

# PELASTUSHENKILÖSTÖN TYÖURAT - puheesta todellisuuteen

Turvallinen Suomi - seminaari  
Puheenjohtaja Kim Nikula  
29.5.2012

## Pelastushenkilöstön työurat

- Taustaa
- Miten käytännössä
- Pelastusalan kulttuuri
- Ulkopuolisten selvitys
- Johtopäätelmät

## Taustaa

- Pelastuslainsäädännön tahtotila: tulipalon sammuttamisesta kohti ennaltaehkäisevää työtä
- Eläkelainsäädännön harmonisointi (1989)
  - Ammatilliset eläkeiät poistuvat
- Pelastushenkilöstön työssä jaksaminen (2006)
- Pekka Myllyniemen selvitys ja raportti (2000 ja 2010)
- Hallituksen iltakoulun linjaus (2010):

”Pelastustoimen voimavarat organisoidaan pelastushenkilöstön toimintakyvyn perusteella mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti. Pelastuslaitoksilla tarvitaan henkilöstöä sekä raskaisiin pelastustehtäviin, muihin pelastustehtäviin että ennalta ehkäisevään toimintaan. Erilaisilla toimenkuvilla olevien työntekijöiden osaaminen tukee kokonaisuutta. Kehittämistyön tavoitteena on, että palomiesten uran jatkuminen eläkeikään asti on mahdollista siten, että ansiotaso ei merkittävästi laske.”

## Miten työuria kehitetään käytännössä?

- Uudelleen sijoittaminen vai työurien kehittäminen?
  - Väärä asenne
  - Julkinen keskustelu negatiivista: ei ole vaihtoehtoisia tehtäviä, ei saada pieniin kuntiin ammattilaisia, vaikka palkkaa nostettaisiin?
  - Turvallisuuden tavaratalomalli on helppoheikkien hommaa?
- Haaste vai mahdollisuus?
  - Strategia 2025
  - Henkilöstösuunnitelmat/strategiat
  - Rimakauhu!
- Kustannukset
  - Työkyvyttömyyseläke kustantaa n. 100.000 – 200.000 €
  - Varhemaksulla työskentelee noin 4 vuotta

## SPAL luottamusmieskysely:

1. Onko tehty uudelleen sijoituksia (urakehitys)?
    - 16 vastausta: 10 kyllä ja 6 ei
  2. Onko käytössä urakehittämisen toimintamallia (työterveyshuolto)?
    - 14 vastausta: 12 ei ja 2 kyllä
- Suurimmassa osassa vastauksia todettiin, ettei henkilöstöä ole otettu mukaan kehittämistyöhön, vaan vastattiin mm. näin:
    - Neuvoteltu ohi luottamusmiesten/ henkilöstön
    - Todella vaikeaa vääntöä joka kerta
    - Räätelöity itse työnantajan kanssa
    - Ei ole käytössä, mutta laitos mukana urapolku hankkeessa muutaman muun laitoksen kanssa

## Organisaatiokulttuuri

- *Kukaan ei kehitä palokunnan toimintaa. Menty jo pitkän aikaa niin ettei kukaan pidä siitä huolta, vaan menee omalla painollaan. Häpeän sanoa sitä ääneen! Tilanne on käsittämätön...*
- *En tiedä... mutta henkilöstöasiat kuuluu... kuuluu... kuuluu mestareille...mutta nyt en oo ees varma kenelle kuuluu. Hyvä esimerkki siitä, että en tiedä edes kenelle kuuluu. Näin asioita hoidetaan!*
- *Esimies on avainasemassa. Vaikka kuinka tehtäis hienoja prosesseja ja vaiks ylin johto lähtis sitä toteuttamaan, mut jos ei alin porras lähde toteuttamaan ni muutos karahtaa aina kiville. Esimies täytyis olla innostava ja huolehtia et oman ryhmän muutosprosessi toteutuu. Ongelma on siinä, että sitä ohjausta ei ole tullut eikä koskaan kukaan ole lähtenyt viemään muutosprosessia läpi. (Leppäkoski 2008)*
- *Palomiehistä joka kymmenes arveli pystyvänsä työskentelemään ammatissaan eläkeikään asti. Päälylystöstä 37 % arvioi näin. (Aurila 2009)*

