

**PELASTUSLAITOSTEN TYÖHYVINVOINTIA KEHITTÄVÄN VALTAKUNNALLISEN  
YHTEISTYÖELIMEN KOKOUS**

Aika	26.4.2011, klo 10–12
Paikka	Vantaan pelastuskeskus (Teknikontie 4, Vantaa)
Osallistujat	Pekka Vänskä, Keski-Uudenmaan pelastuslaitos, pj

Hannu Alén, Sosiaali- ja terveysministeriö  
Isto Kujala, Suomen Sopimuspalokuntien liitto SSPL  
Lisbeth Forsman-Grönholm, Keva  
Juha Höök, Suomen Palopäälystöliitto SPPL  
Kari Kinnunen, Pelastusopisto  
Marko Hasari, Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö SPEK  
Merja Rusanen, Kunnallinen työmarkkinalaitos/Suomen Kuntaliitto  
Pekka Kontkanen, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty  
Sirpa Lusa, Työterveyslaitos  
Tuula Haavasoja, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL

Reijo Jormanainen, sisäasiainministeriön pelastusosasto, siht.

1. Kokouksen avaus

Puheenjohtaja avasi kokouksen ja toivotti osallistujat tervetulleiksi. Hän kertoi esittelevänsä työhyvinvointihanketta 27.4.2011 Pelastusopiston järjestämässä palosuojelurahaston syksyllä 2010 ja keväällä 2011 rahoittamien erityisavustushankkeiden esittelytilaisuudessa. Esityslista hyväksyttiin. Todettiin, että yksi kokouksen tarkoitus on saada yhteinen käsitys siitä, mitä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan. Yhteistyöelimen toiminnan 12.10.2010 pidetyn valmistelukokouksen pöytäkirja hyväksyttiin. Ilmoitettiin, että Tiina Kauranen oli sairastunut ja että Sirpa Lusa esittelee ParTy-prosessia Kaurasen asemesta.

2. Valtakunnallisen työhyvinvointikyselyn suunnitteleminen ja sen käyttöönoton organisointi

Varsinais-Suomen aluepelastuslaitoksen pelastuspäällikkö Mika Kontio piti esityksen aiheesta ”Varsinaissuomalainen malli toteuttaa työhyvinvointia, case Turku.” Aluksi todettiin varhaisen välittämisen tärkeys. Työhyvinvointi on tärkeää työntekijän (oma työkyky), työyhteisön (parantunut työhyvinvointi), asiakkaan (parantunut palvelu) ja omistajan (parantunut tehokkuus) kannalta. Johdon rooli on merkittävä, mutta on huomattava, että työhyvinvointi on koko organisaation asia ja kattaa kaikki organisaation tasot. Yhtenä kokonaisuutena käsiteltiin osaamisen johtamista osana työhyvinvoinnin kehittämistä.

Esitystä pidettiin hyvänä ja se antoi hyvän näkökulman siitä, miten asioita hoidetaan käytännössä. Katsottiin että työhyvinvointiajattelun läpivienti edellyttää pelastusalalla muun muassa asennemuutosta, resurssveja ja vahvaa sitoutumista. Esimiesten rooli on tässä suhteessa merkittävä.

Käydyssä keskustelussa korostui palomiesten toimen- ja tehtäväkuvauksen tarkka määrittely alkuvaiheen tehtävänä.

4. Jatkon suunnittelu

Seuraavan kokouksen päivämääräksi sovittiin 23.9. klo 12.30. Kokous pidetään nykyisessä paikassa eli Vantaan pelastuskeskuksessa. Käsiteltäviä aiheita voisivat olla työhyvinvointi ja -ilmapiiri myöhemmin päätettävän pelastuslaitoksen kokemusten perusteella.

5. Muut asiat

Sisäasiainministeriön pelastusosaston ylitarkastaja Reijo Jormanainen esitteli lyhyesti palosuojelurahaston päätöstä, jolla hankkeelle oli myönnetty erityisavustusta hakemuksen mukaisesti 108 000 €, josta ennakkona 32 400 € (30 %). Avustus käytetään asiantuntijapalkkioiden ostamiseen. Avustushakemuksen ja sen täydennyksen mukaan summa (108 000 €) vastaa vuoden työpanosta ja perustuu TTLn kanssa tehtyyn arvioon työryhmän tehtävän täyttämisen edellyttämistä asiantuntijapalveluista. Tänä vuonna rahasta olisi tarkoitus käyttää 4–6 kk ja ensi vuonna vastaavasti 6–8 kk.

Hankkeen väliraportti tulee toimittaa rahaston hallitukselle viimeistään 30.4.2012 ja lopputilitys myönnetyn avustuksen maksamista varten, hankkeen kirjallinen loppuraportti, vaikuttavuusanalyysi ja tieto sen tuotoksista viimeistään 30.4.2013.

Avustuksella toteutettavissa tilaisuuksissa, tapahtumissa, hankkeen internet-sivuilla, esitteissä ja julkaisuissa tulee mainita, että hankkeeseen on saatu avustusta palosuojelurahastolta. Hankkeen tuotosten tulee olla maksutta pelastusalan toimijoiden ja muun käyttäjäkunnan saatavilla.

6. Kokouksen päättäminen

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 12.35.

Pelastusjohtaja

Pekka Vänskä

LIITTEET

Esitettävien vastaukset (Powerpoint)  
ParTy-prosessin esittely (Powerpoint)  
Mika Kontion esityskalvot (Powerpoint)

JAKELU

Yhteistyöelimen jäsenet ja varajäsenet

TIEDOKSI

Pentti Partanen  
Esko Koskinen  
Tarja Oksanen  
Mika Kättö

# Hyvinvointia työstä



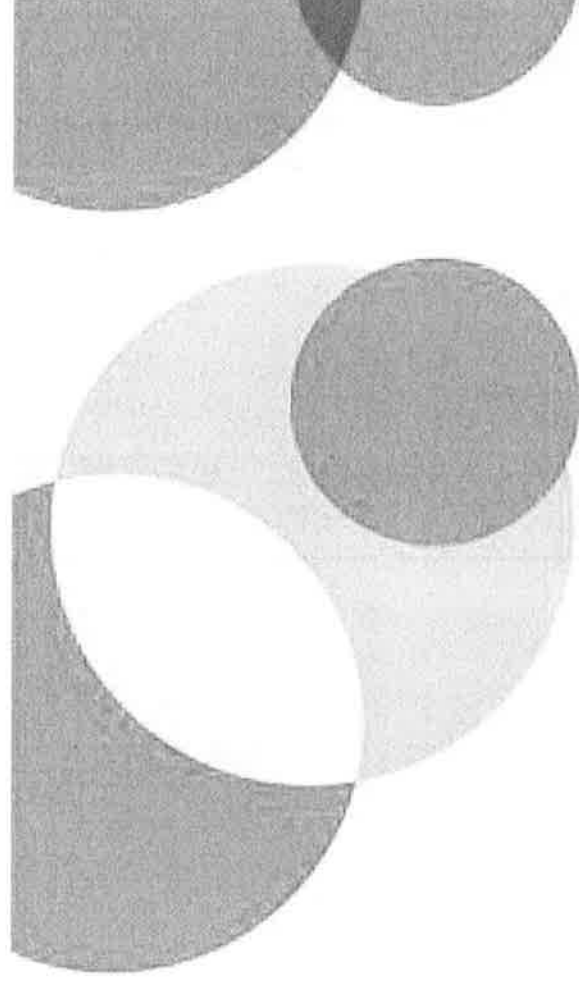
Työterveyslaitos



**Työterveyslaitos**

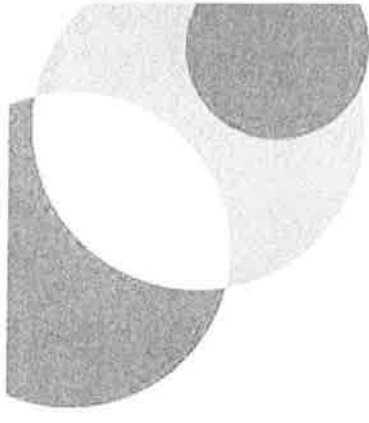
**Pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävä  
valtakunnallinen yhteistyöelin  
kokous 26.4.2011**

**Ennakkokyselyn tulokset**



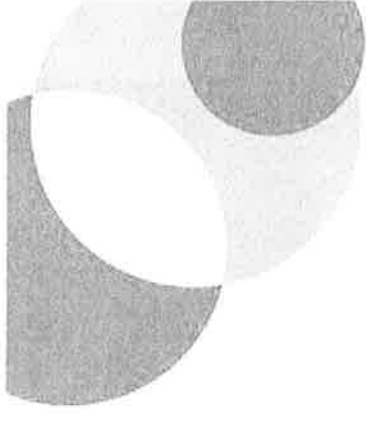
# Vastanneet

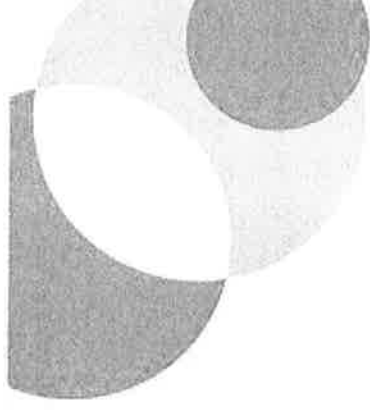
- vastauksia palautui 8:
  - kysymys 1 n=8
  - kysymys 2 n=7
  - kysymys 3 n=5 ?
  - kysymys 4 n=4



