



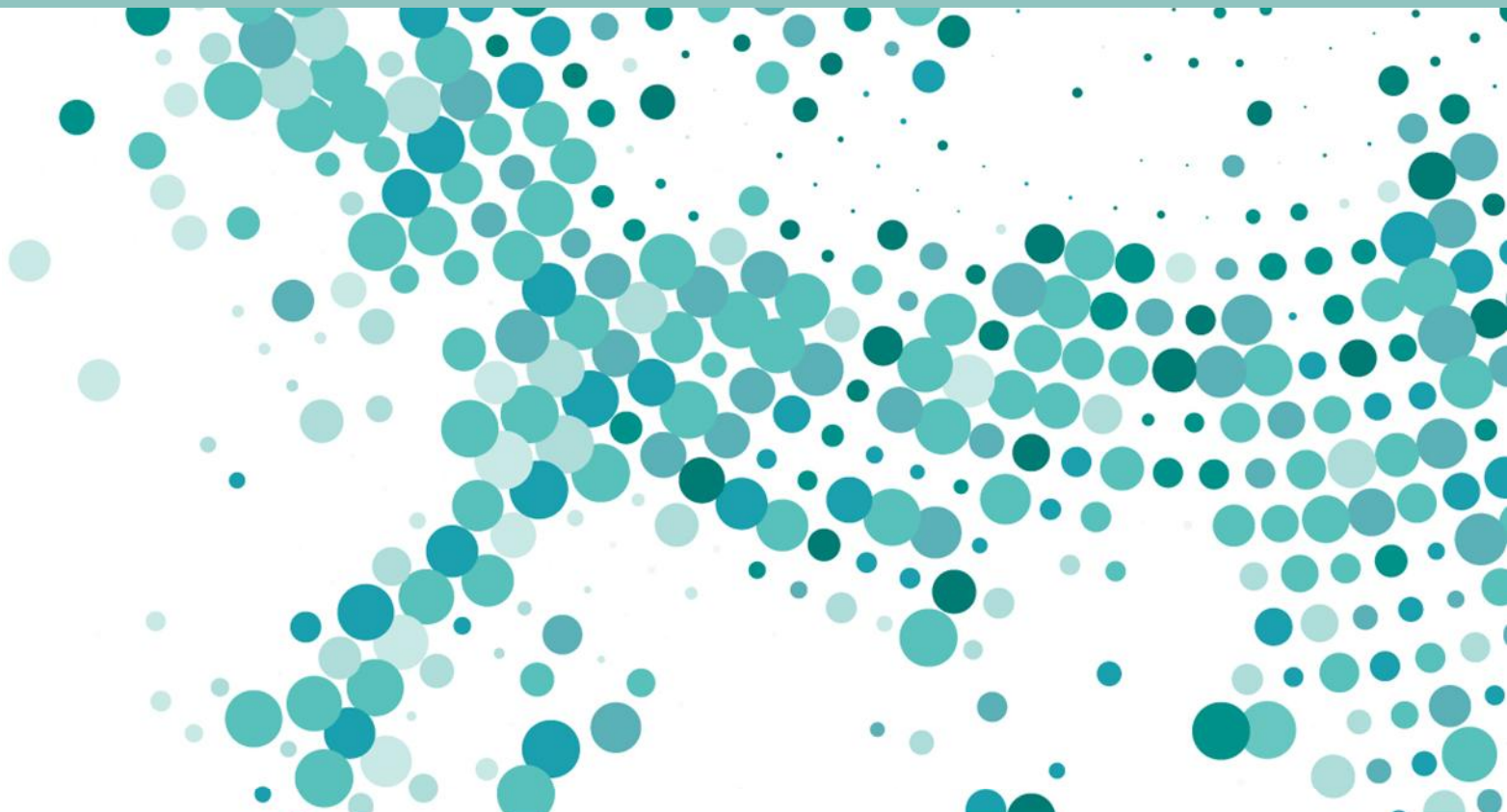
SISÄMINISTERIÖ
INRIKESMINISTERIET

Pelastustoimen lisä- ja täydennyskoulutusjärjestelmän kehittäminen

Raportti

SISÄMINISTERIÖN JULKAISU 4/2014

Sisäinen turvallisuus





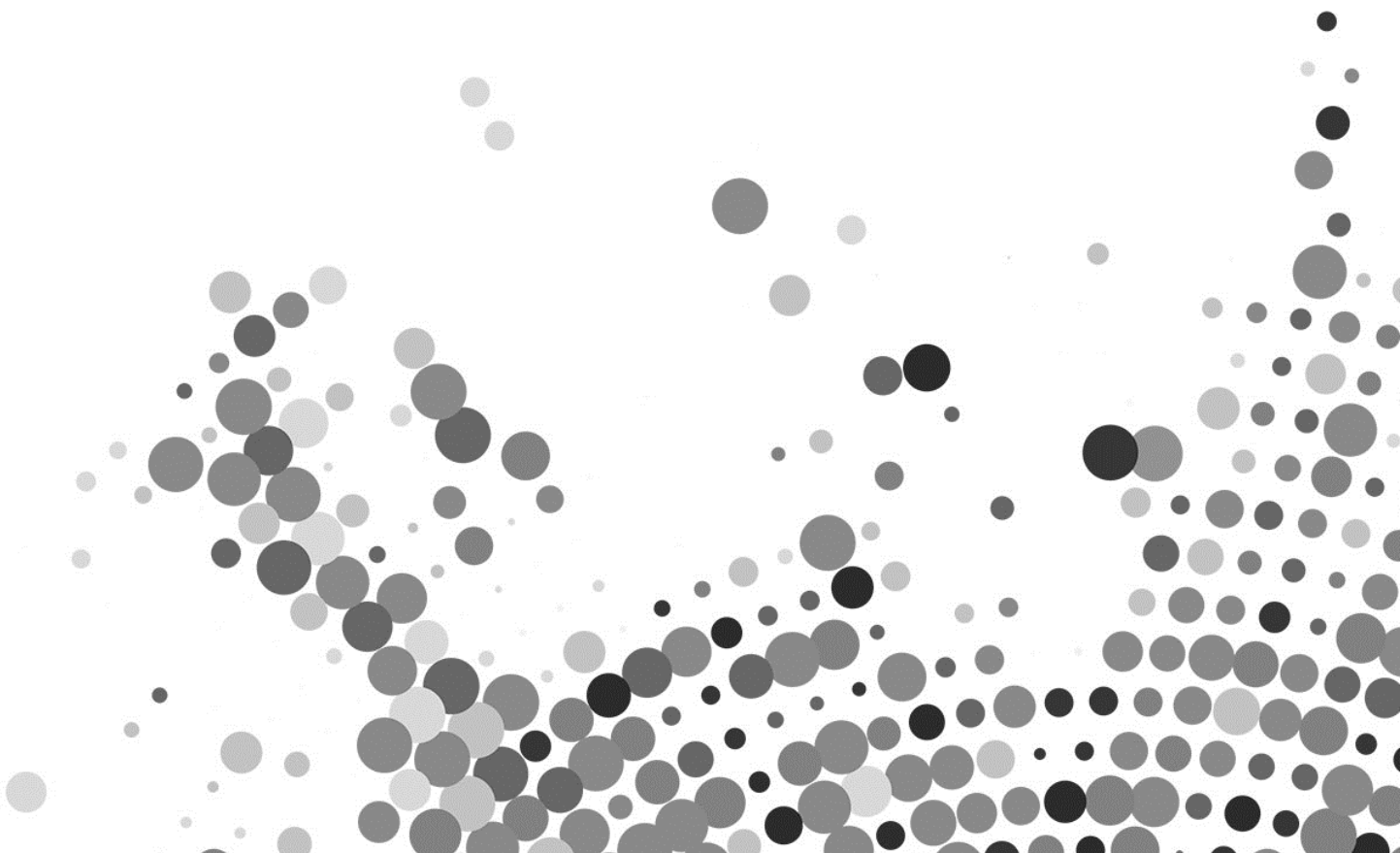
SISÄMINISTERIÖ
INRIKESMINISTERIET

Pelastustoimen lisä- ja täydennyskoulutusjärjestelmän kehittäminen

Raportti

SISÄMINISTERIÖN JULKAISU 4/2014

Sisäinen turvallisuus



Sisäministeriö
Monistamo
Helsinki 2014

ISSN 2341-8524
ISBN 978-952-491-923-4 (nid.)
ISBN 978-952-491-924-1 (PDF)

Tekijät (toimielimestä, toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri) Pelastustoimen lisä- ja täydennyskoulutusjärjestelmän kehittäminen Puheenjohtaja tekninen johtaja Hannu Olamo Sihteeri pelastusylitarkastaja Mirva Kahlos		Julkaisun laji Raportti	
		Toimeksiantaja Sisäministeriö	
		Toimielimen asettamispäivä 10.1.2013/SM064:00/2012	
Julkaisun nimi Pelastustoimen lisä- ja täydennyskoulutusjärjestelmän kehittäminen			
Julkaisun osat			
Tiivistelmä Sisäasiainministeriön pelastusosasto asetti 21.1.2013 pelastustoimen lisä- ja täydennyskoulutusjärjestelmän kehittämistä selvittävän työryhmän toimikaudeksi 1.1.2013-31.12.2013 Työryhmän tavoitteena oli pelastustoimen lisä- ja täydennyskoulutustarjonnan kehittäminen. Työryhmän tehtävänä oli selvittää: <ul style="list-style-type: none"> • Pelastusalan lisä- ja täydennyskoulutuksen nykytila, mm. koulutuksen määrä ja sisältö. • Koulutuksen järjestäjien keskinäinen työnjako (Pelastusopisto, Suomen Palopäälystöliitto, Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö, muut julkista rahoitusta saavat tahot). • Pelastusalan ammateissa toimivien lisä- ja täydennyskoulutusmahdollisuudet ammatillisissa oppilaitoksissa ja ammattikorkeakouluissa ja niistä saadut kokemukset. • Pelastuslaitosten tarpeet henkilöstönsä urakehityksessä. Työryhmä ehdottaa tavoitetiloina, että: <ul style="list-style-type: none"> • Pelastuslaitosten ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus suunnitellaan ja toteutetaan mahdollisimman keskeisenä osana organisaation strategian mukaista henkilöstön kehittämistä. • Pelastuslaitokset toteuttavat järjestelmällisesti henkilöstönsä urasuunnittelua rekrytoinnista alkaen. Laitokset ovat yhteydessä myös oman alueensa kuntien muun henkilöstön urasuunnitteluun resurssien hyödyntämisen mahdollistamiseksi (esim. koulutustilaisuuudet tms. voimavarojen hyödyntäminen). • Urapolulla etenemistä estävien rakenteiden, ohjeiden, asenteiden ja säädösten tunnistetaan ja poistetaan yhteistyössä pelastuslaitosten, Pelastusopiston ja sisäministeriön pelastusosaston sekä Kuntaliiton kanssa. • Pelastuslaitosten työhyvinvointikartoitukset ovat säännöllinen käytäntö ja tuloksia hyödynnetään