuun ottamatta omatoimisen varautumisen ja yleisen väestönsuojelun perusteita, jotka arvioitiin ei hyvin eikä huonosti opituiksi. (Kokki 2010, 11-16.)

Alipäällystötutkinnon suorittaneet pitivät työtehtäviensä kannalta keskimäärin tärkeänä *tavoitteellisen onnettomuuksien ehkäisytyön merkityksen ymmärtämistä sekä onnettomuuksien ehkäisyn erilaisten toimintatapojen tietämistä ja hallitsemista*. Ei tärkeänä eikä merkityksettömänä pidettiin *varautumisen perusteiden tuntemista*. Kyseiset tavoitteet arvioitiin keskimäärin hyvin opituiksi. (Kokki 2010, 20-24.)

Päällystötutkinnon suorittaneet pitivät työtehtäviensä kannalta keskimäärin erittäin tärkeänä

- × *riskienhallinnan ammattialan laaja-alaiset perustiedot,*
- × *onnettomuuksien syntyyn ja niiden vaikutuksilta suojautumiseen liittyvien tekijöiden*
- × *sisäistäminen,*
- × *riskienhallintaan liittyvien ongelmakokonaisuuksien tunnistamistaito ja niiden*
- × *ratkaisemisvaihtoehtojen arviointitaito,*
- × *rakenteelliseen paloturvallisuuteen liittyvien ongelmakokonaisuuksien tunnistamistaito ja niiden ratkaisemisvaihtoehtojen arviointitaito,*
- × *elinikäisen oppimisen sisäistäminen,*
- × *pelastustoimen arvojen mukaan toimiminen,*
- × *asiantuntijoille viestintätaito*
- × *yleisölle viestintätaito.*

Keskimäärin tärkeänä pidettiin

- × *palotarkastukseen liittyvien ongelmakokonaisuuksien tunnistamistaito ja niiden*
- × *ratkaisemisvaihtoehtojen arviointitaito,*
- × *valistukseen liittyvien ongelmakokonaisuuksien tunnistamistaito ja niiden ratkaisemisvaihtoehtojen*
- × *arviointitaito,*
- × *tutkimustiedon ja työtapojen soveltamisvalmius uusiin tilanteisiin,*
- × *ongelmien diagnostisointi- ja ratkaisutaito,*
- × *pelastustoimen arvojen sisäistäminen,*
- × *tulevaisuuden hahmottamiskyky,*
- × *aloitteellisuus uusien toimintatapojen luomiseksi,*
- × *monikansallisessa ja –kulttuurisessa ympäristössä toimimiseen liittyvien tekijöiden tunnistaminen.*

Tutkinnon suorittaneet arvioivat kyseiset tavoitteet hyvin opituiksi lukuun ottamatta monikansallisessa ja –kulttuurisessa ympäristössä toimimiseen liittyvien tekijöiden tunnistamista, joka arvioitiin ei hyvin eikä huonosti opituksi. Avoimissa palautteissa toivottiin mm. mahdollisuutta suuntautua joko pelastustoiminnan johtamiseen tai onnettomuuksien ehkäisyyn sekä lisää hallinnon ja viranomaisyhteistyön opetusta. (Kokki 2010, 27-35.)

4.5.3 Pelastajatutkinnon ulkoinen auditointi

Pelastajatutkinnon ulkoisessa auditoinnissa 2013 (Opetushallitus 2013) tunnistettiin tämän hankkeen kannalta oleellisia vahvuusalueita:

- × Opettajat ovat oman alansa asiantuntijoita.
- × Henkilöstöllä on hyvät mahdollisuudet päivittää osaamistaan.
- × Pelastusopisto käyttää vakinaisen opetushenkilöstön lisäksi pelastajatutkintoon johtavassa koulutuksessa tuntiopettajia. Näin varmistetaan osaltaan opetuksen ajantasaisuutta ja mahdollistetaan erityisasiantuntemuksen hyödyntäminen koulutuksessa. Toisaalta tämä tarjoaa pelastuslaitoksille mahdollisuuden oman henkilöstönsä osaamisensa laajentamiseen opetustehtävissä toimimalla.

Parannettavaa tämän hankkeen kannalta keskeisissä asioissa on ulkoisen auditoinnin (Opetushallitus 2013) mukaan seuraavissa asioissa.

- × Pelastajatutkintoa eikä sen suorittaneiden jatko- ja lisäkoulutusta tarkastella tutkintojen tasolla riittävästi kokonaisuutena työelämän ja yksittäisen henkilön työuran näkökulmasta. Puuttuu toimintatapa pelastajan peruskoulutuksen ja osaamisen päivittämisen kokonaisvaltaiseen suunnitteluun.
- × On tärkeää ennakoida systemaattisesti pelastajan ammatin ja toimenkuvan muuttumista, kun tehdään pelastajatutkintoon ja siihen johtavaan koulutukseen liittyviä päätöksiä. Tätä työtä on vasta käynnistetty.
- × Lisäksi on tärkeää selvittää, kuinka paljon voidaan lisätä tutkintoon erilaista osaamista. Tutkintoon kohdistuu monia lisäystarpeita ja osin ristiriitaisia näkemyksiä. Keskeistä on määritellä, mikä on pelastajan ammatin ydinosaamista tulevaisuudessa, mitä pelastajatutkinto siitä kattaa ja mikä on mahdollista sisällyttää jatko- ja täydennyskoulutukseen ja miten tämä



jatkumo muodostetaan. Modulointia ja siihen liittyvää opintopisteystystä voisi hyödyntää mahdollisten jatkotutkintojen opintojen keräämisessä ja osaamisen kartoittamisessa.

4.5.4 Onnettomuuksien ehkäisytyötä tehdään useilla koulutustaustoilla

Kaikki onnettomuuksien ehkäisytyötä tekevät eivät suinkaan ole suorittaneet pelastusalan tutkintoa. Tarkemman kuvan saamiseksi hankkeessa selvitettiin työntekijöiden koulutus- ja kokemustaustaa riskienhallintapäälliköille suunnatulla kyselyllä huhtikuussa 2013. Vastauksia saatiin 18 pelastuslaitokselta. Vastausten perusteella näillä 18 pelastuslaitoksilla työskentelee yhteensä 391 henkilöä, joiden työtehtävistä merkittävä osa on onnettomuuksien ehkäisyä. 238 eli 61 % heistä työskentelee päätoimisesti (työpanoksesta väh. 75 %) onnettomuuksien ehkäisytehtävissä, vaihteluvälin ollessa 0-40 (ka 11).

Riskienhallintapäälliköitä pyydettiin toimittamaan kyselylinkki näille 391 henkilölle. Kyselyyn vastasi 214 henkilöä. Yleisimmät koulutustaustat vastaajilla olivat pelastusalan koulutus (89 vastaajaa) tai muu tekniikan alan koulutus (89 vastaajaa). Turvallisuusalan koulutus oli 31 vastaajalla ja 32 vastaajalla oli muu koulutustausta.

Riskienhallintapäälliköitä pyydettiin arvioimaan kolmen hankkeen kannalta keskeisen osajoukon määrä. Osajoukot oli ennakkoon valittu sillä perusteella, että niillä oletettiin olevan merkittäväällä tavalla toisistaan poikkeavat näkökulmat onnettomuuksien ehkäisytyöhön sekä koulutus- ja kokemustaustan perusteella jossain määrin toisistaan poikkeavat osaamis- ja koulutustarpeet. Nämä osajoukot olivat:

- 1) päätoimisesti operatiivisissa pelastustoiminnan tehtävissä toimivat/toimineet (jatkossa käytetään myös nimeä *operatiivistaustaiset*)
- 2) kokeneet, useita vuosia (yli 15) onnettomuuksien ehkäisytehtävissä toimineet (jatkossa käytetään myös nimeä *kokeneet*)
- 3) uudet, vähän aikaa (alle 3 vuotta) onnettomuuksien ehkäisytehtävissä toimineet ilman pelastusalan koulutusta. (jatkossa käytetään myös nimeä *uudet muulla koulutustaustalla*)

Operatiivistaustaisia on **241** eli **62 %** vaihteluvälin eri pelastuslaitoksilla ollessa 0-40 (ka 11). Kokeneita on **130** eli **33 %** vaihteluvälin ollessa 0-22 (ka 6). Uusia muulla koulutustaustalla olevia on **43** eli **11 %** vaihteluvälin ollessa 0-10 (ka 2).

Huomiota kiinnittää sekä kokeneiden että operatiivistaustaisten tämänhetkisen osuuden suuri vaihteluväli: kokeneita on eri pelastuslaitoksilla 4-100 % kaikista onnettomuuksien ehkäisytyötä tekevistä ja operatiivistaustaisia 0-100 %.

Taulukossa 4 esitetään edellä kerrotut perustiedot kohderyhmästä pelastuslaitoksittain.

Taulukko 4. Onnettomuuksien ehkäisytyötä tekeviä henkilöitä koskevat perustiedot (kyselytutkimus 2013)

	Kohde-ryhmän koko (kuinka monelle kysely on lähetetty)	Päätoimisten määrä	Päätöisessä operatiivisissa tehtävissä työkentelevien /työkennelleiden määrä	Yli 15 vuotta otehtävissä toimineiden määrä	Alle 3 vuotta otehtävissä toimineiden määrä, ei pelastusalan koulutusta
Kainuu	9	9	4	2	1
E-Pohjanmaa	29	20	26	13	3
Pohjanmaa	16	7	10	5	2
Keski-Suomi	42	19	40	22	2
Pirkanmaa	23	23	5	5	3
Helsinki	45	40	8	6	7
Itä-Uusimaa	10	10	5	5	1
Kymenlaakso	6	10	6	5	1
P-Savo	42	6	39	3	0
Vars.-Suomi	26	26	3	1	0
K-Pohjanmaa	13	8	11	6	1
L-Uusimaa	50	25	20	10	5
Jokilaaksot	25	0	25	13	0
Oulu-K.maa	14	14	2	8	1
Lappi	16	3	14	5	4
Lappi	10	5	8	5	0
K-Uusimaa	1	1	1	1	0
K-Uusimaa			7	5	
Satakunta	0	0			10
Satakunta	3	3	0	2	1
P-Karjala	1	1	1	1	
P-Karjala	10	8	6	7	1
Yhteensä	391	238	241	130	43

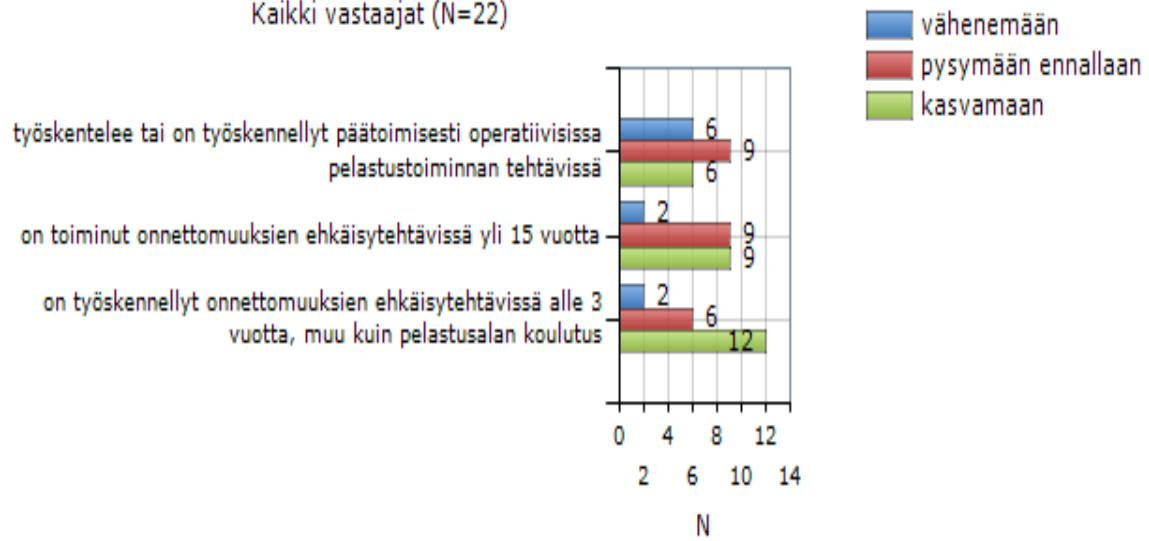
Kuvasta 2 ilmenee, miten osajoukkojen osuuden arvellaan kehittyvän lähivuosien aikana. Uusien, muulla koulutustaustalla onnettomuuksien ehkäisytyötä tekevien osuus tulee lähivuosina kasvamaan useimmilla pelastuslaitoksilla riskienhallintapäälliköiden arvion mukaan. Kokeneiden osuuden he arvioivat useimmiten joko pysyvän ennallaan tai kasvavan. Sen sijaan käsitys operatiivistaustaisten osuuden muutossuunnasta vaihtelee eri pelastuslaitoksilla.

Hyvin keskeinen tähän liittyvä kysymys on, ollaanko eri pelastuslaitoksilla menossa entistä eriytyneempään suuntaan, jossa pelastustoiminnan ja onnettomuuksien ehkäisyn tehtäväkentät loittonevat omiksi kokonaisuuksikseen vai lähestyvätkö nämä toiminnot toisiaan, jolloin kaikki työntekijät osallistuvat kaikkiin pelastustoimen tehtäviin jossakin määrin. Tämä kysymys on aivan oleellinen osaamis- ja koulutustarpeiden määrittelyn ja koulutusvaihtoehtojen kartoittamisen kannalta.



Lähivuosina tähän ryhmään kuuluvien osuus onnettomuuksien ehkäisytyössä tulee käsitykseni mukaan

Kaikki vastaajat (N=22)



Kuva 2. Lähivuosien muutosnäkömät eri osajoukkojen osuuksissa pelastuslaitoksilla (kyselytutkimus 2013).

5 Osaamistarvekartoitus

5.1 Tehtävä ja rajaukset

Osaamistarvekartoituksen tarkoituksena oli selvittää *pelastusviranomaisen tekemän onnettomuuksien ehkäisytyön osaamistarpeet*. Perustana kartoitukselle on pelastuslakiin (379/2011) perustuva onnettomuuksien ehkäisyn määritelmä, joka on kuvattu luvussa 4.2. Kartoituksessa tarkasteltiin, minkälaista osaamista tehtävistä suoriutuminen edellyttää nyt ja lähitulevaisuudessa.

Osaamistarvekartoitus keskittyy onnettomuuksien ehkäisyn **asiantuntija- ja asiakaspalvelutehtäviin**. Toiminnan johtamiseen liittyvät asiat on jätetty tarkastelun ulkopuolelle. Tehtävät on jaettu vaativuustasoltaan kahteen luokkaan, joita nimitetään **miehistö- ja päällystötason** tehtäviksi. Alipäällystää ei ole tarkasteltu erillisenä kokonaisuutena, koska heidän miehistöstä poikkeavat osaamistarpeensa tulkittiin liittyvän lähinnä esimiesvalmiuksiin.

5.2 Menetelmä

Osaamistarvekartoituksen ja koulutusrunгон toteuttamisessa on sovellettu Osaamisen johtaminen kuntasektorilla – Kuntaosaaja 2012 –työkirjaa (Efeko 2005). Kuntaosaaja 2012 -hanke oli osa Suomen Kuntaliiton, Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja Kuntien eläkevakuutuksen Kuntatyö 2010 –projektia, joka pyrki parantamaan kuntien valmiuksia tulevassa työvoimakilpailussa (Efeko 2005, 8).

Työkirjassa (Efeko 2005) osaamistarpeet hahmotellaan strategian, asiakas- ja palvelunäkökulman, toimintaympäristön, organisaation kehityksen, ammatillisten vaatimusten sekä henkilöstöresurssien kautta. Osaamistarpeet jaetaan osaamisalueiksi, joita voidaan edelleen täsmentää konkreettisiksi osaamisiksi ja muodostaa esimerkiksi tehtävä-, yksikkö- tai yksilötasoisia osaamisprofiileja.

Työkirjassa osaamisen johtamisprosessi kuvataan kahdeksanvaiheisen mallin avulla (Efeko 2005, 14). Luvussa 5 kuvataan eri vaiheiden tarkoitus ja niiden toteutus kuvataan luvuissa 6-13.

Vaihe 1) Osaamisen johtamisen merkityksen hahmottaminen ja nykytilan tunnistaminen

Mallin ensimmäisessä vaiheessa tavoitteena on hahmottaa osaamisen johtamisen merkitystä ja tunnistaa osaamisen nykytila. Osaamisen johtaminen on strategista johtamista, jolla kiinnitetään huomiota osaamistarpeiden ennakointiin, organisaatiossa olevan tiedon ja osaamisen hallintaan ja kehittämiseen sekä organisaatiossa tapahtuvan oppimisen ohjaamiseen. Olennaista on johtaa osaamista systemaattisesti strategian suuntaisesti tulevaisuutta ennakoiden. Tämä on ehkä suurin ero perinteiseen koulutussuunnitteluun, jossa lähtökohtana saattaa usein olla havaitut puutteet nykyosaamisessa ja koulutettavien omat henkilökohtaiset kiinnostukset ja koulutustavoitteet organisaation tavoitteiden sijaan. (Efeko 2005, 8, 22, 29.)

Vaihe 2) Osaamisen ennakointi

Prosessin toisen vaiheen tavoitteena on ennakoida toimintaan ja työntekijöiden osaamistarpeisiin vaikuttavia muutoksia (Efeko 2005, 30). Työkirjassa on valmiit lomakkeet vaiheen toteuttamiseen (Efeko 2005, 33-34). Tässä hankkeessa vaiheet käytiin läpi soveltuvin osin. Tarkastelun alla ovat



- × Tulevat osaamistarpeet: strategia
- × Osaamistarpeet: asiakkaat ja palvelut
- × Tulevat osaamistarpeet: ympäristö
- × Osaamistarpeet: muut
- × Tulevat osaamistarpeet: ammatilliset vaatimukset
- × Henkilöstöressurit

Tehtävää tehdessä oli huomioitava, että mallin kysymykset on laadittu yhtä organisaatiota varten, kun tässä kartoituksessa tavoitellaan valtakunnallista sovellettavuutta kaikkien 22 pelastuslaitoksen tarpeisiin. Näin ollen toteutus edellytti mallin soveltamista monessa kohdassa.

Vaihe 3) Osaamisalueiden ja osaamisprofiilien määrittely

Edellisten vaiheiden perusteella muodostettiin malli onnettomuuksien ehkäisytöiden osaamisalueista. Osaamismallin tavoitteena on kuvata **onnettomuuksien ehkäisyn asiakaspalvelu- ja asiantuntijatehtävissä** toimivien pelastustoimen viranomaisten osaamisalueet ja -tarpeet. Malli rakennettiin kaksitasoiseksi siten, että ensimmäinen taso vastaisi miehisorjelle soveltuvia onnettomuuksien ehkäisytöiden tehtäviä ja toinen taso päällystölle soveltuvia onnettomuuksien ehkäisytöiden tehtäviä.

Osaamisprofiilien määrittely jokaisen organisaation tulee tehdä itsenäisesti. Esimerkiksi yleispätevää palotarkastajan osaamisprofiilia on vaikea määrittellä, sillä kahden samalla tehtävänimikkeellä työskentelevän henkilön tehtävänkuivissa voi olla yhtä iso tai isompikin vaihtelu kuin kahden eri tehtävänimikkeellä työskentelevän.

Miehistön osalta vaatimustasoa suhteutettiin ammatillisten perustutkintojen antamiin valmiuksiin. Opetusministeriön internetsivuilla (minedu.fi) olevan kuvauksen mukaan ammatilliset perustutkinnot antavat laajat perusvalmiudet alan tehtäviin ja erikoistuneempaa osaamista jollakin osa-alueella. Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998, 5§) määrittelee ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteeksi antaa opiskelijoille ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen. Koulutuksen tavoitteena on lisäksi tukea opiskelijoiden kehitystä hyväksi ja tasapainoisiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa opiskelijoille jatko-opintojen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä tukea elinikäistä oppimista. Lain 6§:ssä todetaan, että ammatillisessa koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet.

Päällystön osalta vaatimustasoa suhteutettiin ammattikorkeakoulututkintojen antamiin valmiuksiin. Ammattikorkeakoulujen tehtävät määritellään ammattikorkeakoululaissa (351/2003). Sen 4 §:n mukaan ammattikorkeakoulujen tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin, tukea yksilön ammatillista kasvua ja harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä tukevaa ja alueen elinkeinorakenteen huomioon ottavaa soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä sekä taiteellista toimintaa. Tehtäviään hoitaessaan ammattikorkeakoulujen tulee edistää elinikäistä oppimista.

Valtioneuvoston asetuksessa ammattikorkeakouluista (352/2003, 7§) määritellään ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen yleiseksi tavoitteeksi antaa opiskelijalle:

1) laaja-alaiset käytännölliset perustiedot ja -taidot sekä niiden teoreettiset perusteet asianomaisen alan asiantuntijatehtävissä toimimista varten;

- 2) edellytykset asianomaisen alan kehityksen seuraamiseen ja edistämiseen;
- 3) valmiudet jatkuvaan koulutukseen;
- 4) riittävä viestintä- ja kielitaito; sekä
- 5) asianomaisen alan kansainvälisen toiminnan edellyttämät valmiudet.

Hallitus antoi 3.5.2012 eduskunnalle esityksen laista tutkintojen ja muun osaamisen viitekehikseksi, jossa tutkinnot jaetaan kahdeksalle vaatavuustasolle (HE 38/2012). Tarkempia sääntöjä tutkintojen sijoittumisesta eri vaatavuustasojen on tarkoitus antaa valtioneuvoston asetuksella (HE 38/2012, 2§). Esityksen taustalla oli opetusministeriön asettaman työryhmän valmistelema ehdotus, jonka mukaan ammatilliset perustutkinnot sijoittuisivat tasolle 4 ja ammattikorkeakoulututkinnot tasolle 6 (Opetusministeriö 2009). Alla esitetään näiden tasojen kuvaukset. Ne on huomioitu mallia laadittaessa.

Taso 4: Hallitsee oman alansa fakta- ja teorian tiedot laajoissa asiayhteyksissä sekä tietyt kognitiiviset ja käytännön taidot ja pystyy hyödyntämään näitä tietoja ja taitoja ratkaistaessa oman alan erityisongelmia. Työskentelee itsenäisesti yleensä ennustettavissa, mutta mahdollisesti muuttuvissa toimintaympäristöissä.

Vastaa omien tehtäviensä loppuun suorittamisesta sekä toimii turvallisesti ja vastuullisesti työyhteisössä. Kykenee taloudelliseen, tulokselliseen ja suunnitelmalliseen toimintaan ja töiden järjestelyyn. Kykenee valvomaan muiden suorittamia rutiinitehtäviä. Valmiudet toimia yrittäjämäisesti toisen palveluksessa tai alan itsenäisenä yrittäjänä. Arvioi omaa osaamistaan ja parantaa työhön tai opintoihin liittyviä toimia. Kehittää itseään ja työtään. Valmius jatkuvaan oppimiseen. Osaa viestiä monimuotoisesti ja vuorovaikutteisesti eri tilanteissa ja tuottaa monipuolisia, myös alaan liittyviä, tekstejä. Selviytyy kansainvälisestä viestinnästä ja vuorovaikutuksesta toisella kotimaisella ja ainakin yhdellä vieraalla kielellä.

Taso 6: Hallitsee laaja-alaiset ja edistyneet oman alansa tiedot, joihin liittyy teorioiden, keskeisten käsitteiden, menetelmien ja periaatteiden kriittinen ymmärtäminen ja arvioiminen. Ymmärtää ammatillisten tehtäväalueiden ja/tai tieteenalojen kattavuuden ja rajat. Hallitsee edistyneet taidot, jotka osoittavat asioiden hallintaa, kykyä soveltaa ja kykyä luoviin ratkaisuihin, joita vaaditaan erikoistuneella ammatti-, tieteen- tai taiteenalalla monimutkaisten tai ennakoimattomien ongelmien ratkaisemiseksi. Kykenee johtamaan monimutkaisia ammatillisia toimia tai hankkeita tai kykenee työskentelemään itsenäisesti alan asiantuntijatehtävissä. Kykenee päätöksentekoon ennakoimattomissa toimintaympäristöissä. Perusedellytykset toimia alan itsenäisenä yrittäjänä. Kykenee vastaamaan oman osaamisensa arvioinnin ja kehittämisen lisäksi yksittäisten henkilöiden ja ryhmien kehityksestä. Valmius jatkuvaan oppimiseen. Osaa viestiä riittävästi suullisesti ja kirjallisesti sekä alaan että alaan ulkopuoliselle yleisölle. Kykenee itsenäiseen kansainväliseen viestintään ja vuorovaikutukseen toisella kotimaisella ja vähintään yhdellä vieraalla kielellä.

(Opetusministeriö 2009, 52.)

Vaihe 4) Osaamisen arviointi

Osaamistarpeiden ennakkoinnin jälkeen on tarkoitus verrata tarpeita olemassa olevaan osaamiseen, tunnistaa puutteet ja lähteä miettimään keinoja niiden korjaamiseksi (Efeko 2005, 39).

Vaihe 5) Osaamisen kehittäminen käytännössä

Kun on tunnistettu keskeiset osaamistarpeet ja –puutteet, on aika ryhtyä käytännön toimintaan. Osaamisen kehittäminen ei merkitse ainoastaan koulutusta, vaan osaamista voidaan kehittää tämän lisäksi



mm. perehdytyksen, yhdessä opiskelun, mentoroinnin, tehtäväkierron tai projektien keinoin. (Efeko 2005, 44-45.)

Tässä hankkeessa tehtävänä oli järjestää täydennyskoulutusta onnettomuuksien ehkäisytehtävissä toimiville ja tehtävä toteutettiin järjestämällä kaksi pilottikoulutusta, joihin osallistui yhteensä 56 henkilöä 17 pelastuslaitokselta.

Vaihe 6) Organisaatiokulttuuri osaamista tukevaksi

Organisaatiokulttuurin merkitys on keskeinen osaamisen kehittämisessä. Organisaatiokulttuuri näkyy käytännöissä, työtavoissa, toimintamalleissa ja periaatteissa, joiden varassa töitä tehdään. Se ohjaa taustalla arjen valintoja ja käyttäytymistä. (Efeko 2005, 46.) Työkirjassa esitetään joitakin apukysymyksiä oman organisaatiokulttuurin tunnistamiseksi:

- × Ovatko keinot ja prosessit tärkeämpiä kuin lopputulokset vai päinvastoin?
- × Onko työtehtävän suorittaminen tärkeämpi kuin työntekijän hyvinvointi?
- × Samastuvatko työntekijät enemmän organisaatioon vai laajemmin työalaansa?
- × Onko organisaatio avoin muutoksille ja uusille ajatuksille?
- × Kuinka taloudellisesti toimintaa suunnitellaan ja seurataan?
- × Painotetaanko toiminnassa menettelytapoja ja sääntöjä vai asiakaskeskeisyyttä?

Vaihe 7) Osaamisen kehittämissuunnitelman laadinta

Osaamisen kehittämissuunnitelma voidaan laatia koko organisaatiolle, sen eri osille tai jokaiselle työntekijälle henkilökohtaisesti (Efeko 2005, 51). Tässä hankkeessa tehtävänä oli muodostaa ehdotus koulutuskokonaisuuden sisällöstä, joka voisi palvella pelastuslaitoksia työntekijöiden perehdytyksessä ja ammatillisessa täydennyskoulutuksessa sekä Pelastusopistoa tutkinto- ja täydennyskoulutusten suunnittelussa.

Meneillään olevan toimintakulttuurin muutoksen voimakkuuden vuoksi katsottiin, että pelkästään substanssin hallintaan keskittymällä ei päästä tavoitteisiin. Toimintakulttuurin muutos edellyttää koko onnettomuuksien ehkäisyyn perustan uudelleen jäsentämistä ja hahmottamista. Näkökulmaksi otettiin näin ollen laajemmin osaamisen hallinta pelastustoimissa.

Onnettomuuksien ehkäisytyötä tehdään monenlaisella koulutus- ja kokemustaustalla ja tehtävänkuvat ovat myös moninaisia. Samalla tehtävänimikkeellä toimivien tehtävänkuvat voivat vaihdella huomattavasti. Näin ollen ajatuksesta muodostaa yksi yhtenäinen koulutusrunko luovuttiin hyvin nopeasti. Toisaalta erillisten koulutusrunkojen rakentaminen erilaisten ryhmien tarpeisiin olisi ollut työmäärältään kohtuuton ponnistus.

Vaihe 8) Seuranta ja arviointi.

Seuranta ja arviointi ovat osa systemaattista kehittämisprosessia ja ideaalilanteessa ne kulkevat koko prosessin läpäisevinä teemoina (Efeko 2005, 54). Seurantamittareiden käytöstä kannattaa päättää jo prosessin alkuvaiheessa. Kuntaosaaja 2012 –työkirjan mukaan (Efeko 2005, 55) kunta- ja kaupunkiorganisaatioissa käyttökelpoisia mittareita voivat olla esim. oppimisilmapiiri-indeksi, sairauspoissaolot, henkilöstön vaihtuvuus, rekrytointien onnistuminen, koulutukseen käytetty aika, tutkimukset, reklamaatiot jne.

6 Osaamisen johtaminen ja osaamisen nykytila

Osaamisen johtaminen on noussut johtamistutkimuksen teemaksi 1990-luvun jälkipuoliskolla, mutta edelleenkin Ahosen (2008, 9-10) mukaan työyhteisön oppimista ja sen toimijuutta oppimisessa ei ole käsitteellistetty selkeästi. Oppiminen nähdään usein universaalina ilmiönä, johon oppimisen kohteena olevan toiminnan luonne ei vaikuta.

Osaamista ja osaamisen johtamista pelastuslaitoksilla on selvitetty jonkin verran lähinnä erilaisten opinnäytetöiden kautta. Riskienhallintapäälliköiltä kysyttiin huhtikuussa 2013, onko pelastuslaitoksilla tehty osaamistarve- tai osaamiskartoituksia. Yhdellä pelastuslaitoksella oli tehty päällystön onnettomuuksien ehkäisytehtävien osaamiskartta ja toisella pelastuslaitoksella palotarkastuksen osaamiskartoituslomake. Nämä molemmat on toteutettu päällystötutkimuksen opinnäytetöinä ja niitä tarkastellaan lähemmin luvussa 7.5. Kovin yleistä osaamistarpeiden tai osaamisen kartoittaminen ei pelastuslaitoksilla näin ollen näyttäisi olevan.

Pelastuslaitosten valtakunnallisessa työhyvinvointikyselyssä 2013 todettiin, että yhtenä työn vahvuutena on osaamisen, kykyjen ja työn tavoitteiden yhteensopivuus. Enemmän tukea kaivattiin kuitenkin oman osaamisen ja itsensä kehittämiseen sekä työuralla kehittymiseen. Yleensäkin johtamiseen kaivattiin lisää avoimuutta ja oikeudenmukaisuutta. (SM 2014.)