# 1. Mitä mielestäsi tarkoittaa käsite ”työhyvinvointi”?

- että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisuudessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä (TTL)
- sillä pyritään parantamaan kaikkia niitä ominaisuuksia tai toimenpiteitä, joita työyhteisö ja organisaatio tarvitsevat onnistuakseen hyvin perustehtävässään
- sitä, että työtehtävien vaatimukset ja työntekijän osaaminen/tehtäviin kykeneminen ovat tasapainossa
- kaikilla työyhteisön toimijoilla vastuu
- työpaikalla tulisi olla kehitykselle ja innovoinnille avoin työturvallisuuskulttuuri

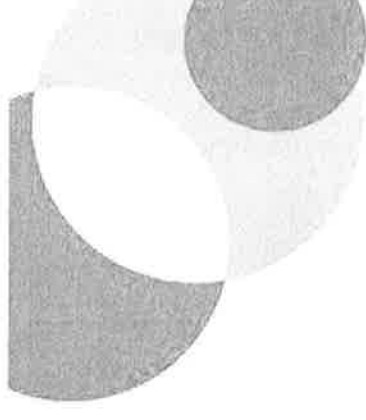




- (henkilö)johtamisen tasoa
- mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön ja työympäristöön
- työhyvinvointitoiminnalle tulee määrittää tavoitteet, mittarit ja seuranta- ja kehittämisprosessit
- siihen kuuluu myös työterveyshuolto



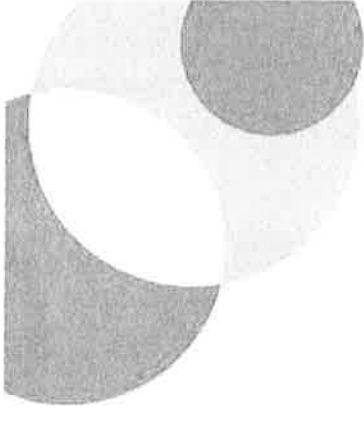
- pitää sisällään muut siihen läheisesti liittyvät käsitteet:
  - työturvallisuus
  - työsuojelu
  - työsuojelun yhteistoiminta
  - työajat
  - työssä jaksaminen
  - työn mielekkäisyys henkilökohtaisena kokemuksena
- **paranee kehittämällä:**
  - johtamista
  - osaamista
  - työkykyä
  - työoloja
  - työn sisältöä
  - työprosesseja



## 2. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät tämänhetkiset työhyvinvoinnin edistämistoimet, joita pelastusosalalla tarvitaan?

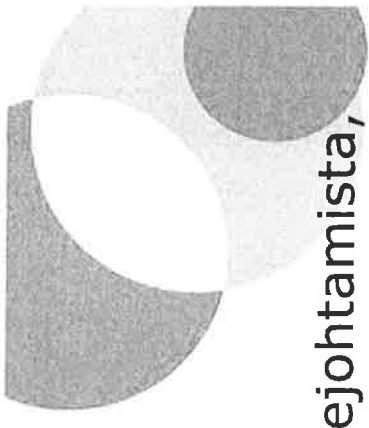
- palomiehen toimenkuvan selkiyttäminen (mitä palomiehen perustehtäviin kuuluu ja mitä ei)
- henkilöstön riittävyysarviointi (sopimuspalokuntajärjestelmän tulevaisuus)
- ammattitaidon todentaminen fyysisen toimintakyvyn lisäksi (perustehtävien hallinnan osoittaminen)
- Koulutusjärjestelmän uudistaminen niin valtakunnallisella kuin työpaikkatasolla. Asenteet ja toimintamallit mielletään ja opitaan jo peruskoulutusvaiheessa. Miten työhyvinvoinnin merkitys näkyy tutkinto-ohjelmissa, työpaikkakoulutuksen koulutustavoitteissa tai järjestöjen koulutusohjelmissa?





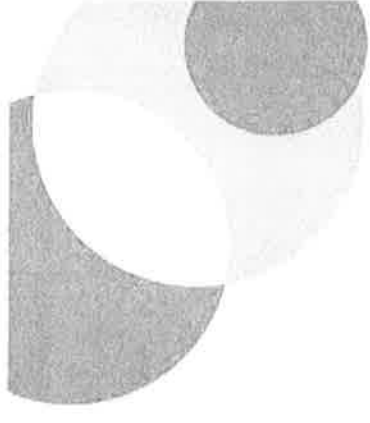
- organisaatiokulttuurin muuttaminen  
avoimemmaksi ja keskustelevammaksi  
(päälystö - miehistö, ministeriö - kenttä,  
pelastuslaitokset - sopimuspalokunnat);
- yhteisen urasuunnittelu- ja  
uudelleensijoitusmallien käyttöönotto
- jatkuvan muutostilanteen rauhoittaminen;  
onko ainainen muutos välttämätöntä?  
(aiheuttaa stressiä/kitkaa)
- pelastusalan yhteisen  
työhyvinvointiarviointimallin luominen
- sopimuspalokuntien  
työterveyshuoltovastuista tarkemmin  
sopiminen





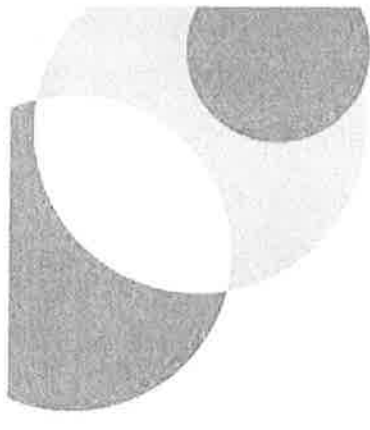
- johtamiskoulutuksen lisääminen (ei tarkoita tilannejohtamista, vaan mm. henkilöstöjohtamista) päällystö- ja alipäällystökoulutuksessa
- esimiesten koulutuksen järjestäminen (esim. työhyyvinvointikorttikoulutus)
- aktiivisen tuen jalkauttaminen (esimiesten koulutus)
- sairauspoissaolojen hallinta (ilmoitukset, varhainen reagointi)
- valtakunnallisen työturvallisuuspoikkeamaraportointijärjestelmän luominen (koulustarve, läheltä piti -tilanteet jne.)
- työturvallisuussuunnitelmien tekeminen ottaen huomioon myös sopimuspalokunnat;
- turvallisuusjohtamisen ja siihen liittyvä työsuojelun yhteistoiminnan käyttäminen





- Riski-Arvin käyttöönotto osana arkityötä ja oppimista
- ikääntymiseen liittyvät haasteet + sopivien henkilöiden rekrytointi
- Firefit-menetelmän jalkauttaminen

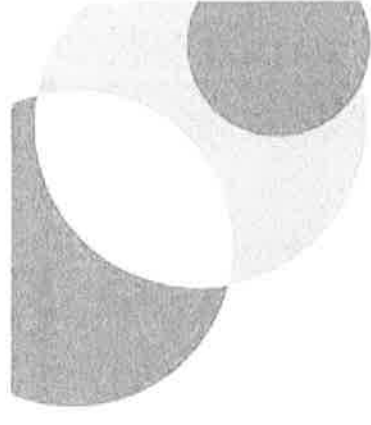




### **3. Mitä toimintatapoja / menetelmiä / välineitä pitäisi ensisijaisesti kehittää pelastusosalalla, jotta henkilöstön työhyvinvointi paranisi?**

- työsuojelun yhteistoimintakoulutusta
  - ml. yhteistoiminta työterveyshuollon kanssa
  - ml. varhainen välittäminen
- väkivallan uhkaan varautumista
- vaikuttamismahdollisuuksia
- johtamismenetelmien nykyaikaistamista
- ikäohjelmien rakentamista
  - mm. vertikaalinen uudelleensijoitus

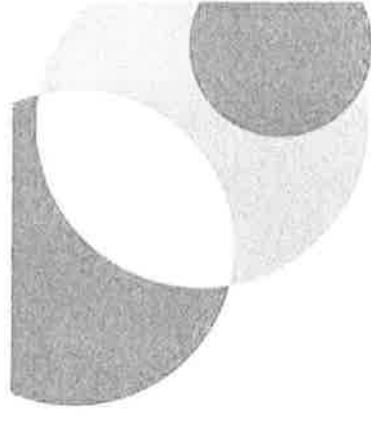




- henkisen hyvinvoinnin huomioon ottamista
- vastuun ottamista omasta ja muiden työhyvinvoinnista
- työilmapiirikyselyiden ja johtamiskäyttötymisen arvioimista myös sopimuspalokunnissa
- vuorotyön jatkuvaa uudelleenarviointia ottaen huomioon ikäsidonnaiset seikat
- kysymyksessä 2 mainitut asiat