## Työntekijälähtöinen kehittäminen

- Joukkojen viisaus vai tyhmyys
  - Ylin hierarkkiataso viisaampi kuin ryhmätyöskentely?
  - Onko pelastustoimen autoritaarinen kriisijohtamisjärjestelmä tullut tiensä päähän?
- Tavoitteena kohti oppivaa organisaatiota ja itseohjautuvaa tiimityöskentelyä.
  - Strategia 2025: yhdessä tekeminen
  - Myllyniemen selvityksen ja raportin johtopäätökset: henkilöstöjohtaminen ja avoin pelastustoimi
- Druvan-malli
  - Metal age on menetelmä, jossa kaikkien jäsenten ehdotukset ja mielipiteet saadaan esille . Metal age – suunnitteluun kuuluu ns. alhaalta ylös – periaate.
  - Sijoitetulle pääomalle saatiin 46 %:n tuotto
  - Vastaaviin tuloksiin on päästy myös muissa tutkimuksissa, joissa sijoitetulle pääomalle on saatu nelin- tai viisinkertainen tuotto (Aldana 2001).

## Ulkopuolisten selvitys

- Ensiksi, julkisten varojen käytön suhde julkisen palvelutuotannon ja vapaaehtoisen palokuntatoiminnan välillä. Tällöin avainasemassa on pelastustoimen alueitten talouden kustannusrakenteen analysointi. Uskomme, että Kuntaliiton piiristä löytyy opastus tietolähteitten äärelle. Julkisten varojen käyttö on myös lähtökohtaisesti julkista, eikä aihepiiri ole erityisiä intohimoja herättävää. Todetaan, että tältä osin pyritään pitäytymään todennettavissa kustannuksissa, ns. kamreerin euroissa, ja tarkastelemaan asiaa julkisen budjetoijan näkökulmasta.
- Toiseksi on jollain tavoin pyrittävä myös arvioimaan käytetyillä varoilla saatavaa suoritetta. Eräs mahdollisuus on tässä suhteessa hyödyntää kattavaa onnettomuustapahtumien raportointia. Keräämällä riittävä otos eri riskiluokka-alueilla tapahtuneista onnettomuuksista voidaan arvioida esimerkiksi toteutuneita paikalle tuloaikoja yllä oleviin toimintavalmiustavoitteisiin nähden. Menetelminä käyvät tällöin tavanomaiset tilastolliset (so. keskiarvojen ja normaalijakautuneisuuden) testit.
- Kolmanneksi on mahdollista selvittää, onko järjestelmässämme osaamista, jonka hyödyntäminen olisi mahdollista aiempaa tehokkaammin. Oletuksenamme tällöin on, että palomieskoulutuksen saanut henkilö haluaa toimia palosuojelun tehtävien piirissä sen jälkeenkin, kun esim. fyysinen kunto ei enää mahdollista pelastustehtävissä työskentelyä. Voisiko tällaista osaamista ja kokemusta hyödyntää esimerkiksi ennaltaehkäisevän toiminnan osalta, sekä, miten tällainen mahdollisuus vaikuttaisi motivaatioon ja työurien pidentämiseen?

( Nikula & Pöyliö 2012)



## Johtopäätökset

- Vastaako koulutusjärjestelmä alan tarpeita?
  - Osaamisen päivittäminen
- Rohkeutta, innovaatiota sekä rakentava kyseenalaistaminen
- Työntekijälähtöinen kehittäminen kaikilla tasoilla
  - Jatkuva kehittäminen. Ei odoteta säädösten velvoitteita, vaan asiakaslähtöisesti.
- Toimintamalli urakehittämiseen rakennetaan yhdessä henkilöstön, työnantajan sekä poliittisten päättäjien kanssa.
- Urakehittäminen on mahdollisuus!
- Vaihtoehtoiset urapolut:
  - Punkkibussi, liikennepuistoihin paloauto, facebook (sosiaalinen media), asemajohtaja, turvallisuusviestijä, työpaikan muutosagentti, innovaattori ja kehittäjä,

Ei pitäisi olla vaikeata joskus pysähtyä ja katsella seinän tahroja  
tai nuotion tuhkaa tai pilviä tai mutaa  
tai muuta sellaista, josta voisi löytää todella suurenmoisia ideoita.

- Leonardo da Vinci

Nyt on korkea aika siirtyä puheesta todellisuuteen. Rakennetaan maailman tehokkain ja paras pelastustoimi Suomeen.

Tehdään se yhdessä!

**Kiitos mielenkiinnosta!**

**Suomen Palomiesliitto SPAL ry**

Vernissakatu 6, 01300 Vantaa

Puh. (09) 867 8880

toimisto@palomiesliitto.fi