TuKeVa II –hankkeessa (Helsingin kaupungin pelastuslaitos 2014) selvitettiin käsityksiä osaamisen ja koulutuksen merkityksestä onnettomuuksien ehkäisytyössä ja tärkeimmistä kehittämiskohdista. Keskeisiä havaintoja olivat:

- × Osaaminen ja koulutus nähdään oleellisena tekijänä niin työn tehokkuuden ja vaikuttavuuden, työskentelymotivaation kuin työn arvostuksenkin kehittämisessä.
- × Onnettomuuksien ehkäisytyössä olevien henkilöiden koulutus- ja kokemustausta on varsin kirjava, mikä nähdään sekä rikkautena että haasteena.
- × Koko onnettomuuksien ehkäisyn tehtäväkenttä on tällä hetkellä muutostilassa, minkä vuoksi osaamisen kehittäminen on erittäin ajankohtainen kysymys. Uusia osaamistarpeita koetaan olevan runsaasti.
- × Onnettomuuksien ehkäisytyöhön ei ole yhtenäisiä kelpoisuusvaatimuksia tai muodollista koulutusta, minkä koetaan heikentävän ammattikunnan arvostusta ja työn vaikuttavuutta.



7 Osaamistarpeet

7.1 Strategioista johdetut tarpeet

Sisäasiainministeriön hallinnonalan konsernistrategiasta (2012), pelastustoimen strategiasta 2025 (2012) sekä turvallisuusviestinnän strategiasta (2012) poimittiin keskeiset ajatukset siitä, mitkä asiat tulevat jatkossa korostumaan onnettomuuksien ehkäisyssä. Näitä ovat:

- × Yhteistyö ja verkostoituminen
- × Kansainvälinen yhteistyö
- × Paikallinen turvallisuus- ja varautumissuunnittelu
- × Suuronnettomuuksiin varautuminen
- × Ennaltaehkäisevä viestintä / turvallisuusviestintä
- × Käyttäytymiseen, asenteisiin ja osaamiseen vaikuttaminen
- × Toiminnan kehittäminen
 - perustaminen riskeihin
 - suunnittelu
 - menetelmät
- × Tehtävien tarkistukset (erityisesti sosiaali- ja terveystoimi ja ympäristönsuojelu)
- × Ammattitaidon ylläpitäminen

Osaamisen kannalta tämän perusteella on syytä nostaa esiin erityisesti vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot ja yhteistyökumppanien tuntemus, viestintätaidot, käyttäytymistieteellinen osaaminen sekä oppimistaidot. Substanssiosaamista voi olla tarpeen vahvistaa suuronnettomuuksiin varautumisen, sosiaali- ja terveystoimeen sekä ympäristönsuojeluun liittyvien asioiden osalta. Toiminnan kehittäminen edellyttää tehtävien tarkoituksen ja tavoitteiden hahmottamista sekä ymmärrystä riskiperustaisuudesta.

7.2 Asiakastarpeet

Viime vuosina on keskusteltu paljon onnettomuuksien ehkäisytyn laadusta. Asiakaskunnan odotusten oletetaan kasvavan esimerkiksi valvonnan maksullisuuden vuoksi. Asiakkaat odottavat saavansa yhdenmukaista ja tasalaatuista palvelua koko maassa.

Asiakasnäkökulman selvittämiseksi laadittiin asiakaskysely, jossa kysyttiin asiakkaiden kokemuksia pelastuslaitosten tuottamien palveluiden laadusta ja vaikuttavuudesta sekä heidän odotuksiaan. Kyselyt kohdennettiin määräaikaisten (eli yleisen) palotarkastuksen asiakkaille. Kysely toteutettiin keväällä 2014 ja siihen saatiin 341 vastausta 17 pelastuslaitoksen alueelta.

Tämän lisäksi huomioitiin Helsingin pelastuslaitoksella ja Tampereen aluepelastuslaitoksella vuosina 2009 ja 2010 toteutettujen asiakaskyselyjen sekä TuKeVa II –hankkeessa 2012 neljällä pelastuslaitoksella pilotoidun asiakaskyselyn tulokset. Nämä kaikki kyselyt on suunnattu ensi sijassa palotarkastuksen asiakasorganisaatioille. Yhteensä kyselyillä on ollut 1081 vastaajaa.

Turvallisuusviestinnälle on laadittu yhtenäinen asiakaspalautejärjestelmä Suomen Palopäällystiliiton koordinoimassa Paloturvallisuusseurannan kehittäminen –hankkeessa (Häkkinen 2010).

Asiakaspalautejärjestelmän tulokset eivät kuitenkaan tarkasteluvaiheessa olleet vielä hyödynnettävissä (Lepistö 2012). Näin ollen tässä kartoituksessa tarkastellaan vain valvonnan asiakkaiden näkemyksiä.

Vuosien 2009-2012 asiakaskyselyistä etsittiin asiakkaiden näkemyksiä siitä, minkälaista on hyvä valvonta. Vastauksissa nousivat esiin seuraavat ominaisuudet:

- × Asiantuntevuus, ammattimaisuus
 - ammattitaitoisuus, asiallisuus, laadukkuus, perusteellisuus, selkeät vastaukset ja kannanotot, asioiden perusteleminen, tiukkuus, tarkkuus
- × Asiakaslähtöisyys
 - asiakkaan tarpeiden hahmottaminen, yrityksen toiminnan ja riskien tuntemus, keskittyminen olennaisiin riskeihin, omatoimisen varautumisen korostaminen
- × Palveluhenkisyys
 - Ystävällisyys, myönteisyys, ymmärrettävyys, aktiivisuus, ohjaava ja keskusteleva ote
- × Saatavuus
 - Asioinnin sujuvuus, hyvä tavoitettavuus, kiireettömyys, säännöllisyys
- × Yhdenmukaisuus
 - Yhdenmukaiset toimintatavat, tasapuolinen kohtelu

Vuoden 2014 asiakaskyselyssä toiminnan laatua tarkasteltiin kahdella ulottuvuudella: kuinka hyvin hallinnolliset, lakisäätteiset asiat toteutuvat asiakkaan näkökulmasta ja mikä on asiakkaan kokemus asiakaspalvelun onnistumisesta. Hallinnollisia asioita tarkasteltiin kysymyksillä, jotka liittyivät tarkastuksesta annettuun ennakkoinformaatioon (434/2003, 11§, 39§), korjausmääräysten määräaikaan (379/2011, 81§), asiakkaan kuulemiseen (434/2003, 34§) sekä tarkastuspöytäkirjaan (379/2011, 80§; 434/2003, 39§).

Taulukosta 5 ilmenee, että keskeiset hallinnolliset velvoitteet toteutuvat asiakkaan näkökulmasta pääosin hyvin. Kyselyn perusteella eniten kehitettävää on korjausmääräyksiin liittyvän määräajan antamisessa ja kirjaamisessa pöytäkirjaan.

Taulukko 5. Hallinnollisten asioiden toteutuminen valvonnan asiakaskyselyssä 2014.

Hallinnollinen asia	Toteutunut (%)	Huom.
Ennakkotieto	97	Tieto on ollut riittävä 95 % mielestä
Pöytäkirjan toimittamisajan kohtuullisuus	100*	10 % vastaajista ei ole vielä saanut pöytäkirjaa
Pöytäkirjan ymmärrettävyys ja selkeys	96*	
Määräaika annettu	89**	Määräaika on liian kireä 9 % mielestä
Asiakkaan kuuleminen	94**	

*pöytäkirjan saaneista asiakkaista

**korjausmääräyksiä saaneista asiakkaista



Määräaikaisia palotarkastuksia tehdään vuositason tasolla useita kymmeniä tuhansia, eli 84 587 kpl vuonna 2012 ja 45 343 kpl vuonna 2013 (Pelastusopisto 2014, 9). Vastaajamäärän vähäisyyden vuoksi kyselyn tulosten yleistämisessä on syytä olla hyvin varovainen, mutta jos tulokset vastaavat todellisuutta, noin 1 800 – 3 400 asiakasta vuosittain saa pöytäkirjan, joka ei ole ymmärrettävä. Miten korjausmääräysten noudattaminen ja turvallisuuden edistäminen silloin toteutuvat?

Taulukosta 6 on luettavissa asiakkaiden tyytyväisyys asiakaspalvelun laatuun. Kaikilla kysytyillä osa-alueilla keskiarvo on asteikolla 1-4 (heikko - erinomainen) noin 3,5. Heikon arvosanan (1) osuuksia vastauksissa tarkasteltiin erikseen. Näitä oli eri osa-alueilla 1-2 %. Heikon arvosanan antaneet ovat lisäksi usein avovastauksissa kuvanneet tarkemmin, miksi he ovat kokeneet asiakaspalvelun heikoksi. Yleisimmin tyytymättömyys liittyy joko tarkastajan asenteeseen (”määräilevä”) tai tulkintojen ja vaatimusten vaihteluun tarkastajien välillä.

Taulukko 6. Asiakaspalvelun onnistuminen valvonnan asiakaskyselyssä 2014.

Asiakaspalvelun osatekijä	Keskiarvo (asteikolla 1-4)	Heikkoja (%)
Palvelun saatavuus	3,49	1
Asiointin sujuvuus	3,51	1
Asiantuntevuus	3,58	1
Asiakaspalveluhenkisyys	3,55	1
Erityispiirteiden huomiointi	3,40	2

Kyselyn perusteella valvonta koetaan melko vaikuttavaksi. Vastaajat kokivat pelastusviranomaisilla olevan sellaista asiantuntemusta, josta on heille hyötyä. Kyselyssä selvitettiin 15 vaikuttavuustavoitetta, jotka liittyivät turvallisuuskulttuurijärjelyjen mukaisesti a) arvoihin ja asenteisiin, b) osaamiseen ja c) rakenteisiin ja olosuhteisiin. Kaikkia tavoitteita pidettiin tärkeinä (ka. 3,3-3,64, kun vaihtoehdot olivat 1-4 eli ei tärkeä - erittäin tärkeä) ja myös vaikuttavuutta koettiin olleen (ka 2,79-3,26 asteikolla 1-4 eli ei vaikutusta - erittäin paljon vaikutusta). Eniten vaikuttavuutta koettiin rakenteisiin ja olosuhteisiin liittyen (ka 2,90-3,26), vähiten osaamiseen (ka 2,79-3,11). Erityisesti suhteessa koettuun tärkeyteen osaamiseen koettiin muita vähemmän vaikuttavuutta.

Osaamisen kannalta asiakasnäkökulmasta keskiöön nousevat hyvä hallinto ja vaikuttamistaidot. Hyvän hallinnon keskeisiä periaatteita hallintolain (434/2003, 6§) mukaan ovat tasapuolisuus, tarkoitussidonnaisuus, puolueettomuus, oikeasuhtaisuus ja luottamuksensuoja. Lain 7§:n mukaan palveluiden on oltava asianmukaisia ja 9§ korostaa vielä asiallisen, selkeän ja ymmärrettävän kielen merkitystä. Myös yhteistyön, yhteisten tulkintojen ja käytäntöjen merkitys korostuu asiakkaan oikeusturvan kannalta. Viranomaistyössä haasteena on yhdistää lainsäädännön asettamat tehtävät ja velvoitteet laadukkaaseen asiakaspalveluun, ihmisten motivointiin ja kykyyn vaikuttaa ihmisten osaamiseen ja käyttäytymiseen.

7.3 Toimintaympäristön muutoksista johtuvat tarpeet

Pelastustoimen on varauduttava erilaisiin tulevaisuuden kehityspolkuihin suomalaisessa yhteiskunnassa. Kansallisten muutostekijöiden lisäksi yhteiskuntaa ja samalla pelastustoimen toimintaympäristöä muovaavat yhä suuremmassa määrin maailmanlaajuiset muutosvoimat. (Kaukonen 2010, 9.)

Toimintaympäristön muutoksiin liittyviä osaamistarpeita tarkasteltiin Pelastustoimen tulevaisuusraadin tekemän tulevaisuusluotauksen perusteella (Kaukonen 2010). Yhteiskunnan turvallisuusstrategiaan (VN 2010) liittyvät uhkamallit huomioitiin keskeisin osin, samoin Sisäisen turvallisuuden ohjelmassa (SM 2012e) ja Pelastustoimen strategiassa (SM 2012b) ennakoitujen toimintaympäristön muutokset. Tulevaisuusluotauksen (Kaukonen 2010) osalta keskityttiin toimintaympäristön trendeihin ja eri skenaarioille yhteisiin välttämättömiin toimenpiteisiin.

Tarkastellusta aineistosta tunnistettiin neljä keskeistä toimintaympäristöön liittyvää muutostekijää: ympäristö ja luonto, väestön kehitys, teknologia sekä pelastusviranomaisen tehtävät. Näiden ilmenemistä tarkastellaan taulukossa 7.

Taulukko 7. Onnettomuuksien ehkäisyyn vaikuttavia keskeisiä toimintaympäristön muutoksia

Ennakoitu muutos	Miten se ilmenee?
Ympäristöön ja luontoon liittyvät muutokset ja uhkakuvat	Myrskyt, rankkasateet sekä äkillinen vedenpinnan nousu. Äärimmäiset sääilmiöt ja niistä aiheutuvat luonnononnettomuudet Kaupungistumiskehitys jatkuu Teollisuudessa vaarallisia aineita käsittelevät laitokset, kuten ydinvoimalat ja ns. Seveso-laitokset Matkustaja- ja tavaraliikenteen suuronnettomuudet Laajat tulipalot tai muut onnettomuudet julkisissa rakennuksissa sekä onnettomuudet yleisötilaisuuksissa.
Väestön kehitykseen liittyvät muutokset	Väestön ikääntyminen Syrjäytymis- ja polarisaatiokehitys jatkuu Uusavuttomuus ja turvallisuushakuisuus korostuvat Ulkomainen työvoima lisääntyy Turvallisuusinformaation tarve
Teknologiaan liittyvät muutokset	Teknologian kehitys jatkuu vauhdilla Tietoverkkojen merkitys kasvaa Teknologian merkityksen kasvu
Pelastusviranomaisen tehtäviin ja toimintaan liittyvät muutokset	Julkisen sektorin ylikuormitus ja tehokkuuspaineet kasvavat Joustava ja muutoskykyinen organisoituminen Toiminnan parantaminen ja vaikuttavuuden osoittaminen Liiketaloudellinen ajattelu, tuottavuus ja palveluiden hallinnointi



Palveluiden laadunvalvonta
 Safety-roolin säilyminen
 Tutkitun tiedon käytön lisääminen
 Monimutkaistuviin ja kasvaviin
 turvallisuustarpeisiin vastaaminen

Osaamisen kannalta korostuvat jotkin substanssit (kuten suuronnettomuudet, syrjäytyminen, ympäristönsuojelu), teknologinen osaaminen ja kyky ottaa käyttöön ja hyödyntää uutta teknologiaa sekä kyky oppia uutta ja sopeutua muutoksiin. Laadun ja tuloksellisuuden korostuminen edellyttää kokonaisvaltaista ymmärrystä riskeistä ja pelastusviranomaisen tehtävistä sekä kykyä hyödyntää tutkittua tietoa työn suunnittelun tukena.

7.4 Pelastusalan ja sen koulutuksen kehittyminen

Pelastusalan ja sen koulutuksen kehittämiskysymyksiä tarkasteltiin pelastustoimen ja –henkilöstön toimintakykyhankkeen toisen osahankkeen *Pelastushenkilöstön urakehityksen linjaukset ja koulutusjärjestelmän tuki* raportin (SM 2009b) ja Pelastusalan koulutuksen sekä tutkimus- ja kehittämistoiminnan järjestämismahdollisuuksia selvittäneen työryhmän raportin (SM 2012) avulla. Havainnot esitetään taulukossa 8:

Taulukko 8. Koulutuksen kehittämiseen liittyviä keskeisiä tarpeita

Kehittämiskohta	Täsmennykset
Onnettomuuksien ehkäisyn arvostus	onnettomuuksien ehkäisyn heikko arvostus miehistötehtävissä työskentelevien palomiesten keskuudessa
Monialainen turvallisuusammattilaisuus	”miehistön kykeneminen muuhunkin kuin hälytysten odotteluun”, aktiivinen verkostoituminen
Toimintakulttuurin muutos	reaktiivisesta proaktiiviseksi
Jatkuva oppiminen ja kehittyminen	työpaikalla tapahtuvan opiskelun vahvistaminen Pelastusopiston valmiuksien hyödyntäminen (pitkäkestoiset täydennysohjelmat tutkinnon suorittaneille, koulutuksen työelämälähtöisyys ja joustavuus)
Tutkintosisällöt	kyselytutkimuksessa toivottuja kehittämiskohtia (SM 2012): johtaminen, projekti- ja prosessityöskentely, kädentaidot, tietotekninen osaaminen, kielitaito, onnettomuuksien ehkäisy, asiakaspalvelu, virkamiesrooli, toimintakyvyn ylläpitäminen, valistus, neuvonta ja viestintä

Osaamisen kannalta nämä kysymykset liittyvät pitkälti ammatillisuuteen ja ammatti-identiteettiin. Onnettomuuksien ehkäisyn näkökulmasta tärkeää olisi, että pelastusalan opiskelijoille muodostuisi vahva

turvallisuusammattilaisen identiteetti, joka on muutakin kuin palomies- tai sankari-identiteetti. Onnettomuuksien ehkäisyä pelastusalan perustehtävänä olisi korostettava jo alan koulutusten markkinoinnissa ja opiskelun aikana. Työssä oppimista ja täydennyskoulutusta olisi lisättävä ja Pelastusopiston valmiuksia hyödynnettävä tehokkaasti. Onnettomuuksien ehkäisyyn liittyvät keskeiset osaamistarpeet on yleisellä tasolla tiedostettu. Haasteena on niiden tuominen käytäntöön koulutuksissa ja työyhteisöjen arjessa.

7.5 Ammatilliset valmiudet

Tomi Pursiainen opinnäytetyössään (2009) pohditaan onnettomuuksien ehkäisytyön haasteita ja osaamisen kehittämistä Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksella. Pursiainen jakaa onnettomuuksien ehkäisyn tuolloin voimassa olleen pelastuslain (468/2003) perusteella kolmeen osa-alueeseen: onnettomuuksien yleiseen ehkäisyyn ja siihen liittyvään viranomaisten yhteistyöhön, valistukseen ja neuvontaan sekä pelastusviranomaisen valvontatehtävään. Tämä jaottelu on pätevä nykyisenkin pelastuslain (379/2011) näkökulmasta.

Jari Turunen on oppimistehtävässään (2008) Jyväskylän ammattikorkeakoulun ammatillisessa opettajankoulutuksessa jaotellut osaamisen Pohjoismaisen aikuisten oppimisen verkoston (2006) mukaisesti ammattiosaamiseen, sosiaaliseen osaamiseen ja henkilökohtaiseen osaamiseen (Turunen 2008, 5). Tämäkin jaottelu toimii hyvänä lähtökohtana osaamisalueiden muodostamiselle. Tässä kartoituksessa päätettiin yhdistää nämä kaksi näkökulmaa myöhemmin esiteltävällä tavalla.

Pekka Kankaanpään opinnäytetyössään (2012) on laadittu päällystön osaamiskartat ja osaamisprofiilit Jokilaaksojen pelastuslaitokselle. Siinä on laadittu osaamiskartta (päällystön suorittamiin) onnettomuuksien ehkäisytehtäviin liittyen (Kankaanpää 2012, 65). Onnettomuuksien ehkäisyn keskeisiksi osaamisalueiksi on nimetty palotarkastus, rakenteellinen palonehkäisy, kemikaalivalvonta, palontutkinta ja turvallisuusviestintä.

Palotarkastuksen osalta kuvaa täydentää hyvin Anssi Kuhlmanin tekemä yleisen palotarkastuksen suorittamisessa tarvittavaan osaamiseen liittyvä opinnäytetyö (2012). Kuhlman on laatinut yksityiskohtaisen lomakkeen osaamisen kartoittamiseksi Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksella.

Yhdeksi keskeiseksi osaamisalueeksi Kuhlmanin opinnäytetyössään on nostettu turvallisuuskulttuuri, joka on keskeinen aihealue myös TuKeVa II –hankkeen tuottamassa hahmotelmassa valtakunnalliseksi palotarkastajan koulutussisältörungoksi (Helsingin kaupungin pelastuslaitos 2014). Se keskittyy erityisesti pelastuslakiuudistuksen ja uusien toimintamallien (auditoiva ja arvioiva palotarkastus) mukanaan tuomiin osaamistarpeisiin. Siinä huomionarvoista on erityisesti asiakkuuksien hallintaan ja viranomaisyhteistyöhön liittyvien taitojen korostaminen.

Aiemmissä luvuissa kuvattua teoriaa sekä hankkeen työryhmän ammatillista osaamista hyödyntäen saatiin luoduksi alustava lista onnettomuuksien ehkäisyn tehtävistä ja niiden edellyttämästä osaamisesta. Näkökulmaa täydennettiin joidenkin erityistehtävien osalta pyytämällä asiantuntijankemeykset (11.12.2012) seuraavien erityistehtävien vastuuhenkilöiltä Helsingin kaupungin pelastuslaitokselta: kemikaalivalvonta, yleisötapaturvallisuus, poistumisturvallisuusselvitysten arviointi, turvallisuusviestintä, rakenteellisen paloturvallisuuden neuvonta ja ohjaus, paikallinen turvallisuus suunnittelu, varautuminen ja väestönsuojelu, palontutkinta, ulkoisten pelastussuunnitelmien laadinta sekä nuohouspalvelujen järjestäminen. Näiden kaikkien tehtävien osalta kysyttiin:



- 1) Mitä jokaisen pelastuslaitoksella onnettomuuksien ehkäisytehtäviin osallistuvan tulisi osata (ymmärtää, tietää) tästä asiasta?
- 2) Mitä ko. asiasta vastuussa olevien henkilöiden tulisi osata (ymmärtää, tietää) tästä asiasta?
- 3) Mitkä ovat tärkeimpiä koulutustarpeita tähän asiaan liittyen?

Vastaukset saatiin kaikista muista erityistehtävistä paitsi rakenteellisen paloturvallisuuden neuvonnasta ja ohjauksesta. Näin saatiin monia tärkeitä havaintoja täydentämään muodostettavaa osaamismallia.

Lisäksi Helsingin kaupungin pelastuslaitoksella palotarkastajien ja turvallisuuskouluttajien perehdytyskurssiin 2012 osallistuneille kuudelle henkilölle järjestettiin ryhmäkeskustelu (28.2.2013). Siitä saatiin lisätietoa, minkälaisia osaamistarpeita koetaan erityisesti uran alkupuolella ja minkälaisin koulutuksellisin ratkaisuin niihin voidaan vastata.

7.6 Henkilöstöresurssit

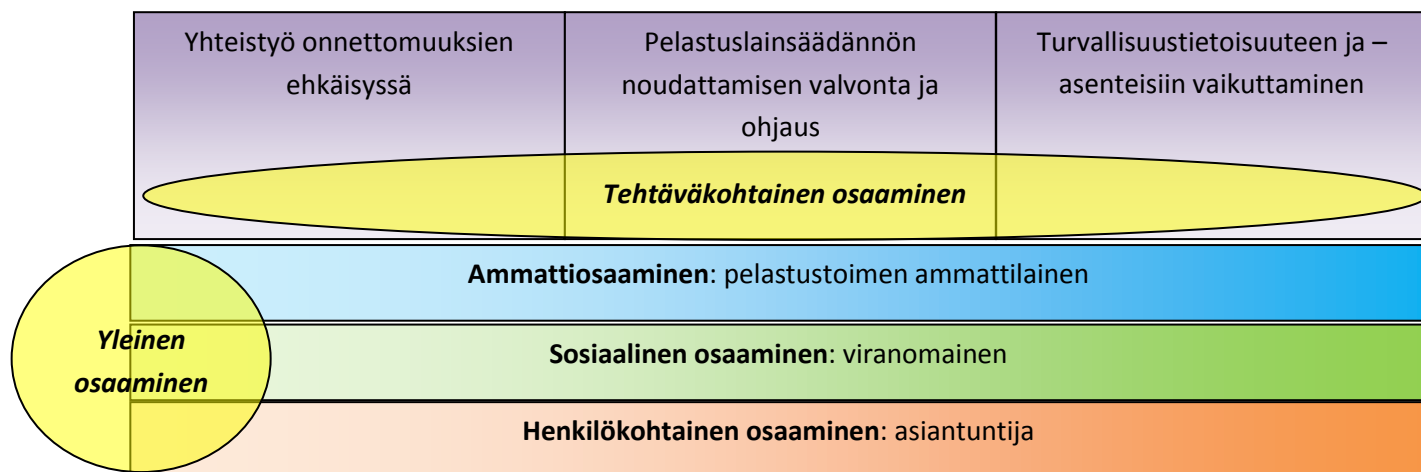
Pelastustoimen tilinpäätöshankkeessa tuotetun henkilöstökertomuksen mukaan pelastuslaitosten henkilöresursseista 7 % käytettiin turvallisuuspalveluiden tehtäviin. Tämä merkitsee **378** henkilötyövuotta. (Hätinen 2013). Työajanseurannan rajoitukset huomioiden todellinen määrä saattaa olla jonkin verran [pari prosenttiyksikköä] suurempi (SPAL 2012). Henkilötyövuosien määrästä ei tietenkään suoraan voi päätellä täsmällistä onnettomuuksien ehkäisytyöhön osallistuvien henkilöiden määrää.

Tarkempaa tietoa henkilöstöresursseista yritettiin selvittää pelastuslaitosten valvontasuunnitelmista ja toimintakertomuksista, mutta niiden perusteella ei voitu muodostaa selkeää kuvaa onnettomuuksien ehkäisyyn käytettävistä henkilöstöresursseista. Joka tapauksessa erot laitosten välillä ovat suuria. Esimerkiksi valvontatyöhön suunnattujen henkilötyövuosien ero oli suurimmillaan kolminkertainen niiden laitosten osalta, joista tiedot olivat saatavilla: Keski-Suomi 32htv/76 hlöä – Kanta-Häme 9,7htv/99 hlöä (Keski-Suomen ja Kanta-Hämeen pelastuslaitosten valvontasuunnitelmat 2014).

Resursseja selvitettiin lisäksi riskienhallintapäälliköille suunnatulla kyselyllä huhtikuussa 2013. Siihen saatiin vastaukset 18 pelastuslaitokselta. Vastausten perusteella näillä pelastuslaitoksilla työskentelee yhteensä **391** henkilöä, joiden työtehtävistä merkittävä osa on onnettomuuksien ehkäisyä, vaihteluvälin ollessa 0-50 (ka 18). **238** eli **61 %** heistä työskentelee päätoimisesti (työpanoksesta väh. 75 %) onnettomuuksien ehkäisytehtävissä, vaihteluvälin ollessa 0-40 (ka 11).

8 Osaamisalueiden ja osaamisprofiilien muodostaminen

Edellisissä luvuissa kuvatus osaamiskartoituksen perusteella muodostettiin osaamismalli, joka esitetään kuvassa 3. Sen rakenne pohjautuu Pursiaisen (2009) ja Turusen (2008) esittämiin jaotteluihin ja sisältö on kerätty edellä esitellyllä tavalla ja sitä on täydennetty aktiivisella vuoropuhelulla niin työryhmän, ohjausryhmän kuin muiden tahojen kanssa koko mallin rakentamisen ajan.



Kuva 3. Osaamismalli

Osaamismallin sisältö kuvataan kahdella tasolla. Ensimmäisen tavoitteena on kuvata **miehistötasoisissa onnettomuuksien ehkäisytehtävissä** tarvittavaa osaamista. Miehistön rooli onnettomuuksien ehkäisyssä on tällä hetkellä hakemassa uudenlaista muotoa ja ilmettä, joten malli pyrkii kuvaamaan sellaisen osaamisen, joka antaa hyvät valmiudet eri tyyppisiin tehtäviin. Tästä syystä pääpaino on onnettomuuksien ehkäisyn merkityksen hahmottamisella ja myönteisellä asennoitumisella sekä asiakkaan kohtaamistaidoilla. Näin ajatellaan muodostuvan parhaat edellytykset sille, että onnettomuuksien ehkäisytehtävät saataisiin luonnolliseksi osaksi miehistön muuta tehtäväkuvaa ja esimerkiksi pelastustoiminnan tehtävissä pystyttäisiin huomioimaan soveltuvin osin myös tämä näkökulma.

Toisen tason tavoitteena on kuvata **päällystötasoisissa onnettomuuksien ehkäisytehtävissä** tarvittavaa osaamista. Näitä tehtäviä ovat Kankaanpään (2012) mukaan palotarkastus, rakenteellinen palonehkäisy, kemikaalivalvonta, palontutkinta ja turvallisuusviestintä. Päällystötason tehtäviä voi luonnehtia vaativiksi ja monipuolisiksi. Ne edellyttävät kykyä sopeutua ja sopeuttaa toimintaa muuttuviin ja vaihteleviin olosuhteisiin sekä suunnitelmallisuutta ja riskiperustaisuutta. Niissä on kyettävä ottamaan itsenäisesti vastuu laajoistakin kokonaisuuksista ja pystyttävä tekemään perusteltuja valintoja toiminnan suuntaamisessa ja kohdentamisessa sekä toimintamenetelmien valinnassa. Erikoistuminen tiettyihin onnettomuuksien ehkäisyn kysymyksiin ja tehtäviin (kuten rakenteellisen paloturvallisuuden neuvonta ja ohjaus, palontutkinta) edellyttää vielä syvempää kyseisen substanssin hallintaa.

Alipäällystötaso on jätetty pois, koska heidän miehistöstä poikkeavat osaamistarpeet on tulkittu liittyvän lähinnä esimiesvalmiuksiin, jotka ovat tämän tarkastelun ulkopuolella. On kuitenkin huomattava, että paloiesimiehillä on merkityksellinen rooli miehistön kannustamisessa, tukemisessa ja ohjaamisessa myös onnettomuuksien ehkäisytehtävissä.



8.1 Yleinen osaaminen

8.1.1 Henkilökohtainen osaaminen: asiantuntijavalmiudet

Henkilökohtainen osaaminen on mallissa nimetty asiantuntijavalmiuksiksi. Se tarkoittaa niitä valmiuksia, joita asiantuntijatehtävissä toimiminen edellyttää ammattialasta riippumatta, kuten kykyä työskennellä itsenäisesti ja kehittää omaa ammattitaitoa suunnitelmallisesti samoin kuin kykyä toimia yhteistyössä ja ymmärtää asiantuntijaorganisaation toimintaperiaatteita ja –kulttuuria. Asiantuntijatehtävissä tulee myös kyetä viestimään omaan asiantuntemuksen alaan liittyvistä asioista erilaisille yleisöille.

