

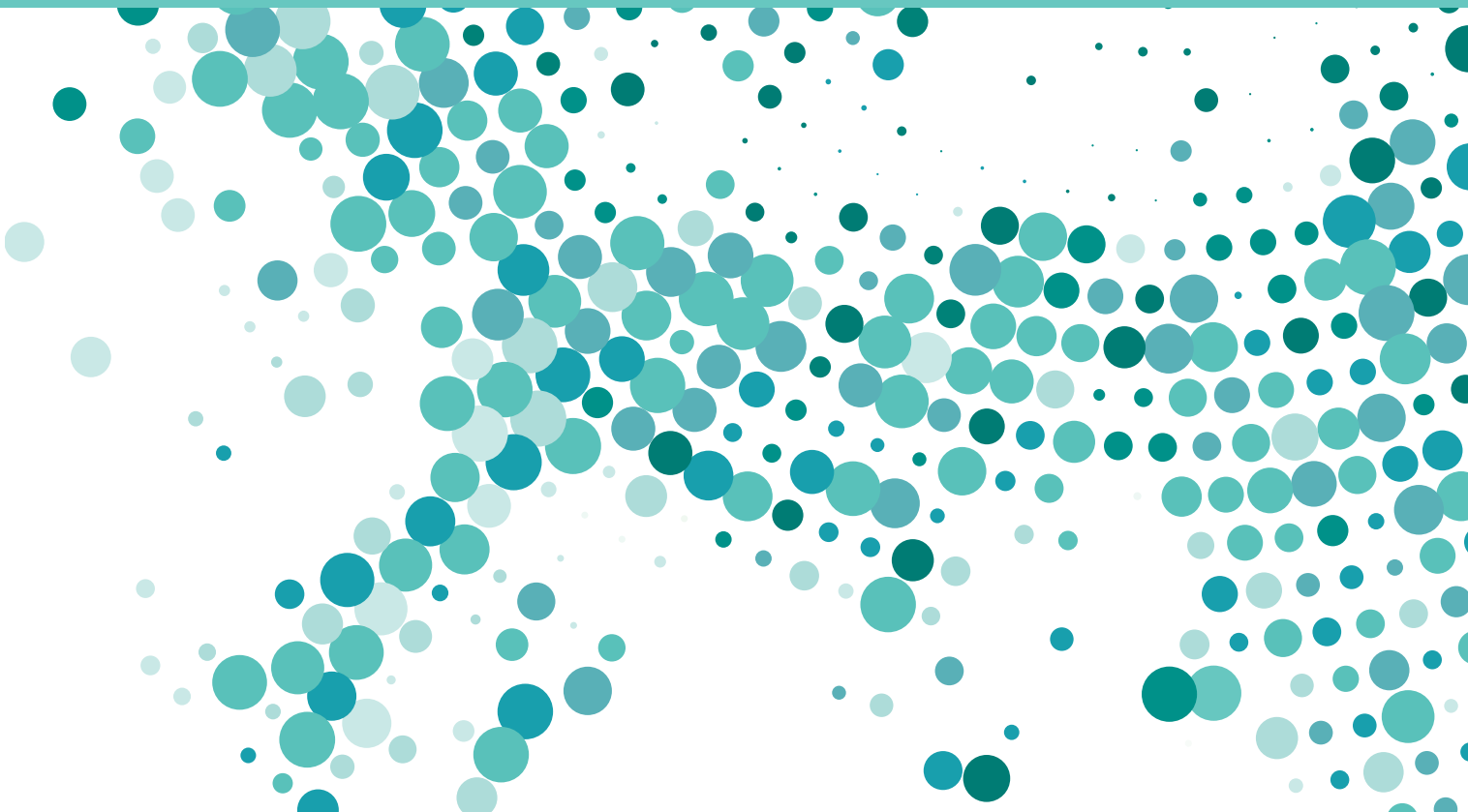


SISÄMINISTERIÖ
INRIKESMINISTERIET

Pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävän valtakunnallisen yhteistyöelimen loppuraportti

SISÄMINISTERIÖN JULKAISU 16/2015

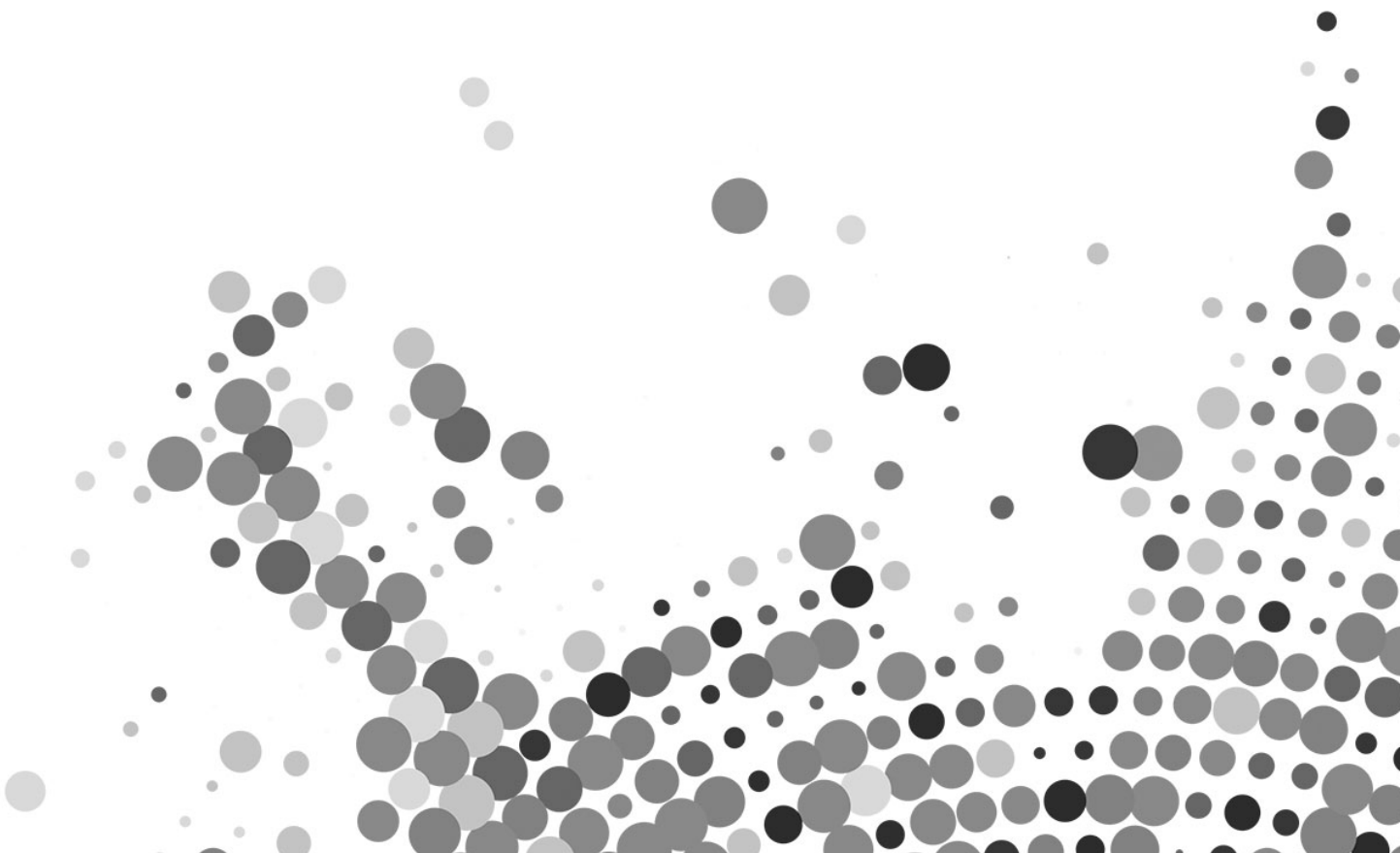
Sisäinen turvallisuus



Pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävän valtakunnallisen yhteistyöelimen loppuraportti

SISÄMINISTERIÖN JULKAISU 16/2015

Sisäinen turvallisuus



Sisäministeriö
Helsinki 2015

ISSN 2341-8524
ISBN 978-952-324-048-3 (PDF)

Tekijät (toimielimestä, toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri) Sisäministeriö	Julkaisun laji Loppuraportti <hr/> Toimeksiantaja Sisäministeriö <hr/> Toimielimen asettamispäivä 3.12.2010, SM040:00/2010
Julkaisun nimi Pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävän valtakunnallisen yhteistyöelimen loppuraportti	
Julkaisun osat Loppuraportti	
Tiivistelmä Hallitusohjelmaan perustunut pelastuslaitosten ja henkilöstön toimintakykyhanke saatiin päätökseen 2009 ja tuloksena syntyi esityksiä pelastustoimen kehittämiseksi. Hallituksen iltakoulu käsitteli esityksiä 19.5.2010. Iltakoulussa keskusteltiin muun muassa pelastushenkilöstön toimintakykyä kehittävien ja ylläpitävien järjestelyjen käyttöön ottamisesta ja hyödyntämisestä. Tärkeäksi nähtiin työterveys- ja työturvallisuustoiminnan ja erityisesti sen johtamisen kehittäminen osana muuta johtamista. Johtamisen kehittämisessä tulee ottaa huomioon pelastushenkilöstön toimintakyvyn ylläpitämisen motivointi, työterveyspalvelujen hankinta ja sisällön kehittäminen, varhaisen välittämisen mallit ja työympäristön riskien arviointi. Hallituksen iltakoulu päätti, että sisäministeriön johdolla perustetaan valtakunnallinen pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävä yhteistyöelin, joka muodostuu laajasti pelastusalan toimijoista mukaan lukien työmarkkinaosapuolet. Sisäasiainministeriö asetti 3.12.2010 pelastuslaitoksen työhyvinvointia kehittävän valtakunnallisen yhteistyöelimen toimikaudeksi 3.12.2010 - 31.12.2012. Toimikautta jatkettiin 18.1.2013 tehdyllä päätöksellä 31.12.2014 asti. Yhteistyöelimen toiminta toteutettiin Palosuojelurahaston tuella. Yhteistyöelimen tehtävinä ovat: <ul style="list-style-type: none"> • Tehdä aloitteita, esityksiä ja kannanottoja työterveys, työturvallisuus- ja työhyvinvointiasioiden edistämiseksi. • Suunnitella valtakunnallinen pelastusalan työhyvinvointikysely ja organisoida sen toteuttaminen yhteistyössä pelastuslaitosten verkoston kanssa. • Edistää työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvien suositusten ja mallien käyttöönottoa yhteistyössä pelastuslaitosten verkoston kanssa • Edistää työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvien suositusten ja mallien käyttöönottoa sekä toiminnan edelleen kehittämistä. • Seurata ja käsitellä <ul style="list-style-type: none"> – Työterveyteen ja turvallisuuteen liittyvien trendien kehittymistä – Tapahtuneita tapaturmia yms. ymmärryksen ja oppimisen tarkoituksessa • Arvioida työterveys ja -turvallisuustoimintaa pelastustoimessa suhteessa esimerkiksi muihin (turvallisuus) aloihin. • Huolehtia osaltaan työterveyden ja -turvallisuuden edistämiseen liittyvästä tiedotus- ja julkaisutoiminnasta. Yhteistyöelin asetti viisi osa-aluetta, joihin nimettiin alatyöryhmät suunnittelemaan ja kehittämään toimintaa. Osa-alueet ovat työyhteisön hyvinvointia edistävä prosessi, työturvallisuustoiminnan edistäminen, fyysisen toimintakyvyn arviointijärjestelmän jalkauttamisen järjestäminen, työterveyshuollon järjestäminen sekä pelastustoimen urapolut. Pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävä valtakunnallinen yhteistyöelin järjesti toimikautensa päätteeksi loppuseminaarin 18.–19.11.2014 Pelastusopistolla, jossa esiteltiin alatyöryhmien tuotoksia.	

Avainsanat (asiasanat) Pelastustoimi, työhyvinvointi, työterveys, työturvallisuus ja urapolku			
Muut tiedot www.intermin.fi/julkaisut			
Sarjan nimi ja numero Sisäministeriön julkaisu 16/2015		ISSN 2341-8524	ISBN 978-952-324-048-3 (PDF)
Kokonaissivumäärä 154	Kieli Suomi	Hinta	Luottamuksellisuus Julkinen
Jakaja Sisäministeriö		Kustantaja/julkaisija Sisäministeriö	

Författare (uppgifter om organet: organets namn, ordförande, sekreterare) Inrikesministeriet	Typ av publikation Slutrapport
Publikation (även den finska titeln) Slutrapport av det riksomfattande samarbetsorgan som utvecklar arbetshälsan vid räddningsverken	Uppdragsgivare Inrikesministeriet
Publikationens delar Slutrapport	Datum för tillsättandet av organet 3.12.2010, SM040:00/2010
<p>Referat</p> <p>Ett projekt för att utreda räddningsverkens och räddningspersonalens funktionsförmåga som baserade sig på regeringsprogrammet avslutades 2009 och resulterade i förslag om utveckling av räddningsväsendet. Regeringens aftonskola behandlade förslagen den 19 maj 2010. I aftonskolan diskuterades bl.a. ibruktagande och utnyttjande av arrangemang som utvecklar och upprätthåller räddningspersonalens funktionsförmåga. Det ansågs viktigt att utveckla företagshälsovården och arbetarskyddsverksamheten och i synnerhet ledningen av den som en del av det övriga ledningsarbetet. Vid utvecklingen av chefsarbetet ska man ta hänsyn till hur räddningspersonalen kan motiveras att upprätthålla sin funktionsförmåga, anskaffningen av företagshälsovårdstjänster och utvecklingen av deras innehåll, modellerna för tidigt ingripande och bedömningen av riskerna i arbetsmiljön.</p> <p>Regeringens aftonskola beslutade att man under ledning av inrikesministeriet ska tillsätta ett riksomfattande samarbetsorgan för att utveckla arbetshälsan vid räddningsverken och att organet ska bestå av ett stort antal aktörer inom räddningsväsendet inklusive arbetsmarknadens parter.</p> <p>Inrikesministeriet tillsatte den 3 december 2010 ett riksomfattande samarbetsorgan för att utveckla arbetshälsan vid räddningsverken för mandatperioden 3.12.2010–31.12.2012. Den 18 januari 2013 beslutade man om en förlängning av mandatperioden till och med den 31 december 2014. Samarbetsorganets verksamhet genomfördes med stöd från Brandskyddsfonden.</p> <p>Till samarbetsorganets uppgifter hörde att</p> <ul style="list-style-type: none"> • ta initiativ till och göra framställningar och ställningstaganden om att främja frågor som gäller arbetshälsa, arbetarskydd och välbefinnande i arbetet • planera en riksomfattande enkät om välbefinnande i arbetet och organisera dess genomförande i samarbete med nätverket av räddningsverk • främja ibruktagandet av rekommendationer och modeller som gäller arbetshälsa och arbetarskydd i samarbete med räddningsverken • främja ibruktagande av rekommendationer och modeller som gäller arbetshälsa och arbetarskydd samt vidareutveckling av verksamheten • följa och behandla <ul style="list-style-type: none"> – trendutvecklingen i fråga om arbetshälsa och säkerhet i arbetet – inträffade olycksfall osv. med tanke på förståelse och lärande • bedöma företagshälsovården och arbetarskyddsverksamheten inom räddningsväsendet i förhållande till t.ex. andra (säkerhets)branscher • för sin del sörja för den informations- och publiceringsverksamhet som gäller främjande av arbetshälsa och skydd i arbetet. <p>Samarbetsorganet valde fem delområden inom vilka man tillsatte arbetsgrupper för att planera och utveckla verksamheten, dvs. processen för främjande av välbefinnande i arbetsgemenskapen, främjandet av arbetarskyddsverksamheten, förankring av ett bedömningssystem för den fysiska funktionsförmågan, ordnandet av företagshälsovården samt karriärstegen inom räddningsväsendet.</p> <p>Vid utgången av sin mandatperiod ordnade det riksomfattande samarbetsorganet ett slutseminarium vid Räddningsinstitutet 18–19.11.2014. Vid seminariet presenterades resultatet från arbetet vid de underställda arbetsgrupperna.</p>	

Nyckelord Räddningsväsendet, välbefinnande i arbetet, arbetshälsa, arbetarskydd, karriärsteg			
Övriga uppgifter www.intermin.fi/publikationer			
Seriens namn och nummer Inrikesministeriets publikation 16/2015		ISSN 2341-8524	ISBN 978-952-324-048-3
Sidoantal 154	Språk finska	Pris	Sekretessgrad
Distribution Inrikesministeriet		Förläggare/utgivare Inrikesministeriet	

SISÄLLYS

Johdanto.....	11
Työyhteisön hyvinvointia kehittävä prosessi	13
Työturvallisuustoiminnan edistäminen	33
Fyysisen toimintakyvyn arviointijärjestelmän jalkauttamisen varmistaminen.....	43
Työterveyshuollon järjestäminen	49
Pelastustoimen urapolut	51
Lähteet	82
Liitteet:	
Liite 1 Työhyvinvointikyselyn kysymykset	84
Liite 2 TYHY-kyselyn vertailuja valtakunnallisesti ikäryhmittäin	87
Liite 3 TYHY-kyselyn vertailuja valtakunnallisesti toimialoittain.....	106
Liite 4 Työhyvinvointikyselyn roadshown palautteiden avovastaukset kokonaisuudessaan.....	122
Liite 5 Keskustelumalleja	136
Liite 6 Esimies työhyvinvointia rakentamassa	138
Työterveyshuolto sopimuspalokunnissa	147

JOHDANTO

Hallitusohjelmaan perustunut pelastuslaitosten ja henkilöstön toimintakykyhanke saatiin päätökseen 2009 ja tuloksena syntyi esityksiä pelastustoimen kehittämiseksi. Hallituksen iltakoulu käsitteli esityksiä 19.5.2010. Iltakoulussa keskusteltiin muun muassa pelastushenkilöstön toimintakykyä kehittävien ja ylläpitävien järjestelyjen käyttöön ottamisesta ja hyödyntämisestä. Tärkeäksi nähtiin työterveys- ja työturvallisuustoiminnan ja erityisesti sen johtamisen kehittäminen osana muuta johtamista. Johtamisen kehittämisessä tulee ottaa huomioon pelastushenkilöstön toimintakyvyn ylläpitämisen motivointi, työterveyspalvelujen hankinta ja sisällön kehittäminen, varhaisen välittämisen mallit ja työympäristön riskien arviointi.

Hallituksen iltakoulu päätti, että sisäministeriön johdolla perustetaan valtakunnallinen pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävä yhteistyöelin, joka muodostuu laajasti pelastusalan toimijoista mukaan lukien työmarkkinaosapuolet.

Sisäasiainministeriö asetti 3.12.2010 pelastuslaitoksen työhyvinvointia kehittävän valtakunnallisen yhteistyöelimen toimikaudeksi 3.12.2010 - 31.12.2012. Toimikautta jatkettiin 18.1.2013 tehdyllä päätöksellä 31.12.2014 asti. Yhteistyöelimen toiminta toteutettiin Palosuojelurahaston tuella.

Yhteistyöelimen tehtävinä ovat:

- Tehdä aloitteita, esityksiä ja kannanottoja työterveys, työturvallisuus- ja työhyvinvointiasioiden edistämiseksi.
- Suunnitella valtakunnallinen pelastusalan työhyvinvointikysely ja organisoida sen toteuttaminen yhteistyössä pelastuslaitosten verkoston kanssa.
- Edistää työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvien suositusten ja mallien käyttöönottoa yhteistyössä pelastuslaitosten verkoston kanssa
- Edistää työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvien suositusten ja mallien käyttöönottoa sekä toiminnan edelleen kehittämistä.
- Seurata ja käsitellä
 - Työterveyteen ja turvallisuuteen liittyvien trendien kehittymistä
 - Tapahtuneita tapaturmia yms. ymmärryksen ja oppimisen tarkoituksessa
- Arvioida työterveys ja -turvallisuustoimintaa pelastustoimessa suhteessa esimerkiksi muihin (turvallisuus) aloihin.
- Huolehtia osaltaan työterveyden ja -turvallisuuden edistämiseen liittyvästä tiedotus- ja julkaisutoiminnasta.

Yhteistyöelimen kokoonpano 1.2.2013 alkaen

- Jaakko Pukkinen, pelastusjohtaja, Suomen Pelastusjohtajat-yhdistys, puheenjohtaja
- Lisbeth-Forsman-Grönholm, ylilääkäri, Keva
- Tuula Haavasoja, työympäristötoimitsija, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL
- Dan Koivulaakso, työympäristötoimitsija, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL
- Marko Hasari, hallintojohtaja, Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö SPEK
- Juha Höök, paloesimies, Suomen Palopäälystöliitto
- Pekka Kontkanen, työmarkkina-asiamies, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry.
- Arto Vallivaara, työmarkkina-asiamies, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry.
- Isto Kujala, toiminnanjohtaja, Suomen Sopimuspalokuntien liitto SSPL
- Kari Kinnunen, vanhempi opettaja, Pelastusopisto
- Kristiina Mukala, lääkintöneuvos, sosiaali- ja terveysministeriö
- Kim Nikula, 3. varapuheenjohtaja, Tekniikka ja Terveys KTN ry
- Merja Rusanen, työelämän kehittämisen asiantuntija, Kuntatyöntajat KT
- Taito Vainio, pelastusylitarkastaja, sisäasianministeriön pelastusosasto
- Sirpa Lusa, vanhempi tutkija, Työterveyslaitos, asiantuntijasihteeri
- Jouni Pousi, ylitarkastaja, sisäministeriön pelastusosasto, sihteeri

Toimikaudella 3.12.2010 - 31.12.2012 yhteistyöelimessä toimivat puheenjohtajina pelastusjohtajat Pekka Vänskä ja Olli-Pekka Ojanen sekä 18.1.2013 - 26.6.2013 Piia Vähäsalo. Sihteerinä toimi 3.12.2010 - 31.5.2012 ylitarkastaja Reijo Jormanainen ja 18.1.2013 alkaen ylitarkastaja Jouni Pousi sisäministeriön pelastusosastolta.

Yhteistyöelin asetti viisi osa-aluetta, joihin nimettiin alatyöryhmät suunnittelemaan ja kehittämään toimintaa. Osa-alueet ovat työyhteisön hyvinvointia edistävä prosessi, työturvallisuustoiminnan edistäminen, fyysisen toimintakyvyn arviointijärjestelmän jalkauttamisen järjestäminen, työterveyshuollon järjestäminen sekä pelastustoimen urapolut.

Pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävä valtakunnallinen yhteistyöelin järjesti toimikautensa päätteeksi loppuseminaarin 18.–19.11.2014 Pelastusopistolla, jossa esiteltiin alatyöryhmien tuotoksia.

Työyhteisön hyvinvointia kehittävä prosessi

Alatyöryhmän tehtävä oli suunnitella prosessi joka jää elämään. Prosessiin kuuluvat työhyvinvointikysely, sen tulosten analysointi, raportointi, mallien kehittäminen sekä koulutukset. Työryhmän tehtäväksi annettiin myös selvittää kuka hallinnoi prosessia tulevaisuudessa sekä työhyvinvointikyselyn tarjouspyynnön laatiminen.

Jäsenet:

- Mika Kontio, Pelastusjohtajat Pj
- Pasi Rissanen, SPAL
- Taina Tuomi, KEVA
- Jukka Ruuskanen, JHL
- Merja Rusanen, Kuntatyönantaja
- Jussi Rahikainen, Suomen Kuntaliitto
- Timo Rantala, Pelastusjohtajat
- Torbjörn Lindström, Varsinais-Suomen pelastuslaitos, sihteeri

Työhyvinvointikysely

Sisäministeriö käynnisti keväällä 2013 hankkeen yhdessä MIF Koulutus Oy:n kanssa. Kyseessä oli valtakunnallisesti 22 pelastuslaitokselle toteutettava työhyvinvointikyselyn suunnittelu toteutus, analysointi ja raportointi. Työhyvinvointikyselyn tavoitteena oli saada valtakunnallisesti tietoa pelastuslaitosten henkilöstön työhyvinvoinnin tilan arviointiin työhyvinvointia edistävien tavoitteiden määrittelyyn ja työhyvinvoinnin kehittämiseen kaikilla organisaation tasoilla. Kysely suunniteltiin Sisäministeriön, pelastuslaitosten valtakunnallisen työhyvinvointia kehittävä yhteistyöelimen alatyöryhmän sekä MIF Koulutus Oy:n yhteistyönä.

Kysely (liite 1.) sisälsi yhteensä 53 kysymystä kuudesta eri faktorista. Faktorit olivat: Turvallisuus ja fyysiset tekijät, Oman työn hallinta, Jaksaminen, Haastavien tilanteiden kohtaaminen, Esimiestoiminta ja johtaminen sekä Lopuksi osio. Kyselyn alussa oli 10 pakollista taustatietokysymystä, jotka liittyivät vastaajan toimipaikkaan, ikään, koulutustaustaan, palvelusvuosiin, tehtävään jne. Kyselyyn liitettiin tilaajan toiveiden mukaisesti myös avoin kenttä, jolle asetettiin 200 merkin vastausmahdollisuus. Kysely lähetettiin pelastuslaitosten yhteyshenkilöille, jotka välittivät kyselyn eteenpäin alueellaan

Vastauskielinä olivat suomi ja ruotsi. Kyselyyn vastausaika oli 18.11.2013 - 27.12.2013

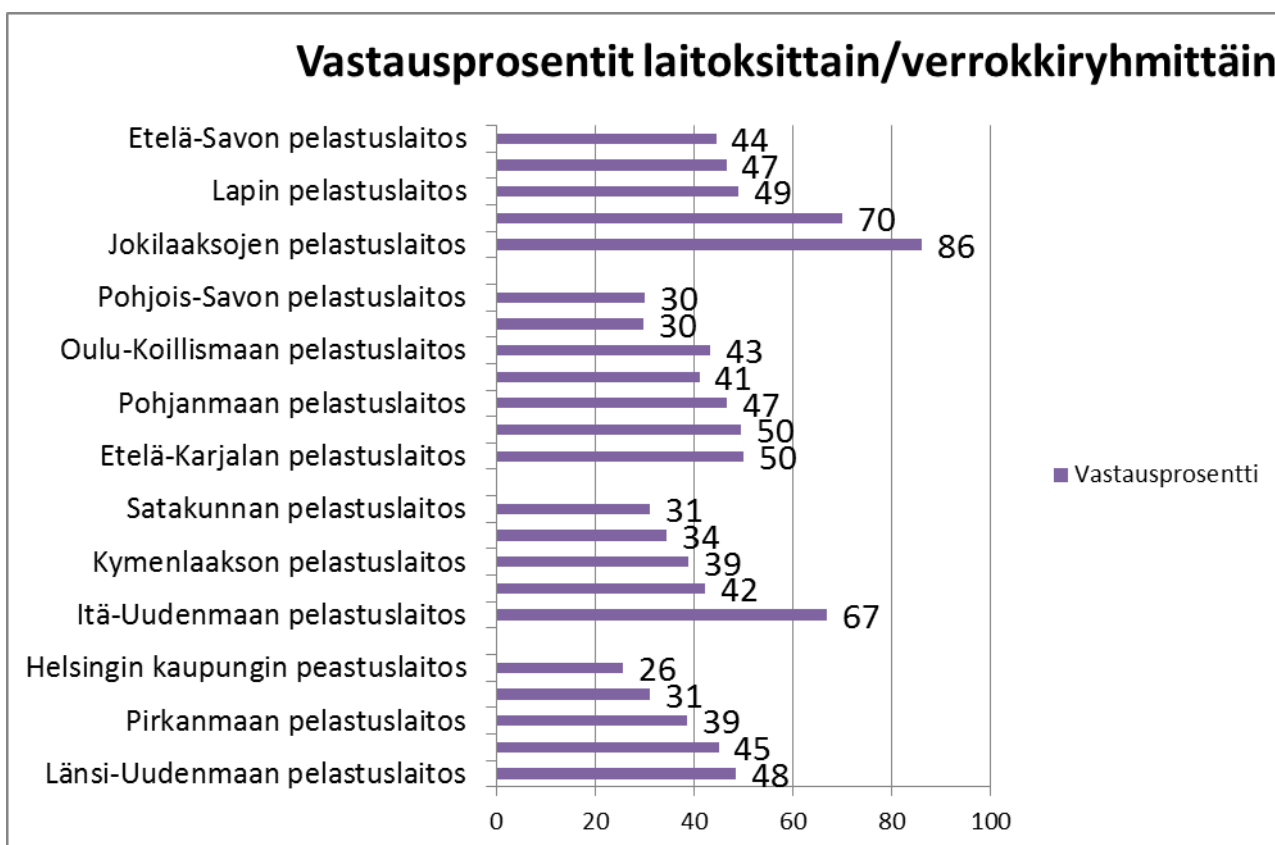
Hankkeen toteutustiimiin MIF:ssä kuuluivat johtamisen ja työhyvinvoinnin asiantuntijoina Marjaana Suutarinen, Pirkko-Liisa Vesterinen ja Pauli Juuti (verkostoasiantuntija). Muut avustavat henkilöt olivat Esa Lahtela, tietopalvelupäällikkö (kyselyn tekniikka ja rakentaminen) ja Ilse Vilkmann, koordinaattori (vastaajatuki ja tiimin avustaminen kyselyn seurannassa, raportoinnissa ja yhteenvedossa).

Yhteistyöelimen puolesta hankkeeseen kuuluivat ylitarkastaja Jouni Pousi sisäministeriöstä, pelastuspäällikkö Mika Kontio ja kehittämisspäällikkö Torbjörn Lindström Varsinais-Suomen pelastuslaitokselta, kehittämisspäällikkö Sami Häkkinen Suomen Palopäällystöliitosta, ja korkeakouluharjoittelija Niki Haake sisäministeriön pelastusosastolta.

Työhyvinvointikyselyn tulokset

Pelastuslaitosten henkilöstö (4661) sai kyselylinkin marraskuussa 2013. Vastausaikaa oli reilu kuukausi joulukuun lopulle asti. Kysely avattiin 3785 kertaa. Vastauksia kyselyyn saatiin 2257 (N) ja vastausprosentti oli 48 %.

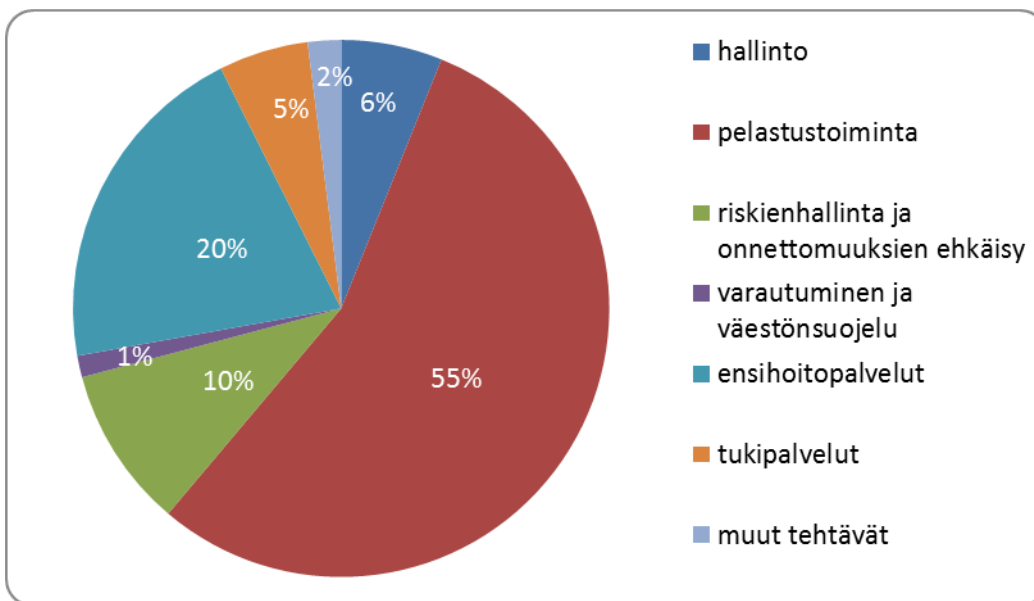
Taustakysymykset koskivat toimipaikkaa (pelastuslaitokset), työtehtävää, ikä ja sukupuolta sekä koulutusta. Alla olevassa kuviossa (kuvio 1) on esitetty kunkin pelastuslaitoksen prosentuaalinen osuus valtakunnallisessa aineistossa verrokkiryhmittäin.



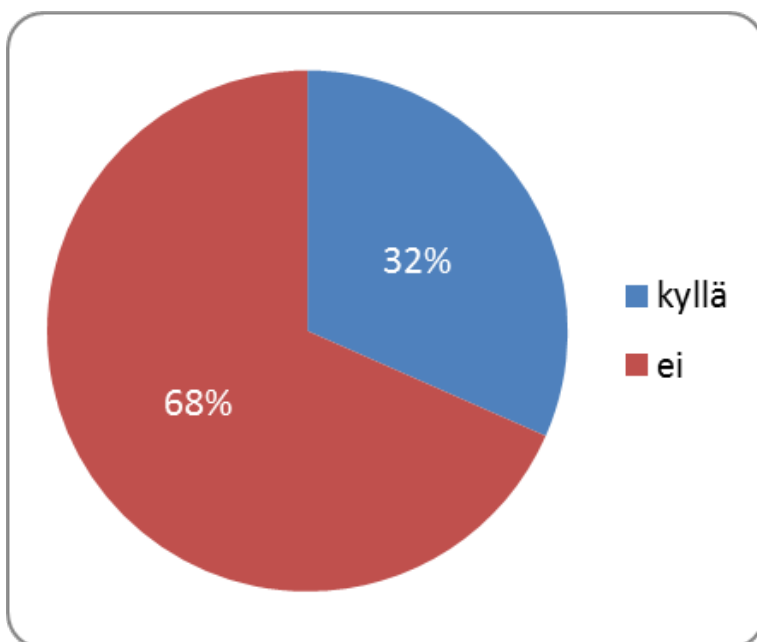
Kuvio 1 Yksittäisten pelastuslaitosten osuus valtakunnallisessa kokonaisuudessa

Vastaajien työtehtävä, sukupuoli ja ikä

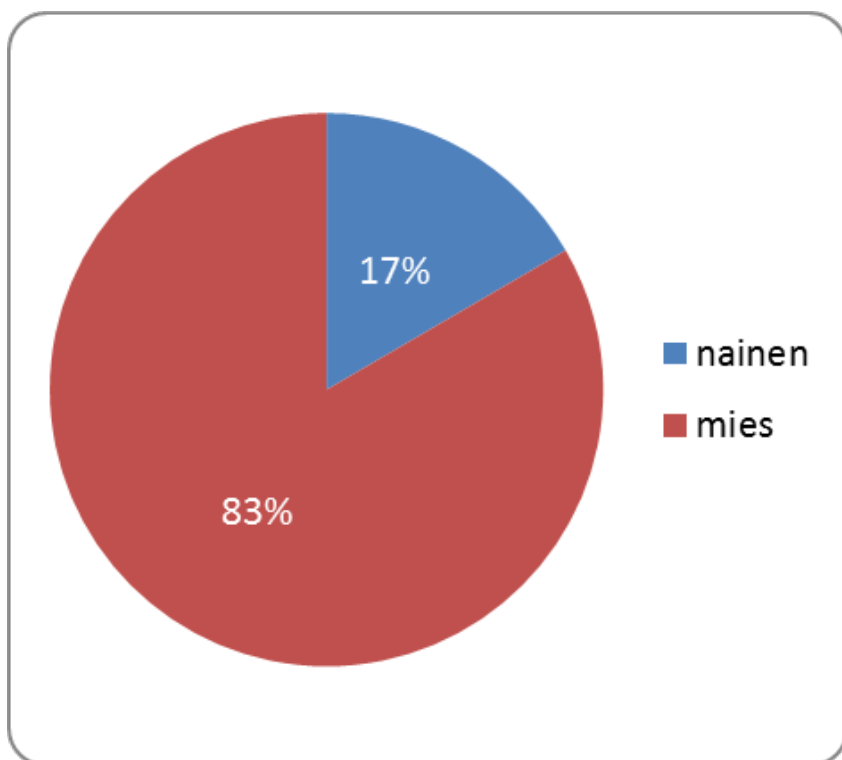
Vastaajien työtehtävien kohdalla haluttiin tietää ensisijainen työtehtävä sekä esimiesasema. Esimiesasemassa olevalla tuli olla alaisia johdettavanaan. Vastaajista suurin osa (55 %) kuului pelastustoimintaan (kuvio 2). Esimiesasemassa oli 32 % vastaajista (kuvio 3). Vastaajista 83 % on miehiä (kuvio 4). Ikäjakauma on melko homogeeninen, sillä viiden vuoden välein jaoteltuihin ikäryhmiin vuosien 24-59v välillä, jokaiseen ryhmään sijoittuu lähes samansuuruisen joukko vastaajia. Ikäryhmiin 20–24 ja 60–64 sijoittuu vastaajista yhteensä 5 % (kuvio 5).



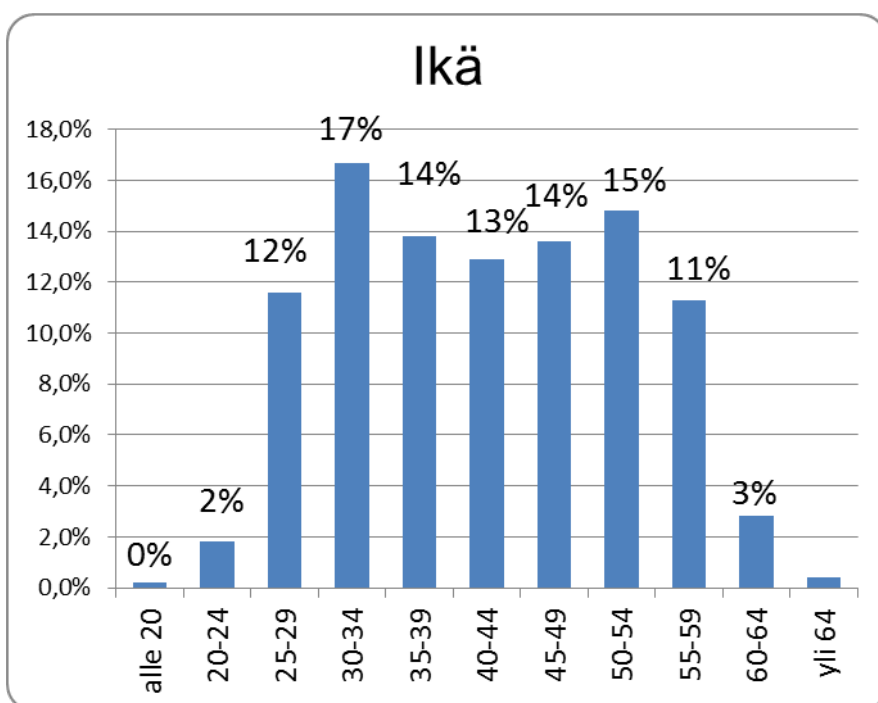
Kuvio 2 Vastaajien ensisijainen työtehtävä, N2257



Kuvio 3 Esimiesasemassa olevat (alaisia johdettavana), N2257



Kuvio 4 Sukupuoli, N2257



Kuvio 5 Vastaajien ikä, N2257

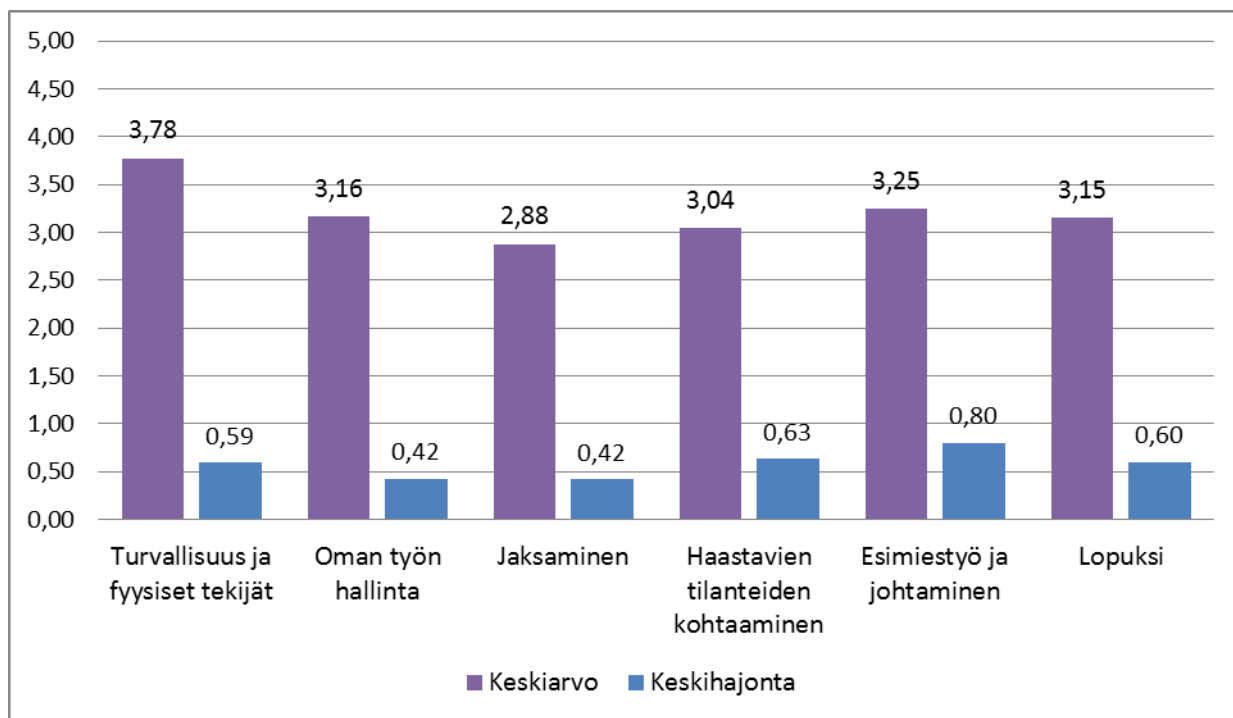
Kysely sisälsi yhteensä 53 kysymystä kuudesta eri faktorista.

Faktorit (päämuuttujat) olivat, Turvallisuus ja fyysiset tekijät, Oman työn hallinta, Jaksaminen, Haastavien tilanteiden kohtaaminen, Esimiestoiminta ja johtaminen sekä Lopuksi osio (kuvio 6 ja 7).

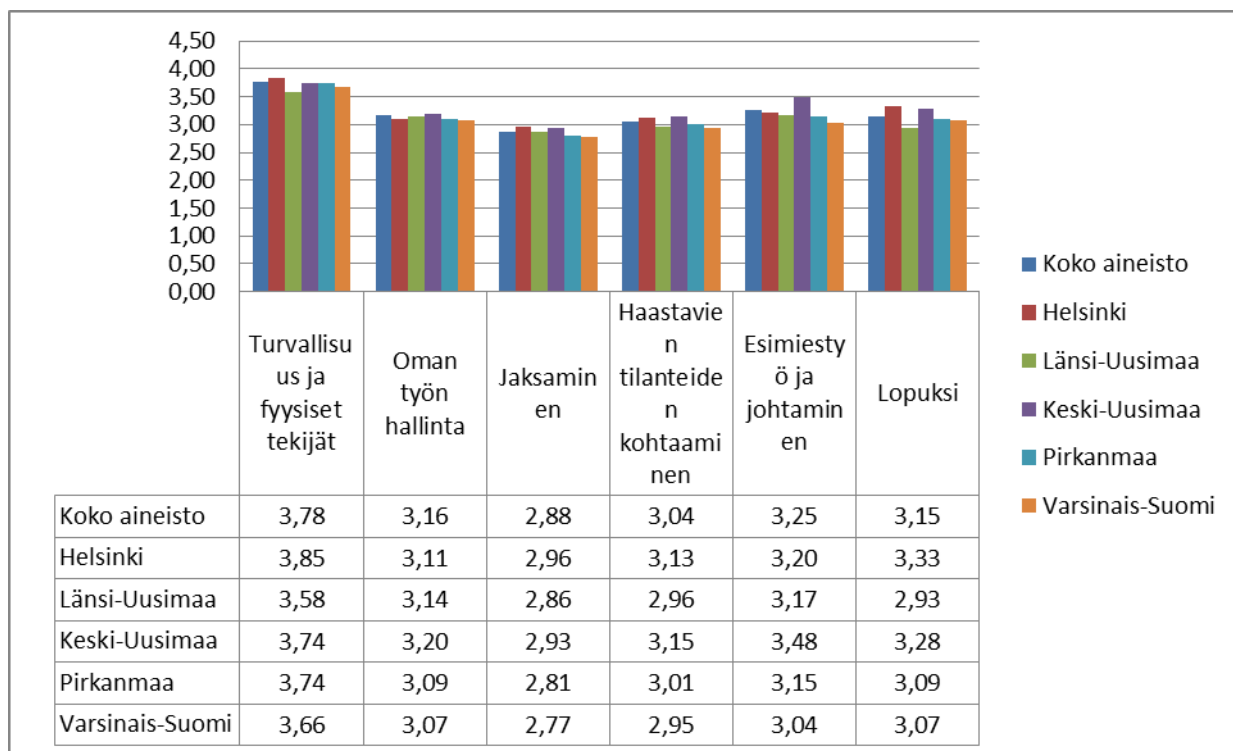
Kysymyksiin vastattiin asteikolla 1-5: 5= täysin samaa mieltä, 4= jokseenkin samaa mieltä, 3= en osaa sanoa, 2= jokseenkin eri mieltä, 1= täysin eri mieltä

Kuviossa (kuvio 6) on huomattavaa, että osa väittämistä oli käänteisiä, joista oli odotettavissa pieniä arvoja. Korkeimmat arvot tulivat faktorista ”Turvallisuus ja fyysiset tekijät” ja pienimmät faktorista ”Jaksaminen”. Suurin hajonta oli faktorissa ”Esimiestyö ja johtaminen” ja pienin hajonta faktoreissa ”Oman Työn hallinta” sekä ”Jaksaminen”.

Verrattaessa suurimpia pelastuslaitoksia keskenään suurimman ja pienimmän keskiarvon vaihteluväli on 0.13 -0.44: Turvallisuus ja fyysiset tekijät (0,27) Oman työn hallinta (0,13), Jaksaminen (0,16), Haastavien tilanteiden kohtaaminen (0,20), Esimiestoiminta ja johtaminen (0,44) sekä Lopuksi osiossa (0,40). (Kuvio 7.)



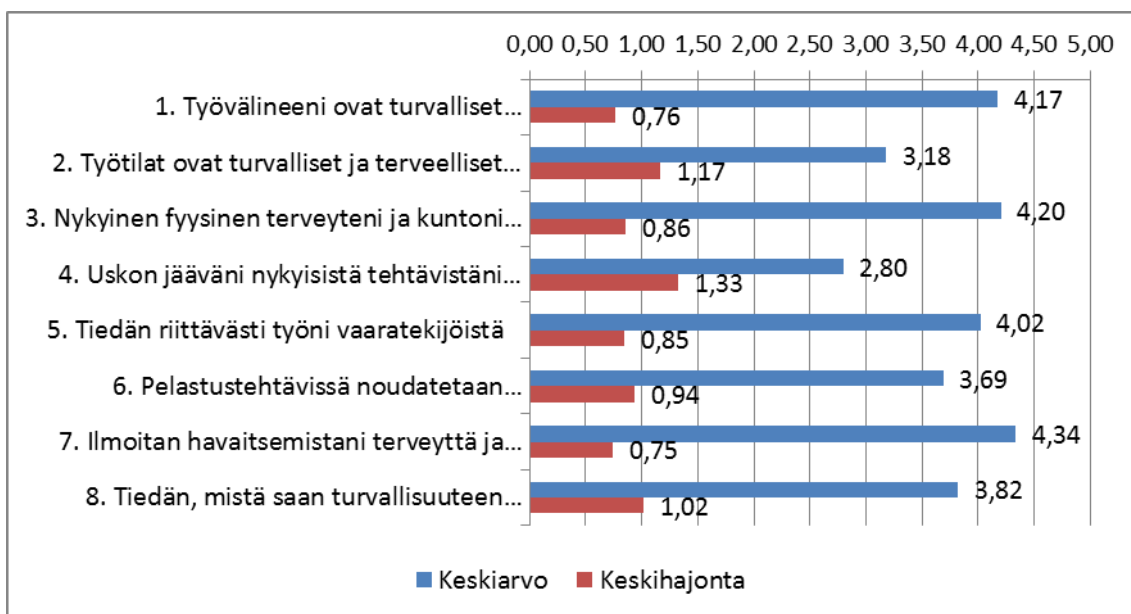
Kuvio 6 Päämuuttujien keskiarvot ja hajonnat kaikkien pelastuslaitosten kesken, 2257



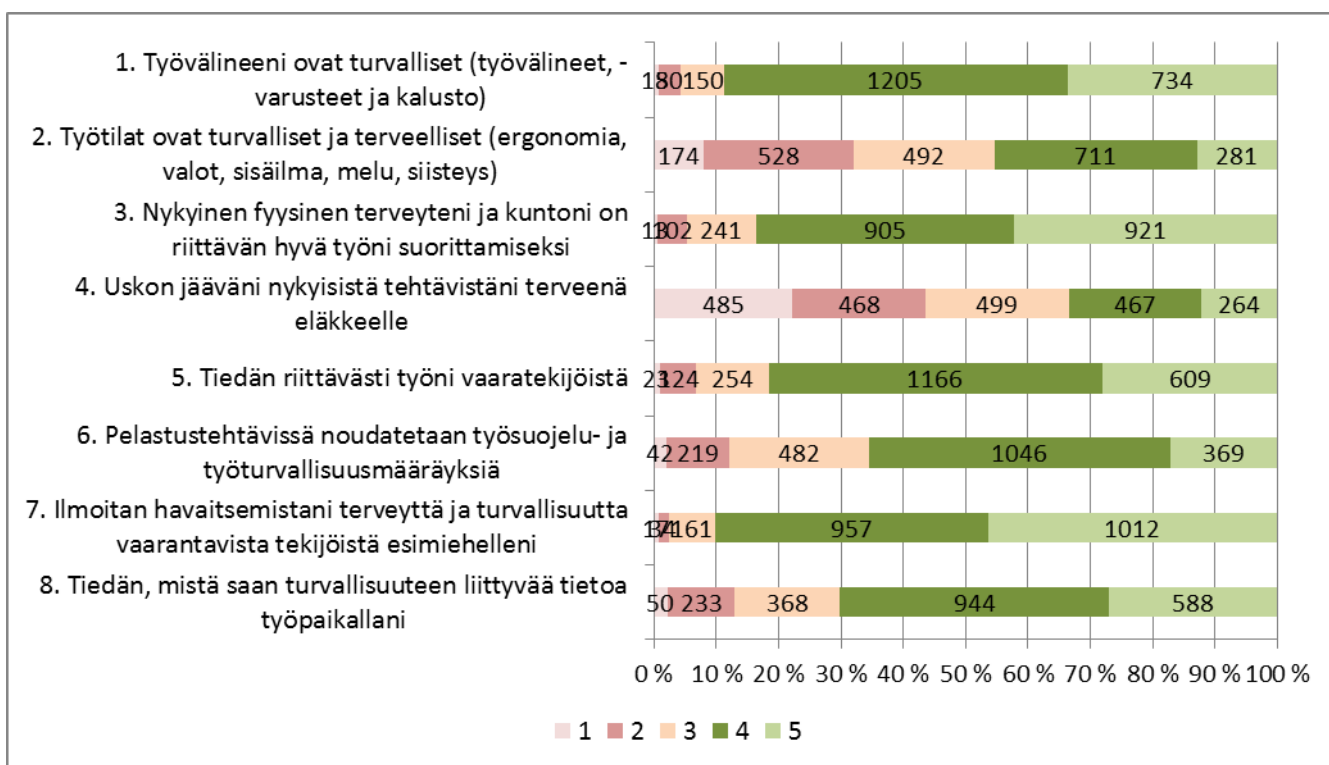
Kuvio 7 Päämuuttujien vertailu viiden suurimman pelastuslaitoksen kesken, N2257

Tämän raportin seuraavissa kuvioissa päämuuttujat (faktorit) on avattu edellä olevien kuvioiden (kuviot 6 ja 7) mukaisessa järjestyksessä vasemmalta oikealle. Näin tuloksia voidaan tarkastella yksityiskohtaisesti. Tärkeimmät huomiot tuloksista on koottu loppuyhteenvetoon.

Turvallisuus ja fyysiset tekijät



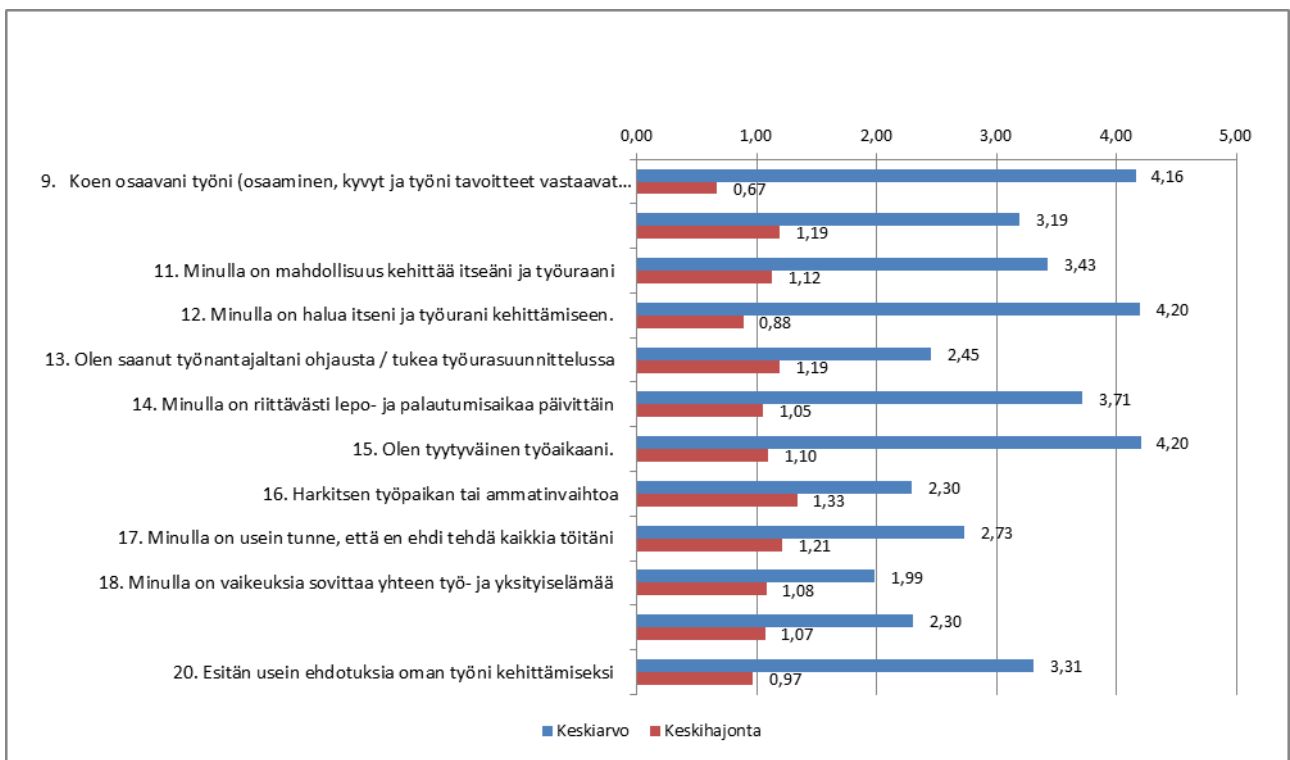
Kuvio 8 Turvallisuus ja fyysiset tekijät, keskiarvo ja keskihajonta, N2257



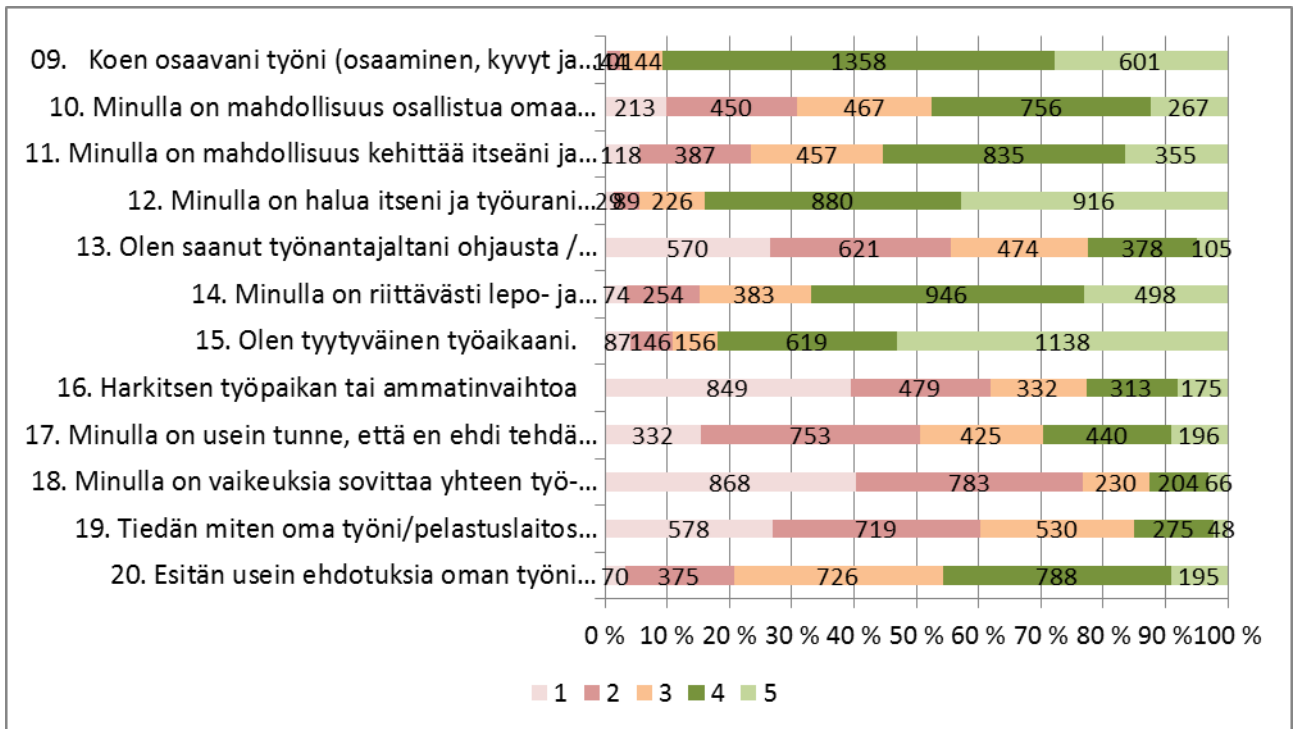
Kuvio 9 Turvallisuus ja fyysiset tekijät: Väittämien saamien pisteiden jakautuma, N 2257

Valtakunnallinen keskiarvo tässä faktorissa on 3,78 (kuvio 6). Tarkasteltaessa yksittäisiä väittämiä, suurin keskiarvo (4,34) tulee väittämälle ”Ilmoitan havaitsemistani terveyttä ja turvallisuutta vaarantavista tekijöistä esimiehelleni”. Pienin keskiarvo (2,80) on käänteisellä väittämällä ”Uskon jääväni nykyisistä tehtävistä terveenä eläkkeelle”. Tässä väittämässä on suuri hajonta (sd 1,33), joka kertoo eroista esimerkiksi tehtäväkuvan mukaan. Nykyinen terveys ja fyysinen kunto koetaan riittävän hyväksi työn suorittamiseksi (ka 4,20 ja sd 0,86) sekä työvälineet koetaan turvallisiksi (ka 4,17 ja sd 0,76). Työtilat saivat suhteellisen matalan keskiarvon 3,18, jossa hajonta oli 1,17. Kuvio yhdeksän täydentää tietoa siitä, miten hajonta on muodostunut. Liitteissä ”TYHY -kyselyn vertailuja valtakunnallisesti” (liitteet 2 ja 3, kysymykset 1-8) voidaan nähdä eroja eri-ikäisten ja eri tehtävissä toimivien vastaajien (muut, ensihoitopalvelut ja pelastustoimi) välillä.

Oman työn hallinta



Kuvio 10 Oman työn hallinta, keskiarvo ja keskihajonta, N 2257



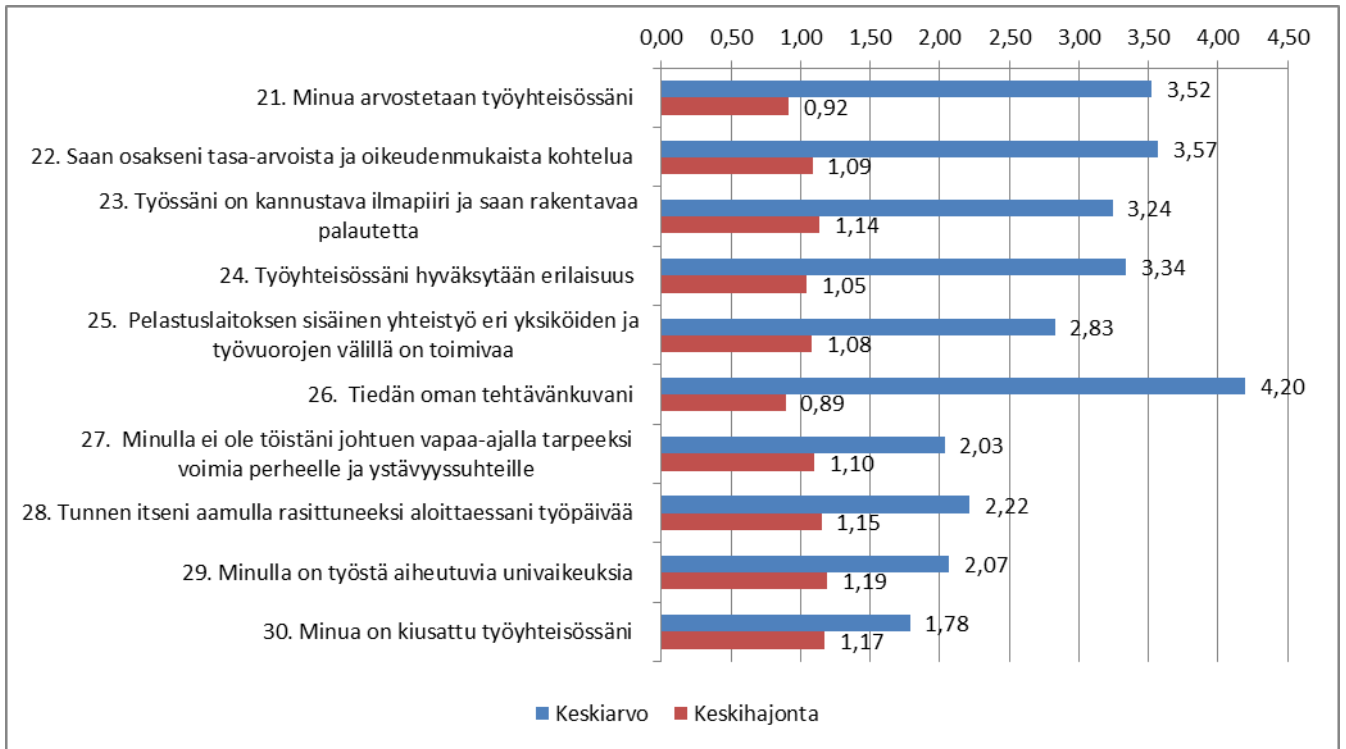
Kuvio 11 Oman työn hallinta: väittämien saamien pisteiden jakautuma, N 2257

Oman työn hallinta – faktorissa suurin keskiarvo on väittämällä ”Minulla on halua itseni ja työurani kehittämiseen” (4,20), ”Olen tyytyväinen työaikaani” (4,20) sekä ”Koen osaavani työni” (4,16). Alhainen keskiarvo (2,30) on väittämässä ”Tiedän miten oma työni/pelastuslaitos tulee kehittymään lähitulevaisuudessa”.