aktiivisesti. • Henkilöstön tulos- ja kehityskeskusteluista nousevia tarpeita kootaan ja hyödynnetään alueellista ja valtakunnallista lisä- ja täydennyskoulutustarjontaa suunniteltaessa. • Järjestelmällistä urasuunnittelua toteuttamalla saadaan esiin urapolut, joilla etenemistä voidaan edistää hankkimalla henkilön osaamista tukevaa koulutusta joko yleisen koulutusjärjestelmän lisä- tai täydennyskoulutustarjontaa, yksityisiä koulutuksen tarjoajia tai alan toimijoiden (järjestöt) ja oppilaitosten lisä- ja täydennyskoulutustarjontaa hyödyntämällä. Osaamisen johtamisen kokonaisuutta aina organisaation ulkopuolisista tarpeista lähtien yksilön ja organisaation osaamistarpeisiin asti kuvataan liitteessä 1 kuviossa 1. • Pelastusalan järjestöjen ja oppilaitosten lisä- ja täydennyskoulutustarjontaa voidaan kehittää ja suunnata nykyistä paremmin pelastuslaitosten tarpeita vastaavaksi silloin, kun pelastuslaitosten henkilöstön lisä- ja täydennyskoulutustarpeet ovat urapolkusuunnittelun myötä selvillä. Tällöin myös koulutuksen sisältöihin ja järjestelyihin vaikuttava tarpeiden määrä ja laatu saadaan läpinäkyvämmäksi koulutuksen järjestäjille. • Pelastuslaitosten henkilöstön ja muun toiminnan kehittämisessä hyödynnetään aktiivisesti EU-rahoituslähteitä ja niihin liittyviä asiantuntijatahoja. Sisäministeriö ja Kuntaliitto järjestävät yhteistyössä pelastustoimen alueille lisää tietoa rahoituksen hakemisesta ja rahoituslähteistä. • Pelastustoimen osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointia tulee kehittää nykyistä enemmän verkostomaisessa yhteistyössä pelastustoimen toimijoiden kesken. Onnettomuuksien ehkäisytyön vaatima osaaminen kehittyy ja laajenee. Tässä murroksessa pelastustoimen T&K-toiminta on keskeisessä roolissa. • Pelastuslaitosten henkilöstöllä on itsellään viime kädessä vastuu osaamisensa ylläpitämisestä ja kehittämisestä, urasuunnittelustaan sekä työkyvyn- ja hyvinvoinnin ylläpitämisestä. • Pelastustoimen ammatteja tulee esitellä nykyistä konkreettisemmin alan toimijoiden sekä erityisesti alan oppilaitosten nettisivuilla esim. videomateriaalin avulla. Materiaalissa tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, että onnettomuuksien ehkäisyyn liittyvät tehtävät tulevat selkeästi esille. Myös sukupuolinäkökulma tulee mahdollisuuksien mukaan huomioida esittelymateriaalissa. 			
Avainsanat (asiasanat) koulutus, pelastustoimi, lisä- ja täydennyskoulutus			
Muut tiedot Sähköisen julkaisun ISBN 978-952-491-924-1 (PDF), osoite www.intermin.fi/julkaisut			
Sarjan nimi ja numero Sisäministeriön julkaisu 4/2014		ISSN 2341-8524	ISBN 978-952-491-923-4
Kokonaissivumäärä 26	Kieli suomi	Hinta 10 € + alv	Luottamuksellisuus julkinen
Jakaja Sisäministeriö		Kustantaja/julkaisija Sisäministeriö	