Taulukossa 9 on kuvattu asiantuntijavalmiuksia tarkemmin jaoteltuna kahteen vaatimustasoon.

Taulukko 9. Asiantuntijavalmiudet.

OSAAMINEN	MIEHISTÖ	PÄÄLLYSTÖ
Kyky itsenäiseen työskentelyyn	Kyky työskennellä itsenäisesti työturvallisuus huomioiden, tehdä perusteltuja päätöksiä ja kantaa niistä vastuu rutiiniluonteisissa tehtävissä ennakoitavassa ympäristössä, työntekijän ja työnantajan oikeuksien ja velvollisuuksien tuntemus	Kyky työskennellä itsenäisesti työturvallisuus huomioiden, tehdä perusteltuja päätöksiä ja kantaa niistä vastuu monipuolisissa ja vaihtelevissa tehtävissä muuttuvassa ympäristössä, työntekijän ja työnantajan oikeuksien ja velvollisuuksien tuntemus
Kehittävä ote omaan työhön	Tiedon hankinnan ja arvioinnin perustaidot, opiskelutekniset taidot	Hyvät tiedon hankinnan ja arvioinnin taidot, opiskelutekniset taidot, kyky yhdistää teoriaa ja käytäntöä, kyky suunnitella ja arvioida toimintatapoja työyhteisössä
Tarvittavien välineiden, laitteiden ja järjestelmien hallinta	Tietotekniset perustaidot, perustiedot keskeisistä järjestelmistä ja niiden merkityksestä	Hyvät tietotekniset taidot, keskeisten järjestelmien hallinta ja niiden merkityksen ymmärtäminen, tieto- ja viestintätekniikan hyödyntäminen omassa toiminnassa
Asiantuntijaorganisaatiossa toimiminen ja työyhteisötaidot	Asiantuntijaorganisaation toimintaperiaatteiden ja –kulttuurin erojen tiedostaminen suhteessa pelastustoimintaan, kyky osallistua ryhmätyöskentelyyn ja edistää omalla toiminnalla työyhteisön toimivuutta ja hyvinvointia	Kyky toimia asiantuntijaorganisaatiossa, hyvät ryhmätyö- ja kokoustekniset taidot, projektitoiminnan perusteiden tuntemus, oman organisaation johtamis- ja päätöksentekoprosessien tuntemus, kyky ohjata ryhmätyöskentelyä ja edistää omalla toiminnalla työyhteisön toimivuutta ja hyvinvointia
Ilmaisu- ja viestintätaidot	Rutiiniluonteisissa tehtävissä tarvittavat suullisen ja kirjallisen ilmaisun taidot, yleis- ja ammattikielen erojen sekä erilaisten viestintätilanteiden hahmottaminen, viranomaisviestinnän erityispiirteiden tiedostaminen	Hyvät suullisen ja kirjallisen ilmaisun taidot, kyky viestiä monipuolisesti ja vuorovaikutteisesti eri tilanteissa sekä alan että alan ulkopuoliselle yleisölle, kyky tuottaa monipuolisia alaan liittyviä tekstejä

8.1.2 Sosiaalinen osaaminen: viranomaisvalmiudet

Sosiaalinen osaaminen on nimetty tässä yhteydessä viranomaisvalmiuksiksi. Se tarkoittaa niitä valmiuksia, joita viranomaisasemassa toimiminen edellyttää, kuten vahvaa ammattietoutta, hyvän hallintotavan tuntemusta ja noudattamista sekä asiakaspalvelutaitoja.

Taulukossa 10 on kuvattu viranomaisvalmiuksia tarkemmin jaoteltuna kahteen vaatimustasoon.

Taulukko 10. Viranomaisvalmiudet

OSAAMINEN	MIEHISTÖ	PÄÄLLYSTÖ
Pelastustoimen arvojen ja ammattieettisten periaatteiden sisäistäminen	Osaa toimia pelastustoimen arvojen ja ammattieettisten periaatteiden mukaisesti	Osaa toimia pelastustoimen arvojen ja ammattieettisten periaatteiden mukaisesti myös haastavissa ja erityisissä tilanteissa
Hyvän hallintotavan noudattaminen	Tiedostaa hyvän hallinnon periaatteet, virkavastuun ja viranomaisaseman tuomat velvoitteet, tuntee virkamieslainsäädännön perusteet	Hallitsee hyvän hallinnon periaatteet ja ymmärtää virkavastuun ja viranomaisaseman tuomat velvoitteet, hyvät tiedot virkamieslainsäädännöstä
Asiakaspalvelutaidot	Osaa kohdata erilaisia asiakkaita ja toimia yhteistyökykyisesti ja asiakaslähtöisesti perusasiakaspalvelutehtävissä, tehtävien edellyttämä kielitaito	Osaa kohdata erilaisia, myös haastavia ja erityistarpeisia asiakkaita, kykenee luottamukselliseen, avoimeen ja pitkäjänteiseen asiakassuhteeseen, tiedostaa asiakkuuksien hoidon perusperiaatteet ja –menettelyt, kyky asiakaslähtöiseen palveluiden suunnitteluun ja tuottamiseen, tehtävien edellyttämä kielitaito

8.1.3 Ammattiosaaminen: Pelastustoimen tuntemus

Ammattiosaaminen liittyy pelastusviranomaisen työssä pelastustoimen tuntemukseen. Tämä merkitsee pelastustoimen järjestelmän ja sen eri tehtävien tuntemusta sekä tehtävien edellyttämien sisältöjen hallintaa. Koska hanke keskittyy onnettomuuksien ehkäisytyöhön, pelastustoimintaa ja muita tehtäviä tarkastellaan vain siltä osin, kuin ne liittyvät onnettomuuksien ehkäisytyöhön.

Taulukossa 11 on kuvattu pelastustoimen ammattiosaamista tarkemmin jaoteltuna kahteen vaatimustasoon.

Taulukko 11. Pelastustoimen ammattiosaaminen

OSAAMINEN	MIEHISTÖ	PÄÄLLYSTÖ
Pelastustoimen järjestelmän tuntemus	Tiedostaa pelastustoimen järjestelmän perusteet, hahmottaa onnettomuuksien ehkäisyn pelastustoimen perustehtävänä, tiedostaa onnettomuuksien ehkäisyn yhteiskunnalliset tavoitteet ja oman toimintansa merkityksen tavoitteiden saavuttamisessa	Ymmärtää pelastustoimen järjestelmän ja sen tehtävien kattavuuden ja rajat, hahmottaa onnettomuuksien ehkäisyn pelastustoimen perustehtävänä, tuntee onnettomuuksien ehkäisyn yhteiskunnalliset tavoitteet ja oman toimintansa merkityksen tavoitteiden saavuttamisessa, tuntee ehkäisevän työn vaikuttavuuden mittaamisen peruskysymykset ja osaa huolehtia osaltaan vaikuttavuuden seurantatoimenpiteiden toteuttamisesta
Onnettomuuksien ehkäisyn velvoitteiden	Tiedostaa onnettomuuksien ehkäisyn lakisääteiset velvoitteet ja muut	Tuntee onnettomuuksien ehkäisyn lakisääteiset velvoitteet ja muut tehtävät,



ymmärrys	tehtävät	sisäistää ohjaus- neuvonta- ja valvontavelvoitteen oman toimintansa perustaksi, ymmärtää onnettomuuksien ja onnettomuusuhkien seurannan merkityksen toiminnan suunnittelussa
Pelastustoiminnan edellytysten turvaaminen	Ymmärtää liittymäpinnat pelastustoimintaan, tuntee tulipalojen syttymiseen ja kehittymiseen liittyvät ilmiöt, tuntee sammutus- ja pelastustoiminnan järjestelyt, huolehtii pelastustoiminnan edellytysten ja pelastushenkilöstön turvallisuuden varmistamisesta osana omaa työtään	Ymmärtää liittymäpinnat pelastustoimintaan, tuntee tulipalojen syttymiseen ja kehittymiseen liittyvät ilmiöt, tuntee sammutus- ja pelastustoiminnan järjestelyt, huolehtii pelastustoiminnan edellytysten ja pelastushenkilöstön turvallisuuden varmistamisesta osana omaa työtään
Ammatillisten sisältöjen hallinta	Tuntee pelastuslainsäädännön perusteet ja tiedostaa muun asiaan liittyvän lainsäädännön, perustiedot rakenteellisesta paloturvallisuudesta ja paloturvallisuustekniikasta, pelastussuunnittelusta sekä poistumisturvallisuudesta, osaa soveltaa osaamistaan tavanomaisissa ja ennakoitavissa olosuhteissa	Hyvät tiedot pelastuslainsäädännöstä ja perustiedot muusta asiaan liittyvästä lainsäädännöstä, hyvät tiedot rakenteellisesta paloturvallisuudesta ja paloturvallisuustekniikasta, tuntee pelastussuunnittelman laadintavelvoitteet ja -periaatteet, tuntee poistumisturvallisuuden velvoitteet ja periaatteet sekä ihmisten käyttäytymistä poistumistilanteissa, osaa soveltaa osaamistaan vaativissa ja vaihtelevissa olosuhteissa
Turvallisuuskulttuurin tuntemus ja riskinarviointi	Tiedostaa turvallisuuskulttuurin käsitteen merkityksen ja pelastusviranomaisen roolin turvallisuuskulttuurin tukemisessa, tuntee ja tunnistaa yleisimmät riskit ja riskiryhmät sekä oman toimintaympäristönsä erityispiirteet	Hahmottaa turvallisuuskulttuurin yhteiskunnallisena, organisatorisena ja psykologisena ilmiönä ja pelastusviranomaisen roolin sen tukemisessa, tuntee organisaatioturvallisuuden ja riskienhallinnan perusteet, tuntee ja tunnistaa monipuolisesti riskejä ja riskiryhmiä, tuntee yleisimmät onnettomuudet ja niiden seuraukset yhteiskunta- ja yksilötasolla, tuntee ja tunnistaa oman toimintaympäristönsä erityispiirteet, ymmärtää todennäköisimpiin suuronnettomuuksiin ja ympäristöonnettomuuksiin liittyvät riskit ja huomioi myös niihin varautumisen, sisäistää riskiperustaisen lähestymisen onnettomuuksien ehkäisyyn
Turvallisen toiminnan kansalaistaidot	Turvallinen tulenkäyttö Alkusammutus Ensiapu Toiminta onnettomuustilanteissa Turvallinen ajotapa (myös hälytysajoneuvolla ajo) Ymmärrys omasta esimerkkiroolista virkatehtävän vuoksi	Turvallinen tulenkäyttö Alkusammutus Ensiapu Toiminta onnettomuustilanteissa Turvallinen ajotapa (myös hälytysajoneuvolla ajo) Ymmärrys omasta esimerkkiroolista virkatehtävän vuoksi

8.2 Tehtäväkohtainen osaaminen

8.2.1 Yhteistyö onnettomuuksien ehkäisyssä

Onnettomuuksien ehkäisytyö on tässä osaamismallissa jaettu kolmeen pääalueeseen, joista ensimmäinen on yhteistyö onnettomuuksien ehkäisyssä. Pelastuslain 42§ velvoittaa pelastuslaitoksen toimimaan onnettomuuksien ehkäisemiseksi ja turvallisuuden ylläpitämiseksi yhteistyössä muiden viranomaisten sekä alueella olevien yhteisöjen ja asukkaiden kanssa sekä osallistumaan paikalliseen ja alueelliseen turvallisuussuunnittelutyöhön.

Taulukossa 12 on kuvattu yhteistyövelvoitetta tarkemmin jaoteltuna kahteen vaatimustasoon.

Taulukko 12. Yhteistyö onnettomuuksien ehkäisyssä.

OSAAMINEN	MIEHISTÖ	PÄÄLLYSTÖ
Yhteistyövelvoitteen tuntemus	Tiedostaa pelastusviranomaisen yhteistyövelvoitteet ja osaa toimia niiden mukaisesti, osaa tukea tarvittaessa toimivaltaista viranomaista palo- ja pelastusturvallisuuteen liittyvissä kysymyksissä	Tunnistaa pelastusviranomaisen tehtäväkentän rajat ja rajapinnat muiden viranomaisten ja toimijoiden tehtäväkenttiin, tuntee keskeiset yhteistyökumppanit, tuntee pelastusviranomaisen yhteistyövelvoitteet ja osaa toimia niiden mukaisesti, tiedostaa nuohoukseen liittyvät velvoitteet ja tuntee sen järjestämisperusteet omalla alueella, tuntee palontutkinnan perusteet (lakisääteisyys, tavoitteet, hyödynnettävyys), osaa tukea toimivaltaista viranomaista palo- ja pelastusturvallisuuteen liittyvissä kysymyksissä, kykenee verkostoitumaan ja toimimaan moniammatillisissa työryhmissä oman alansa asiantuntijana
Paikallinen ja alueellinen turvallisuus	Tunnistaa yleisimpiä ympäristöön, turvattomuuteen ja sosiaaliseen syrjäytymiseen liittyviä riskejä ja ilmiöitä pelastustoimen tehtäväkenttään liittyen	Tunnistaa yhteiskunnalliseen ja paikalliseen päätöksentekoon ja ympäristön suunnitteluun liittyviä turvallisuusvaikutuksia, tuntee paikallisen ja yhteiskunnallisen turvallisuussuunnittelun perusteet ja tunnistaa keskeisiä ympäristöön, turvattomuuteen ja sosiaaliseen syrjäytymiseen liittyviä riskejä ja ilmiöitä pelastustoimen tehtäväkenttään liittyen, valmiudet osallistua paikalliseen ja alueelliseen turvallisuussuunnittelutyöhön oman alansa asiantuntijana
Yhteistyövelvoitteisiin liittyvien tehtävien tuntemus	Tiedostaa viranomais- ja muuta yhteistyötä vaativat onnettomuuksien ehkäisyn tehtävät	Hahmottaa pelastusviranomaisen roolin rakenteellisen paloturvallisuuden valvonnan tukijana, tuntee häiriötilanteisiin ja poikkeusoloihin liittyvän lakiperustan, velvoitteet ja järjestelyt ja niihin liittyvät omatoimisen varautumisen velvoitteet, tuntee muusta kuin pelastuslainsäädännöstä tulevat velvoitteet (lausunnot ym.)



8.2.2 Pelastuslainsäädännön noudattamisen valvonta ja ohjaus

Onnettomuuksien ehkäisyn kaikkein perinteisin osa ja ainoa, jota on lainsäädännöllä määritelty tarkemmin, on pelastuslainsäädännön noudattamisen valvonta. Valvonnan suorittamiseksi pelastuslaitoksen on tehtävä palotarkastuksia ja muita valvontatehtävän edellyttämiä toimenpiteitä. (379/2011, 78 §.) Valvontaan liittyy myös velvollisuus ohjata, neuvoa ja valistaa lainsäädännön noudattamisessa (379/2011, 27 §). Kemikaalivalvonnan valvontatehtävästä säädetään muussa lainsäädännössä.

Taulukossa 13 on kuvattu valvontavelvoitetta tarkemmin jaoteltuna kahteen vaatimustasoon.

Taulukko 13. Pelastuslainsäädännön noudattamisen valvonta ja ohjaus.

OSAAMINEN	MIEHISTÖ	PÄÄLLYSTÖ
Lainsäädännön tuntemus	Hallitsee keskeiset pelastuslainsäädännön säädökset ja kykenee soveltamaan niitä pienten ja tavanomaisten kohteiden valvonnassa	Tuntee Suomen lainsäädäntöjärjestelmän perusteet, tuntee pelastusviranomaisen valvontavastuun kattavuuden ja rajat, hallitsee keskeiset säädökset hyvin sekä tuntee muut asiaan liittyvät säädökset*, kykenee itsenäisesti omaksumaan lisätietoa ja seuraamaan lainsäädännön kehitystä, kykenee tulkitsemaan ja soveltamaan säädöksiä tunnistuen ja huomioiden tilanne- ja asiakaskohtaisia erityispiirteitä, ymmärtää omatoimisen varautumisen velvoitteet
Palotarkastusprosessi	Hallitsee palotarkastusprosessin ja siihen liittyvien välineiden ja järjestelmien perusteet, osaa huomioida hyvän hallinnon periaatteet, tuntee ja osaa noudattaa oman organisaation toimintamalleja, kykenee yhteistyöhön toimivaltaisen viranomaisen kanssa	Hallitsee hyvin palotarkastusprosessin ja siihen liittyvien välineiden ja järjestelmien käytön sekä tuntee hallinnollisten pakkokeinojen käytön perusteet ja käytännön toimet, osaa huomioida hyvän hallinnon periaatteet, tuntee ja osaa noudattaa oman organisaation toimintamalleja, kykenee yhteistyöhön toimivaltaisen viranomaisen kanssa, arvioinnin perustiedot ja -taidot
Muut valvontamenetelmät	Tiedostaa oman organisaation käyttämät valvontamenetelmät	Hallitsee oman organisaation käyttämät valvontamenetelmät, tuntee asiakirja-valvonnan periaatteet, tuntee yleisötahtumaturvallisuuteen, poistumisturvallisuus-selvityksiin, ulkoisiin pelastussuunnitelmiin ja kemikaalivalvontaan liittyvät velvoitteet, tiedostaa niiden tarkoituksen ja merkityksen ja hallitsee niiden perusteet
Valvontasuunnittelu	Tiedostaa oman toimintansa merkityksen osana suunnitelmallista valvontaa	Tuntee valvontatyön suunnittelun perusteet ja ymmärtää oman toimintansa merkityksen osana suunnitelmallista valvontaa, pystyy osallistumaan valvonnan suunnitteluun ja toimintamallien kehittelyyn ja arviointiin

*Yksityiskohtaisen kuvauksen palotarkastukseen liittyvästä lainsäädännöstä saa Kuhlmanin (2012) opinnäytetyöstä.

8.2.3 Turvallisuustietoisuuteen ja –asenteisiin vaikuttaminen

Onnettomuuksien ehkäisytyössä on vahvistunut viime vuosina ajattelutapa, jonka mukaan turvallisuutta ylläpidetään ja kehitetään kestävimällä tavalla pyrkimällä vaikuttamaan ihmisten ja yhteisöjen sekä yhteiskunnan turvallisuuskulttuuriin. Yhtenä keskeisenä tekijänä on silloin vaikuttaminen turvallisuustietoisuuteen ja -asenteisiin. Tämä vaikuttamistyö on nostettu osaamismallissa kolmanneksi onnettomuuksien ehkäisyn pääalueeksi.

Taulukossa 14 on kuvattu tietoisuuteen ja asenteisiin vaikuttamista tarkemmin jaoteltuna kahteen vaatimustasoon.

Taulukko 14. Turvallisuustietoisuuteen ja –asenteisiin vaikuttaminen.

OSAAMINEN	MIEHISTÖ	PÄÄLLYSTÖ
Turvallisuusviestinnän hahmottaminen oman toiminnan osana	Osaa sisällyttää turvallisuusviestinnällisen näkökulman osaksi kaikkia työtehtäviään, pyrkii edistämään kansalaisten / asiakkaiden turvallisuustietoisuutta ja omatoimisuutta turvallisuuden ylläpitämisessä ja puuttumista turvallisuutta uhkaaviin tekijöihin	Osaa sisällyttää turvallisuusviestinnällisen näkökulman osaksi kaikkia työtehtäviään, pyrkii edistämään kansalaisten / asiakkaiden turvallisuustietoisuutta ja omatoimisuutta turvallisuuden ylläpitämisessä ja puuttumista turvallisuutta uhkaaviin tekijöihin
Asenteiden ja motivaatin tuntemus	Tiedostaa asenteiden ja motivaation syntyyn ja käyttäytymiseen vaikuttavia yleisimpiä tekijöitä ja turvallisuusasenteisiin ja -motivaatioon liittyvää vaihtelua	Tuntee asenteiden ja motivaation syntyyn ja käyttäytymiseen vaikuttavia tekijöitä ja turvallisuusasenteisiin ja -motivaatioon liittyvää vaihtelua
Turvallisuusviestinnän menetelmien hallinta	Tiedostaa erilaisia turvallisuusviestinnän menetelmiä ja mahdollisuuksia, hallitsee tavallisimpien esiintymis-, viestintä- ja koulutustilaisuuksien edellyttämät perustaidot ja niihin liittyvien välineiden käytön, pystyy esiintymään erilaisille yleisöille	Tuntee erilaisia turvallisuusviestinnän menetelmiä ja mahdollisuuksia, hallitsee erilaisten esiintymis-, viestintä- ja koulutustilaisuuksien edellyttämät perustaidot ja niihin liittyvien välineiden käytön, pystyy esiintymään erilaisille yleisöille ja huomioimaan tilanne- ja asiakaskohtaisia erityispiirteitä, tuntee mediaviestinnän ja kampanjasuunnittelun perusteet, osaa arvioida viestintämateriaalien tarkoituksenmukaisuutta, osaa suunnitella, toteuttaa ja arvioida erilaisia turvallisuusviestinnällisiä kokonaisuuksia eri kohderyhmille



9 Osaamisen arviointi

9.1 Osaamistasojen määrittely ja arviointi

Siljander (2009, 8-9) jaottelee ammatillisen osaamisen faktatietoon, proseduraaliseen tietoon ja itsesäätelytietoon. Collin (2009) käyttää lähes samoja käsitteitä koostaessaan asiantuntijatiedon kolmesta komponentista: Formaali tieto on eksplisiittistä ”oppikirjatietoa”, praktinen tieto on hiljaista kokemustietoa, arviointikykyä ja ongelmanratkaisutaitoa ja metakognitiivinen & reflektiivinen tieto taas itsearviointitaitoa, tietoisuutta omista toimintatavoista ja kykyä ohjata omaa toimintaa. Collin (2007, 12) korostaa myös, että nykyaikainen asiantuntijatyö edellyttää vahvan tietopohjan lisäksi kykyä etsiä ja hankkia uutta tietoa sekä kykyä reflektiivisyyteen, kriittiseen tiedon arviointiin ja eettisiin ratkaisuihin, monenlaisia kommunikointi- ja yhteistyötaitoja sekä ennen kaikkea kykyä jatkuvaan uuden oppimiseen ja luomiseen. Näihin määrittelyihin perustuen esitetään, että koulutussuunnittelun perustaksi käytäisiin yksilö- tai ryhmätasolla läpi työtehtävien hallinta seuraavista näkökulmista:

- 1) Sisältöjen hallinta (Faktatieto, teoriaosaaminen)
- 2) Menetelmien ja välineiden hallinta (toimintamallit, laitteet ja ohjelmistot ym.)
- 3) Oppiminen ja soveltaminen (reflektio, tiedonhankinta)
- 4) Vuorovaikutus (asioista viestiminen ja keskusteleminen)
- 5) Ammattietiikka (arvot ja moraalit)

Näin saadaan muodostetuksi jäsentynyt, koulutuksen suunnittelua tukeva käsitys keskeisistä haasteista ja tarpeista ja vältytään siltä melko tyypilliseltä ongelmalta, että koulutukset keskittyvät liiaksi pelkkiin sisällöllisiin valmiuksiin. Tämänkaltainen arviointi edistää sen ymmärtämistä, että myös vuorovaikutus- tai ammattieettistä osaamista voidaan – ja tulee – kehittää ja kouluttaa.

Työtehtävästä suoriutumista arvioitaessa on muistettava, että siihen vaikuttavat suorituskyvyn (osaaminen) taustalla aina myös tahto (motiivi ja arvostus), tottumus (tavat ja roolit) ja ympäristö (fyysinen ja sosiaalinen).

Osaamistasoa arvioidaan yleensä numeerisella asteikolla, esim. 0-3 tai 0-5. Taulukossa 15 esitetään esimerkki, jossa osaamistasot on kuvattu edellä esitetyistä viidestä näkökulmasta 0-3 asteikolla. Arvioinnissa on hyvä huomioida osaamisen tärkeys sekä nykyhetkellä että tulevaisuuden näkökulmien ja urasuunnitelmien kannalta.

Tavoitetason voidaan karkeasti ottaen ajatella edellä olevaan osaamismalliin nähden liikkuvan miehistötehtävissä useimmiten välillä 0-2 ja päällystöllä 0-3. Tasoja määriteltäessä on syytä muistaa, että kaikki eivät tarvitse kaikkea osaamista. Jostain on maltettava myös tinkiä. Arvioinnissa voidaan havaita myös tilanteita, joissa henkilön valmiudet ylittävät tehtävien vaatuvuustason ja mahdollistaa siirtymisen haastavampiin tehtäviin.

Taulukko 15. Esimerkki osaamistasojen kuvauksesta

Osaamistaso	Sisältöjen hallinta	Menetelmien ja välineiden hallinta	Oppiminen ja soveltaminen	Vuorovaikutus	Ammattietiikka
0	ei osaamista				
1	tiedostaa, tuntee nimeltä, tunnistaa	osaa toimia ohjattuna	toimii annetun tiedon ja ohjeiden varassa	Kykenee vuorovaikutukseen toisten ihmisten kanssa, selviää rutiinitilanteista	tiedostaa, mutta ei hahmota omaan työhönsä liittyen
2	perustiedot, tavanomaisissa ja ennakoitavissa tehtävissä ja tilanteissa tarvittavat tiedot	toimii itsenäisesti tavanomaisissa, ennakoitavissa tehtävissä ja tilanteissa	hahmottaa oman asiantuntemuksensa rajat, kykenee tarvittaessa hankkimaan ja hyödyntämään lisätieto	Tunnistaa erilaiset sosiaaliset tilanteet ja hallitsee tarvittavat käyttäytymisnormit, riittävät viestintätaidot, selviää tavanomaisissa tilanteissa	osaa noudattaa alan arvoja ja ammattieettisiä periaatteita tavanomaisissa, ennakoitavissa tehtävissä ja tilanteissa
3	hyvät tiedot, vaativissa tilanteissa ja tehtävissä tarvittavat tiedot	toimii itsenäisesti vaativissa ja vaihtelevissa tehtävissä, kykenee valitsemaan sopivan menetelmän useiden joukosta	kykenee analysoimaan tietoa ja soveltamaan osaamistaan, kyseenalaistamaan asioita sekä arvioimaan ja kehittämään osaamistaan	Osaa arvioida ja säädellä omaa käyttäytymistään ja asettua toisen ihmisen asemaan, kuunnella ja kannustaa, selviää myös haastavista ja yllättävistä tilanteista	sisäistää alan arvot ja ammattieettiset periaatteet oman toimintansa perustaksi, osaa noudattaa vaativissa tehtävissä ja tilanteissa

9.2 Osaamistarvekysely

Työntekijöiden kokemia osaamistarpeita ja tunnistettujen osaamisalueiden vastaavuutta niiden kanssa selvitettiin kyselytutkimuksella. Samalla haluttiin selvittää oppimistyyliin ja -tottumuksiin liittyviä asioita koulutusrunгон laadinnan ja koulutusten suunnittelun tueksi.

Kyselyä rakennettaessa tehtiin tietoinen valinta, että vastaajia ei pyydetä arvioimaan omaa osaamistasoaan. Kyselyn tavoitteena oli ennen kaikkea selvittää koulutustarpeita, joten näkökulma pidettiin siinä.

Kysely toteutettiin sähköisenä Questback OY:n Digium Enterprise-ohjelmistolla. Pelastuslaitosten riskienhallintapäälliköitä (N=22) pyydettiin välittämään kysely vastattavaksi kaikille kohderyhmään kuuluville henkilöille, eli *merkittävässä määrin onnettomuuksien ehkäisytyötä tekeville henkilöille*. ”Merkittävä määrä” määriteltiin suuntaa-antavasti vähintään 25 %:ksi henkilön työpanoksesta.

Kyseessä on näin ollen kokonaistutkimus, koska vastaukset pyrittiin saamaan kaikilta kohderyhmään kuuluilta. Mahdollista peittovirhettä aineistoon voi tuottaa se, että kyselyä ei pystytty lähettämään



suoraan vastaajille vaan oikean kohderyhmän tunnistaminen jäi riskienhallintapäälliköiden tehtäväksi. Tiedossa ei ole, onko koko kohderyhmä ollut sähköpostitse tavoitettavissa.

Kysely oli avoinna 5.–30.4.2013. Vastaajille laitettiin muistutusviesti viikkoa ennen kyselyn sulkemista. Kaikille kyselyyn osallistuneille pelastuslaitoksille, joista saatiin vähintään 10 vastausta, on toimitettu pelastuslaitoskohtainen yhteenveto tuloksista. Siinä ei ole mahdollista yksilöidä vastaajaa tai yksittäisen henkilön vastauksia.

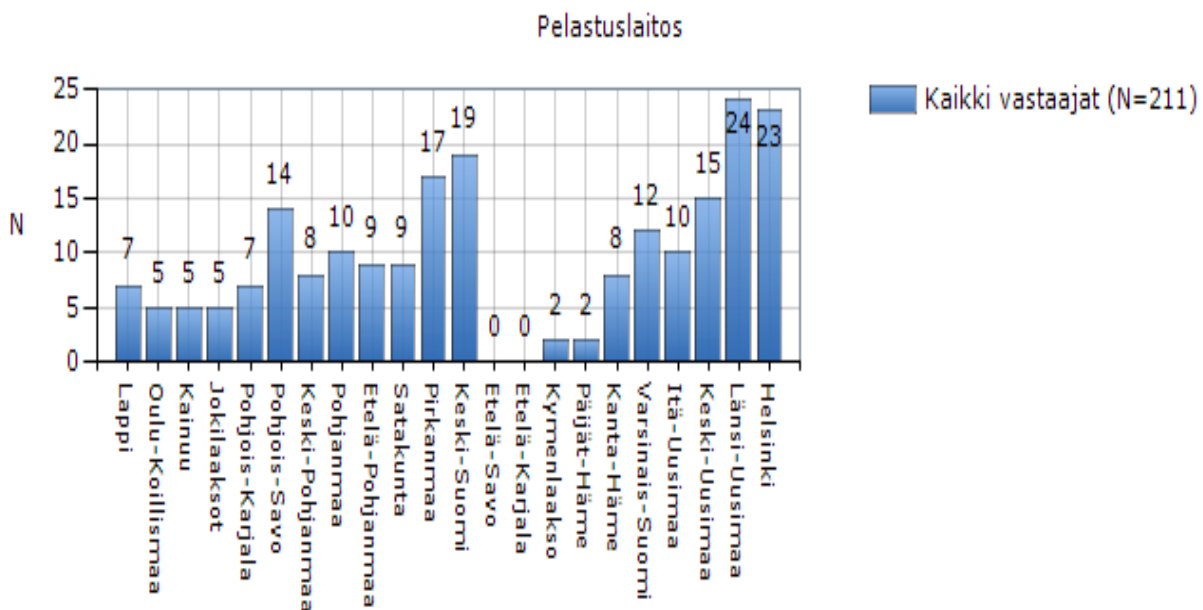
9.3 Kyselyn tulokset

9.3.1 Vastaajien taustatiedot

Riskienhallintapäälliköiltä saadun tiedon mukaan kysely lähetettiin 18 pelastuslaitoksella 391 henkilölle. Vastauksia saatiin **20** pelastuslaitokselta **214** kappaletta. Laitoskohtainen vastausprosentti vaihteli 20 ja 100 % välillä.