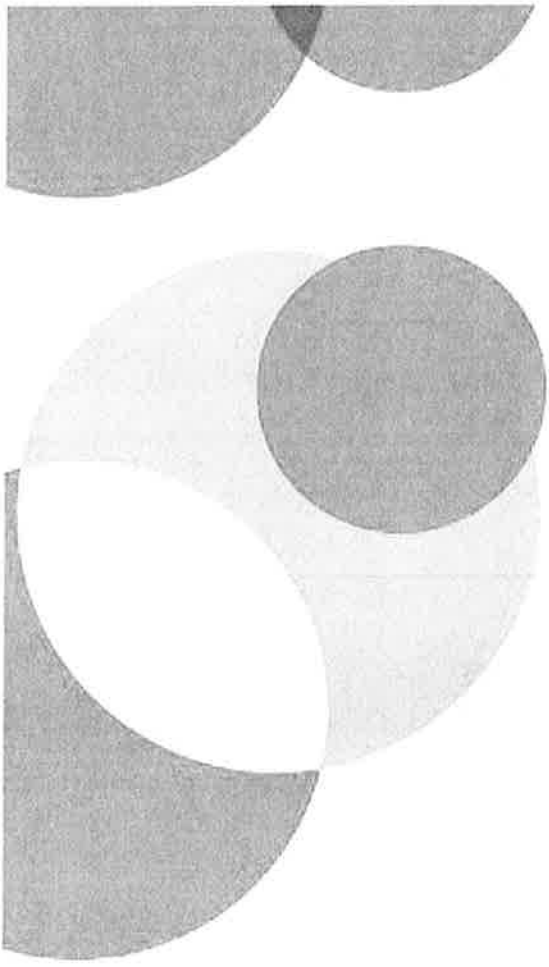
#### **4. Mitä edustamasi organisaatio on valmis tekemään työhyvinvoinnin edistämiseksi pelastusosalalla?**



Vastaajilla on valmius edistää yhteisesti hyväksytyjen toimenpiteiden/toimintamallien/menetelmien yms. eteenpäin viemistä/käyttöönottoa/hyväksymistä yms.

Yksi vastaaja ei tiennyt, mitä hänen edustamansa organisaatio on valmis tarjoamaan.





# Kiitos!



**Työterveyslaitos**

4.5.2011

Esittäjän nimi

14

© Työterveyslaitos – [www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)



20.5.2011



# Hyvinvointia työstä



Työterveyslaitos



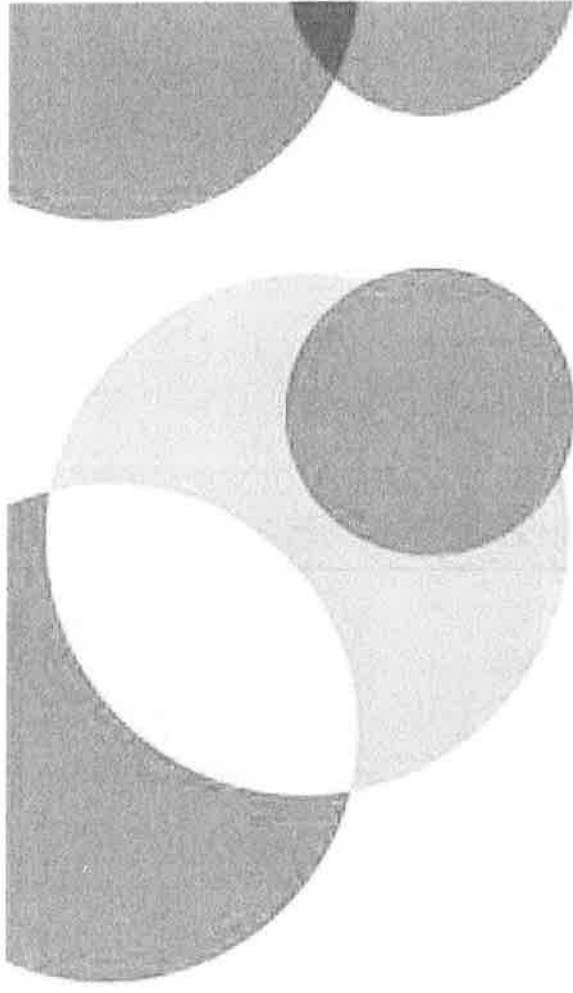
**Työterveyslaitos**

# **Parempi Työyhteisö (ParTy)<sup>®</sup>**

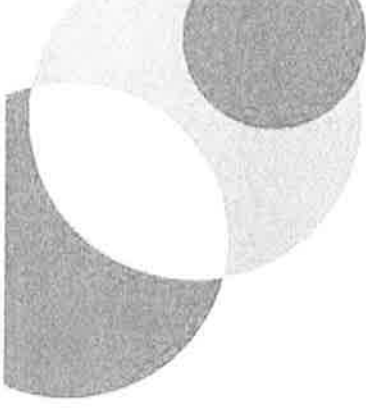
**-kysely ja sen käyttö organisaatiossa**

Työyhteisöpalvelut

Työyhteisöt ja -organisaatiot osaamiskeskus



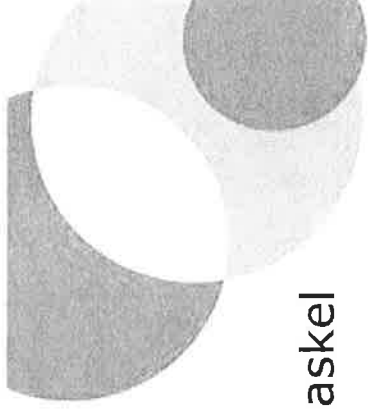
# Parempi Työyhteisö (ParTy)® -kysely



Soveltuu työyhteisön ilmapiiriin ja hyvinvoinnin arviointiin, kehittämisen apuvälineeksi ja kehittämistyön tuloksellisuuden arviointiin.



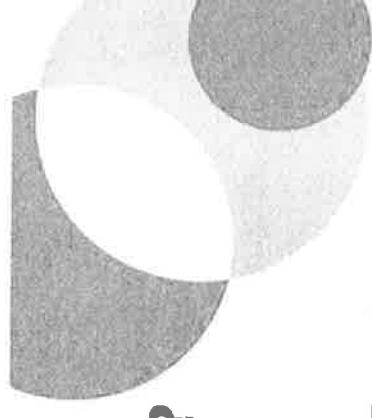
# ParTy -kyselyprosessi työyhteisön kehittämisen apuvälineenä



- Henkilöstön näkemysten kysyminen on ensimmäinen askel toiminnan kehittämisessä
  - antaa kaikille yhtäläisen mahdollisuuden vaikuttaa, jokaisen mielipide on tärkeä
  - jokainen vaikuttaa organisaation ja oman työyksikön toimivuuteen ja hyvinvointiin
- Toimii keskustelun pohjana
  - mielipiteiden kuuntelu ja keskustelu on luottamuksen osoitus
- Auttaa löytämään työyhteisön vahvuudet ja kehittämiskohteet
  - antaa luotettavan kuvan työyhteisön nykytilasta
  - nostaa esille henkilöstön hyvinvoinnin kannalta tärkeitä asioita
- Tukee suunnitelmallista ja tuloksellista toiminnan kehittämistä
  - osallistuminen suunnitteluun tukee sitoutumista
- Toimii jatkuvan seurannan ja arvioinnin välineenä
  - voidaan seurata muutoksia omassa organisaatiossa ja arvioida kehittämistyön tuloksellisuutta
  - auttaa ennakoimaan tulevaa



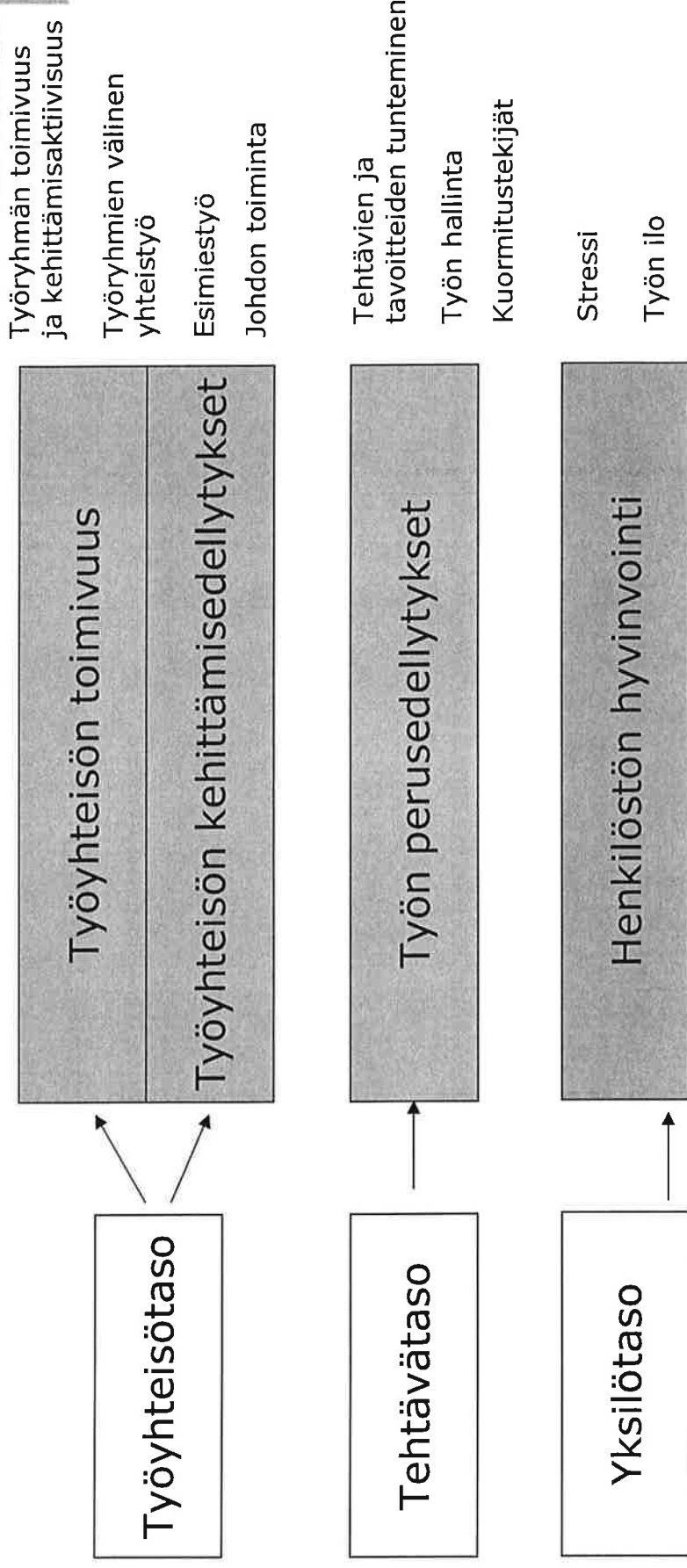
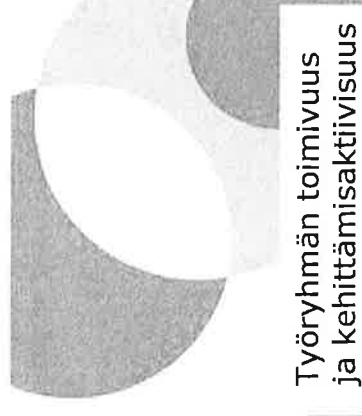
# Miksi käyttää Parempi Työyhteisö (ParTy)® -kyselyä?