<p>Författare (uppgifter om organet: organets namn, ordförande, sekreterare)</p> <p>En arbetsgrupp med uppgift att utreda utvecklandet av systemet för tilläggsutbildning och fortbildning inom räddningsväsendet</p> <p>Ordförande teknisk direktör Hannu Olamo</p> <p>Sekreterare räddningsöverinspektör Mirva Kahlos</p>	<p>Typ av publikation</p> <p>Rapport</p>		
<p>Publikation (även den finska titeln)</p> <p>En arbetsgrupp med uppgift att utreda utvecklandet av systemet för tilläggsutbildning och fortbildning inom räddningsväsendet</p>	<p>Uppdragsgivare</p> <p>Inrikesministeriet</p>		
<p>Publikationens delar</p>	<p>Datum för tillsättandet av organet</p> <p>10.1.2013/SM064:00/2012</p>		
<p>Referat</p> <p>Inrikesministeriets räddningsavdelning tillsatte den 21 januari 2013 en arbetsgrupp med uppgift att utreda utvecklandet av systemet för tilläggsutbildning och fortbildning inom räddningsväsendet för mandatperioden 1.1.2013–31.12.2013.</p> <p>Arbetsgruppen hade som mål att utveckla utbudet på tilläggsutbildning och fortbildning inom räddningsväsendet. Arbetsgruppen hade till uppgift att utreda</p> <ul style="list-style-type: none"> nuläget i fråga om tilläggsutbildningen och fortbildningen inom räddningsbranschen, bl.a. utbildningens omfattning och innehåll den interna arbetsfördelningen mellan utbildningsanordnarna (Räddningsinstitutet, Finlands Brandbefälsförbund, Räddningsbranschens Centralorganisation i Finland, andra organ som får offentlig finansiering) möjligheterna för personer som arbetar i yrken inom räddningsbranschen att få tilläggsutbildning och fortbildning vid yrkesläroanstalter och yrkeshögskolor samt erfarenheterna av detta räddningsverkens behov i fråga om räddningspersonalens karriärutveckling. <p>Arbetsgruppens förslag till målbilder är att:</p> <ul style="list-style-type: none"> Den yrkesinriktade tilläggsutbildningen och fortbildningen vid räddningsverken planeras och genomförs som en möjligast central del av personalutvecklingen i enlighet med organisationens strategi. Personalens karriärutveckling vid räddningsverken förverkligas på ett systematiskt sätt med början från rekryteringen. Räddningsverken har kontakter till karriärplaneringen för den övriga personalen i kommunerna inom det egna området för att kunna tillgodogöra sig dessa resurser (t.ex. utbildning eller annat utnyttjande av resurser). De strukturer, anvisningar, attityder och författningar som förhindrar avancemang på karriärstegen identifieras och undanröjs i samarbete med räddningsverken, Räddningsinstitutet och inrikesministeriets räddningsavdelning samt Kommunförbundet. Kartläggningen av arbetshälsan vid räddningsverken utgör en regelbunden praxis och att resultaten av den utnyttjas aktivt. De behov som framkommer i personalens resultat- och utvecklingssamtal sammanställs och utnyttjas vid planeringen av det regionala och riksomfattande utbudet på tilläggsutbildning och fortbildning. Genom att verkställa en systematisk karriärplanering kan man identifiera de karriärstegar som främjar avancemang. För detta anskaffas utbildning som stöder personens kunskaper genom att man utnyttjar utbudet på tilläggsutbildning och fortbildning som tillhandahålls inom ramen för det allmänna utbildningssystemet, utbudet hos privata utbildningsanordnare eller utbudet på tilläggsutbildning och fortbildning som tillhandahålls av aktörerna (organisationerna) inom branschen och läroanstalter. Helheten av kompetensledningen, dvs. allt från organisationsexterna behov till individens och organisationens kompetensbehov beskrivs i figur 1 i bilaga 1. Utbudet på tilläggsutbildning och fortbildning för organisationerna och läroanstalterna inom räddningsbranschen kan utvecklas och inriktas på ett sådant sätt att de bättre motsvarar räddningsverkens behov i situationer där räddningsverkens personal i och med den planerade karriärstegen är medvetna om sina behov av tilläggsutbildning och fortbildning. Då kan också mängden och arten av de behov som påverkar utbildningens innehåll och arrangemang förtydligas för utbildningsanordnaren. EU-finansieringskällor och de sakkunnignivåer som ansluter sig till dem utnyttjas aktivt då man utvecklar frågor som gäller räddningsverkens personal och den övriga verksamheten. Inrikesministeriet och Kommunförbundet tillhandahåller i samverkan ytterligare information för räddningsområdena om hur man ansöker om finansiering och om finansieringskällorna. Prognostiseringen av behoven av kompetens- och utbildningsbehoven vid räddningsväsendet utvecklas i allt större utsträckning genom ett nätverksbaserat samarbete mellan aktörerna inom räddningsväsendet. Det kunnande som arbetet för att förebygga olyckor kräver ska utvecklas och utvidgas. I denna omvärldning har räddningsväsendets FoU-verksamhet en central ställning. Personalen vid räddningsverken ansvarar i sista hand själva för att upprätthålla och utveckla sitt kunnande, sin karriärplanering och för att upprätthålla arbetsförmågan och välbefinnandet. De olika yrkena inom räddningsväsendet ska presenteras på ett allt mer konkret sätt med hjälp av t.ex. videomaterial på webbplatser som upprätthålls av aktörerna och i synnerhet läroanstalterna inom branschen. I materialet ska särskild uppmärksamhet fästas vid att de uppgifter som ansluter sig till förebyggandet av olyckor framträder tydligt. Då det är möjligt ska också könsaspekten beaktas i presentationsmaterialet. 			
<p>Nyckelord</p> <p>utbildning, räddningsväsendet, tilläggsutbildning och fortbildning</p>			
<p>Övriga uppgifter</p> <p>Elektronisk version, ISBN 978-952-491-924-1 (PDF), www.intermin.fi/publikationer</p>			
<p>Seriens namn och nummer</p> <p>Inrikesministeriets publikation 4/2014</p>	<p>ISSN</p> <p>2341-8524</p>	<p>ISBN</p> <p>978-952-491-923-4</p>	
<p>Sidoantal</p> <p>26</p>	<p>Språk</p> <p>finska</p>	<p>Pris</p> <p>10 € + moms</p>	<p>Sekretessgrad</p> <p>offentlig</p>
<p>Distribution</p> <p>Inrikesministeriet</p>		<p>Förläggare/utgivare</p> <p>Inrikesministeriet</p>	