Vastaajista 17 ilmoitti tehtävistään alle 25% olevan onnettomuuksien ehkäisyä, joten heidän kohdallaan kysely päättyi taustatietokysymyksiin. Tulosten tarkastelussa on mukana **197** vastaajaa **20** pelastuslaitokselta, joista **126** päätoimisia (väh. 75 % oe).

Kuvassa 4 esitetään pelastuslaitoskohtainen vastausjakauma. Kolmen vastaajan pelastuslaitos ei ole tiedossa.



Kuva 4. Pelastuslaitoskohtainen vastausjakauma (kyselytutkimus 2013)

Taulukosta 16 ilmenee vastaajien tehtävänkuvat yleisellä tasolla. Tehtävänkuvien monipuolisuudesta kertoo, että 47 vastaajaa oli rastittanut kaikki 5 kysyttyä tehtäväaluetta ja 103 vastaajaa 4 tehtäväaluetta. Ainoastaan 3 vastaajaa oli rastittanut vain yhden tehtäväalueen.

Taulukko 16. Tehtävänkuvat. N=214*. (kyselytutkimus 2013)

Valvontaa	Ohjausta	Neuvontaa ja valistusta	Viranomais-yhteistyötä	Muuta
196	177	201	180	60

* Luvut sisältävät myös pelkkiin taustatietokysymyksiin vastanneet.

Taulukossa 17 esitetään riskienhallintapäälliköiden arviot keskeisten osajoukkojen (operatiivistaustaiset, kokeneet ja uudet muulla koulutustaustalla) koosta sekä näiden osajoukkojen vastaajamäärä ja vastausprosentti. Ryhmien tarkempi määrittely on esitetty luvussa 4.5.

Pienten ryhmäkokojen vuoksi analyysivaiheessa korjattiin ryhmämäärittelyjä taulukosta 17 ilmenevällä tavalla. Tämän toimenpiteen jälkeen muodostuneet osajoukot näkyvät taulukon viimeisessä sarakkeessa ”korjattu vastaajamäärä”. On huomattava, että kokeneiden ja operatiivistaustaisten ryhmässä on melko runsaasti päällekkäisyyttä: 36 henkilöä kuuluu molempiin ryhmiin, mikä merkitsee sitä, että kokeneista lähes 2/3 kuuluu myös operatiivistaustaisten ryhmään ja operatiivistaustaisista yli 1/3 kokeneiden ryhmään. Yhteensä nämä kolme ryhmää muodostivat n. 81 % koko vastaajajoukosta.

Uusien ryhmään kuuluvat henkilöt toimivat lähes pelkästään onnettomuuksien ehkäisytehtävissä (päätoimisia 95 %), kun kokeneista näin teki alle puolet (49 %) ja operatiivistaustaisista kolmannes (35 %). Tehtävänkuvat olivat kaikissa osajoukoissa tasaisen monipuolisia.

Taulukko 17. Osajoukkojen koot ja vastausprosentit. (kyselytutkimus 2013)

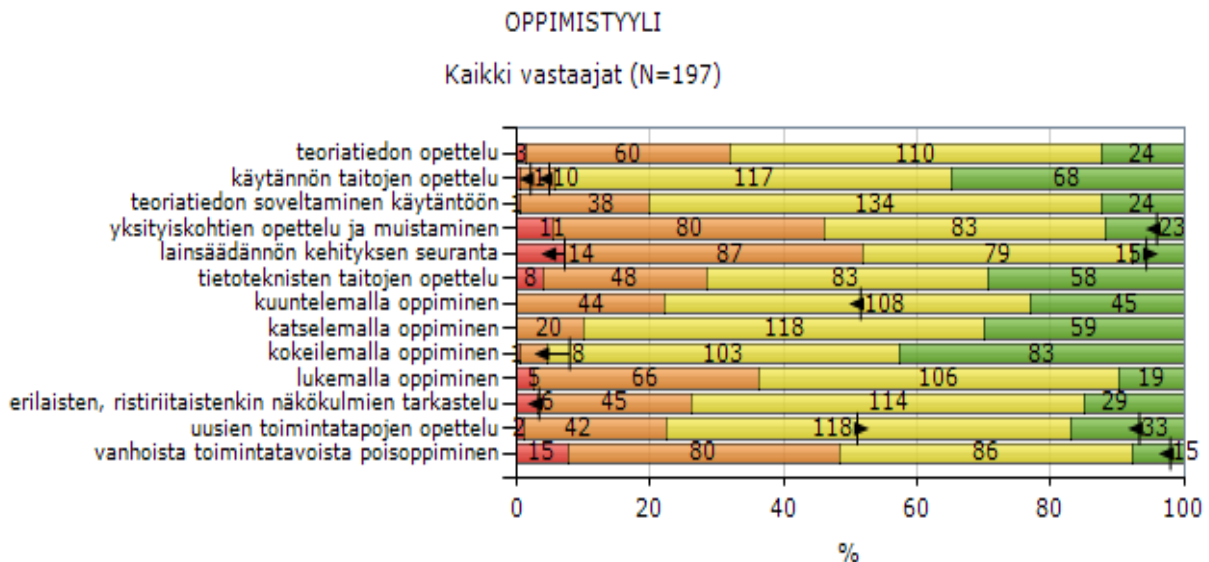
Osajoukko	Rhp arvio	Vastaajamäärä*	Vastausprosentti	Korjattu vastaajamäärä**
kokeneet	130	41	38	61
operatiivistaustaiset	241	95	45	95
uudet muulla koulutustaustalla	43	21	49	39

*Ei sisällä kohderyhmään kuulumattomia 17 vastaajaa

**Lisätty uusien ryhmään 3-5 vuotta työskennelleet ja kokeneisiin 11-15 vuotta työskennelleet

9.3.2 Oppimistyyli ja -tottumukset

Kyselyssä selvitettiin erilaisia oppimistyyliin ja -tottumuksiin liittyviä asioita. Vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka haastavaksi tai helpoksi he kokevat erilaiset oppimiseen liittyvät asiat. Kuvassa 5 esitetään jakaumat koko vastaajajoukon osalta. Punainen väri kuvastaa ”hyvin haastavaksi” koettua asiaa, oranssi väri ”melko haastavaksi”, keltainen väri ”melko helpoksi” ja vihreä väri ”hyvin helpoksi” koettua asiaa.



Kuva 5. Oppimistyyli / kaikki vastaajat. N=197. (kyselytutkimus 2013)

Kuvasta 5 havaitaan jo silmämääräisesti, että kysytyt oppimistyyliin ja -tottumuksiin liittyvät asiat koetaan pääosin enemmän helpoiksi (vihreä ja keltainen väri) kuin haastaviksi (oranssi ja punainen). Jokaista kysyttyä asiaa on pitänyt vähintään melko helppona ainakin puolet vastaajista.

Yli 90 % kokee *kokeilemalla oppimisen, käytännön taitojen opettelu* ja *katselemalla oppimisen* melko tai hyvin helpoksi ja vähintään 3/4 myös *teoriatiedon soveltamisen käytäntöön, kuuntelemalla oppimisen* sekä *uusien toimintatapojen opettelu*. Yksikään vastaajista ei kokenut *kuuntelemalla* tai *katselemalla oppimista* hyvin haastavaksi. *Kokeilemalla oppimista* ja *käytännön taitojen opettelu* piti hyvin helppona yli kolmasosa vastaajista. Uusien ryhmässä oli eniten asioita (9), joita kukaan ei kokenut hyvin haastavaksi.

Kaikkien haastavimmaksi koettiin *lainsäädännön kehityksen seuranta, vanhoista toimintatavoista poisoppiminen* ja *yksityiskohtien opettelu ja muistaminen*. *Lukemalla oppiminen* ja *teoriatiedon opettelu* olivat seuraavaksi haastavimpia.

Vanhoista toimintatavoista poisoppiminen on erityisen haastavaa kokeneille ja operatiivistaustaisille. Kokeneista 2/3 kokee sen vähintään melko haastavaksi ja lähes joka viides hyvin haastavaksi. *Tietoteknisten taitojen opettelu* on haastavaa joka toiselle kokeneelle ja joka neljännelle operatiivistaustaiselle. Kokeneista moni koki myös *uusien toimintatapojen opettelu* (38 %) ja *erilaisten, ristiriitaistenkin näkökulmien tarkastelu* (31 %) melko tai hyvin haastavaksi. Uudet muulla koulutustaustalla olevat nostivat *teoriatiedon soveltamisen käytäntöön* (31 %) melko tai hyvin haastavaksi.

Avointen vastausten perusteella oppiminen koetaan tärkeäksi ja mielekkääksi:

”Olen nopea ja ennakkoluuloton oppija. Lisäksi lyhyehkö työkokemus alalta edesauttaa sitä, etten ole vielä ehtinyt leipäytyä vakiintuneisiin rutineihin, joista on vaikea oppia pois.”

”Olen kiinnostunut uusien asioiden ja menetelmien oppimisesta. Otan mielelläni vastaan muita näkökantoja ja voin tunnustaa toisen mielipiteen olevan parempi. Luontaisesti opin

parhaiten tekemällä, mutta minulla on aina työn alla jonkun uuden oppiminen eri menetelmiä käyttäen.”

”Teoriaopetus on hyvin tärkeä osa-alue, jota ei voi mitenkään poissulkea. Kuuntelemalla ja katselemalla oppii (kisällitaidot) ja parhaiten oppii kokeilemalla ja itse tekemällä. Asiat on kuitenkin opittava muutoin kuin 'kantapäähän kautta', koska virheisiin ei ole varaa. Lukemalla ja harjoittelemalla oppii, kun on hyvä opettaja. Asioita on aina pyrittävä tarkastelemaan laajempina kokonaisuuksina. Nykyään tiedontulva on valtava ja on pyrittävä poimimaan oleellinen ja tosiasioihin perustuva tieto. Riskienhallinnassa on hyvä hallita laajempia kokonaisuuksia ja tehtävä yhteistyötä, koska kukaan ei voi hallita kaikkea. On oltava avoin uusille ajatuksille, eikä kaikkea vanhaa saa hylätä.”

9.3.3 Lisäosaamistarpeet eri osaamisalueilla

Vastaajia pyydettiin arvioimaan lisäosaamistarpeitaan 54 onnettomuuksien ehkäisytyön osaamissisällössä, jotka oli valittu laaditun osaamismallin perusteella. Kyselyn pituudesta huolimatta vastausaktiivisuus oli erinomainen, jokaiseen kohtaan saatiin vähintään 192 vastausta (N=197).

Sisältöjen valinta vaikutti onnistuneelta. Vastausvaihtoa ”0=En tarvitse tähän liittyvää osaamista työssäni” käytettiin erittäin vähän. Eniten sitä käytettiin sisällöissä *toisen kotimaisen kielen taito* (18), *muu kielitaito* (9) ja *työntekijän ja työnantajan velvoitteiden tuntemus* (6). 25/54 sisältöä koki tarvitsevana jokainen vastaaja.

Vastaajat arvioivat sitä, minkä verran hyötyä lisäosaamisesta olisi heidän suoriutumislleen nykyisistä työtehtävistään. Vaihtoehdot olivat 1= *ei lainkaan*, 2=*jonkin verran*, 3=*paljon*. Osaamistarpeita koettiin varsin runsaasti: peräti 39/54 sisällössä 75 % vastaajista tai enemmän katsoisi hyötyvänsä lisäosaamisesta vähintään jonkin verran ja 20/54 sisällössä 25 % tai enemmän katsoisi hyötyvänsä lisäosaamisesta paljon.

Seuraavaksi tarkastellaan koko vastaajajoukon sekä keskeisten osajoukkojen osaamistarpeita osaamismallin mukaisesti luokiteltuna. Tarkastelu on rajattu vain kaikkein merkittävimpiin lisäosaamistarpeisiin (≤ 75 % jonkin verran- tai ≤ 25 % paljon -vastauksia.) Tarkempia tietoja saa liitteenä B olevista taulukoista.

Seuraavat kysymyskohdat on lyhennetty selkeyden vuoksi:

Muiden asiaan liittyvien lakien, asetusten, standardien jne. tunteminen => Muiden lakien ym. tunteminen

Oman organisaation (rakenne, kulttuuri, toimintatavat) tunteminen => Oman organisaation tunteminen

Oman toimintaympäristön (-alueen) tunteminen => oman toimintaympäristön tunteminen

Tietämys riskiryhmistä ja heidän ominaispiirteistään (iäkkäät, erityisryhmät ym.) => Riskiryhmien tunteminen

Yhteistyötaidot (kuten neuvottelu- ja kokoustaidot) => Neuvottelu- ja kokoustaidot

Tietämys muista viranomaisista ja yhteistyökumppaneista ja heidän tehtävistään => Yhteistyökumppanien tunteminen



9.3.3.1 Lisäosaamistarpeet yleisessä osaamisessa

Asiantuntijavalmiuksiin liittyvistä osaamistarpeista jokainen koettiin merkittäväksi vähintään jossain ryhmässä. Eniten lisäosaamistarpeita koettiin kokeneiden ryhmässä. Heillä eniten korostuivat *tietotekniset taidot, neuvottelu- ja kokoustaidot, opiskelutekniset taidot, kirjallisen ilmaisun taidot sekä tiedonhankintataidot*. Operatiivistaustaisten ryhmässä nousi eniten esiin *neuvottelu- ja kokoustaidot*. Uusien muulla koulutustaustalla olevien ryhmä oli ainoa, jossa *oman organisaation tunteminen* nousi merkittäväksi lisäosaamistarpeeksi.

Viranomaisvalmiuksiin liittyvistä osaamistarpeista jokainen koettiin merkittäväksi vähintään jossain ryhmässä. Kaikissa osajoukoissa vahvimmin nousi esiin *tietämys viranomaisen toimintaa ohjaavista säädöksistä*. Ainoastaan uusien, muulla koulutustaustalla toimivien ryhmässä nostettiin esiin *toisen kotimaisen kielen taito*, kun taas *muu kielitaito* nousi esiin vain kokeneiden ryhmässä.

Pelastustoimen ammattiosaamisesta muodostui osaamismallin laajin kokonaisuus ja siihen liittyvät asiat korostuivat myös kyselyssä eniten. Rajanveto yleisen ja tehtäväkohtaisen osaamisen välillä kysytyissä asioissa on häilyvä. Vaikka onnettomuuksien ehkäisyn tehtävien perustuntemus voidaan ilman muuta lukea yleiseksi ammatilliseksi osaamiseksi, on tässä yhteydessä ne sijoitettu lainsäädännön ja valvonnan, neuvonnan, valistuksen ja ohjauksen sekä yhteistyön osalta kokonaisuudessaan tehtäväkohtaiseen osaamiseen.

Hieman yllättäen kaikissa osajoukoissa *paloturvallisuustekniikan tunteminen* ja *rakenteellisen paloturvallisuuden arviointi* nousivat hyvin vahvasti esiin. Myös *turvallisuuskulttuurin ja sen kehittymisen arviointi* ja *organisaatioturvallisuus ja riskienhallinta* korostuivat voimakkaasti kaikissa osajoukoissa. Pelastustoimeen ja omaan toimintaympäristöön liittyvät asiat nousivat eniten esiin uusien, muulla koulutustaustalla toimivien kohdalla.

Turvallisen toiminnan kansalaistaitoja tarkasteltiin omana kokonaisuutenaan. Niihin ei liitetty erityisiä lisäosaamistarpeita, ainoastaan uusien ryhmässä nousi esiin *toiminta onnettomuustilanteissa*.

9.3.3.2 Lisäosaamistarpeet tehtäväkohtaisessa osaamisessa

Tehtäväkohtainen osaaminen jakautuu osaamismallissa kolmeen pääkokonaisuuteen: **yhteistyö onnettomuuksien ehkäisyssä, pelastuslainsäädännön noudattamisen valvonta ja ohjaus** sekä **turvallisuustietoisuuteen ja –asenteisiin vaikuttaminen**.

Yhteistyöhön onnettomuuksien ehkäisyssä liittyviä merkittäviä lisäosaamistarpeita koettiin kaikissa osajoukoissa muissa asioissa paitsi nuohouksessa.

Pelastuslainsäädännön noudattamisen valvontaan ja ohjaukseen liittyviä merkittäviä lisäosaamistarpeita koettiin lähes kaikissa kysytyissä asioissa. *Lainsäädännön hallinnassa ja soveltamisessa*, myös *hallinnollisten pakkokeinojen* avulla, koetaan runsaasti lisäosaamistarpeita kaikissa osajoukoissa. *Kemikaaliasioiden valvontavelvoitteisiin* liittyvät asiat nousivat samoin esiin kaikissa osajoukoissa. Erityisesti uudet muulla koulutustaustalla toimivat katsoisivat hyötyvänsä myös *muiden valvontamenetelmien* ja *Suomen lainsäädäntörakenteen tuntemisesta*. Perusasioihin, eli *valvonnan tarkoituksen tunteminen, pelastuslain ja –asetusten tunteminen* sekä *palotarkastusprosessin hallinta* liittyviä merkittäviä lisäosaamistarpeita oli ainoastaan operatiivistaustaisilla, jotka katsoisivat hyötyvänsä palotarkastusprosessin paremmasta hallinnasta.

Turvallisuustietoisuuteen ja –asenteisiin vaikuttamiseen liittyviä merkittäviä lisäosaamistarpeita koettiin kaikissa osajoukoissa kaikissa kysytyissä asioissa. Erityisesti korostuivat *motivointi- ja vaikuttamistaidot*.

9.3.4 Keskeisimmät lisäosaamistarpeet

Yhteenvedona esitetään seuraavaksi eniten *paljon*-vastauksia keränneet lisäosaamistarpeet koko vastaajajoukon ja osajoukkojen osalta. Tarpeita oli kaikilta osaamisalueilta. Ryhmien tarpeet erosivat toisistaan jossain määrin, mutta myös kaikille yhteisiä tarpeita oli. Kaikille osajoukoille yhteiset tarpeet on havainnollisuuden vuoksi kursivoitu. Uudet, muulla koulutustaustalla kokivat kaikkein eniten merkittäviä lisäosaamistarpeita.

Kaikki vastaajat

- × *Paloturvallisuustekniikan tunteminen (42 %)*
- × *Muiden asiaan liittyvien lakien, asetusten, standardien jne. tunteminen (42 %)*
- × *Tietämys hallinnollisten pakkokeinojen käytön edellytyksistä (42 %)*
- × *Tietämys kemikaaliasioiden valvontavelvoitteista (42 %)*
- × *Motivointi- ja vaikuttamistaidot (42 %)*
- × *Valmiudet lukea, tulkita ja soveltaa lakitekstiä (41 %)*

Kokeneet

- × *Valmiudet lukea, tulkita ja soveltaa lakitekstiä (45 %)*
- × *Motivointi- ja vaikuttamistaidot (45 %)*
- × *Paloturvallisuustekniikan tunteminen (42 %)*
- × *Tietämys kemikaaliasioiden valvontavelvoitteista (42 %)*
- × *Tietotekniset taidot (40 %)*
- × *Esiintymistaidot (40 %)*

Operatiivistaustaiset

- × *Tietämys kemikaaliasioiden valvontavelvoitteista (38 %)*
- × *Valmiudet lukea, tulkita ja soveltaa lakitekstiä (37 %)*
- × *Motivointi- ja vaikuttamistaidot (37 %)*
- × *Tietämys hallinnollisten pakkokeinojen käytön edellytyksistä (36 %)*
- × *Muiden asiaan liittyvien lakien, asetusten, standardien jne. tunteminen (34 %)*
- × *Paloturvallisuustekniikan tunteminen (33 %)*

Uudet muulla koulutustaustalla

- × *Tietämys kemikaaliasioiden valvontavelvoitteista (58 %)*
- × *Tietämys hallinnollisten pakkokeinojen käytön edellytyksistä (54 %)*
- × *Rakenteellisen paloturvallisuuden arviointi (51 %)*
- × *Paloturvallisuustekniikan tunteminen (51 %)*
- × *Muiden lakien ym. tunteminen (51 %)*
- × *Valmiudet lukea, tulkita ja soveltaa lakitekstiä (49 %)*
- × *Tietämys viranomaisen toimintaa ohjaavista säädöksistä (44 %)*
- × *Yhteistyökumppanien tunteminen (44 %)*



- × *Motivointi- ja vaikuttamistaidot (42 %)*
- × *Tietämys palontutkinnan hyödyntämismahdollisuuksista onnettomuuksien ehkäisyssä (41 %)*
- × *Tietämys pelastustoiminnasta muissa onnettomuuksissa (41 %)*

Alla on muutama lainaus avovastauksista, joissa oli mahdollisuus kertoa tarkemmin omista lisäosaamistarpeistaan:

”Tietoteknisten taitojen osaaminen todella merkittävässä osassa työnteon sujuvuuden kannalta.”

”Palotarkastajan työssä tehdään paljon valistusta ja neuvontaa. Valistustyöhön liittyvä oppituntien pito ja suullisen ilmaisun -kurssi pitäisi tulla työnantajan puolelta välittömästi kun työt alkavat. Pidän tätä erittäin tärkeänä.”

”Uuden lain tuomia muutoksia poistumisturvallisuusselvitykseen ja siihen liittyviin toimenpiteisiin ei ole mielestäni riittävästi käsitelty ja viety kentälle. Lisäksi kemikaalilaindääsäntö vaatii jatkuvaa koulutusta laitoksien sisällä, jota ei ole ollut riittävästi tai ollenkaan.”

”Tässä työssä tarvitaan monenlaisia taitoja, mutta mielestäni hyvät vuorovaikutustaidot ovat onnettomuuksien ehkäisyssä kaikkein oleellisimmat.”

9.3.5 Koulutustarpeet siirryttäessä operatiivisista pelastustoiminnan tehtävistä onnettomuuksien ehkäisyn tehtäviin

Niitä vastaajilta, jotka toimivat tai ovat toimineet päätoimisesti operatiivisissa pelastustoiminnan tehtävissä ja sen lisäksi ovat tehneet vähintään 3 vuotta onnettomuuksien ehkäisytyötä (N=75) kysyttiin myös heidän näkemyksiään *koulutustarpeista siirtymävaiheessa operatiivisesta onnettomuuksien ehkäisyyn*. Heitä pyydettiin rastittamaan edellä esitellyistä 54 asiasta ne, joihin heidän mielestään tarvittaisiin koulutusta siirtymävaiheessa.

Koulutustarpeita koettiin olevan runsaasti, alla luetellaan ne asiat, jotka oli rastittanut yli puolet vastaajista. Tarpeita on eri osa-alueilta, mutta erityisen runsaasti niitä koetaan valvontaan liittyen – mikä kuvastanee siirtyjien tehtävänkuvia.

Henkilökohtainen osaaminen

- × Kirjallisen ilmaisun taidot (46)
- × Tietotekniset taidot (41)
- × Tiedonhankintataidot (38)

Sosiaalinen osaaminen

- × Tietämys viranomaisen toimintaa ohjaavista säädöksistä (40)

Yleinen ammatillinen osaaminen

- × Rakenteellisen paloturvallisuuden arviointi (49)
- × Paloturvallisuustekniikan tunteminen (44)
- × Riskiryhmien tunteminen (40)

Pelastuslainsäädännön noudattamisen valvonta

- × Palotarkastusohjelmiston käyttö (46)
- × Valmiudet lukea, tulkita ja soveltaa lakitekstiä (44)
- × Muiden lakien ym. tunteminen (42)
- × Palotarkastusprosessin hallinta (42)
- × Poistumisturvallisuusselvityksen tarkoituksen tunteminen (41)
- × Tietämys kemikaaliasioiden valvontavelvoitteista (40)

”Lisäosaaminen ja asioiden kertaus on aina hyödyksi (perusasiat pysyy, mutta muuttujia on paljon). Pelastustoiminnan tehtävistä onnettomuuksien ehkäisytehtäviin siirtyvä henkilö joutuu tarkastelemaan tulipaloja ja muuta pelastustoimintaa hiukan eri näkökulmasta kuin aiemmassa tehtävässään, joten kaikilla osa-alueilla tarvitaan koulutusta.”

Työtehtävät poikkeavat toisistaan eri koulutusasteen suorittaneiden välillä, joten vastaukset oli tarkoitus luokitella myös vastaajien koulutustaustan perusteella. Näin muodostuneet ryhmät jäivät kuitenkin niin pieniksi (10-34 henkilöä), ettei johtopäätöksiä sen perusteella kannattanut tehdä.

9.4 Kyselyn johtopäätökset

Osaamistarvekyselytutkimus tuotti runsaasti tietoa hankkeen seuraavia vaiheita varten. Koulutusrunkoa ja pilottikoulutuksia varten saatiin tietoa paitsi sisällöllisistä tarpeista myös menetelmällisten ratkaisujen pohdintaan.

Kyselyn perusteella onnettomuuksien ehkäisy edellyttää monipuolista osaamista ja kouluttautumista. Työ koostuu yleensä onnettomuuksien ehkäisyn eri tehtävistä. Lisäosaamistarpeita nousi esiin varsin runsaasti eri osaamisalueilta. Useissa avovastauksissa todettiin, että vaikka perusosaaminen onkin kunnossa, on sen ylläpitäminen ja päivittäminen tärkeää.

Vastaajilla on monenlaisia oppimisvalmiuksia ja halua kehittää itseään ammatillisesti. Erityisesti tekemällä ja kokeilemalla oppiminen koetaan helpoksi. Työssä tapahtuvaa tekemällä ja kokeilemalla oppimista ei kuitenkaan aina ole helppo tunnistaa. Muualla kuin muodollisessa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen tulisikin kiinnittää huomiota.

Onnettomuuksien ehkäisytehtävissä toimivien henkilöiden koulutus- ja työtaustat ovat moninaiset ja tulevat oletettavasti jatkossa olemaan vielä moninaisempia. Onkin tärkeää, että huolehditaan siitä, että kaikilla on riittävä perusosaamistaso taustoista riippumatta. Tärkeää on myös, että moninaisten taustojen tuomaa monipuolista osaamista pystytään hyödyntämään koko työyhteisön hyväksi. Vastaajat kokivat, että heillä on monia sellaisia tietoja ja taitoja, joita he eivät tällä hetkellä pysty hyödyntämään työtehtävissään. Alla on lueteltu näistä esimerkkejä:

- × kouluttamistaidot
- × paikkatietojärjestelmät
- × hoitolaitosten paloturvallisuus ja poistumisturvallisuusselvitysprosessi
- × tietotekniikkaosaaminen
- × kansalaisten / asuinkiinteistöjen turvallisuuden tukeminen
- × operatiivinen osaaminen
- × kirjalliset taidot
- × palotekniset laitteistot
- × rakenteellinen paloturvallisuus



Kaikissa osajoukoissa tunnistettiin monenlaisia ja pääosin yhteneviä lisäosaamistarpeita, joista voimakkaimmin korostuivat **lainsäädännön hallinta ja soveltaminen, motivointi- ja vaikuttamistaidot, paloturvallisuustekniikka ja kemikaaliasioiden valvontavelvoitteet.**

Lainsäädännön merkitys korostuu viranomaistyössä. Siihen liittyviä lisäosaamistarpeita koettiin runsaasti ja se myös koettiin haastavaksi opittavaksi. Pelastusviranomaisen tulee paitsi noudattaa prosesseissaan lain asettamia velvoitteita myös kyetä neuvomaan ja valvomaan asiakkaitaan lainsäädäntöön liittyvissä kysymyksissä. Tämä edellyttää jatkuvaa valmiutta seurata lainsäädännön kehitystä ja kykyä omatoimisesti hankkia lisätietoa, tulkita ja soveltaa säädöksiä erilaisissa asiayhteyksissä. Motivointi- ja vaikuttamistaitojen korostuminen oli odotettavaa huomioiden onnettomuuksien ehkäisytyön viimeaikaiset muutokset. Sen sijaan paloturvallisuustekniikan korostuminen oli jossain määrin yllättävää, koska se on kaikkein perinteisintä pelastusviranomaisen ydinosaamista. Toki tekniikan kehitys on kaikin puolin ollut viime vuosina nopeaa. Liekö sitten, että kehityksen perässä pysyminen koetaan haastavaksi? Kemikaalivalvonnan korostuminen oli samoin hieman yllättävää, koska se muodostaa kuitenkin melko pienen osan onnettomuuksien ehkäisyn kokonaisuudesta. Korostumista voi selittää aihekokonaisuuden koettu vieraus ja vaikeus ja lisäksi perustuminen eri lakiin.

Operatiivistaustaisten ryhmässä osaamistarpeita koettiin jonkin verran muita vähemmän. Heidän tehtävänkuvansa koostuu harvemmin pelkämästä onnettomuuksien ehkäisystä, jolloin sen osaamista ei ehkä koeta niin merkitykselliseksi työn kokonaishallinnan kannalta. Kokeneiden ryhmässä nousivat esiin esiintymistaidot ja tietotekniset taidot. Tietotekniset taidot koettiin myös hankalaksi oppia. Uusien ryhmässä lisäosaamistarpeita nousi esiin kaikkein eniten. Heillä korostuivat myös pelastustoimen eri tehtävien ja yhteistyökumppanien tuntemus sekä rakenteellinen paloturvallisuus.

Siirtymävaiheeseen operatiivisista pelastustoiminnan tehtävistä onnettomuuksien ehkäisyyn koettiin liittyvän monenlaisia koulutustarpeita. Henkilökohtaisiin ja sosiaalisiin taitoihin olisi tulosten perusteella kiinnitettävä huomiota siinä missä sisällöllisiinkin valmiuksiin. Kysymyksiä herättää se, miksi pelastusalan tutkintokoulutuksissa käsitellyt onnettomuuksien ehkäisyn opintokokonaisuudet (palotarkastusprosessi, rakenteellinen paloturvallisuus ja paloturvallisuustekniikka) nousevat niin vahvasti esiin. Ohjaavatko tutkintokoulutukset hahmottamaan juuri kyseiset asiat onnettomuuksien ehkäisyn ydinasioiksi?

Vanhoista toimintatavoista poisoppiminen koettiin kaikissa osajoukoissa haasteelliseksi, aivan erityisesti kokeneiden ryhmässä, jotka kokivat haasteita myös uusien toimintatapojen opettelussa ja erilaisten näkökulmien tarkastelussa. Kokeneet työntekijät tunnistavatkin lisäosaamistarvetta oppimis- ja tiedonhankintataidoissa.