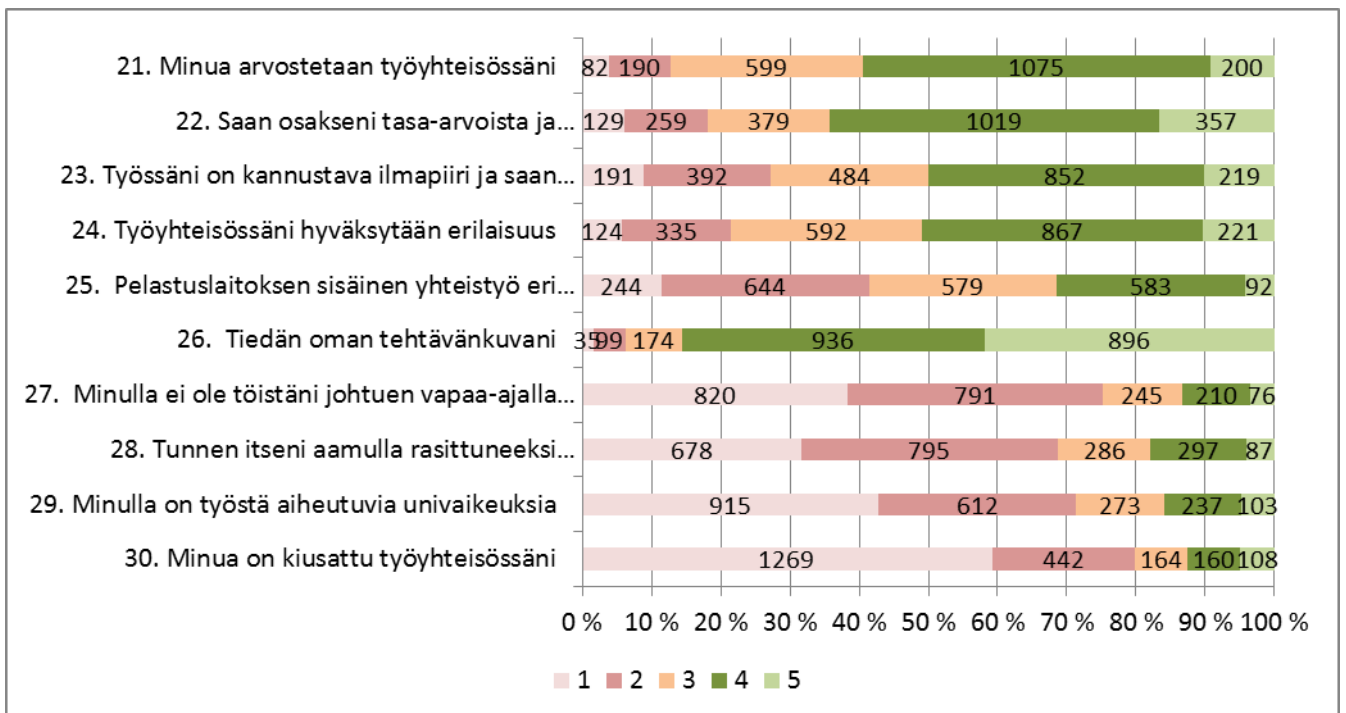
Työaikaan tyytyväisyyden kohdalla on suuri hajonta (1,10). Suuri hajonta on myös väittämässä 16, 17, 13, 10, 11, 14, 18 ja 19. Hajonta on tarkemmin nähtävissä kuviossa 11 (kuvio 11).

Verrattaessa tuloksia ensisijaisen toimialan mukaan (ks. liite 3, ”TYHY -kyselyn vertailuja valtakunnallisesti, kysymykset 9-20), erot ovat suhteellisen pieniä. Työtään koskevaan päätöksentekoon sekä itsensä kehittämiseen muilla kuin pelastustoimen ja ensihoitopalveluiden henkilöillä on enemmän mahdollisuuksia (kysymykset 10 ja 11). Muut kokevat saaneensa ohjausta ja tukea työurasuunnittelussa enemmän kuin ensihoidossa ja pelastustoimessa työskentelevät (kysymys 13). Lepo- ja palautumisaikaa kokevat ensihoitopalveiluissa työskentelevät saavansa vähemmän kuin muut ja pelastustoimen työntekijät (kysymys 14). Ryhmä ”muut” kokevat eniten kiirettä, heillä on usein tunne, ettei ehdi tehdä kaikkia töitään (kysymys 17). Ikäryhmittäisiä eroja voi tarkastella liitteessä 4 (liite 2, kysymykset 9-20).

Jaksaminen



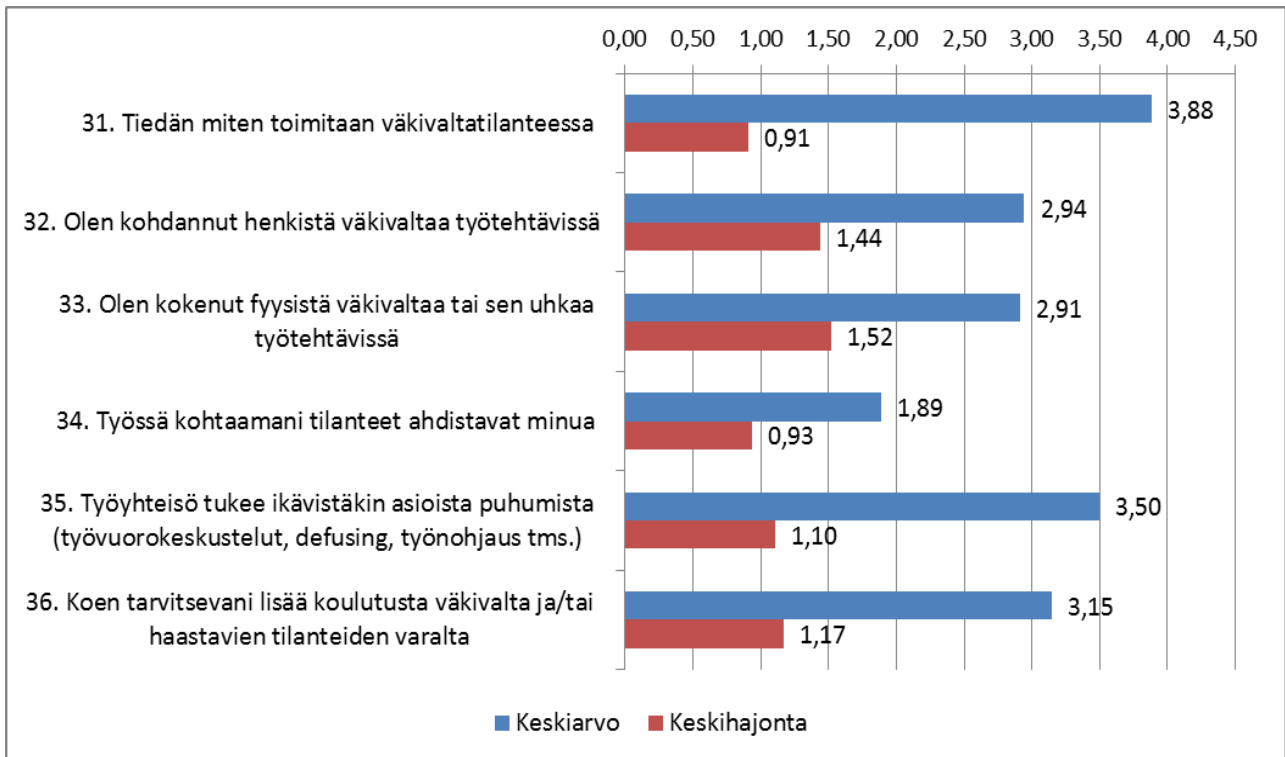
Kuvio 12 Jaksaminen, keskiarvo ja keskihajonta, N 2257



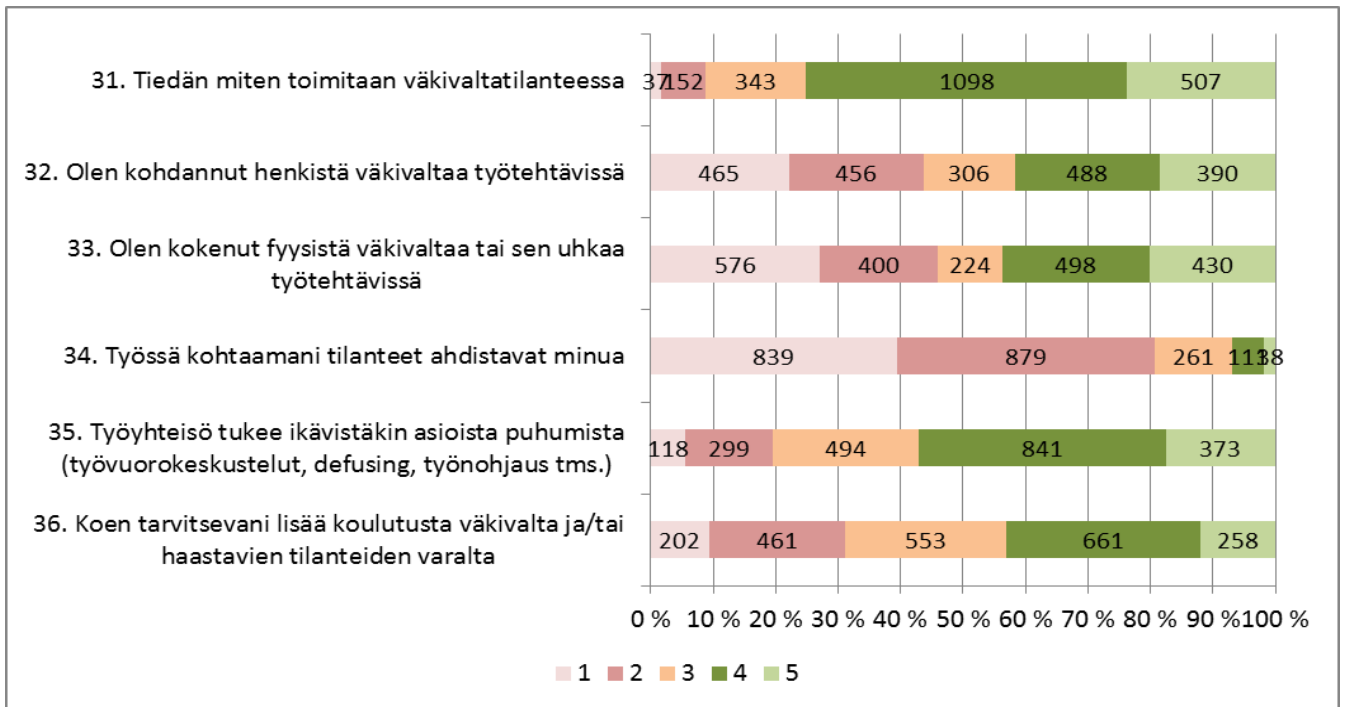
Kuvio 13 Väittämien saamien pisteiden jakautuma, N2257

Kyselyyn osallistuneet tietävät tehtäväkuvansa (ka 4,20) ja kokevat jaksavansa keskimäärin hyvin (kysymykset 27,28 ja 29). Väittämä ”sisäinen yhteistyö eri yksiköiden ja työvuorojen välillä” saa matalan keskiarvon (2,83). Joitakin kiusaamistapauksia ilmenee, koska kyseinen väittämä (30) saa keskiarvon 1,78. Hajonta jakamista koskevan faktorin eri väittämien kohdalla vaihtelee 0,89- 1,19. Hajontaa voi tarkastella lähemmin kuviosta 13. Ikäryhmien ja eri toimialojen erot on esitetty liitteissä 2 ja 3, kysymykset 21–30.

Haastavien tilanteiden kohtaaminen



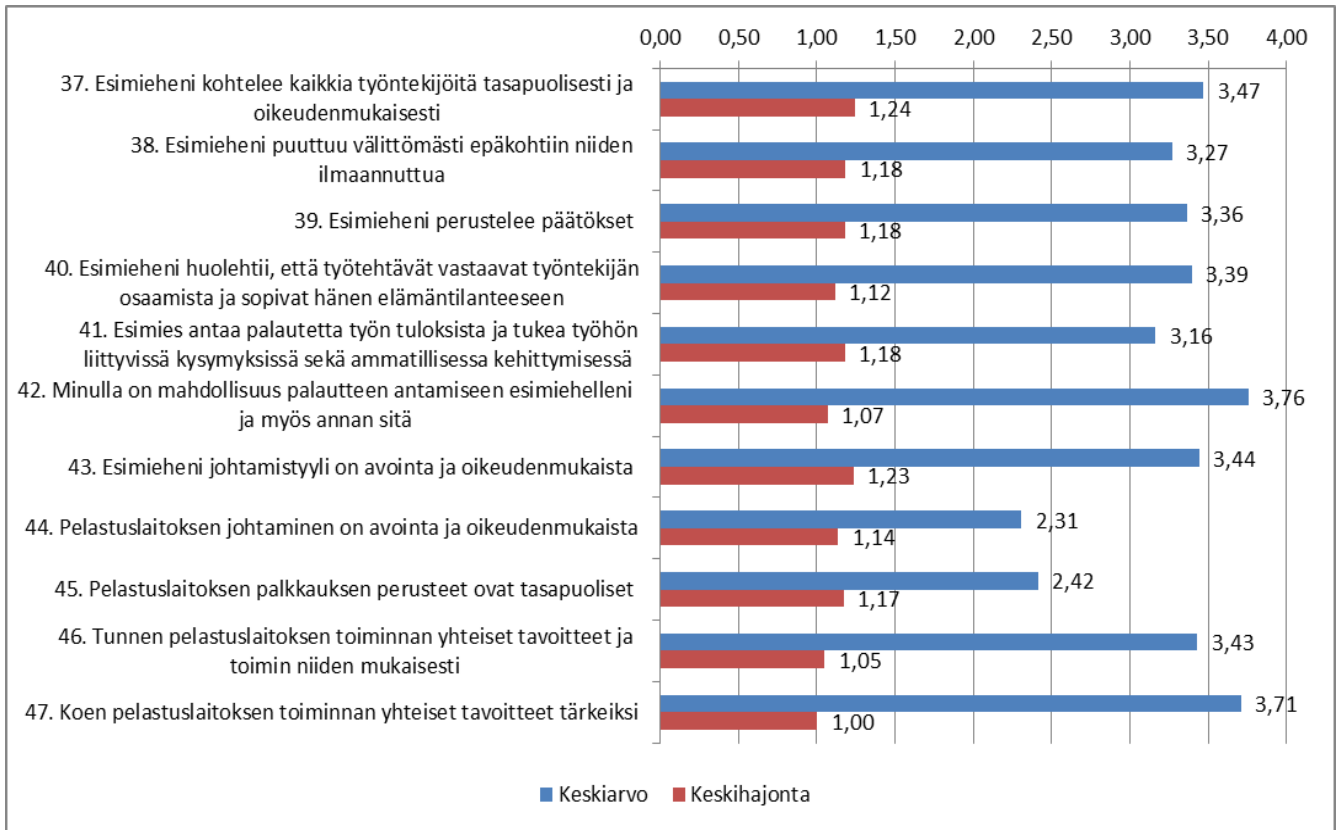
Kuvio 14 Haastavien tilanteiden kohtaaminen, N 2257



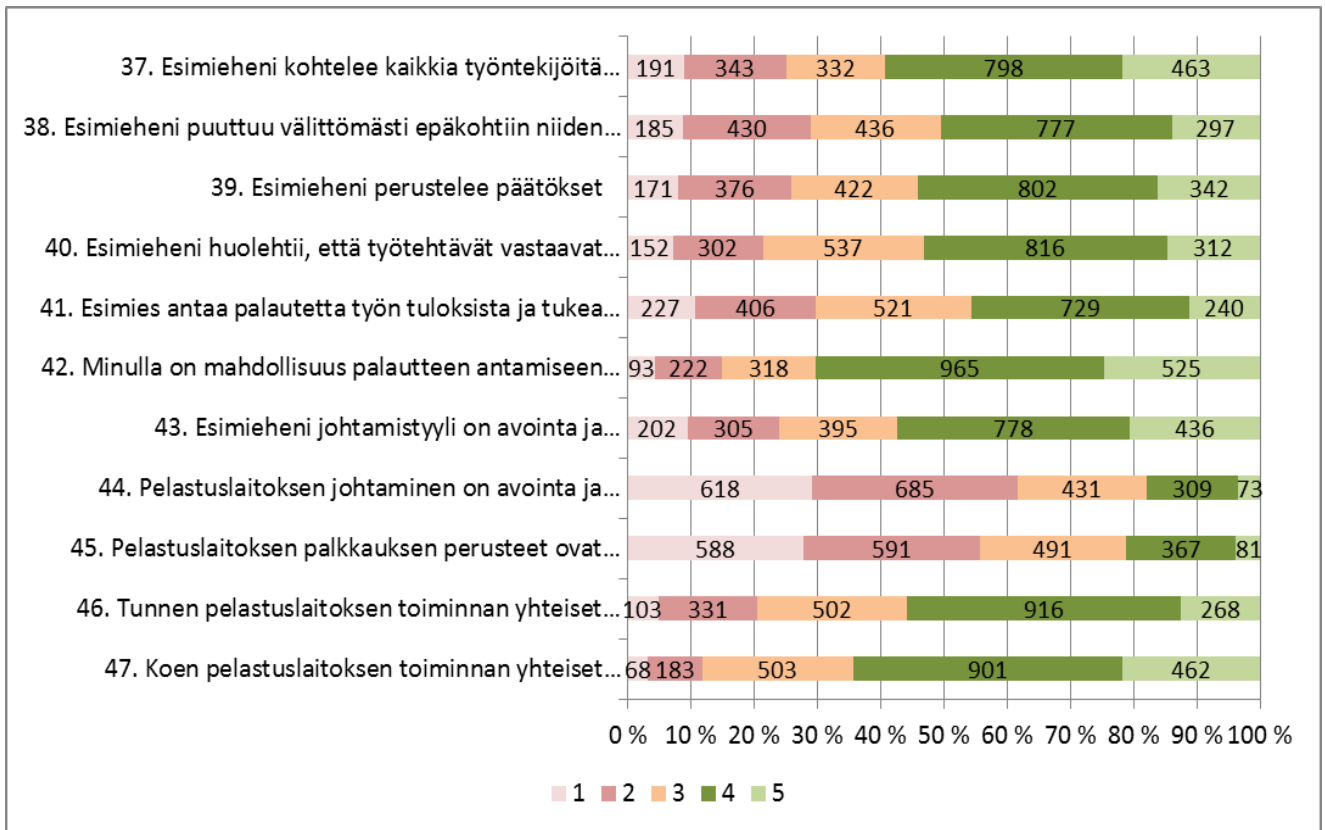
Kuvio 15 Väittämien saamien pisteiden jakautuma, N 2257

Haastavien tilanteiden kohtaamisen väittämien kohdalla keskiarvot ovat asteikon 1-5 keskiarvoilla (3,88–1,89) ja hajonta on merkittävä jokaisen väittämän kohdalla (1,52–0,91). Liitteestä ”TYHY- kyselyn vertailuja valtakunnallisesti” (liite 3, kysymykset 31–36) nähdään, että erot muodostuvat toimialojen välillä. Ensihoitopalveluissa työskentelevät kohtaavat henkistä ja fyysistä väkivaltaa työtehtävissään enemmän kuin pelastustoimessa työskentelevät ja ryhmä ”muut”. Ensihoitopalveluissa toimivat kokevat tarvitsevansa myös lisää koulutusta väkivaltatilanteiden varalle enemmän kuin muut ryhmät. Ikäryhmien erot ovat luettavissa liitteessä 4 (liite 2, kysymykset 31–36).

Esimestoiminta ja johtaminen



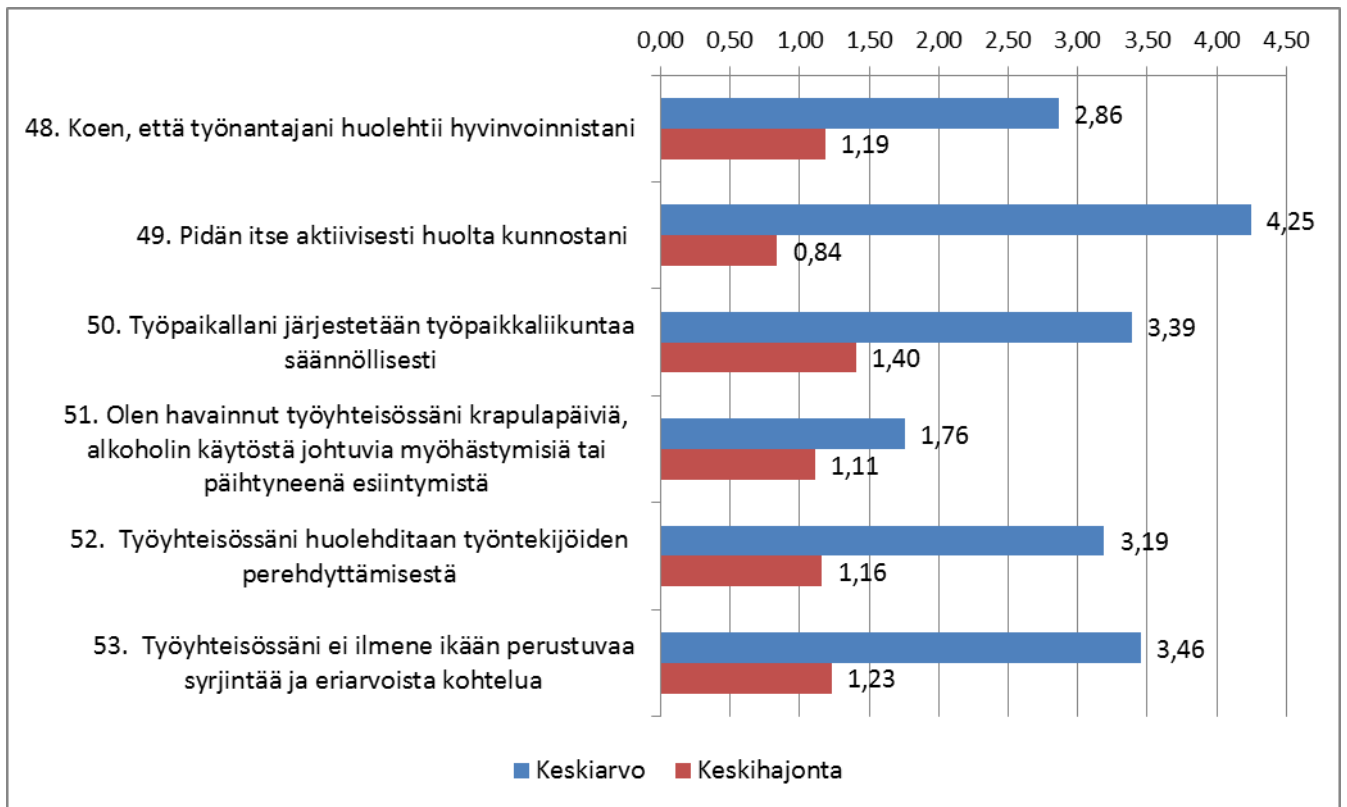
Kuvio 16 Esimestoiminta ja johtaminen keskiarvo ja hajonta, N2257



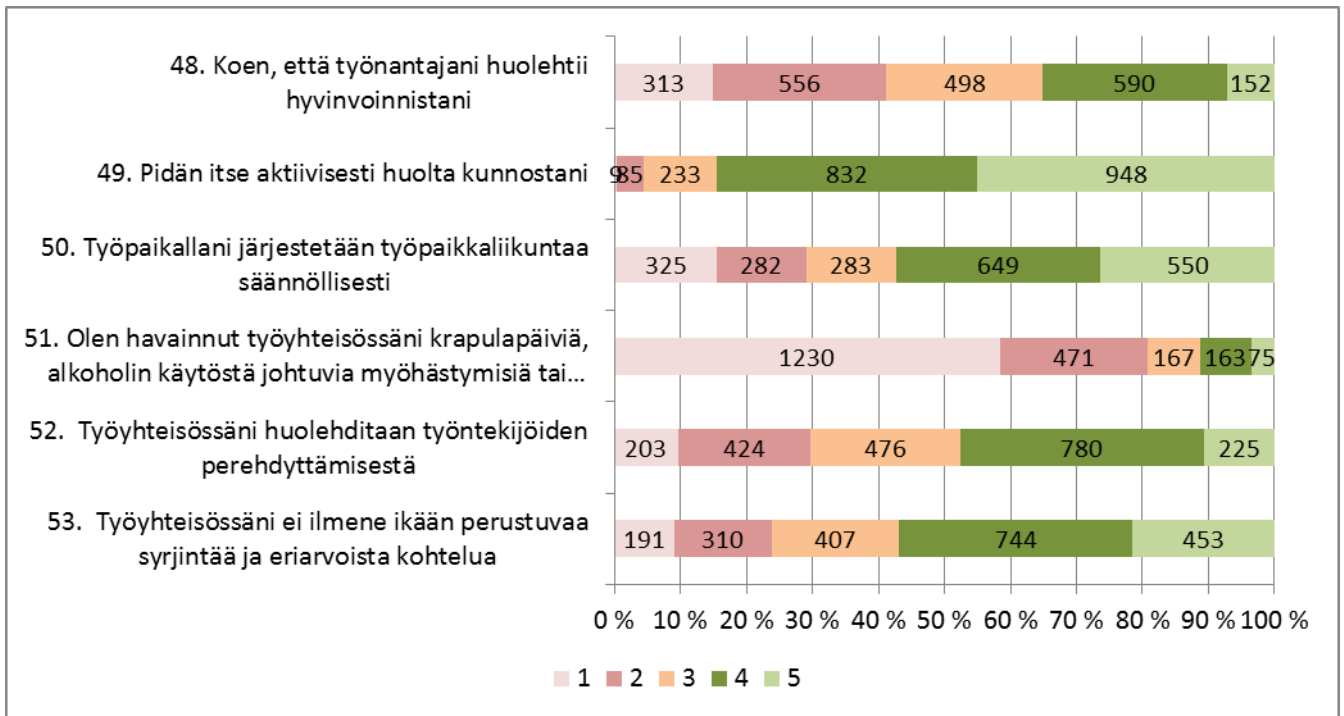
Kuvio 17 Esimiestoiminta ja johtaminen väittämien saamien pisteiden jakautuma, N 2257

Esimiestoimintaa ja johtamista mittaavan faktorin kokonaiskeskiarvo on matala (3,25). Hajonnan (0,80) mukaan väitteisiin on vastattu melko homogeenisesti. Korkein keskiarvo (3,76) kertoo, että henkilöstö kokee voivansa antaa palautetta esimiehelleen ja myös antaa sitä. Matalimmat arvot liittyvät väittämiin koskien avointa ja johdonmukaista johtamista (ka 2,31), palkkauksen perusteita (ka 2,42) esimiehen antamaa palautetta (ka 3,16) sekä esimiehen puuttumista epäkohtiin (ka 3,27). Hajonta jokaisen väittämän (37–47) kohdalla on merkittävä. Hajonta näkyy kuviossa 17 tarkemmin. Tulokset on esitetty ikäryhmittäin ja toimialoittain jaoteltuna liitteissä 2 ja 3 (kysymykset 37–47).

Lopuksi



Kuvio 18 Lopuksi, N 2257



Kuvio 19 Lopuksi väittämien saamien pistemäärien jakautuma

Työhyvinvointikyselyssä haluttiin esittää lopuksi muutama lisäkysymys. Vastajat pitivät aktiivisesti huolta kunnostaan (ka 4,25) ja työpaikkaliikuntaa järjestetään säännöllisesti (ka 3,39 ja sd 1,40). Työnantaja huolehtii jossain määrin työntekijöiden hyvinvoinnista (ka 2,89 ja sd 1,19). Perehdyttäminen ei saanut korkeita arvoja, keskiarvon jäädessä 3,19 (sd 1,16). Krapulapäiviäkin vastausten mukaan ilmenee (ka 1,76 ja sd 1,11). Kuvio 19 kertoo tarkemmin hajonnasta. Tulokset ikäryhmittäin ja toimialoittain ovat liitteissä 2 ja 3 (kysymykset 48–53).

YHTEENVETO JA KEHITTÄMISKOHEET

Tulosten perustalta käydyn analyysin pohjalta etsittiin väittämät, joista oltiin samaa mieltä (matala hajonta, taulukko 1) sekä ne väittämät, joissa väittämien saamat pistemäärät erosivat merkittävästi (korkea hajonta, taulukko 2). Aineistosta valittiin viisitoista kommassakin ääripäästä. Lopuksi vastauksista poimittiin tärkeimmät kehittämisen kohteet. On muistettava, että tässä raportissa tulokset koskevat valtakunnallista yhteenvetoa. Tarkasteltaessa laitospohjaisia tuloksia, voivat kehittämiskohteet olla erilaisia kuin tässä esitetyt.

Sanallisia kommentteja oli kaikkiaan n. 13 A4-sivua (á 200 merkkiä) kirjoitettuna 12 fonttikoolle. Eniten mainintoja saivat:

- Johtaminen: henkilöstöjohtaminen, avoimuus, oikeudenmukaisuus, pelisäännöt, työvuorot, työaika, varallaolo
- Palkitseminen: rahallinen, palkkaerot samasta työstä
- Työhyvinvointi: eläkeikä, motivaatio, työterveyshuolto

- Urasuunnittelu: urakehitys, työkierto
- Osaaminen, perehdytys

Poimintoja sanallisista kommentteista:

- ”Tykkään työstäni ja olen avoin uusille ideoille ja työskentelymenetelmille”
- ”50–60 -vuotiaalta ei voi vaatia samaa kuntoisuusluokkaa kuin 20- vuotialta”
- ”Tiedottaminen ontuu joka portaassa eikä liiku työvuorojen välillä riittävästi”
- ”Omaan osaamiseen ja omaan työhön liittyviin asioihin vaikuttamiseen pitää olla paremmat mahdollisuudet”
- ”Virkavalinta tapahtuu pääsääntöisesti jonotusperiaatteella, ei valitsemalla parhaita”
- ”Organisaatio on jakautunut omiksi porukoikseen: päällystö vs. operatiivinen”
- ”Ambulanssit kuuluu sairaaloille eikä pelastuslaitoksille”
- ”Hyvä kysely, mutta anonymiteetti katosi jo ensimmäisellä sivulla”

Vahvuudet ja kehittämiskohteet

Pelastuslaitoksen vahvuudet vastausten perusteella ovat:

- Osaaminen
- Pelastuslaitoksen tavoitteet tiedossa
- Sitoutuminen
- Hyvä fyysinen / psyykinen kunto
- Työ ja vapaa-aika / yksityiselämä tasapainossa

Kehittämiskohteita ovat:

- Johtamisen avoimuus ja oikeudenmukaisuus
- Oikeudenmukainen / tasapuolinen palkitseminen
- Osallistuminen oman osaamisen, itsensä kehittämiseen, päätöksentekoon
- Tietoa, miten Pelastuslaitos kehittyy tulevaisuudessa
- Työssä kehittyminen, työuralla kehittyminen
- ”Terveenä” eläkkeelle
- Työhyvinvointi

Työhyvinvointikyselyn tulosten jalkauttaminen

Työhyvinvointikyselyn tulokset jalkautettiin pelastuslaitoksiin huhti- ja toukokuussa 2014 RoadShown muodossa. Kaikilla 22 pelastuslaitoksella kierrettiin esittelemässä työhyvinvointikyselyn tulokset sekä valtakunnallisesti (KA) että pelastuslaitoskohtaisesti. Jokaisella pelastuslaitoksella oli mukana pelastuslaitoksilla sekä MIF:in edustaja että sisäministeriön edustaja ja joillain paikkakunnilla työhyvinvointia kehittävän yhteistyöelimen alaryhmän edustaja. Tilaisuudet kestivät 1,5 tunnista 3 tuntiin.

Pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyn "roadshow" osallistajat		
Päivä	Pelastuslaitos	Osallistuja määrät
8.huhti	Varsinais-Suomen	13
9.huhti	Keski-Uudenmaan	16
11.huhti	Päijät-Häme	17
16.huhti	Helsingin	10
17.huhti	Kymenlaakson	11
23.huhti	Länsi-Uudenmaan	27
28.huhti	Keski-Suomi	13
29.huhti	Länsi-Uudenmaan	27
5.touko	Pirkanmaa	7
5.touko	Keski-Pohjanmaa ym.	14
5.touko	Jokilaaksojen	13
8.touko	Satakunnan	15
9.touko	Oulu ja Koillismaan	7
12.touko	Pohjois-savo	11
13.touko	Kainuu	12
14.touko	Pohjois-Karjala	26
15.touko	Lappi	10
19.touko	Pohjanmaa	9
19.touko	Etelä- Pohjanmaa	2
21.touko	Kanta-Hämeen	16
26.touko	Etelä- Karjala	9
27.touko	Itä-Uusimaa	19
28.touko	Etelä-Savo	10
	Yhteensä osallistujia:	314

Kuvio 20 Pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyn jalkautukseen osallistajat

Työhyvinvointikysely ja RoadShow ovat osa pelastuslaitosten työhyvinvoinnin valtakunnallista prosessia, joka on puolestaan osa pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävän valtakunnallisen yhteistyöelimen toimintaa. Yhteistyö elin on toiminut vuodesta 2010 ja sen yhtenä tavoitteena on ollut toteuttaa pelastuslaitoksille ensimmäinen valtakunnallinen työhyvinvointikysely.

Palaute:

Palautetta kerättiin kaikista pelastuslaitoksista RoadShown yhteydessä. Koontiin vastauksia saatiin 156 kappaletta 21 pelastuslaitokselta.

(KA 1–10)

1. Työhyvinvointikysely Hyödyllisyys omalle pelastuslaitokselle	KA	7,8
2. Roadshow Hyödyllisyys omalle pelastuslaitokselle	KA	8,0
3. Pelastuslaitosten työhyvinvoinnin valtakunnallinen prosessi	KA	8,0

1. Työhyvinvointikysely Hyödyllisyys omalle pelastuslaitokselle

Kokonaisuudessa kyselyyn oltiin oltu tyytyväisiä ja siihen toivottiin jatkoa. Kysely arvioitiin useimmiten laatusanalla "hyvä" mikä vastaa myös arvosanana saatua tulosta. Kyselyn vahvuutena nähtiin vertailtavuus muihin laitoksiin. Toisaalta kyselyyn nähtiin myös nostavan esiin selkeitä kehityskohteita pelastuslaitoksissa. Tässä oli kuitenkin eroja pelastuslaitosten välillä, sillä toisissa laitoksissa oli vastaavia kyselyjä suoritettu hiljattain. Kyselyjen aikatauluttamiseen toivottiinkin parempaa koordinoitua. Myös kyselyn vastausprosentti herätti kysymyksiä "matalasta aktiivisuudesta" (Todellinen vastausprosentti oli vain noin 43) ja siitä miten seuraavaan kyselyyn vastausprosenttia saataisiin nousemaan.

Eniten toiveita oli esitetty kyselyn tulosten tarkemmasta erittelystä esim. toimialoittain. Tätä toivottiin myös oman laitoksen tulosten osalta. Eritellympien tulosten arveltiin palvelevan paremmin laitosten kehittämistarpeita, kun kehityskohteet voitaisiin jaotella yksityiskohtaisemmin.

Toinen toiveita herättänyt seikka oli kyselyn kysymysten tulkinvaraisuus/moniselitteisyys. Avovastauksien ja kierteillä saadun suullisen palautteen perusteella kyselylomakkeessa oli parannettavaa ainakin seuraavissa kohdissa:

1. Samassa kysymyksessä saatettiin joutua vastaamaan useampaan eri asiaan, joista vastaajalla saattaa olla erilaiset kokemukset. Esim. "Harkitsen työpaikan tai ammatin vaihtoa" jälkeenpäin on mahdotonta arvioida kumpaa asiaa on painotettu.
2. Epäselvyys mitä tai ketä kysymyksellä tarkoitetaan esim. esimies vai laitoksen johto vai kaupungin johto?
3. Kysymysten ajalliseen rajaamiseen toivottiin tarkennusta. Esim. "onko sinua kiusattu työyhteisössäsi", tarkoitetaanko tällä kiusaamista viimeisen vuoden aikana vai viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana?
4. Toivottiin tarkennusta käsitteisiin. Esim. tasapuolisuus vs. oikeudenmukaisuus.

Seuraavaa kyselyä laadittaessa olisi hyvä:

- Määritellä kokemuksellisiin kysymyksiin aikaraja
- Tarkentaa joitain kysymyksiä. Esim. info ikkunan käyttö kysymyskohtaisen lisä tiedon saamiseksi
- Tulee keskustella joidenkin kysymysten pois jättämisestä ja toisten erottamisesta erillisiksi kysymyksiksi
- Pohtia erillisen 6-10 kysymystä sisältävän yleisesti käytössä olevan lyhyen mittarin mukaanottoa. Esim stressi/työtyytyväisyys/työhallinta (oma kommentti)

2. RoadShown hyödyllisyys omalle pelastuslaitokselle

Tulosten jalkauttamista pelastuslaitoksiin pidettiin hyödyllisenä toimintana ja vastaavaa toimintamallia toivottiin myös tulevaisuudessa ja myös muissa asioissa. Yleisilmeeltään palaute oli positiivista ja etenkin tulosten analysointi ja keskusteleva ilmapiiri keräsivät kiitosta. Tilaisuuksiin toivottiin laajempaa kuulijakuntaa ja joillain paikkakunnilla haitaksi koettiin liiallinen kiire.

Kehitettävää löydettiin etenkin esitystavassa. Tulevaisuutta ajatellen keskeiset parannuskohdat ovat:

- Tulosten esitysmuoto täsmällisemmäksi. Ristiriitaisuudet ja tulkinnan varaisuus pois. Esim. käänteiset arvot.
- Informaation määrä kohtuulliseksi. Esim. tulisi miettiä mikä on järkevin/tehokkain tapa esitellä valtakunnallinen ja laitospaikkakunnallinen aineisto. Miten saadaan tarpeelliset tiedot samaan diaan ilman että luettavuus kärsii?
- Joidenkin aiheiden kohdalla toivottiin lisää informaatiota tai tarkempaa analyysiä.
- Toisaalta kaivattiin lisää konkretiaa ja puheen koettiin jääneen akateemiselle tasolle.

3. Pelastuslaitosten työhyvinvoinnin valtakunnallinen prosessi

Vastauksista käy ilmi että pelastuslaitosten työhyvinvoinnin valtakunnallinen prosessi tunnetaan huonosti pelastustoimen henkilöstön parissa (lukuun ottamatta laitosten johto(a)/-ryhmää, vaikka jokaisella roadshow paikkakunnalla pidettiin lyhyt alustus myös tästä aiheesta. Tästä osa-alueesta annettiin vähiten palautetta ja annettu palaute oli osin sekalaista yleistä asiaa.

Työhyvinvoinnin valtakunnalliseen prosessiin suhtauduttiin pääosin myönteisesti. Valtakunnallista yhteistyötä pidettiin tärkeänä ja sille toivottiin jatkoa. Osalle työryhmän toiminta oli kuitenkin jäänyt vieraaksi. Myös sen toiminnan tuloksellisuudesta esitettiin arveluja.

Toiveita esitettiin myös työryhmän kokoonpanosta, johon kaivattiin lisää syvyyttä. Laajemman toimijajoukon mukaan saaminen voisi edistää yhteistyöelimen ja sen alaryhmien tunnettavuutta.

"XXX laitos olisi halunnut mukaan hankeen työryhmiin, mutta jostain syystä ei kelpuutettu mukaan. XXX:ssä tyhy kehittämisen on otettu tosissaan ja siihen panostettu. Olisimme mielellämme tuoneet osaamistamme laajemmin ja tehokkaammin valtakunnan tasolle."

Työturvallisuustoiminnan edistäminen

Alatyöryhmän tehtävänä oli löytää konkreettisia toimenpiteitä ja toimintatapoja pelastuslaitoksille ja niiden yhteistoimintaan, jotka kuvaavat sitä että pelastuslaitoksilla on tahtotila kehittää työturvallisuustoimintaa ja ottaa jo olemassa olevia malleja käytäntöön. Tavoitteena on yhdenmukaistaa jo olemassa olevia riskiarvioita ja toimintatapoja, ja ottaa hyviksi havaittuja toimintatapoja käyttöön. Lisäksi työryhmän työn tarkoituksena on ollut tarjota pelastuslaitoksissa työturvallisuuden parissa työskenteleville vertaistukea kahdesti vuodessa järjestettyjen seminaarien muodossa.

Työryhmään ovat kuuluneet seuraavat jäsenet loppusyksystä 2012:

- Paavo Tiitta, Pohjois-Savon pelastuslaitos (puheenjohtaja)
- Sami Häkkinen, Suomen Palopäällystiliitto (sihteeri)
- Juha Höök, Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos
- Reijo Karisaari, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto
- Isto Kujala, Sopimuspalokuntien liitto
- Jari Lepistö, Jokilaaksojen pelastuslaitos
- Jari Nieminen, Pirkanmaan pelastuslaitos
- Esa Nurmela, Keski-Uudenmaan pelastuslaitos
- Jarkko Savilepo, Suomen Palomiesliitto

Työturvallisuustyöryhmä kokoontui 3.10.2013 Tampereella, 28.2.2014 Helsingissä ja 7.10.2014 Tampereella. Työryhmä järjesti seminaareja yhteistyössä Suomen Palopäällystiliiton kanssa Kuopiossa 3.-4.6.2013, Tampereella 4.12.2013 ja Jyväskylässä 5.9.2014. Seuraavaa seminaaria on suunniteltu Espooseen tai Turkuun keväälle 2015. Työhön ovat osallistuneet myös Jarkke Lahti Keski-Suomen pelastuslaitokselta, Venla Räisänen Työterveyslaitokselta ja Tiina Salminen Pirkanmaan pelastuslaitokselta.

Työryhmän kauden aikana Skellefteån mallia on tutkittu Työterveyslaitoksella ja se on tullut yleisesti tunnetuksi pelastusalalla. Lisäksi Vuoden palomieheksi on valittu Puhdas paloasema -hankkeen puuhamies Jarkke Lahti eli altistumiset ovat vakiintuneet pelastajien työturvallisuuden keskeisenä huomioitavana vaara- ja hättatekijänä. Samaan aikaan Suomen Palopäällystiliitto on perustanut henkisen työsuojelun toimikunnan, joka nostaa esiin pelastustyöhön liittyvää henkistä kuormitusta ja kehittää siihen liittyen esimerkiksi pelastusalan defusing ja debriefing-toimintaa.

Aluehallintovirasto on kiinnittänyt pelastuslaitosten huomiota työn riskinarviointiin, on peräänkuulutettu työturvallisuuspoikkeamien raportointijärjestelmää ja tunnistettu pelastuslaitosten ensimmäisessä valtakunnallisessa työhyvinvointikyselyssä muun muassa väkivaltatilanteiden torjunnan tarpeita.

Työriskin arviointi

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan suojelemaan työntekijöitä työnvaaroilta. Lain tavoitteeksi voitaisiin kiteyttää ”työstä terveenä eläkkeelle”. Tavoitteen toteuttamiseksi työnantajan on tunnettava työssä esiintyvät riskit ja torjuttava työssä esiintyviä haittoja ja vaaroja. Riskinarvio on toimintamalli haittojen ja vaarojen selvittämiseksi.

Pelastuslaitoksessa tehtävässä operatiivisessa toiminnassa esiintyy monia hankaluuksia selvittää työssä esiintyviä riskejä ja varautua niihin. Riskinarvio pelastuslaitoksissa voidaan jakaa asemalla ja hälytyksissä tapahtuvaan. Hälytykset voidaan jakaa matkaan kohteeseen ja kohteessa tapahtuvan toiminnan eli pelastustoiminnan riskinarvioon.

Tavoitteena on selvittää riskinarvion nykytilaa pelastuslaitosten operatiivisessa toiminnassa ja sen vaikutusta sekä yhteyttä pelastuslaitosten turvallisuuskulttuuriin. Turvallisuusviranomaisena pelastuslaitoksen tulisi myös omalla esimerkillään johtaa alueensa turvallisuuskulttuuria ja luoda omasta organisaatiostaan esimerkki, johon työnantajat voivat tutustua luodessaan omaa työsuojeluorganisaatiotaan.

Pelastuslaitoksen rooli onnettomuuksien ehkäisyssä korostuu ja työtaturmat ovat suuri kansantaloudellinen ongelma. Eläkeiän edelleen kohotessa on palomiesten työkyvyn säilyttämiseen kiinnitettävä entistä enemmän huomiota. Tavoite on selvittää onko riskinarvio asianmukaisella tasolla, selvittää minkälainen malli olisi optimaalinen ja verrata nykytilannetta tavoiteltavaan malliin.

Prosessissa on perehdytty työriskin arviosta aiemmin tehtyyn tutkimukseen Suomessa ja sen pohjalta rakennettuun Pelastus-ARVI työriskinarvio-ohjelmaan. Lisäksi on perehdytty läheisesti riskinarvioon liittyvään ”läheltä piti” -raportointiin liittyvään tutkimukseen sekä lakeihin ja asetuksiin, jotka ohjaavat työturvallisuutta ja pelastuslaitosten toimintaa. Osallistuminen työturvallisuutta kehittävän alatyöryhmän toimintaan on luonut hyvän keskustelufoorumien aiheeseen ja antanut työlle suuntaa.

Johtopäätöksinä voidaan todeta, että perustelut pelastuslaitosten turvallisuuskulttuurin kehittämisen puolesta niin korkealle tasolle ovat olemassa. Monesti työtehtävät hälytyksissä ovat erityisvaarallista työtä tai sisältävät muuten vakavia riskejä. Pelastustyö on pahimmillaan fyysisesti ja henkisesti erittäin raskasta sisältäen kaikkia kuormittavia elementtejä. Palomiesten selviäminen terveenä eläkeikään ammatissaan on osoitettu ongelmalliseksi.

Pelastuslaitosten työturvallisuuskulttuuria tulisi kehittää investoimalla toimintaan lisärahoitusta ja huomioiden pelastuslaitoksen oman työturvallisuusorganisaation tarve alan sisältämien riskien ja sen erityispiirteiden vuoksi. Pelastuslaitosten työturvallisuuskulttuurin kehittäminen on taloudellisesti kannattava investointi ja kehittynyt malli tarjoaa myös urapolkuvaihtoehtoja ikääntyville palomiehille.

Tilannepaikan havainnointi

Turvallisuustyöryhmän tavoitteena on ollut myös hyvien työturvallisuutta edistävien käytäntöjen jalkauttaminen pelastuslaitokselle. Toistaiseksi käytössä on ollut Työterveyslaitoksen pelastustoimen työturvallisuusriskien arviointiin tarkoitettu työkalu, Pelastus-Arvi. Työkalun avulla eri tehtävätyyppien riskit arvioidaan ja todennäköisyyden perusteella muodostetaan vaaratilanteelle BS-8800 – standardin mukainen riski. Tätä menetelmää on käytetty mm. Pirkanmaan pelastuslaitoksella.

Turvallisuustyöryhmä otti kokeiluun dynaamisen tilannepaikan riskinarviointiin tarkoitetun työkalun PTR-mittausmenetelmän. Menetelmässä tilannepaikalla työskentelevä henkilöstö tekee työturvallisuushavainnot, havainnot kirjataan havaintolistaan ja havaintolistojen perusteella pidetään palautekeskustelu. Havainnot tehdään kuudesta eri osa-alueesta; vaste, johtaminen, ympäristön turvallisuus, työtavat, työvälineet ja suojavälineet. Havainnoissa pyritään kiinnittämään huomio positiivisiin asioihin (mikä menee oikein) ja mitkä työsuoritukset pitäisi tehdä paremmin, virheitä ei etsitä. Palautekeskustelussa pyritään vaikuttamaan henkilöstön käyttäytymiseen siten että oikeat työsuoritukset lisääntyvät ja ei toivotut toimintamallit poistuvat.

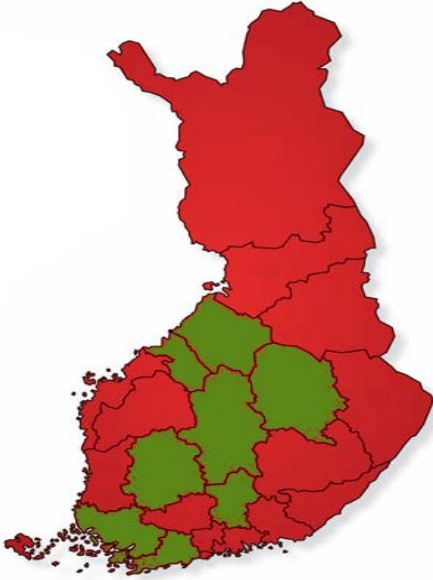
PTR-mittausmenetelmä on ollut pilottikokeilussa Pohjois-Savossa ja Keski-Uudellamaalla. Pohjois-Savossa pilotointia on tehty yhdessä työvuorossa, ainakin esimiestasolla kokemukset ovat olleet rohkaisevia. Keski-Uudellamaalla pilotointia on tehty yhden paloiesimiehen voimin useassa työvuorossa, kokemukset miehistötasolta ovat olleet erittäin positiivisia. Osallistuneiden kommentit ovat olleet poikkeuksetta positiivisia. Parhailtaan menetelmä on lähdössä koko laitoksen esimiehille kokeiluun. PTR-mittausmenetelmä on liitetty osaksi PERA-hanketta. Hankesuunnitelmassa on tavoitteena saada mittausmenetelmään sähköinen kaavake käyttöön 2015.

PERA-työriskin arviointi

PERA-hanke (Pelastustoimen ja Ensihoidon Riskinarvio, turvallisuusjohtamisen tietojärjestelmä) syntyi Keski-Suomen pelastuslaitoksen tarpeesta käsitellä ja hallita riskikartoituksista saatua tietoa, seurata riskienhallintaa ja tuottaa raportteja ja tilastoja turvallisuustason kehittymisestä. Tietojärjestelmä-hanke herätti laajalti kiinnostusta myös muissa pelastuslaitoksissa, jonka seurauksena toukokuussa 2014 perustettiin PERA-hanke yhdessä kahdeksan pelastuslaitoksen kanssa. Hankkeen tarkoituksena on tietojärjestelmän kehittämistyön jatkaminen, sisällön laajentaminen ja tietojärjestelmän jalkauttaminen. Tietojärjestelmän sisältönä ovat riskinarviointi, toimintamallit ja työohjeet sekä poikkeamaraportointi tietyin rajauksin.

PERA-hankkeessa on mukana kahdeksan pelastuslaitosta, jotka ovat sitoutuneet kehittämään tietojärjestelmää. Pelastuslaitokset ovat nimenneet kehittämistyöhön osallistuvat yhteyshenkilöt ja tukeneet työsuojeluorganisaation järjestäytymistä ja osallistumista PERA-koulutukseen. Koulutuksen jälkeen koulutetut henkilöt käyttävät itsenäisesti tietojärjestelmää toiminta-alueillaan riskikartoitusten yhteydessä. Koulutetuille henkilöille tarjotaan jatkuva tuki sekä tietojärjestelmän käyttöön että riskikartoitusten tekoon. Riskikartoitukset toteutetaan henkilöstöä osallistavalla menetelmällä, jolloin henkilöstö saa omakohtaisen kokemuksen tietojärjestelmän toimivuudesta ja motivoituu parantamaan työpaikkansa turvallisuustasoa kokonaisvaltaisesti tietojärjestelmää hyödyntäen.

Mukana olevien pelastuslaitosten lisäksi Keski- Uudenmaan ja Satakunnan pelastuslaitokset ovat ilmaisseet halukkuutensa liittyä mukaan tietojärjestelmän kehittämiseen ja käyttöönottoon alueellaan vuonna 2015. PERA- tietojärjestelmää ei ole vielä varsinaisesti markkinoitu pelastuslaitoksille, vaan se ja tarkempi esittely toteutetaan vuoden 2015 alussa hanketyöryhmän toimesta.



Kuvio 21 PERA- hankkeessa mukana olevat pelastuslaitokset vuonna 2014 (vihreät alueet)

Tavoite vuodelle 2014: kahdeksan pelastuslaitoksen alueella PERA- koulutettuja henkilöitä on yhteensä n. 80 henkilöä ja tietojärjestelmä on käyttöönotettu onnistuneesti. Tavoite vuodelle 2015: valtakunnallisesti PERA- koulutettuja henkilöitä on yhteensä n. 220 henkilöä ja tietojärjestelmä on käyttöönotettu.

Työsuojeluvastuiden itseoppimisaineisto

Työturvallisuus ja itseopiskeluaineisto on laadittu osaksi Pirkanmaan pelastuslaitoksen laatujärjestelmää ja sisäistä verkko-opetusalustaa (Moodle). Hankeen keskeisiä teemoja ovat olleet perehdyttäminen, työnopastus, esimiesten ja työntekijöiden vastuut. Kyseessä on laitoksen päivittäisen osaamisen hallinnan keskeisiä vastuu- ja osaamisalueita itseoppimisaineistona, johon liittyy tehtäväkysymyksiä.

Työryhmän tavoite on benchmarking ja mahdollisuus siirtää olemassa olevia, kokeiltuja työturvallisuusosia jatkossa kumppanuusverkoston käyttöön yhteiselle palvelimelle ja verkko-opetusaineistoksi (Kumppanuusverkoston Moodle).

Pelastusalan työturvakortti

Työturvallisuuskeskuksella on toteutettu 12 vuotta työturvallisuuskorttikoulutuksia ja niitä on koulutettu lähes miljoonalle suomalaiselle. Pelastuslaitoksista Oulu-Koillismaan ja Jokilaaksojen pelastuslaitokset ovat toteuttaneet koulutuksia henkilöstölleen ja Oulu-Koillismaalla koulutus on laajennettu koskemaan myös sopimuspalokuntalaisia.

Työturvallisuuskeskuksen työturvallisuuskortti ei ole pelastuslaitosten pelastustoimintaa tekeväälle henkilöstölle täysin ongelmaton, ensisijaisesti siitä syystä, että koulutus tulee toteuttaa yhtämittäisena kahdeksan tunnin koulutuksena, mikä tarkoittaa henkilöstön irrottamista valmiudesta ja palvelutuotannosta. Työvuorokoulutukset, joihin pelastustoimintaa tekevä henkilöstö osallistuu ollessaan hälytysvalmiudessa, soveltuvat pelastuslaitoksille koulutusten toteuttamismallina merkittävästi paremmin.

Tämän vuoksi moduloidut, tunnin, puolentoista mittaisista osakokonaisuuksista koostuvat työturvallisuus-koulutukset soveltuvat osaksi pelastustoimintaan osallistuvan henkilöstön kouluttamista merkittävästi paremmin. Myös sisällöllisesti työturvallisuuskorttikoulutuksissa on jonkin verran sellaista, joka soveltuu pelastusalalla työskenteleville heikosti ja toisaalta koulutus ei ota kantaa joihinkin alan kannalta keskeisiin työturvallisuusriskeihin.

Pelastusalan erityispiirteitä ovat epäsäännölliset ja -tyypilliset työn tekemisen paikat, vaarallisten, työnantajasta riippumattomien olosuhteiden kohtaaminen ihmisten hengen ja terveyden pelastamiseksi, henkilöstön korkea ensiapu- ja muu onnettomuustilanteissa tarvittava osaaminen, henkilösuojainten korostunut rooli työntekijöiden suojaamisessa sekä vaaralähteiden moninaisuus. Näihin ja koulutuksen jaksottamiseen pyritään tarjoamaan pelastusalan työturvakortilla ratkaisu.

Työturvakortille haettiin Työsuojelurahastosta rahaa, mutta rahoituspäätös oli hylkäävä. Koska työturvallisuuskortti koetaan kuitenkin tärkeäksi osaksi pelastusalan työturvallisuuden kehittämistä, pelastuslaitokset ovat valmiita laittamaan hankkeeseen omaa rahaa hankkeen toteuttamiseksi. Lisäksi hankkeelle haetaan osittaista rahoitusta Palosuojelurahastosta.

Työturvakortin sisällöt rakentuvat seuraavasti:

- Peruskäsitteitä ja lainsäädäntöä
- Työturvallisuustoiminnan organisointi
 - Eri tahojen veloitteet
 - Työsuojeluorganisaatio ja työterveyshuolto
 - Edunvalvonta
- Pelastusalan yleisimmät työtapaturmat ja keskeiset vaaratekijät
 - Väkivaltatilanteet
 - Tikkaat, telineet ja nostolava-autossa työskentely
 - Altistuminen
 - Turvallinen työvuoroliikunta
- Pelastustoiminta
 - Pelastusajoneuvo ja hälytysajo
 - Toimivaltuudet
 - Veneessä toimiminen
 - Onnettomuuspaikalla toimiminen

- Fyysinen kuormitus ja ergonomia
- Toimintakyky
- Tapaturmatilanteiden ennaltaehkäisy ja toimintaohjeet
- Merkinnät ja tarkistukset
- Työhyvinvointi ja jaksaminen

Koulutukset on tarkoitus toteuttaa niin, että Suomen Palopäälystöliitto tuottaa koulutusmateriaalin ja kouluttaa pelastuslaitosten koulutusorganisaatioihin ja työvuoroihin kouluttajia, jotka toteuttavat työturvakorttikoulutuksia omissa laitoksissaan. Korttikoulutuksista on Liitossa kokemusta, joten malli on hallinnollisesti helppo toteuttaa. Lisäksi työturvallisuuden oppimisen ja kehittämisen tueksi tuotetaan verkkooppimismateriaalia. Hankkeessa ei tuoteta uutta opasta tai kirjallista materiaalia, vaan hyödynnetään soveltuvilta osin jo olemassa olevaa materiaalia pelastusalan työturvallisuudesta.

Hanke etenee niin, että vuoden 2015 alkupuolella on tarkoitus päästä toteuttamaan ensimmäisiä kouluttajakoulutuksia. Tämä on kuitenkin riippuvainen pelastuslaitosten innokkuudesta ja rahoituksen järjestymisestä.

Työturvallisuuden opintopäivät

Jyväskylässä Keski-Suomen pelastuslaitoksen koolle kutsumana järjestettiin 4.10.2012 pelastuslaitosten työsuojeluvaltuutetuille suunnattu koulutuspäivä, joka sai hyvän palautteen. Työryhmä on jatkanut pelastuslaitosten oman työturvallisuushenkilöstön koulutuspäivien järjestämistä ja vahvistanut niille sisältörakennetta ja markkinointi- ja toteutuskanavaa. Vuonna 2013 päivät on järjestetty Kuopiossa kaksipäiväisenä 3-4.6.2013 ja Tampereella 4.12.2013. Vuonna 2014 koulutuspäivät järjestettiin osana työturvallisuusmessuja Jyväskylässä 5.9.2014.

Työryhmän tavoite olisi, että koulutuspäivät olisivat säännöllisesti vuosittain, yksi- tai kaksipäiväisenä tapahtumana, mahdollisuuksien mukaan ja muut tapahtumat huomioiden keväisin ja syksyllä. Palopäälystöliitto on toiminut ansiokkaasti tapahtumien markkinoinnissa ja osallistumisilmoitusten vastaanottajana ja käsittelijänä. Työryhmä on vastannut koulutuspäivien sisällöistä ja luennoitsijoista. Seminaareihin on osallistunut 16–45 osallistujaa. Sisältöinä ovat olleet mm. työriskin arviointi, tapaturmat, läheltä – piti tapahtumat ja poikkeamaraportointi, työympäristön havainnointi, laitosten työturvallisuustoiminta, sisäiset ohjeet (mm. puomitikas), työkyky ja työkykytestaus, altistuminen.

Seminaareissa on todettu tarve omille, säännöllisille pelastuslaitosten työturvallisuusväen kokouksille. Keskustelu on ollut jokaisessa seminaarissa vilkasta. Työturvallisuustoiminta antaa myös yhden mahdollisuuden uusiin työuriin ikääntyvälle pelastuslaitosten henkilöstölle. On todettu, että tarvitaan oma pelastusalan sisäinen työturvallisuushenkilöstön henkilörekisteri markkinoinnin tehostamiseksi, jonka luonnollinen paikka olisi Suomen palopäälystöliitto. Työturvallisuuspäivien suunnittelu toteutuisi kumppanuusverkoston nimeämän työryhmän kautta. Seuraavat pelastuslaitosten työturvallisuuspäivät ovat Espoossa 15.–16.4.2015.

Sopimuspalokuntalaisten vakuutusturvaselvitys

Työtaturmien korvaaminen vakuutuksin ja tähän liittyvät haasteet

Työturvallisuustyöryhmän työnä selvitettiin pelastustoimen kentältä tulleen palautteen perusteella työtaturmiin liittyviä vakuutusikäytäntöjä. Palautteissa epäiltiin sitä, että pelastusalan työtaturman korvauskäytännössä olisi paljon haasteita, jotka johtavat valitukseen korvauspäätöksistä. Samalla pyrittiin asiantuntijoilta selvittämään, mitkä tekijät edistävät hyvää korvauskäytäntöä.

Selvityksen yhteydessä kuultiin seuraavia asiantuntijoita:

- Timo Suurnäkki, TTK
- Janne Sysiaho, TVL
- Kirsi Pohjalainen, TVL
- Jaakko Hannula, tapaturmavakuutusasioiden muutoksen hakulautakunta
- Matti Parkkinen, Vakuutusosoikeus

Mihin voidaan korvauspäätöksistä valittaa?

Korvauspäätöksistä voidaan valittaa kolmelle eri taholle, joista ylimmälle taholle – korkeimmalle oikeudelle valittaminen – valittaminen vaatii valitusluvan.

Valitusportaat ovat:

1. Muutoksen hakulautakunta

- kaiken kaikkiaan noin 5000 valitusta vuodessa
- joista noin 10 % johtaa päätöksen muuttumiseen
- tapauksia ei tilastoida – pelastusalan tapaukset ovat luokkaa muutamia

2. Vakuutusosoikeus

- alle 1000 tapausta
- joista noin 12 % muuttuu

3. Mahdollisuus on hakea valituslupaa korkeimmalta oikeudelta

- muutamia tapauksia on myös tässä käsittelyssä

Selvityksestä kävi ilmi, että vain muutamia pelastusalan tapauksia on ollut muutoksen hakulautakunnan käsittelyssä. Asiantuntijat eivät muistaneet, että pelastusalan tapauksia olisi ollut vakuutusosoikeudessa tai korkeimman oikeuden käsittelyssä.

Mitkä tekijät edistävät hyvää korvauskäytäntöä?

Asiantuntijoiden mukaan oleellisinta hyvän korvauskäytännön kannalta on tapaturman vahinkoilmoitusten laadinta ja siinä nimenomaan tapaturman oikea ja totuudenmukainen kuvaus: mitä, missä, milloin, minkälaisissa olosuhteissa tapaturma sattui. Koko korvausketjun toimivuus heikentyy, jos jo alussa vahinkoilmoitus on täytetty huolimattomasti.

Esimerkiksi, jos tapaturma on kuvattu kaatumisena ja kysymyksessä on tosiasiallisesti putoaminen tikkailta – on jo lähtökohtaisesti olemassa iso ongelma korvaamisen kannalta.

Korvaaminen perustuu lääketieteelliseen syy yhteyteen, josta on olemassa paljon tieteellisesti tutkittua tietoa erilaisten tapaturmien vaikutuksesta ihmisen ruumiiseen. On huomattava, että tapaturman yhteydessä ei korvata aiempia vammoja tai vaivoja

Ongelmat, jotka valitettaessa tulevat esiin liittyvät myös vahinkoilmoitukseen ja sen puutteelliseen täyttämiseen. Iso merkitys on myös sillä miten perusteellisesti ja totuudenmukaisesti 1. hoitava lääkäri lausuntonsa kirjoittaa.

Koska ratkaisut tehdään ”papereiden perusteella” on vammamekanismin oikea kuvaaminen oleellista. Jos vahinkoilmoituksen kertomus muuttuu valitettaessa, se useinkin johtaa korvauspäätöksessä pysymiseen. Myös siihen mitä ensimmäisenä tapaturmaa ja sen hoitamista arvioiva lääkäri kirjoittaa lausuntoonsa, kannattaa kiinnittää huomiota.