Saatuaan työnsä valmiiksi, työryhmä kunnioittaen luovuttaa raporttinsa sisäministeriön pelastusosastolle.

Helsingissä 21.2.2014

Hannu Olamo

Jarmo Haapanen

Ville Heinonen

Veli-Pekka Ihamäki

Markku Karkama

Jari Korkiamäki

Pekka Rantala

Hannele Salminen

Markku Savolainen

Tomi Timonen

Mirva Kahlos

Sisällys

1 Johdanto.....	2
1.1 Työryhmän toimeksianto ja tehtävät	2
2 Käsitteitä.....	4
2.1 Pelastustoimi, aikuiskoulutus, täydennyskoulutus sekä urapolku.....	4
2.2 Ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutustarjonta Suomessa	5
2.3 Oppisopimuskoulutus.....	6
3 Pelastustoimen ammatillisen lisä- ja täydennyskoulutuksen nykytila, määrä ja sisältö sekä toimijoiden työnjako.....	7
3.1 Pelastusopisto.....	7
3.2 Helsingin pelastuskoulu	8
3.3 Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö ry - Räddningsbranschens Centralorganisation i Finland	9
3.4 Suomen Palopäälystöliitto - Finlands Brandbefälsförbund ry	10
3.4.1 Pelastustoimen Henkilöjohtamisen Koulutusohjelma (PEHKO)	11
3.4.2 Ammatillisen osaamisen kehittämishanke	11
3.5 Muut resurssit opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) alaan kuuluvasta koulutusjärjestelmästä esimerkkinä nuohoojien ja terveydenhuoltoalan ammattihenkilön (lähihoitaja) koulutus sekä turvallisuusalan amk -koulutus Laurea-ammattikorkeakoulussa sekä Savonia -ammattikorkeakoulussa	13
4 Pelastuslaitosten tarpeet henkilöstönsä urakehityksessä ja siihen liittyviä selvityksiä	14
4.1 Pelastuslaitosten ja -henkilöstön toimintakykyhanke	14
4.2 Palomiesten vaihtoehtoiset urapolut.....	15
4.3 Pelastuslaitosten joustavat työurat	17
5 Yleisen ammatillisen lisä- ja täydennyskoulutustarjonnan hyödyntämismahdollisuudet pelastustoimen henkilöstön ammatillisessa kehittämisessä.....	18
6 Työryhmässä esiinnoitettuja näkökulmia lisä- ja täydennyskoulutustarpeiden löytämiseksi ja kohdentamiseksi	20
6.1 EU-rahoituslähteiden hyödyntäminen	21
7 Työryhmän ehdotukset.....	22
8 Arvio ehdotusten vaikuttavuudesta	24
Liitteet	
Liite 1: Kuvio 2. Osaamisen johtaminen	25

1 Johdanto

1.1 Työryhmän toimeksianto ja tehtävät

Pelastusalan koulutuksen sekä tutkimus- ja kehittämistoiminnan järjestämisvaihtoehtoja selvittäneen työryhmän raportissa (Sisäasiainministeriön julkaisu 5/2012) todettiin seuraavaa:

"Pelastustoimen lisä- ja täydennyskoulutusjärjestelmä on hajanainen. Koulutusta tarjoavat Pelastusopiston lisäksi useat alan järjestöt ja muut toimijat. Myös koulutuksen rahoitusjärjestelmä ja perusteet ovat hajanaiset. Valtion vastuulla on lähtökohtaisesti pelastustoimen ammatillisen koulutuksen rahoitus ja pelastuslaitoksen pelastuslaissa säädettyinä velvoitteena on huolehtia siitä, että pelastuslaitoksen sivutoimisella henkilöstöllä sekä sopimuspalokuntien henkilöstöllä on riittävä koulutus pelastustoimintaan. Viimeksi mainitun koulutuksen pelastuslaitokset toteuttavat omana toimintanaan tai ostavat koulutuksen alan järjestöiltä tai muilta koulutuksen toteuttajatahoilta. Pelastustoimen lisä- ja täydennyskoulutusta toteuttavia järjestöjä tuetaan muun muassa valtion talousarvion ulkopuolisen Palosuojelurahaston varoin."

Työryhmän raportissa esitetyissä kehittämissuhteissa todettiin, että:

"Työryhmän näkemyksen mukaan pelastustoimen lisä- ja täydennyskoulutusjärjestelmä on rakenteeltaan ja rahoitusperusteiltaan pirstaleinen. Myös koulutustarjonta on hajanaista eikä "maksavia asiakkaita" aina löydy tarpeellisiin koulutuksiin.

Pelastusopistolla on työryhmän näkemyksen mukaan hyvä valmius järjestää pitkäkestoisia täydennyskoulutusohjelmia oppilaitoksessa tutkinnon suorittaneille työelämään jo siirtyneille henkilöille. Työryhmä pitää tärkeänä muun muassa pelastustoimen valvontatoimintaan (palotarkastukset) ja turvallisuusviestintään (ohjaus, valistus ja neuvonta) liittyvän täydennyskoulutuksen tehostamista.

Työryhmä ehdottaa pelastustoimen lisä- ja täydennyskoulutusjärjestelmään nykyistä tiiviimpää integroimista sekä yhteistyön lisäämistä pelastuslaitosten ja opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalan alueellisten koulutuksen järjestäjien kesken. Viimeksi mainitun yhteistyön tavoitteena tulisi olla tutkintojärjestelmän ulkopuolisen koulutuksen lisääminen.