Asiantuntijatyössä merkittävä osa oppimisesta koostuu olemassa olevan teoria- tai kokemuspohjaisen tiedon uudelleen jäsentämisestä ja käsitteellistämisestä. Uran alkuvaiheessa moni kokee haasteelliseksi teorian ja käytännön yhteyden hahmottamisen. Toisaalta ajattelumallien vakiintuminen kokemuksen myötä puolestaan saattaa vaikeuttaa uusien asioiden omaksumista uran myöhemmissä vaiheissa, varsinkin jos opittavat asiat ovat ristiriidassa aiemmin opitun kanssa. Omien totuttujen ajattelumallien haastaminen voi olla raskasta niin henkisesti kuin fyysisestikin. Tämä tulee huomioida mm. oppimiseen vaadittavan työaikaresurssin arvioinnissa.

On tärkeää, että koulutuksilla ylläpidetään ja kehitetään oppimis- ja ajattelutaitoja ja kokonaisuuksien hahmottamiskykyä samoin kuin asioiden käsitteellistämistä ja tunnustetaan nämä ammatissa tärkeiksi osaamisalueiksi siinä missä sisällöllisetkin valmiudet. Esimerkiksi kokeneiden ryhmän tunnistamat puutteet tietoteknisissä taidoissa voivat rajoittaa uuden tiedon hankkimista ja hyödyntämistä

merkittävästikin eikä pelkällä sisällöllisellä koulutuksella voida vastata näihin tarpeisiin. Tämä edellyttää sitä, että oppimis-, ajattelu-, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot tunnustetaan taidoiksi, joita on mahdollista oppia, kehittää ja kouluttaa.

9.5 Miehistön kokemukset ja näkemykset onnettomuuksien ehkäisystä

Osaamistarvekysely oli suunnattu ”merkittävässä määrin” onnettomuuksien ehkäisyyttä tekeville, mikä jättää kohdejoukon ulkopuolelle valtaosan miehistöstä. He ovat kuitenkin suurin työntekijäryhmä pelastuslaitoksella, joten myös heidän näkemyksiään haluttiin nostaa esiin.

Asiaa selvitettiin vapaamuotoisen suullisen kyselyn keinoin Pirkanmaan pelastuslaitoksella kesällä 2014. Kyselyyn osallistui sekä vuorotyössä että päivätyössä olevia henkilöitä yhteensä 34. Kyselyyn osallistuneilla henkilöillä on kokemusta pääosin asuinrakennusten palotarkastuksista sekä päiväkodeille ja kouluille suunnatusta Tulikettu-toiminnasta.

Palomiesten tekemä tarkastustyö koettiin jossain määrin turhaksi, sillä omaa osaamista ei koettu riittäväksi, mikäli tarkastuksella havaitaan puutteita. Pääosin asiat tarkastuksilla ovat kuitenkin kunnossa ja ihmiset ovat suhtautuneet positiivisesti. Haastavaksi koettiin tarkastusten kohdentaminen todellisiin riskikohteisiin. Ohjelmistojen ja järjestelmien käyttö koettiin myös hankalaksi.

Vastaajilla on huoli siitä, miten osallistuminen onnettomuuksien ehkäisyyn vaikuttaa hälytysvalmiuteen. Tarkastuksille lähdetään usein koko yksikön voimin, jolloin kaikille ei välttämättä riitä mielekästä tekemistä. Huoli on myös siitä, riittääkö aika perustyön tekemiseen. Vastauksista ei tarkemmin ilmennyt, mitä perustyöllä on tarkoitettu, mutta onnettomuuksien ehkäisy ei sitä ilmeisesti ainakaan ole.

Selvitystyössä Onnettomuusriskit hallintaan (2000) todetaan, että syyt ennaltaehkäisyn jäämiseen operatiivisen valmiuden varjoon ovat syvällä perinteessä. (SM 2009a, 36.) *Palomiesten vaihtoehtoiset urapolut* –raportissa (SM 2009a, 49) esitetään, että pelastustoimen kulttuurin kannalta on olennaista, **että kaikki tehtävät ovat merkittäviä** – eivät vain pelastustoimintaan kuuluvat. Työ tämän ajattelutavan juurruttamiseksi on vielä kesken.

Vastauksista ei noussut esiin erityisemmin ajatuksia siitä, minkälaiset onnettomuuksien ehkäisyn tehtävät voisivat miehistölle soveltua. Pääasia vaikutti olevan, että tehtävät sopivat päiväohjelmaan eivätkä häiritse hälytysvalmiudessa oloa. Vastaajat toivoivatkin, että henkilöstö voisi osallistua työn ja päiväohjelman suunnitteluun. Hyvällä suunnittelulla kaikille on mahdollista löytää sopivia tehtäviä. Erään vastaajan sanoin: ”Onnettomuuksien ennaltaehkäisystä on löytynyt itselle mielenkiintoinen ja haastava työ. Toisille sopii paremmin aseman muut työt.”

Lähi vuosien haasteena pelastuslaitoksilla on tunnistaa ja luoda uusia miehistölle soveltuvia onnettomuuksien ehkäisyn tehtäviä, jotka ovat mielekkäitä työntekijöiden kannalta ja tuovat aidosti lisäarvoa. Joillakin pelastuslaitoksilla on jo ollut hyviä avauksia esimerkiksi omavalvontaan ja aluevalvontaan liittyen.



10 Pilottikoulutukset

Hankkeen toisena tehtävänä oli järjestää koulutusta keskeisiin tunnistettuihin osaamistarpeisiin. Tavoitteena oli pilotoida niin koulutussisältöjä kuin menettelyjäkin.

Osaamisen johtamisessa ei ole kyse ainoastaan työntekijöiden, vaan koko organisaation osaamisen kehittämisestä (Efeko 2005, 44). Tämä näkökulma pyrittiin pitämään selkeästi mielessä koulutusten koko suunnittelu- ja toteutusprosessin ajan. Koulutusten suunnittelussa huomioitiin myös asiantuntijuuden kehittämisen eri komponentit: tavoitteellinen, suunnitelmallinen opiskelu ja harjoittelu; teorian, käytännön ja itsesäätelyn integrointi; käytännön ongelmien ratkaiseminen teorian tiedon valossa sekä yleisten taitojen kytkeminen substanssiosaamisen kehittämiseen (Collin 2009). Tavoitteena oli, että luento- ja keskustelujen sekä harjoitustehtävien kautta pystyttäisiin aikaansaamaan oppimista edistäviä särö-kokemuksia, joita syntyy kun elämäkokemus ja oppimiskokemus törmäävät yhteen. Koulutusten suunnittelussa mukailtiin ekspanstiivisen oppimistoiminnan näkökulmaa ja haastettiin koulutuksiin osallistujat tutkimaan yhdessä sitä toimintajärjestelmää, jonka puitteissa he suorittavat päivittäisiä tehtäviään. Oppiminen suuntautui toiminnan tarkoituksen uudelleen hahmottamiseen ja toimintajärjestelmän uudistamiseen. (ks. Virkkunen ja Ahonen 2008, 73.)

10.1 Turvallisuuskulttuurin tukemisen mahdollisuudet viranomaisvalvonnassa

Ensimmäisen koulutuksen aihepiiri ja kohderyhmä oli tunnistettu TuKeVa II –hankkeessa. Aiheeksi oli valikoitunut *turvallisuuskulttuuri ja asiakkuuksien hoito*. Koulutus kohdennettiin ensisijaisesti kokeneille onnettomuuksien ehkäisyn työntekijöille. Tähän oli kolme keskeistä syytä: ensinnäkin meneillään olevan toimintakulttuurin murroksen ajateltiin koskettavan kaikkein voimakkaimmin tätä kohderyhmää. Toisekseen kokeneilla työntekijöillä uskottiin olevan parhaat valmiudet ja mahdollisuudet vaikuttaa omassa organisaatiossaan siihen, että koulutuksen anti saadaan viedyksi käytäntöön. Kolmantena perusteena heillä on hyvin paljon kokemusperäistä tietoa, minkä uskottiin auttavan hahmottamaan turvallisuuskulttuurin erilaisia ilmenemismuotoja.

Koulutus koostui neljästä kaksipäiväisestä lähijaksosta, kolmesta etätehtävästä ja verkko-opiskelusta. Opittavat asiat haluttiin sitoa työntekijöiden oman organisaation tarpeisiin ja käytäntöihin. Lisäksi haluttiin varmistaa, että koulutukseen osallistuvilla mahdollistetaan oppimiseen tarvittavat työaika- ym. resurssit. Itseohjautuva opiskelu edellyttää Vallealan (2007, 72) mukaan hyvää ohjausta ja mahdollisuutta vuorovaikutukseen. Näistä syistä koulutettaville nimettiin omalta työpaikalta työpaikkaohjaaja tukemaan oppimista. Työpaikkaohjaajille järjestettiin kaksi koulutuspäivää. Kouluttajana toimi koulutuspäällikkö Mika Saranpää Haaga Helian Ammatillisesta opettajakorkeakoulusta.

Koulutus toteutettiin 28.8.-2013-29.1.2014 välisenä aikana. Koulutukseen osallistui 32 henkilöä 14 pelastuslaitokselta. Lähijaksot toteutettiin Helsingin pelastuskoululla ja verkko-oppimisympäristönä oli Fronter. Lisäksi PRONTO-järjestelmän käyttöä opeteltiin Lync-etäkoulutuksena. Liitteenä C on koulutukseen liittyvää materiaalia.

Kokonaisuus rakennettiin siten, että liikkeelle lähdettiin turvallisuuskulttuurista yleisellä tasolla ja kokemuksista erilaisten asiakkaiden kanssa. Tätä syvennettiin seuraavassa teemassa keskittymällä valvonnan velvoitteisiin ja mahdollisuuksiin turvallisuuskulttuurin tukemisessa. Kolmannessa teemassa

laajennettiin näkökulmaa valvonnan suunnitteluun ja asiakkuuksien hoidon mallien soveltamiseen suunnittelussa. Viimeinen teema satoi aiheet yhteen ja käsitteli työn vaikuttavuutta kurssin teemojen valossa.

Jokaisen lähijakson jälkeen osallistujilta kerättiin palautetta koulutuksesta. Koulutuksen lopussa palaute kerättiin sekä osallistujilta että työpaikkaohjaajilta. Loppupalautekyselyyn vastasi 18 osallistujaa ja 11 työpaikkaohjaajaa. Palautteen perusteella koulutusta pidettiin onnistuneena. 17/18 osallistujista ja kaikki työpaikkaohjaajat olivat täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että koulutuksesta oli hyötyä osallistujan työtehtävien kannalta. 17/18 osallistujaa ja 10/11 työpaikkaohjaajaa koki, että koulutuksen antia voi hyödyntää omassa työyhteisössä. Työpaikkaohjaajat pitivät myös omia koulutuspäiviään hyödyllisinä.

Kiitoksia antoisasta ja ajatuksia/ideoita herättävästä kurssista. Tällaisia lisää KIITOS

Erityisesti asiakasnäkökulmia ja ulkopuolisia asiantuntijaluentoja pidettiin tärkeinä ja antoisina. Kurssin viimeistä teemaa kuvattiin hyödyllisimmäksi ja sen koettiin sitovan kurssin sisällöt ja tavoitteet merkitykselliseksi kokonaisuudeksi. Palautteissa toistui myös säännöllisesti, että kollegojen tapaaminen ja kokemusten vaihto oli eräs antoisimmista asioista koulutuksessa. Yksi koulutuksen perusajatuksista olikin tukea osallistujien verkottumista keskenään ja toisilta oppimista. Tämän merkitystä myös työpaikkaohjaajat korostivat:

Turvallisuuspalvelun työ on voimakkaassa muutoksessa ja erittäin tärkeää oli saada työntekijöille vertailevaa tietoa myös muista laitoksista.

Fronter- ja Lync-järjestelmien käyttö herätti koulutuksen järjestäjissä etukäteen jonkin verran epäilyksiä. Kyselytutkimuksen perusteella oli syytä olettaa, että kokeneet työntekijät vierastavat tietoteknisten järjestelmien käyttöä ja kokevat niiden opetteluun vaikeaksi. Palautteen perusteella kuitenkin 15/18 osallistujaa koki, että oppimisympäristöt toivat koulutukseen lisäarvoa ja teemakohtaisissa palautteissa järjestelmät nostettiin avoimissa vastauksissa toisinaan jopa antoisimpien asioiden joukkoon. Kuitenkin on todettava, että verkkokeskustelut jäivät melko vähäisiksi. Osin asiaan vaikutti se, että alkuvaiheessa tekniset ongelmat rajoittivat Fronteriin pääsyä ja keskusteluihin osallistumista.

Koulutuksen vaikuttavuutta käytännön työhön eräs osallistuja kuvasi näin:

Koulutuksen myötä olen ottanut käyttöön palotarkastuksilla mm. Pronton onnettomuustilastot ja muuttanut pöytäkirjan asiakasystävällisemmäksi ja johdonmukaisemmaksi.

Toki asioiden siirtymiseen käytäntöön vaikuttaa moni muukin asia kuin koulutuksen toteutus ja onnistuminen itsessään, kuten eräs osallistuja totesi:

Koen hieman turhauttavaksi sen, että vaikka näissä koulutuksissa tehdään ja mietitään, vaihdetaan ajatuksia hyvistä ajatuksista ja malleista, niin valitettavasti näiden asioiden kehittämiseen ja tuomiseen käytännön työelämään, ei ole mitään mahdollisuuksia, ainakaan niin, että niistä huomaisi selkeän hyödyn ja näkisi työn kehittymisen. Kurssi oli kaikin puolin ihan antoisa ja piristävä.

Myös työpaikkaohjaajat havaitsivat vaikuttavuutta. Heidän avoimissa vastauksissaan toivottiin vastaavankaltaisten koulutusten järjestämistä jatkossakin. Antoisinta kurssissa oli erään työpaikkaohjaajan mukaan:

Nähdä kuinka työtä pitkään tehnyt henkilö innostuu kehittämisasioista ja saa sitä kautta uutta työn tekemiseen.



10.2 Vaikuttamisen välineitä

Toisen koulutuksen aihepiiri ja kohderyhmä määräytyi hankkeen aikana tehtyjen havaintojen perusteella. Kyselytutkimuksessa, aiemmissa hankkeissa ja selvityksissä samoin kuin erinäisissä käydyissä keskusteluissa korostuivat yleensä kaksi keskeistä aihetta: *hallinnollinen osaaminen* ja *asenteisiin vaikuttaminen*. Nämä valikoituivat aiheiksi, jonka kantavana teemana oli *Vaikuttamisen välineet viranomaistyössä*. Kohderyhmää ei katsottu tarpeelliseksi rajata vaan koulutus oli avoin kaikille onnettomuuksien ehkäisytyötä tekeville. Suosituksena oli kokemus palotarkastustyöstä.

Koulutus koostui kahdesta kaksipäiväisestä lähijaksosta, kahdesta etätehtävästä ja verkko-opiskelusta. Vaikka työpaikkaohjaajien käyttö todettiin hyödylliseksi ensimmäisessä koulutuksessa, ei heitä nimetty tähän koulutukseen kahdesta syystä: koulutus oli kestoltaan ja työmäärältään pienempi kuin ensimmäinen ja koulutuksissa haluttiin kokeilla toisistaan poikkeavia menettelyjä. Yhteyttä oman organisaation tarpeisiin ja käytäntöihin korostettiin etätehtävissä, jotka pyrittiin sitomaan suoraan osallistujien työtehtäviin.

Koulutus toteutettiin 18.3-22.5.2014 välisenä aikana. Koulutukseen osallistui 31 henkilöä 14 pelastuslaitokselta. Lähijaksot toteutettiin Helsingin Energian tiloissa ja verkko-oppimisympäristönä oli Fronter. Liitteenä D on koulutukseen liittyvää materiaalia.

Koulutuksessa hallinnollista teemaa lähestyttiin palotarkastuspöytäkirjojen kautta ja pohdittiin pöytäkirjan vaikuttavuuden edellytyksiä. Asiaa käsiteltiin niin lainsäädännön asettamien velvoitteiden, asiakkaan kuin valvonnan suunnittelun ja arvioinnin kannalta. Asenteisiin vaikuttamista käsiteltiin eri kohderyhmien ja teemojen (mm. tupakka, liikenne) kautta. Oppia haettiin niin markkinoinnin maailmasta kuin panttivankineuvotteluista teoriataustansa ammentavista hankalien keskustelujen opeista.

Koulutuksesta kerättiin palautetta lähijaksojen välillä, mutta tähän vastasi ainoastaan 3 osallistujaa. Koulutuksen päätteeksi toisella lähijaksolla kerättiin loppupalaute. Siihen vastasi 24 henkilöä. Palautteen perusteella koulutusta pidettiin onnistuneena. Kaikki osallistujat olivat täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että koulutuksesta oli hyötyä omien työtehtävien kannalta ja 21/24 koki, että koulutuksen antia voi hyödyntää omassa työyhteisössä.

Ensimmäisen koulutuksen hyvien kokemusten perusteella sekä ennen kaikkea tarvittavan asiantuntemuksen ja aidosti uusien, monipuolisten näkökulmien varmistamiseksi toinen koulutus rakennettiin pääosin ulkopuolisten asiantuntijaluentojen varaan. Avoimissa vastauksissa antoisimpana asiana koulutuksessa pidettiin erinomaisia luennoitsijoita:

Luennoitsijat olivat kaikki kurssin teeman mukaisia =) Loistavia luennoitsijoita =)

Kurssijärjestelyt todettiin muutoinkin onnistuneiksi:

Kurssin tunnelma oli välitön ja lämmin Parhaiten järjestetty kurssi ikinä

Lieneekö syynä koulutuksen lyhyempi kesto, työpaikkaohjaajien puuttuminen vai muut tekijät, työajankäyttöön liittyvät ongelmat muodostuivat ensimmäistä koulutusta suuremmaksi haasteeksi. Tämä näkyi siinä, että kaikki osallistujat eivät saaneet etätehtäviä valmiiksi ja osa tehtävistä jäi melko kevyiksi. Tarkoitus oli, että osallistujat olisivat tutustuneet toistensa etätehtäviin ja keskustelleet havainnoistaan yhteisesti. Tämä ei käytännössä toteutunut juurikaan. Loppupalautteessa ajankäyttö mainittiinkin ylivoimaisesti useimmin haastavimpana asiana.

Vaikuttavuuden haasteita pohdittiin tämänkin koulutuksen palautteissa:

Koulutuksen sisällöt ja ajatukset pitää saada kentälle, kaikkien valvontaa suorittavien tavaksi

Hyvä kurssi. Oma organisaatio on sen verran "jäykkä", jotta vaikea on saada asioita jaettua. Yritetään kuitenkin.

Koulutuksen järjestäjien tietoon on jälkikäteen eri pelastuslaitoksilta tullut suullisesti havaintoja siitä, että koulutuksella on ollut vaikuttavuutta arkiseen työhön ja esimerkiksi pöytäkirjoissa on havaittu selkeitä muutoksia. Kokemuksia on jaettu työyhteisöissä ja tällä on ollut vaikutusta myös kollegojen pöytäkirjoihin.

10.3 Koulutusten havainnot ja toistettavuus

Koulutuksissa käsitellyille teemoille on selvästi kysyntää. Sekä koulutuksen järjestäjät, osallistujat, työpaikkaohjaajat että jotkut luennoitsijat ovat esittäneet, että koulutuksille tulisi saada jatkoa. Teemat koettiin ajankohtaisiksi, mutta samalla yleispäteviksi.

Koulutusten järjestäjäksi jatkossa ei ole suoraan ilmaantunut vastuutahoa, mutta niiden voisi ajatella soveltuvan niin Pelastusopiston tai Pelastuskoulun kuin esimerkiksi alan järjestöjen koulutustarjontaan. Koulutusten järjestely ei edellytä mitään erityistä tiloilta tai välineistöltä.

Koulutukset pystyttiin toteuttamaan melko maltillisilla kustannuksilla: Yhden koulutuspäivän hinta oli keskimäärin noin 45 € / osallistuja, jos kustannukset jaetaan pelkästään lähipäiville. Koulutusten väliset kustannuserot olivat melko suuret, mitä selittää pääosin se, että ensimmäisen koulutuksen luennoista valtaosa toteutui virkatyönä ja ateriakustannukset olivat merkittävästi pienemmät (koulutus ei sisältänyt lounasta ja kahvitarjoilut hoidettiin itse).

Ensimmäisen koulutuksen osalta huomioitavaa on, että asiantuntemus on saatavilla pääosin pelastuslaitoksilta. Hyviä luennoitsijoita ja asiantuntijoita löytyy eri pelastuslaitoksilta, jolloin pystytään varmistamaan valtakunnallinen sovellettavuus sekä käymään keskustelua erilaisista malleista, tulkinnoista ja sovelluksista. Esimerkiksi auditoivaa ja Tutor –palotarkastusmallia käsiteltiin rinnakkain, jolloin niitä esitelleet henkilöt kävivät samalla keskenään keskustelua havaitsemistaan yhtäläisyyksistä ja eroista mallien välillä ja osallistujat saattoivat kysyä yhtä aikaa molemmilta kysymyksiä.

Ensimmäinen koulutus sisälsi peräti 8 lähiopetuspäivää sekä 3 etätehtävää, mikä merkitsee sitä, että se on työajankäytöllisesti iso panostus niin osallistujalle kuin työnantajalle. Tällöin on ensiarvoisen tärkeää, että koulutuksen anti pyritään tuomaan koko työyhteisön käyttöön ja etätehtävät sitomaan aiheisiin, jotka hyödyttävät omassa työssä. Näiden varmistamisessa työpaikkaohjaajien rooli ja merkitys korostui. Työpaikkaohjaajien käyttöä laajempien kurssien ja oppimiskokonaisuuksien yhteydessä voidaan kokemuksen perusteella suositella. Heillä on iso rooli motivoida kurssilaisia ja tukea kurssin tavoitteiden saavuttamisessa sekä sisältöjen jakamisessa ja jalkauttamisessa.

Eryyisesti viimeinen teema (asiakaslähtöinen viranomaisvalvonta) koettiin tärkeäksi kokonaisuuden hahmottamisen kannalta, joten olisi harkittavissa myös, voisiko se olla koulutuksen ensimmäinen teema. Voitaisiin harkita myös mallia, jossa osallistuja voi suorittaa vain valitsemansa teemat. Tällöin tosin tärkeäksi koettu osallistujien tutustuminen ja kokemusten vaihto jäisi vähäisemmäksi.

Toisessa koulutuksessa asiantuntemus hankittiin pääosin pelastuslaitosten ulkopuolelta, mikä toi aiheiden käsittelyyn laajuutta ja tuoreita näkökulmia. Teemojen kannalta tämä oli erittäin toimiva ratkaisu.



Koulutuksen suunnittelun ja toteutuksen aikana havaittiin, että aivan valvontatyön keskeisimpiin työkaluihin kuuluvan palotarkastuspöytäkirjan kirjoittamista ja merkitystä ei ole aiemmin käsitelty yhtä perusteellisesti. Aiheen käsittelyssä pystyttiin yhdistämään hallinnolliset velvollisuudet asiakaslähtöisyyteen. Havaittiin myös, että aivan perusasioihin (korjausmääräys ja sen perustelu) liittyy epäselvyyksiä ja erilaisia tulkintoja. Lisäkoulutusta tarvittaisiin ehdottomasti.

Toisessa koulutuksessa ajankäyttö etätehtäviin osoittautui haasteelliseksi ja koulutusta toistettaessa tuleekin pohtia tarkasti, miten pystytään varmistamaan etätehtävien tekeminen ja sitä kautta opitun soveltaminen omaan työhön ja ymmärryksen syventäminen. Lähijaksojen välillä oli pilotissa 2 kk, kun se ensimmäisessä koulutuksessa oli pääsääntöisesti n. 1kk. Ensimmäisessä koulutuksessa etätehtävien tekeminen onnistui kuitenkin helpommin – tosin kurssin pidempi kokonaiskesto mahdollisti myös myöhässä palautetut etätehtävät.

Tämänkaltaisissa koulutuksissa tulisi jatkossa riittävästi korostaa omaehtoisen opiskelun ja etätehtävien tekemisen ja käsittelyn merkitystä oppimisen kannalta. Osalla saattaa olla käsitys, että vain lähipäivien luennot ovat koulutusta, vaikka esimerkiksi taukojen aikaiset keskustelut ja verkko-oppimisympäristössä tapahtuva ajatustenvaihto ovat myös osa opiskelua. Luennoilla käsiteltyjen asioiden reflektointi todellisissa työtilanteissa on keskeistä asioiden mieleen jäämisen ja ennen kaikkea ymmärtämisen kannalta. Kurssin tunnelma ei ole lainkaan yhdentekevä, pidetäänhän oppimiseen liittyviä tunnetekijöitä aikuisopiskelussa hyvin merkityksellisinä (ks. Valleala 2007, 61-62).

Verkko-oppimisympäristöjen käyttö on jatkuvasti yleistynyt ja näin tulee varmasti olemaan edelleenkin lähivuosien aikana. Niiden tekniseen toimivuuteen, sisällön mielekkyyteen ja käytön perehdytykseen tulee koulutuksissa kiinnittää erityistä huomiota, jotta niistä saataisiin irti mahdollisimman paljon hyötyä. Kerran huolella rakennetut verkko-sisällöt ovat kohtuullisen pienellä päivittämisellä käyttökelpoisia pitkään ja mahdollistavat myös eriaikaisen opiskelun.

11 Organisaatiokulttuuri osaamista tukevaksi

Onnettomuuksien ehkäisyn laadun ja osaamisen kehittäminen ei onnistu pelkästään yksilöitä kouluttamalla. Kyse on laajemmasta ja monimutkaisemmasta kokonaisuudesta, jossa Virkkusen (17) sanoin ”toiminnan hallinta ei perustu vain perinteisellä tavalla ymmärrettyyn tietoon ja taitoon (kompetensseihin) vaan yksilölliseen ja yhteiseen toimijuuteen - - - haluan ja välineisiin ponnistella pitkäjänteisesti - - -. **Se edellyttää uudenlaista käytännön, tutkimuksen, teorian, koulutuksen ja toiminnan kehittämisen vuorovaikutusta.**” Aivan kuten turvallisuutta rakennetaan kestävimmin turvallisuuskulttuurin kehittämisen kautta, myös osaamista rakennetaan kestävimmin kehittämällä organisaatiokulttuuria osaamista tukevaksi.

Arvioitaessa miten nykyinen organisaatio tukee osaamisen kehittämistä, tarkasteluun kannattaa ottaa mm.

- × johtamisjärjestelmä ja johdon sitoutuminen
- × prosessit, työtiimit
- × palkkausjärjestelmät
- × henkilöstön muutosvalmius ja työilmapiiri
- × hiljaisen tiedon siirtäminen ja mentorointi
- × kehityskeskustelut

(Efeko 2005, 49).

Oppivassa organisaatiossa ollaan valmiita kyseenalaistamaan asioita ja muuttamaan toimintaa. Ilmapiiri kannustaa jatkuvaan oppimiseen ja uuden kokeilemiseen. Myös virheet hyväksytään. (Efeko 2005, 48.) Keskeisenä haasteena tähän liittyy se, miten käytäntö, toiminnan kehittäminen ja koulutus kohtaavat ja tukevat toisiaan.

Apukysymyksiä oman organisaatiokulttuurin tunnistamiseksi:

- × Ovatko keinot ja prosessit tärkeämpiä kuin lopputulokset vai päinvastoin?
- × Onko työtehtävän suorittaminen tärkeämpi kuin työntekijän hyvinvointi?
- × Samastuvatko työntekijät enemmän organisaatioon vai laajemmin työalaansa?
- × Onko organisaatio avoin muutoksille ja uusille ajatuksille?
- × Kuinka taloudellisesti toimintaa suunnitellaan ja seurataan?
- × Painotetaanko toiminnassa menettelytapoja ja sääntöjä vai asiakaskeskeisyyttä?

(Efeko 2005, 46.)

Pilottikoulutusten havaintojen perusteella vaikuttaa siltä, että koulutusten antia ei aina haluta tai osata hyödyntää täysipainoisesti työyhteisöissä. Hyvät ideat ja teoriat eivät muutu käytännöiksi. Oppimista ja oman työn kehittämistä vaikeuttavat työajan käytön haasteet. Pelastuslaitoksilla olisikin hyvä käydä avointa pohdintaa siitä, minkälaisia oppimiseen liittyviä arvoja, asenteita, toimintaperiaatteita, toimintakäytäntöjä, rakenteita ja työvälineitä organisaatiossa on ja ovatko ne oppimista edistäviä vai estäviä.

Osaamisen kehittämisen tulee palvella sekä työntekijöiden että työnantajien tarpeita. Yksilön näkökulmasta ammatillisen osaamisen ja asiantuntijuuden kehittyminen ovat työssä tapahtuvan toiminnan eräs keskeinen päämäärä (Collin 2007, 123-125). Mahdollisuus uralla etenemiseen on monelle



motivaatiotekijä. Organisaation kannalta oleellista on, että osaamisen kehittyminen vaikuttaa työn laatuun, tuloksellisuuteen tai vaikuttavuuteen. Onkin pohdittava, minkälaisia mittareita tarvittaisiin osaamisen kehittymisen ja työn laadun paranemisen arviointiin.

Onnettomuuksien ehkäisy on muutoksessa ja oleellista on keskittyä erityisesti muutokseen liittyviin kehityshaasteisiin. Niiden käsittelyyn voisi soveltua ekspansiivisen oppimistoiminnan malli, jossa keskitytään toiminnan tarkoituksen uudelleen hahmottamiseen ja toimintajärjestelmän uudistamiseen. (Virkkunen ja Ahonen 2008, 73.) Ekspansiivisessa oppimistoiminnassa työyhteisön jäsenet irrottautuvat työtehtävistään tutkimaan yhdessä sitä toimintajärjestelmää, jonka puitteissa he suorittavat päivittäisiä tehtäviään. Toiminta ei keskity yksittäisten ongelmien ja häiriötilanteiden ratkaisemiseen vaan niitä tuottavien toimintajärjestelmän sisäisten ristiriitojen tunnistamiseen. Oppiminen suuntautuu toiminnan tarkoituksen uudelleen hahmottamiseen ja toimintajärjestelmän uudistamiseen. (Virkkunen ja Ahonen 2008, 73.)

Menetelmänä voisi hyödyntää esimerkiksi oppimiskäytäntöjen uudistamisen laboratoriota, jossa keskitytään tunnistamaan toiminnan keskeiset, ajankohtaiset kehityshaasteet sekä arvioimaan ja kehittämään työyhteisön oppimiskäytäntöjä (Virkkunen ja Ahonen 2008, 83-121). Yksittäisten työmenetelmien ja prosessien kehittämiseen soveltuu työssä oppimisen prosessimalli, jossa lähtökohtana on ajatus, että työssä oppiminen perustuu työstä saatuun palautteeseen, työkokemusten arviointiin ja yhteisen tietämyksen rakentamiseen. Oppiminen käynnistyy työssä kohdatusta ongelmasta, johon ei ole rutiiniratkaisua. Reflektoinnin, tiedonhankinnan ja käsitteellistämisen kautta luodaan toimintamalli, jota sitten käytännössä kokeillaan. Kokeilu tuottaa jälleen uutta kokemustietoa, minkä ansiosta oppiminen voi jatkua yhä pidemmälle ja syvemmälle. (Poikela & Järvinen 2007, 178-179.) Tämänkaltaista lähestymistapaa kokeiltiin pienimuotoisesti koulutusten etätehtävissä ja siinä se osoittautui toimivaksi. Tämä edellytti kuitenkin sekä osallistujien että työpaikkaohjaajan sitoutumista, selkeästi rajattua tehtävää ja edellytyksiä saattaa tehtyjä havaintoja käytäntöön.