Pelastustoimen työturvallisuuspoikkeamaraportoinnin kehittäminen

Jotta pelastustoimi voisi toimia laadukkaasti ja tehokkaasti, sillä on oltava hyvinvoiva ja toimintakykyinen pelastushenkilöstö ja -kalusto. Tämä edellyttää hyvinvoivaa työyhteisöä, henkilöstön riittävää fyysistä ja psyykkistä toimintakykyä sekä turvallista ja terveellistä työympäristöä. Jotta työturvallisuudenpoikkeamia voitaisiin tehokkaasti tarkastella, tulee työpaikalla olla raportointijärjestelmä, joka mahdollistaa kyseisten tilanteiden lukumääräisen tilastoinnin sekä epäkohtien löytymisen työvälineissä, -tekniikoissa ja -taktiikoissa. Tapaturmien torjunnassa on usealla työpaikalla otettu käyttöön ”nollavisio”, jonka tarkoituksena on saada työtapaturmien määrä ja vakavuus jatkuvaan laskuun.

Paloiesimies Juha Höök toteutti YAMK – opinnäytetyönään kyselyn jonka tavoitteena oli saada määrällistä tietoa pelastustoimen poikkeamaraportoinnin nykytilasta hankkeen työturvallisuus työryhmän käyttöön. Kyselyn kohderyhmänä olivat pelastustoimen eri ammattiryhmät koko maassa. Kyselyyn vastasi 161 henkilöä eri pelastuslaitoksista. Sopimuspalokuntalaisia vastaajista edusti 3,1 prosenttia. Työsuojeluorganisaatioon kuului vastaajista 18,6 prosenttia. Kyselyyn vastanneilla oli kokemusta pelastustoimen työtehtävistä keskimäärin 16,3 vuotta.

Tuloksien perusteella voidaan yleisesti ottaen todeta, että valtaosassa pelastuslaitoksia on käytössä poikkeamaraportointijärjestelmä. Järjestelmien tasoissa ja toimivuudessa on tulosten mukaan suuria pelastuslaitoskohtaisia eroja. Pelastustoimeen kaivataan yhtenäistä valtakunnallista poikkeamaraportointia helpottamaan alan työturvallisuuspoikkeamien tilastointia sekä tehostamaan turvallisuuspuutteisiin puuttumista sekä niistä tiedottamista. Myös pelastustoimen työturvallisuuskulttuurin taso vaihtelee suuresti pelastuslaitoksittain. Tutkimuksessa saatujen tulosten perusteella keskeisin kehittämistoimenpide tässä vaiheessa on valtakunnallisen työturvallisuuden poikkeamaraportointijärjestelmän perustaminen.

Johtopäätökset ja työryhmän suositukset

Pelastustoimen työturvallisuuden työryhmää tarvitaan myös jatkossa. Ryhmän tehtävänä olisi:

- työturvallisuusseminaarien sisältöjen tuottaminen,
- esitysten tekeminen pelastuslaitoksille työturvallisuuden parantamiseksi,
- työsuojeluvaltuutettujen verkoston kokoaminen ja ylläpitäminen,
- hyvien työturvallisuuskäytäntöjen jalkautumisen tukeminen.

Kyseessä olisi asiantuntijaryhmä, ei työmarkkinajärjestöjen neuvotteluryhmä, johon kuuluu ammattiliittojen edustajia. Kotipesänä työturvallisuustyöryhmällä olisi lähtökohtaisesti pelastuslaitosten kumppanuusverkoston turvallisuuspalveluiden palvelualue, mutta muista työryhmistä poiketen tässä olisi pelastuslaitosten muutamien edustajan lisäksi muiden organisaatioiden (Suomen Palopäälystöliitto, Sopimuspalokuntalaisten liitto, Pelastusopisto, sisäministeriön pelastusosasto, Työterveyslaitos, Suomen Palomiesliitto jne.) edustajia. Työryhmä voi kutsua myös ulkopuolisia asiantuntijoita.

Työryhmä esittää pelastustoimen ja ensihoidon riskinarvio (PERA) -hankkeen jatkamista hankesuunnitelman mukaisesti ja tukee osaltaan hankkeen tulosten jalkauttamista. Jalkauttamisen tukena voidaan käyttää työsuojeluvaltuutettujen verkostoa ja työturvallisuusseminaareja.

Työryhmä esittää työturvallisuusseminaarien järjestämistä vastaisuudessa kahdesti vuodessa. Järjestämipaikka ja seminaarien aiheet vaihtuvat, mikä tukee työturvallisuusasioiden edistymistä eri pelastuslaitoksissa ja työn etenemistä. Työryhmä tuottaa seminaariin sisällöt ja seminaarit toteutetaan yhteistyössä pelastusalan koulutusorganisaation kuten esimerkiksi Suomen Palopäälystöliiton kanssa.

Työryhmä esittää valtakunnallisen työturvallisuuden poikkeamaraportointijärjestelmän rakentamista. Hyviä olemassa olevia järjestelmiä on käytössä muilla organisaatioilla ja niiden kokemuksista kannattaa ottaa oppia. Järjestelmässä tulee huomioida rajapinnat PERA-hankkeen rekisteriin ja VARANTOon.

Työryhmä esittää pelastusalan työturvallisuuskorttikoulutusten käynnistämistä. Materiaalia korttikoulutukseen liittyen on jo toteutettu ja työryhmä esittää pelastuslaitosten rahoituksen ja mahdollisen rahastoavustusten avulla toteutettavaa korttikoulutusjärjestelmää, jossa sisällöt on jaksotettu pelastustoimintaa tekevien työrytmiin sopivaksi.

PTR-mittausmenetelmä on levinnyt menestyksekkäästi niillä pelastuslaitoksilla ja niissä työvuoroissa, joissa on ollut asiaan perehtynyt ja siitä innostunut esimies. Mittausmenetelmän vastaanotto on ollut kiittävää ja työryhmä esittää mittausmenetelmän laajentamista yhä useampiin laitoksiin ja niiden työvuoroihin. Jalkautumisen edistäminen jätetään tässä vaiheessa pelastuslaitosten kumppanuusverkoston turvallisuuspalveluiden palvelualueen alaisen työturvallisuustyöryhmän ratkaistavaksi.

Työturvallisuustyöryhmä tukee opinnäytetöiden tekemistä nimittämällä opinnäytetyöhankkeisiin ohjausresursseja ja avustamalla tarvittaessa rahoituksen hakemisessa. Työryhmä auttaa aiheiden tarkennuksissa niin, että työt tukevat parhaalla mahdollisella tavalla alan työturvallisuuskäytäntöjen ja -tietojen kehittymistä. Soveltuvia opinnäytetöitä ovat kaikki korkea-asteen tutkintojen lopputyöt sekä työryhmän harkinnan mukaan myös pienemmät selvitykset kuten pelastusalipäälystön opinnäytetyöt.

Työryhmä esittää, että jokaisessa pelastuslaitoksessa tulee olla henkilö tai useampia henkilöitä, jotka on nimetty tapaturma-asiamiehiksi. He laativat kaikki pelastuslaitoksen toimintaan liittyvät vahinkoilmoitukset.

Vahinkoilmoitusta tehtäessä on vahingoittuneen henkilön oltava pääsääntöisesti läsnä ilmoitusta laadittaessa. Tapaturma-asiamies laatii myös sopimuspalokuntalaisten vahinkoilmoitukset.

Fyysisen toimintakyvyn arviointijärjestelmän jalkauttamisen varmistaminen

Alatyöryhmän tehtävänä oli varmistaa, että fyysisen toimintakyvyn arviointijärjestelmä otetaan käyttöön pelastuslaitoksissa. Olennaisimpana tehtävänä on laatia ohje fyysisen toimintakyvyn arvioinnista. Ohjeessa tullaan pelastussukelluskelpoisuuden lisäksi määrittelemään myös muita fyysisen toimintakyvyn tasoja. Toimintakyvyn tasoja mittaavien indeksien määrittäminen on yksi olennaisimmista osista tätä työtä ja sitä varten on menossa myös FireFit-järjestelmän 4. vaiheen työ, jossa tullaan mm. arvioimaan FireFit-järjestelmällä saatuja arviointituloksia.

- Pekka Puisto (SPAL), varalla Ilkka Mustakangas
- Timo Tähtinen (JHL)
- Taito Vainio (sisäasiainministeriö), pj.
- Sirpa Lusa/Miia Wikström (TTL)
- Jyrki Paunila (pelastusjohtajat)
- Isto Kujala (SSPL)

Pelastustoimessa toimii päätoimista ja sopimushenkilöstöä. Kaikki pelastustoimessa toimivat henkilöt eivät tee identtisiä tehtäviä. On mahdollista, että samassakin pelastustoimen muodostelmassa on fyysiseltä toimintakyvyltään eritasoisia henkilöitä. Ohjeen tarkoituksena on, että fyysisen toimintakyvyn arviointi tehdään samoilla menetelmillä koko maassa.

Ohjeen tarkoituksena on määritellä tarkemmin fyysisen toimintakyvyn sekä terveydentilan arviointia ja kehittämistä. Ohjeen tarkoituksena on myös kannustaa pelastustoimessa toimivaa henkilöstöä osallistumaan fyysisen toimintakyvyn arviointiin ja siitä saadun palautteen perusteella kehittämään omaa fyysistä toimintakykyään. Tavoitteena on, että fyysinen toimintakyky mahdollistaisi pelastustoimintaan osallistumisen koko työuran ajan. Erityisenä tavoitteena on, että päätoimiset palomiehet kykenisivät 55-vuotiaiksi saakka vähintään savusukellusta edellyttäviin perustehtäviin.

Ohjeessa mainittu arviointimenetelmä otetaan käyttöön kolmen vuoden kuluessa ohjeen antamisesta. Kolmen vuoden siirtymäaikana tehdään tarvittavat hankinnat ja koulutetaan arviointeja tekevä henkilöstö. Kolmen vuoden siirtymäaikana fyysisen toimintakyvyn arviointi voidaan toteuttaa edelleen pelastussukellusohjeessa mainitulla tavalla.

Määritelmät

Pelastustoimen tehtävät voidaan jakaa neljään tasoon:

1. *Vaativiin tehtäviin*
2. *Savusukellusta edellyttäviin perustehtäviin*
3. *Perustehtäviin*
4. *Muihin pelastustoimen tehtäviin (johtaminen, valistus, neuvonta, palotarkastus ja näihin rinnastettavat tehtävät)*

Vaativiin tehtäviin kykenevät pystyvät tekemään kaikkia pelastustoimen tehtäviä fyysisen toimintakyvyn ja terveydentilan osalta. Savusukellusta edellyttäviin perustehtäviin kykenevät pystyvät tekemään muita paitsi vaativia tehtäviä. Muihin perustehtäviin kykenevät pystyvät tekemään muita paitsi vaativia tai savusukellusta edellyttäviä perustehtäviä. Muihin pelastustoimen tehtäviin kykenevät osallistuvat vain sellaisiin tehtäviin, joissa ei tarvitse suojautua paineilmahengityslaitteella. Tästä pääsäännöstä voidaan poiketa vain erityisestä syystä ja tekijän omalla suostumuksella.

Vaativilla tehtävillä tarkoitetaan sellaisia tehtäviä, joissa toiminta-aika on todennäköisesti pidentynyt vaikean etenemisen tai tilan laajuuden ja monimutkaisuuden takia. Vaativalle tehtävälle on ominaista, että esitietojen ja tiedustelun perusteella toimintaympäristön hahmottaminen on vaikeaa tai mahdotonta ja tehtävän tauottaminen ei ole mahdollista. Vaativia tehtäviä ovat mm. edellä mainitut ehdot täyttävä savusukellus-, kemikaalisukellus tai vesipelastustehtävä sekä paineilmahengityslaitetta edellyttävä sammutustoiminta katolla.

Savusukellusta edellyttävissä perustehtävissä toiminta-aika ei todennäköisesti ole pidentynyt ja savusukellusta edellyttävä tila on hahmotettavissa esitietojen ja tiedustelun perusteella. Tällaisia tilanteita ovat mm. huoneistopalot, joissa palo on yhdessä asuinhuoneistossa sekä raivaustehtävät. Näissä tehtävissä toiminnan tauottaminen tai keskeyttäminen on mahdollista nopeasti.

Perustehtävissä paineilmahengityslaitteen käyttö on mahdollista mutta käyttäjä ei joudu välittömään hengenvaaraan, vaikka joutuisi lopettamaan paineilmahengityslaitteen käytön. Tällaisia tehtäviä ovat mm. sammutustehtävät, joissa ei edellytetä savusukellusta kuten liikenneonnettomuustilanteet, ihmisen pelastamistehtävät, ympäristöonnettomuustehtävät ja myrskyonnettomuustehtävät.

Muilla pelastustoimen tehtävillä tarkoitetaan sellaisia tehtäviä, joissa paineilmahengityslaitetta ei tarvitse käyttää lainkaan. Tällaisia tehtäviä ovat mm. erikoisajoneuvojen kuljettaminen, neuvonta- ja valistustehtävät, palotarkastustehtävät, johtamistehtävät sekä johtamisen tukitehtävät.

Pelastustoimintaan osallistuvan henkilöstön tarvittavaa toimintakykyä tulee arvioida toimintaympäristössä olevien riskien perusteella ja sen perusteella, mikä on kunkin alueella toimivan palokunnan tehtävä. On mahdollista, että samalla toimialueella toimivien joidenkin paloasemien henkilöstöltä edellytetään kykyä vaativiin tehtäviin ja joidenkin paloasemien henkilöstölle riittää osallistuminen perustehtäviin.

Terveydentilan arviointi

Pelastustoimintaan osallistuvan terveydentilan tulee olla työn vaatimuksiin nähden riittävä. Pelastustoimintaan osallistuvan tulee pystyä suoriutumaan tehtävistään vaarantamatta omaa tai muiden terveydentilaa tai turvallisuutta. Terveydentilaeste pelastustoiminnalle voi olla tilapäinen tai pysyvä.

Pelastustoimintaan osallistuvan henkilöstön terveydentilaa seurataan alkutarkastusten ja määräaikaistarkastusten avulla. Alkutarkastus tehdään ennen koulutukseen osallistumista ja suositellaan tehtäväksi keskitetysti alueittain. Alkutarkastuksen terveystarkastusosio sisältää esitietohaastattelun, kliinisen lääkärintarkastuksen ja lääkärintarkastuksen yhteydessä tarpeelliseksi katsottavat lisätutkimukset.

Päätoimiseen palomiehen virkaan tultaessa tai ennen savusukelluskurssille osallistumista on suositeltavaa tehdä spiroergometriatutkimus. Se antaa tarkan tiedon hengitys- ja verenkiertoelimistön suorituskyvystä ja tuottaa monipuoliset lähtötason tiedot keuhko- ja sydänterveydestä myöhempiin seurantatarkastuksiin.

Määräaikaistarkastukset suositellaan tehtäviksi alle 40-vuotiaille pelastustoimintaan osallistuville henkilöille 1 - 3 vuoden välein, 40 - 50 -vuotiaille 1 - 2 vuoden välein ja yli 50-vuotiaille vuoden välein.

Yksilöllisesti tarvittavia lisätarkastuksia tehdään tarvittaessa:

- ennen paluuta työhön pitkältä sairauslomalta (30, 60 tai 90 päivää) tai muun pitkän poissaolon jälkeen
- esimiehen tai omasta aloitteesta, jos epäillään työkyvyn alentuneen
- työterveyshuollon aloitteesta vastaanottokäynnin tai muun tarkastuksen yhteydessä
- merkittävien henkisesti kuormittaneiden tapahtumien jälkeen (traumaattiset työtilanteet ja elämänmuutokset tai tapahtumat)
- jos työntekijän fyysinen tai psyykinen (myös kognitiivinen) toimintakyky on alentunut
- jos henkilön painoindeksissä tapahtuu merkittävä muutos lyhyessä ajassa
- muu yksilöllinen tarve

Seurantaterveystarkastukset tehdään työterveyshuollossa ja tarkastusten sisällön määrittää tarkastava lääkäri.

Terveystarkastuksissa tulee arvioida liikuntaelinten toimintakykyä ja kehonhallintaa, keuhkotoimintaa ja sydänterveyttä, henkistä hyvinvointia ja altistusta haitallisille aineille. Altistumisen seurantaan varten jokainen pelastustehtäviin osallistuva pelastushenkilö pitää yllä altistumispäiväkirjaa. Altistumispäiväkirjaan kirjataan liitteessä 1 mainitut tiedot.

Terveydentilan arviointi tehdään terveystarkastusten yhteydessä ja samalla työterveyslääkäri päättää siitä, onko terveydentila riittävä vaativiin tehtäviin, savusukellusta edellyttäviin perustehtäviin, perustehtäviin tai muihin pelastustoimen tehtäviin.

Pelastushenkilöstön terveystarkastuksissa tulee hyödyntää pelastusalalle suunnattuja viimeisimpiä suosituksia terveystarkastusten hyvistä käytännöistä esim. fysioterapeutin tekemät toiminnalliset liikekartoitukset hyödyntäen FireFit-menetelmän suosituksia liikkuvuuden, tasapainon ja ketteryyden lisäämiseksi.

Fyysisen toimintakyvyn arviointi

Työnantajan tulee tietää, onko henkilöstöllä riittävä toimintakyky. Fyysisen toimintakyvyn arviointi rinnastetaan lain yksityisyyden suojasta työelämässä (2004/759) 13 §:n mukaisiin henkilö- ja soveltuvuusarviointitesteihin. Tämä edellyttää, että työntekijä antaa suostumuksensa arvioinnille. Lain 13 § edellyttää myös työnantajaa varmistamaan, että fyysistä toimintakykyä arviotaessa käytetään luotettavia menetelmiä ja että arvioinnin suorittajat ovat asiantuntevia sekä arvioinnilla saatavat tiedot ovat virheettömiä. Työpaikka-kohtaisesti tulee ottaa huomioon, että arviointi on henkilötietolain (523/1999) 32 § ja 33 §:n mukaista toimintaa, jossa tiedot ovat salassa pidettäviä.

Fyysisen toimintakyvyn arviointi voidaan toteuttaa

- 1) Laitoksen sisäisenä toimintana
- 2) Työterveyshuollon toimesta
- 3) Ostopalveluna liikunta-alan palvelujen tuottajilta tai näiden yhdistelminä.

Testaajan pohjakoulutukseksi suositellaan liikunta- tai terveydenhuoltoalan tutkintoa. Testaajien määrä suunnitellaan niin, että testien suorittaminen on turvallista ja luotettavaa. Testaajalla tulee olla riittävät tiedot ja taidot fyysisen toimintakyvyn arvioinnista sekä tuntemus pelastusalan tehtävien terveydellisistä ja fyysisistä vaatimuksista. Testaajan on hyväksytysti läpäistävä FireFit-testaajan I tason koulutus. Testaajien täydennyskoulutuksen tulee olla säännöllistä.

Jos henkilön tehtäviin kuuluvat vaativat tehtävät tai savusukellusta edellyttävät perustehtävät eikä hän anna suostumustaan fyysisen toimintakyvyn arvioinnille tai jos hän on vähintään 40-vuotias säännöllisesti lääkitystä käyttävä tai selvästi ylipainoinen henkilö (BMI on yli 30), on hänet ohjattava työterveyshuoltoon. Työterveyshuolto arvioi työntekijän terveydellisiä edellytyksiä hoitaa hänelle kuuluvia tai hänelle osoitettaviksi suunniteltuja tehtäviä työterveyshuoltolain (2001/1383) 13 §:n perusteella.

Vaativia tai savusukellusta edellyttäviä perustehtäviä tekevän henkilön on ilmoitettava lähimmälle esimiehelleen tilapäisestä puutteellisesta fyysisestä toimintakyvystään.

Arvioinnin kohderyhmät ja taajuus

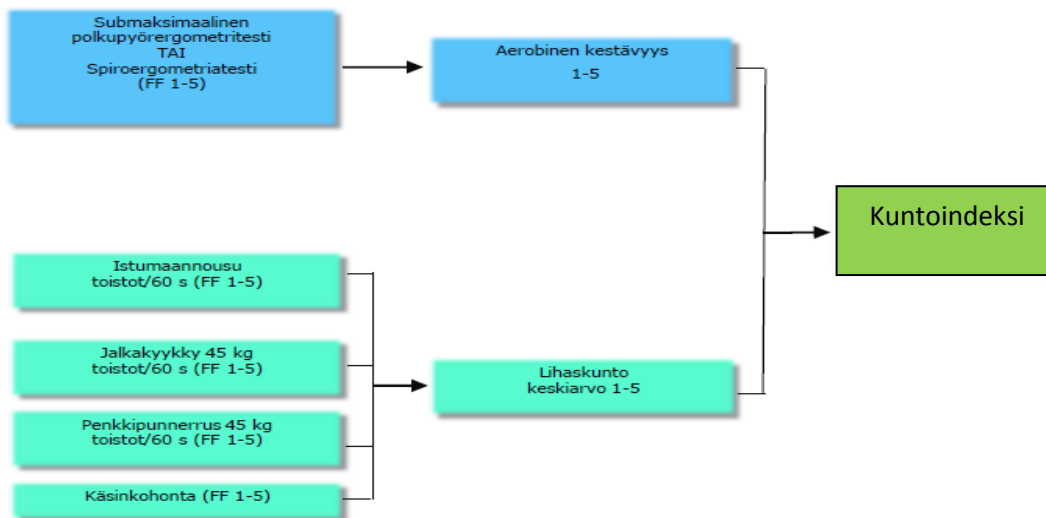
Vaativia tehtäviä ja savusukellusta edellyttäviä perustehtäviä suorittavien henkilöiden fyysistä toimintakykyä on arvioitava säännöllisesti tässä ohjeessa mainituilla periaatteilla. Perustehtäviä tai muita pelastustoimen tehtäviä tekeviä henkilöitä kannustetaan osallistumaan fyysisen toimintakyvyn arviointiin mutta arviointiin osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Perustehtäviä tai muita pelastustoimen tehtäviä voi tehdä, jos henkilön terveydentila on niihin riittävä.

Vaativia tehtäviä ja savusukellusta edellyttäviä perustehtäviä suorittavien henkilöiden fyysisen toimintakyvyn arviointi suositellaan tehtäväksi samassa tahdissa kuin terveystarkastuksetkin eli alle 40-vuotiaille 1-3 vuoden välein, 40 – 50 -vuotiaille 1-2 vuoden välein ja yli 50-vuotiaille vuoden välein. Tämän lisäksi alle 50-vuotiailta mitataan kehon koostumus joka vuosi. Fyysisen toimintakyvyn arviointitaajuus alle 40-vuotiaille voi olla kolme vuotta ja 40 - 50 -vuotiaille kaksi vuotta, jos henkilö saavuttaa jokaisessa testissä oman ikäryhmäkohtaisen viitearvon 3. Jos vaativia tehtäviä tai savusukellusta edellyttäviä perustehtäviä tekeväälle henkilölle on tehtävä yksilöllisen tarpeen edellyttämä terveystarkastus, tulee hänelle tehdä myös fyysisen toimintakyvyn arviointi.

Fyysisen toimintakyvyn arviointimenetelmä

Fyysistä toimintakykyä arvioidaan ns. FireFit-menetelmän kuntoarvion avulla. Kuntoarvio muodostuu polkupyöraergometrilla tehdyllä hengitys- ja verenkiertoelimistöä mittaavasta osiosta sekä lihasvoimaa ja -kestävyyttä mittaavasta osiosta. Hengitys- ja verenkiertoelimistön indeksi ja lihasvoimaa ja -kestävyyttä mittaava indeksi otetaan huomioon samalla painoarvolla eli kummankin osion painotus on 50 % kuntoindeksin arvosta. Kuntoindeksin määrittämisen lisäksi mitataan kehon koostumus. Alla olevassa kuvassa on kuvattu FireFit-menetelmän kuntoarvio-osiot.

Aerobisen kestävyden indeksi muodostuu yksinomaan polkupyöraergometrituloksen perusteella ja se lasketaan keskiarvona $VO_2\max$ (l/min) ja $VO_2\max$ (ml/min/kg) arvoista. Lihaskunto-osion indeksi muodostuu neljän testin keskiarvon perusteella.



Kuvio 22 FireFit-menetelmän kuntoarviota koskeva yleiskuvaus.

Fyysisen toimintakyvyn arviointi tehdään testaajan käsikirjan arviointiohjeiden mukaisesti. FireFit-järjestelmässä on myös ns. Oulun mallin savusukellustestirataa koskeva osio. Savusukellustestirata tehdään yhtenä vuosittaisena savusukellusharjoituksena ja sen tuloksia käytetään terveystarkastusten yhteydessä.

Kuntoindeksit

Pelastustoimintaa osallistuvalla henkilöltä edellytetään riittävän terveydentilan lisäksi riittävää fyysistä toimintakykyä. Fyysistä toimintakykyä arvioidaan kuntoindeksin avulla. Kuntoindeksin iästä riippumaton arvo on saavutettava, jotta voi toimia vaativissa tehtävissä tai savusukellusta edellyttävissä perustehtävissä.

Tavoitteena kuitenkin on, että päätoimisen palomiehen kuntoindeksi pysyy ikäluokittain määritellyllä arvolla 3, jotta hän kykenisi savusukellusta edellyttäviin perustehtäviin mahdollisimman pitkään. Kuntoindeksin iästä riippumaton arvo ja ikäluokittaisen tason arvo lasketaan liitteessä 2 esitettyjen luokitusten perusteella.

Vaativissa tehtävissä riittävänä fyysisenä toimintakykynä pidetään iästä riippumattoman kuntoindeksin arvoa 3. Aerobisen kestävyuden ja lihaskunnon osiot lasketaan erikseen ja aerobisen kestävyuden indeksi on oltava vähintään 3.

Savusukellusta edellyttävissä perustehtävissä riittävänä fyysisenä toimintakykynä pidetään iästä riippumattoman kuntoindeksin arvoa 2,7. Aerobisen kestävyuden ja lihaskunnon osiot lasketaan erikseen ja aerobisen kestävyuden indeksi on oltava vähintään 2,5.

Perustehtävissä voi toimia, jos terveydentila on riittävä näissä tehtävissä toimimiseen. Perustehtävistä selviytymisen sekä terveyden ja toimintakyvyn säilymisen näkökulmasta fyysisen toimintakyvyn tason tulisi vähintään vastata iästä riippumattoman kuntoindeksin arvoa 2.

Muissa pelastustoimen tehtävissä voi toimia, jos terveydentila on riittävä näissä tehtävissä toimimiseen.

Työterveyshuollon järjestäminen

Jäsenet

- Merja Rusanen, KT-kuntatyönantajat, pj
- Eero Bogdnoff, Pohjois-Karjalan pelastuslaitos
- Tuula Haavasoja, JHL
- Isto Kujala, sopimuspalokunta
- Jarmo Peltonen, Pohjanmaan pelastuslaitos
- Jussi Rahikainen, Kuntaliitto
- Marita Riikonen, Keva

Tavoitteet alatyöryhmän toiminnalle:

- Yhtenäistää pelastuslaitosten ja sopimuspalokuntien työterveyshuollon sopimukset ja käytännöt
- Antaa suosituksia työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan (erityispiirteet) sekä sairauspoissaolojen hallintaan
- Antaa esimiehille tukea ja ohjeistusta mm. siitä, miten työhyvinvointia voidaan edistää omassa työyksikössä, esim. hyödyntämällä aktiivisen tuen mallia ja sairauspoissaolojen hallintamallia päivittäisessä johtamisessa.

Työryhmä kävi läpi pelastuslaitosten ja sopimuspalokuntalaisten työterveydenhuollon järjestämisen ja hyödyntämisen nykytilanteen. Työterveyshuollon toimintasuunnitelman laatimiseen ja sen ajantasaistamiseen ja yhteistyöhön tarvitaan uudelleen arviointia.

Pelastuslaitoksissa terveydenhuollon järjestämisessä todettiin olevan laadullisia eroja. Työterveyshuollon toimintasuunnitelman sisältö, raportointi ja seurantatavat vaihtelivat paljon pelastusalueittain. Lisäksi sopimuspalokuntalaisten työterveyshuolto kaipaa uudelleen arviointia.

Johdon ja esimiesten rooli on keskeinen varhaisen välittämisen prosessissa. Myös työterveyshuollon toiminnassa varhaisessa reagoinnissa pelastushenkilöstön terveysongelmiin on vielä kehitettävää. Työryhmä totesi, että esimiehet tunnistavat työntekijöiden työssä selviytymiseen liittyviä ongelmia melko huonosti eivätkä puutu riittävän hyvin pelastajien alkaviin terveysongelmiin.

Edellä mainittujen asioiden vahvistamiseksi työryhmä valmisteli johdon ja esimiesten käyttöön oppaan (Liite 6), jossa tuodaan esille:

- johdon ja esimiesten vastuut ja velvoitteet
- aktiivisen tuen toimintamallin hyödyntäminen
- uudet säännökset (tth- ja sairausvakuutuslaki)
- työterveyshuollon sopimus ja -toimintasuunnitelma
- suositus sairauspoissaolojen hallintaan
- suositus työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa huomioon otettavista erityispiirteistä pelastuslaitoksissa

Esimiesoppaan tarkoituksena on antaa tukea ja ohjeistusta mm. siitä, miten työhyvinvointia voidaan edistää omassa työyksikössä esim. hyödyntämällä aktiivisen tuen mallia ja sairauspoissaolojen hallintamallia päivittäisessä johtamisessa.

Lisäksi työryhmä toteutti työterveyshuolto sopimuspalokunnissa oppaan (liite 6), jonka tarkoituksena on yhtenäistää työterveyshuollon käytäntöjä pelastuslaitoksen alueella sekä valtakunnallisesti.

Opas on kuvaus hyvin toteutetusta työterveyshuollosta koskettaen kaikkia sopimushenkilöitä, jotka työskentelevät pelastustoimen operatiivisissa tehtävissä. Opas on suunnattu kaikille sopimuspalokunnissa ja pelastuslaitoksissa työskenteleville esimiehille ja lähiesimiehille.

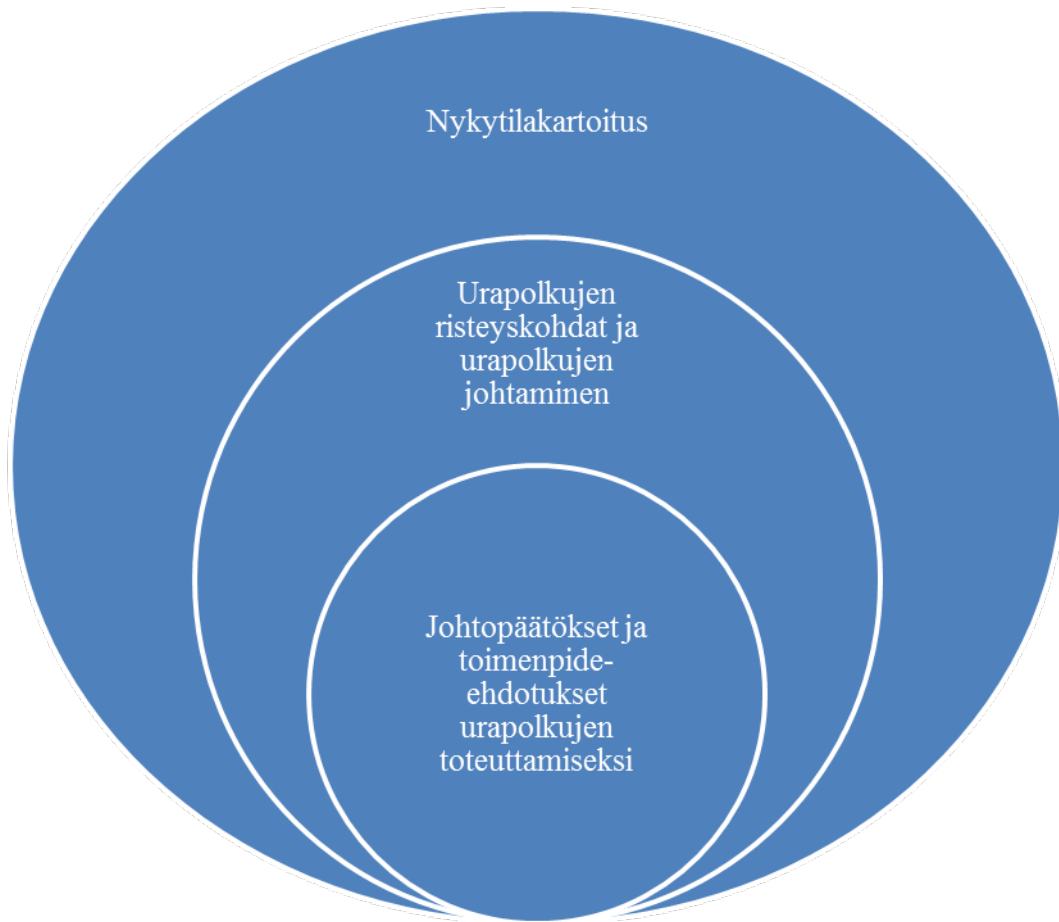
Pelastustoimen urapolut

Alatyöryhmän tehtävänä oli kartoittaa pelastuslaitosten käytössä olevat erilaiset toiminnot, joilla tuetaan henkilöstön urapolkuja. Kuvaili ja kartoittaa pelastuslaitosten henkilöstön urapolkujen erilaisia risteyskoh-
tia ja niihin liittyviä mahdollisia tukimenetelmiä. Näillä risteyskohdilla tarkoitetaan esimerkiksi opiskelua, tehtävänkuvan muutoksia, ammatillista kuntoutusta, vanhempain- ja vuorotteluvapaita tai työpaikan vaihdoksia. Valmistella ja tehdä esityksensä pelastuslaitosten henkilöstön työurien kehittämiseksi pois lukien työmarkkinakysymykset ja ottamatta kantaa alan koulutusjärjestelmään.

Työryhmän jäsenet

- Mika Kontio, Varsinais-Suomen pelastuslaitos (puheenjohtaja)
- Niki Haake, Kanta-Hämeen pelastuslaitos
- Tuula Haavasoja, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto
- Sami Häkkinen, Suomen Palopäälystöliitto (sihteeri)
- Kari Kinnunen, Pelastusopisto
- Pekka Kontkanen, Jytyliitto
- Veli-Pekka Niemikallio, Päijät-Hämeen pelastuslaitos
- Kim Nikula, Suomen Palomiesliitto (varapuheenjohtaja)
- Jaakko Pukkinen, Keski-Pohjanmaan ja Pietarsaaren alueen pelastuslaitos
- Jarmo Peltonen, Pohjanmaan pelastuslaitos
- Merja Rusanen, Kuntatyönantajat
- Arto Vallivaara, Jytyliitto
- Ulf Westerstråhle, Etelä-Karjalan pelastuslaitos

Työryhmä kokoontui kahdeksan kertaa elokuun 2013 ja lokakuun 2014 välisenä aikana. Tavoitteiden toteuttamiseksi työryhmä määritteli päätavoitteille alatavoitteet ja nimesi työryhmästä alatavoitteille pienryhmävalmistelijat. Työryhmä kartoitti mm. urapolkusuunnitteluun liittyvien toimintojen kokonaisuuden Suomen pelastuslaitoksissa, analysoi valtakunnallisen työhyvinvointikyselyn tuloksia urapolkujen näkökulmista, kartoitti pohjoismaiden ja Viron toteutetut alan urapolkuvalmistelut/-toteutukset, kuuli vertailukehittämisen hengessä muiden toimialojen urapolkutoteutusten esimerkkejä, kuunteli esityksen ikäjohtamisen, osaamisen johtamisen ja työkykyjohtamiseen merkityksistä urapolkusuunnitteluun, tarkasteli taloudellisen vaikutavuuden urapolkujen toteutumiseksi sekä kävi vuorovaikutteista keskustelua mm. pelastusjohtajien, sisäministeriön ja Pelastusopiston kanssa aiheeseen liittyen.



Kuvio 23. Työryhmän loppuraportin käsittelemät aihekokonaisuudet

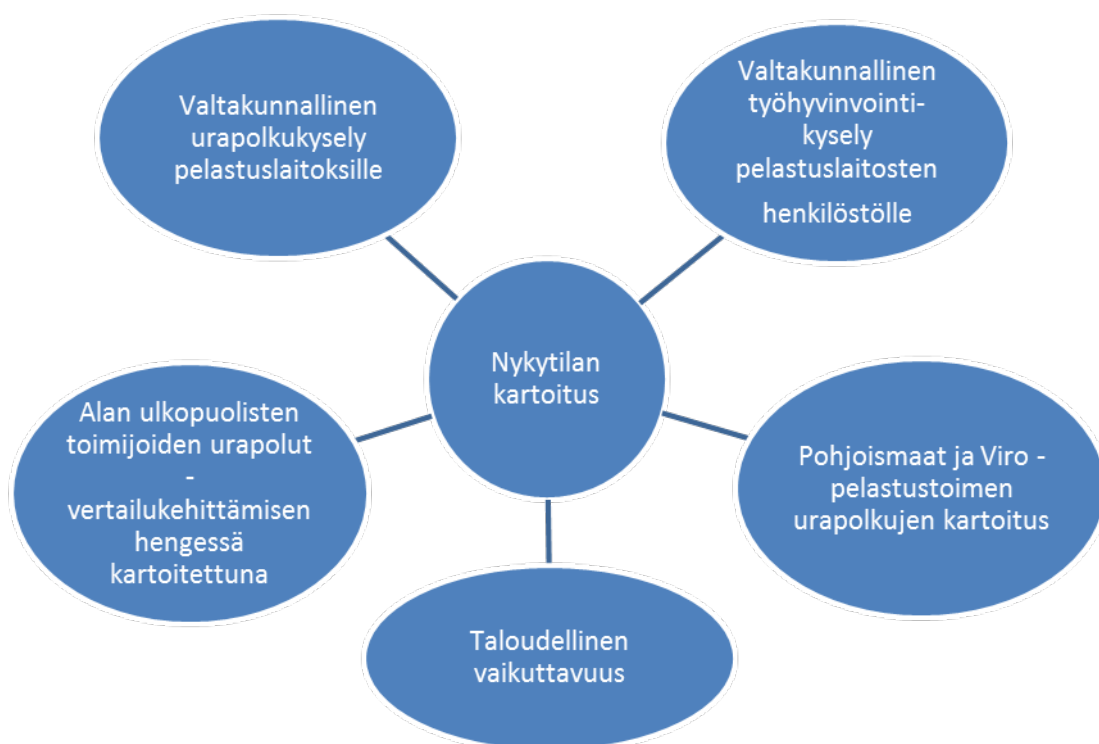
Työryhmän huomioi tehtävässään mm. selvitysmies Pekka Myllyniemen (2010) palomiesten vaihtoehtoiset urapolut – hankkeen kehittämissuunnitelmat, sisäministeriön toteuttaman hankkeen pelastuslaitosten ja henkilöstön toimintakyky näkemykset (Vainio et al. 2009), Pelastuslaitosten joustavat työurat (2012) – hankkeen sisällön sekä pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyn tuloksia (Pelastuslaitosten valtakunnallinen työhyvinvointikysely valmistui – verkkouutinen 14.2.2014). Tämän loppuraportin käsitteistön ymmärtäminen edellyttää edellä mainittujen hanketuotosten ja -raporttien sisäistämistä.

Alatyöryhmän lopputuotoksena on selvitystyö, jonka toimenpide-ehdotuksilla voidaan toteuttaa järjestelmällisesti horisontaalisia ja vertikaalisia urapolkuja, joilla edistetään työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Toteutuskeinoin voidaan saavuttaa tasapuolisempaa kohtelua sekä valtakunnallista taloudellista vaikuttavuutta. Nämä kaikki edellyttävät kuitenkin raportissa esitettävien ehdotusten toteuttamista sekä saumatonta kumppanuutta asiaan liittyvien toimijoiden välillä etenkin seuraavan kehitysaskelen saavuttamiseksi. Selvitystyöstä on toimeksiannon mukaisesti rajattu pois koulutusjärjestelmää ja palkkausta koskevat kysymykset.

Nykytilakartoitus - Pelastuslaitosten toiminnot henkilöstön urapolkujen tukemiseksi

Työryhmän päätavoitteet on annettu hankesuunnitelmassa. Jokaiselle päätavoitteelle on sen tarkastelua varten asetettu työryhmässä alatavoitteet. Ensimmäisenä päätavoitteena oli kartoittaa pelastuslaitosten käytössä olevat erilaiset toiminnot, joilla voidaan toteuttaa urapolkuja. Käytännössä kyseessä on nykytilakartoitus, jonka sisältöä työryhmä laajensi alatavoitteilla kokonaiskuvan saavuttamiseksi.

Työryhmän toteuttamaa nykytilan kartoituksen kokonaisuutta voidaan kuvata seuraavan kuvion (kuvio 24) avulla. Sisällöllisenä tavoitteena on antaa raportin lukijalle kokonaisvaltainen kuvaus nykytilanteesta.



Kuvio 24. Työryhmälle asetetun ensimmäisen tavoitteen jakaantuminen osatavoitteisiin.

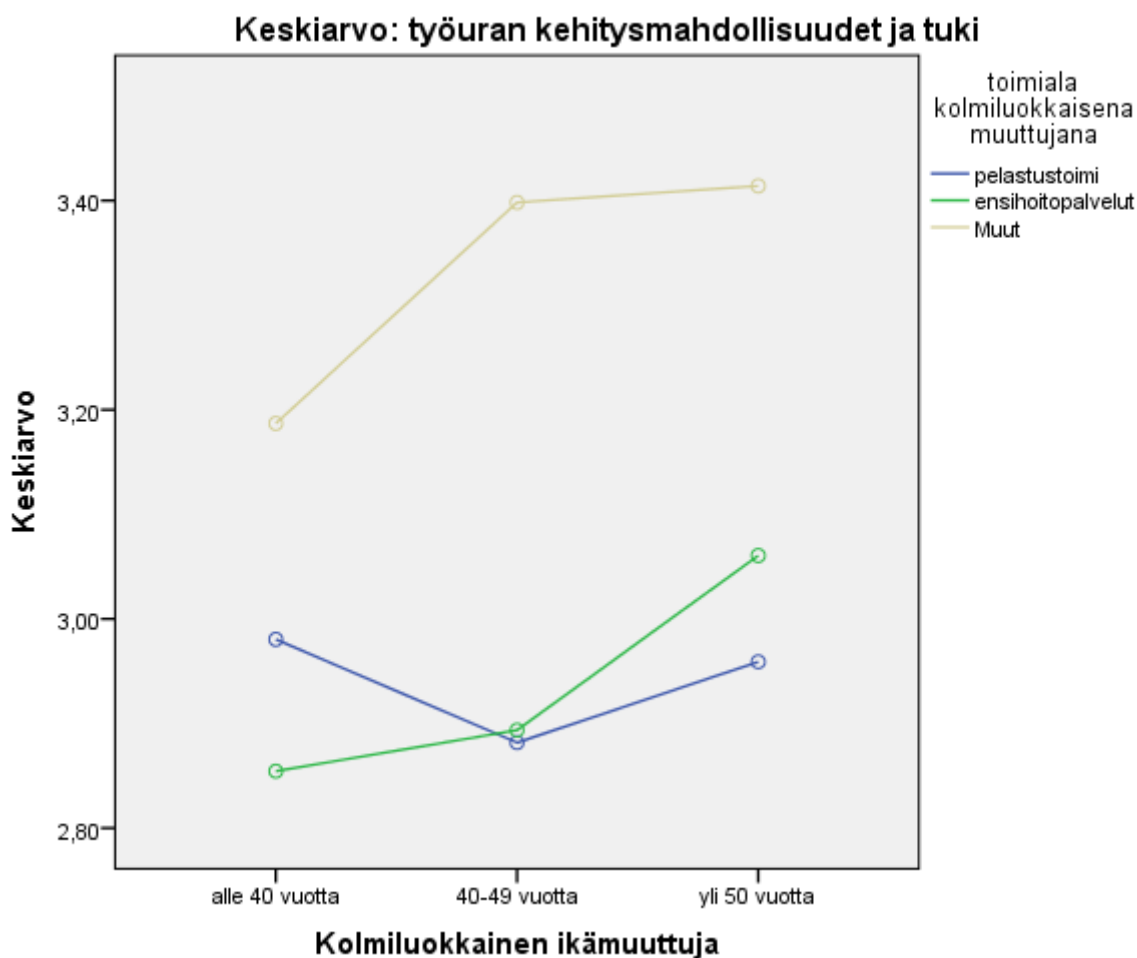
Valtakunnallinen työhyvinvointikysely pelastuslaitosten henkilöstölle

Pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyn 2013 aineisto on analysoitu työuriin liittyvien kysymysten osalta. Analyysin tarkoituksena oli tuoda esiin työssä jaksamista ja työuriin suhtautumista selittäviä tekijöitä. Aineistoa on analysoitu ristiintaulukoimalla, kaksisuuntaisella varianssianalyysillä ja logistisen regressioanalyysin avulla.

Halu työuran kehittämiseen ja työnantajan tuki

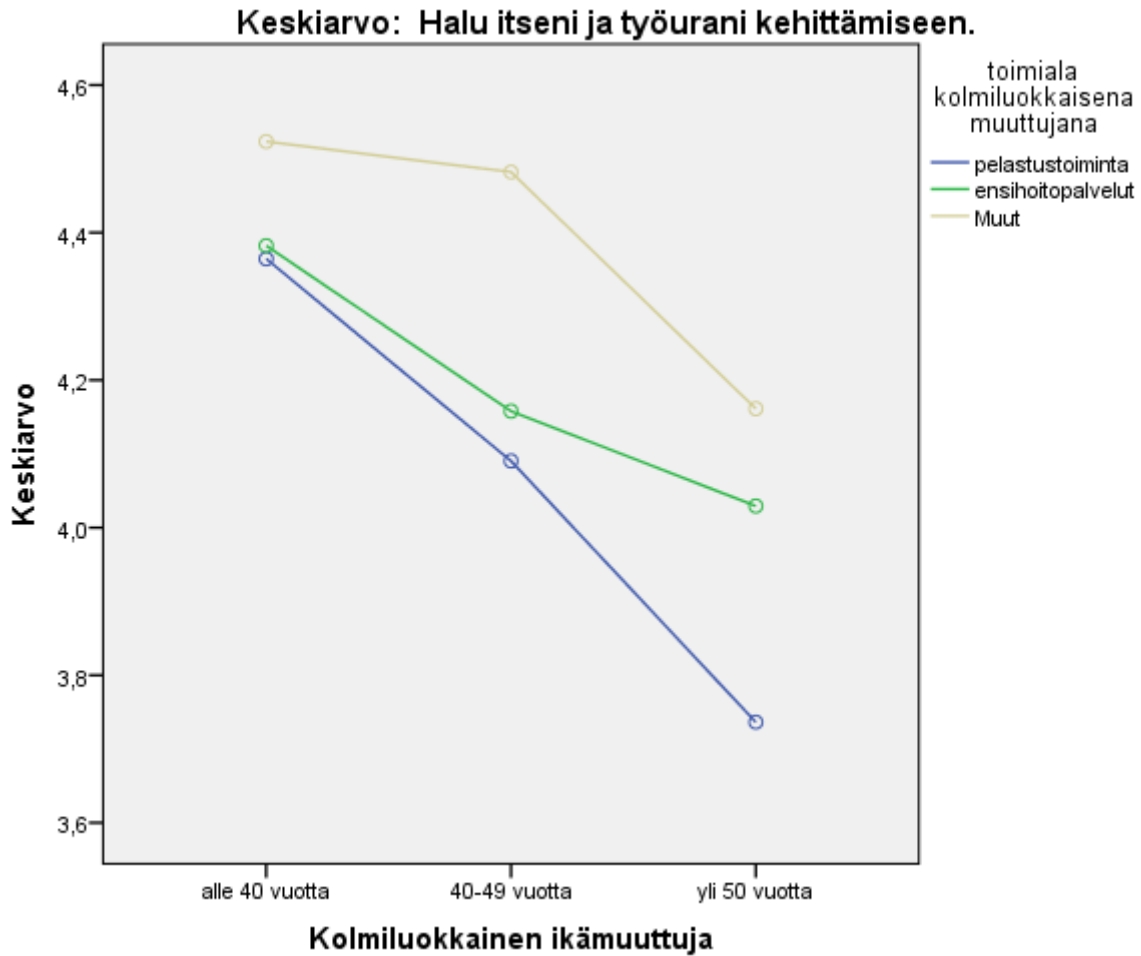
Koko aineistolle (n=2125) tehdyssä varianssianalyysissä tarkasteltiin kolmiluokkaisten muuttujien, iän (alle 40, 40–49 ja yli 49-vuotiaat) ja toimialan (pelastustoiminta, ensihoito ja muut) yhteyttä kokemuksiin omaan työuraan vaikuttamisesta sekä halukkuuteen kehittää omaa työuraa. Vastaajat saivat arvioida kokemuksiinsa viisiportaisten Likert-asteikollisten kysymysten kautta.

Selitettävät muuttujat olivat muodostettu työhyvinvointikyselyn työuria koskevista väittämistä 10–13. Väittämä 12 ”minulla on halua itseni ja työurani kehittämiseen” toimii itsenäisenä selitettävänä muuttujana. Muuttuja ”työuran kehittymismahdollisuudet ja tuki” on muodostettu summamuuttujana väittämistä: 10 ”Minulla on mahdollisuus osallistua omaa työtäni koskevaan päätöksentekoon”, 11 ”Minulla on mahdollisuus kehittää itseäni ja työuraani” ja 13 ”Olen saanut työnantajaltani ohjausta / tukea työurasuunnittelussa”.



Kuvio 25. Työuran kehittymismahdollisuudet eri toimialoilla ja ikäluokissa

Kuvion 25 analyysin perusteella voidaan sanoa, että toimialalla oli tilastollisesti merkitsevä yhteys koettuun mahdollisuuteen vaikuttaa omaan työuraan. Ryhmässä Muut omia vaikutusmahdollisuuksia työtä ja uraa koskevissa asioissa pidettiin parempina kuin pelastustoiminnan tai ensihoidon toimialoilla. Iällä ei puolestaan näyttänyt olevan tilastollisesti merkitsevää yhteyttä vaikutusmahdollisuuksiin. Pelastustoiminnan puolella erityispiirre näyttäisi olevan, ettei kokemus kehittymismahdollisuuksista ja tuesta kasva iän mukana kuten muilla ryhmillä.



Kuvio 26. Halu itsensä ja työuransa kehittämiseen eri toimialoilla ja ikäluokissa

Tarkasteltaessa samojen muuttujien yhteyttä itsensä ja työuransa kehittämishaluun, iän ja itsensä kehittämishalun välillä löytyi yhteys (kuvio 26). Iän lisääntyessä halukkuus oman työuransa ja itsensä kehittämiseen laski merkittävästi kaikilla toimialoilla. Eroja oli kuitenkin myös toimialojen välillä. Positiivisimmin kehittämiseen suhtauduttiin ryhmässä Muut ja negatiivisimmin pelastustoiminnassa. Etenkin pelastustoiminnassa iän lisääntyessä kiinnostus omaa työuraa ja itsensä kehittämistä kohtaan laski jyrkästi.

Varianssianalyysin tulosten perusteella voidaan sanoa, että suurimmat haasteet sekä kokemuksessa tuen saamisesta työnantajalta että omassa halukkuudessa esiintyvät pelastustoiminnan piirissä, mutta myös ensihoidossa työntekijän mahdollisuuksissa vaikuttaa työhönsä ja uraansa on kehitettävää. Iäkkäämpien työntekijöiden laskeva kiinnostus kehittää omaa työuraansa on yleinen trendi myös pelastusalan ulkopuolella. Iän mukainen kiinnostuksen laskuun on huolestuttava etenkin pelastustoiminnan toimialalla, koska paineet pelastajan uran kehittämisen kasvavat ikääntyessä. On kuitenkin huomioitava, että laskevasta trendistä huolimatta väittämien keskiarvot jäivät positiivisiksi eli iästä ja toimialasta riippumatta oman uran kehittämiseen suhtaudutaan keskimäärin myönteisesti.

Mikä selittää luottamusta nykyisissä tehtävissä jaksamiseen aina eläkeikään saakka?

Ristiintaulukoimalla oli vertailtu eri toimialojen vastauksia väittämään uskon jääväni nykyisistä tehtävistäni terveenä eläkkeelle. Väitteestä oli täysin eri mieltä pelastustoimessa lähes kolmannes (29 %), kun ensihoitopalveluissa näin vastasi vain joka viides (20 %) ja ryhmässä muut alle joka kymmenes (8 %). Ryhmässä muut väitteen kanssa on täysin tai osittain samaa mieltä lähes kaksi kolmasosaa vastaajista (63 %), joten usko eläkkeelle pääsyyn on tässä ryhmässä vahva verrattuna kahteen muuhun toimialaan, joissa vastaava osuus on vain neljännes vastaajista. Aiemmassa tutkimuksessa onkin saatu viitteitä siitä, että myös muilla aloilla työntekijäportaalla on johtajia useammin ajatuksia aikaisesta eläkkeelle siirtymisestä.

Uskon jääväni nykyisistä tehtävistäni terveenä eläkkeelle, vastausten jakautuminen toimialoittain (%)

		Toimiala kolmiluokkaisena muuttujana			Yhteensä
		pelastus- toiminta	ensihoito- palvelut	Muut	
4 Uskon jääväni nykyisistä teh- tävistäni ter- veenä eläkkeel- le	Täysin eri mieltä	29	20	8	22
	Jokseenkin eri mieltä	25	25	10	22
	Ei osaa sanoa	22	30	19	23
	Jokseenkin samaa mieltä	16	18	36	21
	Täysin samaa mieltä	7	7	27	12
Yhteensä		100	100	100	100
N		1183	424	512	2120

Puuttuva tieto n=5 (0,2 %) Pearson Chi-Square: Value 330,739; df 8; p<0,001 0 cells (, 0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 50,80

Kuvio 27. Usko terveenä eläkkeelle jäämiseen

Kuvion 27 tulos on odotusten mukainen. Sekä ensihoitopalveluissa että erityisesti pelastustoiminnassa koostuvat fyysisesti vaativien työtehtävien osuus verrattuna ryhmään muut. Tuloksissa näkyvät mahdollisesti myös toimialojen väliset erot ikäjakaumissa.

Logistisella regressioanalyysillä puolestaan etsittiin selittäviä tekijöitä siihen, että vastaaja uskoo jatkavansa nykyisissä tehtävissään eläkkeelle saakka (osittain samaa mieltä tai täysin samaa mieltä vastanneet). Vastaajat oli rajattu pelastustoiminnassa työskenteleviin (n=1188). Logistisessa regressioanalyysissä tarkastellaan kunkin muuttujan vaikutusta selitettävään muuttujaan samalla kun muiden muuttujien vaikutus on vakioitu.

Selitettävänä muuttujana on työhyvinvointikyselyn Likert-asteikollisesta väittämästä numero 4 ”uskon jääväni nykyisistä tehtävistäni terveenä eläkkeelle” kaksiluokkaiseksi koodattu muuttuja. Analyysissä tarkasteltiin siis eroja kahden ryhmän välillä: niiden, jotka uskoivat jäävänsä terveenä eläkkeelle ja niiden, jotka eivät tähän uskoneet tai eivät osanneet sanoa, jäävätkö terveenä eläkkeelle vai eivät. Selittäviksi muuttujiksi tarkasteluun otettiin taustamuuttujista: vastaajan ikä, koulutus, työaika ja pelastuslaitokset verrokkiryhmittäin. Lisäksi tarkasteltiin selittävinä tekijöinä työpaikan tai ammatinvaihtosuunnitelmia, koettua terveydentilaa, halukkuutta itsensä ja työuransa kehittämiseen sekä summamuuttujaa, jolla tarkasteltiin työuran kehittymismahdollisuuksia ja tukea.

Uskoa terveenä eläkkeelle pääsemiseen selittävät tekijät pelastustoiminnan toimialalla työskentelevien keskuudessa (N1188)					
Selittävät tekijät		N	OR	95% C.I.for OR	
				Lower	Upper
Ikä kolmiluokkaisena muuttujana	Alle 40-vuotiaat	486	1		
	40-49-vuotiaat	349	1,19	0,82	1,75
	Yli 49-vuotiaat	325	3,28 ***	2,21	4,86
Koulutustaso	Ammatillinen koulutus (pelastusopisto, pelastuskoulu)	853	1,00		
	Ammattikorkeakoulu	147	2,26 ***	0,47	1,19
	Yliopisto	30	3,17 *	0,94	3,01
	Muu koulutus	130	1,34	0,88	6,38
Työaika	Poikkeusluvalla mukainen 24 h	892	1		
	Muu	268	3,11 ***	2,13	4,53
Työuran kehittymismahdollisuudet ja tuki	Jatkuva muuttuja (UraSumma)		1,66 ***	1,39	1,99
Harkitsen työpaikan tai ammatin vaihtoa	Jokseenkin tai täysin samaa mieltä	244	1		
	Jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä tai ei osaa sanoa	916	1,64 *	1,06	2,53
Minulla on halua itseni ja työurani kehittämiseen	Jokseenkin tai täysin samaa mieltä	945	1		
	Jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä tai ei osaa sanoa	215	1,01	0,64	1,61
Nykyinen fyysinen terveyteni ja kuntoni on riittävän hyvä työni suorittamiseen	Jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä tai ei osaa sanoa	207	1		
	Jokseenkin tai täysin samaa mieltä	953	5,26 ***	3,04	9,10
Pelastuslaitos jossa työskentelee verrokkiryhmittäin	Suuri asukasluvu ja väestö kasvaa (ver. 1)	510	1,00		
	Asukastiheys n. 30 as./km2 (ver.2)	205	1,11	0,57	1,43
	Asukastiheys n. 10-20 as./km2 (ver. 3)	254	1,03	0,60	1,69
	Asukastiheys alle 10 as./km2 ja vähenee (ver. 4)	191	1,10	0,58	1,50

Nagelkerke R Square 26,7%, Chi-Square 226,175, p<0,001 ja puuttuvan tiedon osuus 2,4%.
* tilastollisesti melkein merkitsevä, ** tilastollisesti merkitsevä, *** tilastollisesti erittäin merkitsevä

Kuvio 28. Pelastustoimintaa tekevien usko terveenä eläkkeelle jäämiseen

Kuvion 28 analyysin tuloksista voidaan päätellä, että selittävästä muuttujasta voimakkaimmin yhteydessä uskoon terveenä eläkkeelle jäämiseen oli koettu nykyinen terveydentila. Myös muu kuin vuorokausirytmisen työaika ja yli 49 vuoden ikä lisäsivät selvästi todennäköisyyttä uskoa nykyisestä työstä terveenä eläkkeelle jäämiseen. Havainnot tukevat jo aiemmin oletettua sekä varianssianalyyysissä ja ristiintaulukoinnissa esiin tulleita tuloksia.

Terveydentilan ja luottamuksen siihen, että jää eläkkeelle terveenä, yhteys on helposti ymmärrettävissä. Terveysongelmat näyttävät myös haastattelujen valossa heikentävän nopeasti uskoa tulevaisuuden työmahdollisuuksiin pelastusalalla. Vuorokautisen työrytmin yhteys alhaiseen uskoon nykyisestä työstä terveenä eläkkeelle jäämiseen puolestaan perustunee pitkälti siihen, että vuorokautista työrytmiä tekevissä savusukellusta sisältävää pelastajan työtä tekee suurempi osuus vastaajista kuin muiden työaikamuotojen piirissä olevista. Yli 50-vuotiaiden osalta taas eläkeiän voidaan ajatella olevan jo niin lähellä, että sen saavuttaminen alkaa jälleen tuntua mahdolliselta. Yli 50-vuotiailla on lisäksi hieman alhaisempi eläkeikä kuin nuoremmilla ryhmillä, johtuen porrastetusta siirtymästä nykyiseen 65 vuoden tai tulevaisuuden vielä korkeamaan eläkeikään.

Hieman yllättäen *halulla itsensä ja työuransa kehittämiseen* ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä uskoon nykyisestä työstä terveenä eläkkeelle jäämiseen. Tämä selittyy osin sillä, että halu oman työuran kehittämiseen laskee iän noustessa samalla kun usko eläkkeelle pääsemiseen paranee yli 50-vuotiaiden ryhmässä. Jos kuitenkin tarkastellaan vain alle 50-vuotiaiden ryhmää, myös halulla oman uran ja itsensä kehittämiseen on tilastollisesti merkitsevä yhteys uskoon eläkkeelle terveenä pääsemiseen.

Koulutustasossa vastaajan AMK-tutkinnolla näyttää olevan positiivinen yhteys uskoon terveenä eläkkeelle jäämiseen, mikä johtunee fyysisesti kevyemmistä työtehtävistä. Yliopistotutkinnon suorittaneilla ero on tilastollisesti melkein merkitsevä, mutta ryhmä Muu koulutus ei eroa tilastollisesti merkitsevästi ammatillisen tutkinnon suorittaneista. Koulutuksen osalta kyselyn taustamuuttujat olisivat voineet olla tarkemmat. Ongelmalliseksi muodostui etenkin ryhmä muu koulutus, koska ei ollut selvää, mikä on tämän ryhmän koulutuksen sisältö.

Tilastollisesti erittäin merkitseväksi selittäjäksi nousee myös summamuuttuja työuran kehitysmahdollisuudet ja tuki, jossa tarkastellaan vastaajan käsitystä työnantajalta saadusta tuesta ja kehitysmahdollisuuksista. Toisin sanoen vastaajan kokemuksella työnantajalta saadusta tuesta on yhteys siihen, uskooko vastaaja pääsevänsä terveenä eläkkeelle nykyisestä työstään.

Työpaikan tai ammatin vaihtosuunnitelmilla näyttäisi olevan tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys terveenä eläkkeelle jäämisen uskoon, siten että ammatin tai työpaikan vaihtoa harkitsevilla oli vähemmän uskoa terveenä eläkkeelle pääsemiseen kuin muilla. Tämän yksittäisen muuttujan selitysaste jäi kuitenkin erittäin alhaiseksi.

Pelastuslaitoksella tai pelastuslaitoksen verrokkiryhmällä ei puolestaan näyttäisi olevan tilastollisesti merkitsevää vaikutusta uskoon terveenä eläkkeelle pääsyyn. Toisin sanoen esim. pelastuslaitoksen koko ei ennakoi riskiä siihen, ettei uskoi pääsevänsä terveenä eläkkeelle.

Valtakunnallinen urapolkukysely pelastuslaitoksille (vertailu 2012 ja 2014)

Osana työhyvinvointia kehittävän valtakunnallisen yhteistyöelimen työura-alatyöryhmän toimintaa toteutettiin alkuvuodesta 2014 pelastuslaitosten työurakäytäntöjen nykytilaa kartoittava kysely. Kysely toteutettiin Pelastusjohtaja Simo Tarvaisen 2012 tekemän kyselyn pohjalta ja lähetettiin kaikkiin 22 pelastuslaitokseen. Vastaukset saatiin 18 pelastuslaitoksesta. Tiedot jäivät puuttumaan Etelä-Savon, Jokilaaksojen, Keski-Pohjanmaan ja Keski-Suomen pelastuslaitoksista.

Puuttuvan tiedon määrään saattoi osaltaan vaikuttaa se, että kyselyn laatimisen ajankohta ei ollut paras mahdollinen johtuen samanaikaisesta rakenneuudistusvalmistelusta. Ajantasainen tieto on kuitenkin tarpeellinen työryhmän työskentelyn pohjaksi. Saatuja vastauksia verrattiin aiempaan kyselyyn. Vastaukset koskevat päätoimista henkilöstöä.

Keskeisimmät havainnot ovat seuraavat:

Terveydellisistä syistä muihin tehtäviin siirtyneiden määrät eivät olleet kyselyiden kesken vertailukelpoiset, mutta summittaisesti voidaan arvioida, että määrät ovat pysyneet *jotakuinkin ennallaan tai hieman alentu- neet* (keskimäärin kaksi henkilöä/pelastuslaitos/vuosi).

Lisävirkojen perustaminen muihin tehtäviin siirretyille. Vastausten mukaan uusien virkojen perustamisessa vajaatyökykyisille suuntaus oli selkeästi *vähemmän päin*. Vastausten perusteella uusien virkojen perustamisen sijaan yleistyvää tapa oli muuttaa jo olemassa olevan viran toimenkuvaa. Kun 2012 kyselyn aikaan lähes puolessa pelastuslaitoksista oli perustettu lisävirkoja työrajoitteisille, niin 2014 enää vain kolmessa pelastuslaitoksessa kerrottiin näin tehdyn. Vähenevä suuntaus lienee osittain seurausta jo tehtyjen toimien kertaluonteisuudesta sekä kuntatalouden kiristymisestä, mikä näkyy juuri olemassa olevien virkojen muuttamisena. Tuloksiin pitää kuitenkin suhtautua varauksella, koska kysymystä ei ollut aikarajattu, ja siksi vastauksissa on tiettyä epäloogisuutta.