- **Luotettavuus**
  - Perustuu työstressiä ja organisaatiokäyttämistä selittäviin teorioihin ja Terve Organisaatio - malliin. Kyselyn sisältö on tutkitusti yhteydessä organisaation toimivuuteen ja henkilöstön hyvinvointiin
- **Luottamuksellisuus**
  - Henkilöstön on mahdollista kertoa mielipiteensä luottamuksellisesti, mikä lisää tulosten luotettavuutta
- **Selkeys ja ymmärrettävyys**
  - Kysymykset ja tulosten raportointi ovat selkeitä ja helppotajuisia. Niitä on kehitetty yhdessä asiakkaiden kanssa
- **Vaikuttavuus**
  - Kysely ohjaa kehittämistoimia hyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin
  - Työkalu sekä työryhmä- että organisaatiotasolla
- **Vertailtavuus ja seuranta**
  - Kyselyn tuloksia voidaan verrata suomalaisen vertailuaineistoon, jolloin organisaation tilanteesta saadaan realistinen kuva osana suomalaista työelämää
  - Organisaation sisäinen vertailu tukee kehittämistä
  - Kyselyn uusiminen määrääjain mahdollistaa muutosten seurannan



# Parempi Työyhteisö (ParTy)® -kyselyn sisältö: perusosa



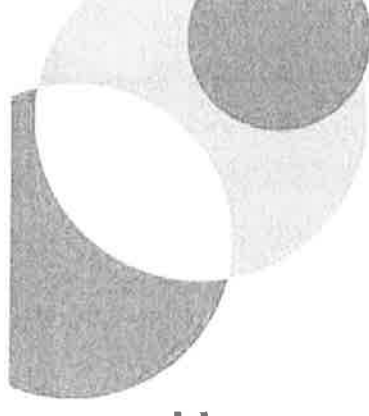
→ Avainluvut yhdistettävissä muuhun tunnuslukuseurantaan

ParTy -kyselyn peruslomake sisältää 39 kysymystä aiheista, jotka ovat hyvän työyhteisön toimivuuden osatekijöitä sekä yhden avokysymyksen kehittämistarpeista yleensä.



# Parempi Työyhteisö (ParTy) ®

## -kyselyn sisältö: syventävät aihealueet



ParTy -kysely rakennetaan asiakkaan tarpeisiin sopivaksi erilaisten syventävien osioiden avulla. Esimerkkejä aihealueista ovat:

- Terveys ja työkyky
- Työn kuormitustekijät
- Työyhteisötaidot
- Työturvallisuuskäytännöt ja johtaminen
- Väkivalta- ja uhkatilanteet työssä
- Kiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu
- Muutoksen hallinta
- Kehittämisen edellytykset
- Osaamisen kehittäminen ja hallinta
- Henkilöstön tasa-arvoinen ja tasapuolinen kohtelu
- Työn muutostoiveet
- Tyytyväisyys palkitsemiskäytäntöihin
- Motivaatio ja sitoutuminen

Uusia aihealueita kehitetään jatkuvasti tuoreimman tutkimustiedon ja asiakastarpeiden pohjalta.

Tarvittaessa on mahdollista ottaa mukaan myös organisaatiokohtaisia kysymyksiä esimerkiksi arvojen toteutumiseen liittyen.



# Kyselystä kehittämiseen: Onnistumisen edellytyksiä



Kysely on lupaus

## Miksi kysely tehdään?

- Tavoitteet sekä merkitys ja hyöty henkilöstölle / organisaatiolle?
- Sitoutuuko johto kehittämisprosessiin ja valtuuttaako koko henkilöstön toteuttamaan sitä?

## Viestintä?

- Onko organisaation joka tasolla riittävästi tietoa prosessista?
- Onko kehittämisen vastuun ymmärretty kuuluvan koko työyhteisölle?

Prosessin tärkein vaihe  
alkaa tulosten käsittelystä

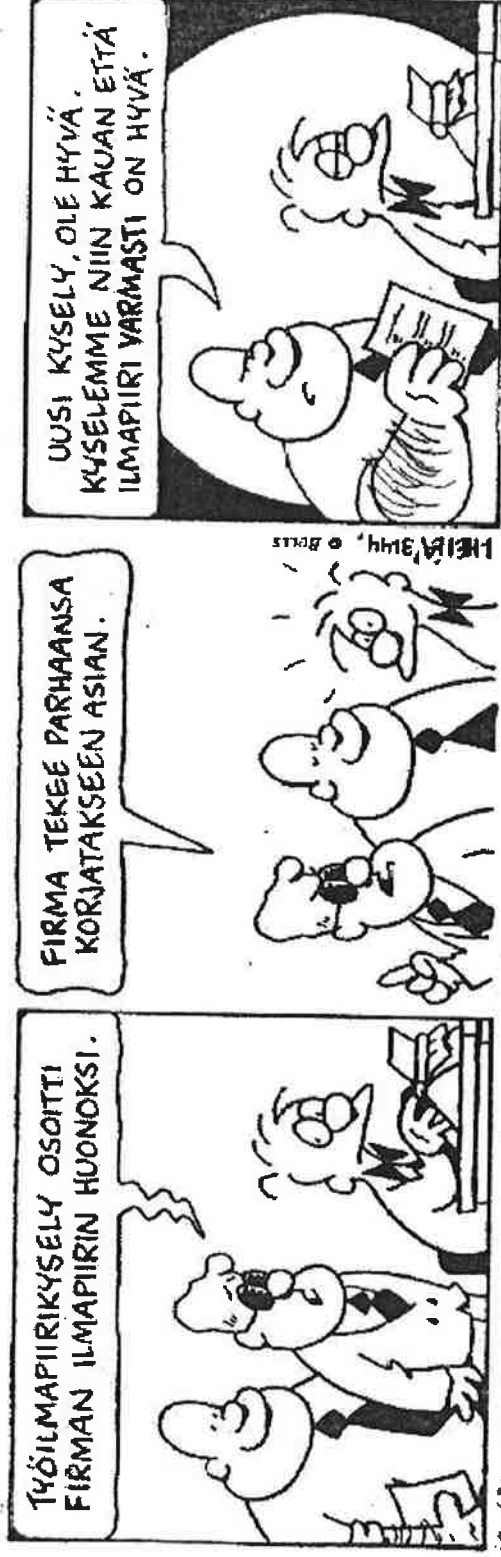
## Miten?

- Onko prosessi kyselystä kehittämiseen suunniteltu?
- Millaiset edellytykset esimiehillä käsitellä tuloksia ja ohjata kehittämistä? → koulutus tärkeää!
- Miten tulosten käsittely ja kehittäminen yhdistetään muuhun toimintaan?