12 Yhteenveto ja johtopäätökset

Onnettomuuksien ehkäisy on vaativaa ja monipuolista asiantuntijatyötä, joka edellyttää laajaa ja syvällistä osaamista. Työtä tehdään erilaisilla koulutus- ja kokemustaustoilla. Osaamisen kehittämisen kannalta keskeistä onkin, että huomiota kiinnitetään niin **pelastusalan tutkintokoulutuksiin, perehdytykseen, täydennyskoulutukseen** kuin **osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen** arjen työssä. Onnettomuuksien ehkäisyn asiakaspalvelu- ja asiantuntijatehtävissä toimivat tarvitsevat riittävän laajan kokonaiskuvan ja –osaamisen pelastustoimesta sekä onnettomuuksien ehkäisystä. Heillä tulee olla valmiudet kehittää ammattitaitoaan oma-aloitteisesti ja suunnitelmallisesti.

Organisaatiokulttuurin merkitys oppimisen ja osaamisen edistäjänä koko työyhteisössä on tiedostettava. Pelastuslaitoksilla tulee huolehtia **osaamisen hallinnasta**. Työ itsessään on ymmärrettävä oppimisen ympäristöksi, kohteeksi ja välineeksi. On tunnistettava myös muutoin kuin muodollisessa koulutuksessa hankittu osaaminen. Osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen tulee panostaa koko työuran ajan. Tämä merkitsee urasuunnittelun käynnistämistä jo töiden aloitusvaiheessa ja sen säännöllistä päivittämistä. Uudet osaamistarpeet on tunnistettava ja niihin on kyettävä reagoimaan nopeasti ja joustavasti. Oman ammattitaidon ylläpitämiselle on tarjottava edellytykset. **Täydennyskoulutuksen** on oltava säännöllistä ja suunnitelmallista.

Onnettomuuksien ehkäisyn **toimintakulttuurin muutokset** ovat aiheuttaneet uusia osaamistarpeita. Sisällöllistä osaamista on vahvistettava ja täydennettävä uusien menetelmien edellyttämällä valmiuksilla. Perinteiset ammatilliset sisällöt ovat jatkossa edelleen tärkeitä (kuten paloturvallisuustekniikka, rakenteellinen paloturvallisuus, poistumisturvallisuus, pelastussuunnittelu, pelastustoiminnan edellytykset). Enenevässä määrin niiden kouluttamisessa tulee kuitenkin kiinnittää huomiota tiedonhankinta- ja -arviointitaitoihin, oman tietämyksen, vastuun ja toimivallan rajojen hahmottamiseen sekä asiantuntijayhteistyöhön liittyviin valmiuksiin, koska tieto lisääntyy ja muuttuu yhä kiihtyvällä vauhdilla. Viranomaisvalmiuksien ja hallinnollisen osaamisen vahvistaminen on ensiarvoisen tärkeää huomioiden pelastusviranomaisen laajat toimivaltuudet. Olisikin tarpeen ainakin harkita, tulisiko jokaisen valvontatyötä tekevän joko osallistumalla koulutukseen tai muulla tavoin osoittaa hallitsevansa vähintään hyvän hallinnon perusteet.

Perinteisen ammatillisen osaamisen rinnalle on noussut **uusia osaamistarpeita**. Uudet osaamistarpeet liittyvät erityisesti riskiperustaisuuteen ja turvallisuuskulttuuri- ja asiakaslähtöisen ajattelutavan yleistymiseen. Monipuolistuvat menetelmät aiheuttavat uusia osaamistarpeita. Valvonnan rinnalla pelastusviranomaisen työssä nousee esiin turvallisuusviestintä ja viranomais- sekä moniammatillinen yhteistyö ja osallistuminen yhteiskunnalliseen ja paikalliseen vaikuttamiseen ja päätöksentekoon. Niihin liittyvään osaamiseen ja koulutukseen on kiinnitettävä huomiota. Henkilökohtaisten ja sosiaalisten taitojen merkitys korostuu (kuten työ- ja oppimistaidot, viestintä- ja asiakaspalvelutaidot). On tärkeää, että ne ymmärretään opittavissa ja koulutettavissa oleviksi taidoiksi ja niiden kouluttamiseen panostetaan. Myös muuttuvat riskit ja uhkakuvat voivat tuoda mukanaan uusia osaamistarpeita.

On huomioitava, että työntekijät on saatettu rekrytoida aivan erilaisista lähtökohdista ja erilaisiin tarpeisiin kuin missä nykytilanteessa ollaan. **Osaaminen ja osaamisvajheet on kartoitettava** kokonaisvaltaisesti ja tarjottava riittävä koulutus tai muu tuki uusissa tehtävissä menestymiseksi. Esimerkiksi opiskelutaitojen ja tietoteknisten taitojen puutteet voivat estää ammatillisen osaamisen kehittämistä merkittävästikin. Toisaalta kokeneilla työntekijöillä oleva valtava osaamispääoma on



tunnistettava ja hyödynnettävä. Siirtymät tehtävistä toiseen tai pidempi tauko työtehtävistä edellyttävät osaamistarpeiden uudelleenkartoitusta ja tarvittavan koulutuksen sekä muun tuen järjestämistä.

Uudet työntekijät tulevat enenevässä määrin muulla kuin pelastusalan koulutus- ja kokemustaustalla. Heidän perehdyttämiseensä ja **perehdytyksen laatuun ja yhdenmukaisuuteen** on kiinnitettävä aiempaa enemmän huomiota, jotta varmistetaan riittävä yhteinen perusosaaminen ja nykyvaatimusten mukaisuus.

Sivutoimisesti onnettomuuksien ehkäisytehtävissä toimivien rooliin ja osaamiseen havaittiin liittyvän kaksi keskeistä haastetta: A) Onnettomuuksien ehkäisy koetaan usein vähemmän tärkeäksi tai kiinnostavaksi tehtäväksi kuin palomiehen työ. B) Miehistön tehtävät onnettomuuksien ehkäisyssä ovat jäsentymättömiä ja vaihtelevia: Joillakin pelastuslaitoksilla onnettomuuksien ehkäisy on osa kaikkien tehtävänkuvaa, toisilla taas lähinnä toimintarajoitteisten työtä. Nämä haasteet eivät tue motivaatiota ja oppimista. Pelastajatutkintoon tai alipääällystötutkintoon kuuluvat onnettomuuksien ehkäisyn opinnot saattavat tuntua irrallisilta tai hyödyttömiltä, jos ne eivät käytännössä liity tuleviin työtehtäviin.

Yhteistyötä pelastuslaitosten, koulutuksen tarjoajien ja muiden keskeisten toimijatahojen välillä on lisättävä. Pelastusalan koulutuksen sekä tutkimus- ja kehittämistoiminnan järjestämisvaihtoehtoja selvittäneen työryhmän näkemyksen mukaan pelastustoimen lisä- ja täydennyskoulutusjärjestelmää rasittaa sen rakenteen ja rahoitusperusteiden pirstaleisuus ja koulutustarjonnan hajanaisuus. Tällöin tarjottuunkaan koulutukseen ei välttämättä löydy osallistujia. (SM 2012a., 80-81) Yhteistyötä on tiivistettävä, jotta onnettomuuksien ehkäisyn täydennyskoulutuksesta saadaan rakennettua järjestelmällinen ja suunnitelmallinen kokonaisuus, johon eri toimijat antavat oman panoksensa.

13 Seuranta ja arviointi

Tämän hankkeen seuranta- ja arviointimittarit ovat määräytyneet tutkimussuunnitelman laadintavaiheessa, jolloin hankkeelle on asetettu Palosuojelurahaston valtakunnallisten vaikuttavuustavoitteiden mukaiset vaikuttavuustavoitteet.

Osaamisen ja koulutustarpeiden *nykytilaa* selvitettiin työntekijöiden ja asiakkaiden näkökulmasta. Kyselyt toteutuivat lähes kaikilla pelastuslaitoksilla (20 ja 17), joskin asiakaskyselyssä laitoskohtaiset vastaajamäärät jäivät vähäisiksi. Osaamistarvekyselyllä saatiin tietoa osaamistarpeista ja pystyttiin tunnistamaan keskeisimmät tarpeet hankkeen koulutusten suunnittelun tueksi.

Järjestettyjen pilottikoulutusten *onnistumista* ja *tarpeisiin vastaamista* osallistujien ja työpaikkaohjaajien näkökulmasta. Molempiin pilottikoulutuksiin osallistui yli 30 henkilöä 14 pelastuslaitokselta. Yhteensä koulutuksiin osallistui 56 henkilöä 17 eri pelastuslaitokselta. Koulutukset koettiin antoisiksi ja hyödyllisiksi. Koulutuksilla havaittiin ainakin lyhyellä tähtämellä vaikutuksia osallistujien motivaatiossa ja työsuorituksissa. Osallistujat ja heidän työnantajansa arvioivat, että koulutusten aiheet vastasivat hyvin tarpeisiin.

Valtakunnallisen näkökulman huomiointia arvioitiin hankkeen ohjaukseen ja koulutuksiin osallistumisen kautta. Hankkeen ohjausryhmässä oli edustajia kaikilta pelastuslaitosten verrokkialueilta. Koulutuksiin osallistui henkilöitä 17 pelastuslaitokselta. Koulutukset eivät nojautuneet mihinkään tiettyyn toimintamalliin vaan esimerkiksi erilaisia palotarkastusmalleja (auditoiva, Tutor, Jokilaaksot) esiteltiin rinnakkain.

Pidemmän tähtäimen vaikuttavuustavoitteiden saavuttamista (osaamismallin hyödyntäminen ja toimenpide-ehtotusten toteutuminen, osaamisen kehittyminen ja turvallisuuden paraneminen) voidaan arvioida vasta myöhemmin. Arvioinnissa voidaan käyttää välineinä esimerkiksi pelastusalan tutkinto- ja täydennyskoulutusten sisältöjä, pelastuslaitosten koulutus- tai osaamisen kehittämissuunnitelmia, osaamisen arviointeja sekä onnettomuuksien ehkäisyn vaikuttavuuden arvioinnissa käytettäviä mittareita.

Pelastustoimi ja onnettomuuksien ehkäisy ovat lähivuosina merkittävien haasteiden edessä, ja niihin saattaa kohdistua isojakin rakenteellisia ja toiminnallisia muutoksia. Julkiseen sektoriin kohdistuu isoja taloudellisuus-, tehostamis- ja tuloksellisuuspaineita. Ennaltaehkäisevät työn vaikuttavuuden osoittaminen on erittäin vaikeaa. Pelastustoimelle tämä merkitsee sitä, että sen on aiempaa selkeämmin kyettävä perustelemaan olemassaolonsa tarve ja se lisäarvo, jota pelastustoimi ja onnettomuuksien ehkäisy yksittäiselle asiakkaalle ja yhteiskunnalle tuottavat. Onnettomuuksien ehkäisyn on osattava profiloitua kestäväällä ja perustellulla tavalla. Tässä hankkeessa luotua osaamismallia tuleekin arvioida siitä näkökulmasta, mikä pelastuslaitosten onnettomuuksien ehkäisyn tehtävä ja tarve tulevaisuudessa on. Vastaako kuvattu osaaminen sitä profiilia ja imagoa, joka onnettomuuksien ehkäisyllä halutaan olevan? Ja mikä tärkeämpää, mahdollistaako se tarvittavat toimet, joilla pelastustoimi on mukana tekemässä Suomesta yhä turvallisempaa maata?



14 Toimenpide-ehdotukset

Hankkeen tavoitteena oli laatia ehdotus koulutuskokonaisuudesta, jolla tunnistettuihin osaamistarpeisiin voidaan vastata. Hankkeen suunnitteluvaiheessa tällä tarkoitettiin pääasiassa pohjatyön tekemistä tuolloin suunnitteilla olleiden palotarkastuksen erikoistumisopintoihin. Nämä erikoistumisopinnot eivät kuitenkaan näillä näkymin ole toteutumassa. Lisäksi onnettomuuksien ehkäisy on paljon laajempi kokonaisuus kuin palotarkastus. Onnettomuuksien ehkäisyn toimintakulttuurin muutokset ja työelämän muutosvauhti edellyttävät enemmän, kuin mihin yksittäisillä koulutuksilla voidaan vastata. Näin ollen koulutuskokonaisuuden sijasta päädyttiin laatimaan ehdotus osaamisen hallinnan kokonaisuudesta, joka sisältää toimenpiteitä niin pelastusalan tutkintokoulutuksia (1), täydennyskoulutusta (2) kuin osaamista tukevan organisaatiokulttuurin kehittämistä (3) koskien.

Toimenpide-ehdotukset on käsitelty pelastuslaitosten verkoston turvallisuuspalvelut-ryhmässä 6.5.2014 ja pelastusjohtajien hallituksessa 14.8.2014 sen varmistamiseksi, että niillä on pelastuslaitosten tuki. Tämän jälkeen esitys on viimeistelty lopulliseen muotoonsa.

1. Onnettomuuksien ehkäisyn opintosisältöjen tarkistaminen pelastusalan tutkintokoulutuksissa

Varmistetaan onnettomuuksien ehkäisyn kannalta merkityksellisten kokonaisuuksien huomiointi tutkintokoulutuksissa sekä opiskelijoiden rekrytoinnissa. Onnettomuuksien ehkäisy on pelastustoimen perustehtävä pelastustoiminnan rinnalla. Opiskelijat omaksuvat alansa arvoja ja arvostuksia jo opintojensa aikana. Opintosisällöissä tulee varmistaa, että onnettomuuksien ehkäisyn arvomaailma tulee huomioiduksi kokonaisvaltaisesti. Hankkeessa tunnistettiin seuraavia tarpeita:

Pelastajatutkinto:

- × Onnettomuuksien ehkäisyn ja sen valmiuksien huomiointi koulutuksen markkinoinnissa ja opiskelijavalinnoissa
- × Onnettomuuksien ehkäisynäkökulman kulkeminen läpileikkaavana teemana opintosisällöissä
 - Onnettomuuksien ehkäisyn ja pelastustoiminnan liittymäpintojen ja molemminpuolisen hyödynnettävyyden hahmottaminen, toimintakulttuurien erot
- × Pelastustoimen roolin hahmottaminen turvallisuuskulttuurin tukijana
- × Perustiedot onnettomuuksien ehkäisyn tehtävistä, lakisääteisten tehtävien ja omien kiinnostuksenkohteiden tunnistaminen
 - Tutustuminen ja käytännön harjoittelu seuraaviin tehtäviin: asuinrakennusten ja pienkohteiden valvonta, turvallisuuskoulutus (paloturvallisuus & alkusammutus), aluevalvonta, operatiiviset tarkastukset, omavalvonta, pr-tehtävät (tapahtumat, näytökset ym.)
- × Asiakkaan kohtaamistaidot, vuorovaikutus ja viestintä erilaisissa pelastustoimen asiakaskontakteissa, erilaiset asiakasryhmät
- × Pelastustoimen tietojärjestelmiin tutustuminen ja kerättävän tiedon merkityksen tiedostaminen pelastustoimen tehtävien ja niiden suunnittelun kannalta
- × Opiskelutaitojen ja oppimismotivaation vahvistaminen

Alipäälylystötutkinto:

Alipäälylystötutkinnon sisältöjä ja kehittämistarpeita ei tarkasteltu hankkeessa omana kokonaisuutenaan, mutta alipäälylystön työssä korostuu miehistön motivointi ja kannustaminen onnettomuuksien ehkäisyn tehtäviin sekä lähiesimiehen esimerkkirooli siinä, miten hän itse näihin tehtäviin asennoituu.

Päälylystötutkinto:

- × Henkilökohtaisten ja sosiaalisten valmiuksien (asiantuntija- ja viranomaistaidot) korostaminen sisällöllisen osaamisen rinnalla
 - oppimistaidot
 - kehittävä ote omaan työhön
 - asiantuntijatyö ja asiantuntijaorganisaatioissa toimiminen
 - julkinen sektori ja kunta työnantajana
 - asiakaspalvelu ja asiakkuuksien hoito
 - vuorovaikutus- ja viestintätaidot
 - hallinnollinen osaaminen, virkavastuu ja ammattietiikka
 - Suomen lainsäädäntöjärjestelmän perusteet, lakitekstin tulkinta ja soveltaminen
- × Kokonaisvaltainen ymmärrys turvallisuudesta
 - kokonaisturvallisuus
 - turvallisuuskulttuuri
 - riskinarviointi ja riskiperustaisuus
 - onnettomuuksien ehkäisyn tarkoitus ja tavoitteet, vaikuttavuuden peruskysymykset
 - tietämys pelastusviranomaisen toimintaan liittyvästä lainsäädännöstä ja keskeisten sisältöjen hallinta
 - pelastusviranomaisen tehtäväkentän ja sen rajojen hahmottaminen, onnettomuuksien ehkäisyn yhteydet muihin pelastustoimen tehtäviin
 - tiedonkeruu, pelastustoimen tietojärjestelmät ja rekisterit ja niiden merkitys toiminnan suunnittelussa ja onnettomuuskehityksen seurannassa
- × Perustiedot ja –taidot onnettomuuksien ehkäisyn tehtävistä, lakisääteisten tehtävien ja niiden perustan sisäistäminen, motivaatio oman osaamisen kehittämiseen
 - yhteistyö onnettomuuksien ehkäisyssä
 - pelastuslainsäädännön noudattamisen valvonta
 - turvallisuustietoisuuteen ja –asenteisiin vaikuttaminen

2. Täydennyskoulutuksen ja perehdytyksen kehittäminen

Onnettomuuksien ehkäisyn täydennyskoulutus on tällä hetkellä pirstaleista ja hajanaista. Tarvitaan järjestelmä, jolla varmistetaan täydennyskoulutuksen saatavuus, laadukkuus ja yhdenvertaisuus alueesta ja koulutuksentarjoajasta riippumatta. Koulutuksen on oltava suunnitelmallista ja säännöllistä sekä kentän tarpeisiin perustuvaa.

- A. **Perustetaan Onnettomuuksien ehkäisyn täydennyskoulutusverkosto.** Verkosto voisi koostua pelastuslaitosten, Pelastusopiston ja muiden oppilaitosten sekä alan muiden toimijoiden edustajista. Verkoston tehtäviksi esitetään seuraavia:



- × Koulutusta tarjoavien tahojen ja pelastuslaitosten suhteiden rakentaminen ja ylläpitäminen, asiantuntijapoolin hallinnointi
- × Laadukkaan ja yhdenmukaisen täydennyskoulutuksen saatavuuden edistäminen
- × Onnettomuuksien ehkäisyn täydennyskoulutussuunnitelman ja vuosisuunnitelmien laatiminen
- × Pelastuslaitosten osaamisenhallinnan tukeminen
- × Perehdytysmallin luominen pelastusalan tutkintoa suorittamattomille henkilöille (huomioitava myös perehdyttäjien koulutus sekä laadukas perehdytysmateriaali)

B. Perustetaan Osaamistyöryhmä pelastuslaitosten verkoston Turvallisuuspalvelut-ryhmän yhteyteen. Työryhmän tehtäviksi esitetään seuraavia:

- × Verkoston koordinointi
- × Asiantuntijatuki pelastusalan opetuksen kehittämisryhmälle (POK)
- × Tiedon ylläpitäminen onnettomuuksien ehkäisyn osaamistarpeista ja niiden kehittymisen seuranta pelastuslaitosten näkökulmasta
- × Sen selvittäminen, millä tavoin riittävä hallinnollinen osaaminen voidaan varmistaa ja osoittaa valvontatyön osalta
- × Miehistölle soveltuvien onnettomuuksien ehkäisytehtävien kartoittaminen ja osaamistarpeiden määrittely
- × Pelastuslaitosten yhteisten seminaarien ym. tilaisuuksien järjestäminen verkostoitumisen ja yhtenäisten tulkintojen ja käytäntöjen edistämiseksi

Työryhmän toimintaedellytysten varmistamiseksi on huolehdittava riittävästä henkilö- ja muista resursseista. Työryhmän käynnistymisen tueksi voidaan yhtenä vaihtoehtona harkita hankkeistamista, jolloin käynnistämiprojektille voitaisiin hakea ulkopuolista rahoitusta. Tämä mahdollistaisi käynnistämisvaiheen paremman resursoinnin (esim. projektihenkilön palkkaamisen), mutta saattaisi heikentää osallistuvien pelastuslaitosten sitoutumista. Ryhmän rooli olisi organisoinnista ja resursoinnista sekä tehtävästä riippuen joko ohjaava tai toteuttava.

3. Pelastuslaitosten organisaatiokulttuurin kehittäminen osaamista tukeväksi

Pelastuslaitokset ovat avainasemassa siinä, minkälainen onnettomuuksien ehkäisyn asema ja osaaminen pelastustoimissa on. Pelastuslaitosten tulee huolehtia siitä, että onnettomuuksien ehkäisyn osaamista arvostetaan ja halutaan kehittää, ja että pelastuslaitosten organisaatiokulttuuri on oppimista tukeva. Osaamisen tukeminen ilmenee organisaatiossa esimerkiksi johtamisjärjestelmässä ja johdon sitoutumisessa, prosesseissa ja työtaivoissa, palkkausjärjestelmissä ja työilmapiirissä.

- A. Osallistetaan henkilöstöä työn suunnitteluun, kehittämiseen ja arviointiin.** Työn ja oppimisen yhteensovittamista ja työn ymmärtämistä oppimisen kohteena, välineenä ja ympäristönä tulee vahvistaa. Työn ja osaamisen kehittämistä ei tule nähdä toisistaan irrallisina kokonaisuuksina. Henkilökohtaista vastuunottoa omasta ammatillisesta osaamisesta ja

kehittämisestä on korostettava – ja sille on tarjottava edellytykset. Resursoinnissa ja työajan suunnittelussa tulee huomioida oppiminen ja työn kehittäminen.

B. Vahvistetaan sivutoimisesti onnettomuuksien ehkäisytyötä tekevien osallisuutta ja motivaatiota.

- × Huomioimalla onnettomuuksien ehkäisyn valmiudet ja motivaatio rekrytoinnissa ja tehtävänkuvissa
- × Sisällyttämällä onnettomuuksien ehkäisyn tehtäviä suunnitelmallisesti osaksi tehtävänkuvia koko uran ajan
- × Vahvistamalla riskienhallinnan ja muiden toimintojen vuorovaikutusta, tiedonvaihtoa ja yhteistyötä
- × Sisällyttämällä onnettomuuksien ehkäisyn asioita osaksi vuorokoulutuksia ja muita säännöllisiä koulutustilaisuuksia

C. Huolehditaan riittävästä resursseista ja mahdollisuuksista henkilöstön säännölliseen ammattitaitoa ylläpitävään ja syventävään täydennyskoulutukseen. Ajankohtaisia koulutustarpeita ovat hallinnollisen osaamisen sekä asiakaslähtöisyyden vahvistaminen. Koulutus suunnittelussa tulee lisäksi huomioida eri työntekijäryhmien erilaiset tarpeet, joita karkeasti jaotellen voivat olla mm.

- × kokeneiden työntekijöiden tukeminen vanhasta poisoppimisen ja tietoteknisissä haasteissa ja kokemuspohjaisen tiedon jäsentämisessä teoriatasolle
- × uusien työntekijöiden tukeminen teorian soveltamisessa käytäntöön
- × pelastustoiminnan tehtävistä onnettomuuksien ehkäisytehtäviin siirtyvien / päätoimisesti muissa tehtävissä toimivien tukeminen onnettomuuksien ehkäisyn arvomaailmaan ja asiantuntijaorganisaatiossa toimimiseen orientoitumisessa

D. Kartoitetaan henkilöstön osaamis- ja koulutustarpeet säännöllisesti. Hyödynnetään osaamista monipuolisesti.

Arvioinnissa ja osaamisenhallinnassa on hyvä huomioida ainakin seuraavat näkökulmat:

1. Sisältöjen hallinta (Faktatieto, teoriaosaaminen)
2. Menetelmien ja välineiden hallinta (toimintamallit, laitteet ja ohjelmistot ym.)
3. Oppiminen ja soveltaminen (reflektio, tiedonhankinta)
4. Vuorovaikutus (asioista viestiminen ja keskusteleminen)
5. Ammattietiikka (arvot ja moraali)

Henkilöstölle tulisi pyrkiä varmistamaan mahdollisuus toimia omaa osaamistaan ja kiinnostustaan vastaavissa tehtävissä.



Lähteet

Ahlgren, N. 2011. Ammatillisen täydennyskoulutuksen vaikuttavuus työkäytänteisiin. Pro gradu – tutkielma. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos.

<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/82475/gradu04984.pdf?sequence=1> (22.7.2014)

Ahonen, H. 2008. Oppimisen kohteen ja oppijan vastavuoroinen kehitys. Teleyrityksen asiakaspalvelun työyhteisöjen oppimiskäytäntöjen uudistaminen osana teknologistaloudellista kumousta. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 218.

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/19809/oppimise.pdf?sequence=1> (22.7.2014)

Akava. Asiantuntijatyön piirteet. http://www.akava.fi/tyoelama/akavan_tavoitteet/asiantuntijatyo (24.6.2014)

Ammattikorkeakoululaki. 2003. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030351> (15.7.2014)

Asetus vaarallisten kemikaalien teollisesta käsittelystä ja varastoinnista. 1999.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990059> (1.11.2012)

Collin, K. 2007. Työssä oppiminen. Teoksessa K. Collin ja S. Paloniemi (toim.) 2007. Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttänä (s. 123-154). Juva: PS-kustannus.

Collin, K. 2009. Asiantuntijaksi oppiminen, ammatillisen identiteetin kehittyminen ja moniammatillinen työ. Luentomateriaali.

<https://koppa.jyu.fi/kurssit/65050/luento/luentokaijajacollin> (25.6.2014)

Efeko Oy. 2005. Osaamisen johtaminen kuntasektorilla. Kuntaosaaja 2012-työkirja.

[http://www.poliisi.fi/lh/ita/sivistys/home.nsf/files/AF4573A549C21546C225785B003782C1/\\$file/Osaamisen%20johtaminen%20kuntasektorilla.pdf](http://www.poliisi.fi/lh/ita/sivistys/home.nsf/files/AF4573A549C21546C225785B003782C1/$file/Osaamisen%20johtaminen%20kuntasektorilla.pdf) (31.10.2012)

Elinikäisen oppimisen neuvosto: 2011. Osaamisen uusintamisen merkitys unohdettu työurakeskustelussa. Julkilausuma 14.12.2011.

http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/elinikaiseenoppimisenneuvosto/liitteet/EIO_osaamisen_uusintaminen_tyxurien_pidentaminen.pdf (6.11.2012)

Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjektius rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin ja J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen (s. 90-142). Porvoo: WSOY.

Hallintolaki. 2003. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030434> (5.12.2012)

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi tutkintojen ja muun osaamisen viitekehyksestä. HE 38/2012.

<http://www.edilex.fi/he/20120038> (15.7.2014)

Hallituksen esitys Eduskunnalle pelastuslaiksi ja laiksi meripelastuslain 23 §:n muuttamisesta HE

257/2010 <http://www.edilex.fi/virallistieto/he/20100257> (5.9.2012)

Hallitusohjelma 2011. Neuvottelutulos hallitusohjelmasta 17.6.2011.

<http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf> (5.12.2012)

Helsingin pelastuslaitoksen valvontayksikön asiakastutkimukset 2009 ja 2010. (julkaisematon)

Hyytiäinen, H. ja Vainionpää, J. 2001. Täydennyskoulutuksen tuloksellisuudesta. ”Koululiikuntaa kaikille” soveltavan liikunnanopetuksen kehittämishankkeen tehokkuus ja vaikuttavuus osallistujien arvioimana. Pro gradu –tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Chydenius-instituutti.

<https://jyx.jyu.fi/dspace/handle/123456789/10237> (22.7.2014)

Häkkinen, S. 2010. Pelastustoimen turvallisuusviestinnän mitattavuus. Suomen Palopäällystiitto. (12.2.2013)

Hätinen, E. 2013. Pelastustoimen tilinpäätöshanke. Vuorovaikutustyöpaja pelastuslaitosten kehittämis- ja tutkimusvastaaville. Tampere. 28.10.2013.

Julkunen, R. 2007. Työ – talouden ja minän välissä. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin ja J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen (s. 18-48). Porvoo: WSOY.

Järvensivu, A. ja Koski, P. 2008. Työelämäsuuntautuneen oppimisen tutkimus innovaatioaallon harjalla. Teoksessa T. Heiskanen, M. Leinonen, A. Järvensivu ja S. Aho. (toim.) 2008. Kohti Uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen (s. 17-45). Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Kaarenmaa, R. 2014. Henkilökohtainen tiedonanto 19.8.2014.

Kankaanpää, P. 2012. Päällystön osaamiskartat ja osaamisprofiilit. Jokilaaksojen pelastuslaitos. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu: opinnäytetyö.

http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/40034/kankaanpaa_pekka.pdf.pdf?sequence=1

(13.12.2012)

Kanta-Hämeen pelastuslaitos. 2013. Valvontasuunnitelma 2014.

<http://www.hameenlinna.fi/pages/408170/KHpela%20valvontasuunnitelma2014.pdf> (29.9.2014)

Kaukonen, E. 2012. Tulevaisuusluotauksen tarve ja hyödynnettävyys: Pelastustoimen trendianalyysi ja päivitetty skenaariot 2025+. Pelastustoimen tulevaisuusraadın osaraportti 5.

[http://www.pelastusopisto.fi/pelastus/images.nsf/files/7C90FD6087566DF6C225782B0040C40B/\\$file/Ennakointiraportti5.pdf](http://www.pelastusopisto.fi/pelastus/images.nsf/files/7C90FD6087566DF6C225782B0040C40B/$file/Ennakointiraportti5.pdf) (6.11.2012)

Keski-Suomen pelastuslaitos. 2014. Valvontasuunnitelma 2014.

http://www.keskisuomenpelastuslaitos.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/jyvaskyla/embeds/keskisuomenpelastuslaitosstructure/66354_Vasu2014KS_nettiin.pdf (29.9.2014)

Helsingin kaupungin pelastuslaitos. 2014. Turvallisuuskulttuuria kehittävä valvonta II. Loppuraportti. Julkaisuprosessissa.