Uuden tehtävän ansion taso vanhaan verrattuna. Tämän kysymyksen osalta aiemmin (2012) näkynyt kirjavuus oli hivenen tasaantunut. Yhä useampi pelastuslaitos vastasi kysymykseen saman kaavan mukaan. "Uuden tehtävän kuvan mukainen tehtäväkohtainen palkka ja työaikakorvauksia ei makseta päivätyöstä". Erot laitosten välillä ovat kuitenkin säilyneet siinä kuinka uuden työn TVA on toteutettu. Pääsääntöisesti uuden tehtävän tehtäväkohtainen palkka näyttäisi olevan aiempaa tehtäväkohtaista korkeampi. Yksittäisten laitosten väliset erot käytännössä ovat edelleen huomattavat.

Viimeisen viiden vuoden aikana työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrät ovat pysyneet lähes ennallaan. Laitosta kohden vuonna 2012 keskiarvo oli 7,5 ja vuonna 2014 7,2. Pienoinen laskusuunta on positiivinen signaali, koska samaan aikaan pelastuslaitosten työvoima on entisestään ikääntynyt. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä on kuitenkin vielä kaksinkertainen verrattuna pelastuslaitosten raportoimien vaihtoehtoisten tehtävien määrään verrattuna.

Onko perustettu erillistä projektia työurista? Tässäkin kysymyksessä oli nähtävissä positiivinen suuntaus. Kun 2012 noin puolessa pelastuslaitoksista oli käynnissä jonkinlainen toiminta työurien edistämiseksi, niin vuoden 2014 alussa 13 pelastuslaitosta 18:sta vastasi työuraprojektin olevan alkamassa tai jollain muotoa meneillään. Variaatio pelastuslaitosten työuraprojekteissa on kuitenkin suuri. Osalla pelastuslaitoksista "työuraprojektin" sisältö ja tavoitteet jäävät epäselviksi. Työuraprojekteiksi on laskettu myös isäntäkaupungin omat tyhy-ohjelma tai varpu-malli.

Pelastuslaitosten antamista vastauksista näkyikin, että urakysymys on aktiivisesti esillä keskustelussa, mutta *pidemmän tähtäimen suunnitelmallinen toiminta puuttuu*. Annetuista vastauksista sekä pelastuslaitosten johdon kanssa käydyistä keskusteluista käy ilmi, että yritykset tarttua työurakysymyksiin ovat saattaneet tyrehtyä tapausten yksilöitymiseen. Toisin sanoen vaihtoehtoiset uraratkaisut nähdään yksitaitapauksina, joista ei voida muodostaa yleisesti pätevää mallia. Näyttää myös siltä että useimmissa tapauksissa laitokset toimivat yksin, ilman systemaattista koordinaatiota muiden laitosten kanssa.

Uudet kysymykset

Aiemmasta kyselystä poiketen nyt toteutetussa kyselyssä kysyttiin myös osaamiskartoituksista ja kehityskeskusteluista. Näistä kysymyksistä saatiin suhteellisen kattava kuva pelastustoimen kyvystä ennakoida työvoiman osaamista, kehittämistarpeita ja kokonaisvaltaisen henkilöstösuunnittelun tasoa valtakunnallisesti.

Onko organisaatiossanne tehty ajantasainen henkilöstön osaamiskartoitus? Osaamiskartoitus tai koulutuskartoitus oli tehty tai tekeillä 12:a kyselyyn vastanneesta 18 pelastuslaitoksesta. *Kahden kolmanneksen osuutta* voidaan pitää kohtuullisen hyvänä tuloksena, joskin osaamis- ja osaamistarvekartoitusten olisi hyvä toimia jokaisen laitoksen työurasuunnittelun pohjana. Avovastauksissa esitettiin myös toive valtakunnallisen pelastuslaitoksia palvelevan osaamiskartoituspohjan luomisesta.

Käydäänkö organisaatiossanne kehityskeskustelut kattavasti ja vuosittain? ja Toimivatko kehityskeskustelut nykyisellään urasuunnittelun tukena?

Kehityskeskusteluja käydään vastausten mukaan kattavasti suurimmassa osassa laitoksia 14 (tiedot 18 osalta). Nämä myös toimivat urasuunnittelun tukena 11 laitoksessa. Kysymyksiä herättää, kuinka kehityskeskustelujen anti on siirrettävissä urasuunnitteluun käytännössä. Uratoiveiden toteuttamisessa mahdollisuudet ja toiveet koetaan ristiriitaisiksi. *Useimmissa laitoksissa järjestelmät ovat sisärajovaiheessa* ja hyvien käytäntöjen löytäminen vie aikaa. Keskustelujen toimivuus ja samalla tiedon hyödyntäminen urasuunnittelussa on usein kiinni esimiehen kyvyistä.

Laatua tilastointiin

Yksi merkittävimmistä huomioista, joka nousee esiin nyt tehdyistä kyselyistä, on kysymys tiedon laadusta. Pelastuslaitosten työuria koskeva tieto on suurelta osin vertailukelvotonta ja heikosti käytäntöön sovellettavaa. Tiedon keräämisessä on ongelmana ensinnäkin käytettyjen käsitteiden epämääräisyys. Toinen merkittävä ongelma on yhtenäisen tilastointimallin puuttuminen. Työurien pidentämiseen ja vaihtoehtoisten uramallien löytämiseen tähtäävän työn kannalta olisi tärkeää, että pelastuslaitokset tuottaisivat yhteensopivaa tilastoa erilaisista uramalleista ja niiden kustannuksista.

Pohjoismaat ja Viro – pelastustoimen urapolut tarkastelu

Urapolkutyöryhmä kartoitti miten pelastustoimen urapolkuja on käsitelty muissa Pohjoismaissa sekä Virossa. Kartoitus tehtiin syksyllä 2013 sähköpostikyselyllä. Kysely lähetettiin seuraaville organisaatioille ja tahoille: Pohjoismaiden palopäällystöliittojen puheenjohtajat, Tukholman pelastuslaitos, Räddningstjänsten Östra Götaland, Gladsaxe brandvæsen, Norsjælland brandvæsen, Midthedmark brann og redningsvesen, Tromsø brannvesen sekä Viron eteläinen pelastusalue. Kyselyyn vastasi yhteensä 5 pelastuslaitosta Ruotsis-

ta, Tanskasta, Norjasta ja Virossa. Yhteenvedon laati kehittämisspäälikkö Torbjörn Lindström, Varsinais-Suomen pelastuslaitokselta.

Kyselyssä kysyttiin seuraavia asioita:

1. Onko organisaatiossanne suunniteltu erilaisia urapolkuja henkilöille, jotka eivät kykene alkupe-
räiseen työtehtäväänsä (esimerkiksi palomies, joka ei kykene savusukeltamaan)?
2. Jos urapolkuvaihtoehtoja on mietitty, niin onko niitä myös toteutettu? Kuinka paljon ja voisitte-
ko mainita jonkin esimerkkitapauksen?
3. Onko organisaatiollanne olemassa jonkinlaista urapolkusuunnitelmaa (ennalta varautuminen)
kirjallisena, jotta henkilö tietää jo etukäteen, miten menetellään organisaatiossa, jos tilanne yk-
sittäisen henkilön osalta konkretisoituu?
4. Jos suunnitelma löytyy, niin olisiko se mahdollista saada?

Tukholman pelastuslaitos, Ruotsi

Robert Eriksson 28.10.2013: *”Nej, vi har inga planer, ej heller några kommande planer på att hitta alterna-
tiva karriärvägar. Idag fokuserar vi på att få tillbaka folk i tjänstbarhet, eller säga upp dem. Fyspolicy finns
med åtgärdsprogram för personal som inte klarar av fystester.”*

Urapolkusuunnitelmia ei ole käytössä ja sellaisia ei myöskään ole mietitty. Fokus on tänä päivänä siinä, että
henkilöitä saadaan takaisin töihin tai sitten niitä irtisanotaan. Ohjeet ovat olemassa niille, jotka eivät läpäise
kuntotestejä. (Suomennos Torbjörn Lindström 2013)

Tromsø pelastuslaitos, Norja

Per-Ole Sievertsen 28.10.2013: *”Hos oss her i Tromsø er de eneste alternativene i nødsentralen eller på fo-
rebyggende avdeling hvis kvalifikasjonene er i orden. Alternativet er andre steder i kommunen eller omsko-
lering. I noen tilfeller kan også vedkommende jobbe med beredskap uten å røykdykke. Det finns inga proce-
durer eller standarder utan man ser alltid från fall till fall.”* Tromsøssä vaihtoehtot ovat joko hälytyskeskuk-
sessa tai palonehkäisyosuolella mikäli pätevyys riittävä. Toinen vaihtoehto voi olla, koulutuksen jälkeen,
joku toinen työpaikka kunnassa. Eritystapauksissa voidaan myös jäädä pelastusosuolelle ilman savusukellus-
pätevyyttä. Pysyvää ohjeistusta ei ole vaan tilanteet arvioidaan aina yksitellen. (Suomennos Torbjörn Lind-
ström 2013)

Östra Götalandin Pelastuslaitos, Ruotsi

Ulf Lago 30.10.2013: *”Vi har ingen utarbetad plan/program. Vid medarbetarsamtalet tas denna fråga alltid
upp med medarbetaren. Vi utannonserar lediga tjänster internt såsom utbildning, logistik, förebyggande mm
för att personal som vill ändra inriktning ges möjlighet att göra det. Det finns inga planer för hur man skall
gå tillväga och inga erfarenheter.”*

Pysyvää ohjetta tai suunnitelmaa ei ole. Asia otetaan aina esille kehityskeskustelujen yhteydessä. Vapaat paikat julistetaan haettavaksi myös sisäisesti niin, että henkilöt, jotka esimerkiksi haluavat muuttaa osastolta toiselle pystyisivät sitä tekemään. (Suomennos Torbjörn Lindström 2013)

Gladsaxe pelastuslaitos, Tanska

Ole Nedahl 31.10.2013: *”Nej inga specifika planer finns för detta avseende. Nogle kommuner kan tilbyde ansættelse i andre forvaltninger, men det er forskelligt fra kommune til kommune. Nogle kommuner har kommunikeret mulighederne ud. Deltidsbrandmænd tilbydes ikke ansættelse andet sted i kommunen. Falck tilbyder deres ansatte fuldtidsbrandmænd ansættelse i andre funktioner f.eks. vagtcentral, sygetransport el. lign. Falck har kommunikerede mulighederne ud.”*

Pysyvää ohjetta tai suunnitelmaa ei ole. Jotkut kunnat voivat tarjota jotain muita tehtäviä kunnan muissa elimissä, tämä vaihtelee paljon kuntien välillä. Puolivakinaisille ei tarjota mitään vaihtoehtoja. Falck tarjoaa vaihtoehtoisia tehtäviä henkilöstölleen esimerkiksi hälytyskeskuksissa tai sairaankuljetuksessa. (Suomennos Torbjörn Lindström 2013)

Eteläinen pelastusalue, Viro

Margo Klaos 11.11.2013:

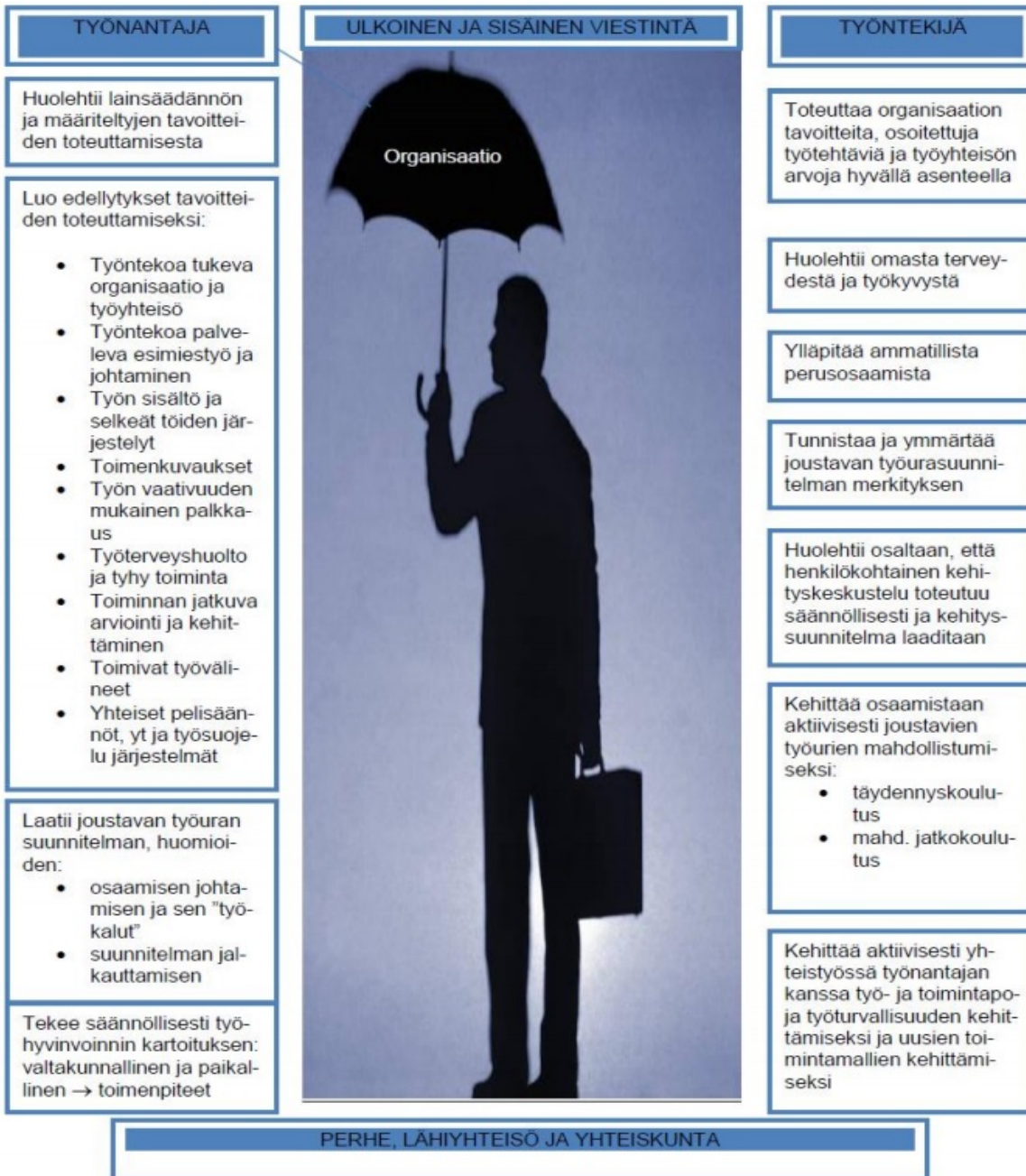
- 1) *”No. If somebody gets a negative result from medical control, there are not much opportunities. If there is some vacancy somewhere and he or she fits to these conditions, then we can ohver the ohter workplace. But this is quite rare situation. All firefighters must fit to the healt conditions of smoke diver. Most of higher positions need higher education. Due to that fact, usually they lose their job.*
- 2) *No*
- 3) *Not at this moment. The personell strategy will be worked out in 2014 and probably it will include also that issue. Main rule is to get higher education to go on with your career.*
- 4) *Not yet.”*

Mikäli joku saa kielteisen vastauksen terveystarkastuksesta vaihtoehdot ovat todella vähissä. Jos sattumalta on joku avoin tehtävä olemassa ja kyseinen henkilö soveltuu siihen, hänet voidaan siirtää. Tämä on kuitenkin erittäin harvinaista. Kaikkien palomiesten täytyy läpäistä savusukellustestit. Yleensä vaaditaan korkeampaa tutkintoa ylempiin virkoihin ja tämän takia palomies, joka ei läpäise kuntotestiä menettää työnsä pelastuslaitoksessa. Suunnitelmissa on uudistaa pelastustoimen henkilöstöstrategia ja siihen voidaan mahdollisesti liittää myös jotain urapolkuihin liittyvää asiaa. (Suomennos Torbjörn Lindström 2013)

Tehdyn kyselyn perusteella voidaan todeta, että pohjoismaissa tai Virossa ei ole olemassa mitään kansallisia urapolkujärjestelmiä pelastushenkilöstöä varten. Kunnissa ja pelastuslaitoksissa on olemassa erilaisia järjestelmiä tai toimintatapoja, joita sovelletaan aina tapauskohtaisesti. Henkilöitä pyritään siirtämään vähemmän fyysisiin tehtäviin kuten esimerkiksi palonehkäisy-, turvallisuusviestintä-, huolto- tai hälytyskeskustehäviin. Osalla on olemassa fyysisen kunnan testausjärjestelmä ja toimenpideohjeita, mutta missään kyselyyn vastanneista maista ei ole olemassa kansallista järjestelmää vaan kaikki perustuu yksittäisen kunnan ja sen pelastuslaitoksen näkemykseen ja arvioon. Korkeampaan virkaan pääseminen vaatii aina myös korkeampaa tutkintoa. Siirtyminen toiseen tehtävään vaatii yleensä myös jonkun tyyppistä lisäkoulutusta.

Alan ulkopuolisten toimijoiden urapolut – vertailukehittämisen hengessä kartoitettuna

Työryhmä kartoitti vertailukehittämisen hengessä organisaatiot, joista oli mahdollisuus saada vertailunäkemyksiä työkyvyn hallintaan, osaamisen hallintaan ja osaamisen kehittämisen tukemiseen. Organisaatioiksi valikoitui työryhmäjäsenten aikaisempien kokemusten perusteella Atria Oy ja Vaasan Oy. Lisäksi työryhmä huomioi aikaisemmin todettuja oman organisaation sekä Poliisin hyviä käytäntöjä. Julkisen ja avoimen sektorin työhyvinvointiin ja urapolkuihin ja urapolkuihin liittyvät asiat ovat pääosin yhteisiä. Työurien muuttuminen aikaisemmista pitkistä työsuhteista enemmän ”pätkätöihin” kuormittaa organisaatioita huomattavasti. Henkilöstöstä huolehtiminen ja erilaisten toimintamallien kehittäminen henkilöstön työhyvinvoinnista ja työurista huolehtimiseen on jokaisen itseään kunnioittavan organisaation tunnusmerkki. Pelastuslaitosten joustavat urapolut -hankkeen loppuraportissa (2012) todettiin ja kuvattiin kuvion 29 mukaisesti, että työurien suunnittelussa korostuu toimivan työyhteisön kokonaisuus. Kokonaisuus muodostuu osatekijöistä ja järjestelmien toimivuus voidaan taata ainoastaan sitoutumalla oman vastuun kantamiseen.



Kuvio 29. Työntäjän ja työntekijän tehtävät toimivassa työyhteisössä (Pelastuslaitosten joustavat työurat 2012)

Eri organisaatioissa on selvitetty työuran ja työhyvinvoinnin yhteyttä toisiinsa. Lisäksi työhyvinvoinnin merkitystä työuraan ja tuloksellisuuteen on todennettu mm. erilaisten mittarien avulla. Työryhmä haluaa korostaa mittaamisen lisäksi johtamisen, yhteistyön ja asenteiden vaikutusta lopputuloksiin ja rakenteisiin.

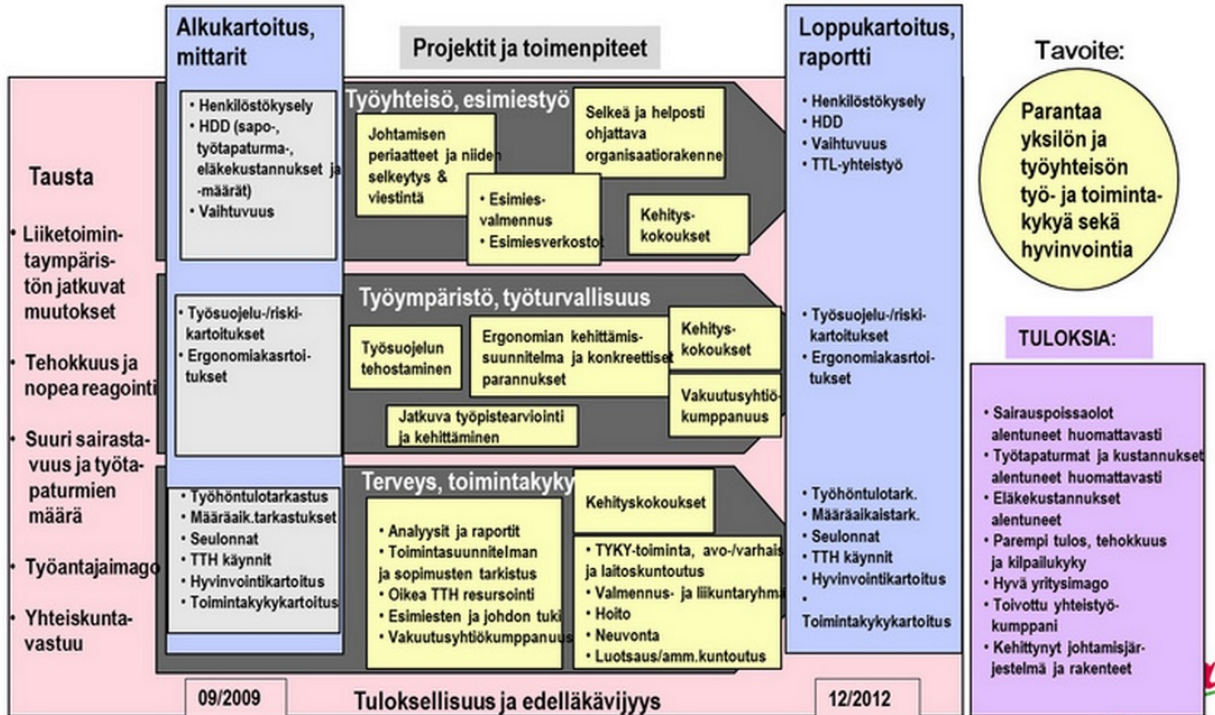
”Työtä ja työpaikkoja kehitettäessä ei ole tilaa ns. uhriajattelulle. Emme ole muuttuvan maailman uhreja. Paluuta menneisyyteen ei ole. Sen sijaan meidän on muokattava työpaikkojamme ja -tapojamme niin, että ne tukevat hyvinvointia tässä nyt sekä helpottavat mahdollisuuksien mukaan toimintaa myös tulevilla muutoksilla.” (Johda työkykyä, pidennä työuria 2011, 4) EK:n mukaan työkykyä voi ja pitää johtaa. Johtamisen merkitys korostuu kaikissa tarkasteltujen tahojen materiaaleissa (Henkilöstön osaamisen ja hyvinvoinnin kehittäminen; Henkilöstön osaamisen kehittäminen).

Case Atria Suomi Oy – Varhainen välittäminen

Kuviossa 30 esitetään Atria Suomi Oy:n työ- ja toimintakyvyn parantamiseen tähtäävän Varhainen välittäminen -projektin aikataulu, tehtävät ja osalliset.

ATRIA SUOMI
Hyvä ruoka - parempi mieli.

Varhainen välittäminen - tavoitteet ja toimenpiteet



6.9.2012

Kajja Ketola-Annala

Kuvio 30. Varhainen välittäminen – tavoitteet ja toimenpiteet (CASE Atria Suomi Oy)

Kuvan 8 mukaisen projektin tuloksena Atria Suomen sairauspoissaolot ovat vähentyneet noin neljä prosenttia, työkyvyttömyyseläkekustannukset ovat puolittuneet ja tapaturmataajuus on vähentynyt seurantajakson aikana yli 30:llä. Atria Suomen henkilöstöjohtaja Tapio Palolahden mukaan ”Ei ole hokkuspokkusta, vaan raakaa työtä! Mutta, kun johtaminen ja järjestelmät ovat kunnossa, tulostakin alkaa tulla.”

Myös VAASAN Oy:ssä panostetaan henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja jatkuvaan uudistamiseen. Yrityksen ”sosiaalisen vastuun ytimessä on strategialähtöinen osaamisen kehittäminen. Toimiala on hyvin työvoimavaltainen, mikä vaatii jatkuvaa systemaattista panostusta henkilöstön työkyvyn ylläpitoon ja osaamiseen.” (Henkilöstön osaamisen kehittäminen)

Urapolkutyö on keskeinen osa henkilöstön strategista osaamisen kehittämistä. Esimieskoulutukset ja johtamisen kehittäminen ovat tärkeimmät osat tätä työtä. Esimieskoulutukset tapahtuvat työn ohessa hyödyntäen myös projektityöskentelyä, mentorointia ja koulusta.

Kehityskeskustelut toimivat osaamisen kehittämisen seurannan työkaluna. Johtamista kehitetään tunnistettujen kompetenssien ja niihin liittyvien kehittämistarpeiden kautta. (Henkilöstön osaamisen kehittäminen)

VAASAN on osallistunut osana henkilöstön kehittämistyötään leipomoteollisuuden ammattitutkinnon suunnitteluun. Tutkinnon on suorittanut 100 yhtiön työntekijää. Lisäksi yritys on ollut mukana kehittämässä Elintarvikealan erikoisammattitutkintoa. (Henkilöstön osaamisen kehittäminen)

Kahden case-esimerkin kautta korostuvat työkyvyn ja osaamisen merkitys, joita tulee järjestelmällisesti kehittää. Toteutuksiin tarvitaan yleisesti työkyvyn ja osaamisen johtamista, mutta erityisesti henkilöstöjohtamisen osaamista kaikilla esimiestasioilla ja toimivan työyhteisön korostaman tehtäväjaon omaksumista.

Taloudellinen vaikuttavuus

Työryhmän tekemä, urapolkuihin liittyvä taloudellinen tarkastelu perustuu Pronto-tilastointijärjestelmään kirjattuihin pelastuslaitosten varhaiseläkemenoperusteisiin maksuihin 2009 - 2010, Kevan Kuntatyönantajan eläkemaksut 2014 -julkaisuun ja pelastustoimen henkilöstötilinpäätökseen (Hätinen 2012; PRONTO).

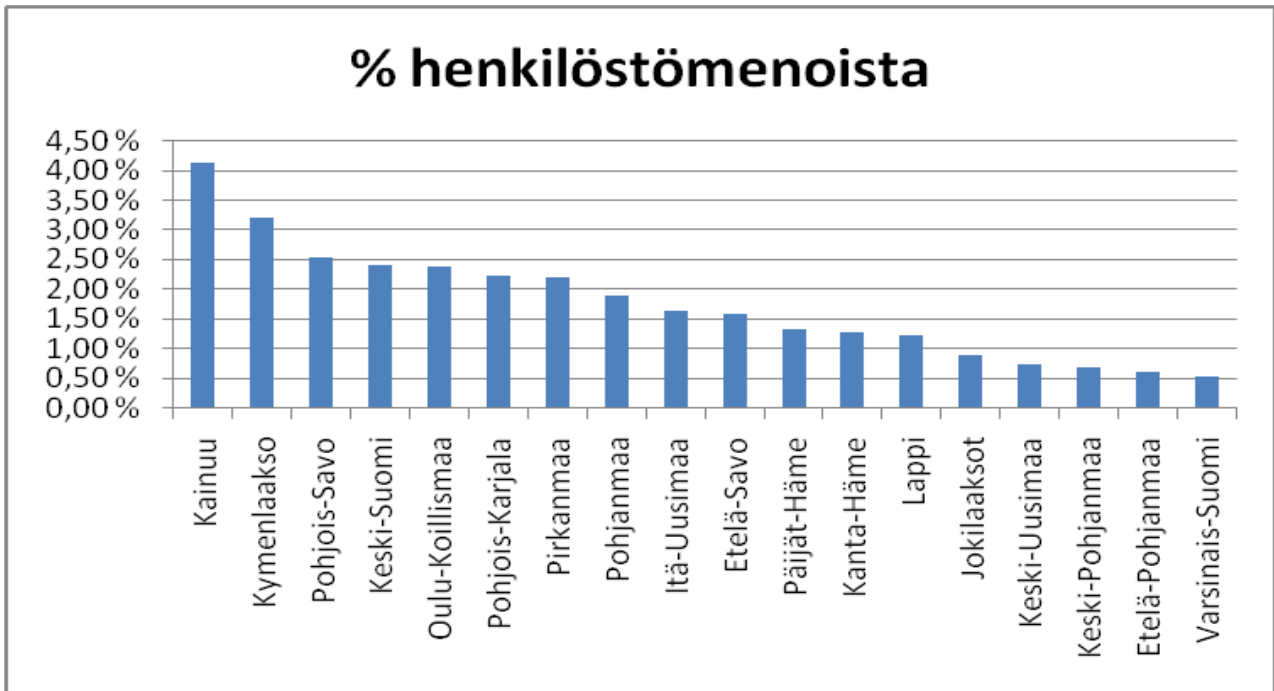
Hätisen (2012, 6) aineiston mukaisesti Suomen pelastuslaitoksissa oli vuonna 2010 yhteensä 5813 työntekijää vakinaisessa tai määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa. Samassa aineistossa on todettu, että:

- Sairauslomia pidettiin yhteensä n. 230 htv eli noin 15,6 päivää/henkilö
- Työtaturmat aiheuttivat sairauslomia 1,7 päivää /henkilö.
- Vanhuuseläkkeelle siirtyi 66 henkilöä – joiden keski-ikä oli 60,5 vuotta.
- Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 43 henkilöä – joiden keski-ikä oli 54,4 vuotta ja
- Osa-aikaeläkkeelle siirtyi 7 henkilöä – joiden keski-ikä oli 60 vuotta. (Hätinen 2012, 22)

Kunta-alalla yleisesti pidettiin vuonna 2010 keskimäärin 18 sairauslomapäivää työntekijää kohti (Kunta10-tutkimus 2014; Kunta-alan tuoreet palkkatiedot

2013 http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/kunta10_tutkimus/Sivut/default.aspx). Kuntabarometrin mukaan poissaoloja oli vain 8,4 työpäivää vuodessa (Kunta-alan työolobarometri 2010, 20). Ero voi johtua siitä, että Kuntabarometri perustuu kyselytutkimukseen.

Pelastustoimen Pronto-tilastointijärjestelmästä saatujen talouslukujen perusteella voidaan todeta, että pelastuslaitosten varhaiseläkemenoperusteiset eläkemaksut (varhe) vuonna 2010 olivat yhteensä 4 258 000 euroa. Kuvio 31 kuvaa varhe-maksujen prosentuaalista osuutta pelastuslaitoksen henkilöstömenoista. Kuvioista puuttuvat Helsingin, Länsi-Uusimaan, Etelä-Karjalan ja Satakunnan pelastuslaitoksen tiedot (Esko Hätinen 2012, 29):



Kuvio 31. Varhaiseläkemenoperusteiset eläkemaksut pelastuslaitoksittain (Hätinen 2012, 29)

Sairauslomakustannukset (mm. sijaiset) jäävät kokonaisuutena määrittelemättömiksi tilastoinnin puuttuessa. Sen sijaan voidaan arvioida, että 230 htv:n kokonaiskustannus työnantajille on noin 11 178 000 euroa, kun keskiansiona pidetään 40 000 euroa / vuodessa ja tiedetään, että työnantajakulut ovat noin 21,5 %. Kustannuksissa ei ole huomioitu mahdollisia työnantajille ja/tai työntekijälle maksettavia Kelan päiväraha-korvauksia.

Laskennallisesti voidaan todeta, että pelastustoimen sairauspoissaoloista ja varhaiseläkemenoperusteisista maksuista muodostuu yhteiskunnalle vuosittain noin 15 000 000 euron kustannukset. Näistä kustannuksista ainakin osa on kohdennettavissa uudelleen läpi työuran toteutettavan urapolkusuunnittelun ansiosta.

Urapolkujen risteyskohdat ja urapolkujen johtaminen

Työryhmän yhtenä päätavoitteena on kartoittaa pelastuslaitosten henkilöstön urapolkujen erilaisia risteyskohtia ja niihin liittyviä mahdollisia tukimenetelmiä. Näillä risteyskohdilla tarkoitetaan esimerkiksi opiskelua, tehtäväkuvan muutoksia, ammatillista kuntoutusta, vanhempain- ja vuorotteluvapaita tai työpaikan vaihdoksia.

Suurimpana haasteena risteyskohdista tai sen eteen tulemisesta voidaan pitää fyysisen kunnan laskemista. Useassa pelastuslaitoksessa on otettu käyttöön fyysisen toimintakyvyn seuranta- ja ylläpitojärjestelmä, jonka rinnalle on mietitty väliaikaisia kevennettyjä työtehtäviä organisaation horisontaalisella tasolla. Järjestelmän tuloksellisuus näkyy parhaimmillaan sairauspoissaolojen määrässä ja varhaiseläkemenoperusteisten maksujen määrässä ja niiden merkittävyys on taloudellisessa mielessä huomattava. Kevennettyjen tehtävien vastaanottaminen ja niihin siirtyminen edellyttää usein yhteistä hyväksyntää työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kesken. On huomioitavaa, että kaikissa organisaatioissa ei ole mahdollisuutta järjestää kevennettyjä tehtäviä. Fyysisen työkyvyn seuranta- ja ylläpitojärjestelmät on kuvattu esimerkkinä kolmen pelastuslaitoksen Joustavat työurat -raportissa. Tiivistetysti järjestelmän perusasioina voidaan pitää yksilön ja organisaation läpi työuran jatkuvaa työkyvyn hallintaa ja reagoitakykyä työkyvyn alentuessa

Työryhmän käymissä keskusteluissa ilmeni, että ammatillista kuntoutuksen mahdollisuutta ei juurikaan käytetä. Toisaalta myös jatkuva itsensä ammatillinen kehittäminen siten, että läpi työuran jatkuva osaamisen kartuttaminen edesauttaisi horisontaalisia ja vertikaalisia urapolkuja on monesti puutteellista. Pelastusalalta puuttuu järjestelmä, joka tukisi urapolkujen toteutumiseksi koulutussuunnittelua jo alalle rekrytoinnista alkaen, huomioiden, että jokaisen työkyky voi alentua alle tehtävän vaatimustason ja toisaalta, että työntekijällä voi olla halua edetä organisaatiossa vertikaalisestikin. Ilman mustasukkaista ”meidän osaaja” -ajattelua organisaation suhtauduttava positiivisesti myös osaamisen lähtemiseen (toinen työnantaja), mutta tarvittaessa myös uuden osaamisen rekrytointiin.

Tyypilliset urapolut pelastuslaitoksissa

Tässä kappaleessa esitellään pelastuslaitoksissa yleisimmin käytössä olevia ratkaisuja työurakysymyksissä. Alla esitellään sekä tyypilliset ratkaisu vaihtoehdot (5), että tapausesimerkit (4). Sekä mallit että alla esitetty vaihtoehtoisten työurapolkujen kulku perustuvat palomiehille tehtyihin haastatteluihin sekä Simo Tarvaisen ja Niki Haaken (urapolkutyöryhmä) pelastuslaitoksille vuosina 2012 ja 2014 tekemiin urapolku -kyselyihin.

Työkyvyn alenemasta johtuva vaihtoehtoisten työurapolkujen prosessikulku seuraa pelastuslaitoksissa melko vakiintunutta kaavaa työkyvyn alenemisen havaitsemisesta kolmikantaneuvottelujen kautta vaihtoehtoiseen uraratkaisuun. Tyypilliset ratkaisut voidaan jakaa viiteen luokkaan:

1. Rajoitetut pelastajan työtehtävät (esim. kuljettaja, ei savusukelluskelpoinen)
2. Työuralla kohoaminen/eteneminen. Jatko-/uudelleen koulutus (esim. palopäällystö AMK)
3. Uudelleen määritetty työnkuva. (esim. turvallisuusviestintä, tukipalvelut ym.)
4. Täysin uudet työtehtävät alan ulkopuolella.
5. Eläkeratkaisu: työkyvyttömyys-/varhaiseläke

Luokat eivät ole arvo- tai paremmuusjärjestyksessä. Yksittäisen henkilön kohdalla urapolun kulkujärjestys saattaa vaihdella, eikä yksittäisen tapauksen kohdalla tarvita kuin yhtä esitetystä vaihtoehdoista. Tyypillistä kuitenkin on, että useampi vaihtoehto on ainakin keskustelussa läsnä. Edellä mainituista vaihtoehdoista 1 ja 2 vaikuttaisivat olevan yleisempiä ja helpommin toteutettavia. Arviota vaikeuttaa huono tilastointi. Myös eläkeratkaisu on ollut yleinen, mutta sen käyttö on vaikeutunut ja tulee edelleen vaikeutumaan. Lisäksi työkyvyttömyyseläkkeistä koitua varhe-maksujen kasaantumiset ovat pelastuslaitoksille taakka. Alle on tiivistetty tarkempaa kuvausta luokista.

1. Rajoitetut pelastajan työtehtävät

Yksilön kannalta prosessi etenee tyypillisesti rajoitettujen työtehtävien (kuljettaja) kautta muuhun ratkaisuun. Työvuorossa tehtävät rajoitetut pelastustoimen tehtävät ovat selvästi palomiesten kannalta mieluisin, ja ensisijainen ratkaisumalli. Työuramallit, joissa työkyvyn alenemisen johdosta on päädytty siirtämään työntekijä kuljettajan tehtäviin (esim. sammutusyksikköön tai P3:n kuljettajaksi) prosessi on yleensä onnistunut helposti ja ilman työntekijän vastarintaa.

Malli on työntekijän kannalta ensisijainen koska 1) työaika ei muutu, 2) johtuen edellisestä palkka ei juuri putoa, 3) kokee edelleen kuuluvansa palomiesyhteisöön. Negatiivisena puolena koetaan työtehtävien yksitoikkoisuus ja muun työyhteisön kuormittuminen (esim. työn kierron väheneminen). Tämä ”helppo” ratkaisumalli sopiikin erinomaisesti esimerkiksi sairausloman jälkeiseen kevennettyyn työnkuvaan tai väliaikaiseksi ratkaisuksi ennen koulutukseen pääsyä tai uuden tehtävän kuvan löytymistä. Lopullisena vaihtoehtona tähän malliin tulisi kuitenkin suhtautua kriittisesti, koska tämän kaltaisia työtehtäviä ei todennäköisesti tulevaisuudessa riitä kaikille tarvitseville. Oikeudenmukaisen kohtelun takaamiseksi näitä tehtäviä tulisi käyttää väliaikaisina siirtymävaiheen ratkaisuina.

2. Työuralla kohoaminen/eteneminen. Jatko-/uudelleen koulutus (esim. palopäällystö AMK)

Tämä työuravaihtoehto on tyypillisesti sidoksissa omaan motivaatioon. Työuralla etenemistä edistävään koulutukseen voidaan laskea kuuluvaksi kaikki palomiesten käymä jatkokoulutus, vaikka jatkokoulutukseen lähtöön ei liittyisikään varsinaista työkyvyn alenemaa. Moni alipäällystö- ja päällystökurssille hakeutuva perustelee ainakin osittain kurssille lähtöä ennakoivana toimena työkyvyn heikkenemistä vastaan. Tämä työuravaihtoehto on myös tyypillisesti yhteydessä Kevan kustantamaan uudelleen koulutukseen.

Työntekijöiden kannalta suurimmat haasteet tätä työurapolkua kohtaan koskevat käsitystä itsestä oppijana ja työntekijänä, sekä itse työhön paluuta. Osalla palomiehistä käsitys itsestä oppijana on melko negatiivinen. Etenkin yli 40-vuotiailla opiskeluun lähtöön liittyy suuria henkisiä esteitä. Opiskelusta on kulunut kauan ja kokemukset ovat olleet huonoja. Monella tähän liittyy myös käsitys itsestä ”käsillä tekijänä”. Myös työhön paluu herättää epäilyksiä. Etenkin iäkkäiden piirissä omia työllistymismahdollisuuksia saatetaan pitää heikkoina.

Tärkeää jatkokoulutuksen suunnittelussa onkin asiantunteva tuki ja eri koulutusmahdollisuuksien ja väylien tuntemus. Työntekijän kannalta olisi myös hyödyllistä, että tuki jatkuisi mahdollisuuksien mukaan koko koulutusjakson yli ja aina uudelleentyöllistymiseen saakka.

3. Uudelleen muokattu työnkuva (esim. turvallisuusviestintä, tukipalvelut ym.)

Tämä työuramalli on ollut jo pitkään valtakunnallisesti tavoitteena (vrt. Myllyniemi/Vainio), mutta käytännössä toteutuminen on harvinaisempaa kuin eläkeratkaisuissa tai rajoitetuissa pelastajan työtehtävissä. Palomiehillä on puheissaan edelleen melko jyrkät ennakoasenteet näihin ”palomiehen työhön kuulumattomiin” työtehtäviin, joskin jonkinlaista liennytyistä on havaittavissa. Mallin ylivomaisesti suurimmat haasteet liittyvät työaikaan, palkkaan ja työyhteisöön.

Onnistuneissa tapauksissa ratkaisevassa asemassa on ollut usein työntekijän asenne ja motivaatio. Merkittävää on työntekijöiden kokemusten mukaan ollut myös työnantajan edustajan toiminta. Onnistunutta ratkaisua on saattanut edeltää neuvottelevan tahon vaihtuminen. Tärkeäksi on kuvailtu työnantajan edustajan kiinnostunut ja ratkaisukeskeinen asenne. Erityisesti työnantajan tuella ja ohjauksella on merkitystä uuteen työhön sitoutumisessa.

Yksittäiselle palomiehelle uudelleen räätälöity työnkuva/uusi tehtävä tarkoittaa samalla palomiehen ammatti-identiteetistä luopumista. Etenkin ennen 2000-lukua palokuntiin töihin tulleet kokevat palomiehen työn elämäntapana ja siksi uuden työidentiteetin muodostaminen on vaikeaa. Päivätyöhön riskienhallinnan tai tukipalveluiden organisaatioihin siirtyvä palomies ei koe olevansa enää kiinteä osa työvuoron muodostamaa yhteisöä. Uusissa tehtävissä työskentelevän palomiehen voi olla myös vaikea päästä osaksi uutta työyhteisöään. Ammatillisella koulutuksella ja osaamisen lisäämisellä voi olla tähän kuitenkin edistävää vaikutus.

4. Täysin uudet työtehtävät alan ulkopuolella

Tämä vaihtoehto on harvinainen ja lähtee käytännössä liikkeelle työntekijän omasta ratkaisusta/motivaatiosta. Aiemman tutkinnon suorittaneilla tai esim. sivutoimisina yrittäjinä toimivien kohdalla tämä saattaa olla päivätyöhön siirtymistä mielekkäämpi ratkaisu. Koulutustason nousun ja työelämän muutosten johdosta tulevaisuudessa todennäköisesti yleistävä malli myös niiden parissa, joilla ei ole uhkaa työkyvyn alenemisesta.

5. Eläkeratkaisu: osa-aikaeläke, työkyvyttömyys-/varhaiseläke

Työntekijöiden omista puheista eläkeratkaisu tulee esiin melko aikaisessa vaiheessa. Eläkeaikomus herää työntekijässä melko nopeasti työkyvyssä ilmenevien haasteiden ilmaannuttua. Eläkettä pidetään puheissa ”toiseksi parhaana” vaihtoehtona, jos palomiehen ammatissa ei pystytä jatkamaan. Tutkimusten mukaan Suomessa työkyvyttömyyseläkkeelle hakeutumiseen liittyy syyllisyyden ja häpeän tunne, minkä takia työssä pyritään jatkamaan viimeiseen saakka. Myös palomiesten kohdalla tällaisesta löytyy viitteitä, mutta eläkeiän noston katsotaan luoneen oikeutuksen työkyvyttömyyseläkkeeseen, ja tätä väylää ollaan myös valmiita käyttämään.

Eläkeaikomuksen herääminen vaikeuttaa huomattavasti työntekijän sitoutumista urasuunnitteluun. Myös työnantajapuolella tieto eläkehakemuksesta saattaa alentaa kiinnostusta asian hoitoon. Tulevaisuudessa kuitenkin yhä suurempi osa työkyvyttömyys- ja varhaiseläkehakemuksista tullaan hylkäämään. Tärkeää olisikin taata urasuunnittelun jatkuminen eläkehakemuksesta huolimatta. Tai mikä vielä parempi, pyrkiä luomaan yhteinen suunnitelma uramahdollisuuksien toteuttamisesta niin, että eläkehakemus olisi jo suunnitelmassa viimeinen vaihtoehto, ei ensimmäinen tai toinen.

Tapausesimerkit

Seuraavaksi on kuvattu neljä fiktiivistä työurapolkua pelastuslaitoksessa. Mallit eivät ole todellisia tapauksia, mutta ne sisältävät todellisia ja tyypillisiä toimintamalleja nykypäivän pelastuslaitoksista. Tarkoitus ei ole esitellä toivottavaa/ideaalia mallia siitä, kuinka pelastuslaitosten tulisi toimia, vaan mallien tarkoitus on havainnollistaa työurakäytäntöihin juurtuneita toimintatapoja ja niihin liittyviä haasteita.

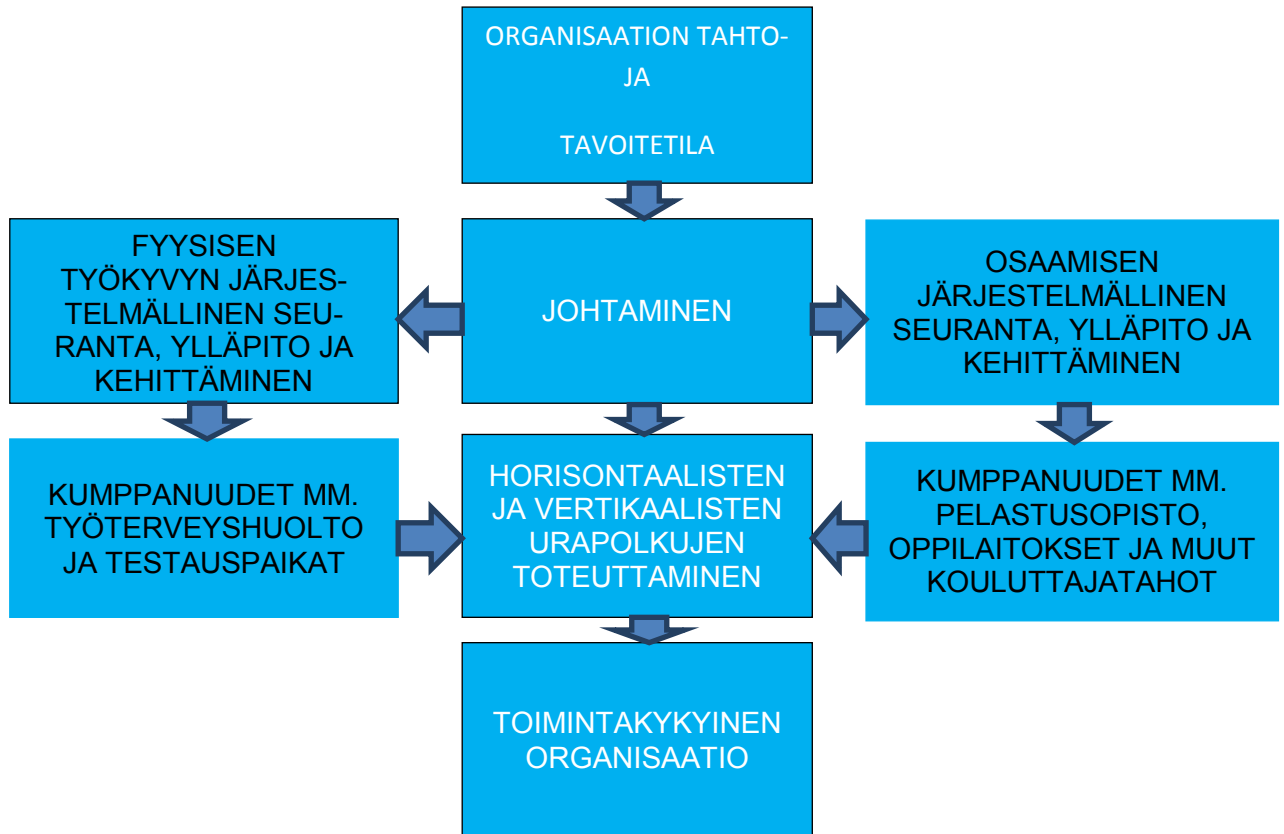
Tapaus-esimerkki	TAPAUS 1	TAPAUS 2	TAPAUS 3	TAPAUS 4
	Esko 45-vuotta. Hitaasti etenevä työkyvyn lasku	Tuomas 55-vuotta. län aiheuttama työkyvyn heikkeneminen	Pertti 35-vuotta. Äkillisesti tapahtunut pysyvä työkyvyn heikkeneminen	Tuula 32-vuotta. Oman motivaation kautta tapahtuva työuran vaihto
Tilanteen kuvaus:	Tulevaivoista johtunutta sairauspoissaoloa, joka lisääntynyt hiljalleen. VarPu mallin mukainen keskustelu	Ongelmia selviytyä fyysisistä testeistä tai työtehtävistä. Ei varsinaista ruumiillista vammaa tai sairautta. FireFit	Olkapäävamma työtehtävissä. Käsi toimintakyvytön.	22-vuotiaana valmistunut lähihoitaja. 10 vuotta työelämässä. Kaipaa uusia haasteita.
1. Ratkaisuyritys	KUNTOOUTUS: Esim. ASLAK	KUNTOOUTUS: Henkilökohtainen liikuntaohjelma	KUNTOOUTUS/ OPERAATIO: Esim. leikkaushoito	LISÄ/ TÄYDENNYSKOULUTUS Esim. ensihoitaja AMK
HAASTEET:	<ul style="list-style-type: none"> • motivaatio! • väärä kuntoutusmuoto • liian myöhään • uratoimien jatkuvuus 	<ul style="list-style-type: none"> • motivaatio! • ohjelman toteuttamiskelpoisuus • uratoimien jatkuvuus 	<ul style="list-style-type: none"> • hoidon viivästyminen • riittävä kuntoutus 	<ul style="list-style-type: none"> • työn ja koulutuksen yhteen sovittaminen • työnantajan intressi? • opintojen ohjaus
2. ratkaisuyritys	TYÖKOKEILU: Etsitään uusia työtehtäviä esim. kunnan organisaatiossa	KEVENNETYT TEHTÄVÄT Toimii esim. kuljettajana. Ei savusukella.	MUKAUTETUT TYÖTEHTÄVÄT Helpotettu työhön paluu.	TYÖKOKEILU: Etsitään uusia työtehtäviä esim. Kehittämistehtävät/ koulutus
HAASTEET:	<ul style="list-style-type: none"> • uratoimien jatkuvuus • työnohjaus • tarjotun työn mielekkäisyys • olemassa olevan osaamisen hyödyntäminen 	<ul style="list-style-type: none"> • uratoimien jatkuvuus • työnantajan resurssit/ työyhteisön paine • työn mielekkäisyys 	<ul style="list-style-type: none"> • työn ohjauksen puute • uratoimien jat-kuvuus • työn mielekkäisyys • olemassa olevan osaamisen hyödyntäminen 	<ul style="list-style-type: none"> • osaamisen todentaminen • tehtävien rajallisuus • tasapuolisuus
3. Ratkaisuyritys		VARHAISELÄKE		VIRKAVAPAA
4. Ratkaisuyritys	JATKO-/ UUDELLEENKOULUTUS Esim. KEVA:n tukema ammatillinen koulutus		LISÄKOULUTUS Esim. laitehuolto- ja/ turvallisuuskouluttaja	JATKO-/ UUDELLEENKOULUTUS Esim. (terveystieteet) koulutusrahaston tuella
HAASTEET:	<ul style="list-style-type: none"> • motivaatio • käsitys itsestä oppijana • tuki opintojen suunnittelussa/ aloittamisessa • työllistyminen 		<ul style="list-style-type: none"> • motivaatio • työnohjaus ja esimiehen tuki • omaan työhön vaikuttaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • työn ja koulutuksen yhteen sovittaminen • työnantajan intressi? • opintojen ohjaus

Huomioita

- Rajoitetut pelastajan työtehtävät (esim. kuljettaja, ei savusukelluskelpoinen) eivät varsinaisesti ole urapolku vaan työnkuvan keventämistä.
- Yksittäisten henkilöiden (työnantaja, työterveys tai työtoveri) panos on merkittävä uraratkaisun löytymistä edistävä tekijä.
- Työurasuunnittelu on nykyisellään liian katkonaista ja kokonaisuutta ohjaava taho puuttuu.
- Sekä työnantaja että työntekijä tuntevat huonosti työuraprosessin kokonaisuuden.
- Osalla palomiehistä työura-käsite on epäselvä ja ainoastaan vertikaali työura mielletään todelliseksi uraksi.
- Etenkin iäkkäillä palomiehillä palomiehentyö liitetään yhteisöön ja elämäntapaan. Tästä irtautuminen vaatii uudenlaisen työnantaja-työntekijä-suhteen muodostamista.
- Päivätyöhön siirtymisen kynnyistä nostaa normaalin ansionmenetyksen lisäksi sivutoimista muodostuva ansionmenetyk.

Urapolkujen toteuttaminen ja urapolkujen johtamisen tuki

Organisaatiolla tulee olla selkeä tahto- ja tavoitetila. Pelastustoimessa asiakaslähtöinen palveluperiaate ja vahva lainsäädännöllinen ohjaus luovat toiminnan perustan. Tahto- ja tavoitetilan toteuttaminen edellyttävät johtamista, joka urapolkusuunnittelussa tulisi näyttäytyä erityisesti ikäjohtamisena, toimintakyvyn johtamisena ja osaamisen johtamisessa. Johtamisen tueksi tarvitaan järjestelmät, joiden avulla fyysistä työkykyä ja osaamista kyetään seuraamaan ja tarpeisiin reagoimaan. Tärkeää on, että tulevaan kyetään organisaatiossa reagoimaan ja ennalta mietittyjen järjestelmien tueksi tarvitaan asiantuntijaorganisaatiota urapolkujen toteutumiseksi. Näitä ovat työkyvyn seurannan osalta mm. työterveyshuollot ja osaamisen osalta oppilaitokset, kuten Pelastusopisto.



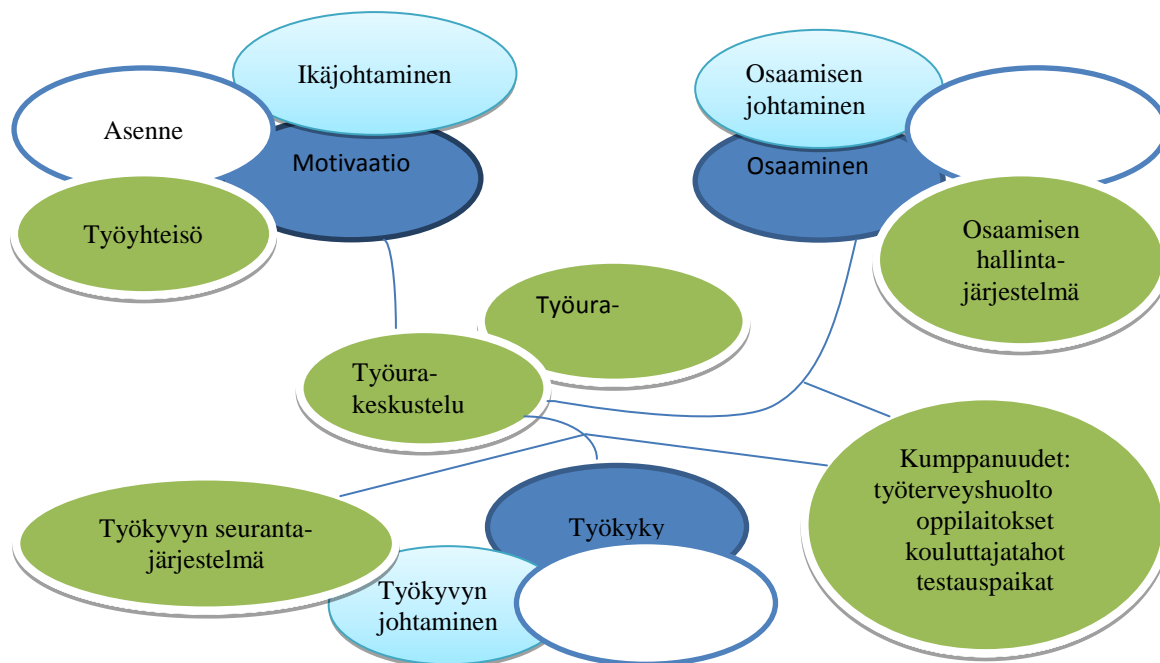
Kuvio 32. Johtamisen ja järjestelmien liittyminen työurien toteutumiseen

Fyysisen työkyvyn seurantarjestelmiä on pelastuslaitosten käytössä ja malliesimerkki on esitelty Pelastuslaitosten joustavat urapolut -hankkeen loppuraportissa (2012) ja Pelastusopiston / Savonia-ammattikorkeakoulun palopäällystön koulutusohjelmassa on valmisteilla ainakin kaksi aiheeseen liittyvää kehittämistyötä / tutkielmaa. Sen sijaan osaamisen järjestelmällinen seuranta, ylläpito ja kehittäminen ovat alkutekijöissään urapolkusuunnittelun lähtökohdista. Aikaisemmin esitetyt esimerkkitaipaukset havainnollistavat hyvin läpi työuran jatkuvan kouluttautumisen ja osaamisen merkityksen etenkin tehtävissä, joissa fyysinen työkyvyn hyvä taso on tehtävien suorittamisen lakisääteinen edellytys.

Pelastustoimi tarvitsee yhtenäiset mallit osaamisen seurantaan ja niitä toki joitakin on olemassa, mutta erityisesti ala tarvitsee **kumppanuuksia osaamisen kehittämiseen**, jotta pelastuslaitosten eri palvelualueiden väliset henkilösiirrot esimerkiksi työkyvyn alentuessa mahdollistuisivat paremmin. Työryhmä on pohtinut erilaisia mahdollisuuksia ja todennut, että Suomessa on käytössä esimerkillinen Opintoluotsi-malli.

Tosiasia on, että Opintoluotsin kaltaisen mallin, esimerkiksi **Paloluotsin kehittäminen ja ylläpito** 22 pelastuslaitoksen käyttöön edellyttäisi esimerkiksi Pelastusopiston osallistumista kokonaisuuden hallintaan. Käytännössä tämä tarkoittaisi pelastuslaitosten osaamisen kehittämisen koordinoitua, yhteisen osaamisen kehittämisen tarpeiden ylläpitämistä tietopankin muodossa ja keskitettyjen kou-

lutustarpeiden toteuttamista. **Oleennaista on, että saadaan aikaan urapolkujen toteutumista tukeva osaamisen hallintajärjestelmä, johon yhteisesti sitoudutaan.**



Kuvio 33. Työurakeskustelu ja -suunnitelma henkilöstön kehittämisen välineinä

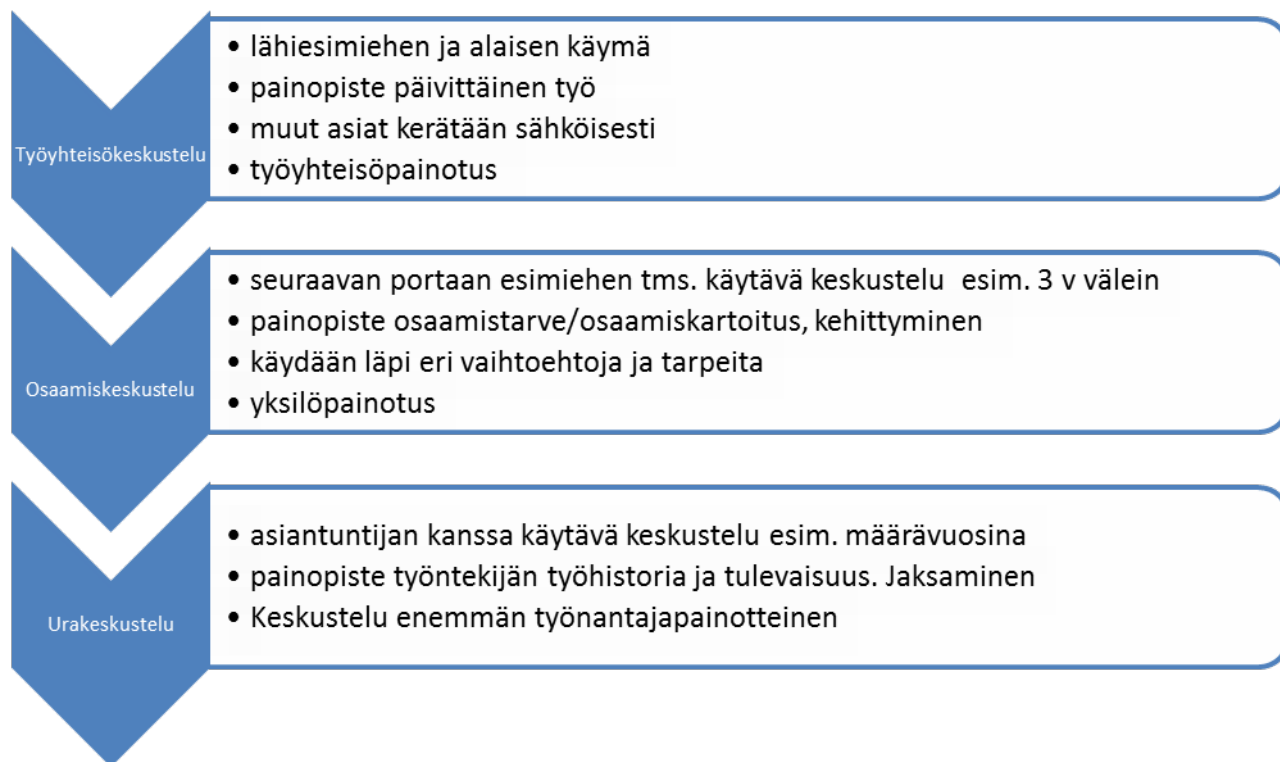
Osaamisen, työkyvyn, motivaation, kumppaneiden ja johtamisen liittymistä urapolut kokonaisuuteen voidaan kuvata yllä olevalla tavalla. Kuvio 33 kuvaa yksilön motivaation, osaamisen ja fyysisen työkyvyn yhteyttä työurasuunnitelmaan, jota johtaminen kumppaneiden tuella edistää.

Lähiesimiestyön tärkeimmät tehtävät urapolkusuunnittelussa – kehitys- ja työurakeskustelut

Ralph Waldo Emersonin sanoin “eniten elämässä tarvitsemme toista ihmistä, joka rohkaisee meitä tekemään sen mihin pystymme”. Kehityskeskusteluilla on monia, jopa ristiriitaisia tavoitteita. Yhtäältä niissä tulisi käsitellä työyhteisöön ja sen toimivuuteen liittyviä asioita, toisaalta yksilön osaamista ja työuraa koskevia kysymyksiä. Keskusteluissa tulee vallita luottamuksellisuuden ilmapiiri ja keskusteluissa tulee pystyä puhumaan avoimesti, mutta ne eivät saa jäädä kahdenkeskiseksi salaisuuksiksi vaan johtaa todellisiin toimenpiteisiin ja nimensä mukaisesti työn kehittämiseen. Keskustelu on tarkoituksenmukaista käydä lähiesimiehen kanssa, mutta keskustelussa mukana olevalla esimiehellä pitää olla valta vaikuttaa keskustelussa käsiteltyihin asioihin. Kehityskeskustelun pitää olla riittävän kiiretön ja perusteellinen, mutta siihen ei tulisi joutua käyttämään puolta työpäivää.

Pelastuslaitosten valtakunnallisen työhyvinvointia kehittävän yhteistyöelimen alaisuuteen perustettiin keväällä 2013 työuria kehittävä alatyöryhmä, jonka tehtäväksi annettiin kehityskeskusteluiden kehittäminen ja yhdenmukaisen mallin laatiminen. Työuratyöryhmä laati näille moninaisille tavoitteille kolme eri keskustelua, jotta työyhteisön ja työn kehittäminen onnistuu tarkoituksenmukaisesti.

malla tavalla. Tämä ei tarkoita, että keskusteluja tulisi käydä kolmesti vuodessa vaan niitä tulee pitää riittävän usein ja tämän ratkaiseminen on pelastuslaitosten omissa käsissä.