# Kyselyn toteuttaminen –todellinen työkalu kehittää toimintaa?

B. VIRTANEN



© I.Heilä / Bulls

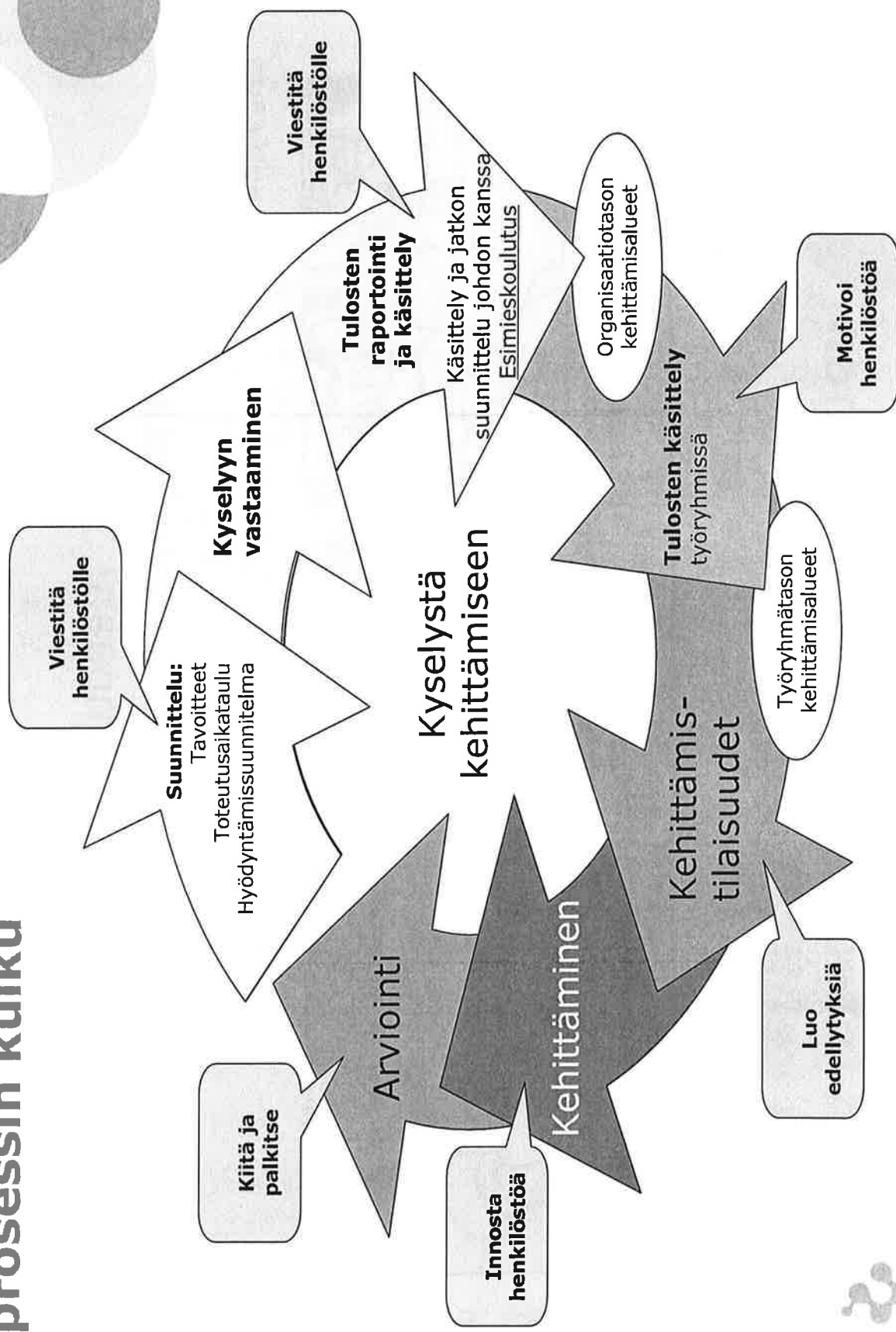
Pelkkä kyselyn toistaminen ei edesauta muutosta parempaan!



Työterveyslaitos

© Työterveyslaitos – [www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)

# Esimerkki: kyselystä kehittämiseen prosessin kulku





## VARHAINEN VÄLITTÄMINEN ON TÄRKEÄÄ

Onnistuessaan



Epäonnistuessaan



3

20.5.2011

## VARHAISEN VÄLITTÄMISEN HYÖTYJÄT



- YKSILÖN ETU – oma työkyky
- TYÖYHTEISÖN ETU - tyhy
- ASIAKKAAN ETU - palvelu
- OMISTAJAN ETU - tehokkuus

4

20.5.2011

## JOHDON ROOLI (OSANA PROSESSIA)

käytävägallup 12.4.2010:

- välitetään ja huomioidaan (infopiste)
- tarkastusten (tth) järjestäminen tärkeää! (pelastus)
- tiedonvälittäjä (tekninen)
- auttaja, kun hätä on suurin (hallinto)
- puuttuu epäkohtiin heti kun huomaa (lääkintä)

**ENNAKOI (luovuus tärkeää) – TIEDOTTAA (viestintä ja toteuttaminen) -  
HUOMIOI – VÄLITTÄÄ - PUUTTUU – AUTTAA**

## Henkilöstökyselyt 3 -kanavaisesti

**Ikä ja työssä jaksaminen (pelastustoimintaan  
osallistuva henkilöstö)  
Työtyytyväisyys -kysely (koko henkilöstö)  
Kunta 10 ( koko henkilöstö + muiden kaupungien  
henkilöstöä)**

## KEHITTÄMISTARPEET - ikä ja työssä jaksaminen esimerkkinä

Varsinais-Suomen Aluepelastuslaitos  
Ikä ja työssä suoriutuminen -kysely (2005, 2008 ja 2011)

(Yhteistyössä työterveyslaitos ja pelastuslaitos: Marjut  
Joki, Sinikka Soini, Nina Olin, Mika Kontio ja Olavi  
Leppäranta)

## TTL / V-S PELASTUSLAITOS

### •Taustalla:

Tarve kartoittaa ikääntymiseen ja työssä suoriutumiseen liittyviä asioita

Löytää keinoja, jolla voidaan tukea ikääntyvää palomiestä operatiivisissa palo- ja pelastustehtävissä

- Ikä ja työssä suoriutumisen -kysely toteutettiin vuonna 2005
- Seurantakysely toteutettiin toukokuussa 2008
- Jatkoa vuonna 2011 – sähköinen kyselytutkimus

## Keskeisiä tuloksia 1

- vahva halu panostaa osaamisen ylläpitoon (78 %)
- työkyvyn ylläpito esim. kuntoilu työajalla ja vapaa-ajalla
- tyytyväisyys harjoittelun järjestämiseen työvuorossa (52 %)
- tiedonkulku parantunut omassa työvuorossa (53 %)
- valtaosa (43 %) tyytyväisiä miehistön ja alipäällystön väliseen tiedonkulkuun
- kokemus siitä, että yhteistyö toimii omassa työvuorossa (83 %) ja oman aseman työvuorojen kesken (57 %) vahvistunut
- työntekijöiden välinen tasa-arvo ja esimiehen tasapuolinen kohtelu parantunut vuodesta 2005

## Kehittämishaasteita 1

- asemien välinen yhteistyö esim. tiedonkulku, työkierto ja harjoittelu
- tiedon kulun kehittäminen miehistön ja alipäällystön sekä päällystön välillä
- haluttomuus työkiertoon, tulokset laskeneet vuodesta 2005
- edellytysten tarjoaminen ammattitaidon ja -osaamisen ylläpitoon ja päivittämiseen esim. vain puolet vastaajista osallistuu ja esimiehen kannustus koetaan vähäisenä!
- työnongelmiin valmistautuminen ja ennakointi

## Kyselyistä toimenpiteiksi....

- **Henkilöstösuunnitelma (lyhyt ja pitkä aikaväli)**
- Työterveyshuollon sopimukset
- Työterveyshuoltojen toimintasuunnitelmien yhtenäistäminen –projekti
- Työsuojelutoiminnan kehittäminen
- Yhteistoimintajärjestelmän kehittäminen
- Varhaisen puuttumisen / välittämisen suunnitelma
- Toimenkuva tarkastukset
- Fyysisen toimintakyvyn seurantajärjestelmä
- Kyselytutkimusten kehittäminen (tti, pelastuslaitos)
- Operatiivinen varahenkilöstöjärjestelmän luominen (1+4)
- Miehitysohje ylläpidon minimoimiseksi
- Tyky suunnitelma
- Tyky toiminnan yhtenäistäminen
- **Päätös lounasseteloiden käyttöönotosta**
- Päätös liikunta- ja kulltuuriseteloiden käyttöönotosta
- Keskijohdon koulutus (Turun amk)
- BossFit –kuntoremontti osa 1
- LadyFit –kuntoremontti osa 1 ja osa 2
- Asiak koulutukset (koko henkilöstölle, tth esittää)
- Henkilöstön talvirieha tapahtuma
- Henkilöstön rokkijuhlat (avec)
- Tasa-arvosuunnitelma
- Tulospalkkiojärjestelmän kehittäminen
- Ensihoitohenkilöstön organisaatiomuutos
- Ensihoitohenkilöstön työaikalomitus
- Ensihoitohenkilöstön palkkausjärjestelmän muutos
- Vakuuttamisen periaatteet (lisävakuuttamisen selvitys)
- Palkkojen harmonisoinnin suunnitelmat + toteutus
- Uhkallenne koulutukset, ee koulutukset (+ muut koulutukset)
- Työn vaatavuuden arviointi –kaavakkeet
- Henkilökohtaisen palkanosan arviointijärjestelmän uudistaminen
- Hems pelastajien kokonaismuutos (palkkaus, työaika, työn sisältö)
- Virka- ja suojavaale uudistus
- Tekniseen työryhmään henkilöstön edustus
- Työtilojen kehittäminen (paloasemaprojektit)
- Toimintasäännön tarkastus (2009)
- Johtosäännön päivitys (2009)
- **Valtakunnallisiin selvitystöihin osallistuminen**
- Urapolku –hanke (2/2011) ja Fire Talent
- Henkilöstön defusing
- Strategia 2020 (osaaminen painopistealueena)
- Tiedottajan vakanssin perustaminen ja läyttäminen
- Info –järjestelmän hankinta (2011)
- Päivittäisel asial

