

Sisäministeriö
Kirkkokatu 12, Helsinki
PL 26, 00023 Valtioneuvosto

Lausunto pelastustoimen onnettomuuksien ehkäisyn toimintaohjelmaluonnokseen

Suomen Palomiesliitto kiittää ministeriötä mahdollisuudesta saada lausua onnettomuuksien ehkäisyn toimintaohjelmaluonnokseen.

Palomiesliiton lausunto koostuu jäljempänä yleisestä osiosta sekä kolmesta yksityiskohtaisemmasta tarkastelukokonaisuudesta, jotka ovat:

1. Pelastustoimen henkilötyövuosien riittävän tarpeen määrittäminen toimenpideohjelmaluonnoksen toteuttamiseksi.
2. Strategisen-, henkilöstö- ja vaikuttavuuden johtamisen osaamisen lisääminen sekä henkilöstön sitouttaminen toimintaohjelman toimeenpanoon -yhteistyössä.
3. Onnettomuuksien ehkäisyn toimintaohjelman toteuttamiseksi tarvitaan systemaattisuuden lisäksi strategian johtamista läpi työorganisaation, kokonaisuuden hallintaa sekä järjestelmäperusteista toimintamallia.

Yleistä

Suomen Palomiesliitto pitää lähtökohtaisesti hyvänä ja kannatettavana onnettomuuksien ehkäisyn toimintaohjelmaluonnoksen esityksiä.

Toimintaohjelmassa tunnistetaan ilmiöihin perustuvia skenaarioita ja niihin halutaan vaikuttaa, sekä tukeudutaan laajaan yhteistyöhön, verkostomaiseen toimintaan ja peräänkuulutetaan digitalisaation hyödyntämistä. Ehkä toimintaohjelmassa olisi voinut avata konkreettisemmin digitalisaation mahdollisuuksia sekä *Big datan* hyötyjä turvallisuuskulttuurin kehittämisen näkökulmasta.

Ohjelmassa esitetään lähes 250 toimenpidettä. Lienee selvää, että toimenpideohjelma on riittävän kunnianhimoinen ja laaja. Väistämättä herää ajatus, että tulisiko toimenpiteitä karsia tai ainakin priorisoida? Sinällään itse toimenpiteitä emme kritisoi.

Ehkä hieman kriittisesti suhtaudumme *Turvallinen ja onnettomuuksista vapaa arki 2025* johdantotekstissä sivulla 9 olevaan toteamukseen, että toimintaohjelman avulla kyettäisiin saavuttamaan turvallinen ja kriisinkestävä Suomi inhimillisesti, ammatillisesti ja luotettavasti – yhteistyössä.

On vahvasti todettu, että kykenemme vaikuttamaan ihmisiin ja yhteisöihin yhden toimintaohjelman avulla. Tutkijat ovat olleet erimielisiä sen suhteen, että voidaanko ihmisten käyttäytymiseen ylipäättänsä vaikuttaa. Ja jos voidaan vaikuttaa, niin se lienee pitkän aikavälin toimintaa.

Loppujen lopuksi vastuuviranomaisten, kuin myös pelastusviranomaisten, henkilöstö on

avainasemassa toimintaohjelman toteutumisen onnistumisessa.

Tämä edellyttää uudenlaista (strategista) johtamista, vuoropuhelua henkilöstön kanssa sekä laajaa osaamista sidosryhmätyöskentelyyn, innovaatiotoimintaan että turvallisuuskulttuurin rakentamiseen. Tässä voidaan onnistua vain tiedolla johtamisen, osaamisen kehittämisen sekä koulutusjärjestelmän uudistamisen että tutkimustoiminnan lisäämisen myötä - yhteistyössä.

Henkilöstöresurssit

Toimintaohjelman toteuttamiseen tulee varata riittävät pelastustoimen henkilöresurssit. Tarvittaessa tämä tulee ottaa huomioon opiskelijamäärän lisäämisen että mahdollisten lisärekrytointien osalta.

Palomiesliitto suhtautuu hieman kriittisesti sivulla 17 todettuun:

”Mission toteuttaminen edellyttää laaja-alaista ja sektorirajat ylittävää yhteistä työtä. Pelastustoimen osalta tämä tarkoittaa merkittävää panostusta tavoitteelliseen sidosryhmätyöhön ja yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Toisaalta yhteistyö vapauttaa pelastustoimen resursseja erityisosaamista vaativiin tehtäviin ilman, että työn laajuus ja vaikuttavuus kärsivät.”

Se, että panostetaan vahvasti sidosryhmätyöhön ei suoranaisesti vähennä pelastustoimen työtehtävien määrää tai vapautta resursseja muista tehtävistä. On otettava huomioon, että panostamalla lisähenkilöstön määrään voidaan kuitenkin saada laajemmin aikaan vaikuttavuutta. Tämän tulisi olla toimintaohjelman tärkein tavoite – siis vaikuttavuuden aikaansaaminen riittäväillä henkilöstöresursseilla.