Kuvio 34. Kolmenlaisia kehityskeskusteluja ja niiden keskeisimmät piirteet

Työyhteisökeskustelu

Työyhteisökeskustelua voidaan pitää ns. perinteisenä kehityskeskusteluna, joka käydään työyhteisön ja siinä työskentelevän yksilön hyväksi. Painopiste keskustelussa pyritään pitämään niissä seikoissa, joihin keskustelijat voivat konkreettisesti vaikuttaa. Keskustelu suuntaa tulevaan. Keskustelua ei kuitenkaan tule sekoittaa tulos- tai tavoitekeskusteluun, vaan sisältö keskittyy työyhteisön toimivuuteen ja kehittämiseen. Jos keskustelussa nousee muita kuin työyhteisöön liittyviä kehittämisajatuksia, myös niihin liittyvät olennaiset asiat tulee kirjata ylös ja ottaa organisaation hyödynnettäväksi.

Keskustelu käydään työntekijän ja oman lähiesimiehen kesken. Keskustelu käydään lähtökohtaisesti vuosittain. Keskustelun ajankohta tulisi valita siten, että siitä saatavaa arvokasta tietoa kyetään hyödyntämään työyhteisön ja yksilöiden kehittämisen välineenä mahdollisimman hyvin.

Keskustelu on luottamuksellinen eikä yksittäisen henkilön esille nostamaa asiaa tule henkilöidä, vaikka se kyseisestä aloitteesta toteutettaisiinkin. Keskustelu tulee pitää avoimena ja siihen tulee varata riittävästi aikaa. Etukäteen valmistautuminen sekä lähiesimiehen että työntekijän kannalta on suotavaa, jopa pakollista. Valmistautumisella tarkoitetaan yhteisen ajan sopimista sekä kunnioittamalla keskustelua välttämällä ulkopuolisia häiriötekijöitä. Etukäteen lähetettävä esitettävä kaavake on yksi malli päästä asiaan. Se mitä asioita kirjataan tai mitä asioita kirjatuista asioista voidaan käyttää, tulee olla selvillä keskustelun osapuolille.

Työyhteisökeskustelun onnistumisen edellytys on, että molemmat / kaikki osallistujat varaavat riittävästi aikaa keskustelulle ja valmistautuvat siihen hyvin.

Kehityskeskustelut perustuvat luottamukseen. Tämä tarkoittaa, että

- kaikki sanottu on totta ja sanojen takana pysytään
- molemmat osapuolet kuuntelevat toisiaan
- molemmat ovat avoimia ja tasa-arvoisia keskustelussa
- esimies kykenee hyödyntämään keskusteluissa esiin tulleita asioita loukkaamatta yksityisyyden suojaa

Osaamiskeskustelu

Osaamiskeskustelu on kehityskeskustelun muoto, jossa henkilökohtaista osaamiskartoitusta peilataan organisaation osaamistarpeeseen. Organisaation osaamistarve muodostetaan pelastustoimelle asetetuista velvoitteista ja näkyvillä olevista osaamishaasteista.

Osaamiskeskustelu on tärkein tilaisuus tuoda omia ammatillisia kehittymishaluja ja -tarpeita esiin. Lisäksi keskitytään kehityskeskusteluiden perinteiseen sisältöön eli työntekijän työsuorituksen arviointiin sekä sovittujen tehtävien ja tavoitteiden saavuttamiseen. Osaamiskeskustelussa päähuomio kohdistuu yksilöön ja keskustelussa käydään läpi eri vaihtoehtoja esimerkiksi Paloluotsin avulla (ks. Opintoluotsi.fi).

Osaamiskeskustelu käydään kaksi organisaatioporrasta ylemmän päällystön edustajan (myöh. työnantajan edustaja) kanssa. Palomiehet ja ylipalomiehet käyvät keskustelunsa palo-/asemamestarin kanssa, paloiesimiehet keskustelevat palopäällikön kanssa ja palomestarit sekä palotarkastajat pelastuspäällikön kanssa. Pelastusjohtajan suorat alaiset käyvät keskustelun pelastusjohtajan kanssa ja pelastusjohtaja lähtökohtaisesti apulaiskaupunginjohtajan tai muun esimiehensä kanssa.

Osaamiskeskustelu on tarkoitettu kaikille organisaation jäsenille. Jos henkilö on palkattu organisaatioon vuodeksi tai sitä lyhemmäksi aikaa, osaamiskeskustelu voidaan käydä kevennettynä esimerkiksi osana perehdytystä.

Keskustelu on tarkoitus käydä säännöllisesti, noin kolmen vuoden välein. Myös työntekijän tullessa uutena taloon, tehtävänkuvan muuttuessa tai työn muuttuessa muuten merkittävästi on syytä käydä osaamiskeskustelu.

Sinä vuonna, kun käydään osaamiskeskustelu, voidaan lähiesimiehen kanssa käytävä työyhteisökeskustelu käydä kevennetyssä laajuudessa, tai mikäli teemat tulevat molempien osapuolien mielestä käsitellyiksi osaamiskeskustelussa kattavasti, työyhteisökeskustelu voidaan myös kyseisen vuoden osalta ohittaa.

Menneestä kaudesta käydään läpi henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttaminen, tavoitteita edistäneet ja haitanneet tekijät sekä edellisessä kehityskeskustelussa sovittujen asioiden toteutuminen ja työssä tapahtuneet muutokset.

Nykyhetkestä todetaan työntekijän tehtäväkuva, rooli työyksikössä ja avaintehtäväalueet. Samalla arvioidaan toimintaedellytykset ja tehtävässä vaadittavat osaamisalueet.

Tulevan kauden tavoitteista sovitaan ja vahvistetaan henkilökohtainen kehityssuunnitelma.

Osaamiskeskusteluilla varmistetaan, että jokaisen työntekijän kanssa on yksilöllisesti

- sovittu keskeisistä tavoitteista
- sovittu, miten työsuoritusta mitataan
- keskusteltu työstä: vastuu, valtuudet, oma työpanos/ryhmän tavoitteet
- keskusteltu henkilön osaamisesta/ kehittymistarpeista
- keskusteltu henkilön kiinnostuksista/toiveista

Onnistumisen edellytykset osaamiskeskusteluille ovat pitkälti samat kuin työyhteisökeskusteluille. Liitteissä esimerkkinä runko, jonka avulla osaamiskeskustelu voidaan käydä.

Työurakeskustelu

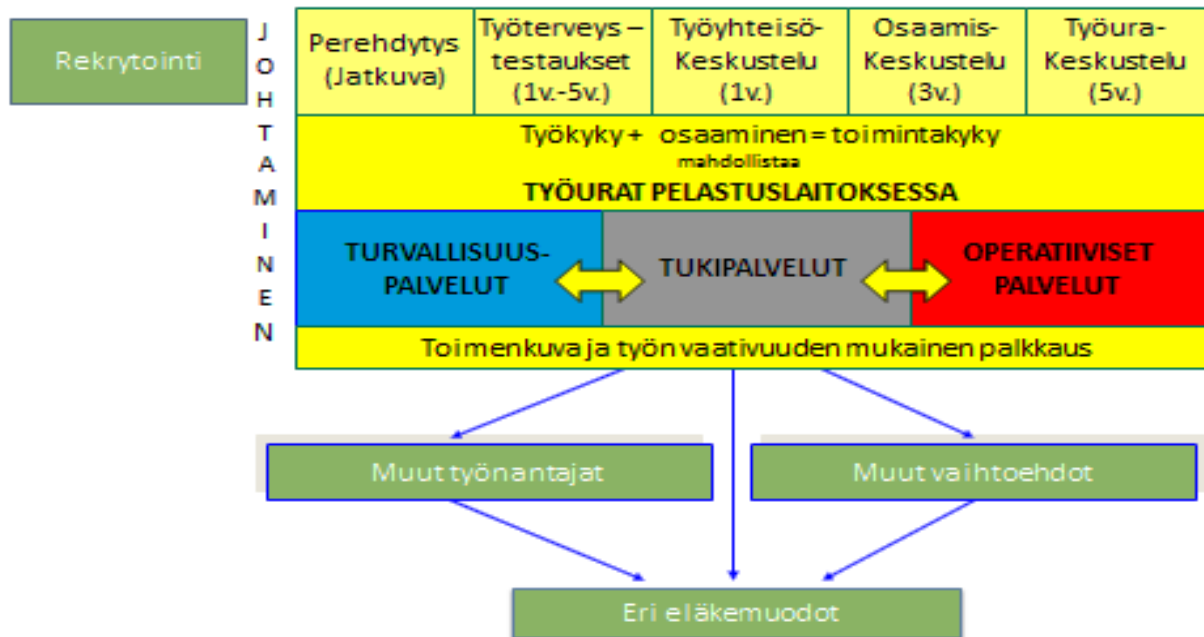
Organisaation näkökulmasta ura tarkoittaa yksilön ammatillista kehityskaarta. Yksilön näkökulmasta tämä tarkoittaa ammatillisen identiteetin kehittymistä. Urapolut tulee nähdä horisontaalisena kehittymisenä, missä henkilön urakehitys voi siirtyä kokonaan uudempaan tehtävään.

Työurakeskustelu käydään henkilöstöasiantuntijan kanssa esimerkiksi määrävuosina ja keskustelun painopiste on työntekijän työhistoriassa, -tulevaisuudessa ja jaksamisessa. Keskustelu keskittyy työyhteisökeskustelua ja osaamiskeskustelua enemmän organisaation osaamistarpeisiin sekä työnantajan mahdollisuuksiin ja tarpeisiin.

Urakeskustelu käydään työyhteisö- ja osaamiskeskusteluja harvemmin ja se käydään organisaation henkilöstöasioista vastaavan asiantuntijan kanssa. Keskustelun painopiste on organisaation strategian mukaiset tavoitteet ja työnantajan tarpeet. Tavoitteena on keskustella ja suunnitella pitemmälle aikajaksolle työtä ja työn sisältöä henkilön työkyvyn ja jaksamisen mukaan. Mahdollisesti kysymyksen tulee myös uusien tehtävien suunnittelu henkilön osaamisen, kokemuksen, henkilökohtaisten ominaisuuksien sekä kehittymismahdollisuuksien perusteella. Urakeskustelu käydään yhdessä henkilön ja henkilöstöasiantuntijan kanssa.

Keskustelun tulee käydä hyvässä, positiivisessa ja avoimessa hengessä. Työnantajan edustajalla tulee olla kokonaisnäkemys, mihin suuntaan ollaan menossa ja mitä osaamista organisaatio tarvitsee. Edellä käytyjen lähiesimiesten tärkeimpien työtehtävien liittyminen työurakokonaisuuteen voidaan kuvata kuviossa 34 esitetyllä tavalla, jossa muodostuu samalla koko työurien muodostumisen kokonaisuus.

Työurien muodostumisen kokonaisuus



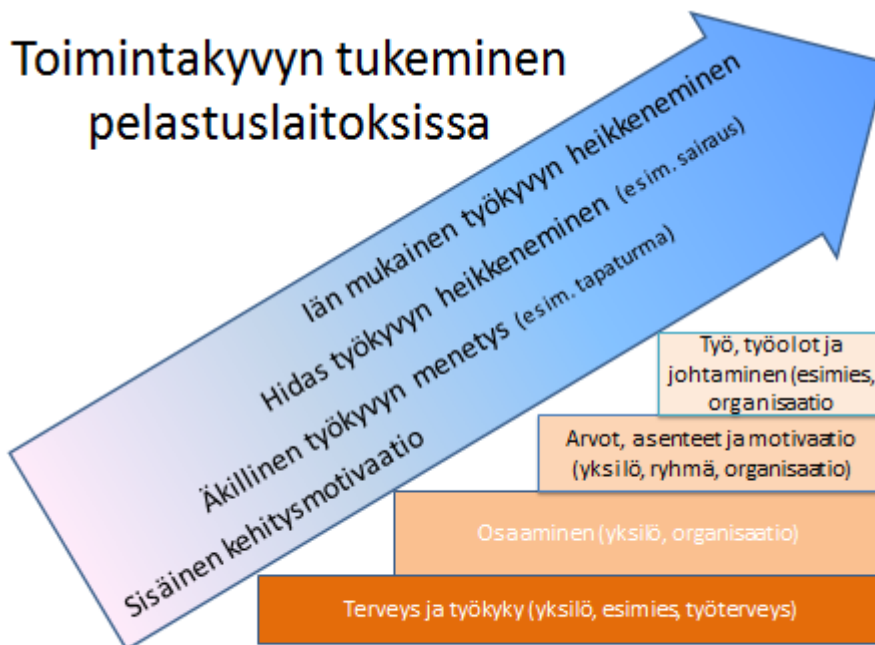
Kuvio 34. Työurien muodostumisen kokonaisuus

Johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset

Työuratoteutuksia on pelastuslaitoksissa tehty hyvin erilaisista lähtökohdista. Käytännöt ovat pääosin tasapuolisia pelastuslaitoksen sisällä, mutta eivät välttämättä pelastuslaitosten kesken. Työryhmä on kirjannut havaintonsa ja huomionsa nykytilakartoitukseen.

Yhtenäisiä malleja tasapuolisen kohtelun saavuttamiseksi on kaivattu sekä työnantajan että työntekijöiden puolelta. On perusteltua, että pelastuslaitokset toimivat työurasuunnitteluissaan ja -toteutuksissaan samankaltaisesti. Siksi on myös tarkoituksenmukaista, että toteutukset seuraavat selvitysmies Pekka Myllyniemen palomiesten vaihtoehtoiset urapolut -hankkeen (2010) kehittämissä ehdotuksia, sisäministeriön toteuttaman pelastuslaitosten ja -henkilöstön toimintakykyhankkeen näkemyksiä (Vainio et al 2009) sekä Keski-Suomen, Pirkanmaan ja Varsinais-Suomen Pelastuslaitosten joustavat urapolut (2012) -hankkeen vaihtoehtoisia esimerkkejä.

Tasapuolisen kohtelun lisäksi samankaltaiset toimintatavat lisäävät alan yhtenäisyyttä alueesta riippumatta. Yksilölähtöisesti merkittävää on tietää, miten prosessit etenevät ja mitkä ovat henkilökohtaiset työuramahdollisuudet esimerkiksi työkyvyn alentuessa. **Toimintakykyyn liittyvät olennaisesti aikaisemmin todetun mukaisesti yksilön työkyvyn lisäksi yksilön osaaminen.** Toimintakyvyn tukeminen pelastuslaitoksissa voidaan esittää kuvion 35 tavalla, mikäli merkityt tekijät on otettu järjestelmällisesti huomioon.



Kuvio 35. Toimintakyvyn tukeminen pelastuslaitoksissa

Hyvällä ja etukäteen suunnitellulla yhteistyöllä saavutetaan vaikuttavuutta yksilölle, mutta myös työnantajalle. Kokonaisuuden ymmärtämisellä ja valtakunnallisesti koordinoitulla toimialan työurien kehitystyöllä voidaan saavuttaa sekä paikallista että valtakunnallista vaikuttavuutta kuntatalouteen sekä henkilöstömme työhyvinvointiin. Työryhmä ehdottaa Opintoluotsia vastaavan Paloluotsin kehittämistä. Paloluotsi on verkossa toimiva palvelu, joka kokoaa yhteen pelastusalaa koskevat koulutustiedot.

Paloluotsi on esikuvansa opintoluotsin kaltainen internetpalvelu, josta pelastusalalla työskentelevien tai alasta kiinnostuneiden on mahdollista löytää tietoa alan koulutuksesta ja tutkinnoista, oppilaitoksista sekä opiskelun rahoituksesta. Paloluotsin on myös tarkoitus toimia apuna työurien ohjauksessa ja rohkaista hyödyntämään koulutusjärjestelmän monipuolisia mahdollisuuksia.

Paloluotsin ohjaus tulisi toteuttaa yhteistyössä pelastusalan toimijoiden, erityisesti sisäministeriön, Pelastusopiston ja pelastuslaitosten kesken. Paloluotsin kehittämis- ja johtovastuu tulisi sijoittaa esimerkiksi Pelastusopiston T&K-yksikköön. Sisäministeriö ja pelastuslaitokset nimeävät kukin oman työurien kehittämisestä vastaavan henkilön. Nimetyt henkilöt muodostavat työurien kehittämisen verkoston ja vastaavat työuraprosessien jalkautumisesta pelastuslaitoksiin. Verkosto voi täydentää kokoonpanoan muilla organisaatioilla kuten esimerkiksi Helsingin Pelastuskoulun edustajalla ja Suomen Palopäällystöliiton edustajalla.

Työryhmä on työnsä vaiheissa tullut entistä vakuuttuneemmaksi siitä, että pelastusalalla, jossa yleisesti toimintakyvyn on oltava tietyllä hyväksyttävällä tasolla, on käytössä oltava yhtenäinen ja toimiva toimintakyvyn (työkyky ja osaaminen) seuranta-, ylläpito- ja kehittämisjärjestelmä. Järjestelmän tulee valtakunnallisesti palvella menettelytapaohjeillaan tasapuolisesti niin työntekijää kuin työantajaakin työuran eri risteyskohdissa. Työryhmä ehdottaa yhtenäisen toimintakyvyn hallintajärjestelmän luomista. Toimintakyvyn hallintajärjestelmän luominen sopii hyvin työurien kehittämisen verkostolle ja valmistelussa on tarkoituksenmukaista huomioida valmistuneet ja valmistuvat tutkielmat sekä kehittämistyöt. Hallintajärjestelmän tulee sisältää työkyvyn ja osaamisen seurannassa, ylläpitämisessä ja kehittämisessä tarvittavia lähiesimiehen henkilöstöjohtamisen työkaluja sekä yhtenäiset tavat toteutukseen. Järjestelmän tulee liittyä osaksi Paloluotsia.

Pelastustoimelta puuttuu yhtenäinen järjestelmä esittää alan oppilaitoksille pelastusalan osaamisen kehittämiseen liittyviä jatko-, täydennys- ja lisäkoulutustarpeita. Työryhmä ehdottaa, että osaksi Pronto-tilastointijärjestelmää tai osaksi Paloluotsia kehitetään osa, johon pelastuslaitokset kirjaavat henkilökohtaisista kehityssuunnitelmista, osaamiskartoituksista tai esitetystä työurasuunnitelmasta esiin nousevia koulutustarpeita. Työryhmä on vakuuttunut siitä, että järjestelmän avulla kyetään suunnittelemaan tarpeita vastaavia koulutuksia työurien mahdollistumisiksi ja järjestelmä helpottaa eri kouluttajatahojen koulutussuunnittelua ja resurssitarvemäärittelyä.

Lähteet

CASE Atria Suomi Oy. Sykettätyöhön.fi – Työhyvinvoinnin kohtaamispaikka. Saatavissa: <http://sykettätyohon.fi/article/case-atria-suomi-oy>. Viitattu 6.10.2014.

Henkilöstön osaamisen ja hyvinvoinnin kehittäminen. Vastuullinen Atria > Ihmiset > Sosiaalinen vastuu. Atria oyj. Saatavissa: <http://www.atriagroup.com/yritysvastuu/sosiaalinen-vastuu/Sivut/default.aspx>. Viitattu 6.10.2014.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja jatkuva uudistaminen. Vaasan oy. Saatavissa: http://www.vaasan.com/portal/fi/vaasan-konserni/yritysvastuu/vaasan_sosiaalinen_vastuu/henkiloston_osaamisen_kehittaminen_ja_jatkuva_uudistaminen/. Viitattu 6.10.2014.

Hätinen, E. 2012. Pelastustoimen resurssit. 33 s. Saatavissa: <http://www.spek.fi/loader.aspx?id=a8f088a8-ab53-4266-8280-c4c58451326c>. Viitattu 6.10.2014.

Johda työkykyä, pidennä työuria. EK:n työkykyjohtamisen malli. 2011. Elinkeinoelämän keskusliitto. 20 s. Saatavissa: http://pda.ek.fi/www/fi/tutkimukset_julkaisut/2011/Tyokykyjohtamisenmalli.pdf. Viitattu 6.10.2014.

Kunta10-tutkimus. 20.5.2014. Työterveyslaitos. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/kunta10_tutkimus/Sivut/default.aspx. Viitattu 6.10.2014.

Kunta-alan tuoreet palkkatiedot KT:n nettisivuilla. 22.10.2013. Saatavissa: <http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/ajankohtaista/tiedotteet/2013/Sivut/tuoreet-palkkatiedot.aspx>. Viitattu 6.10.2014.

Kunta-alan työolobarometri 2010. Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin 2010 kuntatyöpaikkojen osatarkastelu. Työturvallisuuskeskus. 24 s. Saatavissa: http://www.tyoturva.fi/files/1982/Kunta-alan_tyoolobarometri_2010.pdf. Viitattu 6.10.2014.

Kuntatyönantajan eläkemaksut 2014. Keva. 24 s. Saatavissa: http://www.keva.fi/fi/julkaisut/Sivut/työnantajien_esitteet.aspx?fileName=KEVA_A5_36_kuntatyönantajan_elakemaksut.pdf. Viitattu 6.10.2014.

Myllyniemi, P. 2010. Palomiesten vaihtoehtoiset urapolut. Loppuraportti. Sisäasiainministeriö. Sisäinen turvallisuus. Sisäasiainministeriön julkaisuja 42/2009. Saatavissa: <http://www.intermin.fi/julkaisu/422009?docID=24929>. Viitattu 6.10.2014.

Omaehtoisen opiskelun tukeminen poliisihallinnossa. Poliisihallitus. Määräys. 27.3.2013. 2020/2013/1512. 7 s.

Opintoluotsi.fi. Suomen koulutusjärjestelmä. Saatavissa: <http://www.opintoluotsi.fi/>. Viitattu 6.10.2014.

Pelastuslaitosten joustavat työurat. 2012. Keski-Suomen pelastuslaitos, Tampereen aluepelastuslaitos, Varsinais-Suomen aluepelastuslaitos. 23 s. + 1 liites. Saatavissa:
<http://www.vspelastus.fi/public/download.aspx?ID=201189&GUID={CFEDBACB-15F5-42C8-86C7-FA62AFD28928}>. Viitattu 6.10.2014.

Pelastuslaitosten valtakunnallinen työhyvinvointikysely valmistui. Verkkouutinen 14.2.2014. Pelastustoimi. Sisäministeriö. Saatavissa:
http://www.intermin.fi/fi/ajankohtaista/uutiset/pelastustoimi/1/0/pelastuslaitosten_valtakunnallinen_tyohyvinvointikysely_valmistui_50689. Viitattu 6.10.2014.

Vainio, T., Lusa, S., Jäntti, J. & Kinnunen, K. 2009 Pelastuslaitosten ja -henkilöstön toimintakykyhankkeen loppuraportti. Sisäasiainministeriö. Pelastuslaitosten ja -henkilöstön toimintakykyhanke. Helsinki. 56 s. Saatavissa:
[http://poliisi.fi/intermin/biblio.nsf/F0B825B68965DB0BC2257695004C7220/\\$file/392009.pdf](http://poliisi.fi/intermin/biblio.nsf/F0B825B68965DB0BC2257695004C7220/$file/392009.pdf). Viitattu 6.10.2014.

LIITTEET:

Liite 1 Työhyvinvointikyselyn kysymykset

Arvioitava työhyvinvoinnin kohde	Arviointiasteikko				
	5	4	3	2	1
<p>Vastaa jokaiseen alla olevaan kysymykseen. Vastaustesi anonymiteetti on varmistettu kyselyn jokaisessa vaiheessa. Arvioi alla olevia väittämiä alla olevan asteikon mukaan. Valitse väittämää mielestäsi parhaiten kuvaava vastausvaihtoehto:</p> <p>5= täysin samaa mieltä, 4= jokseenkin samaa mieltä, 3= en osaa sanoa, 2= jokseenkin eri mieltä, 1= täysin eri mieltä</p>					
Turvallisuus ja fyysiset tekijät					
1. Työvälineeni ovat turvalliset (työvälineet, – varusteet ja kalusto)					
2. Työtilat ovat turvalliset ja terveelliset (ergonomia, valot, sisäilma, melu, siisteys)					
3. Nykyinen fyysinen terveyteni ja kuntoni on riittävän hyvä työni suorittamiseksi					
4. Uskon jääväni nykyisistä tehtävistäni terveenä eläkkeelle					
5. Tiedän riittävästi työni vaaratekijöistä					
6. Pelastustehtävissä noudatetaan työsuojelu- ja työturvallisuusmääräyksiä					
7. Ilmoitan havaitsemistani terveyttä ja turvallisuutta vaarantavista tekijöistä esimiehelleni					
8. Tiedän, mistä saan turvallisuuteen liittyvää tietoa työpaikallani					
Oman työn hallinta					
9. Koen osaavani työni (osaaminen, kyvyt ja työni tavoitteet vastaavat toisiansaan)					
10. Minulla on mahdollisuus osallistua omaa työtäni koskevaan päätöksentekoon					
11. Minulla on mahdollisuus kehittää itseäni ja työuraani					
12. Minulla on halua itseni ja työurani kehittämiseen.					
13. Olen saanut työnantajaltani ohjausta / tukea työurasuunnittelussa					
14. Minulla on riittävästi lepo- ja palautumisaikaa päivittäin					

15. Olen tyytyväinen työaikaani.					
16. Harkitsen työpaikan tai ammatinvaihtoa					
17. Minulla on usein tunne, että en ehdi tehdä kaikkia töitäni					
18. Minulla on vaikeuksia sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämää					
19. Tiedän miten oma työni/pelastuslaitos tulee kehittymään tulevaisuudessa					
20. Esitän usein ehdotuksia oman työni kehittämiseksi					

Jaksaminen					
21. Minua arvostetaan työyhteisössäni					
22. Saan osakseni tasa-arvoista ja oikeudenmukaista kohtelua					
23. Työssäni on kannustava ilmapiiri ja saan rakentavaa palautetta					
24. Työyhteisössäni hyväksytään erilaisuus					
25. Pelastuslaitoksen sisäinen yhteistyö eri yksiköiden ja työvuorojen välillä on toimivaa					
26. Tiedän oman tehtävänkuvani					
27. Minulla ei ole töistäni johtuen vapaa-ajalla tarpeeksi voimia perheelle ja ystävyys-suhteille					
28. Tunnen itseni aamulla rasittuneeksi aloittaessani työpäivää					
29. Minulla on työstä aiheutuvia univaikeuksia					
30. Minua on kiusattu työyhteisössäni					
Haastavien tilanteiden kohtaaminen					
31. Tiedän miten toimitaan väkivaltatilanteessa					
32. Olen kohdannut henkistä väkivaltaa työtehtävissä					
33. Olen kokenut fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa työtehtävissä					
34. Työssä kohtamani tilanteet ahdistavat minua					
35. Työyhteisö tukee ikävistäkin asioista puhumista (työvuorokeskustelut, de-fusing, työnohjaus tms.)					
36. Koen tarvitsevani lisää koulutusta väkivalta ja/tai haastavien tilanteiden					

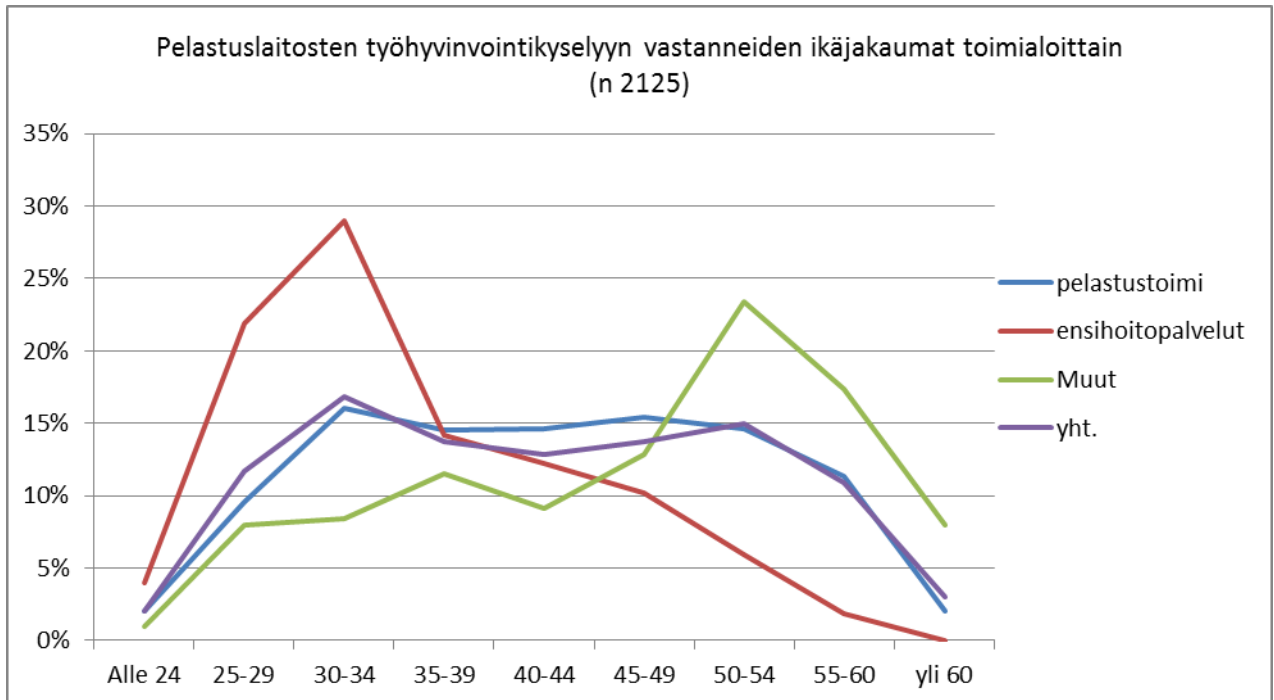
varalta					
Esimiestoiminta ja johtaminen					
37. Esimieheni kohtelee kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti					
38. Esimieheni puuttuu välittömästi epäkohtiin niiden ilmaannuttua					
39. Esimieheni perustelee päätökset					
40. Esimieheni huolehtii, että työtehtävät vastaavat työntekijän osaamista ja sopivat hänen elämäntilanteeseen					
41. Esimies antaa palautetta työn tuloksista ja tukea työhön liittyvissä kysymyksissä sekä ammatillisessa kehittämisessä					
42. Minulla on mahdollisuus palautteen antamiseen esimiehelleni ja myös annan sitä					
43. Esimieheni johtamistyyli on avointa ja oikeudenmukaista					
44. Pelastuslaitoksen johtaminen on avointa ja oikeudenmukaista					
45. Pelastuslaitoksen palkkauksen perusteet ovat tasapuoliset					
46. Tunnen pelastuslaitoksen toiminnan yhteiset tavoitteet ja toimin niiden mukaisesti					
47. Koen pelastuslaitoksen toiminnan yhteiset tavoitteet tärkeiksi					

Lopuksi					
48. Koen, että työnantajani huolehtii hyvinvoinnistani					
49. Pidän itse aktiivisesti huolta kunnostani					
50. Työpaikallani järjestetään työpaikkaliikuntaa säännöllisesti					
51. Olen havainnut työyhteisössäni krapulapäiviä, alkoholin käytöstä johtuvia myöhästymisiä tai päihtyneenä esiintymistä					
52. Työyhteisössäni huolehditaan työntekijöiden perehdyttämisestä					
53. Työyhteisössäni ei ilmene ikään perustuvaa syrjintää ja eriarvoista kohtelua					
Vapaa kenttä/ Mitä muuta haluat sanoa (HUOM! maksimimerkkimäärä 200)					

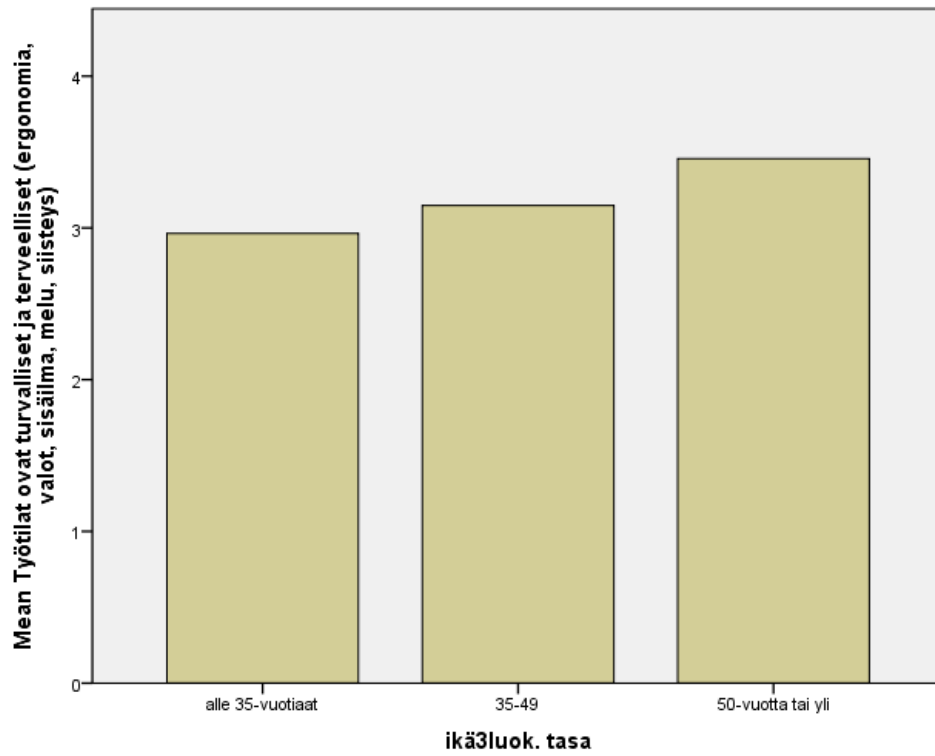
Liite 2 TYHY- kyselyn vertailuja valtakunnallisesti ikäryhmittäin (Tekijä: Niki Haake)

Vertailussa ovat pelastuslaitosten ikäryhmät valtakunnallisesti. Niistä kysymyksistä, joissa eroja ikäryhmien välillä ei ollut havaittavissa, ei ole mukana graafista esitystä. Kuvioita luettaessa tulee huomioida kyseisen kuvion asteikko, joka vaihtelee kuvioiden välillä.

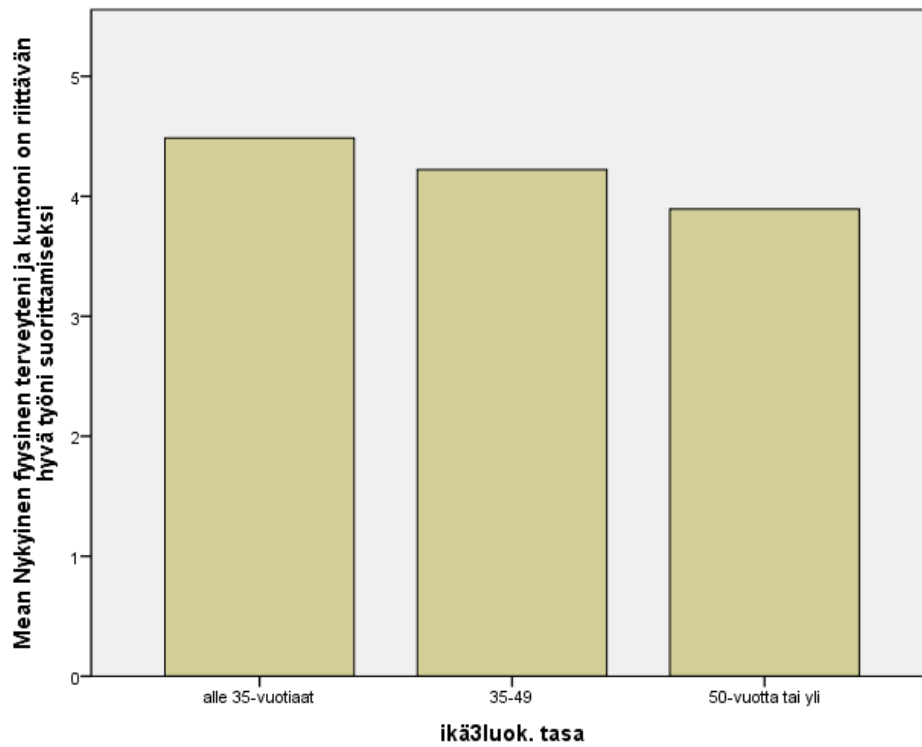
Ikäjakauma toimialoittain



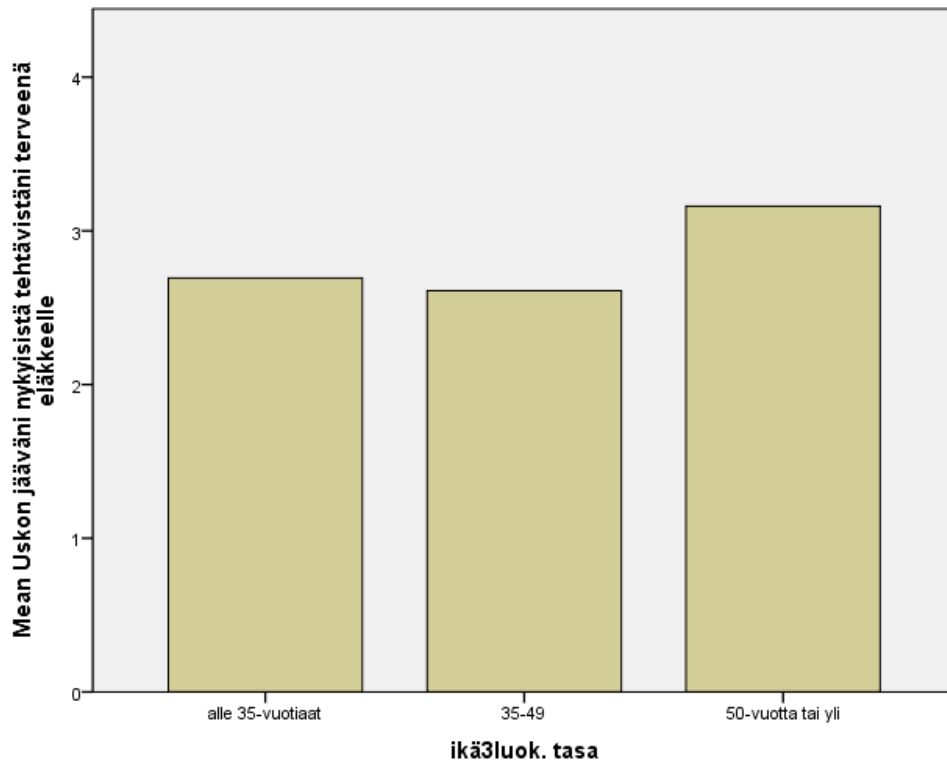
Kysymys 2. Työtilat ovat turvalliset ja terveelliset



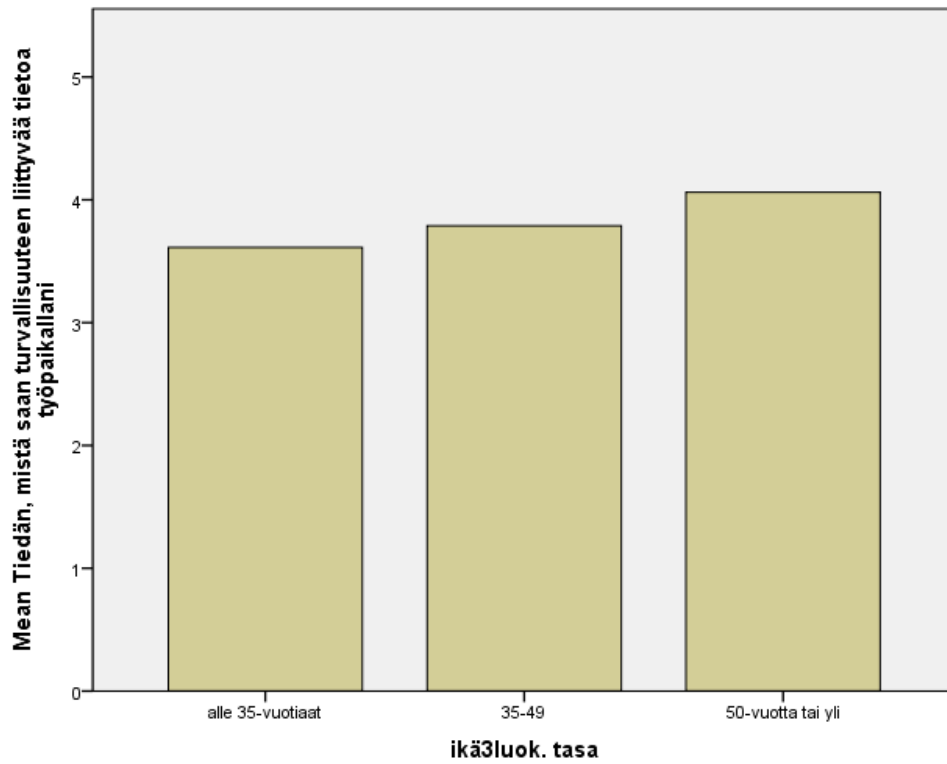
Kysymys 3. Nykyinen terveydentilani ja kuntoni



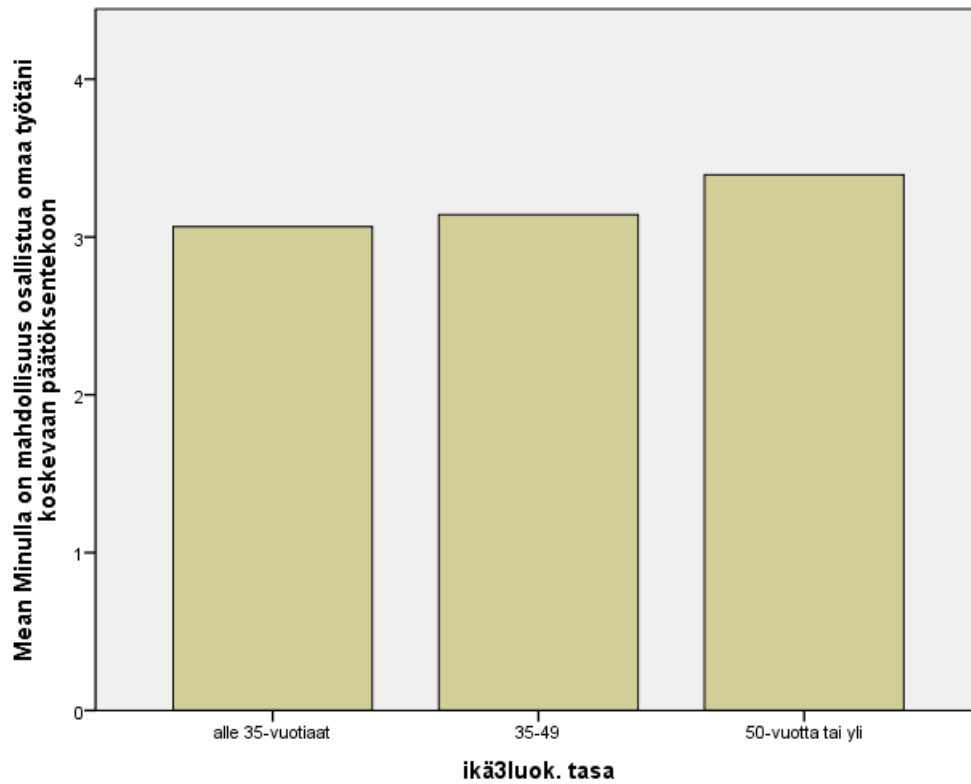
Kysymys 4. Uskon jääväni nykyisestä työstäni terveenä eläkkeelle



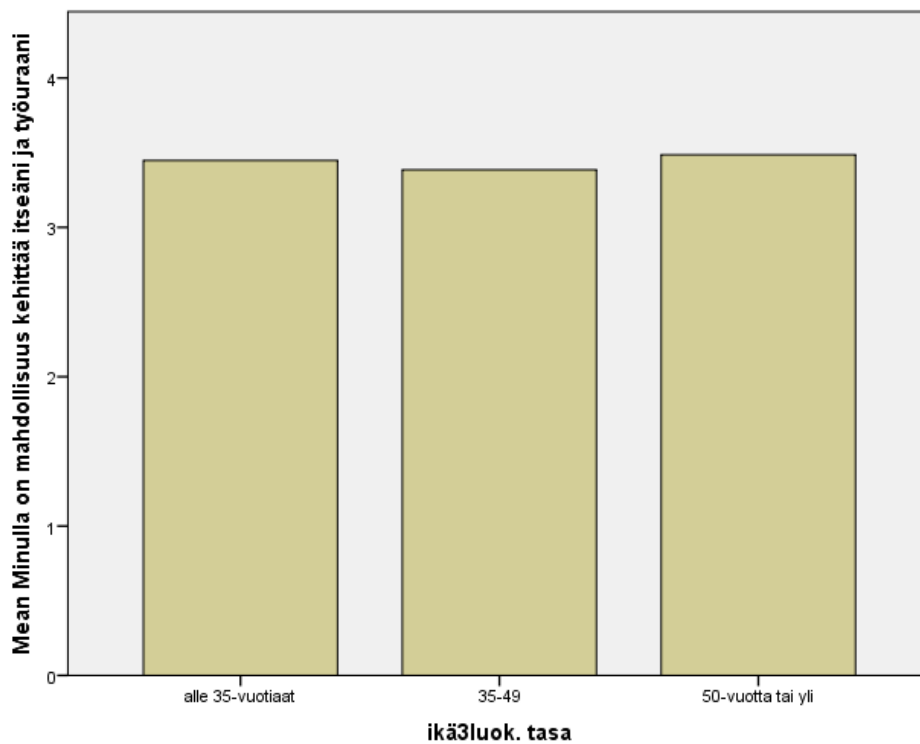
Kysymys 8. Tiedän mistä saan turvallisuuteen liittyvää tietoa.



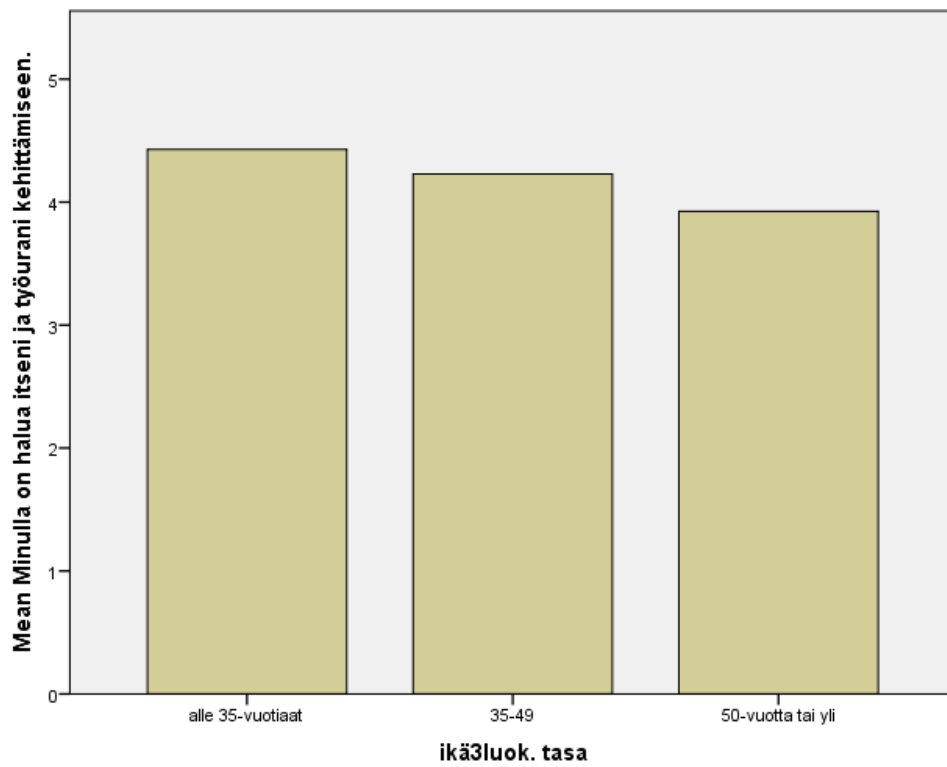
Kysymys 10. Minulla on mahdollisuus osallistua omaa työtäni koskevaan päätöksentekoon.



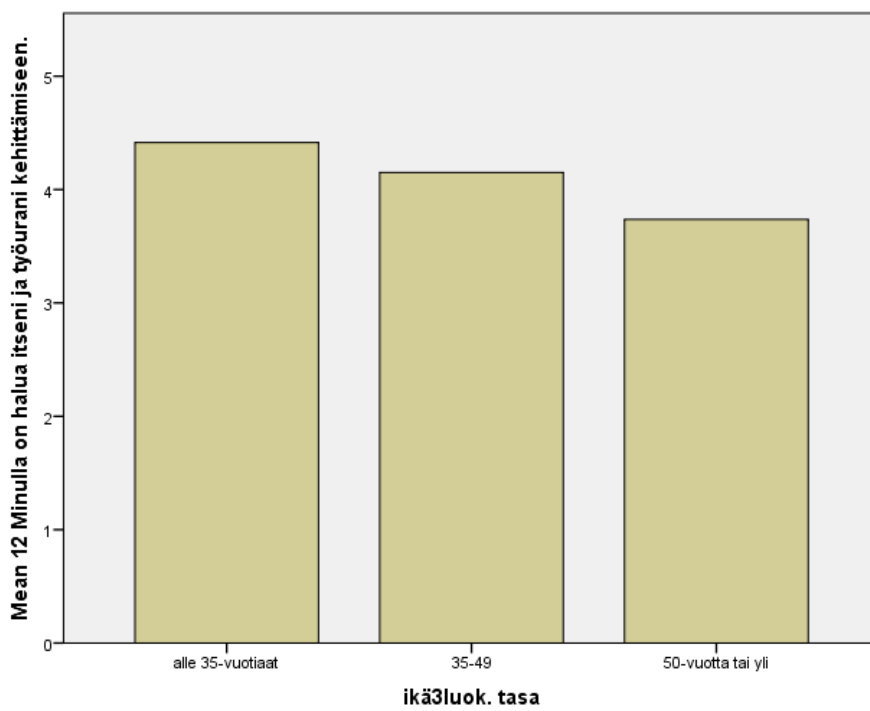
Kysymys 11. Minulla on mahdollisuus kehittää itseäni ja työuraani



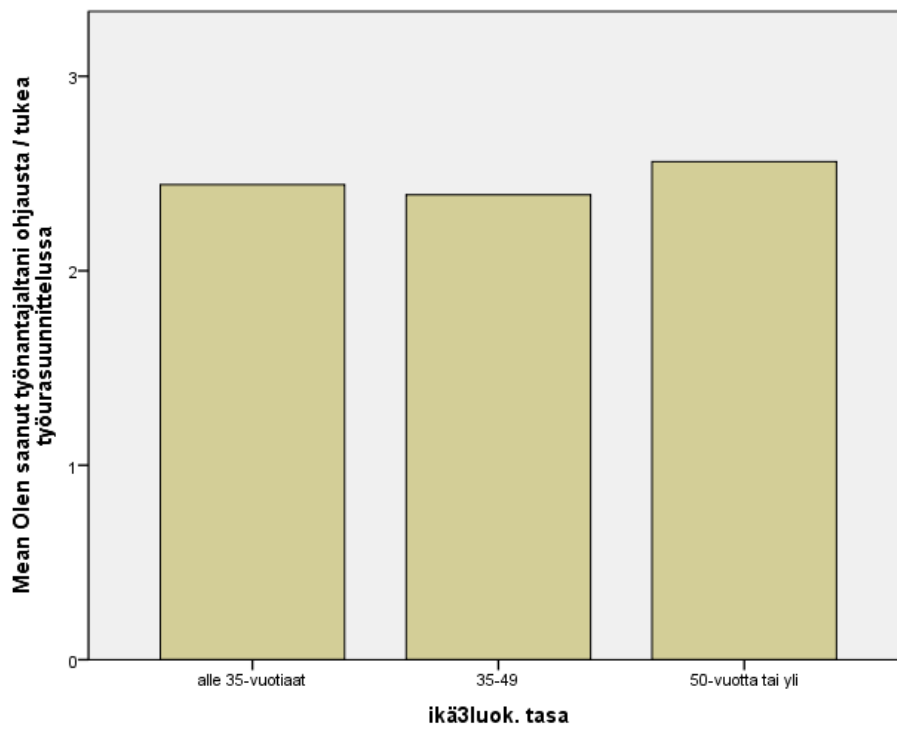
Kysymys 12. Minulla on halua itseni ja työurani kehittämiseen



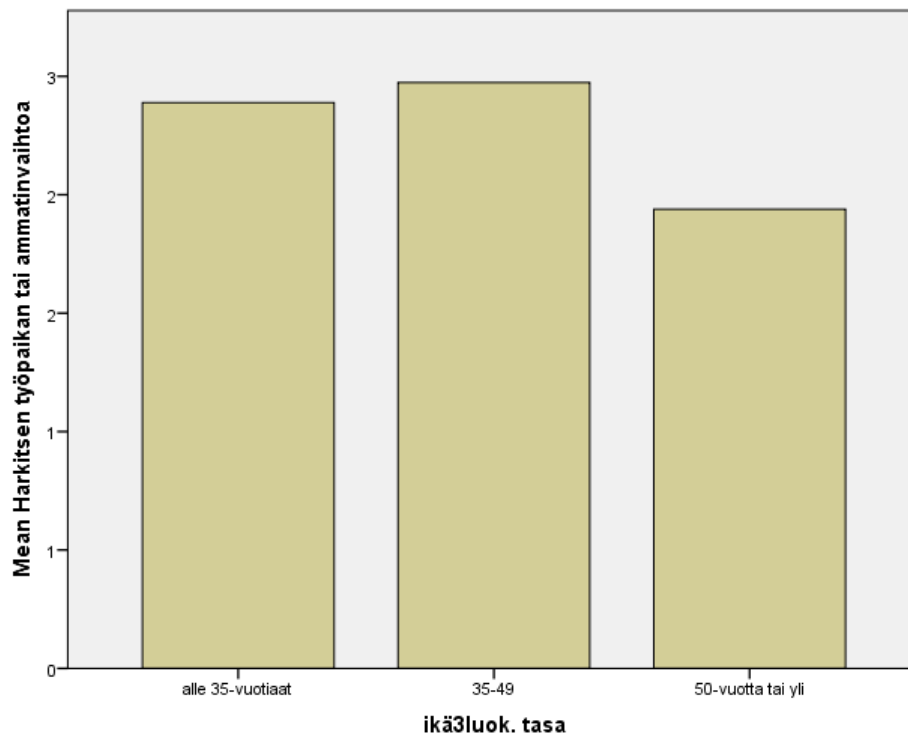
Kysymys 12. Minulla on halua itseni ja työurani kehittämiseen (vain pelastustoimi)



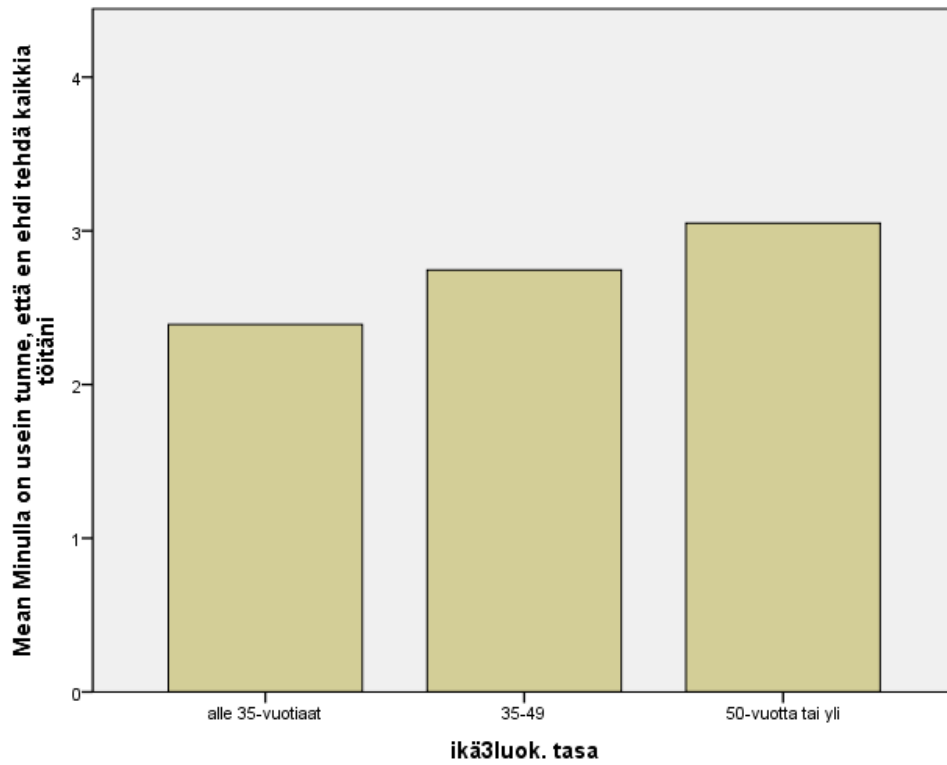
Kysymys 13. Olen saanut työnantajaltani ohjausta/ tukea työurasuunnittelussa.



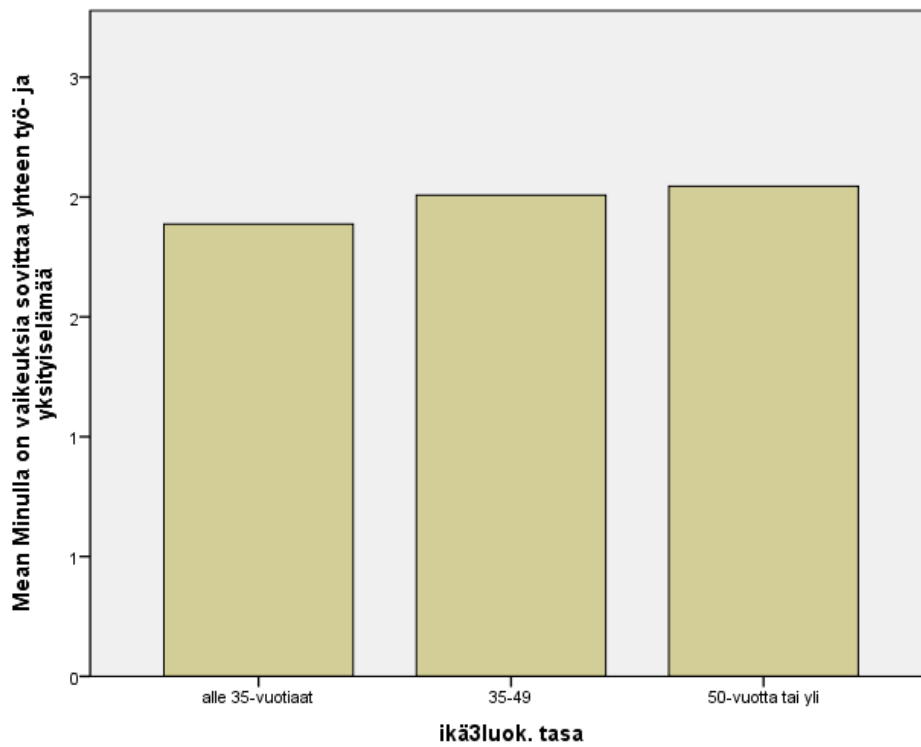
Kysymys 16. Harkitsen työpaikan tai ammatin vaihtoa



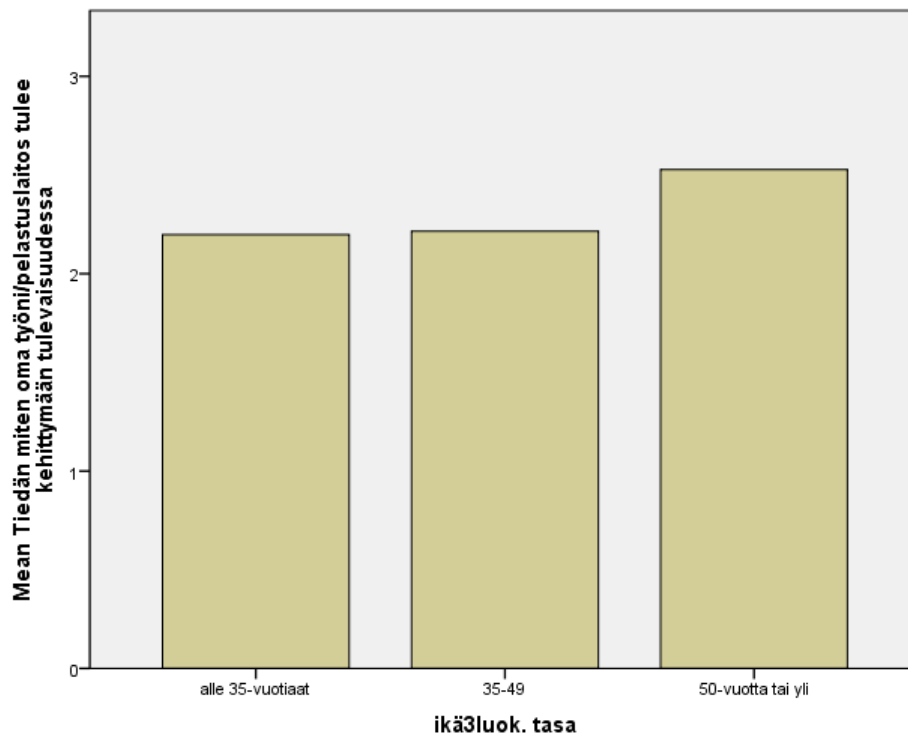
Kysymys 17. Minulla on usein tunne etten ehdi tehdä työtäni



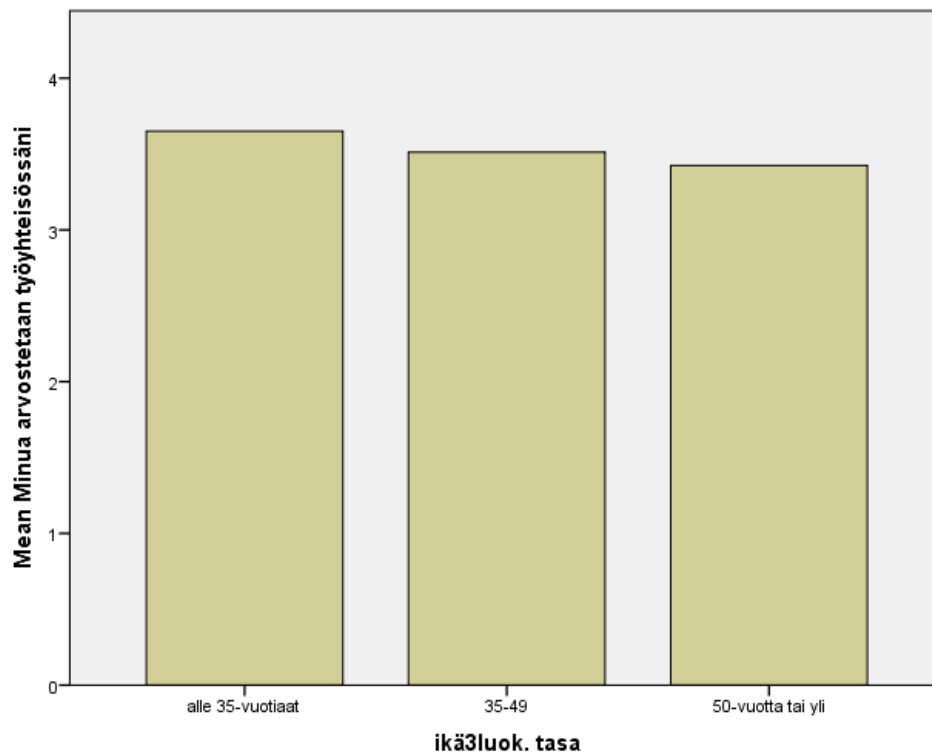
Kysymys 18. Minulla on vaikeuksia sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämäni



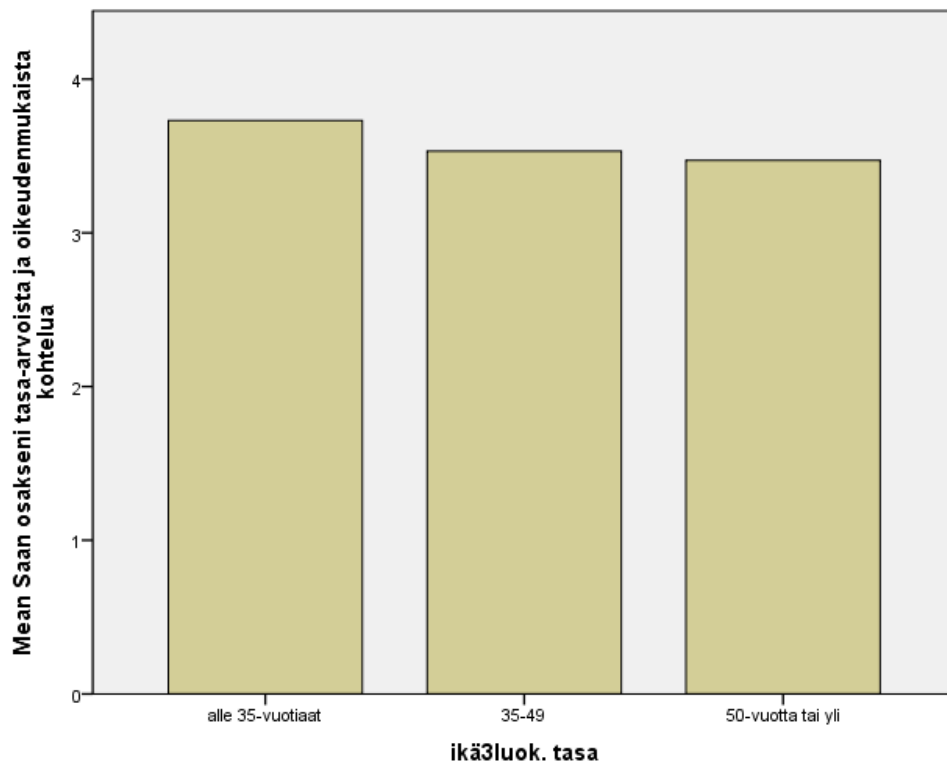
Kysymys 19. Tiedän miten oma työni/pelastuslaitos tulee kehittymään tulevaisuudessa



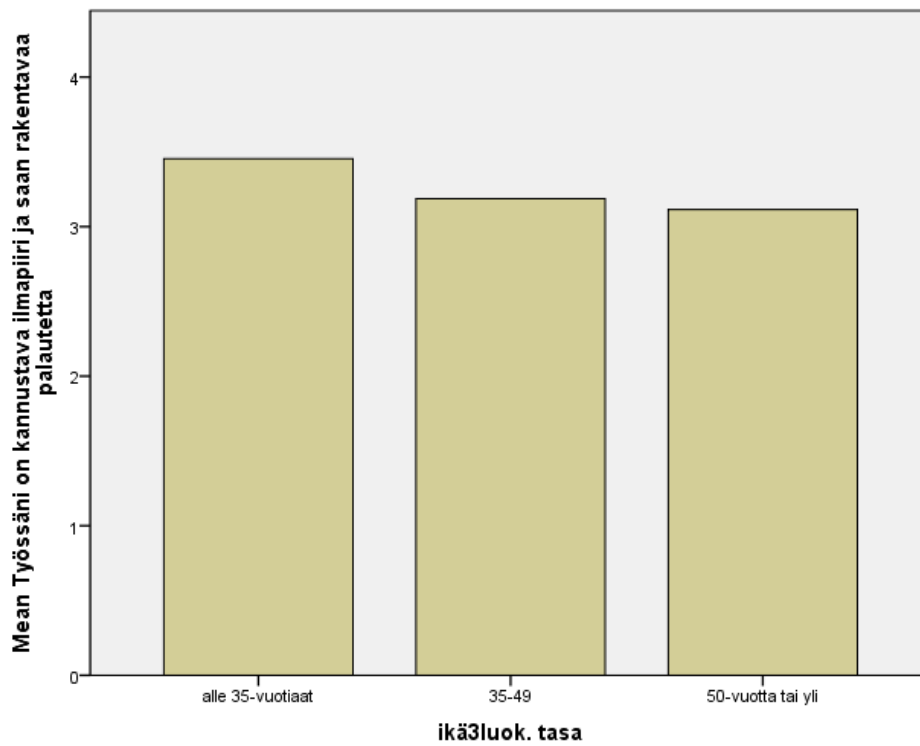
Kysymys 21. Minua arvostetaan työyhteisössäni.