Kokki, E. 2010. Vastaako pelastusopiston opetus työelämän tarpeita? Pelastusopiston julkaisu B-sarja:

Tutkimusraportit 7/2010. http://www.pelastusopisto.fi/download/50769_B7_2010.pdf?d740d3f5e61dd188 (14.7.2014)




- Kuhlman, A. 2012. Palotarkastajan osaamisvaatimukset – osaamiskartoituksen laadinta. Pelastusopisto Amk N10: opinnäytetyö.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta. 1998. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630> (14.7.2014)
- Laki kunnallisesta viranhaltijasta. 2003. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030304> (5.12.2012)
- Laki Pelastusopistosta. 2006. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2006/20060607> (1.11.2012)
- Laki vaarallisten kemikaalien ja räjähteiden käsittelyn turvallisuudesta. 2005. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050390> (1.11.2012)
- Lepistö, J. 2012. Sähköpostiviesti 6.11.2012.
- Meriläinen, M. 1999. Täydennyskoulutuksen merkitys luokanopettajan ammatilliselle kehittämiselle. Väitöskirja. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. <http://wanda.uef.fi/vaitokset/vaitos2.php?id=278> (22.7.2014)
- Opetushallitus. Koulutusnetti. Sanasto. <http://www02.oph.fi/koulutusoppaat/Staattiset/sanasto.html> (22.7.2014)
- Opetushallitus. 2013. Pelastajatutkinto, pelastusopisto. Ulkoinen auditointi. Raportti. http://www.pelastusopisto.fi/download/44743_PeOn_pelastajatutkinnon_ulkoisen_auditoinnin_loppuraportti_05062013.pdf?66e835c8ee2cd188 (14.7.2014)
- Opetusministeriö. Ammatillinen koulutus ja sen kehittäminen. http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattillinen_koulutus/?lang=fi (14.7.2014)
- Opetusministeriö. 2009. Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:24. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/tr24.pdf?lang=fi> (15.7.2014)
- Paloniemi, S. 2007. Ikä ja ikäisyys työssä. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin ja J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen (s. 49-53). Porvoo: WSOY.
- Palotarkastusohje A:67 (SM-2001-1824/Tu-33) <http://www.finlex.fi/data/normit/24739-palotark.pdf> (1.11.2012)
- Pelastuslaki. 2003. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20030468> (25.8.2014)
- Pelastuslaki. 2011. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110379> (1.11.2012)
- Pelastusopisto. 2013. Alipäällystön koulutusohjelma. Opetussuunnitelma. AP 37 ja 38. http://www.pelastusopisto.fi/download/54244_AP_37-38_OPS_hyvaksytty.pdf?bdef339f2258d188 (26.8.2014)
- Pelastusopisto. 2013. Palopäällystön koulutusohjelma. Opetussuunnitelma. AmkN 13. http://www.pelastusopisto.fi/download/47319_AmkN_13_-_ops.pdf?c7219d9f2258d188 (26.8.2014)

- Pelastusopisto. 2013. Pelastajan koulutusohjelma. Pelastajatutkinto. Opetussuunnitelma. Pe 86-89. http://www.pelastusopisto.fi/download/54241_Pelastaja_-_ops_86-89.pdf?8bd6159f2258d188 (26.8.2014)
- Pelastusopisto. 2014. Pelastustoimen taskutilasto 2009-2013. Pelastusopiston julkaisu D-sarja 1/2014. http://www.pelastusopisto.fi/download/52305_D1_2014.pdf?4f1910163037d188 (10.7.2014)
- Pelastustoimen neuvontapalvelu: Peltokangas 2008 <http://www.pelastustoimi.fi/neuvontapalvelu/3723?keyword=tarkastus> (5.9.2012)
- Pelastustoimen tutkimusohjelma 2010-2014. <http://www.pelastusopisto.fi/pelastus/home.nsf/www/tutkimusohjelma> (1.11.2012)
- Pelastustoimilaki. 1999. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990561> (1.11.2012)
- Pohjoismainen aikuisten oppimisen verkosto. 2006. Tulevaisuuden osaaminen. Tiivistelmä. http://www.vsy.fi/doc/FramtidensKompetenser_fi.pdf (14.12.2012)
- Poikela, E. ja Järvinen, A. 2007. Työssä oppimisen prosessimalli oppimisen johtamisessa ja osaamisen arvioinnissa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin ja J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen (s. 178-197). Porvoo: WSOY.
- Pursiainen, T. 2009. Onnettomuuksien ehkäisytyön haasteet ja osaamisen kehittäminen Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksella. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu: Opinnäytetyö. https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/4176/ttomuuksien%20ehkaisytyon%20haasteet%20ja%20osaamisen%20kehittaminen%20Ita-Uudenmaan%20pelastuslaitoksella_TP%20.pdf?sequence=1 (13.12.2012)
- Ratia, T. 2005. Täydennyskoulutuksen merkitys seksuaaliterveyden edistämiseksi ja ammatilliselle kasvulle. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/handle/10024/17870> (22.7.2014)
- Siljander, A. 2009. Ammatillinen osaaminen ja täydennyskoulutus. Tiedon ja osaamisen leviäminen osallistujien välillä. Pro gradu –tutkielma. Helsingin yliopisto, Kasvatustieteen laitos. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/19962> (22.7.2014)
- Sisäasiainministeriö. 2009a. Palomiesten vaihtoehtoiset urapolut. Loppuraportti. Sisäasiainministeriön julkaisuja 42/2009. <http://www.intermin.fi/julkaisu/422009?docID=24929> (1.10.2014)
- Sisäasiainministeriö. 2009b. Pelastuslaitosten ja –henkilöstön toimintakykyhanke. Loppuraportti. Sisäasiainministeriön julkaisuja 39/2009. <http://toimintakyky.pelastustoimi.net/wp-content/uploads/loppuraportti.pdf> (8.10.2012)
- Sisäasiainministeriö. 2012a. Pelastusalan koulutuksen sekä tutkimus- ja kehittämistoiminnan järjestämisvaihtoehtoja selvittäneen työryhmän raportti. Sisäasiainministeriön julkaisuja 5/2012.
- Sisäasiainministeriö. 2012b. Pelastustoimen strategia 2025. 8/2012. http://www.pelastustoimi.fi/strategia2025/pubData/source/Pelastustoimen_strategia_2025.pdf (18.9.2012)



- Sisäasiainministeriö. 2012c. Pelastustoimen turvallisuusviestinnän strategia.
<http://www.pelastustoimi.fi/wp-content/uploads/2012/06/pelastustoimen-turvallisuusviestinnan-strategia-22-5-2012.pdf> (20.9.2012)
- Sisäasiainministeriö. 2012d. Sisäasiainministeriön hallinnonalan konsernistrategia 2012-2015.
http://www.intermin.fi/download/34699_SMn_hallinnonalan_konsernistrategia.pdf (8.10.2012)
- Sisäasiainministeriö. 2012e. Sisäisen turvallisuuden ohjelma. Sisäasiainministeriön julkaisusarja 26/2012.
<http://www.intermin.fi/julkaisu/262012?docID=35265> (18.9.2012)
- Sisäministeriö. 2014. Pelastuslaitosten valtakunnallinen työhyvinvointikysely valmistui. Verkkouutinen.
http://www.intermin.fi/fi/ajankohtaista/uutiset/1/1/pelastuslaitosten_valtakunnallinen_tyohyvinvointikysely_valmistui_50689 (10.7.2014)
- Sisäministeriö. 2014. Pelastustoimen arvot. <http://www.pelastustoimi.fi/pelastustoimi> (23.6.2014)
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013. Koti- ja vapaa-ajan tapaturmien tavoiteohjelma vuosille 2014-2020.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511564&name=DLFE-27827.pdf (22.8.2014)
- Suomen palomiesliitto SPAL ry. 2012. Henkilöstökertomus tueksi työurasuunnitteluun. Pelastusalan ammattilainen 6/2012. S. 12-17.
<http://issuu.com/palomiesliittospal/docs/pelastusalanammattilainen0612/20> (26.8.2014)
- Suomen pelastusalan keskusjärjestö. 2012. Palokuolematilastot.
<http://www.spek.fi/Suomeksi/Media/Palokuolematilastot> (5.12.2012)
- Tampereen aluepelastuslaitos. 2010. Palotarkastuksen erityiskohteiden asiakastyytyväisyys 2009-2010. Innolink Research.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tilastokatsaukset.
http://www.thl.fi/fi_FI/web/pistetapaturmille-fi/tilastot/tilastokatsaukset (15.8.2014)
- Toom, A., Onnismaa, J. ja Kajanto, A. (toim.) 2008. Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja.
- Turunen, J. 2008. Osaaminen pelastusalalla onnettomuuksien ehkäisytyössä nyt ja tulevaisuudessa. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajankoulutus.
- Valleala, U. M. 2007. Oppiiko vanha koira uusia temppuja? Näkökulmia aikuisten opiskeluun ja oppimiseen. Teoksessa K. Collin ja S. Paloniemi (toim.) 2007. Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttänä (s. 55-90). Juva: PS-kustannus.
- Valtioneuvosto. 2009. Valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittinen selonteko.
<http://valtioneuvosto.fi/tiedostot/julkinen/pdf/2009/turvallisuus-ja-puolustuspoliittinen-selonteko/selonteko.pdf> (18.9.2012)
- Valtioneuvosto. 2010. Yhteiskunnan turvallisuusstrategia. Valtioneuvoston periaatepäätös 16.12.2010.
http://www.defmin.fi/files/1696/Yhteiskunnan_turvallisuusstrategia_2010.pdf (18.9.2012)



Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista. 2003. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20030352>
(16.7.2014)

Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta. 2011. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110407>
(28.11.2012)

Virkkunen, J. ja Ahonen, H. 2008. Oppiminen muutoksessa. Uusi väline työyhteisön oppimiskäytäntöjen uudistamiseen. Vantaa: Hansaprint Oy.

Virkkunen, J. 2010. Organisaation osaamisen muutokset ja yksilön osaamishaasteiden tunnistaminen. https://wiki.metropolia.fi/download/attachments/19510743/Organisaation_osaamisen_muutokset.pdf
(22.7.2014)

Virtanen, A. 2007. Ammatillinen aikuiskoulutus: taustaa, kirjoja ja nykytilaa. Teoksessa K. Collin ja S. Paloniemi (toim.) 2007. Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttinä (s. 93-122). Juva: PS-kustannus.



Liitteet

Liite A: Palotarkastuksen toimittamisen perusvaatimuksia

(Helsingin kaupungin pelastuslaitos 2014, muokattu)

Tehtävä
Valvontatehtävän suorittamisesta ja sen maksullisuudesta ilmoitetaan tarpeen vaatiessa julkisella kuulutuksella, tiedottamisella ja ilmoituksella (vrt. JulkL 19 – 20 §; KuntaL 64 §; JulkKuulL 2 §; VirLehtiL)
Pelastusviranomainen ilmoittaa tarkastuksen aloittamisajankohdan asianosaiselle, jota asia välittömästi koskee (ellei ilmoittamisen katsota vaarantavan tarkastuksen tarkoituksen toteutumista), (HL 39 §)
Asianosainen, jonka oikeutta, etua tai velvollisuutta asia koskee, on tarkastuksessa läsnä tai on tietoinen palotarkastuksen toteuttamisesta (HL 11 §)
Asianosaiselle annetaan mahdollisuus esittää mielipiteensä ja kysymyksiä tarkastukseen liittyvistä seikoista (HL 39 §)
Asianosaiselle kerrotaan tarkastuksen tavoitteesta, suorittamisesta ja jatkotoimenpiteistä. Tarkastus suoritetaan aiheuttamatta tarkastuksen kohteelle tai sen haltijalle kohtuutonta haittaa (HL 39 §).
Palotarkastus suoritetaan PeL 80 §:n mukaisesti
Pelastusviranomaisella on mukanaan virka-aseman tunnisteeksi tarkoitettu sisäasiainministeriön vahvistama henkilökortti ja hän käyttää palotarkastuksella pelastustoimen virkapukua (PeL 110-111 §)
Havaitut puutteet pelastuslaissa säädettyjen velvoitteiden toteuttamisessa määrätään korjattaviksi ja korjaamiselle asetetaan määräaika (PeL 81 §)
Mikäli valvontatehtävän yhteydessä havaitaan puutteita muussa laissa säädettyjen velvoitteiden toteuttamisessa ja puutteiden arvioidaan aiheuttavan vakavaa vaaraa henkilöturvallisuudelle, määrätään puutteet korjattaviksi. Jos puutteita ei voida heti korjata, ilmoitetaan asiasta ao. valvontaviranomaiselle (PeL 81 §)
Tarkastuksesta laaditaan hallintolain 39§:n ja pelastuslain 80 § 4 mom. mukainen tarkastuspöytäkirja, joka annetaan viipymättä tiedoksi asianosaisille. (PeL 80 §)
Pöytäkirjassa yksilöidään riittävästi tarkastuskohde, tarkastuksen kulku, tarkastajan tekemät keskeiset havainnot, tarkastettavan kohteen edustajan esittämä selvitys sekä johtopäätökset ja niiden perustelut. (PeL 80 §)
Korjausmääräyksiä sisältävään pöytäkirjaan (hallintopäätös) liitetään valitusosoitus (PeL 104 §; HallKL 586/1996 14 §)
Mikäli tarkastuksella havaitaan puutteellisuus tai virheellinen menettely, joka aiheuttaa välittömän tulipalon tai muun onnettomuuden vaaran, määrätään toiminta heti keskeytettäväksi sekä onnettomuuden ehkäisemiseksi välttämättömistä toimenpiteistä (PeL 81 § 3 mom.)
Tahallaan tai huolimattomuudesta johtuvasta PeL 106 § mukaisesta laiminlyönnistä, joka ei ollut vähäinen, ilmoitetaan poliisille pelastusrikkomuksena. (PeL 106 §)

Liite B: Asiakaskyselyn tuloksia – merkittävät lisäosaamistarpeet eri osaamisalueilla

Asiantuntijavalmiudet

Kysymys	Kaikki		Kokeneet		Op.taustaiset		Uudet, muu koul.	
	jonkin verran (%)	paljon (%)	jonkin verran (%)	paljon (%)	jonkin verran (%)	paljon (%)	jonkin verran (%)	paljon (%)
Omasta työturvallisuudesta huolehtiminen	80		85		83		77	
Työntekijän ja työnantajan velvoitteiden tunteminen	79		87		83			
Tiedonhankintataidot	82		90		86			26
Opiskelutekniset taidot	77		91		79			
Tietotekniset taidot	85	27	93	40	86			
Oman organisaation tunteminen							77	
Pronton peruskäyttötaidot			85				82	28
Työyhteisössä tarvittavat vuorovaikutustaidot	81		87	26	86			
Neuvottelu- ja kokoustaidot	88	29	92	36	92	26	82	
Suullisen ilmaisun taidot	81	28	87	28	80		82	38
Kirjallisen ilmaisun taidot	84	26	90	27	86		82	31

Viranomaisvalmiudet

Kysymys	Kaikki		Kokeneet		Op.taustaiset		Uudet, muu koul.	
	jonkin verran (%)	paljon (%)	jonkin verran (%)	paljon (%)	jonkin verran (%)	paljon (%)	jonkin verran (%)	paljon (%)
Tietämys viranomaisen toimintaa ohjaavista säädöksistä	93	28	93	28	96		95	44
Kyky huomioida viranomaisasema	81		83	25	83		79	



omassa toiminnassa								
Asiakaspalvelutaidot	81		87	32	83		77	
Toisen kotimaisen kielen taito								26
Muu kielitaito			85	27				

Pelastustoimen tuntemus

Kysymys	Kaikki		Kokeneet		Op.taustaiset		Uudet, muu koul.	
	jonkin verran (%)	paljon (%)	jonkin verran (%)	paljon (%)	jonkin verran (%)	paljon (%)	jonkin verran (%)	paljon (%)
Pelastustoimen rakenteen ja tehtävien tunteminen							85	
Tulipalojen kehittymisen ja fyysikaalisten ilmiöiden tunteminen	77		80				85	36
Tulipalon sammuttamisen ja sammutus-tekniikoiden tunteminen			80					26
Tietämys pelastustoiminnasta muissa onnettomuuksissa	79		81		76		90	
Paloturvallisuustekniikan tunteminen	94	42	97	42	94	33	95	51
Rakenteellisen paloturvallisuuden arviointi	91	39	90	38	89	29	97	51
Turvallisuus-kulttuurin ja sen kehittymisen arviointi	95	32	97	34	83		95	33
Tietämys organisaatio-turvallisuudesta ja riskienhallinnasta	93	27	97	32	96		90	28
Riskiryhmien tunteminen	86	32	90	32	89	32	87	36
Oman toimintaympäristön tunteminen							79	

Turvallisen toiminnan kansalaistaidot

Kysymys	Kaikki		Kokeneet		Op.taustaiset		Uudet, muu koul.	
	jonkin verran (%)	paljon (%)	jonkin verran (%)	paljon (%)	jonkin verran (%)	paljon (%)	jonkin verran (%)	paljon (%)
Alkusammutustaidot								
Ensiaputaidot								
Toiminta onnettomuustilanteessa							77	31
Turvallisen tulenkäytön taidot								

Yhteistyö onnettomuuksien ehkäisyssä

Kysymys	Kaikki		Kokeneet		Op.taustaiset		Uudet, muu koul.	
	jonkin verran (%)	paljon (%)	jonkin verran (%)	paljon (%)	jonkin verran (%)	paljon (%)	jonkin verran (%)	paljon (%)
Tietämys onnettomuuksien ehkäisyn yhteistyövelvoitteista	86		91		85		92	
Yhteistyökumppanien tunteminen	93	30	88	27	95		97	44
Tietämys turvallisuusasioiden huomioinnista ympäristön suunnittelussa	91		93	28	96		95	44
Tietämys nuohouksesta ja sen järjestämisen velvoitteista								
Tietämys palontutkinnan hyödyntämismahdollisuuksista onnettomuuksien ehkäisyssä	88	31	86	29	86		95	41
Tietämys normaaliolojen häiriötilanteisiin varautumisesta	83		87		85		87	26
Tietämys poikkeusoloihin varautumisesta	82		87		81		87	26



Pelastuslainsäädännön noudattamisen valvonta ja ohjaus

Kysymys	Kaikki		Kokeneet		Op.taustaiset		Uudet, muu koul.	
	jonkin verran (%)	paljon (%)	jonkin verran (%)	paljon (%)	jonkin verran (%)	paljon (%)	jonkin verran (%)	paljon (%)
Perustiedot Suomen lainsäädäntö-rakenteesta	85		87	25	83		92	
Valmiudet lukea, tulkita ja soveltaa lakitekstiä	94	41	93	45	97	37	95	49
Pelastuslain ja –asetusten tunteminen								
Muiden lakien ym. tunteminen	96	42	93	34	96	34	97	51
Valvonnan tarkoituksen tunteminen								
Palotarkastusprosessin hallinta					75			
Palotarkastusohjelmiston käyttö			78	28	76			
Muiden valvontamenetelmien tunteminen	87		85		87		95	31
Tietämys yleisötapahtumaturvallisuuden ohjaus- ja valvontavelvoitteista	85		83	27	83		90	
Poistumisturvallisuusselvityksen tarkoituksen tunteminen	75	30	80	33	77		79	38
Ulkoisen pelastussuunnitelman tarkoituksen tunteminen	84		85	32	81		87	
Tietämys kemikaaliasioiden valvontavelvoitteista	92	42	97	42	92	38	95	58
Tietämys hallinnollisten pakkokeinojen käytön edellytyksissä	94	42	97	31	93	36	97	54

**Turvallisuustietoisuuteen ja –asenteisiin vaikuttaminen**

Kysymys	Kaikki		Kokeneet		Op.taustaiset		Uudet, muu koul.	
	jonkin verran (%)	paljon (%)	jonkin verran (%)	paljon (%)	jonkin verran (%)	paljon (%)	jonkin verran (%)	paljon (%)
Neuvontaan, valistukseen ja ohjaukseen liittyvien velvoitteiden tunteminen	76		80		76		76	
Motivointi- ja vaikuttamistaidot	91	42	95	45	91	37	92	42
Esiintymistaidot	87	35	92	40	85	29	85	38
Kouluttamistaidot	83		88		88		84	



Liite C: Turvallisuuskulttuurin tukemisen mahdollisuudet viranomaisvalvonnassa – koulutuksen materiaalit

KURSSISUUNNITELMA

- Toteutus:** Koulutus koostuu lähiopetusjaksoista, verkko-opiskelusta ja työssä oppimisesta. Neljä kaksipäiväistä lähiopetusjaksoa järjestetään Helsingissä, Pelastuskoululla. Verkko-oppimisympäristönä on Fronter, johon osallistujat saavat tunnukset ja opastuksen ensimmäisellä lähiopetuskerralla. Etätehtävät toteutetaan parityönä omalla pelastuslaitoksella. Työssä oppimisen tukena on työpaikkaohjaaja.
- Aikataulu:** Koulutus alkaa elokuussa 2013 ja päättyy helmikuussa 2014. Lähiopetusjaksot järjestetään 28.-29.8, 2.-3.10, 20.-21.11 ja 28.29.1.
- Arviointi:** Kurssin hyväksytyt suorittaminen edellyttää säännöllistä läsnäoloa lähiopetusjaksoilla, verkko-opiskeluun osallistumista, etätehtävien palauttamista annetussa aikataulussa sekä kurssipalautteen antamista.

Kurssisuunnitelmaa koskevat muutokset ovat mahdollisia.

1.0 Orientaatio

Tavoitteet Opiskelija tuntee koulutuksen tavoitteet, asettaa niiden pohjalta omat oppimistavoitteensa ja sitoutuu niiden saavuttamiseen. Hän kiinnostuu pohtimaan omaa osaamistaan ja oppimistaan ja jakamaan osaamistaan omassa työyhteisössään. Hän tuntee työpaikkaohjaajan roolin ja osaa hakea tältä tukea oppimiseensa. Hän verkostoituu muiden koulutukseen osallistujien kanssa. Opiskelija tutustuu käytössä olevaan verkko-oppimisympäristöön ja saa riittävät taidot verkko-opiskeluun osallistumiseen.

Sisältö

- Koulutuksen tavoitteet ja keskeiset käsitteet
- Osallistujien ja työnantajien odotukset
- Oppiminen ja ammatillinen kehittyminen
- Työpaikkaohjaajien rooli
- Fronter –verkko-oppimisympäristö

Suoritustapa Lähiopetus

Ajankohta 28.-29.8.2013

1.1 Organisaatioturvallisuus ja riskienhallinta

Tavoitteet Opiskelija tuntee asiakasorganisaatioiden erilaisia lähtökohtia, tavoitteita ja taloudellisen toiminnan periaatteita, organisaatioturvallisuuden yleisimmät mallit, onnettomuus-riskienhallinnan perusteet sekä turvallisuuskulttuurin käsitteenä ja sen merkityksen. Opiskelija kykenee keskustelemaan näistä asioista kohdeorganisaation edustajien kanssa.

Sisältö

- Asiakkaiden toiminnan erilaiset lähtökohdat ja tavoitteet
- Organisaatioturvallisuuden yleisimmät mallit ja niiden soveltaminen erilaisissa asiakasorganisaatioissa
- Turvallisuuskulttuurin merkitys ja ilmentyminen organisaation toiminnassa
- Onnettomuusriskien hallinta osana turvallisuuskulttuuria
- Onnettomuusriskienhallinnan perusteet ja menetelmät riskien tunnistamiseksi ja arvioimiseksi
- Pelastusviranomaisen rooli asiakasorganisaation turvallisuuskulttuurin valvojana ja tukijana valvonta- ja ohjausvelvoitteen kautta

Suoritustapa Luennot, etätehtävä ja verkko-opiskelu

Ajankohta Lähiopetusosuus 28.-29.8.2013

1.2 Pelastuslaitoksen onnettomuuksien ehkäisytyön palvelukokonaisuus ja turvallisuuskulttuurin arviointi

Tavoitteet Opiskelija tuntee oman laitoksensa onnettomuuksien ehkäisyn palvelukokonaisuuden ja tutustuu muiden pelastuslaitosten toimintamalleihin. Hän ymmärtää eri palvelujen yhteydet toisiinsa ja niiden vaikutukset asiakkaan turvallisuuskulttuuriin. Opiskelija osaa eritellä lakisääteiset palvelut ja muut turvallisuutta ylläpitävät/tukevat palvelut onnettomuuksien ehkäisyssä. Opiskelija tiedostaa yleisimmät käytettävissä olevat asiakkaan turvallisuuskulttuurin tason arvioinnin välineet ja osaa hyödyntää niistä saatavaa tietoa omassa työssään.

Sisältö

- Pelastuslaitosten onnettomuuksien ehkäisyn tehtävät ja toimintamallit
- Pelastuslaitoksen palvelut turvallisuuskulttuurin kehittämisen ja toiminnan vaikuttavuuden näkökulmasta
- Ohjaus-, neuvonta- ja valistusvelvoitteen huomiointi valvontatyössä
- Asiakasnäkökulma pelastuslaitoksen palvelukokonaisuuteen
- Turvallisuuskulttuurin arvioinnin välineet

Suoritustapa Luennot, etätehtävä ja verkko-opiskelu

Ajankohta Lähiopetusosuus 2.-3.10.2013



1.3 Asiakkuuksien hoito pelastusviranomaisen onnettomuuksien ehkäisyssä

Tavoitteet Opiskelija tuntee asiakkuuksien hoidon perusmenetelmät ja niiden merkityksen palvelutapahtuman onnistumiselle. Hän tuntee pelastusviranomaisen käyttämät yleisimmät työvälineet asiakkuuksien hoidossa ja osaa huomioida ne osana omaa onnettomuuksien ehkäisytyötään. Opiskelija tiedostaa pelastusviranomaisen asiakkuuksien hoidon suunnittelun pääperiaatteet.

Sisältö

- Asiakkuuksien määrittelyn peruseriaatteet
- Asiakkuuksien hoidon perusmenetelmät
- Pelastusviranomaisen käyttämät yleisimmät työvälineet asiakkuuksien hoidossa
- Asiakkuuksien hoidon suunnittelu pelastusviranomaisen työkentässä
- Onnistuneen asiakkuuksien hoidon merkitys pelastusviranomaisen onnettomuuksien ehkäisytyön vaikuttavuuteen/tuloksellisuuteen

Suoritustapa Luennot, etätehtävä ja verkko-opiskelu

Ajankohta Lähiopetusosuus 20.-21.11.2013

1.4 Asiakaslähtöinen valvonta

Tavoitteet Opiskelija ymmärtää, mitä merkitsee asiakaslähtöisyys viranomaistyössä. Hän lisää tietämystään viranomaisen asiakastyötä ohjaavista säädöksistä. Hän tiedostaa asiakaspalvelun ja valvonnan yhdistämiseen liittyviä ristiriitoja ja pyrkii ratkaisemaan niitä rakentavasti omassa asiakastyössään. Opiskelija vahvistaa taitojaan erilaisten asiakkaan turvallisuuskulttuuriin vaikuttamiskeinojen käytössä. Hän kehittää oman toimintansa arviointikykyä asiakastyössä.