## .... ISOT linjat - strategiataso

- Asiakkuus –projekti (olemassaolon tarkoitus)
- Strategia 2020 – toimintastrategia ja palvelutasopäätös
- Tavoiteasettelut (painopisteet ja kriittiset menestystekijät)
- Toimintasäännön tarkastus (2009, 2011)
- Johtosäännön päivitys (2009)
- Henkilöstösuunnitelma (lyhyt ja pitkä aikaväli)
- Toimenkuva tarkastukset
- Työsuojelutoiminnan pitkäjänteinen kehittäminen
- Yhteistoimintajärjestelmän pitkäjänteinen kehittäminen
- Varhaisen puuttumisen / välittämisen suunnitelma
- Fyysisen toimintakyvyn seurantajärjestelmä
- Kyselytutkimusten kehittäminen (tti, pelastuslaitos)
- Kolmen kanavan malli edelliseen
- Tyky suunnitelma
- Tasa-arvosuunnitelma
- Työtilojen kehittäminen (paloasemaprojektit , visio 2017)
- Valtakunnallisiin selvitystöihin osallistuminen

## Keskisuuret linjat – toiminnallinen taso

- Työterveyshuollon sopimukset
- Työterveyshuoltojen toimintasuunnitelmien yhtenäistäminen –projekti
- Operatiivinen varahenkilöstöjärjestelmän luominen (1+4)
- Miehitysohje yllitöiden minimoimiseksi
- Vakuuttamisen periaatteet (lisävuokuttamisen selvitys)
- Uhatilanne koulutukset, ea koulutukset (+ muut koulutukset)
- Urapolku –hanke (2/2011)
- Info –järjestelmän hankinta (2011)
- Virka- ja suojavaate uudistus (virakavaatteiden osalta valtakunnallinen)
- Tekniseen työryhmään henkilöstön edustus (kaiuston kunnan merkitys)
- Tiedottajan vakanssin perustaminen ja täyttäminen
- Henkilöstön defusing
- Päivittäiset asiat

## .... palkallinen taso (yksilö -taso)

- Työn vaativuuden arvioinnit –kokonaisuudistus
- Henkilökohtaisen palkanosan arviointijärjestelmän uudistaminen (ts + kvtes)
- Palkkojen harmonisoinnin suunnitelmat + toteutus (neljän vuoden projekti)
- Ensihoitohenkilöstön organisaatiomuutos
- Ensihoitohenkilöstön työaikamuutos
- Ensihoitohenkilöstön palkkausjärjestelmän muutos (eriyttäminen)
- Tulospalkkiojärjestelmän kehittäminen + toteutus (vuodesta 2004)
- Hems pelastajien kokonaisuudistus (palkkaus, työaika, työn sisältö)

## kehittämisen taso (yksilö -taso) ... oppiminen ja itsestä huolehtiminen (+ yhdessä tekemisen meininki): koko organisaation hyöty!

- Tyky toiminnan yhtenäistäminen
- Päätös lounaseteiden käyttöönotosta
- Päätös liikunta- ja kulttuuriseteiden käyttöönotosta
- Johdon koulutus (Turun amk, Turun yliopisto)
- Esimiesten koulutus 2011 (Turun amk)
- BossFit –kuntoremontti osa 1
- LadyFit –kuntoremontti osa 1 ja osa 2
- Asiak kuntoutukset (koko henkilöstölle, tth esittää)
- Henkilöstön talvirieha tapahtuma
- Henkilöstön rokkijuhlat (avec)
- Pelastuslaitoksen vuosipäivä (alkaa 11/2011). Veteraanit mukaan.

**Seuraavassa vaiheessa FireTalent – osana osaamisen johtamista (kriittinen menestystekijä)**

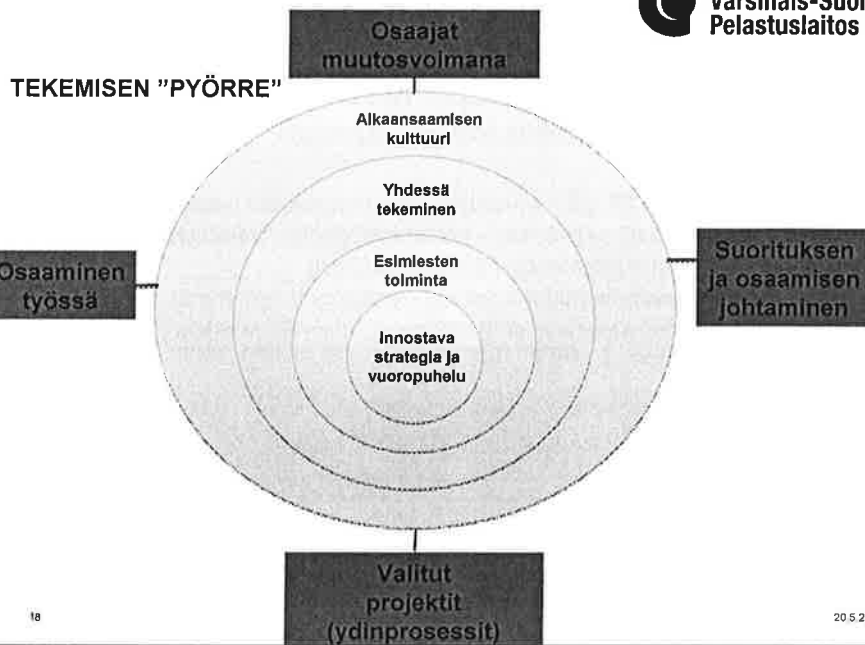
## Tarkemmin... osaamisen kehittäminen

## Osaamisen johtaminen pelastuslaitoksen menestystekijänä - Case Turku



17

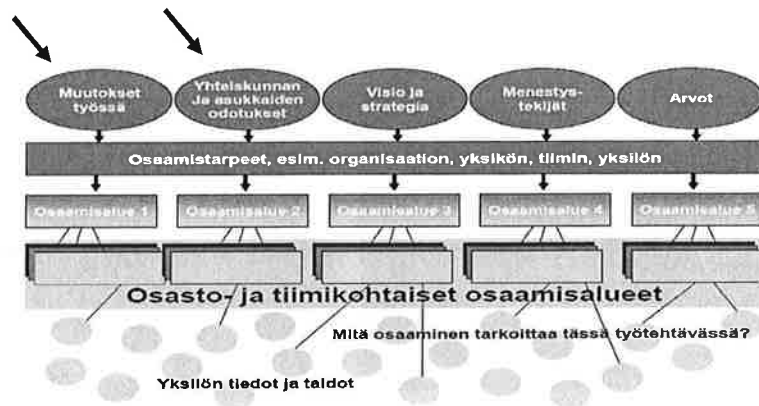
20.5.2011



18

20.5.2011

## Mistä me aloitimme?



19

20.5.2011

## Muutokset työssä – johtajan näkökulmasta vaikuttajien ja vaikutusten pohdintaa

- Kuntien lukumäärä 57 -28 = omistajapohjan muutokset / omistajapolitiikka
- Omistajien odotukset palveluista – palvelutasopäätös (varautuminen)
- Pelastuslain tuomat muutokset – ennakointi (tiimit)
- Terveystieteiden tuomat muutokset – ennakointi (työryhmä)
- Suurten yksiköiden yleistymisen (hankinta- ja logistiikkakeskus, talouspalvelukeskus...) – oman organisaation osaamisen "vuoto"

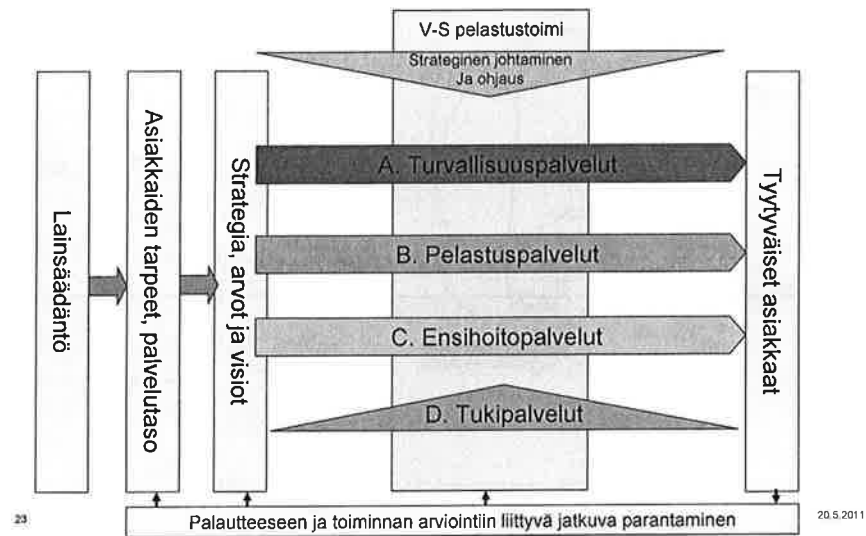
**•MITEN NÄMÄ KAIKKI VAIKUTTAVAT TYÖHÖMME?  
 ASIAKKUUSPROJEKTIN KÄYNNISTÄMINEN PROSESSIN KAUTTA,  
 MUTTA KYSYEN: " KEITÄ VARTEN OLEMME OLEMASSA"**