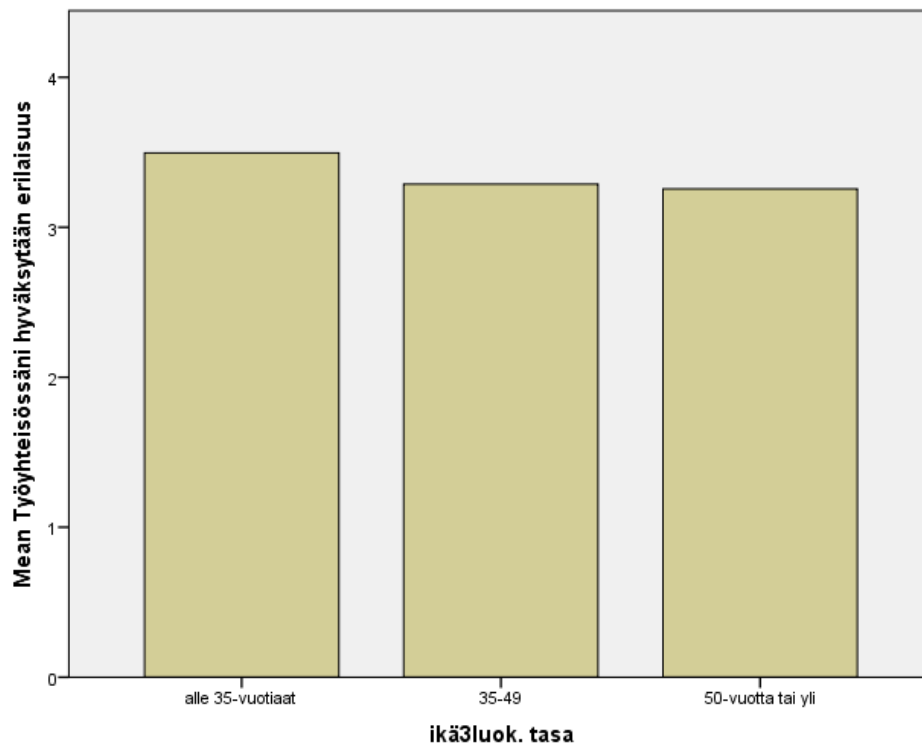
Kysymys 22. Saan osakseni tasa-arvosta ja oikeudenmukaista kohtelua.



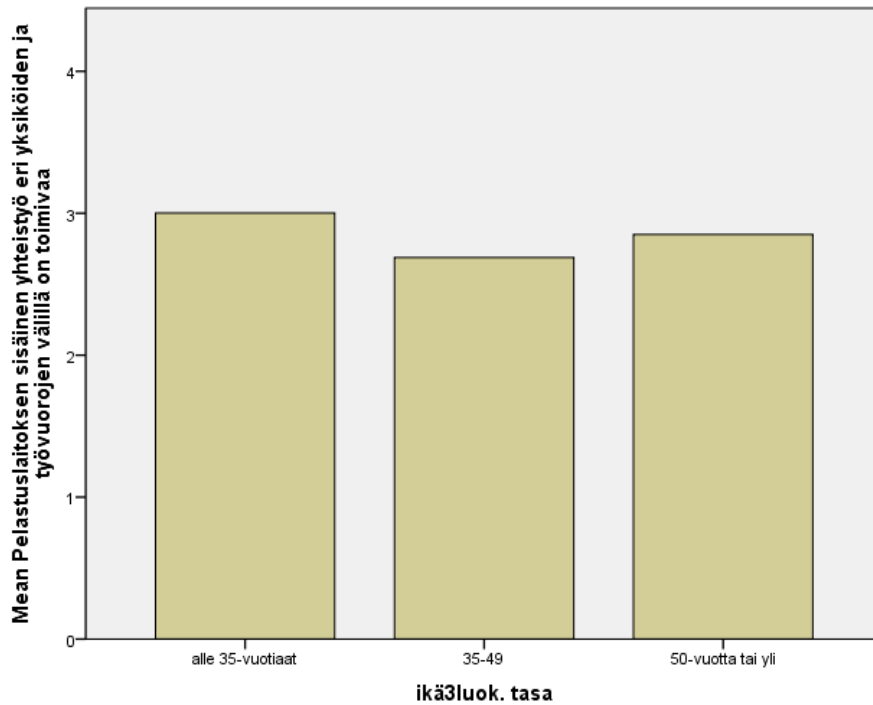
Kysymys 23. Työssäni on kannustava ilmapiiri ja saan rakentavaa palautetta.



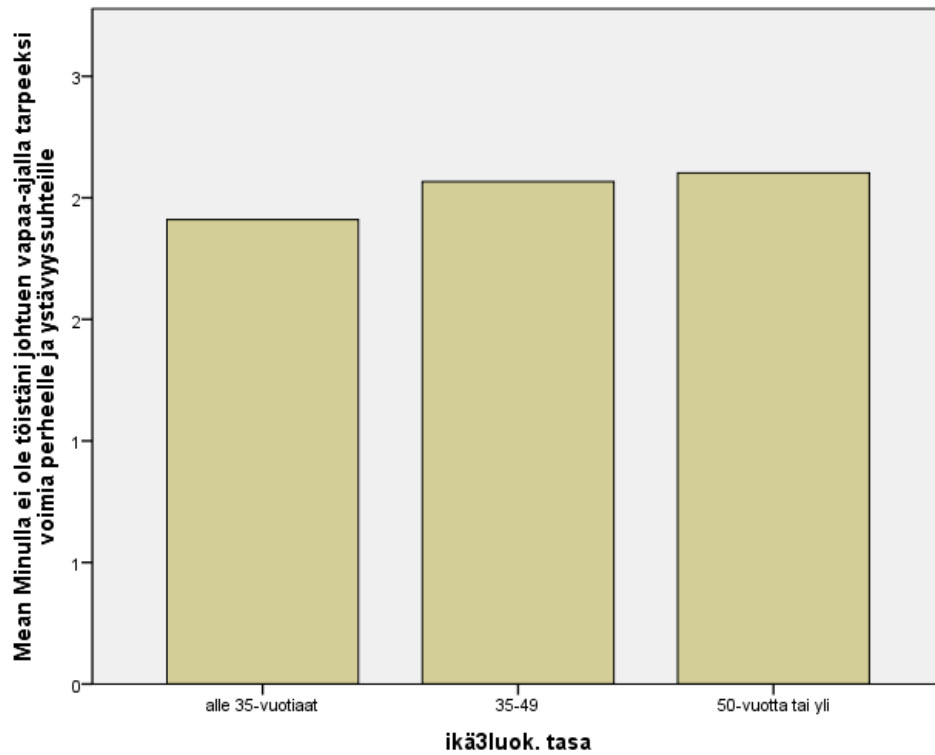
Kysymys 24. Työyhteisöni hyväksyy erilaisuuden



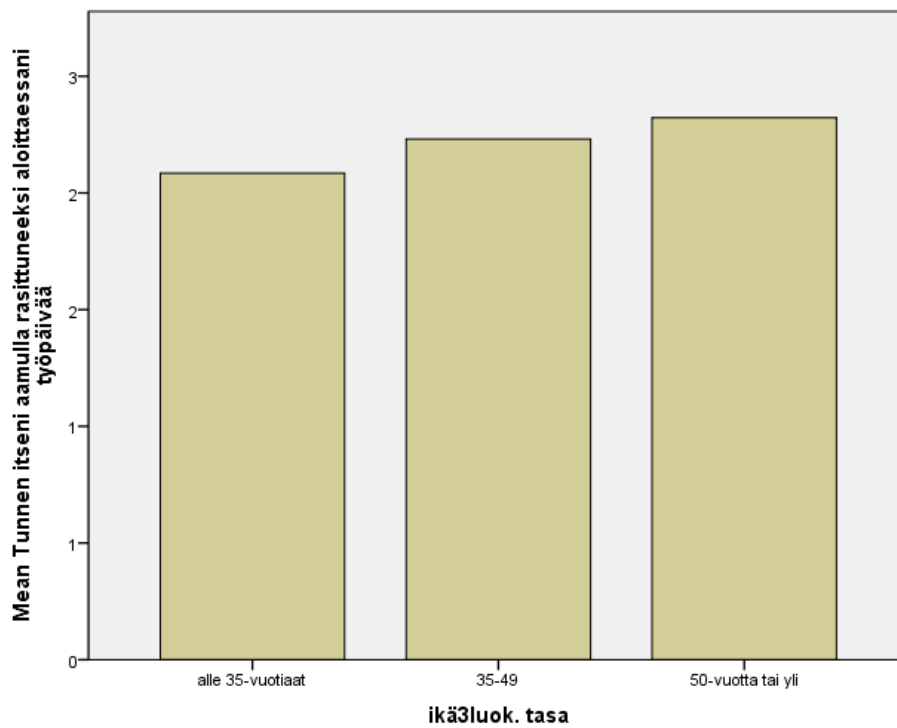
Kysymys 25. Pelastuslaitosten sisäinen yhteistyö eri yksiköiden ja työvuorojen välillä on toimivaa



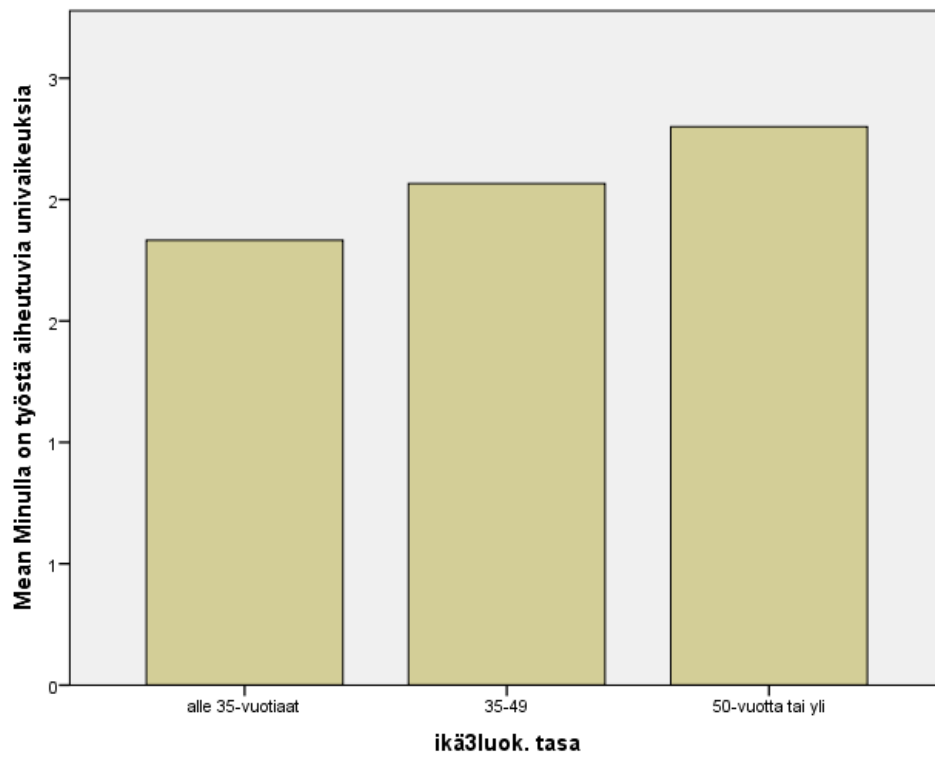
Kysymys 27. Minulla ei ole töistäni johtuen vapaa-ajalla tarpeeksi voimia perheelle ja ystävyys-
suhteille.



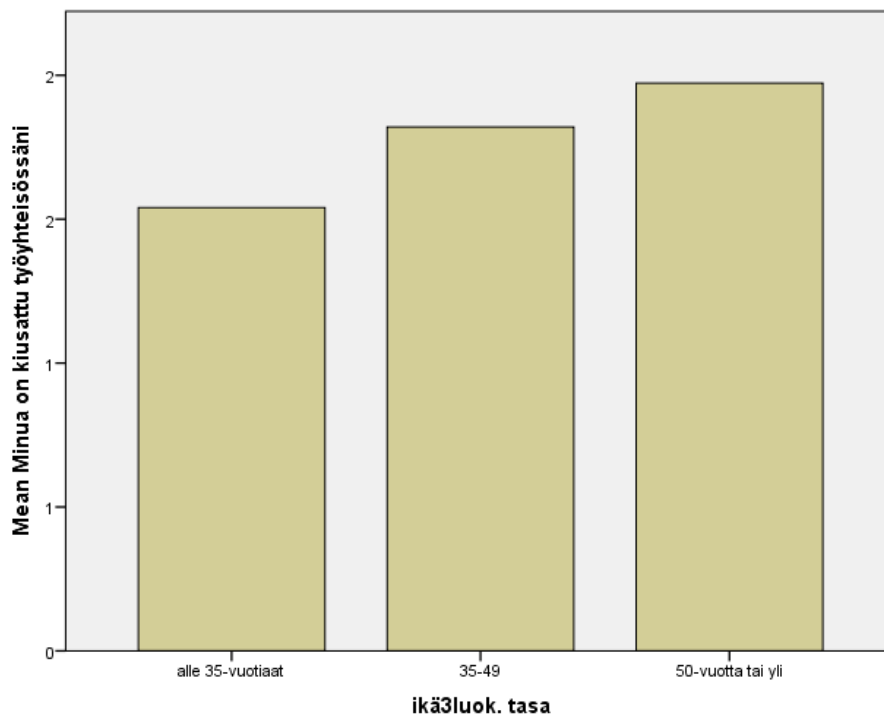
Kysymys 28. Tunnen itseni aamulla rasittuneeksi aloittaessani työpäivää



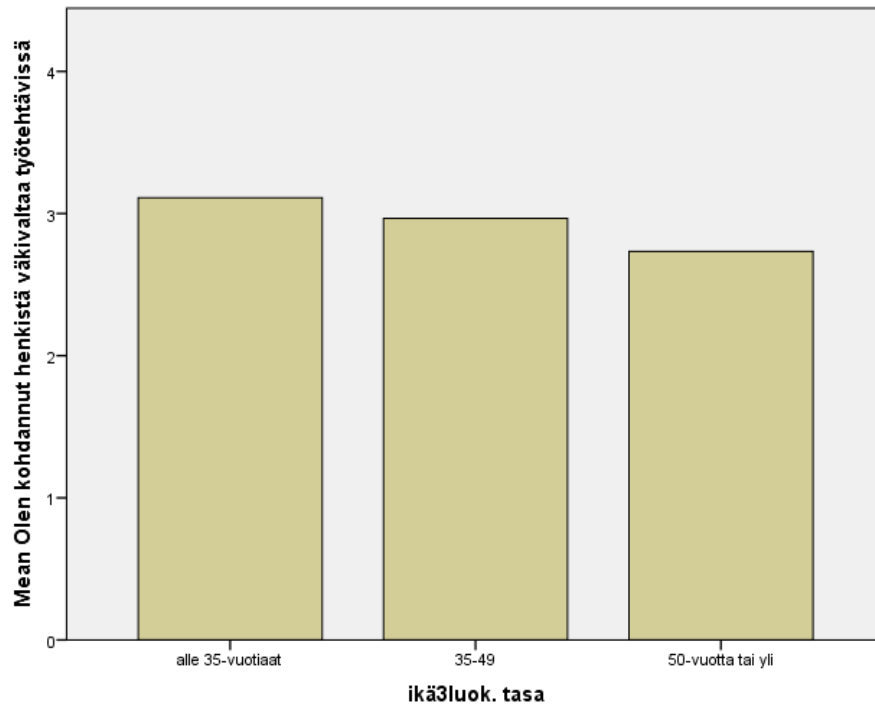
Kysymys 29. Minulla on työstäni aiheutuvia univaikeuksia.



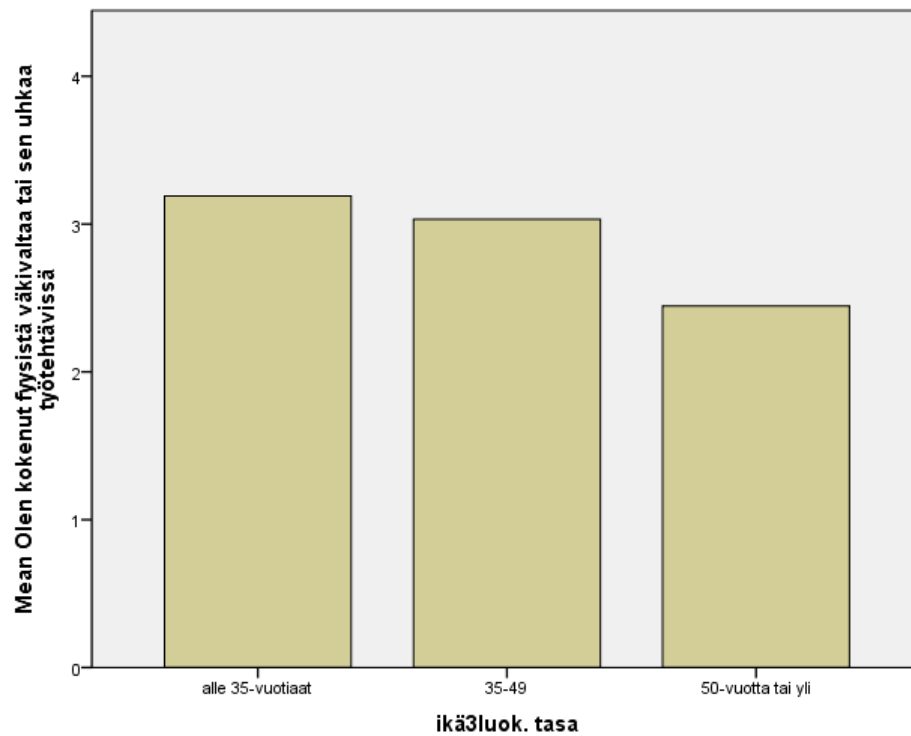
Kysymys 30. Minua on kiusattu työyhteisössäni.



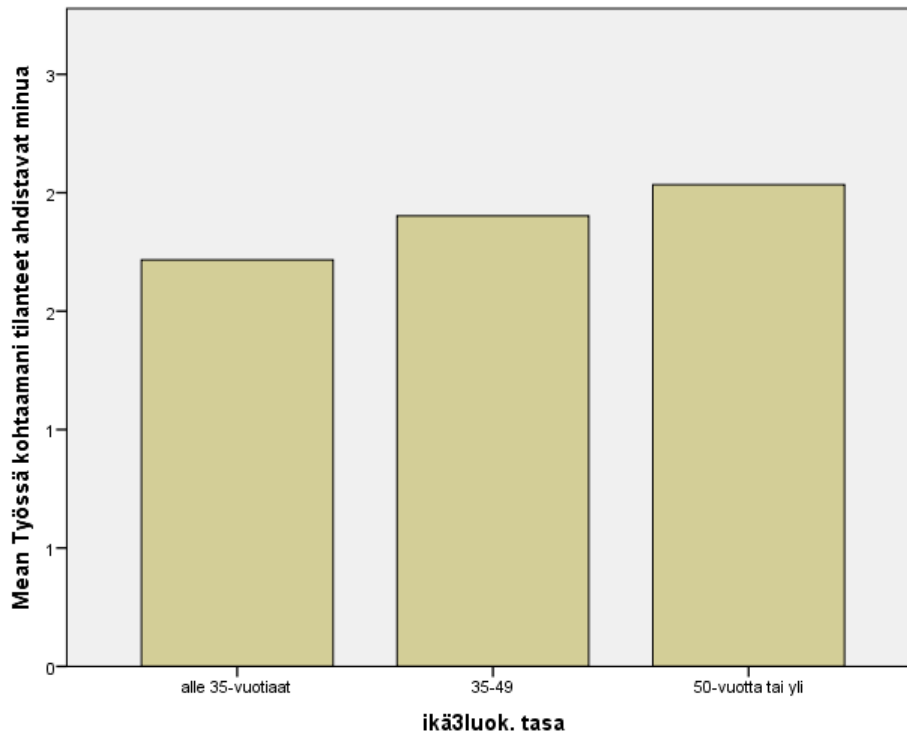
Kysymys 32. Olen kohdannut henkistä väkivaltaa työtehtävissäni



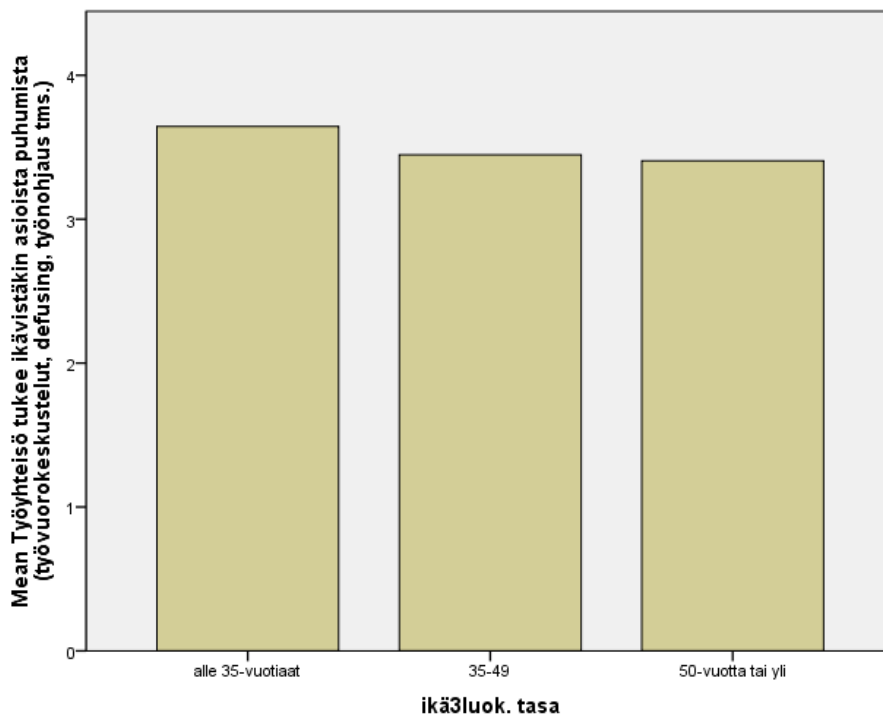
Kysymys 33. Olen kohdannut fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa työtehtävissäni.



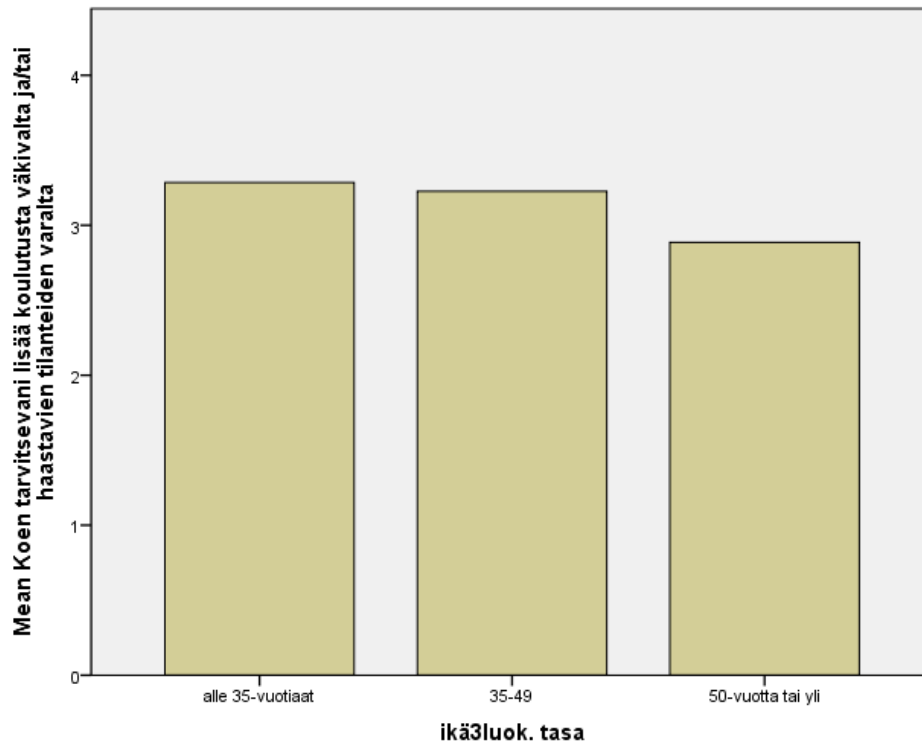
Kysymys 34. Työssäni kohtaamani tilanteet ahdistavat minua



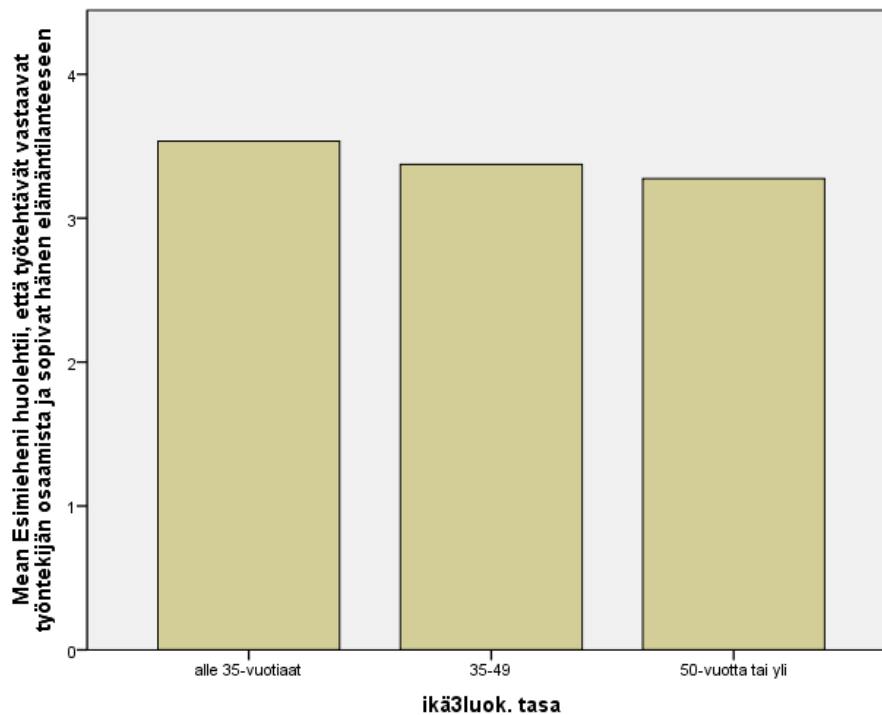
Kysymys 35. Työyhteisöni tukee ikävistäkin asioista puhumista



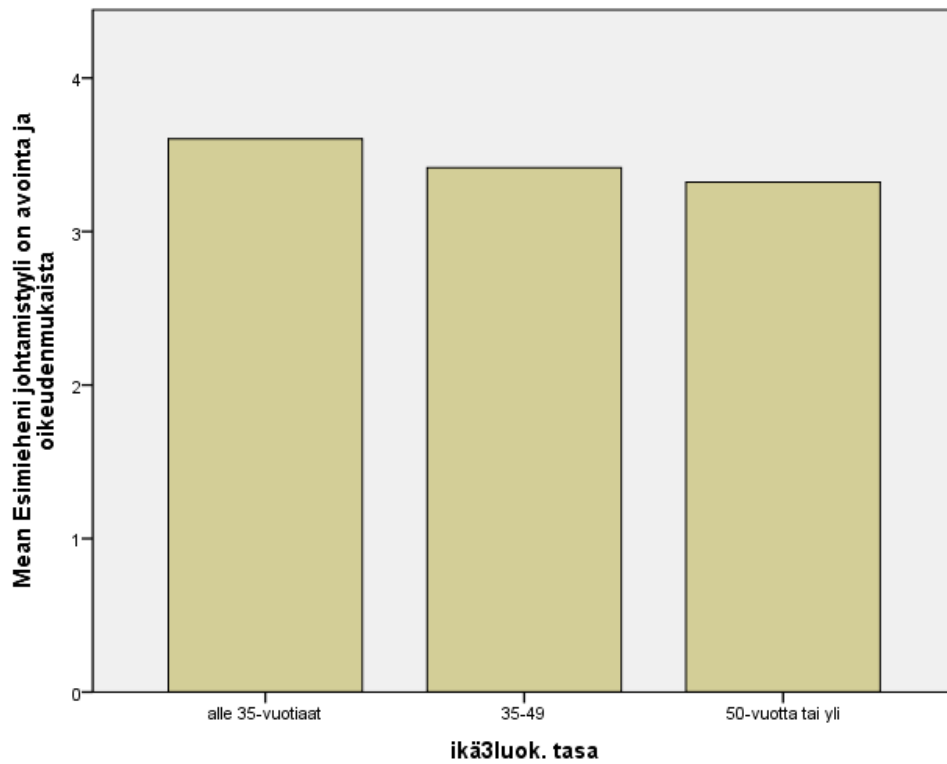
Kysymys 36. Koen tarvitsevani lisää koulutusta väkivalta ja/tai haastavien tilanteiden varalta



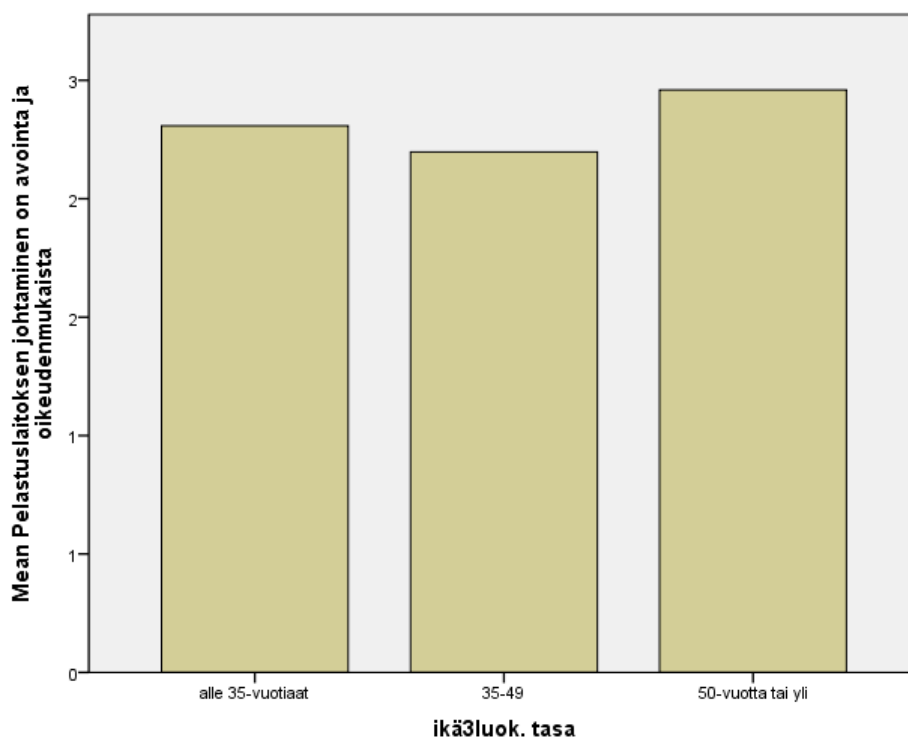
Kysymys 40. Esimieheni huolehtii, että työtehtävät vastaavat työntekijän osaamista ja sopivat hänen elämäntilanteeseensa. (Myös muut esimiestyötä koskevat kysymykset 37–39 painottuivat samoin. Nuorin ryhmä suhtautui hitusen positiivisemmin.)



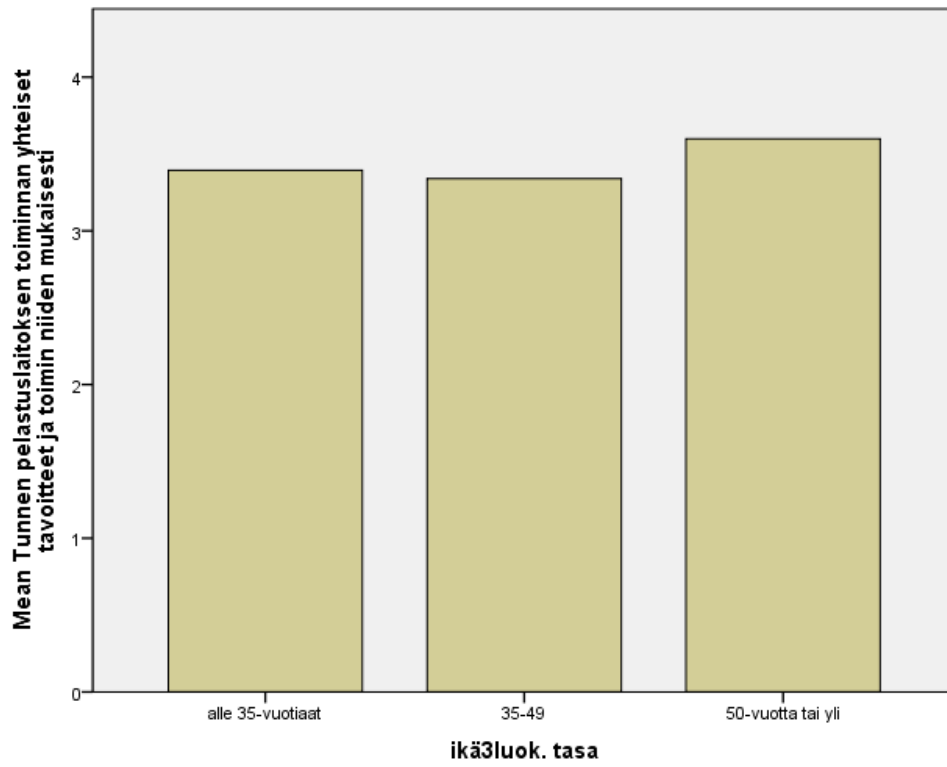
Kysymys 41. Esimiehen johtamistyyli on avointa ja oikeudenmukaista.



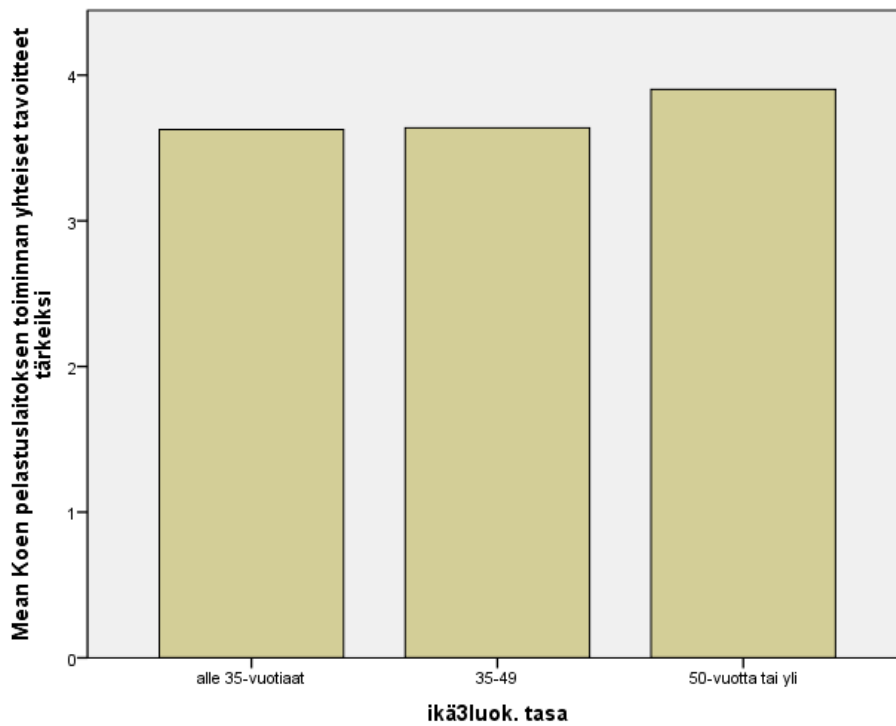
Kysymys 44. Pelastuslaitoksen johtaminen on avointa ja oikeudenmukaista.



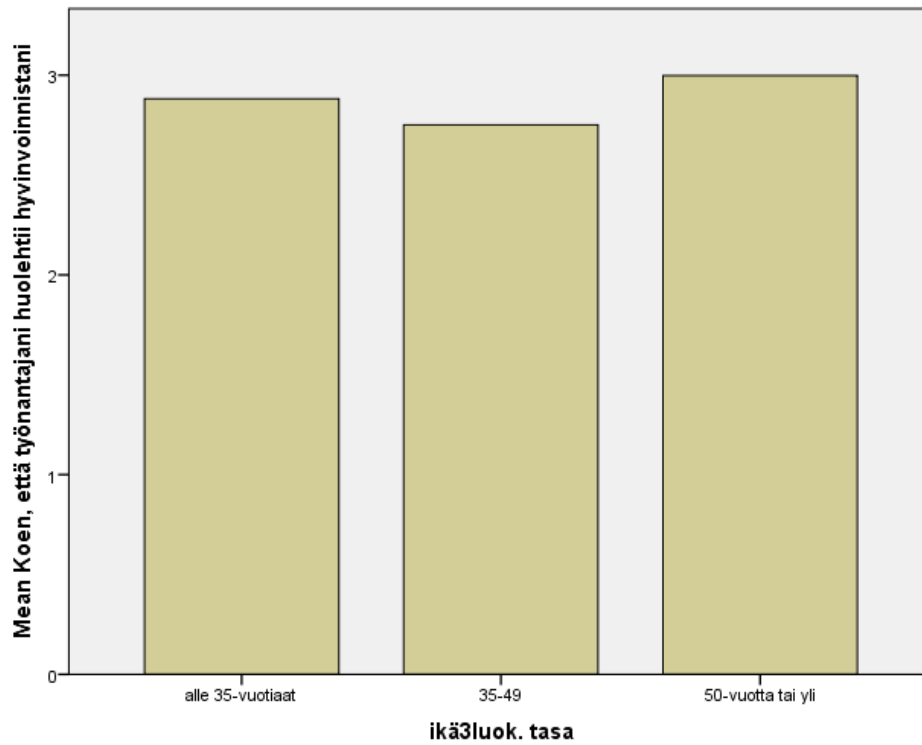
Kysymys 46. Tunnen pelastuslaitoksen toiminnan yhteiset tavoitteet ja toimin niiden mukaisesti.



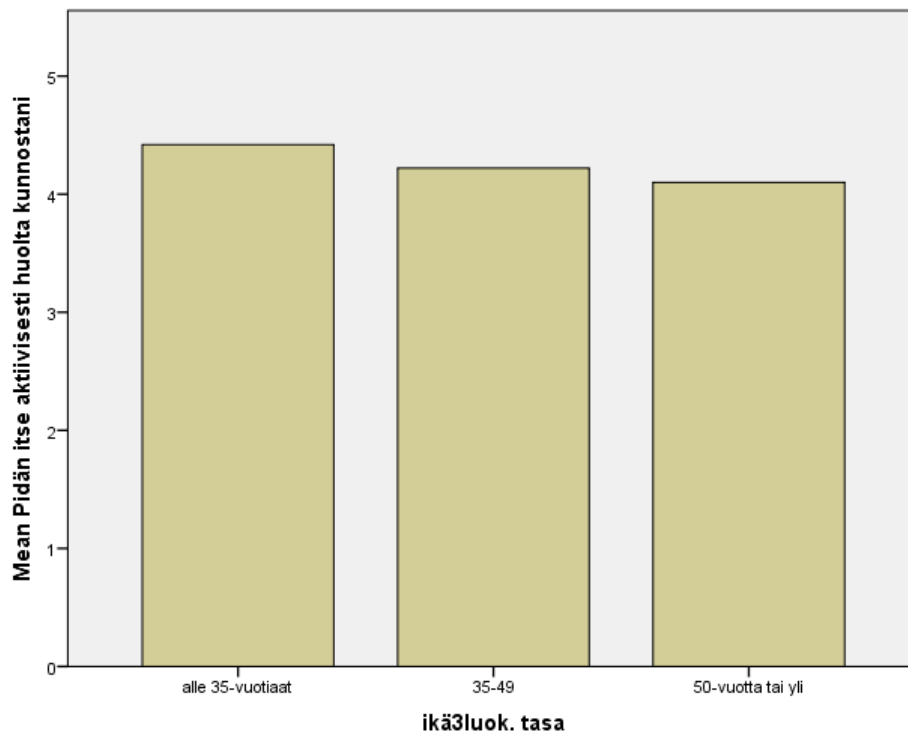
Kysymys 47. Koen pelastuslaitoksen toiminnan yhteiset tavoitteet tärkeiksi.



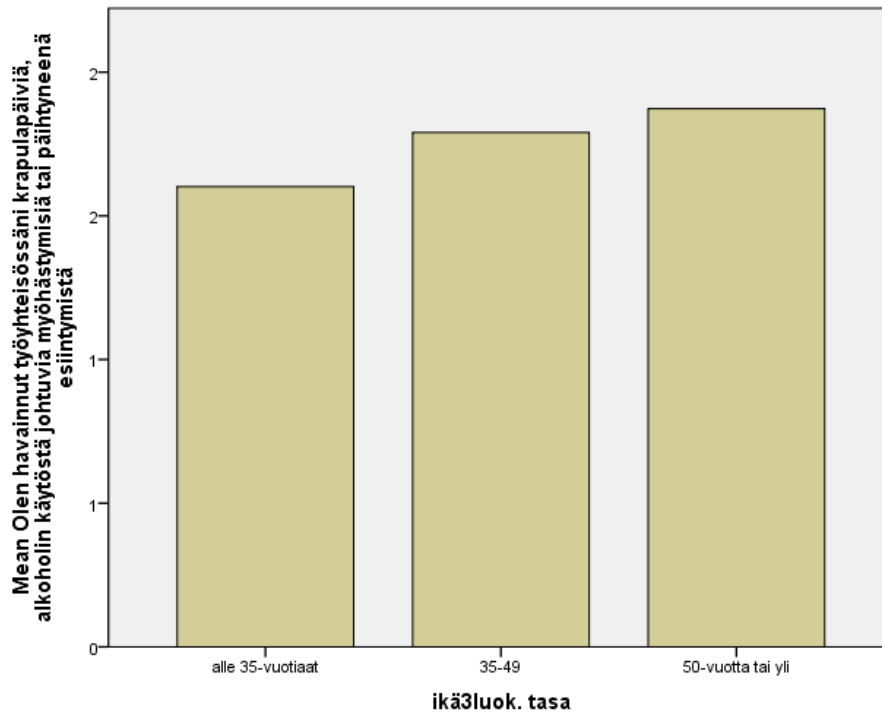
Kysymys 48. Koen, että työnantajani huolehtii hyvinvoinnistani.



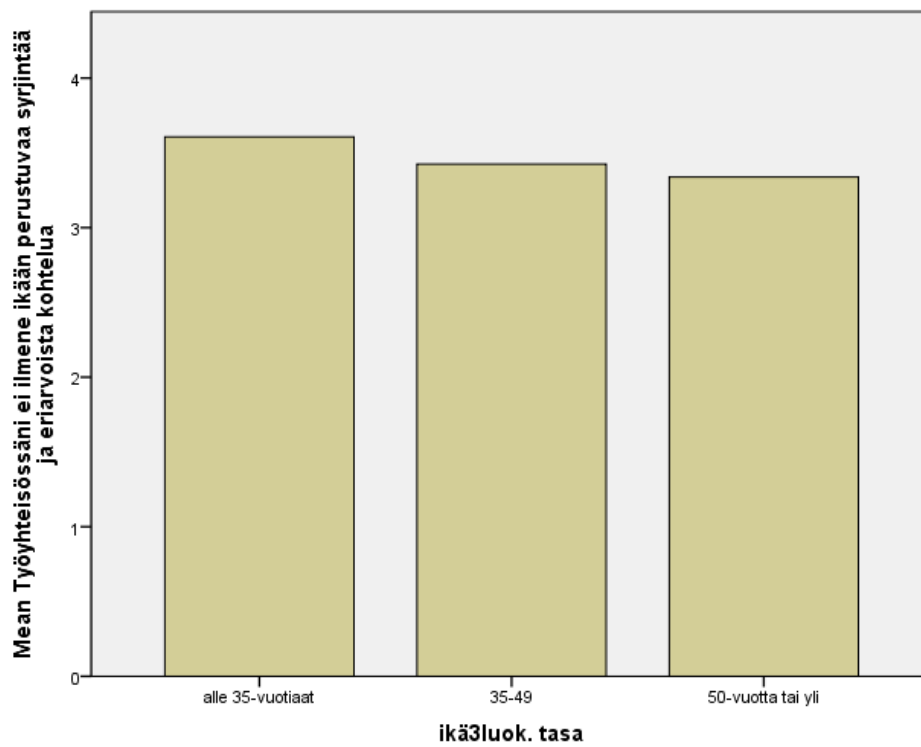
Kysymys 49. Pidän itse aktiivisesti huolta kunnostani.



Kysymys 51. Olen havainnut työyhteisössäni krapulapäiviä, alkoholin käytöstä johtuvia myöhästymisiä tai päihtyneenä esiintymistä.



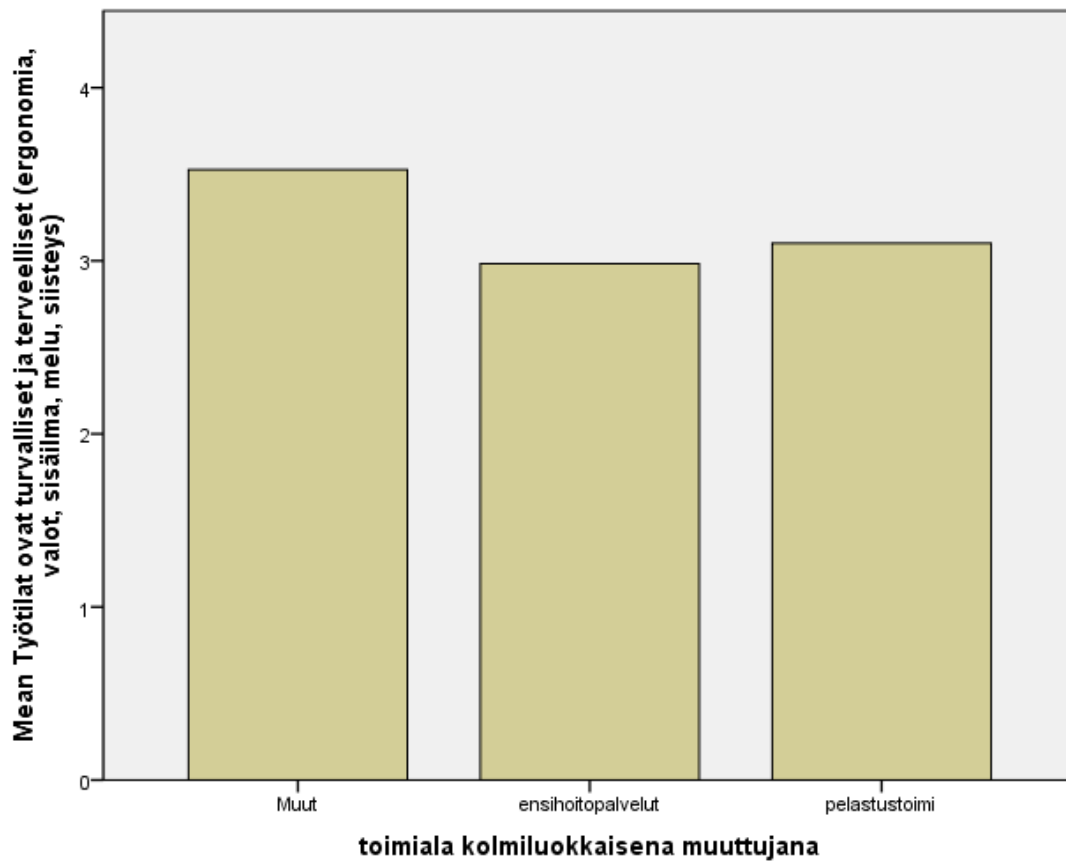
Kysymys 53. Työyhteisössäni ei ilmene ikään perustuvaa syrjintää ja eriarvoista kohtelua.



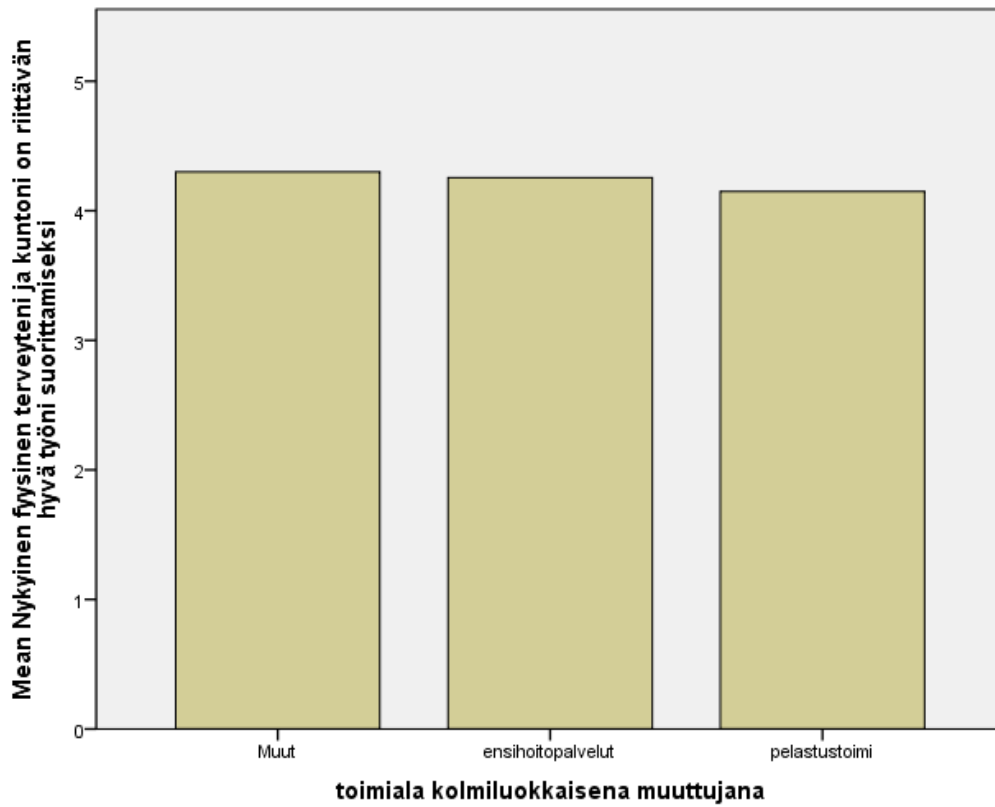
Liite 3. TYHY- kyselyn vertailuja valtakunnallisesti toimialoittain (tekijä: Niki Haake)

Vertailussa olivat pelastuslaitosten toimialat valtakunnallisesti. Toimialat on luokiteltu kolmeen ryhmään: pelastustoimi, ensihoitopalvelut ja muut. Ryhmässä muut ovat siis: hallinto, riskienhallinta, varautuminen, tukipalvelut ja muut. Niistä kysymyksistä, joista eroja toimialojen välillä ei ollut havaittavissa, ei ole mukana graafista esitystä. Kaavioita luettaessa tulee huomioida kyseisen kaavion asteikko joka vaihtelee kaavioiden välillä. Mukana myös joitain kysymyksiä joissa vertailuryhminä ovat olleet sukupuoli tai esimiesasema

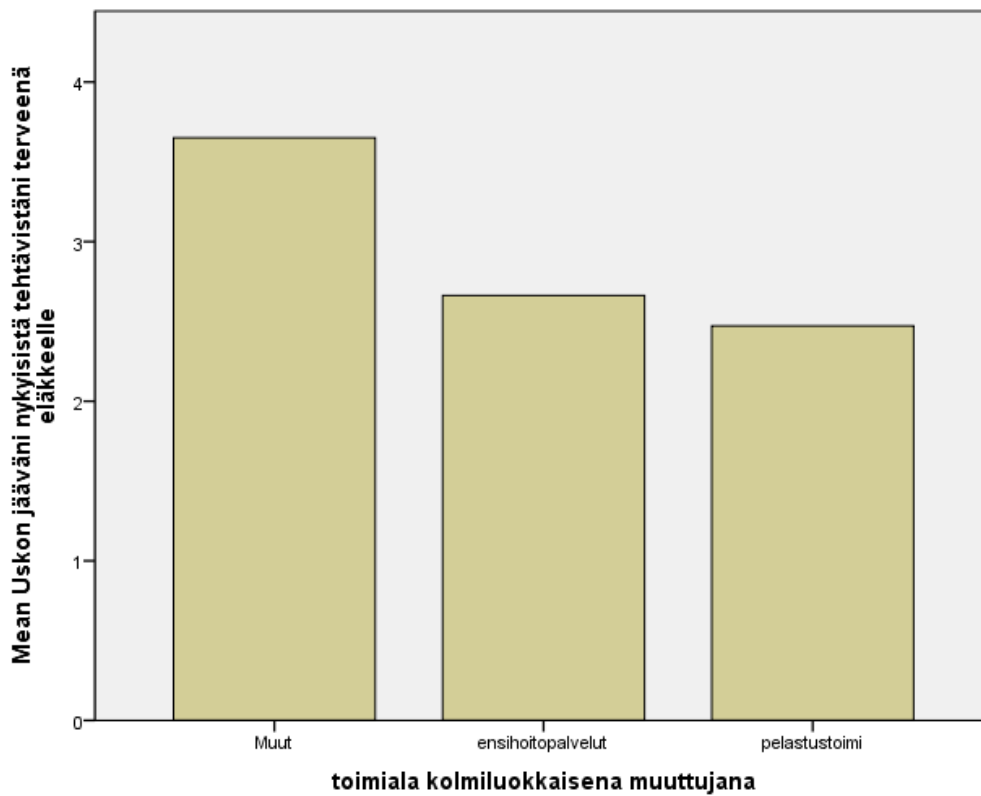
Kysymys 2. Työtilat ovat turvalliset ja terveelliset



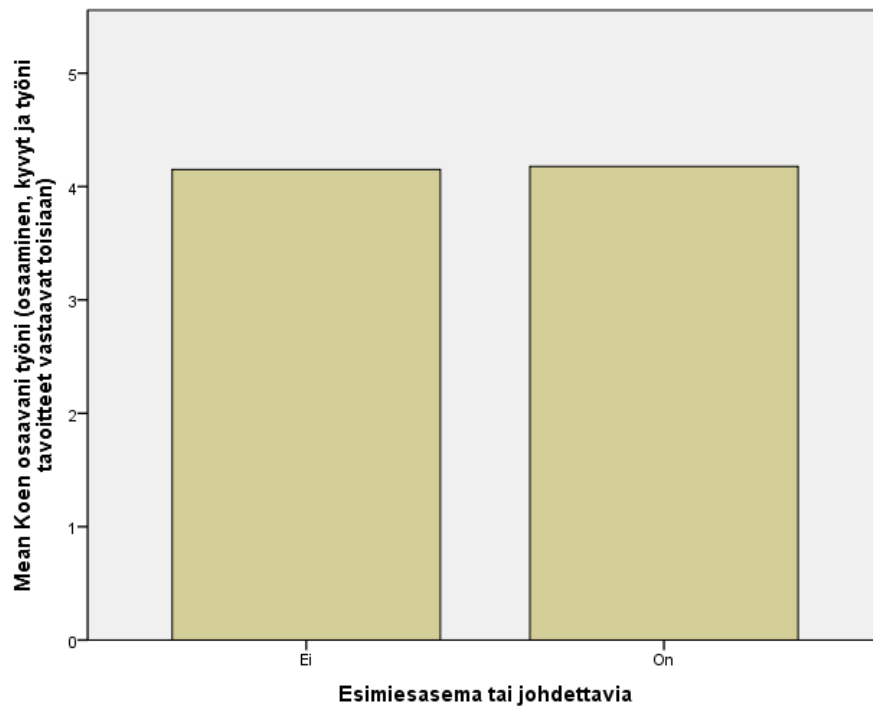
Kysymys 3. Nykyinen terveydentilani ja kuntoni



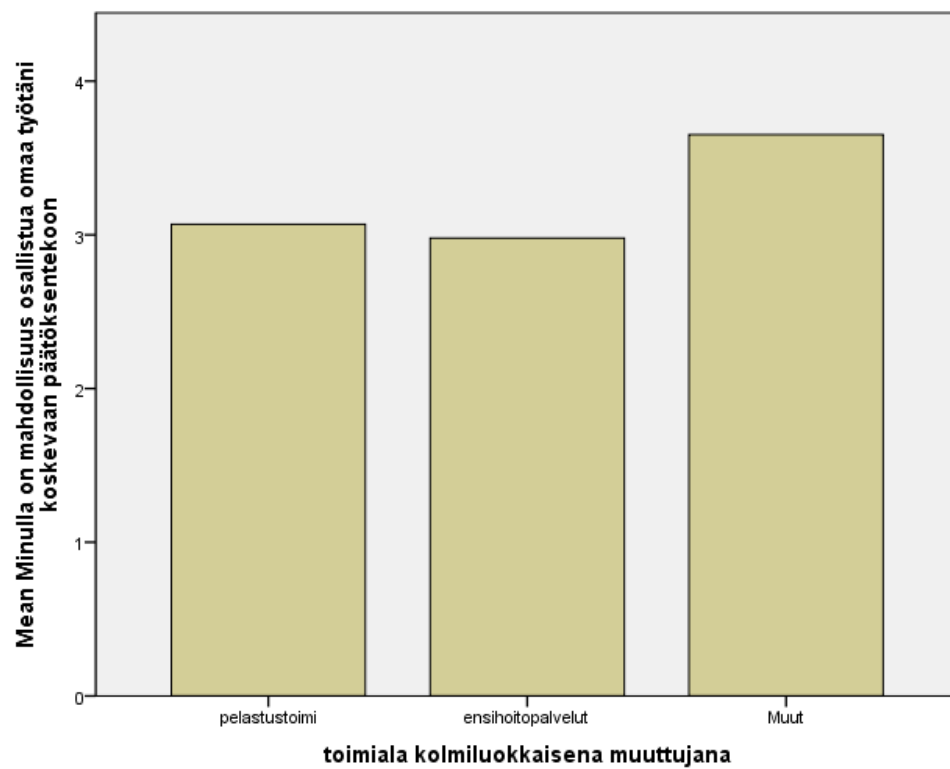
Kysymys 4. Uskon jääväni nykyisestä työstäni terveenä eläkkeelle



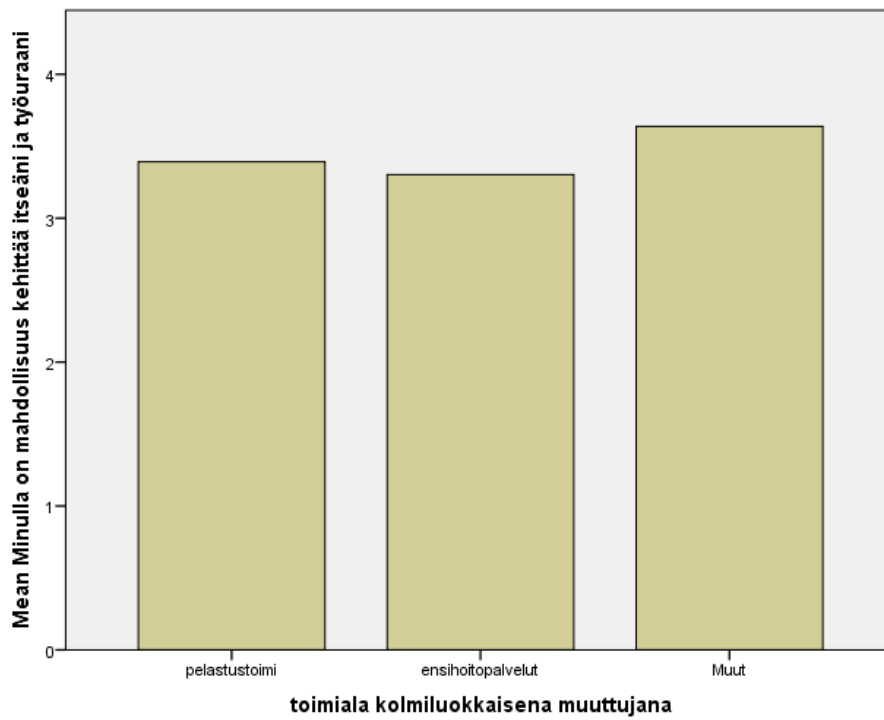
Kysymys 9. Koen osaavani työni (esimiesasema)



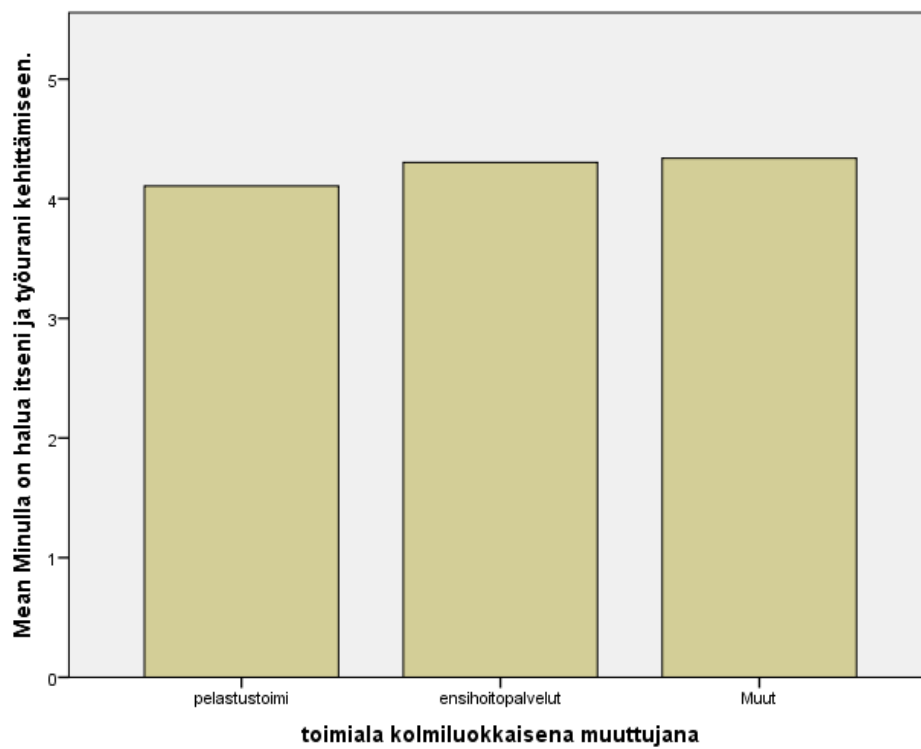
Kysymys 10. Minulla on mahdollisuus osallistua omaa työtäni koskevaan päätöksentekoon.