Pelastustoimen jatko- ja täydennyskoulutusjärjestelmää tulisi kehittää ja yhdenmukaistaa yhteistyössä sisäasiainministeriön, opetus- ja kulttuuriministeriön, Pelastusopiston sekä pelastusalan järjestöjen kesken."

Sisäasiainministeriön pelastusosasto asetti 21.1.2013 pelastustoimen lisä- ja täydennyskoulutusjärjestelmän kehittämistä selvittävän työryhmän toimikaudeksi 1.1.2013 - 31.12.2013

Työryhmän tavoitteena on pelastustoimen lisä- ja täydennyskoulutustarjonnan kehittäminen. Työryhmän tehtävänä on selvittää:

- pelastusalan lisä- ja täydennyskoulutuksen nykytila, mm. koulutuksen määrä ja sisältö
- koulutuksen järjestäjien keskinäinen työnjako (Pelastusopisto, Suomen Palopäälystöliitto, Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö, muut julkista rahoitusta saavat tahot)
- pelastusalan ammateissa toimivien lisä- ja täydennyskoulutusmahdollisuudet ammatillisissa oppilaitoksissa ja ammattikorkeakouluissa ja niistä saadut kokemukset
- pelastuslaitosten tarpeet henkilöstönsä urakehityksessä.

Työryhmä kokoontui vuoden 2013 aikana 7 kertaa. Työryhmässä oli kutsuttuna kuultavana pelastuspäällikkö Mika Kontio Varsinais-Suomen Pelastuslaitokselta. Kontio esitteli työryhmälle Pelastuslaitosten joustavat urapolut -työryhmäraportin.

2 Käsitteitä

2.1 Pelastustoimi, aikuiskoulutus, täydennyskoulutus sekä urapolku

Pelastustoimi on järjestelmä, jonka tehtävänä on huolehtia onnettomuuksien ehkäisystä, pelastustoiminnasta ja väestönsuojelusta. Pelastustoimi sisältää pelastustoiminnan ja sille pelastuslain- ja asetuksen määräämät muut tehtävät. (Palo- ja pelastussanasto, 2006, s. 260)

Alueen pelastustoimi vastaa pelastustoimen palvelutasosta, pelastuslaitoksen toiminnan ja nuohouspalvelujen asianmukaisesta järjestämisestä sekä muista pelastuslaissa sille säädetyistä tehtävistä. (Pelastuslaki 379/2011)

Pelastustoiminnan, onnettomuuksien ehkäisyn ja väestönsuojelun muodostamaa toimialaa kutsutaan pelastustoimeksi. (HE 257/2010)

Aikuiskoulutus on aikuisille tarkoitettua, heille suunnattua ja järjestettyä koulutusta. Perinteisen jaottelun mukaan aikuiskoulutus voi olla omaehtoista koulutusta, työnantajan tarjoamaa henkilöstökoulutusta tai työvoimapolitiittista koulutusta. Omaehtoisesta koulutuksesta vastaa keskushallintotasolla opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö työvoimapolitiittisesta koulutuksesta ja työnantajat henkilöstökoulutuksesta. Opiskelu voi lähteä yksilön henkilökohtaisista tai sosiaalisista oppimistarpeista tai kasvattaa ammatillista pätevyyttä.

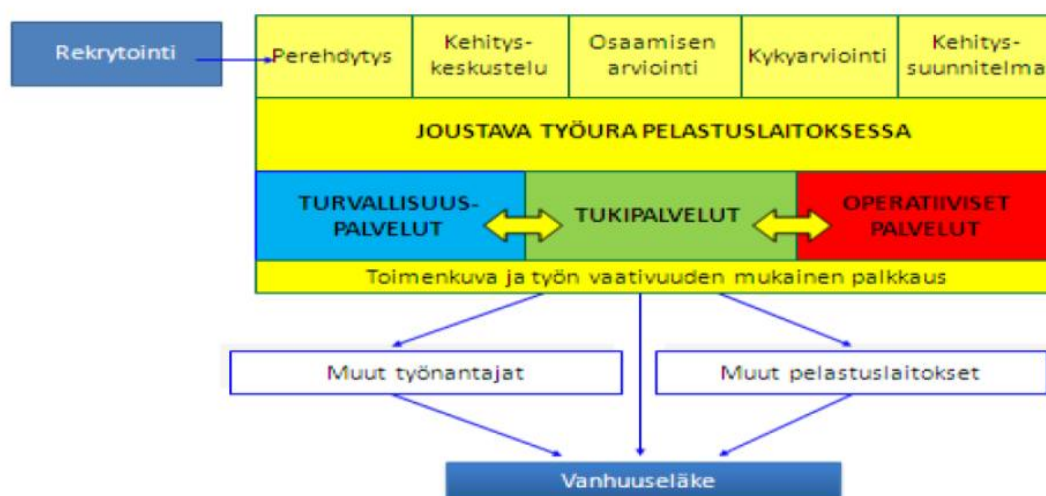
Täydennyskoulutus on lisäkoulutuksen muoto, joka pitää yksilön kehityksen tasalla samojen ammattitehtävien hoitamisessa, jotka koulutettavan toimeen tai ammattiasemaan jo ennestään kuuluvat. Täydennyskoulutus voi olla kiinteästi työtehtävään liittyvää, etupäässä yrityksen tavoitteista määräytyvää eli yrityskohtaista tai kyseisiin ammattitehtäviin laaja-alaisemmin sovellettavia valmiuksia tuottavaa eli yleistä täydennyskoulutusta. (Hirsjärvi et al 1983, s.197)

Urapolulla tarkoitetaan yksilön työelämässä toteutunutta toimien jatkumoa tai ketjua. Urapolkua voidaan mitata toimien määrää ja niiden järjestystä tarkastelemalla. Sitä voidaan luonnehtia työtehtävien määrää, niiden ajallista kestoa ja järjestystä kuvailemalla. Tietyssä toimessa työskentelemistä voidaan kutsua ura-askeleeksi. (Ahlstedt 1978, s.29)

Urapolkua voidaan tarkastella uravaiheiden lisäksi myös ajallisesta näkökulmasta polkuna ajassa. Tällöin vaiheiden sijaan korostetaan uran ajallista jatkumoa. Urapolku voidaan nähdä sekä yksilöllisenä että yhteisöllisenä käsitteenä, sillä urapoluissa heijastuvat yksilön työhön liittyvien tarpeiden, motiivien ja toiveiden lisäksi myös yhteiskunnan odotukset ja käsitykset siitä, miten urapolkuja voidaan edistää esimerkiksi taloudellisilla tai statukseen liittyvillä seikoilla. (Schein 1977, s. 52)