20

20.5.2011



## Pelastuslaitoksen strategiakartta avaa asiantuntijaorganisaation



## Asiantuntijat pelastus- ja ensihoitopalveluissa

Osaamisen laaja-alaisuus on johtamisen haaste

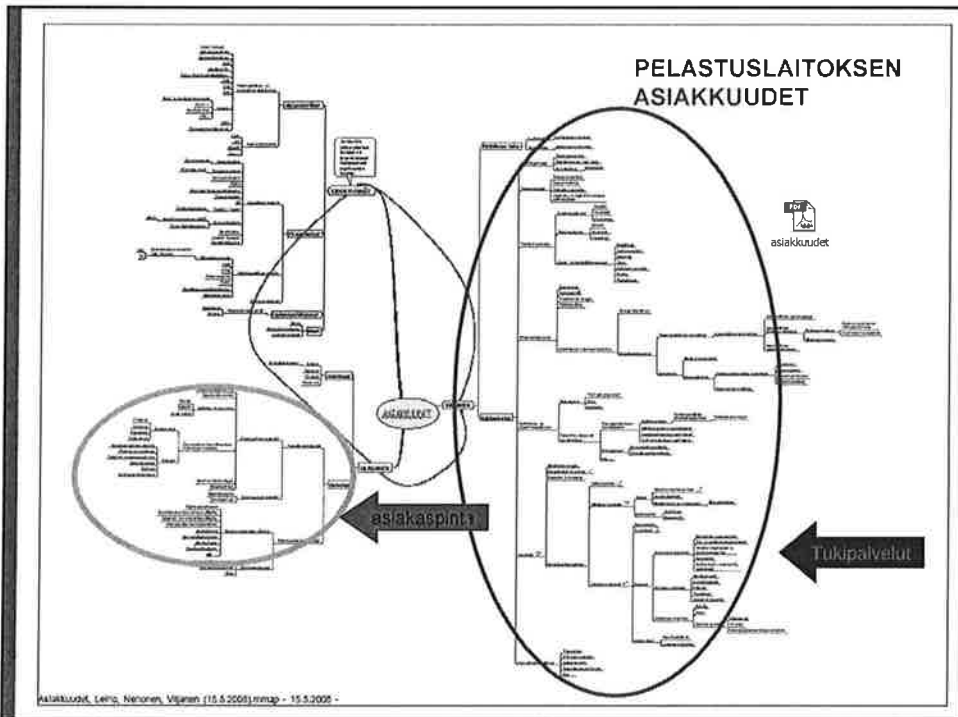


**Asiantuntijat turvallisuuspalveluissa. Osaamisen laaja-alaisuus on johtamisen haaste**

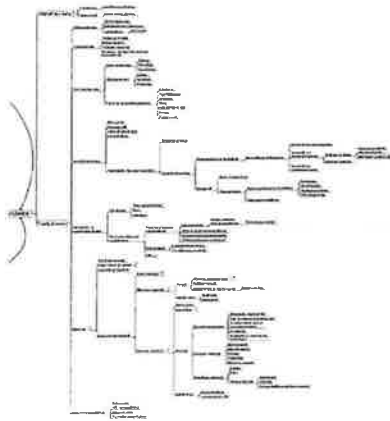


25

20.5.2011



## Tukipalvelut – osaamisen tarkastelu

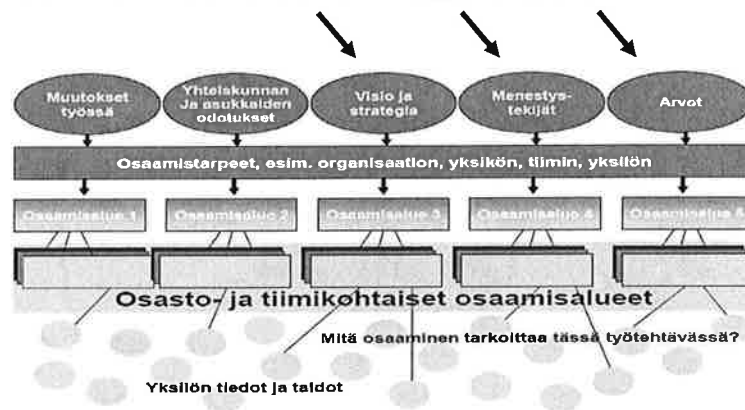


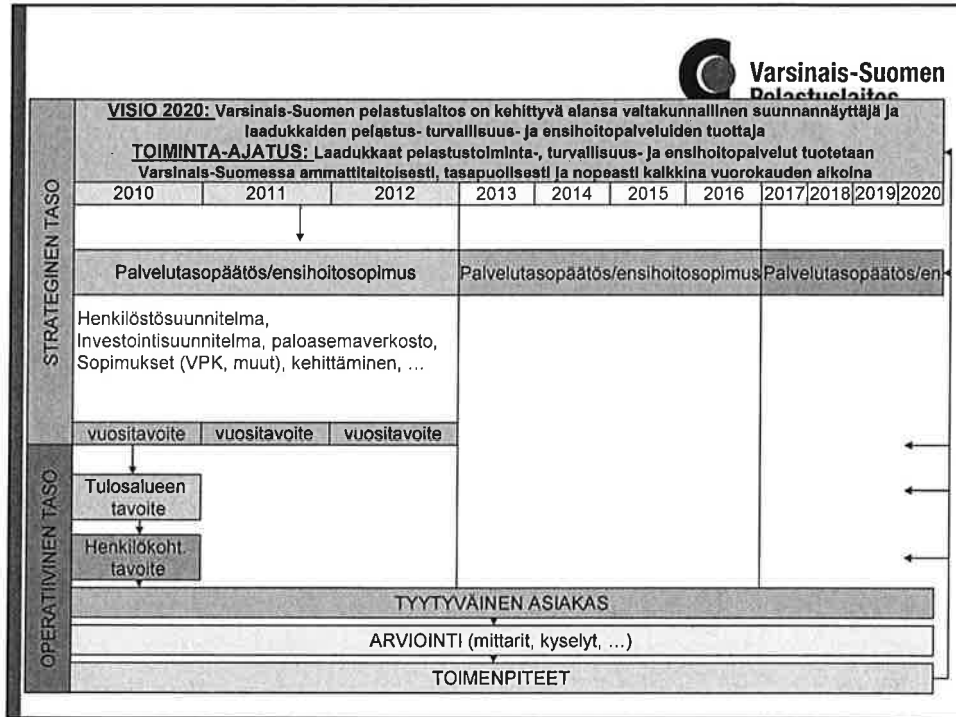
•Entiset moniosaajat (57) – nykyiset asiantuntijat (yhdessä yössä asiantuntijaksi)

- Henkilöstöhallinto
- Taloushallinto
- Tekniset palvelut
- Kehittämisen- ja suunnittelupalvelut
- Tiedotus- ja viestintäpalvelut

2012 osaamisen vaje – hiljainen tieto

## ASIAKKUUSPROJEKTISTA TOIMINTASTRATEGIAAN.





### PAINOPISTEIDEN KAUTTA KRIITTISIIN MENESTYSTEKIJÖIHIN



# 1. PAINOPISTE: Osaava, motivoitunut ja toimintakykyinen henkilöstö



## KRIITTISET MENESTYSTEKIJÄT:

- Urapolku/ -suunnittelu läpi koko organisaation
- Johtaminen
- Toimintakykyisyyden ylläpitäminen (koulutus, harjoitukset, osaaminen)
- Palkkaus
- Tyhy toiminta
- Menestyvä pelastuslaitos eli hyvä imago