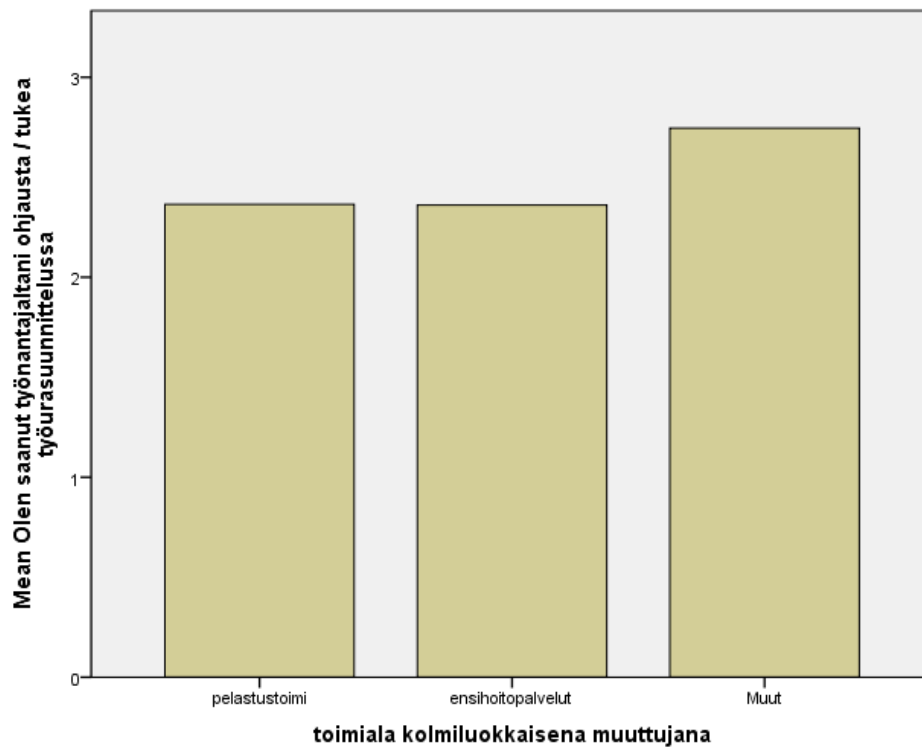
Kysymys 11. Minulla on mahdollisuus kehittää itseäni ja työuraani



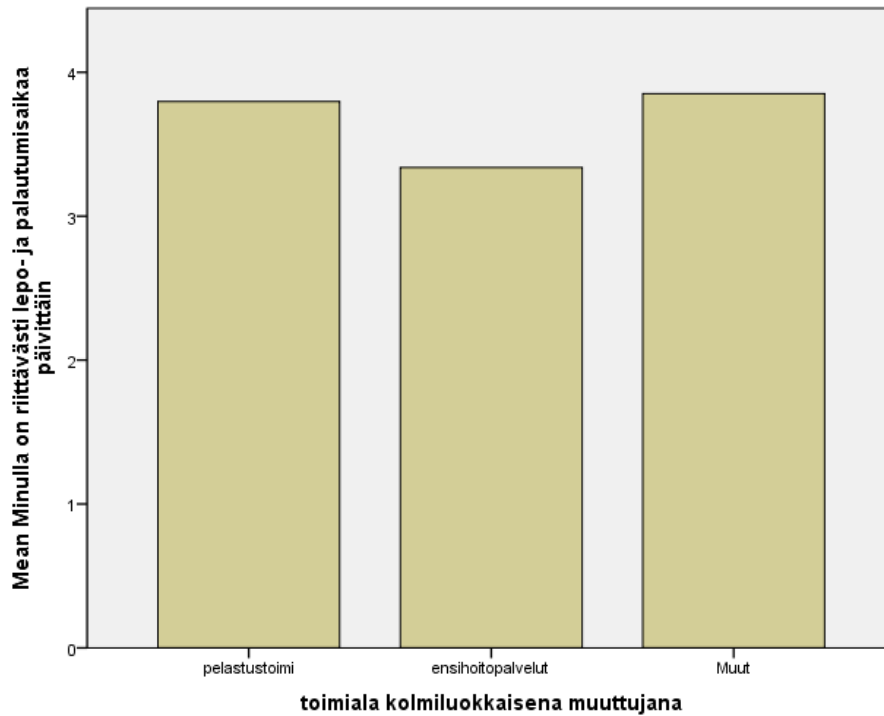
12. Minulla on halua itseni ja työurani kehittämiseen



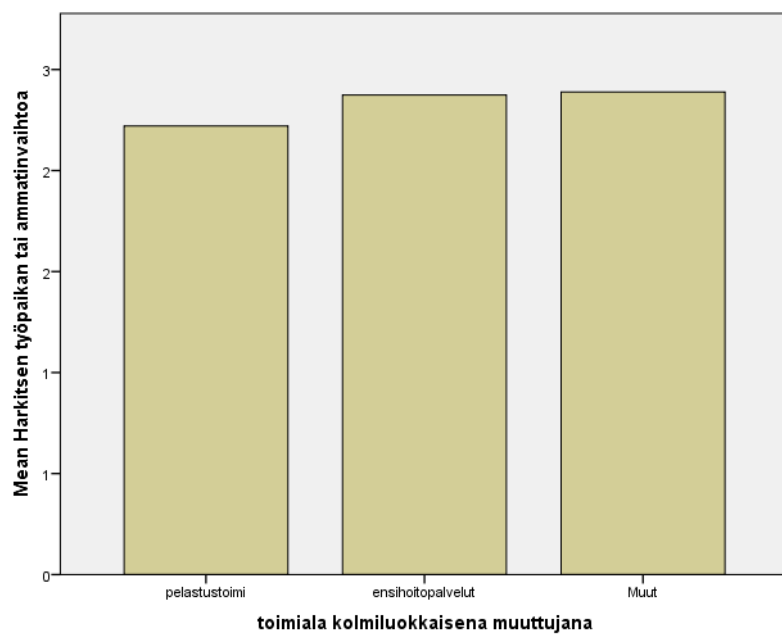
Kysymys 13. Olen saanut työnantajaltani ohjausta/ tukea työurasuunnittelussa.



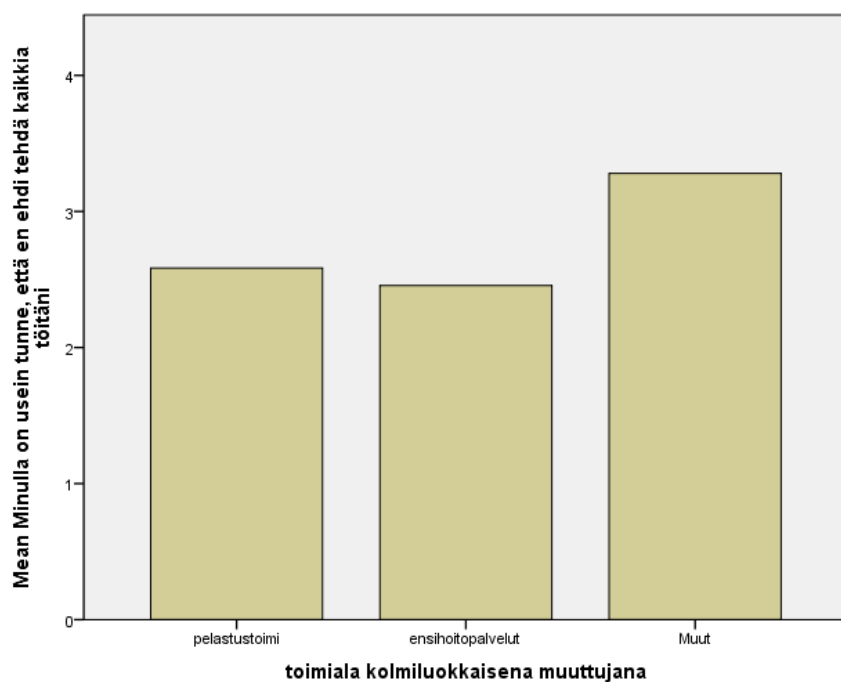
Kysymys 14. Minulla on riittävästi lepo- ja palautumisaikaa päivittäin



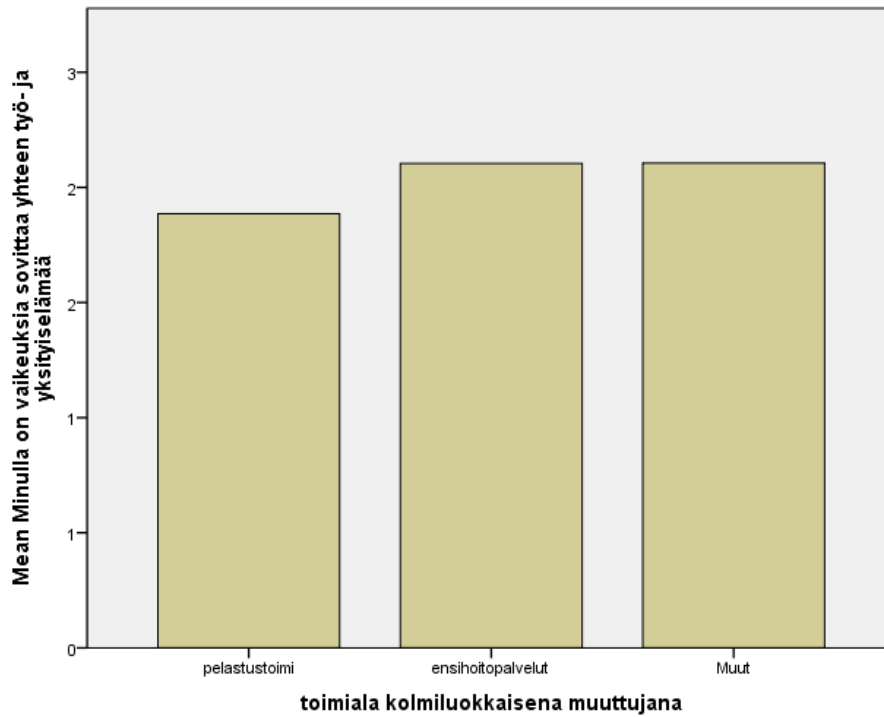
Kysymys 16. Harkitsen työpaikan tai ammatin vaihtoa



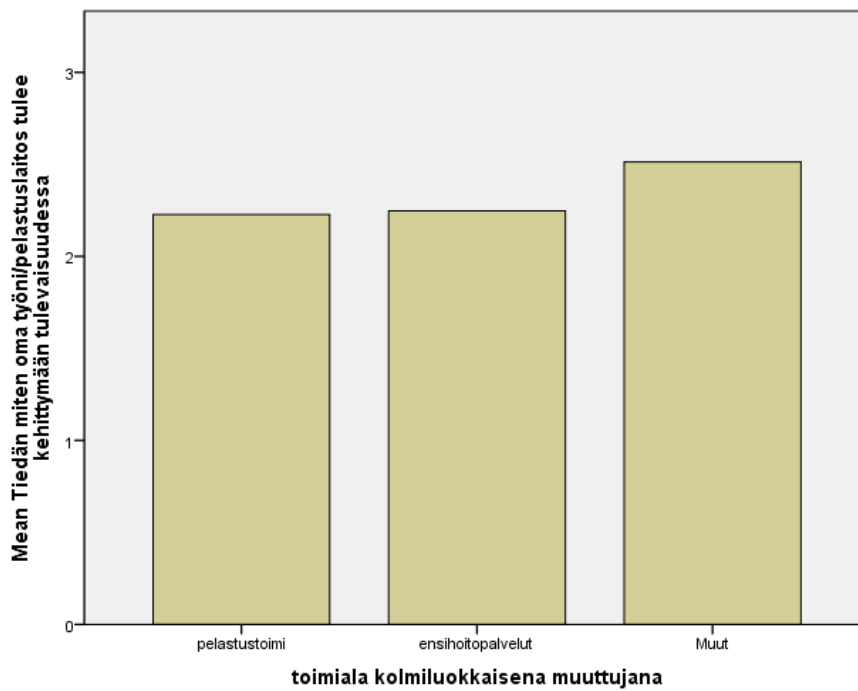
Kysymys 17. Minulla on usein tunne etten ehdi tehdä työtäni



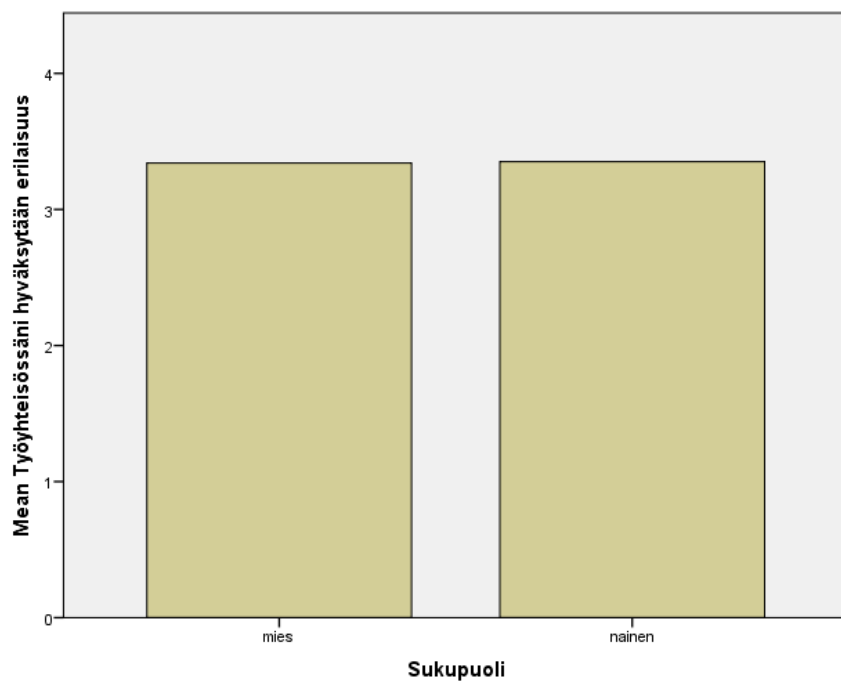
18. Minulla on vaikeuksia sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämäni



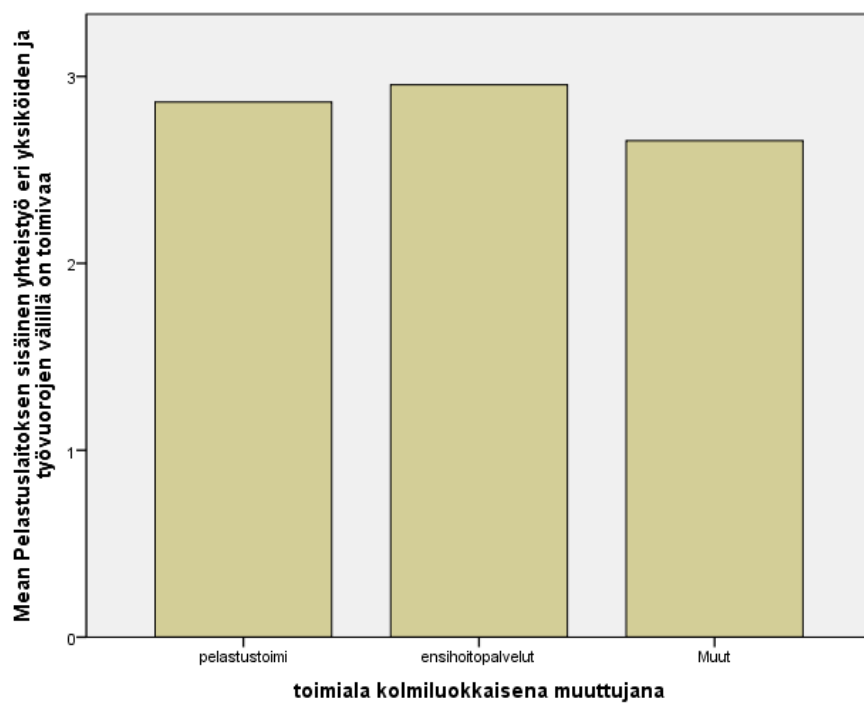
19. Tiedän miten oma työni/pelastuslaitos tulee kehittymään tulevaisuudessa



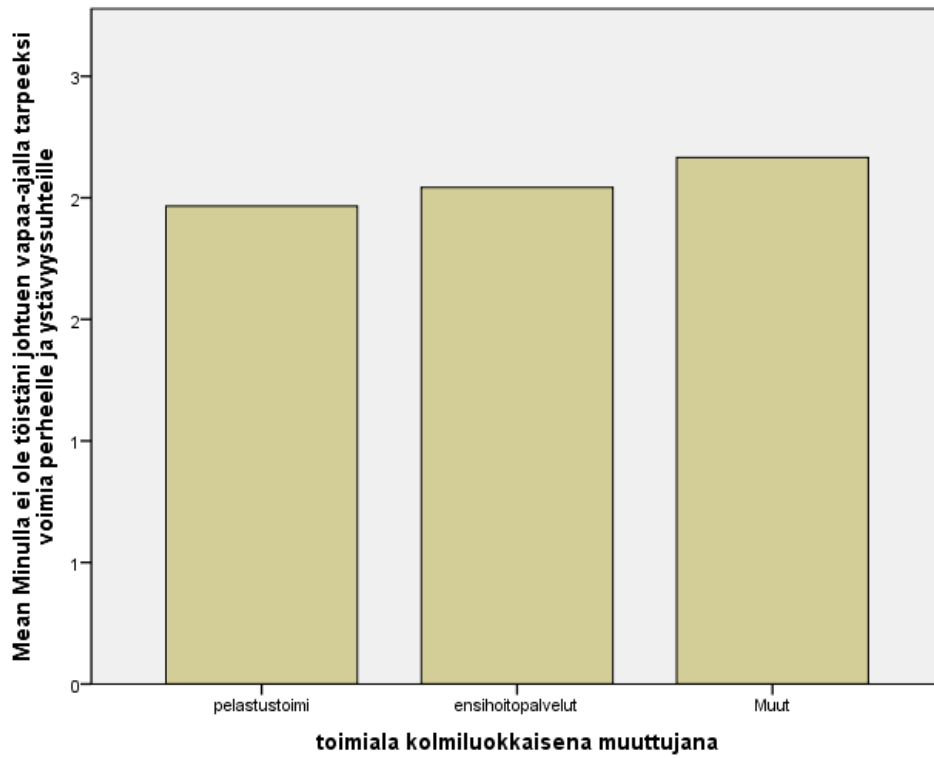
Kysymys 24. Työyhteisöni hyväksyy erilaisuuden (SUKUPUOLI)



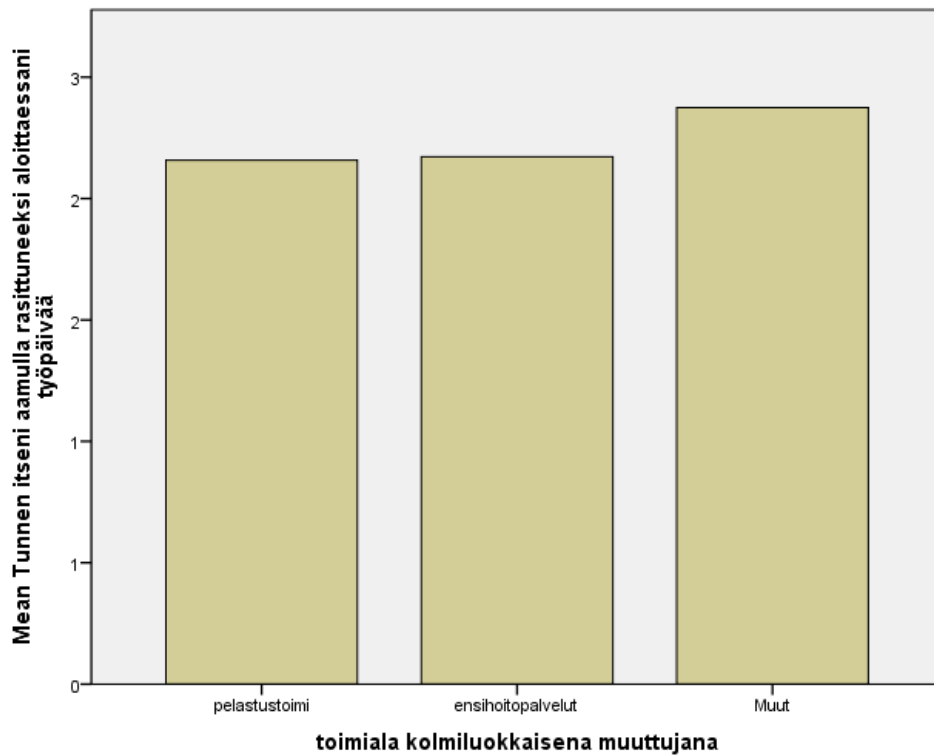
Kysymys 25. Pelastuslaitosten sisäinen yhteistyö eri yksiköiden ja työvuorojen välillä on toimivaa



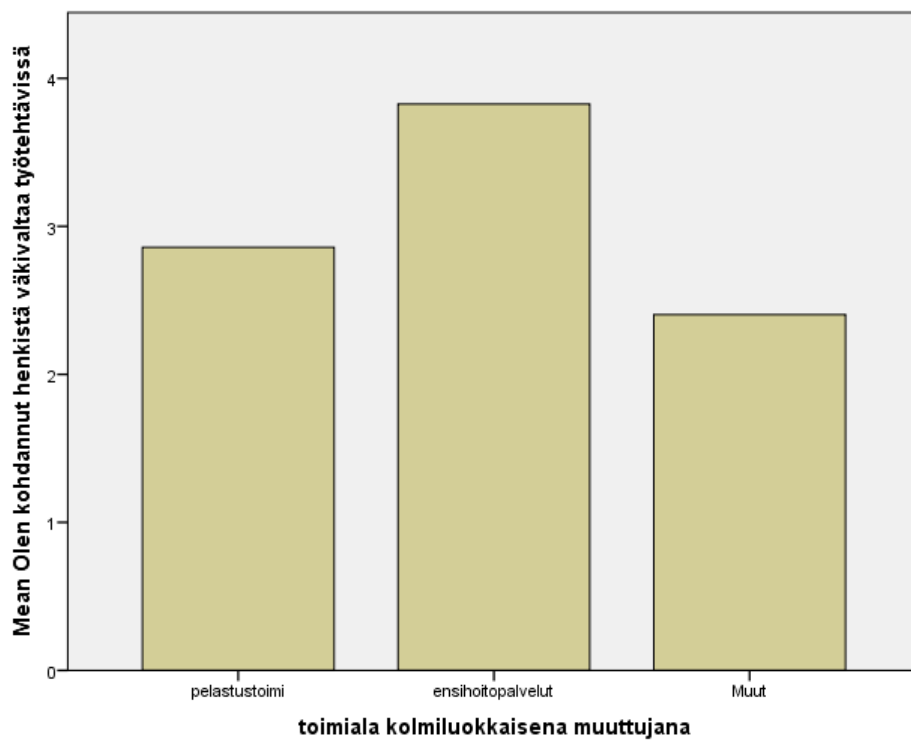
Kysymys 27. Minulla ei ole töistäni johtuen vapaa-ajalla tarpeeksi voimia perheelle ja ystävyssuhteille.



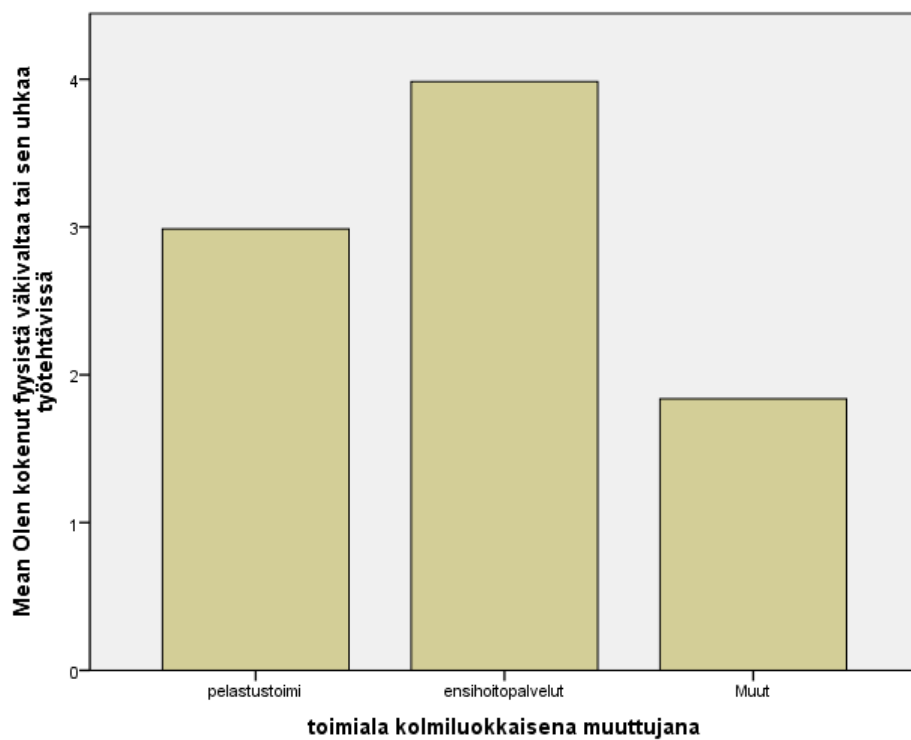
Kysymys 28. Tunnen itseni aamulla rasittuneeksi aloittaessani työpäivää



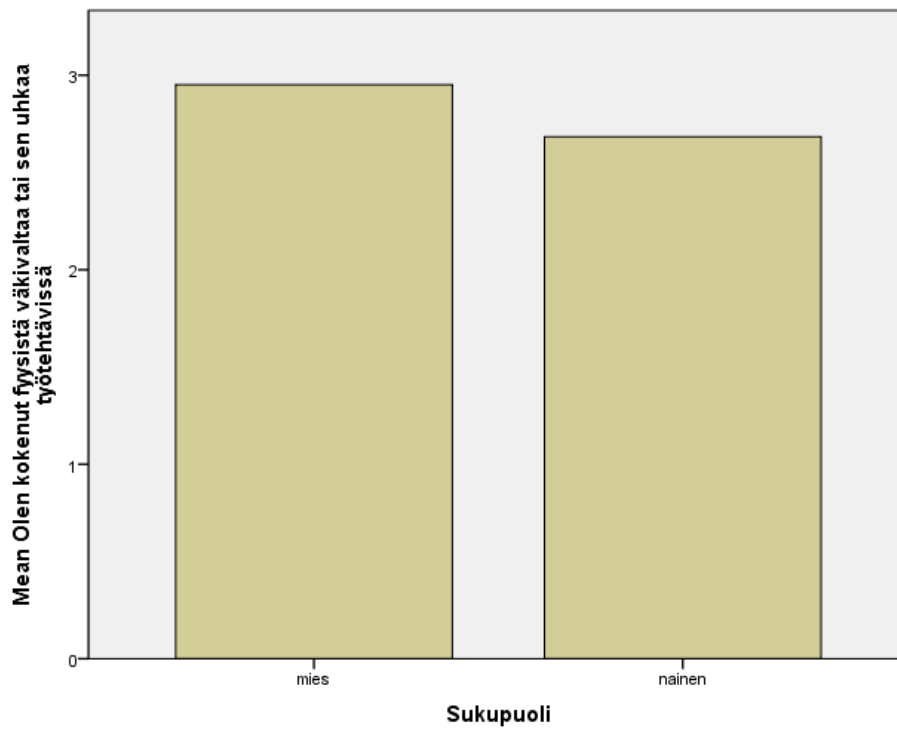
Kysymys 32. Olen kohdannut henkistä väkivaltaa työtehtävissäni



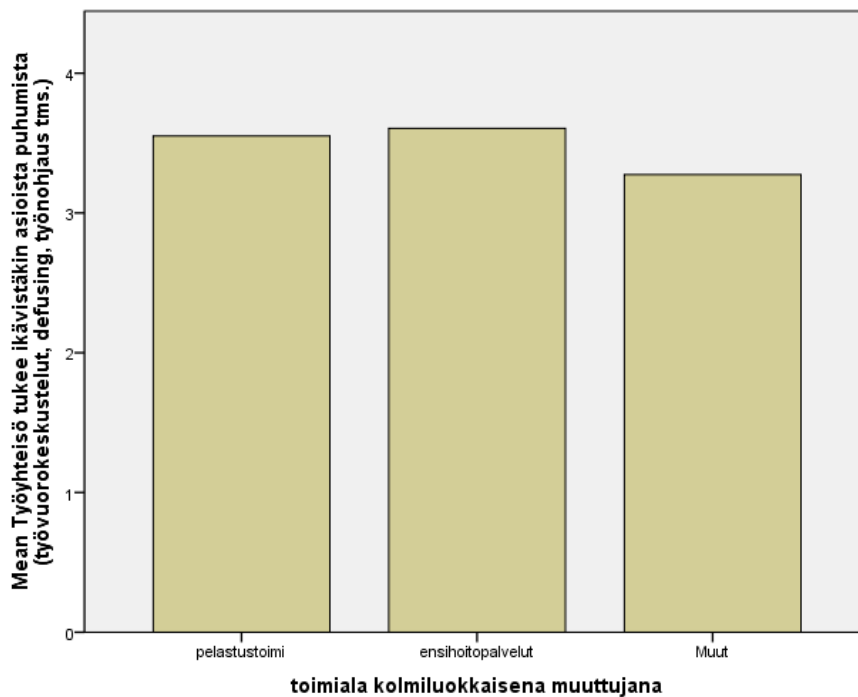
Kysymys 33. Olen kohdannut fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa työtehtävissäni.



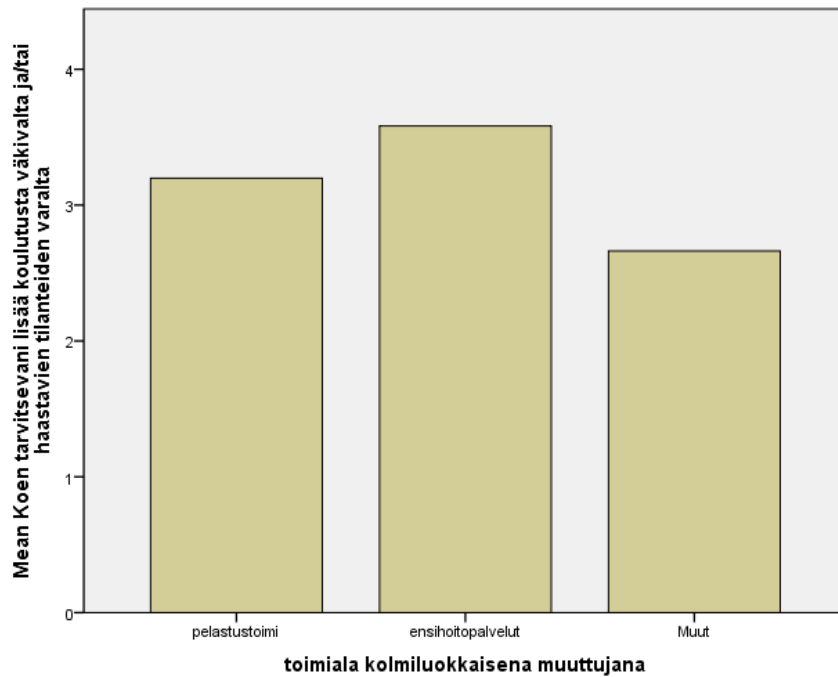
Kysymys 33. Olen kohdannut fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa työtehtävissäni. (SUKUPUOLI)



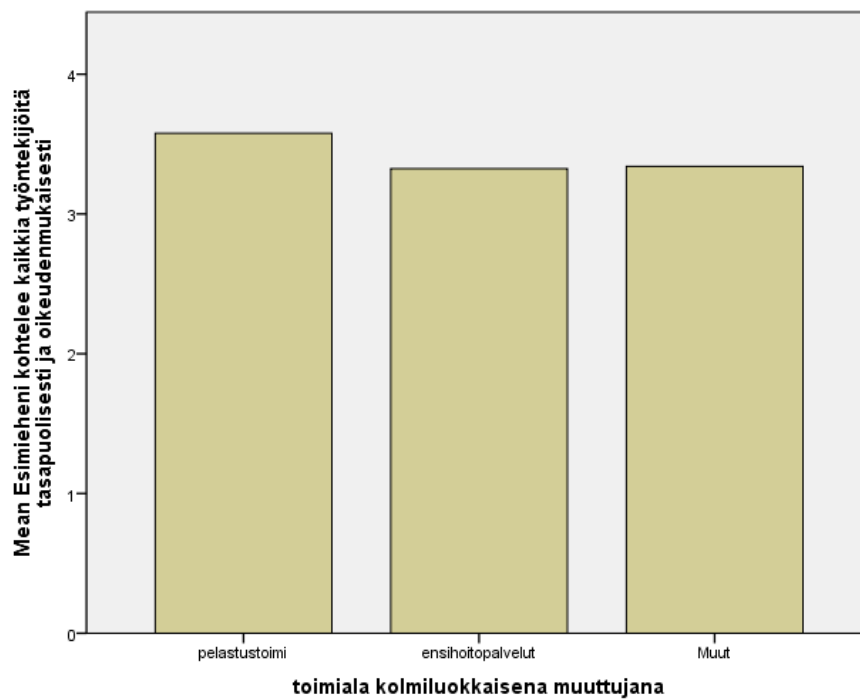
Kysymys 35. Työyhteisöni tukee ikävistäkin asioista puhumista



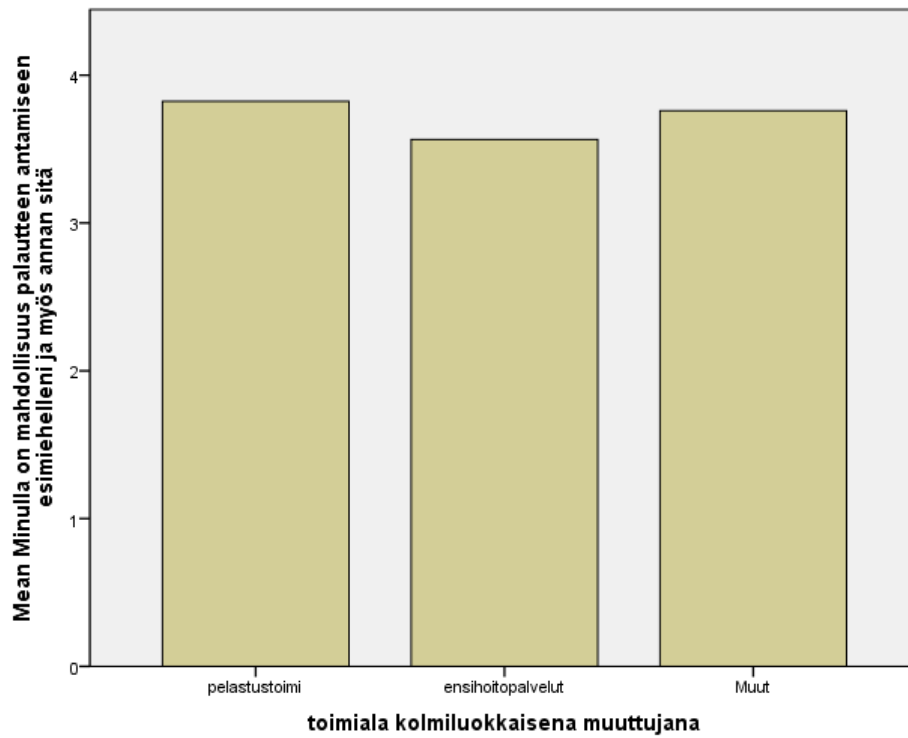
Kysymys 36. Koen tarvitsevani lisää koulutusta väkivalta ja/tai haastavien tilanteiden varalta



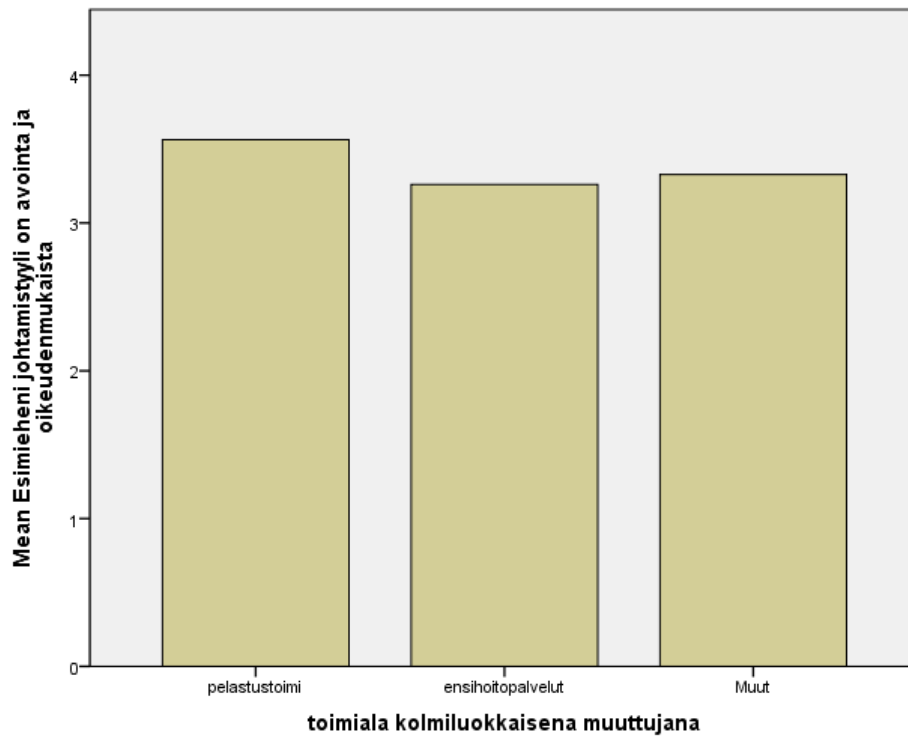
Kysymys 37. Esimies kohtelee kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti (Myös kysymyksissä 38–41 esimiestyöstä erot toimialojen välillä samansuuruiset ja suuntaiset)



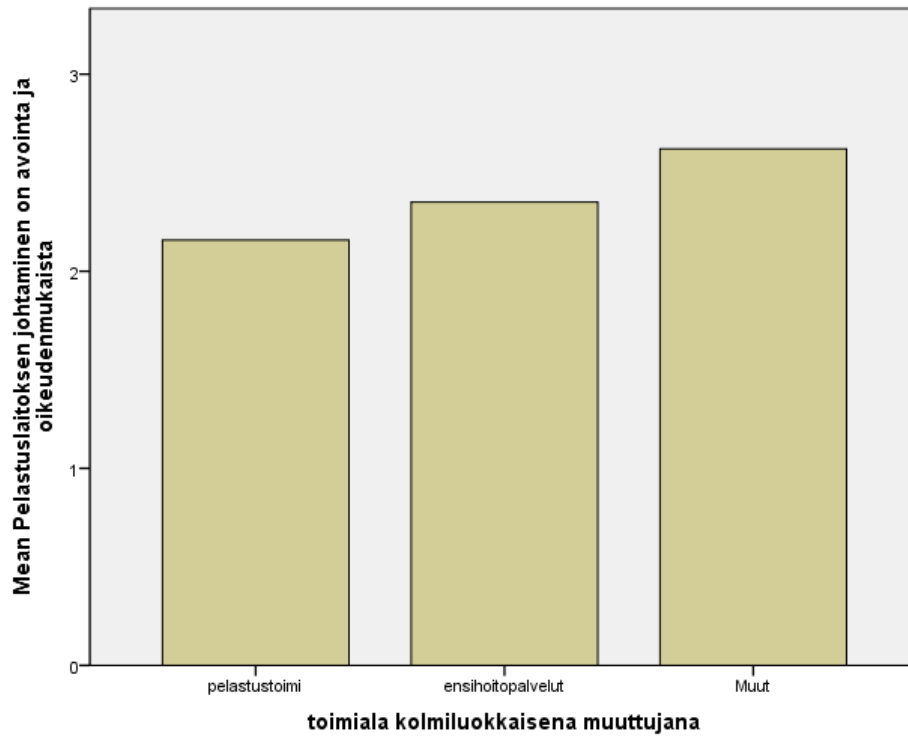
Kysymys 42. Minulla on mahdollisuus palautteen antamiseen esimiehelleni ja myös annan sitä.



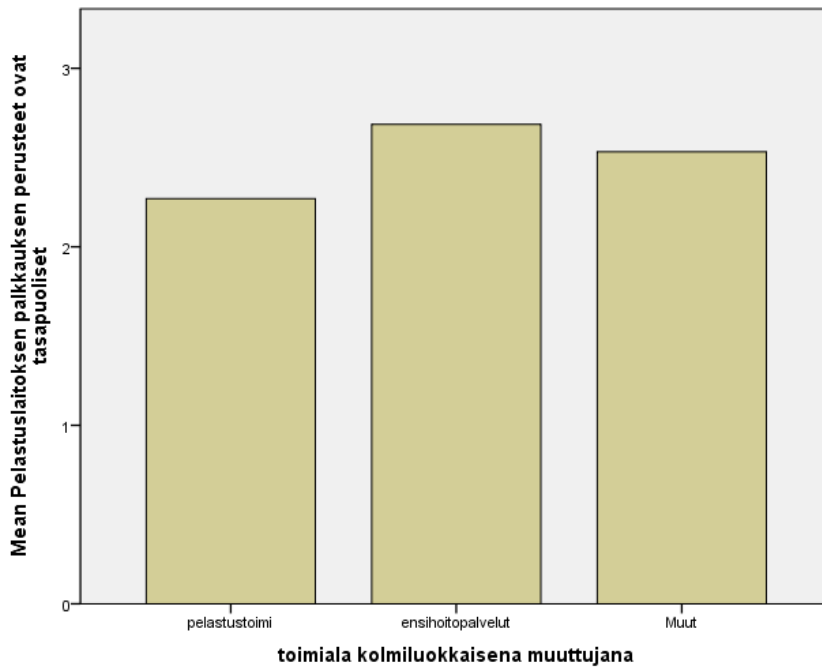
Kysymys 43. Esimieheni johtamistyyli on avointa ja oikeudenmukaista.



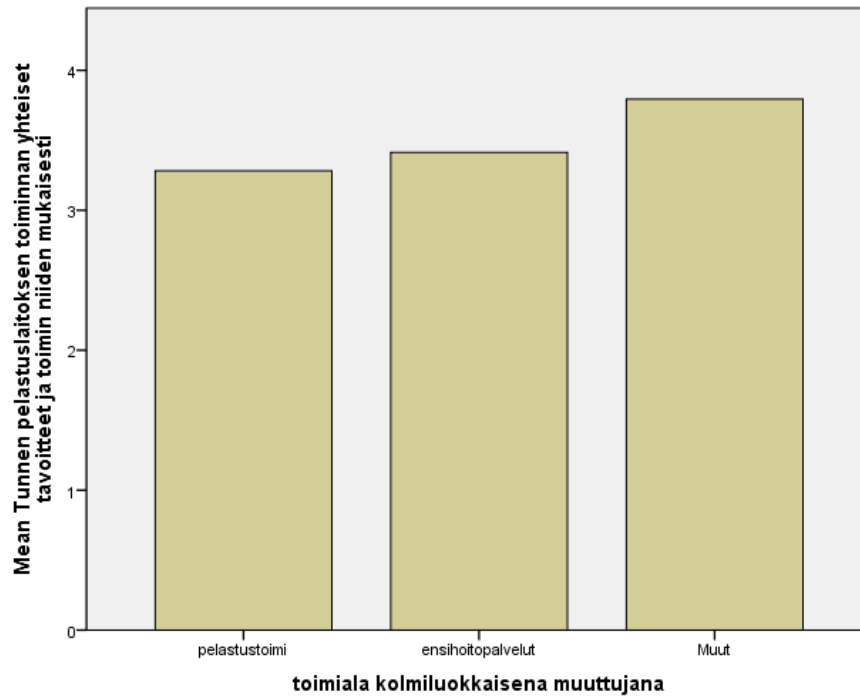
Kysymys 44. Pelastuslaitoksen johtaminen on avointa ja oikeudenmukaista.



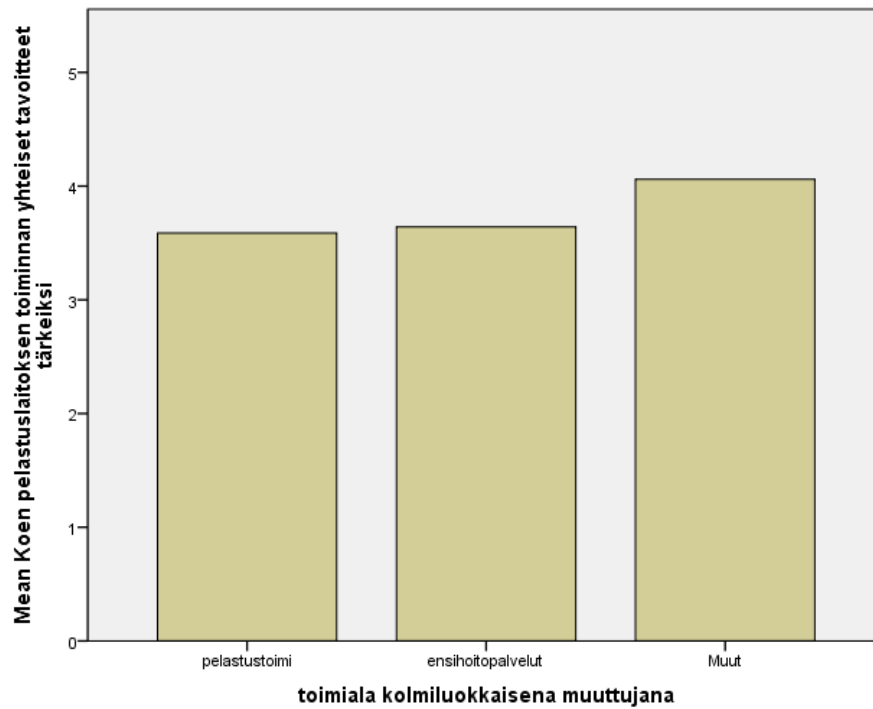
Kysymys 45. Pelastuslaitoksen palkkauksen perusteet ovat tasapuoliset.



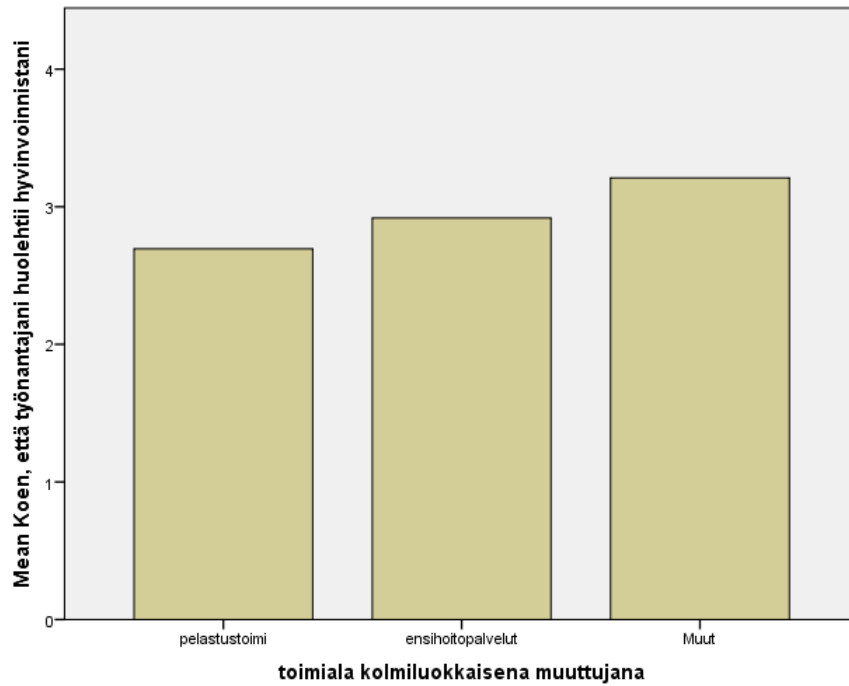
Kysymys 46. Tunnen pelastuslaitoksen toiminnan yhteiset tavoitteet ja toimin niiden mukaisesti.



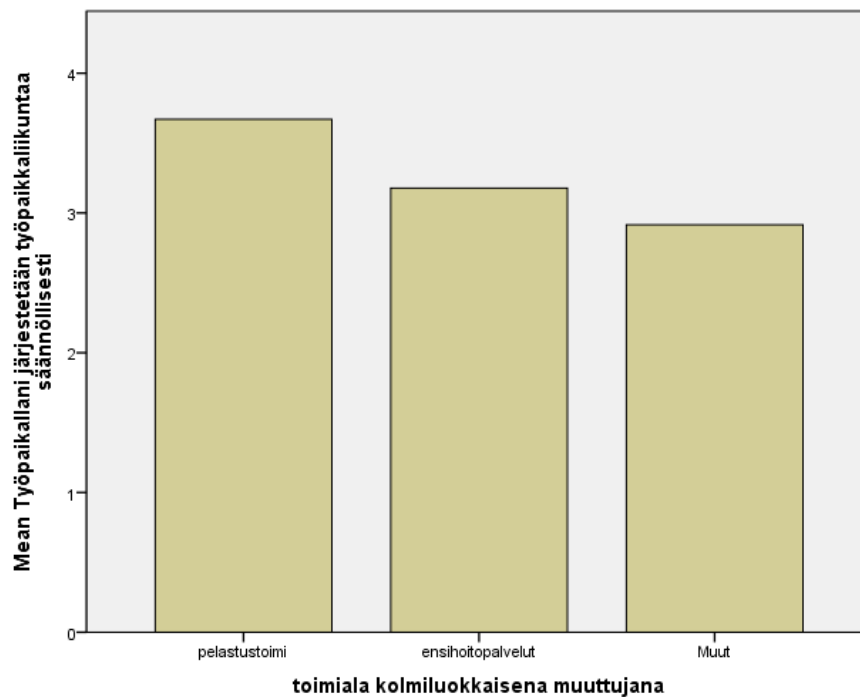
Kysymys 47. Koen pelastuslaitoksen toiminnan yhteiset tavoitteet tärkeiksi.



Kysymys 48. Koen, että työnantajani huolehtii hyvinvoinnistani.



Kysymys 50. Työpaikallani järjestetään työpaikkaliikuntaa säännöllisesti.



**Liite 4. TYÖHYVINVOINTIKYSELYN ROADSHOWN PALAUTTEIDEN AVOVASTAUKSET
KOKONAISUUDESSAAN**

1. Työhyvinvointikysely hyödyllisyys omalle pelastuslaitokselle

- Kysymyksissä tulkinnan varaisuutta tai väärinymmärtämisen vaara. Tarkemmat kysymykset ja rajaukset.
- Tarkempi erottelu mm. toimialoittain
- Vastausprosentti huolestutti
- Hyvä ja tärkeä kysely > valtakunnallinen vertailtavuus tärkeää
- Jalkautuuko/johtaako todellisiin toimenpiteisiin laitoksilla?
- Jatkoa toivotaan

HUOMIOITA:

Hyötyä mahdoton sanoa tässä vaiheessa, nyt odotetaan niitä "lääkkeitä". Joka tapauksessa kipupis- teitä on nyt mustana valkoisella ja ne osoittavat että tilausta oli!
Moniselitteiset kysymykset
Pelastusalan koulutus vs. muut miten työhyvinvointi ymmärretään
Käsitteiden tarkentaminen pelastustoimi/pelastustoiminta
Hyvä tietää missä oma talo ja muu Suomi menee
Työhyvinvointiin ei koskaan voi kiinnittää liikaa huomiota
Nykytilan tunnistaminen vaatimus kehitykselle.
Otetaanko kyselystä onkeen vai jääkö vain arkistoon. Kuinka todelliset tulokset ovat tosielämään verrattuna. Esim. aktiivinen kuntoilu ja 40v. on tekemätön huonon kunnon takia.
Sieltä nousee esiin selkeät kehityskohteet
Ei tietoa kuinka tullaan hyödyntämään
Tiedetään taso> kehittämiskohteet + missä hyviä. Hyvien toimintamallien jatkaminen/kehittäminen
Tulokset eivät suoraa jatkumoa aiemmin toteutetulle, mutta hyvä alku toivottavalle jatkumolle
Kokonaisuudessaan hyvä kysely. Riskienhallinnan olisin halunnut erikseen, koska se on lainmukainen päätehtävä.

Asemat ja kalusto kunnossa, työn kuvat ja tehtävänkuvat saatava selväksi
Teki monia asioita näkyvämmäksi ja herätti tärkeää keskustelua. Toivottavasti tulokset johtavat toiminnan kehittämiseen.
Hyvä että päästään vertailemaan eri pelastuslaitoksia
Asioita käytiin hyvin läpi, mutta tiettyjen yksilöiden selittelyn myötä.
Hyvä asia että kysely on toteutettu. Tästä saa eväitä myös tta:n R yrityksen yhteistyölle
Varmasti hyödyllistä tietoa kehitystyöhön. Toisaalta myös vahvuuksia paikallisesti hyvä nähdä.
Kyselyssä olisi voinut huomioida enemmän laitoksen erityispiirteitä.
Esimiehenä tein töitä varmistaen että kaikki täyttävät kyselyn omalla asemallaan. Motivoida piti paljon. Toivottavasti kysely kantaa hedelmää. Ettei päällystö taas sulje silmiään faktoilta.
Työterveyshuollossa hyödyllisyys näkyy esim. terveystarkastuksia suunniteltaessa, kun tulokset on analysoitu.
Saatiin vihdoon valtakunnallinen kysely tehtyä hyvä!
Saimme kasaan tärkeän kuulijajoukon (JORY/YT-toimikunta). Tieto pitäisi tuloksesta jalkautua hyvin.
Kysely oli hyvä siksi, että nyt saatiin ensimmäistä kertaa vertailukelpoista dataa pelastuslaitosten välillä.
Erittäin tärkeä kysely
Hyvä vertailukelpoinen tieto valtakunnan tasolla.
Kysely ei kattanut hyvinvoinnin kaikkia osa-alueita tai osa hyvin pinnallisia.
Hyödyllisyys riippuu paljon kyselyn tulosten hyödyntämisestä. Kyse on hyödyntämisestä koko organisaatiossa ei pelkästään johdon toimenpiteistä.
Tullut hyviä vinkkejä kuinka kehittää omaa työyksikköä
Joudutaan yhdistämään alueen omiin kyselyihin ja niistä tehtäviin toimenpiteisiin.
Hyvä että voi suhteuttaa oman laitoksen tulokset koko maan tuloksiin.
Hyvä tietää missä mennään niin omalla kuin valtakunnan tasolla.
Pienestä osallistumisesta johtuen tulokset eivät täysin yleistettäviä. Suuntaa antavia. Lisäksi pelastuksen, ensihoidon ja muiden eriyttäminen varmaan antaa enemmän.
Herätti johtoa ja henkilöstöä, että kehittämistarpeita on.
Oman pelastuslaitoksen pieni vastausprosentti mietitytti.

22 erilaista laitosta ja nyt KA otettu myös mukaan.
Hyvä tietää missä noin mennään. Tähän vaikuttaa liian monta tekijää, jotta kaikilla hyvin. Toisen huono on toisen hyvä.
Parantaa keinoja hyvinvoinnin kehittämiseen
Työntekijöiden olisi hyvä huomata ne pienetkin asiat, jotka laitoksessa on hyvin.
Jo tästä kyselystä huomasi aika hyvin, missä asioissa on kehitettävää ja mitkä pitäisi olla mallillaan.
Kaikki ei ole sitä miltä näyttää
Tarpeellinen kysely
Edellinen kysely oli tehty n. 2 v sitten. Ihan hyvä muistuttaa mieliin tärkeitä asioita.
Laitoksen osalta vastausprosentti pieni. Suurinta osaa työntekijöistä kysely ei tavoittanut.
Hyödyllisyys on arvioitavissa myöhemmin, mahdollisten toimenpiteiden jälkeen.
Tuli esille paljon asioita joissa olisi parannettavaa. Ollut pari aikaisempaa kyselyä, mutta niiden tuloksia ei ole julkaistu.
Kysymykset monin osin ei selkeä.
Hieno homma, että pelastuslaitoksia vertaillaan keskenään.
Vastausprosentti heikko
Kyselyn aikana mittava henkilöstöön liittyvä työaikaselvittely käynnissä, joka varmuudella vaikuttanut tuloksiin. Samaan aikaan tehtiin myös muita samansuuntaisia kyselyitä
Tämä vietävä henkilöstölle tiedoksi
Vastaavat tuloksia joita koottiin aiemmin.
Eriteltävä eri toimijat pelastuslaitoksilla.
Juuri tehty aiempi kysely vesitti hieman tämän kyselyn merkitystä, sillä sillä edellisen tiimoilta oli ryhdytty jo toimenpiteisiin.
Tukee muita aiheesta aiemmin tehtyjä kyselyjä
Kysely tulisi uusia säännöllisesti, jotta nähdään onko kehitystä asiassa tapahtunut.
Erittäin tarpeellista löytää puuteet/heikkoudet työhyvinvoinnissa omassa pelastuslaitoksessa. Nyt vaan tartutaan toimeen ja aletaan oikeasti kehittämään heikkoja lenkkejä.
Tietoa, pohjamateriaalia asioista, joihin kannattaa tarttua

Tila jossa ollaan
Kunhan se johtaa johonkin
Keskimääräistä paremmat tulokset. Olisi mielenkiintoista nähdä kuinka tulostaso romahtaisi, jos kaikki saataisi vastaamaan kyselyyn.
Kiva huomata että xxx (oma laitos) on onnistunut ainakin osaltaan työhyvinvoinnin kehittämisessä
Hyvä havaita että asiat on aika hyvin.
OK
Päällekkäisyys kaupungin oman kyselyn kanssa > ajoitus ei paras mahdollinen.

KEHITETTÄVÄÄ:

- Kysymyksissä tulkinnan varaisuutta tai väärinymmärtämisen vaara. Tarkemmat kysymykset ja rajaukset.
- Tarkempi erottelu mm. toimialoittain
- **Vastausprosentti huolestutti**
- **Hyvä ja tärkeä kysely > valtakunnallinen vertailtavuus tärkeää**
- **Jalkautuuko/johtaako todellisiin toimenpiteisiin laitoksilla?**

Kysymysten rakentaminen. Esim työpaikan turvallisuus kysymyksessä LUP:issa asemien sisäilmaongelmat heilahtavat väkevästi negatiiviselle. (tästä myös pakkasta "työnantajan hyvinvoinnista huolehtimiseen")
Tarvitaan enemmän laitoskohtaisia korrelaatioanalyseja muutosten kohdistaminen jää arvailutasolle
Joidenkin kysymysten erottelutarkkuuden merkitystä pitää kehittää
Kysymykset ja vastaukset välillä aika laajoja
Päivätyöntekijät (esim. palotarkastajat, hallinnonväki) vs. operatiivinen väki eriyttäminen tuloksissa tekisi tulosten tulkimisesta omalta näkökulmalta helpompaa/hyödyllisempää.
Vapaata tekstiä enemmän seuraavaan kyselyyn
Erittely ammattiryhmittäin> Hyödyntäminen mahdollistuu ja toiminnan suuntaaminen helpottuu.
Erittelyä tarkemmin lähiesimieskysymysten ja johtamisen välille
Riskienhallinta vaikka valtakunnallisesti eroon muista . Lähiesimiestyöstä palvelee tarkemmat tulokset
Tärkeää ja hyvää työtä.

Suunnitelmallisuutta ettei kaikki kyselyt tule yhtä aikaa.
Esimiestyössä edelleen kehitettävää, tasapuolisuus, kiusaaminen pois
Kysely uusittava määräajoin - muutaman vuoden välein
Vastausprosentti olisi saatava huomattavasti korkeammaksi
Painottuu nyt pelastustoiminnan suoritusportaaseen. Kiinnostavaa olisi erottelu esim. päivätyössä olevien ja vuorotyössä olevien kesken.
Asia tulee jäämään pitkälti tähän. Alaisten ymmärtämättömyys on syynä huonoon tulokseen. Toivottavasti kiva tulla töihin tulevaisuudessa(kin)
Kyselyjen stilisointi > Hyvä ?? Samaan suuntaan.
Henkilöryhmittäin tiedot Asiakas vai työkaveri
Tämän alueen ja laitoksen osalta vastausten syventäminen/lisäanalyysi. Taustatiedot >
Kyselyn vastausprosentti hyvä saada vielä korkeammaksi (kysymysten muotoilu)
Aloitetaan siitä että saadaan päällystö sitoutumaan edes tähän.
Toimialakohtaisia analyysejä Pela/ensihoito ikäryhmät, esim. ristiintaulukoimalla.
Tarkempaa pelastuslaitoskohtaista analyysia esim. pelastus ja ensihoito erikseen.
Tarkempia esim. laitos-, henkilöstöryhmä- tai vastaavia tuloksia voisi ehkä hyödyntää käytännössä paremmin.
Tilanteen pituus yllätti. Olimme ilmeisen keskustelevia.
Tiettyjä kysymyksiä kannattaa pohtia uudeleen ja esim. jakaa pienempiin osiin. Liikaa tulkinnanvaraisuuksia. Tulosalue ja osasto kohtaan tarkempi erittely. Esimies ja johtaja taso tarkempi erittely. Ottaa esimerkkiä valtionhallinnon VM-paro kysymyksistä. Ovat pitkän kehitystyön tulos.
Tarkemmin seuraavassa kyselyssä palautteessa eri toimialat. Voi paremmin pureutua eri ongelmiin laitostasolla. Ensihoito, pelastus, tukipalvelut jne. TARKEMMAT KYSYMYKSET, RAUTALANKAMALLI
Kysymysten osittaminen ja mahdollisten info-ikkunoiden lisääminen selkeyttämään kysymystä. Pienet vastaajamäärät
Kysymykset tulkinnallisia, jos jatkoa niin tarkennettava.
Tulokset hiukan vaikeasti tulkittavissa. Asteikko esim. -2:ta 2:teen, jossa 0 neutraali.