Pelastuslaitosten joustavat työurat -raportissa (2012, s.7) on kuvattu joustavien urapolkujen kokonaisuutta pelastustoimessa. Kuviossa urapolku alkaa rekrytoinnista ja päättyy vanhuuseläkkeeseen:

Kuvio 1. Joustavien urapolkujen kokonaisuus



Tässä työryhmäraportissa käsitellään ensisijaisesti pelastustoimen ammatillisen lisä- ja täydennyskoulutuksen kehittämistarpeita pelastustoiminnan tehtäviin osallistuvan henkilöstön osalta. Pelastuslaitokset järjestävät hallinto- ja tukitehtäviin osallistuvalla henkilöstöllä erilaisia täydennyskoulutuksia. Pelastustoimen ammatillista lisä- ja täydennyskoulutusta järjestävät alan oppilaitokset sekä järjestöt. Lisäksi pelastuslaitokset hankkivat tarvitsemaansa ammatillista lisä- ja täydennyskoulutusta muilta koulutusorganisaatioilta. Tässä työryhmäraportissa ei käsitellä pelastuslaitosten sisäisesti organisoimaa perustaitoja ylläpitävää työvuorokoulutusta eikä sopimuspalkokuntien viikkoharjoitustoimintaa.

2.2 Ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutustarjonta Suomessa

Ammatillista lisä- ja täydennyskoulutusta järjestetään yleisen koulutusjärjestelmän puitteissa maassamme sekä pidempikestoisena koulutuksena että lyhytkursseina. Koulutusten pääsyvaatimukset ovat vaihtelevat. Vaatimuksena voi olla esim. alan ammatillinen perustutkinto tai alaan liittyvä työkokemus. Ammatti- tai erikoisammattitutkinnon suorittaminen voi myös olla lisäkoulutusta.

Ammatillista lisä- ja täydennyskoulutusta järjestävät mm.

- ammatilliset oppilaitokset
- aikuiskoulutuskeskukset
- ammatilliset erikoisoppilaitokset
- kansanopistot
- musiikkioppilaitokset
- liikunnan koulutuskeskukset
- kansalais- ja työväenopistot
- kesäyliopistot.

Oppilaitokset voivat järjestää lisä- ja täydennyskoulutusta myös työvoimakoulutuksena. Työvoimakoulutus on tarkoitettu ensisijaisesti työttömille tai työttömyysuhanalaisille työnhakijoille. Koulutuksen rahoittaa työvoimahallinto ja siihen hakeudutaan työ- ja elinkeinotoimiston kautta.

Ammatista lisä- ja täydennyskoulutustarjontaa voi löytää keskitetysti esim. Opetushallituksen Koulutusnetti-tietokannasta sekä koulutuksen järjestäjien omilta nettisivuilta.

2.3 Oppisopimuskoulutus

Ammatillista koulutusta voidaan järjestää myös oppisopimuskoulutuksena. Työnantaja voi kouluttaa oppisopimuksella työntekijöitä esimerkiksi sellaisiin tehtäviin, joihin ei saa koulutusta oppilaitoksissa.

Oppisopimuskoulutuksella tarkoitetaan määräaikaiseen työsuhteeseen perustuvaa ammatillista koulutusta. Yleisen koulutusjärjestelmän puitteissa oppisopimuskoulutuksella voi suorittaa samat ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot kuin oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa. Oppisopimuskoulutus toteutetaan pääasiassa työpaikalla ja työssä oppimista täydennetään oppilaitoksessa tapahtuvilla opinnoilla. Työpaikalla opintoja ohjaa ja valvoo työnantajan valitsema työpaikkakouluttaja. Oppilaitoksessa tapahtuvien opintojen osuus on kokonaisuudesta noin 20 prosenttia.

Oppisopimuskoulutuksessa ammatilliset tutkinnot suoritetaan Opetushallituksen hyväksymien opetussuunnitelmien tai näyttötutkinnon perusteiden mukaan. Em. pohjalta opiskelijalle muokataan henkilökohtainen opiskeluohjelma joka räätälöidään opiskelijan ja työnantajan tarpeita vastaavaksi.

Oppisopimuskoulutuksena voidaan suorittaa myös ei-tutkintotavoitteista lisäkoulutusta (Opetushallitus. Opintoluotsi 2013, www -sivu).

Oppisopimuskoulutus kuuluu opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalaan ja sen järjestämisestä on säädetty varsin yksityiskohtaisesti, kts. laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) ja asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998).

3 Pelastustoimen ammatillisen lisä- ja täydennyskoulutuksen nykytila, määrä ja sisältö sekä toimijoiden työnjako

3.1 Pelastusopisto

Pelastusopisto on Kuopiossa sijaitseva sisäministeriön alainen oppilaitos. Pelastusopistosta annetun lain (106/2006) mukaan yhtenä sen tehtävänä on antaa pelastustoimeen liittyvää ammatillista täydennyskoulutusta.

Pelastusopiston täydennyskoulutustarjonnan rakennetta ohjaa sisäasiainministeriön asetus Pelastusopiston maksullisista suoritteista. Pelastusopiston järjestämää täydennyskoulutusta kuvataan taulukossa 1.

Taulukko1. Pelastusopiston täydennyskoulutustarjonta

	Kurssi	Koulutettavapäivät vuonna 2012
Kiinteämaksuiset julkisoikeudelliset suoritteet	1. Sopimuspalokunnan päällikkökurssi 2. Sivutoimisen teollisuuspalokunnan päällikkökurssi 3. Vesisukelluskurssi	1310 kp
Budjettivaroin tuetut kurssit	Kurssit järjestetään sovellettuina miehistötason harjoituksina opiston harjoitusalueella	752 kp
Liiketaloudellisin perustein järjestettävät kurssit	Muu Pelastusopiston järjestämä täydennyskoulutus	3 024 kp
Yhteensä		5086 kp

Pelastusopiston järjestämän täydennyskoulutuksen tärkein asiakasryhmä ovat pelastuslaitokset. Koulutusta järjestetään kaikille henkilöstöryhmille onnettomuuksien ehkäisyn, pelastustoiminnan sekä johtamisen ja hallinnon sisältöalueilla. Ensihoidon täydennyskoulutusta on järjestetty erityisesti terveydenhuollon ammatillisten tutkintojen opiskelijoille sekä hoito-organisaatioiden henkilöstölle. Jonkin verran koulutusta järjestetään myös sopimuspalokunnille.

Pelastusopistoon kohdistuu myös jatkuvasti kasvavassa määrin täydennyskoulutuskysyntää elinkeinoelämän suunnasta organisaatioiden kehittäessä turvallisuuteen liittyviä toimintavalmiuksiaan.