31

20.5.2011

# 1. PAINOPISTE: Osaava, motivoitunut ja toimintakykyinen henkilöstö



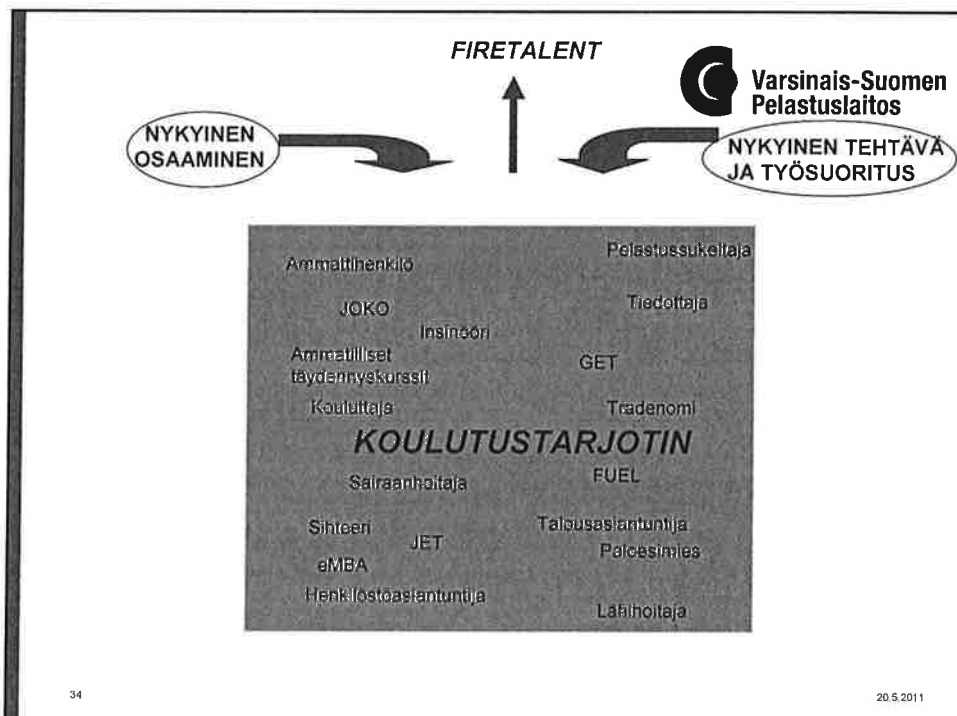
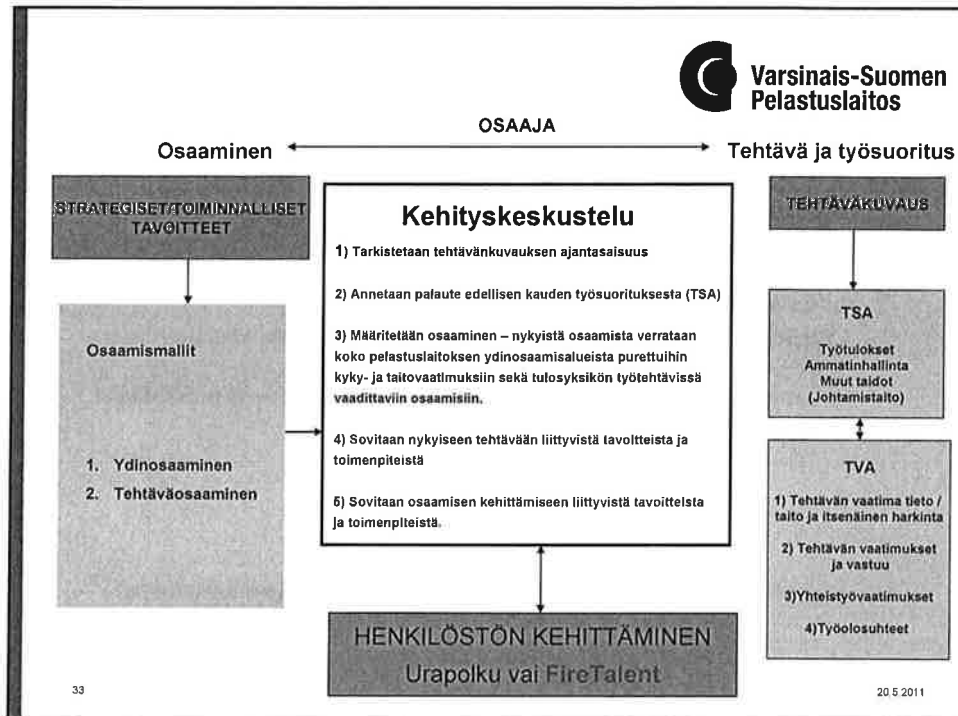
= OSAAMISEN JOHTAMISTA?

## KRIITTISET MENESTYSTEKIJÄT:

- Urapolku/ -suunnittelu läpi koko organisaation
- Johtaminen
- Toimintakykyisyyden ylläpitäminen (koulutus, harjoitukset, osaaminen)
- Palkkaus
- Tyhy toiminta
- Menestyvä pelastuslaitos eli hyvä imago

32

20.5.2011



## FIRE TALENTISSA... yksilön kannalta

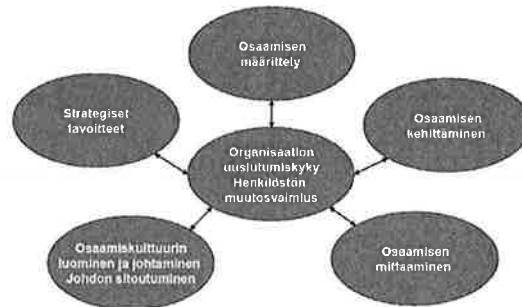
- Kehittämiskeskustelut nousevat parempaan arvoon
- Mallissa kannustetaan oppimaan ja kehittymään.
- Malli on myös taloudellisesti palkitseva (sitoutetaan – tva, tulospalkkio...)
- Yksilöllä on mahdollisuus liikkua organisaatiossa mihin suuntaan vain – kokea uutta, innostua aina uudelleen!
- Huomioi koko organisaation (kaikki henkilöstöryhmät) – ei pelkästään operatiiviseen toimintaympäristöön keskittyvä!

•Tavoitteena tuottavuutta ja työhyvinvointia! (työnantajan näkökulma)

## FIRE TALENTISSA... yleisesti

- Osaamiskartoitukset on tehty ja ne ohjaavat henkilöstön kehittämistä tavoitteiden suuntaan
- Nykyinen tarvittava, keskeinen osaaminen (tarve) ON tunnistettu (kriittisen menestystekijät)
- Kehityskeskusteluista tulee tavoitteellisempia – urapolun tallaja tai aito talent on tunnistettava: esimiehen haaste
- Tehtävät ja osaaminen kytkeytyvät paremmin asetettuihin tavoitteisiin – katsotaan tulevaisuuteen
- Tulevia osaamistarpeita täytyy voida ennakoida – visio 2020
- Osaamisen arviointi johtaa parempiin kehittämissuunnitelmiin - yksilön kehittämistä työuralla voidaan paremmin tukea
- Auttaa rekrytoimaan oikeanlaista henkilöstöä – jos sisältä ei löydy
- Koulutus voidaan suunnata vastaamaan paremmin organisaation ja henkilön tarpeita

## Fire Talentissa täyttyvät osaamisen johtamisen osatekijät



**On hyvä muistaa, että ennen kuin voidaan edetä,  
täytyy olla perusta kunnossa...**

- ASIAKKUUDET
- STRATEGIATYÖ
- JA HENKILÖSTÖÖN LIITTYVÄT ASIAT (PERUSTYÖ - SEURAAVA DIA)

## Kyselyistä toimenpiteiksi.... Matkalla Fire Talenttiin

- **Henkilöstösuunnitelma (lyhyt ja pitkä aikaväli)**
- Työterveyshuollon sopimukset
- Työterveyshuoltojen toimintasuunnitelmien yhtenäistämisen –projekti
- Työsuojelutoiminnan kehittäminen
- Yhteistoimintajärjestelmän kehittäminen
- Varhaisen puutlumen / välttämisen suunnitelma
- **Toimenkuva tarkastukset**
- Fyysisen toimintakyvyn seurantarjestelmä
- Kyselytulkimusten kehittäminen (tll, pelastuslaitos)
- Operatiivinen varahenkilöstöjärjestelmän luominen (1+4)
- Miehillysohje ylitöiden minimoimiseksi
- Tyky suunnitelma
- Tyky toiminnan yhtenäistäminen
- Päätös lounasseleiden käytönnotosta
- Päätös illkunta- ja kulltuuriseteloiden käytönnotosta
- Keskijohdon koulutus (Turun arnk)
- BossFit –kuntoremontti osa 1
- LadyFit –kuntoremontti osa 1 ja osa 2
- **Aslak kuntoutukset (koko henkilöstölle, tth esittää)**
- Henkilöstön luvvirieha tapahluma
- Henkilöstön rokkijuhlat (avec)
- Tasa-arvosuunnitelma
- **Tulospalkkiojärjestelmän kehittäminen**
- Ensihoitohenkilöstön organisaatiomuutos
- Ensihoitohenkilöstön työaikamuutos
- Ensihoitohenkilöstön palkkausjärjestelmän muutos
- Vakuuttamisen periaatteet (lisävakuuttamisen selvitys)
- Palkkojen harmonisoinnin suunnitelmat + toteutus
- Uhallianne koulutukset, oa koulutukset (+ muut koulutukset)
- Työn vaatavuuden arviointi –kaavakkeet
- Henkilökohtaisen palkanosan arviointijärjestelmän uudistaminen
- Hems pelastajien kokonaisuusmuutos (palkkaus, työaika, työn sisältö)
- Virka- ja suojevale uudistus
- Tekniseen työryhmään henkilöstön edustus
- Työtilojen kehittäminen (paloasemaprojekti)
- Toimintasääntö tarkastus (2009)
- Johtosääntö päivitys (2009)
- Valtakunnallisiin selvityksiin osallistuminen
- Urapolku –hanke (2/2011)
- Henkilöstön defusing
- Strategia 2020 (osaaminen painopistealueena)
- Tiedotilajan vakanssin perustaminen ja täyttämisen
- Info –järjestelmän hankinta (2011)
- Päivittäiset aslat

## Tee johdetusti sitä, mistä itse pidät! Varsinais-Suomen pelastuslaitos



## VARHAINEN VÄLITTÄMINEN – TÄRKEÄÄ?

Onnistuessaan



Epäonnistuessaan



41

20.5.2011

KIITOS  
TACK



42