Kiinnostavuutta lisäämällä enemmän vastauksia ja laatu paranee. Kysymysten viilauksella spsifimpää tietoa.
Jatkossa haluaisin vähän kohdennetumpia kysymyksiä. Esim tarkoitetaanko talon johtoa vai esimiestä
Miten mitata korjaavien toimien tulokset.
Kumpu saisi jatkossa kyselyn pohjalta ihan konkreettisia toimenpiteitä, mitkä asiat ovat ns. olleet huonosti. Arvostus joka suuntaan! Miehistö<>alipäällystö<>päällystö<>miehistö
Paremmiin otettava otetta aktiiviseen ja jatkuvaan työyhteisön kehittämiseen tulosten perusteella. Kyselyä kohdennettava tarkemmin.
Pitäisi johtaa toimenpiteisiin
Saatava mukaan koko henkilöstö ja vastausprosentti mahdollisimman hyväksi
Kyselyn tulokset tulee jalkauttaa , operatiivinen puoli jäi kyselyn ulkopuolelle @-posti puuttuu
Kysymys vain yhdeltä kantilta > ei tule omia sovellutuksia
Tulosten jalkauttaminen ja epäkohtiin puuttuminen saatava toimimaan.
Vastaaja on oikeasti tunnistettavissa > Ei hyvä juttu, vaikuttaa vastaajien määrään. Kysymykset rajattava paremmiin. Luotava mahdollisuus vastata kysymyksiin (pelastuslaitos)
Sähköposti olisi pitänyt järjestää koko henkilöstölle. Talo ei ole toiminut oikein.
Kysymykset selkeäksi että ymmärtää tarkoituksen. Esim. palkan määräytymisen perusteet joku pohtii omaa palkkaa, osa varmasti mitkä tekijät vaikuttavat palkaan.
Kooste poikkeamista/suosituksia (haastattelemisen)
Ensihoidolle ja pelastustoimelle oma kysely.
Työhyvinvointitulosten esittäminen pelastus vs. ensihoito. Kysymyksiä voisi tarkentaa tulevaisuudessa, nyt liikaa tulkinnanvaraisuutta Esim. henkinen väkivalta kysymys!
Kysymykset voisi kierrättää ensin laajemmalla jakelulla pelastuslaitoksissa, jotta niiden muotoilu ja kysyttävät asiat vastaisivat paremmiin tietotarpeita.
Jatkuvuus & seuranta varmistettava
tunnistettava parannuskohteet
Kysely olisi kannattanut taustoittaa henkilöstölle paremmiin, koska ukon vastausprosentin alhaisuuden johtuvan puhtaasta tietämättömyydestä esim. sen suhteen, että kysely on tullut pysyväksi työkaluksi.

Olisi varmaan syytä jaotella kyselyn tulokset niin, että eri osastojen tulokset olisi analysoitavissa, kuitenkin niin ettei yksilönsuoja vaarannu.

Enemmän halua

Konsernikohtaiset asiat ei saanut työkaluja > Työyhteisötaitoja ei näin edistetä

2. Roadshow Hyödyllisyys omalle pelastuslaitokselle

- Hyvä asia, että tulokset avattiin paikan paikanpäällä
- Hyvä ja/tai keskusteleva ilmapiiri
- Kaivattiin laajempaa kuulijakuntaa
- Liian kireä aikataulu
- Teknistä kehitettävää esityksessä

HUOMIOITA:

Tämähän on ehdoton juttu, jos kerran kyselyjä järjestetään. Että tulokset suomennetaan. Myös uskottavuuden kannata tärkeää; "että tulokset muka kiinnostavat jotain". Todella vakuuttava ja ammattitaitoisen tuntuinen mieshenkilö avaamassa tuloksia.

Johtamisessa ja johtamisviestinnässä kehittämistä

Jalkauttaminen ehdottoman tärkeää

OK

Jalkauttaminen työvuoroille on haastavaa koska ei ole ammattilainen ko. asiassa mutta tulokset voi kertoa vuorolle

Jos asiat jotka ovat huonosti otetaan käsittelyyn ja halutaan parantaa niitä

Osallistujia aivan liian vähän

Äärimmäisen tärkeä ja oleellinen osa joka liian usein näissä kyselyissä unohdetaan.

Oma taso vs. valtakunnallinen

Tehokas ja hyvä tapa jalkauttaa tulos - Hyvä!

Ainoa järkevä tapa jalkauttaa, eli kontakti tutkimuksen toteutukseen tulee olla fyysinen, ei pelkästään sähköinen

Hyvä tapahtuma. Hyvät asiantuntijat.

Aika vähän saatiin kuulijoita paikalle. Yhdellä luennolla ei koskaan voi saada kaikkia jalkautumaan

Posit. että jalkaudutaan kertomaan tulokset + kehitysesitykset

Samat asiat tulleet esiin muissakin kyselyissä.
Erittäin hyvä
Tarkennuksia eri toimialat, taustamuuttajat.
Kiitos. Hyvin informativistä.
Sama kun edellisessä. Luento/esitys kertoo aina enemmän kuin pelkästään itsenäinen tuloksiin tustuminen.
Hyötyä eniten
Osallistava tapa tuoda tulokset julki.
Ehdoton edellytys uskottavuudelle
Road showssa käytiin tulokset läpi periaatteessa samassa muodossa kuin ennakkoon saaduissa dokumenteissa. Kuitenkin Pirkko-Liisan ja Jounin täydentävät kommentit ja kohtien tarkemmat avaukset olivat hyviä.
Hyvin tehty tilaisuus. vastaukset ja perustelut hyviä.
Esittelijöiden avaukset kysymyksiä käsiteltäessä sekä meidän näkemysten huomiointi
Parantaa tulkintaa
Hyödyllisyys riippuu paljon jatkotoimenpiteistä.
Tärkeää että näihin asioihin varataan aikaa. Hyvä että aikaa oli myös keskusteluun.
Hienoa että olette satsanneet näin paljon aikaa. Tulee oman laitoksen tulokset selvemmin esille.
Asioiden avaaminen, keskustelu, vaihtoehtoja yms. tuominen esiin hyvä. Ei pelkkää tulosten katsomista.
Hyvää keskustelua.
Aiheuttaa silmien avautumista ja keskustelua. Mukana talon ulkopuolelta ihmisiä, jolloin saatu tieto ei hautaudu.
Muutaman osallistujan oli "pakko" ottaa kantaa.
Erittäin hyvä ja selkeä esitys
Jalkauttaminen oli hyvä, osallistujat osallistui hyvin keskusteluun. Esittelijät olivat hyviä.
Onhan näitä tehty nice to know.
Asiallisesti esitelty. Pelastuslaitoksen puolelta suurempi joukko kuulemaan ja keskustelemaan.

Oikein hyvä idea tuoda ulkopuolinen asiantunteva henkilöstö kertomaan tuloksista. Todella asian- tunteva jalkauttaminen!
Hyvä asia. Ulkopuolinen tarkastelija
Jos jalkauttamista ei olisi tehty, olisi jäänyt mielikuva, että tämä kysely ei taas johtanut mihinkään.
Mikäli todellisuudessa jalkautuu niin hyvä
Jos tuloksia ei käytäisi läpi millään tavalla niin uskon siitä ei olisi mitään hyötyä.
Selventää kysymyksiä
Mielenkiintoinen ja onnistunut tapahtuma. Kiitokset!
Tulosten aukiluku oli hyvä.
Eesitys hyvä mutta ei välttämättä jalkaudu miehistötasolle
Enemmän henkilökuntaa paikalle kuulemaan tuloksia.
Eitys menetelmä ontui
Tuo faktat paremmin esille.
Herättää ajatuksia
Hyviä vinkkejä jokapäiväiseen työelämään
OK. Sähköpostilinkkinä -tai viestinä olisi hukkunut muiden viestien sekaan.
Tiedoksi henkilöstölle
Hyvä esittely ja hyvä henki asioiden esilletuomisessa
Hyviä taustoittavia tietoja muista pelastuslaitoksista.
Parantaa kyselyn luotettavuutta ja aktivoi tutustumaan/perehtymään aiheeseen.
Pitää taata että jalkautuu laajasti.
Hyvä että konkreettisesti avataan kyselyn taulukoiden sisältö ja selkeät kehittämiskohteet.
Todella hyvää ja kattavaa tietoa työhyvinvoinnista. Huomioimista mitkä asiat ovat hyvin.
Itselleni kirkastui se, että kysely ei ollutkaan kertakäyttötyökalu ja että omalla työpaikalla asiat eivät ole ainakaan huonommin kuin muualla.
Jäi akateemiselle tasolle. Paikalliset asiat eivät mene näin eteenpäin.
Hyvä juttu että tulokset aukaistaan.

Oman laitoksen vertaaminen muihin mielenkiintoista.
Hyvä esittely

KEHITETTÄVÄÄ:

Osallistumisprosentti
Valtakunnallisen ja laitoksen oman tuloksen purkaminen samanaikaisesti
Pylväät väsyttivät. Keskeisten huomioiden poimiminen esitykseen olisi riittänyt. Pidin erityisesti vastausten analysoimisesta > toi substanssia.
Enemmän omasta laitoksesta
Vielä tarkempi tulosten erittely mahdollisuus seuraavaan
Tarpeettomien diojen esittämättä jättäminen; Vastaajien ikärakenne, vastaajien prosentuaalinen osuus pelastuslaitoksittain
Jää nyt työyhteisöiden (n. 60 yhteensä) itsensä "vastuulle", kuinka tähän reagoidaan. Kaikista työvuoroista tai asemapaikoilta ei ollut osallistujaa keskusasemalla
Alussa oli eritelty vastaukset kolmeen ryhmään: Pelastustoimi, ensihoito ja muut > Olisi odotettu, että samaa jakoa olisi käytetty myös käytäessä läpi laitosten tuloksia.
Termit selvemiksi: Pelastuslaitos ei ole paloasema. Pelastustoimi ei ole pelastustoiminta. Kalvojen skaalaus yhteneväksi, suhteessa 1-5 asteikolla.
Enempi aikaa palautteelle ja kysymyksille
Seuraavaksi pelastusjohtaja voisi olla paikalla, kun oman talon tulokset kerrotaan, mutta ehkä se kertoo siitä ettei kiinnosta.
Enemmän ristiintaulukointia ja pohdintoja kaavioiden tueksi.
SM voisi käyttää perehdytystä muissakin asioissa (kaikki ovat olleet onnistuneita)
Harmittaa oman organisaation tiettyjen avain henkilöiden passiivisuus osallistumisessa road showhun. Keskusteltava ja arvioitava organisaation sisällä.
Vastaajien määrän kasvaessa tulosaluekohtaiset arvioinnit mahdollisia.
Jatkossa myös road show periaatteella.
Joitakin kysymyksiä voisi ehkä avata enemmän?
Toteutuksessa ei juuri kehitettävää.

Ei kehitettävää
Mielestäni aikataulutus oli huono. Aikaa olisi pitänyt varata 4-8 tuntia.
Esityksessä olevien tehtävien läpikäynti eli koko kierros ja tulokset esiin.
Tarkempia kysymyksiä
Hyvä että asia "avattiin" kyselyn tekijöiden tuella.
Välineet kuntoon
Hieno homma, mutta enemmän aikaa
Road show kohderyhmä isommaksi > Keskustelua lisää > Näkökulmia omaan työyksikköön.
Liian kiire aikataulu, pistetty päällekkäin ruokatunnin kanssa, ei taukoja
Uusi kysely
TH-asioiden jalkauttamisen ohjaus
Konkretia ja käytännön toimenpiteet jää puuttumaan.
koko henkilöstö mukaan tilaisuuteen
Antaa mallinnuksia
Paikalla olisi syytä olla enemmän kuulijoita (esim. työvuor, mahd. koko henkilökunta)
Ilmoittaa tilaisuuden kesto (noin) etukäteen.
Kuinka saataisiin kysely jalkautumaan kaikille? Nyt vain 1 vuoro neljästä saa palautteen.
Aikaa olisi saanut olla enemmän

3. Pelastuslaitosten työhyvinvoinnin valtakunnallinen prosessi

HUOMIOITA:

- Antaa työhyvinvointi asialle jatkuvuutta ja/tai auttaa löytämään laitosten välisiä yhteisiä malleja
- Työryhmän toiminta/tulokset epäselvät tai niitä ei koeta merkityksellisiksi
- Hyvä ja positiivinen asia, toivottavasti jatkuu

Pidän tärkeänä koska nykyään pelastuslaitoksissa johdetaan "prosesseja" ja puhutaan yritysmaailman termein, vaikka organisaatiossamme on hyvin vähän "yritysjohdajia" henkilöstöjohtajista puhumattakaan. Laitostenvälinen yhteistyö kunniaan kaikilla rintamilla. Edelleen hyötyä emme vielä voi arvioida tärkeyttä sitäkin enemmän.
Yhteismitallisuus
OK
Antaa vertailupohjaa valtakunnallisesti ja yhdistää laitosten toimintoja
Työryhmä toiminut kauan, muuta tulokset jäivät epäselviksi
Asiaan on äärimmäisen tarpeellista kiinnittää huomiota pelastuslaitoksissa. Monissa tyhy toimintaan liittyvissä asioissa ja asenteissa ollaan nykypäivän työelämää kymmenen vuotta jäljessä.
Hyvä työkalu kehityskohteiden havaitsemiseen
Jäi epäselväksi. Tulosten käyttöä ei ilmennetty tai en rekisteröinyt.
Aika näyttää laitokset ovat kuitenkin suhteellisen itsenäisiä.
Hieno uusi prosessi.
Paremmiin sitoutuneita laitoksia kuin SM:n vetämissä aiemmissa hankkeissa (Eläkekysymys häirinyt tätä 1990-luvulta asti)
Tämän pitäisi olla määräajoin uusittava hanke laitoksissa.
Tuloksista näkee että monen hyvät ja huonot asiat ovat yhteisiä. On tärkeää tehdä kehitystyötä yhdessä.
Yhteisiä kehitysideoita ja prosesseja
Hyvä tietää
Olisin odottanut enemmän yksilöityjä tuloksia.
Kiitos jätkille jotka työryhmiin kuuluvat. Olette yhteisellä asialla.
Toivottavasti jatkuu määräajoin.
Vähintään se hyöty tästä on, että tämä tärkeä asia otetaan esille ja keskusteluihin.
Johto tietää kohtuullisesti, entä muut?
Valtakunnallinen työ ei ole tähän saakka tuottanut juurikaan uutta pelastuslaitosten hyvinvointiin. On toistettu tiedossa olevia faktoja ja muita asioita.
Tärkeä koko alalle ja kehittymiselle.

Hyvä tavoite
Katso. vast. kohta 1. Ohjaa laitosten toimintaa ja (raja?) toiset suhteessa toiseen laitokseen.
Hyödyllisyys määräytyy sen mukaan, mihin konkreettisiin toimenpiteisiin ja tuloksiin prosessi pelastuslaitoksissa ja työyksiköissä johtaa.
Saadaan koko valtakuntaa kattavat ongelmat
Erittäin hyvä asia
Tarvitaan pitkäjänteisyyttä ja kehittämistä saatujen heikkouksien perusteella. Seurannan puutteella tehdään tuhoa.
Olisi hyvä saada pitkäjänteisyyttä kyselyihin. Kilpailutuksista huolimatta saman kyselyn järjestäjän olisi helpompi kehittää kyselyä. Samalla vastausprosentti kasvaisi, kun henkilöstö tietää ja tunnistaa kyselyn.
Ei ole vielä omalla tontilla näkynyt :) Toivotaan että edesauttaa laitosten jaksamista.
Työyhteisöjen kiristynyt ilmapiiri tulee ilmi. Johtuu taloudellisesta tilanteesta.
Ehdottomasti hyvä asia
Tällaiselle työlle on paljon tilausta koko pelastustoimessa.
Hyvät käytännöt käyttöön
Mikäli kysely jatkuu tulevaisuudessa, tulokset merkitsevempiä ja niistä vedettävissä johtopäätöksiä.
Ei tarvitse yksin miettiä asioita. aika pitkälle samojen ongelmien kanssa painitaan Suomen maassa.
Hyvä kun oman alan kysely. Vertailu mahdollista ???
Asioita tunnistettu, mutta mitä meillä viedään eteenpäin.
Hyvä että asia on noussut valtakunnallisesti esiin.
Jälleen kerran tarvitaan ainakin 1 lisähylly arkistoon.
Varmasti saa vähän "huonommat" pisteet saaneet mietimään kehitystyötään.
Todella mielenkiintoisia työryhmiä. Toivottavasti saadaan konkreettisia parannuksia jalkautettua.
Hyvää vertailutietoa eri laitoksista

KEHITETTÄVÄÄ:

aikea vastata vielä näillä tiedoilla

Vertailuryhmien ja oman tason kehittymisen seuranta
Ryhmän kokoonpano. Enemmän "kenttätyöntekijöitä" vähemmän nappikauloja
Tämäkin kehittyi ammattiryhmä erittelyllä > Käytettävyys paranee.
Useammin tällainen selvitys
Olisi paikallaan että kaikki pelastuslaitokset sitoutuisivat toimenpiteisiin tulosten perusteella.
5 eri osa-aluetta, aikaa 2014 loppuun. Järjestäkää kunnon "road show" myös tästä tuloksesta + 3-5 kaikille laitoksille jalkautettavaa asiaa. Kontrolloidaan jalkautus 2015 lopussa kumppanuusverkoston kautta.
XXX laitos olisi halunnut mukaan hankeen työryhmiin, mutta jostain syystä ei kelpuutettu mukaan. XXX:ssä tyhy kehittäminen on otettu tosissaan ja siihen panostettu. Olisimme mielellämme tuoneet osaamistamme laajemmin ja tehokkaammin valtakunnan tasolle.
Tästä on hyvä jatkaa
Kenttä vielä laajemmin mukaan.
Saisi jatkua.
Kuten monessa hankkeessa työ jää kesken. Jatkuvuutta kaivataan.
Huomioitava yksilöiden työkuormitusten lisääntyminen ja vaikutukset.
Valtakunnallinen linjaus työhyvinvointiin, ml. työhyvinvointiohjelmat. Olisi jokaisella pelastuslaitoksella käytössään valmis ohjelmapohja. Konkreettisia toimenpiteitä!
Kysymyksiä vielä tarkennettava.
Sitoutuminen
Menetelmä kaikkien saatavilla> välineet kuntoon.
Millä saataisiin suurempi vastausprosentti?
Kysymykset aikaikkuna-janalle ja on erikseen työvuoro 24h operatiivinen ja virka-aikaa tekevä henkilöstö 8:00-16:00
Ainakin 100-% ensihoidossa työskentelevien irrottaminen omaksi ryhmäkseen.
vähemmän kysymyksiä, mutta tarkempia.
JATKUMO

Liite 5 Keskustelumalleja

Työyhteisökeskustelumalli

1. Millaisena koet työyhteisösi ilmapiirin? Miten sitä voisi mielestäsi parantaa?
2. Mikä on vaikeaa työroolissasi? Mitä näistä vaikeista asioista haluaisit muuttaa ja kuinka ne mielestäsi ratkaistaan?
3. Miten kehittäisit työyhteisösi työtapoja? Kyse voi olla hyvinkin pienistä ja konkreettisista asioista.
4. Millaista palautetta tai neuvoja haluaisit antaa minulle esimiestyöstäni?
5. Mitä kehittäisit työyhteisötaitoissasi?
6. Kuinka toimivaksi koet pelastuslaitoksen johtamisen? Miten sitä tulisi kehittää?
7. Muita asioita, mitä haluat kertoa
8. Yhteenvedo: löysimmekö asioita joita voisimme yhdessä kehittää?

Osaamiskeskustelumalli

1. Mitkä ovat tärkeimmät työtehtäväsi?
2. Miten suoriudut yleisesti työtehtävistäsi? (kouluarvosana-asteikolla ja omin sanoin)
- 3a. Mitkä ovat suurimmat vahvuutesi?
- 3b. Mitkä ovat suurimmat kehittämistarpeesi?
- 3c. Mitä uhkia näet ammatillisen kehittymisesi esteenä?
- 4a. Miten arvioisit työssä jaksamistasi (kouluarvosana-asteikolla 4 - 10) ja miten aiot huolehtia työkyvyn ylläpitämisestä lähivuosina?
- 4b. Mikä on mielekkäintä työssäsi?
- 4c. Mikä on vähiten mielekäästä työssäsi?
- 5a. Miten oma tehtäväsi on kehittynyt viime vuosien aikana?
- 5b. Mihin suuntaan toivot työsi kehittyvän tulevaisuudessa? Millaisia henkilökohtaisia ja/tai työhösi liittyviä tavoitteita sinulla on seuraavalle kaudelle ja miten tavoitteiden toteutumista seurataan?
- 5c. Mitä osaamisen kehittämistarpeita näet työyhteisössäsi yleisellä tasolla?
6. Mitä tarvitset kehittyäksesi ammattilaisena ja omalla vastualueellasi? Kuka tai ketkä voivat auttaa sinua ja miten pääset alkuun?

Työurakeskustelumalli

1. Millaiset tehtävät kiinnostavat sinua tulevaisuudessa?
2. Mitkä ovat tavoitteesi pitkällä tähtäimellä?
3. Onko sinulla sellaista osaamista tai sellaisia taitoja, joita et nykyisessä tehtävissäsi voi hyödyntää?
4. Haluaisitko kehittää jotain erityisosaamista tulevaisuudessa?
5. Haluatko vaihtaa työtehtäviä organisaation sisällä?
6. Miten näet tulevaisuutesi 55 - 65 ikävuoden jälkeen?
7. Minkälaisista tehtävistä olet kiinnostunut työkykysi alennettua?

Liite 6 ESIMIES TYÖHYVINVOINTIA RAKENTAMASSA

Työnantajan vastuut ja velvoitteet

Työnantajalla on paitsi mahdollisuuksia myös velvollisuuksia työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden edistämiseksi. Lainsäädäntö asettaa työsuojelutyölle vähimmäistason.

Työsopimuslaki ja kunnallinen viranhaltijalaki edellyttävät, että työntekijän turvallisuutta ei saa vaarantaa, henkilöstöä on kohdeltava tasapuolisesti eikä ketään saa kohdella syrjivästi.

Työturvallisuuslain keskeinen säännös velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tähän päästään huolehtimalla järjestelmällisesti työn vaarojen arvioinnista ja havaittujen epäkohtien korjaamisesta. Fyysisten työolojen ja työympäristön lisäksi on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työsuojelun toimintaohjelmaan työnantaja kirjaa työhyvinvoinnin tavoitteensa, jotka on käsitelty yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa.

Työpaikalla kaikki ongelmat, jotka haittaavat toimipaikan perustehtävän suorittamista ja onnistumista on ratkottava. Vastuu on työnantajalla. Esimiesvastuu jakautuu linjaorganisaation kaikille tasoille toimivaltuuksien mukaan. Päättäjien eli kunnan luottamushenkilöiden vastuulla on työsuojelun toteuttamisen rakenteellisten edellytysten turvaaminen, määrärahojen myöntäminen, suurista investoinneista päättäminen, työsuojeluun liittyvien periaatepäätösten tekeminen ja yleinen valvonta.

Ylin johto vastaa

- työsuojelutoiminnan yleisjohdosta ja – valvonnasta
- esimiestoiminnan organisoinnista, resursoinnista, ohjaamisesta ja valvomisesta
- yleisten työsuojelun järjestämistä koskevien ohjeiden antamisesta (tavoitteet ja periaatteet), suunnittelusta ja hankinnasta
- työpaikkojen yleisestä valvonnasta ja seurannasta

Keskijohto vastaa

- suunnittelusta ja hankinnoista
- työpaikkojen turvallisuusohjeiden antamisesta
- välittömän työsuojelutoiminnan organisoinnista, työsuojelutietouden välittämisestä
- työpaikkojen yleisestä valvonnasta ja tarkkailusta sekä epäkohtien ilmoittamisesta ylimmälle johdolle.

Työnjohto vastaa

- välittömästä yhteistoiminnasta työpaikan terveys- ja turvallisuusasioissa
- työsuojelumääräysten noudattamisen välittömästä valvonnasta
- työympäristön jatkuvasta tarkkailusta
- töiden suunnittelusta ja perehdyttämisestä
- ohjauksesta ja neuvonnasta
- terveyttä vaarantavaan kuormittumiseen puuttumisesta sekä

- puheeksi ottamisesta, häiriötilanteisiin puuttumisesta sekä epäkohtien korjaamisesta ja tarvittaessa ilmoittamisesta ylemmälle johdolle.

Työntekijän rooli

- työturvallisuuslain mukaan työntekijän tulee ilmoittaa havaitsemistaan vioista ja puutteista, jotka voivat vaarantaa terveyttä ja turvallisuutta. Tämä velvollisuus koskee kaikkia huomioiden itse kunkin ammattitaito ja koulutus. Työntekijä on myös velvollinen huolehtimaan oman työnsä turvallisuudesta.

Työterveyshuollon yhteistyö on määritelty lakitasolla sekä työturvallisuus- että työterveyshuoltolaisissa. Lähiesimiehen vastuulla on yhteydenpito työterveyshuoltoon omaa työyksikköä koskevissa asioissa, keskijohto vastaa säännöllisestä yhteydenpidosta koko työpaikan osalta ja ylin johto vastaa työterveyshuoltopalvelujen hankinnasta työpaikan tarpeiden mukaisesti.

Lähiesimies työhyvinvoinnin rakentajana

Esimiehen tehtävänä pelastustoimessa operatiivisen johtamisen lisäksi on auttaa työntekijöitä onnistumaan työtehtävässään. Tärkeimpiä tehtäviä on antaa työntekijöilleen valmiudet menestyä työssään mahdollisimman hyvin.

Esimiestyötä ohjaavat erilaiset lait ja määräykset, joihin sisältyy myös velvollisuuksia. Ennen kaikkea esimiehen tulee huolehtia siitä, että työntekijää kuormiteta liikaa niin, että hänen terveytensä vaarantuu. Esimiehen velvollisuus on aikaisesti puuttua työn tekemisen sujuvuutta haittaaviin epäkohtiin mahdollisimman varhain, myös ikäviin asioihin.

Työpaikalla tulee olla yhteisesti sovittu käytäntö, jolla varmistetaan, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla. Sama käytäntö koskee myös sopimuspalokuntalaisia, joilla on oikeus saada hyvää työhyvinvointia ja tasapuolista kohtelua.

Aktiivisen tuen mallia tehtäessä sovitaan, miten sairauspoissaoloja seurataan, miten niistä raportoidaan sekä mitkä ovat esimiehen ja työterveyshuollon tehtävät ja roolit puuttua työkyky- ja työyhteisöongelmiin.

On tärkeää, että aktiivisen tuen malli on rakennettu yhdessä työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa ja että malli on koko työyhteisön tiedossa. Aktiivisen tuen malli on osa hyvin toimivan työpaikan kulttuuria, välittämistä ja aktiivista vuorovaikutusta

Aktiivinen tuki työhyvinvoinnin kehittämisessä

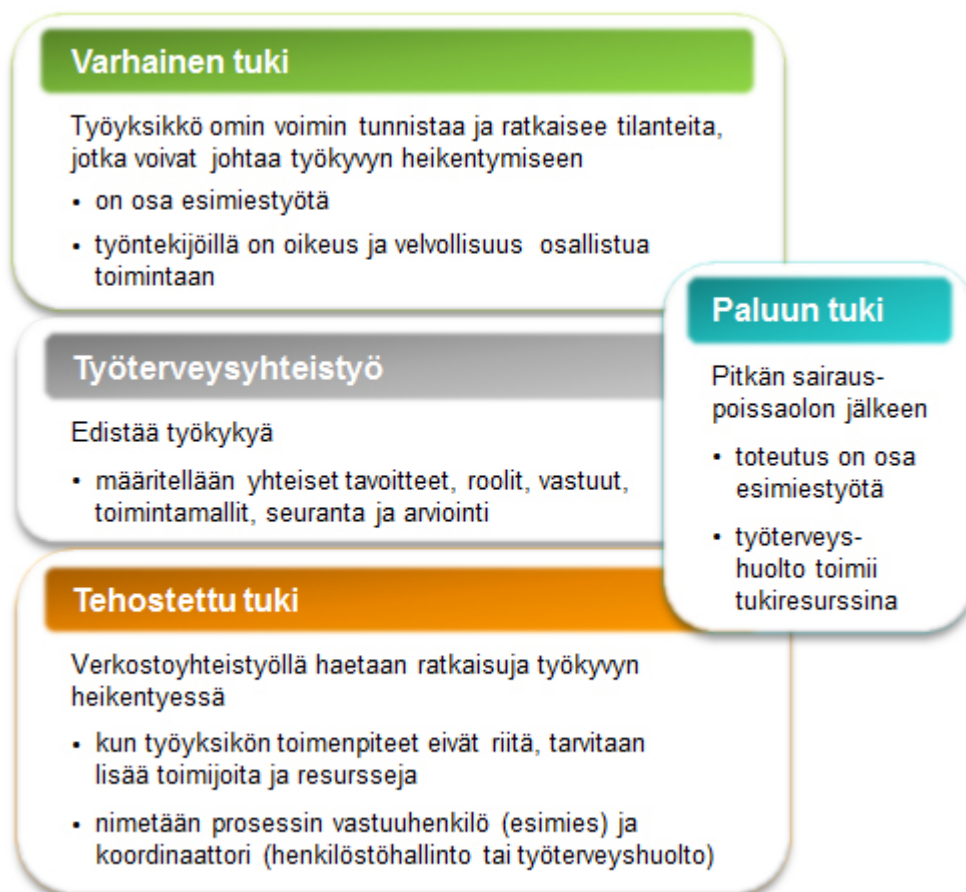
Esimiehen rooli on ratkaiseva työkyvyn tukemisen mallin onnistuneessa toteuttamisessa on ratkaiseva. Aktiivisen tuen avulla työntekijää voidaan auttaa mahdollisimman varhain, kun hänen työnsä tekemisessä tai työkyvyssään on ongelmia (esim. sairauspoissaolojen ylittyminen, päihdeongelma). Aktiivisen tuen avulla voidaan löytää mahdollisuuksia myös osatyökykyisen työssä jatkamisen. Tavoitteena on työntekijän työkyvyn tukeminen ja työssä jatkaminen mahdollisimman pitkään.

Aktiivinen tuki on toimintatapa, jonka avulla työyhteisö suunnitelmallisesti ehkäisee ja ratkoo työssä selviytymisen ongelmia. Toimintatavan avulla näihin ongelmiin voidaan tarttua ajoissa sekä etsiä aktiivisesti ratkaisuja työn sujuvoittamiseksi. Toimintatavasta on käytössä erilaisia nimityksiä: varhaisen välittämisen malli, varhaisen tuen malli tai varhaisen puheeksiottamisen malli. Keva käyttää nimitystä aktiivisen tuen toimintatapa. Onnistuessaan aktiivinen tuki lisää työhyvinvointia ja tuloksellisuutta, vähentää sairauspoissaoloja ja uudelleensijoituksen tarvetta sekä pidentää työuria.

Aktiivisen tuen toimintatapa sisältää

- varhaista tukea työyksikössä
- tehostettua tukea silloin, kun ongelmien ratkaisuun tarvitaan useampia toimijatahoja
- paluun tukea pitkien sairauspoissaolojen jälkeen
- näihin malleihin sisältyvän työterveysyhteistyön.

Päämääränä on, että työntekijän työkykyongelmat tulevat ratkaistuksi mahdollisimman varhain, eikä niiden hoitaminen jää puolitiehen. Lisätietoa: Keva.fi – työssä jatkaminen



Työterveyslaitoksen tutkijaryhmä on osoittanut, että yksilöllinen tuki säilyttää työntekijän työkykyä. Työkykyä alentavat tekijät on syytä ottaa mahdollisimman varhain puheeksi. Nämä havainnot tehtiin kolmen vuoden seurannassa, kun tutkittiin työkyvyltään alentuneen työntekijän saamaa tukea työ-

paikalla. Työsuojelurahasto rahoitti tutkimusta (www.tsr.fi/tutkittua tietoa - hankenumero 108069, tutkimus ja kehitystoiminta).

Työssä selviytymistä tuettava määrätietoisesti

Työterveyshuoltolain ja sairausvakuutuslain muutokset tulivat voimaan 1.6.2012. Tavoitteena on pidentää työuria tehostamalla toimenpiteitä, jotka vaikuttavat työkyvyn palautumiseen ja helpottavat työhön paluuta sairauspoissaolon jälkeen. Myös työkyvyn arviointiprosessiin halutaan parannusta.

Ennalta ehkäisevän työterveyshuollon nykyisen 60 %:n korvaustason ehtona on, että työnantaja, työntekijät ja työterveyshuolto yhteistyössä sopivat työpaikalla ja työterveyshuollossa noudatettavista käytännöistä, joilla työkyvyn hallintaa, seurantaa ja varhaista välittämistä toteutetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhteisenä toimintana. Korvauksen ehtona on se, että työpaikalla seurataan sairauspoissaoloja systemaattisesti. Menettelytavoista on sovittava yhdessä henkilöstön edustajien ja työterveyshuollon kanssa.

Käytännössä muutokset tarkoittavat sitä, että

- Työnantajan on ilmoitettava työntekijän poissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun työntekijä on ollut poissa töistä sairauden vuoksi 30 päivän ajan yhdessä tai useammassa jaksossa omalla ilmoituksellaan tai lääkärintodistuksella viimeisen kahdentoista kuukauden aikana. Tietenkin myös työntekijä itse voi olla yhteydessä työterveyshuoltoon.
- Sairauspäivärahaa on haettava 60 päivän kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta (ennen neljä kuukautta). Tällä pyritään siihen, että myös Kela saa tiedon pitkittyneestä sairauspoissaolosta ja pystyy riittävän aikaisessa vaiheessa arvioimaan kuntoutustarpeen. Lääkärin kuntoutusta suosittavalla todistuksella voidaan hakea kelan kuntoutusta.
- Työntekijän jäljellä oleva työkyky on arvioitava viimeistään silloin kun työntekijälle on myönnetty sairauspäivärahaa 90 arkipäivää kahden vuoden aikana. Kela lähettää tästä muistutuskirjeen, kun sairauspäivärahaa on maksettu yli kaksi kuukautta. Työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto neuvottelevat yhteistyössä toimenpiteistä työhön paluun helpottamiseksi. Työterveyshuolto arvioi lausunnossa työntekijän jäljellä olevan työkyvyn sekä antaa selvityksen työntekijän mahdollisuuksista jatkaa työssään terveyttään vaarantamatta. Työntekijä toimittaa lausunnon itse Kelaan.
- **Työhön paluun tukitoimia voivat olla esimerkiksi**
 - osasairauspäiväraha
 - koulutus
 - työaikajärjestelyt esim. osa-aikainen työ
 - työkokeilu
 - työkuormituksen vähentäminen
 - työtehtävien rajoittaminen tai muuttaminen
 - paremmat työvälineet tai apuvälineet
 - ergonomiset parannukset

Linkit:

Kelan työkykyneuvonta, katso tarkemmin www.kela.fi > Sairastaminen > Takaisin työhön > Työkykyneuvonta.

http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/tyokykylausunto_90_pv/sivut/default.aspx

http://www.stm.fi/vireilla/lainsaadantohankkeet/toimeentulo_ ja_vakuutusasiat/tyokyky

Suositus sairauspoissaolojen hallintaan

Systemaattinen sairauspoissaolojen seuranta on osa työkyvyn hallintamallia. Hallinnan tavoitteena on luoda selkeät rajat, milloin ja miten työkykyä uhkaavista asioista keskustellaan. Sairauspoissaolojen hallinta suunnitellaan yhdessä pelastuslaitoksen, henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon kanssa. Pelastuslaitos kokoaa alla olevien ohjeiden mukaisesti pelisäännöt ja ne käsitellään yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa.

Pelisäännöt:

1. Sairauspoissaolojen ilmoituksen osalta sovitaan seuraavaa:
 - a. pelastuslaitoksella sovitaan kenelle ilmoitetaan poissaolosta ja miten se tapahtuu. Poissaolosta ilmoitetaan soittamalla lähiesimiehelle. Hän voi tarvittaessa kysyä samalla työhön liittyviä asioita, jotka vaikuttavat työnteon sujumiseen ja sopia yhteydenpidosta sairauspoissaolon aikana. Mikäli lähiesimies on poissa, ilmoitus tulee tehdä työvuorossa olevalle mestarille.
 - b. Lähiesimiehen tulee toimittaa ilmoitus myös työterveyshuoltoon
 - c. viimeistään kolmen sairauspoissaolopäivän jälkeen työntekijän on toimitettava poissaolotodistus lähiesimiehelle.
 - d. kaikki poissaolot, myös yhden päivän poissaolo kirjataan. Kaikista poissaoloista on jätettävä ilmoitus henkilöstöhallintoon. Yhden työvuoron (24 h) poissaolo suositellaan tilastoitavaksi 3 päivän poissaoloksi. Näin menetellessä pelastuslaitosten sairauspoissaolotilastot olisivat keskenään vertailukelpoisia.

2. Varhaisen reagoinnin hälytysrajat sairauspoissaoloissa

Pelastuslaitoksessa sovitaan missä vaiheessa puututaan ja otetaan puheeksi pitkät tai toistuvat sairauspoissaolot. Jos poissaolo on joko yhtäjaksoinen tai jos ne toistuvat säännönmukaisesti, esimerkiksi maanantaisin tai perjantaisin tai säännönmukaisesti, esimiehen tulee keskustella poissaolon syistä työntekijän kanssa.

Kaikille työntekijöille tulee tiedottaa näistä hälytysrajoista ja käytännöstä. Pelisäännöt on hyvä keskustella ja käydä läpi yksikkökokouksissa, jotta jokainen tietää oman vastuunsa käytännöistä. Pelisäännöt talletetaan kaikkien nähtäville esim. intraan ja ne sisällytetään perehdyttämiseen.

3. Sairauspoissaolojen seuranta

Lähiesimiehellä on seurantavastuu yksikkönsä poissaoloista. Sovitun toimintamallin mukaisesti esimerkiksi henkilöstöhallinto voi lähettää esimiehelle tiedon yhteisesti sovitusta hälytysrajan ylityksestä. Työterveyshuolto raportoi sairauspoissaoloseurannastaan pelastuslaitokselle.

Työterveyshuollon järjestäminen

Työyhteisön hyvinvointi rakentuu esimiesten, työntekijöiden ja työterveyshuollon yhteistyöllä. Työterveyshuolto antaa työpaikalle yhteenvetotietoja, joita sille on kertynyt työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja sairauspoissaoloista. Näiden tietojen pohjalta työterveyshuolto voi tehdä toimenpide-ehdotuksia työhyvinvoinnin tukemiseksi. Työnantajalla on lakisääteinen velvoite järjestää kustannuksellaan työterveyshuolto. Työterveyshuolto voidaan järjestää joko kunnan terveyskeskuksessa, pelastuslaitoksen omalla työterveysasemalla, yksityisillä työterveysasemilla tai yhden työpaikan työterveyshuoltopalvelut olisi hyvä keskittää samalle palveluntuottajalle kaikkien toimintojen osalta.

Työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyö perustuu yhteisesti tehtyyn tarvearvioon, arvion perusteella sovittuihin toimenpiteisiin ja määriteltyjen tavoitteiden toteutumisen seurantaan ja arviointiin.

Onnistuakseen työterveysyhteistyö edellyttää johdon sitoutumista sekä aktiivista ja näkyvää osallistumista. Toiminta perustuu aktiiviselle vuorovaikutukselle, minkä turvaamiseksi tarvitaan jatkuvaa tiedottamista ja keskustelua työntekijöiden kanssa.

Työterveyshuollon järjestämisestä huolehtii joko:

- alueellinen pelastuslaitos, jolloin työterveyshuollon toteutuksesta ja kustannuksista sovitaan aluesopimuksesta
- sopimuspalokunta itsenäisesti, jolloin työterveyshuollon toteutuksesta sovitaan ulkopuolisen palveluntuottajan kanssa
- osittain alueellinen pelastuslaitos ja osittain sopimuspalokunta, esim. fyysisen toimintakyvyn testeistä huolehtii sopimuspalokunta ja terveystarkastuksista alueellinen pelastuslaitos

Työterveyshuollon sopimusten ja käytäntöjen tulee olla yhtenäiset koko pelastuslaitoksen alueella. Hyvä käytäntö on antaa yhdelle työterveyshuoltoyksikölle koordinoivastuu sopimusten ja toiminnan yhdenmukaisuudesta, unohtamatta pelastusalan erityisvaatimuksia terveystarkastusten sisällöstä.

Lukuvinkki:

Työterveyshuollon hyvästä käytännöstä löytyy henkilöstölle, esimiehille kuin myös työterveyshuollosta vastaaville tahoille tietoa seuraavasta osoitteesta: Hyvä työterveys- ja työturvallisuustoiminta pelastuslaitoksista, työterveyslaitos 2010.

Työterveyshuollon sopimus

Työnantajan ja työterveyshuollon palvelujen tuottajan tulee tehdä työterveyshuollon järjestämisestä kirjallinen sopimus, josta ilmenee työterveyshuollon yleiset järjestelyt sekä palvelujen sisältö ja laajuus. Olosuhteiden olennaisesti muuttuessa sopimusta on tarkistettava.

Sopimukseen on kirjattava miten järjestetään:

- työpaikkaselvitykset
- terveystarkastukset (työntekijän yksilölliset ominaisuudet)
- toimenpide-ehdotukset
- tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus
- työssä selviytymisen seuranta ja kuntoutukseen ohjaaminen
- työterveyshuollon yhteistyö
- työkyvyn arviointi ja työssä jatkamismahdollisuudet
- työtapaturmien hoito
- ensiapu

Työterveyshuollon sopimus tai työterveyshuollon palvelun kuvaus on pidettävä työpaikalla nähtävillä (intra).

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, jonka työnantaja ja työterveyshuollon palveluntuottaja ovat laatineet yhteistyössä. Toimintasuunnitelma sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työnantaja-lähtöiset ja työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet (työpaikkaselvitykset) ja niistä aiheutuvat toimenpiteet (tuen tarve, sairauspoissaolojen seuranta, työkykyongelmien ehkäisy).

Toimintasuunnitelma on vapaamuotoinen. Se arvioidaan ja tarkistetaan vuosittain sekä käsitellään työpaikalla yhteistoimintamenettelyn edellyttämällä tavalla työsuojelutoimikunnassa tai sitä vastaavassa muussa työpaikan menettelyssä.

Työnantaja, työntekijät ja työterveyshuolto sopivat yhteistyössä mm. työpaikalla ja työterveyshuollossa noudatettavista varhaisen tuen malleista, siihen liittyvistä työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon rooleista ja vastuista sekä mallin toimivuuden seurannasta. Työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintakäytäntö tulee olla kuvattuna ja työpaikalla käytettävissä.

Suositus työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa huomioon otettavista erityispiirteistä pelastuslaitoksissa:

Sopimushenkilöstön osalta työterveyshuollon palvelut tulee järjestää ainakin sen henkilöstön osalta, joka osallistuu valtioneuvoston asetuksessa (1485/2001) tarkoitetun erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavan työn tekemiseen, kuten esimerkiksi savusukellukseen.

1. Työhöntulotarkastus

Tarkastus tehdään alalle hakeutuville ennen työsuhteen alkamista, myös sopimushenkilöstölle. Ensihoitohenkilöstön tarkastukseen voidaan liittää huumeeseulan ottaminen.

2. Määräaikaistarkastukset

Määräaikaistarkastukset tehdään työn jatkuessa yleensä 1-5 vuoden välein tehtävän tai iän mukaisin perustein esim:

- <40v 3 vuoden välein
- >40v 2 vuoden välein
- >50v 1 vuoden välein

Muun henkilöstön osalta lakisääteisiä terveystarkastuksia suoritetaan työpaikkaselvityksessä todettujen haittojen kuten melun tai kemikaalihaittojen perusteella.

Muita kuin lakisääteisiä tarkastuksia voidaan suorittaa eri ikä- tai ammattiryhmille työterveyshuollon kanssa asiasta erikseen sopimalla.

Määräaikaistarkastuksiin sisältyvät tehtävänmukaiset lakisääteiset tarkastukset (mm. yötyö-, savusukellus-, pintapelustus- ja vesisukellustarkastukset, merimieslääkärin tarkastus)

Fyysisen tarkastuksen lisäksi työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan on hyvä kirjata menettelytavat psyykkisten edellytysten ja kuormittuneisuuden huomioimiseksi. Määräaikaistarkastusten prosessissa näkyy kuinka tarkastukset toteutetaan ja kuka niiden toteutumista seuraa.

3. Fyysisen toimintakyvyn testaus

Pelastussukeltajan (myös sopimushenkilöstön) fyysisten toimintaedellytysten arviointi tulee suorittaa savusukellusohjeen mukaan vuosittain. Toimintakykytestit voidaan toteuttaa pelastuslaitoksen omana toimintana tai ostaa palvelut kokonaan tai osittain esim. työterveyshuollosta.

Operatiivinen ensihoitohenkilöstön toimintakykyä suositellaan testattavaksi vähintään kolmen vuoden määräajoin.

Mikäli pelastuslaitos suorittaa osin tai kokonaan fyysisen toimintakyvyn testit, on työterveys-huollon kanssa sovittava siitä, että testit täyttävät niille savusukellusohjeessa asetetut kriteerit. Näin testien perusteella saatuja tuloksia voidaan luotettavasti hyödyntää työterveyshuollossa henkilön terveydentilan seurannassa.

FireFit-järjestelmä ollaan ottamassa käyttöön koko maassa. Toimintakyvyn arviointi on osa työterveyshuollon ennaltaehkäisevää toimintaa, jossa toimiva yhteistyö pelastuslaitoksen ja työterveyshuollon kanssa on tärkeää. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa tulee kuvata toimintatapa/-malli miten toimitaan tilanteessa, jossa fyysisen toimintakykytestin raja-arvoja ei saavuteta.

4. Ikäohjelma

Työntekijöiden työkykyä voidaan tukea erillisen ikäohjelmamallin mukaan mm. yksilöllisillä työ-, työaika- ja työolosuhteiden muutoksilla yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

5. Tapaturmien ehkäisy

Pelastuslaitoksen työtapaturmien määriä ja syitä on hyvä arvioida säännöllisesti, ja tehdä tarvittavia toimenpiteitä niiden ehkäisemiseksi (esim. liikuntaharrastukset). Läheltä piti-tilanteet on syytä käydä läpi oppimismielessä.

Liite 6 Työterveyshuolto sopimuspalokunnissa

Johdanto

Suomen pelastustoimi hoidetaan päätoimisen ja sopimushenkilöstön avulla. Sopimushenkilöstö toimii pelastustoimen operatiivisissa tehtävissä oman päätyönsä tai toimintansa ohessa VPK-sopimuspalokunnissa tai henkilökohtaisen sopimuksen sopimuspalokunnissa. Heidän toiminnasta on sovittu alueen pelastuslaitoksen kanssa palokuntasopimuksilla yhdistysten kanssa tai henkilökohtaisilla sopimuksilla (työsopimus).

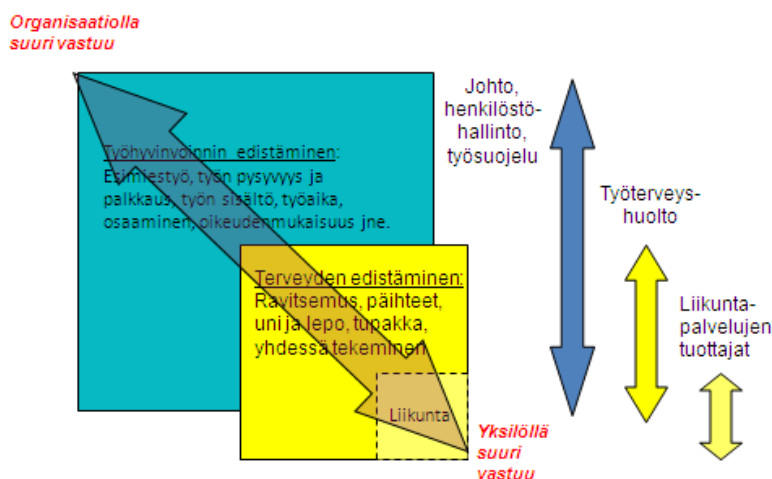
Tämä opas on kuvaus hyvin toteutetusta työterveyshuollosta koskettaen kaikkia sopimushenkilöitä, jotka työskentelevät pelastustoimen operatiivisissa tehtävissä.

Jokaisen sopimuspalokuntalaisen työhyvinvointiin vaikuttaa kunkin yksilöllinen vahva sitoutuminen työn tekemiseen turvallisesti ja terveystä vaarantamatta. Tätä tukemaan on järjestetty työterveyshuolto.

Työn terveellisyys ja turvallisuus takaaminen on kaikkien yhteinen asia yhteisillä muuttuvilla työpaikoilla. Työpaikalla tässä yhteydessä tarkoitetaan kaikkia niitä paikkoja, joissa sopimushenkilöstö työskentelee pelastustoimen operatiivisissa tehtävissä, kouluttautuessaan pelastustehtäviin ja harjoitellessaan niitä varten.

Suomen menestyksekkään pelastustoiminnan kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että myös sopimushenkilöstön työ on terveellistä ja turvallista, ja että siinä voidaan hyvin ja viihdyttää!

Työhyvinvoinnin edistäminen, vastuut ja toimijat



Lähde: Fogelholm M, Lindholm H, Lusa S, Miilunpalo S, Moilanen J, Paronen O, Saarinen K. Tervettä liikettä: terveystuotteen hyvät käytännöt työterveyshuollossa. Työterveyslaitos, Helsinki 2007.

Työhyvinvoinnin edistäminen on koko organisaation yhteinen asia. Niin työnantajalla, työntekijöillä kuin muilla toimijoilla on oma roolinsa, vastuunsa ja velvollisuutensa. Tässä oppaassa työhyvinvoinnin edistämistä tarkastellaan työterveyshuollon näkökulmasta.

Työterveyshuollon toiminnan tarpeen arviointi, toimintasuunnitelma ja sopimus

Työterveyshuollon toiminnan tulee pohjautua todellisiin yhteistyöllä havaittuihin tarpeisiin. **Tarpeiden arvioinnissa** tulee huomioida koko henkilöstön, kuten sopimushenkilöstönkin toiminnan luonne ja kuunnella henkilöstön mielipiteitä ja aikaisempia kokemuksia työterveyshuollosta mahdollisimman laajasti. Suunnitelman laadinnassa on hyvä käyttää myös muita henkilöstöä koskevia tietolähteitä, kuten työturvallisuuteen liittyvien riskienarviointien tuloksia, Tapaturmavakuutusten liiton rekisteritietoja tapahtuneista tapaturmista, henkilöstön ikärakenteen ennusteita, sairauspoissaolosten määriä jne. Pelastustehtäviin liittyvä työterveyshuolto koskee sopimushenkilöstöä silloin, kun he eivät ole omassa varsinaisessa työssään.

Työterveyshuollon tarkemmasta sisällöstä sovitaan kirjallisesti **työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa**, joka arvioidaan ja tarkistetaan vuosittain. Siinä todetaan lähiajan tavoitteet ja niiden saavuttamiseksi vaadittavat konkreettiset toimenpiteet ja vastuutukset aikatauluineen. Alla mainittujen toimenpiteiden lisäksi on tärkeää sopia muun muassa tapaturmien ehkäisystä, ikääntyvien työntekijöiden työssä selviytymisestä ja työyhteisön toimivuudesta. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma voi olla osa työsuojelun toimintaohjelmaa tai muuta kehittämisohjelmaa tai –suunnitelmaa.

Sopimuspalokuntien henkilöstön työterveyshuollon järjestämisestä sovitaan pelastuslaitoksen ja alueen sopimuspalokuntien aluesopimuksessa tai palokuntasopimuksessa.

On suositeltavaa, että pelastuslaitokset palokuntasopimuksessa ottavat operatiiviseen tehtäviin osallistuvan sopimuspalokuntien henkilöstön työterveyshuollon vastattavakseen.

Työterveyshuollon järjestämisestä tehdään palvelun hankkijan ja työterveyshuoltopalvelujen tuottajan välinen **sopimus**. Sopimuksesta ilmenee yleiset järjestelyt, palveluiden sisältö ja laajuus sekä kesto. Työterveyshuollon sopimus tai palveluiden kuvaus on oltava koko henkilöstön, myös sopimushenkilöstön nähtävillä.

Työnantajan ja työterveyshuollon palveluiden tuottajien välisen kirjallisen sopimuksen sisältö:

- työpaikkaselvitykset
- terveystarkastukset
- rokotukset
- toimenpide-ehdotukset
- tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus
- työssä selviytymisen seuranta ja kuntoutukseen ohjaaminen
- yhteistyö muun terveydenhuollon, työsuojeluviranomaisten yms. kanssa
- työkyvyn arviointi ja työssä jatkamismahdollisuudet
- työtapaturmien hoito
- ensiapu

Henkilökohtaisen sopimuksen tehnyttä koskevat samat työterveyshuollon periaatteet kuin muitakin työntekijöitä.

Työterveyshuollon sisältö

Työterveyshuoltotoiminta sisältää:

- terveydellinen soveltuvuuden arvioimisen työterveyshuollon toimesta ennen sammutustyökurssille osallistumista
- pelastussukellustyöhön osallistuville pelastussukellusohjeen (2007) mukaiset määräaikaiset terveystarkastukset ja fyysisen toimintakyvyn testit
- myös muita raskaita pelastustehtäviä tekeväälle henkilöstölle kuuluu määräaikaistarkastuksiin aina lääkärintarkistus
- muu ennaltaehkäisevä toiminta

Terveystarkastusten sisältö:

- tarkastuksen tekevät työterveyslääkäri ja/tai työterveyshoitaja (tarvittaessa konsultoidaan työfysioterapeuttia tai työpsykologia)
- tutkittava täyttää esihaastattelulomakkeen
- vastaanotolla tehtävän haastattelun lisäksi tehdään perusmittaukset, kuten verenpaineen mittaaminen
- laboratoriotestit sisältävät sydänfilmin (EKG), keuhkokapasiteetin mittauksen (spirometria) sekä muutamia veri- ja virtsakokeita
- tarvittaessa voidaan tutkimuksia täydentää lääkärin harkinnan mukaan
- yksilöllisiä lisätarkastuksia voidaan tarvittaessa tehdä esim. pitkän sairausloman jälkeen tai kuntoutusjakson seurannan tueksi
- Määräaikaistarkastukset tehdään työn jatkuessa yleensä 1-5 vuoden välein tehtävän tai iän mukaisin perustein pääsääntöisesti:
 - <40v 3 vuoden välein
 - >40v 2 vuoden välein
 - >50v 1 vuoden välein

Mikäli tehtäviin satunnaisestikin sisältyy pelastussukellusta, muita raskaita sammutustehtäviä tai pienhiukkasille ja palokaasuille altistumista suositellaan laboratoriotestit otettavaksi vähintään 3 vuoden välein yli 40 vuotiailta (perusverikokeet ja virtsakoe, EKG, spirometria).

Säännöllisten terveystarkastusten tekeminen ovat keskeinen osa sopimuspalokuntien henkilöstön työkyvyn ja erityisesti yksilöllisen terveyden ylläpitämistä ja/tai edistämistä.

Rokotukset:

Jos biologisten tekijöiden on terveydellisten vaarojen arvioinnin yhteydessä todettu vaarantavan pelastushenkilöstön terveyttä ja turvallisuutta on työnantajan tarjottava työntekijöille tehokkaita rokotuksia perustuen voimassaolevaan rokotusohjelmaan. Hepatiittirokotuskäytäntö päätetään paikkakunta-kohtaisen riskinarvioinnin perusteella. Mikään rokotus ei kuitenkaan korvaa suoja-

mista ja käsihygieniasta, eikä esimerkiksi hepatiitti C- ja Hi-virusta vastaan ole olemassa rokotetta (Lindholm ym. 2009, s. 79).

Fyysisen toimintakyvyn arvioiminen:

Fyysisen toimintakyvyn testejä ohjeistaa pelastussukellustehtäviä tekevien osalta Pelastussukellusohje (2007). Testit voidaan tehdä sisäisenä toimintana tai ostaa ulkopuolisilta palvelujen tuottajilta, esim. työterveyshuollosta tai liikunta-alan ammattilaisilta. Pelastussukellusohjeen mukaan testaajan tulee hallita ohjeessa mainitut testausmenetelmät ja – prosessit sekä omata perehtyneisyys pelastustyön fyysisestä kuormittavuudesta.

Pelastussukellusta tekeville vaaditaan riittävää hengitys- ja verenkiertoelimistön sekä lihasvoiman ja –kestävyyden tasoa, jolla pyritään varmistamaan turvallinen ja terveellinen työtoiminta. Testit tehdään vuosittain.

Pelastussukellusohjeen mukaan hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintakyky voidaan luokitella hyväksi, jos testattava ohjeiden mukaisesti:

1. selviytyy hyväksytysti savusukellustestiradalla savusukellusvarustuksessa

TAI

2. saavuttaa submaksimaalisessa polkupyöräergometritestissä arvioidun maksimaalisen hapenkulutuksen tasoksi vähintään 3,0 l/min ja 36 ml/kg/min (yleisesti hyväksytyllä menetelmällä, esim. FireFit-testausjärjestelmä)

Lihaskoivu ja –kestävyys arvioidaan neljällä eri testillä: istumaan nousutesti (väh. 29 krt/60 s), penkkipunnerrus, 45 kg (väh. 18 krt/60 s), jalkakyykky, 45 kg (väh. 18/60 s) ja käsinkohonta eli leuanveto (väh. 5 krt).

Ennen testejä varmistetaan, ettei testien suorittamiseen liity terveydellisiä riskejä. Testien tulokset liitetään käytettäväksi terveystarkastuksissa kokonaisvaltaisen työkyvyn arvioimiseksi. Työnantajalle välitetään ainoastaan tieto pelastussukelluskelpoisuudesta. Hyvän testauskäytännön mukaisesti testattavan tulee saada testeistä palaute ja yksilölliset harjoitteluohjeet.

Tehtäessä testejä työpaikalla on huomioitava testattavan yksilönsuoja, testitulosten salassapitovollisuus ja testauksen etiikka.

Fyysisen toimintakyvyn arviointimenetelmiä ja -prosessia ollaan parhaillaan systemaattisesti arvioimassa. Tulevaisuudessa arviointia tultaneen suosittelemaan tehtäväksi FireFit – fyysisen toimintakyvyn arviointi-, palautteenanto- ja seurantajärjestelmällä.

Työterveyshuolloilta voi saada apua myös koko työyhteisön ilmapiiriongelmiin koskien niin päätömmistä kuin sopimushenkilöstöä.

Järjestäminen

Laadukkaalla, tarpeeseen perustuvalla ja yhteisesti suunnitellulla työterveyshuollon toiminnalla ja henkilöstön sitoutumisella terveyden edistämiseen, pyritään edistämään henkilöstön yksilöllistä työ- ja toimintakykyä, mutta ennen kaikkea parantamaan myös koko yhteisön, niin päätömmistä kuin

sopimushenkilöstön, hyvinvointia muutoinkin kuin vain hälytystehtävissä. Oikein kohdistetut toimenpiteet parantavat henkilöstön koko elämänlaatua.

Työterveyshuollon järjestämisestä voi huolehtia esimerkiksi:

- Pelastuslaitos
- Sopimuspalokunta itsenäisesti, jolloin työterveyshuollon toteutuksesta sovitaan ulkopuolisen palveluntuottajan kanssa, esim. kunnallisen työterveysliikelaituksen kanssa
- Osittain pelastuslaitos ja osittain sopimuspalokunta, esim. niin että fyysisen toimintakyvyn testeistä huolehtii sopimuspalokunta ja terveystarkastuksista alueellinen pelastuslaitos

Kaikissa näissä vaihtoehdoissa toteuttamisesta ja kustannuksista sovitaan alue- tai palokuntasopimuksessa.

Työtaturmat

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on hyvä kiinnittää huomiota myös työtaturmien ennalta ehkäisyyn. Pelastuslaitoksissa tulisi olla selkeä ohje siitä, miten toimitaan tapaturman sattuessa ja sen tulee olla kaikkien tiedossa ja saatavilla.

Vakuutusturva työtaturman sattuessa

Kaikki ne sopimushenkilöt, jotka saavat palkkaa pelastustoimen operatiivisista tehtävistä tulee vakuuttaa työnantajan lakisääteisellä tapaturmavakuutuksella. Tämän vakuutuksen hankkii työnantaja. Palokuntasopimuksella voidaan sopia, että pelastuslaitos hankkii työnantajan lakisääteisen tapaturmavakuutuksen pelastustoimen operatiivisissa tehtävissä toimiville VPK-yhdistyksen puolesta.

Ne sopimuspalokuntalaiset, jotka eivät saa palkkaa pelastustoimen operatiivisista tehtävistä saavat vakuutusturvan työnantajan lakisääteisen tapaturmavakuutuksen veroisena pelastuslain mukaisesti (Pelastuslaki103 §, 2011) Valtiokonttorin toimesta.

Työtaturmasta tehtävä vahinkoilmoitus

Työtaturman sattuessa on tehtävä vahinkoilmoitus vakuutuslaitokselle. Sen huolellinen täyttäminen on lähtökohta sille, että tapaturman aiheuttama vamma korvataan asianmukaisesti. Erityisesti kannattaa kiinnittää huomiota siihen kuvaukseen, jossa kerrotaan seikkaperäisesti ja totuudenmukaisesti mitä tarkkaan ottaen on tapahtunut, missä on tapahtunut, milloin tapahtui ja minkälaisissa olosuhteissa. Tärkeää on, että ensimmäiseksi tapaturmaa hoitava lääkäri kirjaa lausuntonsa myös tapahtuman edellä mainitulla periaatteella.

Lisätietoa:

Kallio H, Airila A, Lusa S. Hyvä työterveys- ja työturvallisuustoiminta pelastuslaitoksissa. Tammerprint Oy, Työterveyslaitos, 2010.

Lindholm H, Lindqvist-Virkamäki S, Lusa S, Punakallio A, Ilmarinen R, Mäkinen H. pelastushenkilöstön terveystarkastukset - hyvät käytännöt. Työterveyslaitos, Helsinki 2009.

Rautio M ym. Tilaa taiten. Työterveyshuoltopalvelujen hankintaopas. Työterveyslaitos, Helsinki 2009.

Sisäasiainministeriö (Pelastuslaitosten kumppanuusverkosto). Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Helsinki 2013.

Työterveyslaitos tarjoaa pelastusalan työn vaatimukset huomioiden palveluja pelastushenkilöstön työkyvynarviointiin. Tiedustelut harri.lindholm@ttl.fi.

Lainsäädäntö:

Työturvallisuuslaki 738/2002

Työterveyshuoltolaki 1383/2001

Pelastuslaki 379/2011

Takakansi

Sisäasiainministeriö perusti vuonna 2010 pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävän valtakunnallisen yhteistyöelimen, johon kuuluu pelastusalan keskeiset toimijat sekä työmarkkinaosapuolet.

Tämä opas on kuvaus hyvin toteutetusta työterveyshuollosta koskettaen kaikkia sopimushenkilöitä, jotka työskentelevät pelastustoimen operatiivisissa tehtävissä.

Tämä opas on suunnattu kaikille sopimuspalokunnissa ja pelastuslaitoksissa työskenteleville esimiehille ja lähiesimiehille.

Oppaan tarkoituksena on yhtenäistää työterveyshuollon käytäntöjä pelastuslaitoksen alueella sekä valtakunnallisesti.

Opas löytyy pdf-muodossa Kuntaliiton organisoiman Pelastuslaitosten kumppanuusverkoston sivuilta www.pelastuslaitokset.fi sekä Suomen Sopimuspalokuntien liiton sivuilta www.sspl.fi

Opas on toteutettu Palonsuojelurahaston tuella.



Sisäministeriö PL 26, 00023 Valtioneuvosto

Inrikesministeriet PB 26, 00023 Statsrådet

www.intermin.fi



SISÄMINISTERIÖ
INRIKESMINISTERIET