Pelastusopiston kansainvälisen täydennyskoulutuksen kysyntä on viimeaikoina myös ollut kasvussa, kurseja on järjestetty erityisesti saksankielisissä maissa sekä Italiassa toimiville palokunnille erilaisista pelastustekniikan teemoista. Kansainväliset täydennyskoulutusasiakkaat ovat erityisesti arvostaneet Pelastusopiston harjoitusalueita erinomaisena oppimisympäristönä.

3.2 Helsingin pelastuskoulu

Helsingin pelastuslaitoksen osana toimiva Helsingin pelastuskoulu kouluttaa palomies-sairaankuljettajia ja paloesimiehiä Helsingin pelastuslaitoksen palvelukseen.

Virkatutkinto-opetuksen lisäksi Helsingin pelastuskoulu järjestää myös muuta koulutusta pelastuslaitoksen henkilökunnalle sekä kurseja eri kohderyhmille.

Pelastuskoulun ammatillista lisä- ja täydennyskoulutustarjontaa ovat:

- Tilannekeskuskoulutus ja johtoyksikön kuljettajakoulutus 3 pv
- Ylipalomieskurssi 5 pv
- Paloesiemiesten täydennyskoulutus 3 pv
- Palotarkastajakurssi 2 kk
- Vesipelastuskurssi (sama sisältö kuin Pelastuspistolla)
- Kehittyvä onnettomuuksien ehkäisijä 30 op. (alkaa syksyllä 2014)
- Lähihoitaja -oppisopimuskoulutus (pelastajakurssilta valmistuneet)
- MIRG- kurssi yhdessä rajavartiokoulun kanssa 5 pv
- 3 pv koulutus palomiehille (yksi 24 tunnin vuoro muutetaan kolmeksi päivävuoroksi, 2 pv. sairaankuljetusta ja 1 pv. pelastustoimintaa)

3.3 Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö ry - Räddningsbranschens Centralorganisation i Finland

Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö ry - Räddningsbranschens Centralorganisation i Finland (SPEK) on pelastus- ja turvallisuusalan yleishyödyllinen asiantuntija- ja palvelujärjestö.

Pelastustoimintaan osallistuvan vapaaehtoisen- ja sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmän mukaiset kurssinjohtajat ja kouluttajat nimetään pelastusliittojen ja pelastuslaitosten toimesta. Kurssinjohtajat ja kouluttajat ovat pääsääntöisesti pelastuslaitosten operatiivisia viranhaltijoita. SPEK kouluttaa kurssinjohtajat sekä kouluttajat ja huolehtii tietojen ajan tasalla pitämisestä opintopäivien avulla.

Nykyisen peruskoulutusjärjestelmän mukaisia kursseja on 11 ja täydennyskoulutuksen kursseja 19 kappaletta. Kurssijärjestelmää ollaan paraikaa uudistamassa siten, että erittelyä perus- ja täydennyskoulutukseen ei enää jatkossa olisi, vaan kaikki kurssit kirjataan yhteen opetussuunnitelmaan.

Koulutuksen tavoitteena on varmistaa valtakunnallisesti yhtenäinen koulutustaso ja laatu. Tämän varmistamiseksi SPEK:

- Tuottaa opetusaineistot.
- Huolehtii kurssinjohtajien ja kouluttajien koulutuksesta (opintopäivät).
- Kehittää koulutusta tiiviisti yhteistyössä alan muiden keskeisten toimijoiden kanssa, joita ovat mm. Pelastusopisto, puolustusvoimat, poliisi, rajavartiolaitos, Autovahinkokeskus, palokalustoliikkeet, Hämeen Ammattikorkeakoulu (Ammattiopettaja korkeakoulu) sekä Hämeen ammatti-instituutti (Metsäoppilaitos).

Lisäksi toimintaa ohjaavat myös palokuntakoulustoitimikunta ja työryhmät, jotka koostuvat alan asiantuntijoista.

Vuosittain järjestetään 8-10 perus- ja täydennyskurssin kurssinjohtajien ja kouluttajien opintopäivää, joille osallistuu yhteensä noin kaksisataa kurssinjohtajaa ja kouluttajaa. Opintopäivillä perehdytään kyseisen kurssin käytännön järjestelyiden hallintaan ja pyritään saamaan vertaisoppimista aikaiseksi vertaamalla koulutuskäytäntöjä eri pelastustoimialueilla ja toisaalta myös yhtenäistämään koulutusmalleja. Oman asiantuntijaryhmän sekä valtakunnallisen oman verkoston kautta SPEK saa tietoa tuotekehittelystä (Suomesta ja maailmalta) pelastustoimen turvallisuuden ja tehokkuuden parantamiseksi. Näitä tietoja ja toimintamalleja SPEK jalkauttaa opintopäivien kautta koko maan laajuudesta. Kaiken kaikkiaan SPEKin kurssinjohtajina toimii n. 420 pelastusalan alipäälystö- tai päälystötehtävissä toimivaa henkilöä.

Edellä mainitun lisäksi SPEK järjestää kurssinjohtajille yhteistyössä Hämeen ammattikorkeakoulun kanssa kahta kouluttajien valmiuksia tukevaa koulutusohjelmaa:

- SPEK-kouluttajan valmennusohjelma (10 op.)
Tavoitteena että osallistuja pystyy pitämään koulutustilaisuuden valmiina olevan suunnitelman ja materiaalien pohjalta. Hän osaa hyödyntää tietoa oppimisesta ja ryhmän opettamisesta. Osallistuja osaa käyttää alalle soveltuvia opetus- ja ohjausmenetelmiä sekä arvioida omaa ja muiden osaamista sekä toimia kurssinjohtajana. Osallistuja syventää osaamistaan oppimisesta, oppijalähtöisyydestä, oppimisen laadusta ja osaamisen kehittymisestä.
- eSPEK-verkko-osaaja (10 op.)
Verkko-ohjaus on verkkoympäristössä toteutettavaa ohjaustoimintaa, mutta sillä voidaan myös tarkoittaa verkko-oppimisympäristössä tapahtuvaa yksittäiseen verkkokurssiin liittyvää ohjausta. Verkko-ohjaus vaatii sekä kouluttajalta että oppilailta uudenlaisia valmiuksia. Verkko-osaaja koulutus mahdollistaa kouluttajalle verkkototeutusten suunnittelun ja toteutuksen. Verkko-osaaja koulutuksella pyritään vastaamaan verkkototeutuksen haasteisiin, jolloin kouluttajalla on mahdollisuus opettaa ja ohjata verkossa hyödyntäen erilaisia oppimismalleja.