Toimintaohjelmassa (s. 28) todetaan sen olevan kansallisen tason strateginen linjaus. Kansallisella tasolla tulee lisäksi määrittää, miten turvaamme varmistamme laadullisesti ja määrällisesti osaavan ja iskukykyisen henkilömitoituksen, joka tukee niin pelastustoimintaa, onnettomuuksien ehkäisyä, ensihoitoa että tukiprosessien toimintaa.

Ohjelmassa todetaan, että tarvittavan henkilöstöresurssin osalta laaditaan erillinen suunnitelma. Tässä suunnitelmassa tulee vahvasti ottaa huomioon henkilöstön että henkilöstöjärjestöjen näkemykset.

Strategisen-, henkilöstö- ja vaikuttavuuden johtamisen osaamisen lisääminen sekä yhteistyössä henkilöstön sitouttaminen toimintaohjelman toimeenpanoon

Pelastustoimea koskevien toimenpiteiden osalta tulee tarkasteluun ottaa laajemmin strategisen-, henkilöstö-, vaikuttavuuden-, muutos- ja tiedolla johtamisen osaaminen työorganisaatiossa.

Laadittu valtakunnallinen toimintaohjelma ei yksinään riitä ohjelman implementoimiseksi. Tarvitsemme henkilöstön sitoutumista ja osaamista ohjelman maaliin saattamiseksi.

Tämä edellyttää ylimmän johdon sitoutumista niin valtakunnan- kuin paikallisella tasolla. Lisäksi strategisen toimintaohjelman jalkauttaminen edellyttää henkilöstön kanssa vuoropuhelussa toteutettua paikallista suunnitelmaa. Tätä tulee vahvistaa henkilöstön kanssa käydyillä työpaikka- ja kehityskeskusteluilla.

Johtamisen ja viestinnän tueksi tarvitsemme viestintästrategiaa että -suunnitelmaa. Tällä

ylläpidetään riittävän tiedon saantia koko organisaatiossa. Lisäksi tarvitsemme selkeät vastuiden määrittelyn, että jokainen toimija ymmärtää ja tiedostaa oman roolinsa työorganisaatiossa ja prosessissa.

Onnettomuuksien ehkäisyn toimintaohjelman toteuttamiseksi tarvitaan systemaattisuuden lisäksi strategian johtamista läpi työorganisaation, kokonaisuuden hallintaa sekä järjestelmäperusteista toimintamallia.

Toimintaohjelmassa todetaan, että se pyrkii osaltaan vastaamaan yhdenmukaistamisen ja palvelutuotannon kehittämiseen osoitettuihin vaateisiin, jotka on tunnistettu aiemmassa selvityksessä keskeisiksi kehittämistavoitteiksi pelastustoimessa.

Mikäli tavoitteena on yhdenmukaistaa palvelutuotantoa, tulisi kyetä myös selvittämään, mitkä asiat toimivat yhdenmukaisen palvelutuotannon esteenä? Vastaako esimerkiksi pelastustoimen rakenne strategian ja toimintaohjelman vaatimuksia, onko tavoitteiden osalta sovittu yhdessä käytännöt ja vastaako arvot organisaation johtamistapaa?

On ymmärrettävää, ettei toimintaohjelmassa ole tähän haluttu ottaa kantaa, koska se on poliittisesti herkkä aihe. Toisaalta strategisen johtamisen ja strategian implementoinnin näkökulmasta nämä asiat tulisi kyetä selvittämään, koska muutoin on vaikea johtaa organisaatiota strategisesti läpi koko työorganisaation.

Se, että tunnistamme ja tiedostamme organisaation vahvuudet ja heikkoudet eivät johda sen enempää valtiolliseen, maakunnalliseen tai kunnalliseen isäntämalliin. Mutta organisaation kehittämisen näkökulmasta sillä voisi olla merkittäviä vaikutuksia – myös yhteiskunnan vaikuttavuuden aikaansaamiseksi.

Systemaattisuuden lisäksi tarvitsemme koko organisaation yhteistoimintaa sekä strategista kokonaishallintaa. Kompleksisessa toimintaympäristössä organisaation tulee toimia systemaattisesti ja järjestelmäperusteisesti niin, ettei synny laadun hajontaa tai työorganisaatio ajelehtii ilman selkeää päämäärää.

Kokonaisuutena Palomiesliitto pitää valmistelutyötä kannatettavana ja toteuttamiskelpoisena, kunhan valmistelu- ja suunnitteluprosessit laaditaan vuoropuhelussa henkilöstön kanssa ja varmistaen pelastustoimen resurssien riittävyyden myös toimintaohjelman toteuttamisen aikana.

Vantaalla 27.8.2019

Kim Nikula
Järjestön johtaja
Suomen Palomiesliitto SPAL ry