Sisältö

- Asiakaslähtöisyys viranomaistyössä
- Hallinto- ja virkamieslainsäädäntö
- Asiakaskunnan odotukset viranomaistoiminnalle
- Asiakkaan turvallisuuskulttuuriin vaikuttamisen keinoja
- Suositusten, määräysten ja hallinnollisten pakkokeinojen käyttö

Suoritustapa Lähiopetus ja verkko-opiskelu

Ajankohta Lähiopetusosuus 28.-29.1.2014

Turvallisuuskulttuurin tukemisen mahdollisuudet viranomaisvalvonnassa

Ohjelma

TEEMA 1: Organisaatioturvallisuus ja riskienhallinta

28.8.2013

- 9:45 Aamukahvi
- 10:00 Koulutuksen avaus ja esittely (*Jaana Rajakko/SM, MW, ASK, RKa*)
- 11:00 Odotukset ja tavoitteet koulutukselle (*ASK*)
- 12:00 Lounas
- 13:00 Asiakkaiden toiminnan lähtökohdat (*KBo*)
- 14:00 Organisaatioturvallisuuden malli (*Jyrki Hollmén/Yritysturvallisuus-EK-Oy*)
- 15:00 Iltapäiväkahvi
- 15:15 Organisaatioturvallisuuden mallien huomiointi pelastusviranomaisen tehtävissä (*KBo*)
- 16:15 Laatu järjestelmien huomiointi valvontatoiminnassa (*Jari Turunen/Pohjois-Karjalan pelastuslaitos*)
- 16:45 Keskustelua (*KBo, ASK*)

29.8.2013

- 8:00 Matin TurvaWartti (*MW*)
- 8:15 Onnettomuusriskienhallinnan perusteet ja menetelmät (*KBo*)
- Aamukahvi
- 10:00 Pelastusviranomaisen rooli asiakasorganisaation turvallisuuskulttuurin valvojana ja tukijana (*KBo*)
- 11:00 Lounas / Fronter verkko-oppimisympäristö (*TPy*)
- 13:00 Turvallisuuskulttuurin merkitys ja ilmeneminen organisaation toiminnassa (*Pia Oedewald/VTT*)
- 13:45 Iltapäiväkahvi
- 14:00 Etätehtävän ohjeistus, loppukeskustelu ja koonti (*KBo*)

**TEEMA 2: Onnettomuuksien ehkäisyn palvelukokonaisuus ja turvallisuuskulttuurin arviointi****2.10.2013**

- 9:45** Aamukahvi
- 10:00** Etätehtävän käsittely (TPy)
- 12:00** Lounas
- 13:00** Onnettomuuksien ehkäisyn lakisäätöiset velvoitteet (Veli-Pekka Hautamäki/SM)
- 14:00** Onnettomuuksien ehkäisyn kehitysnäkymiä (Veli-Pekka Ihamäki/Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos)
- 15:00** Iltapäiväkahvi
- 15:15** Ryhmätyö (SL/TPO)
- 16:15** Etätehtävän ohjeistus ja valmistelu (SL/TPO)

3.10.2013

- 8:00** Matin TurvaWartti (MW)
- 8:15** Miksi pelastusviranomainen arvioi turvallisuuskulttuuria? (Jari Lepistö/Jokilaaksojen pelastuslaitos)
- Jokilaaksojen palotarkastusmalli (Jari Lepistö/Jokilaaksojen pelastuslaitos)
- 9:00** Aamukahvi
- 9:15** Etukäteistiedot turvallisuuskulttuurin arvioimiseksi (TPO)
- 10:00** Tietojenkeruu Pronto-järjestelmästä valvontatoimenpiteitä varten (Tuomas Pälvii/Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos)
- 11:00** Lounas
- 12:00** Yritysten turvallisuuskulttuurin arvioiminen vakuutusyhtiön näkökulmasta (Timo Kronlöf/Pohjola Vakuutus)
- 13:00** Auditoinva palotarkastusmalli ja Tutor-turvallisuustoiminnan riskienarviointi (TPy, Vesa-Pekka Tervo/Keski-Uudenmaan pelastuslaitos)
- 14:00** Iltapäiväkahvi
- 14:15** Keskustelu malleista jatkuu + päivän yhteenveto (SL/TPO)

TEEMA 3: Asiakkuuksien hoito pelastusviranomaisen työssä**20.11.2013****9:45 Aamukahvi****10:00 Etätehtävien käsittely (SL, TPO)****12:00 Lounas****13:00 Johdanto aiheeseen ja etätehtävän esittely (TPy)****14:00 Asiakkuuksien hoidon ja asiakkuuksien määrittelyn peruseriaatteen (Jarmo Ristola/Oiva Akatemia)****Iltapäiväkahvi****21.11.2013****8:00 Matin TurvaWartti****8:15 Pelastusviranomaisen käyttämät yleisimmät työvälineet asiakkuuksien hoidossa (TPy)****9:00 Aamukahvi****9:15 Asiakkuuksien hoidon suunnittelu (TPy)****10:00 Miten asiakkaat kokevat pelastusviranomaisen palvelut? (ES)****11:00 Lounas****12:00 Ryhmätyö****13:45 Iltapäiväkahvi****14:00 Onnistuneen asiakkuuksien hoidon merkitys pelastusviranomaisen onnettomuuksien ehkäisytyön vaikuttavuuteen ja tuloksellisuuteen (TPy)**

**TEEMA 4: Asiakaslähtöinen valvonta****28.1.2014**

- 9:45** Aamukahvi
- 10:00** Johdanto, asiakaslähtöisyydestä valvontatyössä (PN)
- 11:00** Valvontatehtävää suorittavan viranomaisen asiakastyötä ohjaavat säädökset (Kauko Kuismen/Itä-Suomen poliisilaitos)
- 12:00** Lounas
- 13:00** Hallinnollisten pakkokeinojen käytön vaikuttavuus turvallisuuskulttuuriin (Kauko Kuismen/Itäsuomen poliisilaitos)
- 14:00** Asiakasnäkökulma pelastusviranomaisen valvontatyöhön (Aaro Toivonen/HUS-Kiinteistöt Oy)
- 15:00** Iltapäiväkahvi
- 15:15** Yhdenmukaista valvontaa yksilöllisesti palvellen? (Petri Käyhkö/Kaupan liiton turvallisuusvaliokunta)
- 16:15** Ryhmätö: Valvonnan ja asiakaspalvelun ristiriidat (PN, ASK)

29.1.2014

- 8:00** Matin TurvaWartti (MW)
- 8:15** Asiakkaan motivaatioperusta ja motivointi (MW)
- 9:00** Aamukahvi
- 9:15** Pöytäkirjat ja niiden sisältö vaikuttamisen välineenä (Peter Strömmer/Kymenlaakson pelastuslaitos)
- 10:00** Jälkivalvonnan merkitys valvonnan vaikuttavuuteen (Anssi Kuhlman/Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos)
- 11:00** Lounas
- 12:00** Ryhmätö: 10 kultaista sääntö asiakaslähtöiseen valvontaan
- 13:00** Loppukeskustelu, kurssin päätöspuheenvuorot (MW, Pekka Mutikainen/Pirkanmaan pelastuslaitos)
- Todistusten jako
- 14:00** Päätjäiskahvi

ENSIMMÄINEN ETÄTEHTÄVÄ

Toteuta ohjeen vaiheet 1-2 ennen koulutuksen alkua. Tarkempi ohjeistus tehtävän tekemiseen siitä eteenpäin annetaan ensimmäisellä lähiopetusjaksolla **28.-29.8.**

Tehtävän voi tehdä joko yksin tai 2-3 henkilön ryhmänä – yksi yhteistyöyrittäjä ryhmää kohden riittää.

Ennen koulutuksen alkua

1. Järjestä yhteistyöyrittäjä alueeltasi. Keskustele sopivan yrityksen valinnasta työpaikkaohjaajasi kanssa. Yrityksen toimialalla tai toiminnan laajuudella ei ole merkitystä. Ainoa vaatimus on, että yrityksellä on hyvä turvallisuustaso. Hyvän turvallisuustason tunnusmerkkejä voivat olla esimerkiksi:

- Laadukas ja kattava turvallisuus- ja pelastussuunnitelma
- Hyvä turvallisuuskoulutuksen ja -harjoittelun taso
- Asiantunteva ja osaava turvallisuusorganisaatio

Hanki suostumus käyttää yritystä ja yrityksen nimeä koulutuksen etätehtävän raportoinnissa. Jos nimeä ei saa käyttää, voit raportoida myös nimellä ”yritys X” tms. Yrityksen tulee ymmärtää, että pyytämäsi tiedot liittyvät opintoihisi eikä valvontatehtävään.

Saatuasi suostumuksen ilmoita yhteistyöyrittäjäsi nimi (jos saat käyttää nimeä) ja toimiala **30.7.2013** mennessä: kaci.bourdache@hel.fi

2. Sovi palotarkastuksesta tai muusta tapaamisesta yrityksen edustajien kanssa. Tarkastus/tapaaminen toteutetaan **30.8-16.9** välillä. Aikataulu on tiukka, joten sovi tapaaminen ajoissa!

Ensimmäisen lähiopetusjakson jälkeen

3. Tutustu ja selvitä tapaamisella yrityksestä seuraavia asioita:

- Millaista yritysturvallisuuden jaottelumallia yrityksessä käytetään? Onko tehty jonkinlaista sovellettua mallia kaavion tai turvallisuus-/pelastussuunnitelman sisällysluettelon muodossa tms.?
- Mitkä yritysturvallisuuden osa-alueet yrityksessä korostuvat erityisesti? Mitkä osa-alueet puolestaan ovat vähemmän tai eivät lainkaan esillä? Miksi?

4. Osallistujat jaetaan suurempiin ryhmiin valitun yrityksen toimialan perusteella. Kukin toimialan perusteella muodostettu ryhmä keskustelee havainnoistaan verkko-oppimisympäristössä ja laatii n. 15 minuutin yhteisesityksen keskeisistä huomioistaan toiselle lähiopetusjaksolle **2.-3.10.**

5. Raportoi selvittämistäsi asioista, alla ohjeellinen esimerkkirunko raportista. Käytä rohkeasti kuvia ja kaavioita. Kunkin osion ohjeellinen pituus on ½-1 sivua. Raportti tulee palauttaa **1.11.2013** mennessä.

OSIOT:

- Yrityksen ja sen toimialan esittely
- Yrityksessä käytössä oleva yritysturvallisuuden jaottelumalli
- Yrityksen toiminnassa korostuvat ja vähemmän tarpeelliset yritysturvallisuuden osa-alueet
- Pohdi, minkälainen yhteys em. osa-alueilla on pelastusviranomaisen tehtäväkenttään. Kuinka keskeisiä pelastusviranomaisen valvomat turvallisuuden osa-alueet ovat yrityksen näkökulmasta? Onko sinulla ajatuksia siitä, miten näitä asioita voisi tarvittaessa nostaa paremmin esiin?
- Jos yrityksessä on tai siihen laadittaisiin kokonaisvaltainen turvallisuussuunnitelma, mitä osa-alueita sen tulisi sisältää?

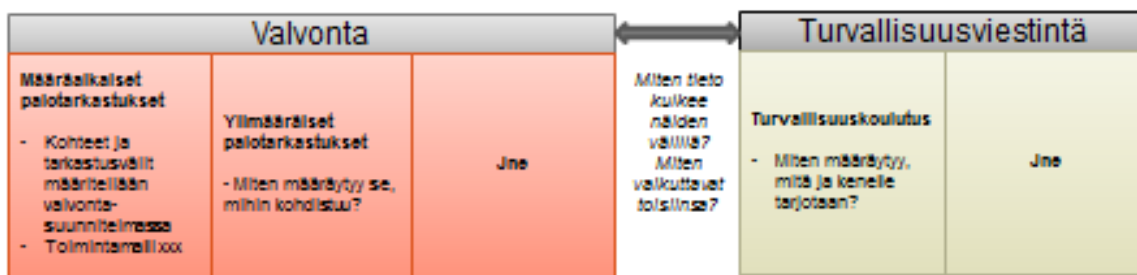


TOINEN ETÄTEHTÄVÄ

- 1) Mitä onnettomuuksien ennaltaehkäisyn palveluja pelastuslaitoksenne tuottaa?
- 2) Miten määräytyy se, kenelle/milloin/miten jne. palvelua tuotetaan?
- 3) Minkälaista vuorovaikutusta ja tiedonvaihtoa näiden eri palvelujen välillä on? Entä onnettomuuksien ehkäisyn ja pelastuslaitoksen muiden toimintojen/palvelujen välillä? Entäpä muiden pelastuslaitosten kanssa?

Tuotoksena voi olla esimerkiksi kaaviokuva, joka esittää eri palvelut ja niiden määräytymisperusteet. Vuorovaikutusta voi kuvata esimerkiksi nuolien avulla.

ESIMERKKI



3.10.2014

Turvallisuuskulttuurin tukemisen mahdollisuudet viranomaisvalvonnessa

KOLMAS ETÄTEHTÄVÄ

Laadi omalle pelastuslaitoksellesi onnettomuuksien ehkäisyyn liittyvä kehittämissuunnitelma. Kehittämissuunnitelma voi kohdistua joko johonkin yksittäiseen onnettomuuksien ehkäisyn prosessiin (esimerkiksi tietty valvontatyyppi, neuvonta, koulutus ym.) tai laajempaan kokonaisuuteen (esimerkiksi valvontasuunnitelma).

Keskeistä on huomioida, että tässä yhteydessä (teema III) kehittämisellä tavoitellaan ennen kaikkea vaikutuksia asiakasorganisaation turvallisuuskulttuurissa sekä pelastuslaitoksen asiakkuuksien hoidossa. Aihe valitaan yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa ja tuotoksen voi tehdä yhteistyönä muiden samalta pelastuslaitokselta olevien kurssilaisten kanssa.

Kehittämissuunnitelma on rakenteeltaan vapaamuotoinen, mutta siinä on huomioitava seuraavat asiat:

- Mitä prosessia kehitetään?
- Miksi kyseistä prosessia tarvitsee kehittää?
- Miten prosessia kehitettäisiin?
- Mitä muutoksia toiminnassa (resurssit, osaaminen, tietojärjestelmät...?) tarvitsisi tehdä, jotta kehittämisideat saataisiin käytäntöön?
- Mitä hyötyjä ja vaikutuksia kehittämisen käyttöönotolla oletettavasti olisi?

Etätehtävä arvioidaan yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa. Opiskelija palauttaa vapaamuotoisen koosteen yllä mainituista kohdista sekä työpaikkaohjaajan arvion kehittämissuunnitelmasta Fronteriin 15.12.2013 mennessä. Työpaikkaohjaajien arvioissa tulee mainita tiivistettynä seuraavat asiat:

- Kehittämissuunnitelman hyödynnettävyys kyseisen pelastuslaitoksen onnettomuuksien ehkäisytyössä
- Työpaikkaohjaajan näkemys kehittämissuunnitelman vaikutuksista asiakkaan turvallisuuskulttuuriin
- Työpaikkaohjaajan näkemys kehittämissuunnitelman vaikutuksista pelastuslaitoksen asiakkuuksien hoitoon
- Mitä elementtejä kehittämissuunnitelmasta tulisi vielä kehittää ja miten



10 KULTAISTA SÄÄNTÖÄ ASIAKASLÄHTÖISEEN VALVONTATYÖHÖN

- 1. Tunne asiakkaasi ennakolta**
- 2. Varmistu että olet tekemisissä oikeiden henkilöiden kanssa**
- 3. Tiedosta roolisi: Ota tilanne haltuun**
- 4. Keskustele ja kuuntele, luo avoin ja kannustava ilmapiiri**
- 5. Keskity olennaiseen**
- 6. Ole johdonmukainen ja tasapuolinen**
- 7. Perustele ja motivoi käytännönläheisesti, älä liioittele**
- 8. Laadi laadukas pöytäkirja**
- 9. Kannusta ja ohjaa omatoimisuuteen**
- 10. Huolehdi jatkuvuudesta: Rakenna toimiva asiakassuhde**

Liite D: Vaikuttamisen välineitä –koulutuksen materiaalit

OHJELMA

18.3.2014

9:00 Aamukahvi

9:15 Koulutuksen avaus, taustat ja tavoitteet

9:35 Helsingin Energian puheenvuoro

(Tauko 5 min)

10:00 Pöytäkirjan laadintaa ohjaavat säädökset ja hyvä hallintotapa (*paloinsinööri Peter Strömmer, Kymenlaakson pelastuslaitos*)

(Tauko 5 min)

11:15 Pöytäkirjojen merkitys taloyhtiön turvallisuuden ylläpitämisessä (*lakiasiantuntija OTM Marina Furuhjelm, Isännöintiliitto*)

12:00 Lounas + Tutustumiskierros Salmisaaren voimalaitokseen

13:30 Pöytäkirja valvonnan suunnittelun ja vaikuttavuuden arvioinnin välineenä (*ryhmätyö*)

14:15 Hyvän virkakielen merkitys ja edellytykset (*tutkija FT Ulla Tiirilä / Kotimaisten kielten keskus*)

15:00 Kahvitauko

15:15 Paneelikeskustelu (*tutkija FT Ulla Tiirilä, Kotimaisten kielten keskus; ylitarkastaja Jarkko Häyrinen, Sisäministeriö; johtava palotarkastaja Anssi Kuhlman, Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos*)

16:15 Etätehtävän ohjeistus



19.3.2014

8:30 Johdanto teemaan

Aamukahvi tarjolla

8:45 **Arvot ja asenteet, motivaatio – Mikä ohjaa ihmisen käyttäytymistä** (turvallisuuspäällikkö Tiina Ranta / Laurea-ammattikorkeakoulu)

(Tauko 5 min)

9:45 **Turvallisuus myyntituotteena – Mitä lisäarvoa tuotamme asiakkaalle?** (vuorovaikutusvalmentaja ja kehittämiskonsultti Päivi Yli-Kokko, Tmi Vuorovaikutusvalmennus)

10:30 **Vakuuttava myyntipuhe ja argumentointi** (vuorovaikutusvalmentaja ja kehittämiskonsultti Päivi Yli-Kokko, Tmi Vuorovaikutusvalmennus)

11:15 Lounas

12:00 Etätehtävän ohjeistus, Fronterin käyttö

12:30 **Mainonnan ja markkinoinnin lainalaisuudet – oppia onnettomuuksien ehkäisyyn** (luova johtaja Jani Halme, Toinen PHD)

13:30 Kahvitauko

13:45 **Tavoitteena asennemuutos, case liikennekasvatus** (liikennepsykologi PsT, Liikenneturvan kouluttaja Mika Hatakka)

14:45 **Pelastusviranomaisen vaikuttamiskeinot** (henkilöstönkehittämispäällikkö FT KM MofSec Matti Waitinen, Helsingin pelastuslaitos)

21.5.2014**9:00 Aamukahvi****9:15 Etätehtävien käsittely**

(Tauko 5 min)

11:15 Asiakasnäkökulma palotarkastuspöytäkirjoihin (*riskienhallintapäällikkö Mikko Koskinen, SOK*)**11:45 Lounas****12:30 Asiakasnäkökulma palotarkastuspöytäkirjoihin** (*turvallisuuspäällikkö Mats Fagerström, Helsingin Energia*)**13:00 Selkokielen perusteet ja tarve** (*suunnittelija Ari Sainio, Selkokeskus*)**13:30 Lakitekstistä ymmärrettäväksi asiakastekstiksi** (*erikoistutkija Annastiina Viertiö, Kielitoimisto*)**15:00 Kahvitauko****15:15 Palotarkastuspöytäkirjoihin ja niiden laatimiskäytäntöihin liittyvät kehittämistarpeet****15:45 Keskustelu ja yhteenveto****22.5.2014****8:30 Etätehtävien käsittely****Aamukahvi tarjolla****10:00 Asennemuutos on mahdollinen – Tupakkapolitiikan menestystarina** (*toiminnanjohtaja Mervi Hara, Suomen ASH ry*)**10:45 Lounas + Tutustumiskierros Vuosaaren voimalaitoksessa****12:00 Hankalat keskustelut** (*Tuomas Tahvanainen, Constra Group Oy*)**Kahvitauko sopivassa välissä****15:00 Keskustelu ja yhteenveto****Koulutuksen päätös ja todistusten jako**



ETÄTEHTÄVÄ - PÖYTÄKIRJAN LAATIMINEN

Etätehtävänä pöytäkirjan ”selostusosan” laatiminen korostaen

- a) lainsäädännön,
- b) suunnittelun ja vaikuttavuuden arvioinnin TAI
- c) viestinnän näkökulmaa

(ks. ryhmäjako)

Pöytäkirja laaditaan tausta-aineiston perusteella. Voit itse täydentää puuttuvia yksityiskohtia ym.

Tehtävää tehdessäsi hyödynnä keskustelumahdollisuutta Fronterissa! Samasta näkökulmasta kirjoittavat voivat siellä pohtia asioita yhdessä ja kurssin ohjaajien kanssa.

Valmiit työt tallennetaan Fronteriin **2.5.2014 mennessä**. Tämän jälkeen käy lukemassa muiden samasta näkökulmasta kirjoittaneiden tuotokset. Etätehtäviä käsitellään yhdessä keskustellen seuraavalla lähijaksolla.

Tausta-aineisto:

”Olet varannut puhelimitse ajan valvontasuunnitelman mukaiselle valvontakäynnille. Palotarkastusohjelmistossa kohteen yhteyshenkilöksi oli merkitty kohteen kiinteistöhuollosta vastaava huoltomies. Olet sopinut hänen kanssaan tapaamisesta. Kyseessä on ns. vanha kohde, mutta nyt sinä teet ensimmäisen valvontakäyntisi kohteeseen.

Valvontakäyntiin valmistautuessasi toteat, että kohteena on pienteollisuuden yritys, joka työllistää muutamia kymmeniä ihmisiä tässä yhdessä toimipisteessä. Edellisen palotarkastuksen pöytäkirjan mukaan pelastussuunnitelma oli puutteellinen ja päivittämättä. Puutteita oli erityisesti riskienarvioinnin johtopäätösten esittämisessä sekä omatoimisen varautumisen järjestelyjen esittämisessä. Myös paloilmittimen kuukausikokeiluissa oli ollut puutteita. Pronton mukaan kohteessa oli ollut edellisen tarkastuksen jälkeen yksi erheellinen automaattihälytys sekä yksi henkilöstön taukotilassa ruoanvalmistuksesta aiheutunut palonalku, jonka henkilökunta oli sammuttanut ennen pelastuslaitoksen saapumista. Erheellisen automaattihälytyksen syyksi Prontoon oli kirjattu huolimattomuus kiinteistön korjaus-, asennus- tai huoltotyössä.

Kohteeseen saapuessasi sinua odottavat yrityksen turvallisuudesta vastaava tuotantopäällikkö ja huoltomies. He haluaisivat heti lähteä esittelemään sinulle juuri remontoitua tuotanto-osastoa, mutta päätätte esityksestäsi ensin keskustella yhdessä pöydän ääressä.

Käytte aluksi läpi yrityksen edustajien näkemyksiä yrityksen turvallisuustilanteesta. Silmäilet läpi pelastussuunnitelman, joka on päivitetty 2 kk sitten ja siihen on silloin lisätty ohjeita henkilöstölle. Ohjeet

on turvallisuuspäällikön mukaan perehdytetty koko henkilöstölle. Turvallisuuspäällikkö kertoo, että he aikovat toteuttaa poistumisharjoituksen ensi kuussa. Henkilöstölle ei aiota tiedottaa asiasta etukäteen. Useilla työntekijöillä kerrotaan olevan tulityökortti, joten muuta turvallisuuskoulutusta ei ole koettu tarpeen antaa. Yrityksen edustajat esittävät sinulle sähkölaitteistojen määräaikaistarkastuspöytäkirjan sekä todistuksen henkilöstöruokalan keittiön iv-kanavan nuohouksesta. Atex-asioista he eivät ole kuulleet mutta toteavat, että eihän heillä metalliteollisuudessa mitään räjähtäviä ilmaseoksia esiinny. Minkäänlaisia läheltä piti -tilanteita ei kysyttäessä tule mieleen. Vahinkoja kun ei ole sattunut, niin he kokevat tilanteen olevan hyvä tai ainakin riittävällä tasolla.

Tarkastuskierroksella käydään remontoitulla tuotanto-osastolla sekä varastossa. Havaitset kierroksen aikana 2 auki kiilattua palo-ovea ja 3 pimeää poistumisreittiopasteen merkkivaloa. Henkilöstön taukotilassa, jossa aiemmin mainitun palonalun todetaan syntyneen, havaitset tyttökalerin vierellä tussilla sutatun vuosia vanhan ”turvallisuussuunnitelman”. Kahvinkeitin näyttää siltä, että se on päällä kirjaimellisesti 24/7, ja lisäksi se seisoo tukevasti keittolevyn päällä.

Kysäiset vastaantulevalta talon henkilökuntaan kuuluvalta siivoojalta lähintä alkusammutusvälinettä ja hän osoittaa epäröimättä kulman taakse. Juttelet lyhyesti kahden tuotannon työntekijän kanssa, jotka kertovat tutustuneensa pelastussuunnitelman uusiin ohjeisiin. He uskovat osaavansa tarvittaessa toimia onnettomuustilanteessa oikein, mutta eivät ole koskaan joutuneet testaamaan osaamistaan tositilanteessa, taukokuoneen vahinko sattui toiselle työvuorolle. Tulityökortit heiltä kuulemma löytyy.

Kiinteistön paloilmoittimen hoitajana toimiva huoltomies kertoo tehneensä kuukausikokeilut säännöllisesti, tosin loma-aikana sijaista ei ole tahtonut löytyä. Erheelliselle palo ilmoitukselle hän ei kertomansa mukaan voinut mitään, kun tuotanto-osaston remontin yhteydessä talossa pyöri yhtä aikaa useita pieniä firmoja, eikä kaikkien perään ehtinyt katsoa.

Johdattaessasi kulkua kohti piha-aluetta huomaat porrashuoneessa remontin jäljiltä kasan lastulevyjä sekä kymmenkunta maalipönttöä. Ne ovat kuulemma matkalla roskikseen ja lähtevät pois ihan kohta. Eniten sinua kuitenkin huolestuttaa ulos johtava alaovi, jonka saa takalukkoon siten, ettei ulos pääse kulkemaan ilman avainta. Lukitus on kuulemma ollut aina sellainen, eikä siihen ole kukaan puuttunut.

Varastossa tavaraa liikutellaan sähkökäyttöisellä trukilla. Latauspiste on sijoitettu yhteen hyllyväliin pahvinkeräyspisteen läheisyyteen. Et muista heti latauspisteelle asetettuja vaatimuksia mutta lupaat selvittää ne ja palata asiaan.

Yrityksessä pian aloittamassa uusi vastuuhenkilö, jonka vastuulle tullaan osoittamaan muun muassa tulitöihin liittyvät lupakäytänteet. Hänen perehdyttämistään palo- ja poistumisturvallisuuden osalta ei ole vielä mietitty.

Tarkastuksen päätteeksi istutte vielä yhdessä alas juomaan kupit kahvia. Käyt läpi tarkastuksen kulun, tehdyt havainnot ja johtopäätökset. Kerrot, minkälaisia korjausmääräyksiä aiot pöytäkirjaan kirjoittaa. Asiakas ilmoittaa olevansa eri mieltä porrashuoneen lukituksen korjaamisesta, sillä asia on kelvannut aiemmillekin palotarkastajille.

Sovitte jälkitarkastuksen toteuttamisesta kahden kuukauden kuluttua, asiakas lupaa ottaa yhteyttä hyvissä ajoin tätä ennen, jos korjausmääräysten noudattamisessa tulee ongelmia.

Kiität ja lupaat toimittaa pöytäkirjan kahden viikon kuluessa.



Toimistolle palattuasi asetat muistiinpanot muiden keskeneräisten asioiden lokeroon ja päätät palata asiaan huomisen toimistopäivän aikana.

Seuraavana päivänä aloitat tapauksen paperityöt selvittämällä sähkötrukin latauspaikan vaatimukset Google-hakukoneella. Lähetät asiakaskohteen edustajalle sähköpostilla linkin vakuutusyhtiöiden suojeleohjeeseen saatesanoilla ”Ohessa lupaamani tiedot trukin latauspaikkaan liittyen”. Et kuitenkaan vielä aloita pöytäkirjan laadintaa, sillä sähköpostilaatikkosi on täynnä, ja se vaatii toimenpiteitä ennen kuin saat viestin lähtemään.

Viikon kuluttua tarkastuksesta asiakaskohteen edustaja soittaa ja tiedustele lisäaikaa porrashuoneen alaoven lukituksen korjaamiselle. He ovat selvittäneet asiaa ja pelkän lukituksen korjaamisen sijaan koko ovi kannattaa uusida ja liittää heidän kulunvalvontajärjestelmään. Oven toimitusaika on yli kaksi kuukautta ja se saapuu vasta sovitun jälkitarkastusajankohdan jälkeen. Sovitte uudesta korjausaikataulusta ja siitä, miten poistumisturvallisuus varmistetaan ennen uuden oven asentamista.

Olet ollut ahkera ja tekemättömien töiden pino on lähes olematon. Nyt on aika käydä tämän tarkastuksen palotarkastuspöytäkirjan laatimisen kimppuun. Avaat palotarkastusohjelmiston ja alat kirjoittaa...”

ETÄTEHTÄVÄ - ASETEISIIN VAIKUTTAMINEN

Valitse toinen vaihtoehtoista. Tehtävän voi tehdä yksin tai yhdessä muiden samalta pelastuslaitokselta koulutukseen osallistuvien kanssa.

A) Tutustu johonkin asenteisiin vaikuttamiseen tähtäävään kampanjaan / materiaaliin / menetelmään / toimintamalliin. Sen ei tarvitse liittyä pelastustoimeen.

- **Esittele lyhyesti, mistä on kyse: ydinsanoma, tavoitteet, kohderyhmä, keskeiset sisällöt ja menetelmät**
- **Analysoi (pohdi, erittele), minkälaisia vaikuttamiskeinoja on käytetty.**
 - **Miten kohderyhmän kiinnostus pyritään herättämään ja huomioidaan kohderyhmän tarpeet?**
 - **Minkälaisia mielikuvia/ominaisuuksia liitetään ”väärään asenteeseen”, entä ”oikeaan”?**
 - **Miten pyritään varmistamaan ydinsanomien oivaltaminen ja mieleen jääminen?**
 - **Minkälaisilla visuaalisilla ym. tehokeinoilla sanomaa tuetaan?**
 - **Miten jatkuvuus on huomioitu? Onko kyseessä kertaluontoinen ihmisten ”herättäminen” vai osa isompaa kokonaisuutta? Miten vaikuttavuutta arvioidaan?**
- **Pohdi kampanjan sovellettavuutta pelastustoimeen (tai jos kyseessä on pelastustoimen kampanja, johonkin toiseen kohderyhmään / ilmiöön). Mitä voisimme oppia ja hyödyntää?**

B) Ideoi jollekin omalle asiakasryhmällesi / johonkin omaan työtehtävääsi liittyvä kehittämissuunnitelma, jolla pyritään tehostamaan asenteisiin vaikuttamista. Käsittele asiaa koulutuksessa käytyjen sisältöjen valossa ja perustele valintasi.

- **Mikä on ydinsanomasi? Muutos, jota tavoittelet.**
- **Mikä on kohderyhmä, miten kiinnostus herätetään ja tarpeet huomioidaan?**
- **Mitä työmenetelmiä käytetään?**
- **Mitä tehokeinoja käytetään sanomaa tukemaan?**
- **Miten huomioidaan jatkuvuus? Miten vaikuttavuutta voitaisiin arvioida?**

Ilmoita, kumman tehtävän teet + tehtäväsi aihe viimeistään 31.3.2014 Fronteriin. Keskustele muiden osallistujien ja ohjaajien kanssa Fronterissa. Palauta tuotoksesi Fronteriin 2.5.2014 mennessä. Tuotokset tulevat kaikkien osallistujien käyttöön. Osa tuotoksista esitellään suullisesti seuraavalla kerralla.



Osaaminen pelastusviranomaisen onnettomuuksien ehkäisyssä 1/2015

Vuosina 2012 - 2014 toteutetun Onnettomuuksien ehkäisyssä tarvittavan osaamisen kehittäminen-hankkeen tavoitteena oli tunnistaa ja määritellä onnettomuuksien ehkäisytyön osaamis- ja koulutustarpeet sekä muodostaa ehdotus niihin vastaamisesta. Osaaminen ja koulutus nähdään avainkysymyksiksi työn tehokkuuden ja vaikuttavuuden lisäämisen sekä työhön motivoitumisen ja työn arvostuksen kannalta.

Hanke käsitteli onnettomuuksien ehkäisyn asiakas- ja asiantuntijatyötä. Hanketta koordinoi Helsingin pelastuslaitos. Toteuttajina olivat myös Pirkanmaan ja Länsi-Uudenmaan pelastuslaitokset.

Hankkeessa laadittiin osaamismalli, jossa tarkasteltiin onnettomuuksien ehkäisyn keskeisimpiä tehtäväkokonaisuuksia: yhteistyö onnettomuuksien ehkäisyssä, pelastuslainsäädännön noudattamisen valvonta sekä turvallisuustietoisuuteen ja -asenteisiin vaikuttaminen. Osaaminen jaettiin henkilökohtaiseen, sosiaaliseen ja ammatilliseen osaamiseen.

Hankkeessa järjestettiin kaksi koulutusta, joiden toteutusta kuvataan tässä raportissa. Ensimmäisen pilottikoulutuksen aiheena oli *Turvallisuuskulttuuri ja asiakkuuksien hoito* ja toisen pilottikoulutuksen aiheena *Vaikuttamisen välineet*.

Hankkeen johtopäätösten perusteella laadittiin toimenpide-ehdotuksia osaamisen kehittämiseksi. Toimenpide-ehdotukset liittyvät niin pelastusalan tutkintokoulutuksiin, täydennyskoulutukseen kuin pelastuslaitosten organisaatiokulttuurin kehittämiseen osaamista tukevaksi. Osaamisen kehittämiseksi ja varmistamiseksi esitetään Onnettomuuksien ehkäisyn työryhmän sekä täydennyskoulutusverkoston perustamista. Näin varmistetaan pelastuslaitosten tarpeiden tunnistaminen ja tuominen koulutuksentarjoajien tietoon sekä laadukas ja yhdenvertainen täydennyskoulutus. Mukaan tarvitaan pelastuslaitosten lisäksi laaja pohja alan muita toimijoita sekä oppilaitoksia.