3.4 Suomen Palopäälystöliitto - Finlands Brandbefälsförbund ry

Suomen Palopäälystöliitto - Finlands Brandbefälsförbund ry (SPPL) on valtakunnallinen järjestö, jonka tarkoituksena on sääntöjensä mukaisesti edistää jäsenistönsä ammattitietoja ja -taitoja sekä kohottaa ja edistää kansalaisten, yhteisöjen ja laitosten valmiutta ihmisten, omaisuuden ja ympäristön turvaamiseen niin normaali- kuin häiriötilanteissa. Liittoon kuuluu yli 2000 pelastus- ja turvallisuusalan asiantuntijaa, palopäälystystä ja muita turvallisuusalan johtavassa asemassa olevia henkilöä.

Liiton keskeisin toimintamuoto on järjestää monipuolista pelastus- ja turvallisuusalan lisä- ja täydennyskoulutusta opintopäivien, seminaarien ja ajankohtais- sekä teemapäivien muodossa. Liiton koulutustapahtumat ovat aina yksilöllisiä tilaisuuksia, joiden ohjelma laaditaan jäsenistöltä, pelastustoimen kentältä saatujen aloitteiden ja edellisistä tilaisuuksista saatujen palautteiden perusteella.

SPPL:n toiminnan eräänä merkittävänä vahvuutena voidaan pitää kevyen organisaation kykyä nopeaa reagointiin koulutus- ja kehittämistarpeiden tunnistamisen jälkeen. Liitto on yleisesti tunnustettu perinteinen toimialan lisä- ja täydennyskouluttaja, joka seuraa jatkuvasti alan yleistä kehitystä valtakunnallisella ja kansainvälisellä tasolla mm. Eurooppalaisten palopäälystöliittojen kattojärjestön FEU:n mahdollistaman yhteistyön kautta. Vuonna 2012 liiton pelastoimelle ja läheisille sidosryhmille suunnattuihin 45 koulutustapahtumaan osallistui 2361 henkilöä, joista muodostui 3989 koulutettavapäivää.

3.4.1 Pelastustoimen Henkilöjohtamisen Koulutusohjelma (PEHKO)

SPPL, Pelastusopisto ja Turun yliopiston kauppakorkeakoulun Porin yksikkö alkoivat suunnitella Pelastustoimen henkilöjohtamisen kehittämistä vuonna 2008. Heti alusta oli selvää, että valmennus haluttiin ankkuroida mahdollisimman kiinteästi meneillään olevien muutosten tukemiseen ja henkilöstöjohtamisen rooliin muutoksen toteutuksessa. Varsinaiset koulutukset alkoivat keväällä 2010 ja viimeinen koulutusohjelma saatiin päätökseen toukokuussa 2012. Koulutusohjelmassa oli kaiken kaikkiaan 101 osallistujaa, 91 miestä ja 10 naista. Nimeksi valmennukselle koulutusohjelman ohjausryhmä päätti antaa PEHKO (Pelastustoimen Henkilöjohtamisen Koulutusohjelma).

Koulutusohjelma koettiin niin osallistujien kuin järjestäjienkin mielestä onnistuneeksi kokonaisuudeksi. SPPL haluaa tarjota pelastustoimen henkilöstölle mahdollisuuden saada vastaavaa valmennusta jatkossakin – kohdennettuna myös organisaatiossa alemmille esimiehille. Lähiesimiestehtävissä toimivat palomestarit, paloiesimiehet, lääkintäesimiehet, johtavat palotarkastajat jne. muodostavat organisaatiossa keskeisen liitoskohdan miehistön ja päällystön välillä. Juuri heidän esimiesvalmiuksiansa vahvistaminen on seuraava tärkeä askel ja heille kohdennettavaa koulutusohjelmaa suunnitellaan parhaillaan. Myös PEHKO:a on tarkoitus jatkossakin tarjota pelastuslaitosten ylimmille esimiehille vuosittain.

Koulutusmuoto täydensi erinomaisesti alueilla tapahtuvaa esimieskoulutusta antaen osallistujille mahdollisuuden vuorovaikutukseen ja verkostoitumiseen muiden henkilöstöasioiden parissa työskentelevien kollegoiden kanssa. Tämä vuorovaikutus mahdollisti toimivan vertaisverkon luomisen toimialan valtakunnallisen kehittämisen tueksi.

Olennaista on pohtia miten koulutusmuoto integroituu kiinteäksi osaksi toimialan henkilöstökoulutusta myös rahoituksen kannalta. Pelastusalan valtakunnallisen strategiatyön ja verkostomaisen toiminnan kehittämisen kannalta olisi tärkeä myös jatkossa, että PEHKO:lla ja lähiesimiehille suunnatulla henkilöjohtamisen koulutuksella olisi ulkopuolista rahoitusta vaikka henkilöstön koulutusvastuu on pelastuslaitoksilla itsellään. Rahoituksen turvin voitaisiin tarjota tasapuolisesti laadukasta yhteisiin tavoitteisiin sidottua henkilöstökoulutusta sekä varmistaa tasapuoliset mahdollisuudet koulutukseen osallistumisille. Kuten toteutettu koulutus osoitti pelastuslaitokset olivat valmiita panostamaan toimialan yhteiseen kehittämiseen. Yhtenä mallina voisi olla että ulkopuolinen rahoitus kattaisi koulutuksen sisällöllisen toteutuksen ja lähettävät tahot vastaisivat välittömistä kuluista.

3.4.2 Ammatillisen osaamisen kehittämishanke

SPPL:n toimesta Palosuojelurahaston rahoittamana vuosina 2008 – 2009 toteutetun Ammatillisen osaamisen kehittämisen pilottihankeen tavoitteena oli kehittää oppimisalustaa joka mahdollistaa pelastusosalalle monipuolisen, koulutuksen tarvitsijan

mukaan räätälöidyn koulutuskokonaisuuden toteuttamisen. Vuonna 2011 toteutettiin lisäksi jatkohanke, jonka tarkoituksena oli vakiinnuttaa koulutusmuoto tukemaan pelastusalan henkilöstön ammatillisia kehittämistarpeita sekä arvioida sen toteuttamistapojen toimivuutta. Jatkohanke pyrki osaltaan myös tukemaan työnantajien tarpeita kehittää ikääntyville työntekijöille soveltuvia urapolkuja ja luomaan niiden edellyttämää erikoisosaamista.

Opiskelijan näkökulmasta toteutuksessa pyrittiin huomioimaan opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet, työnkuvan erityispiirteet sekä nähtävillä olevat työuran tulevaisuuden muutokset. Lisäksi hanke tarjosi mahdollisuuden verkottua, paitsi vertaisryhmässä myös alan muiden toimijoiden kanssa. Työnantajalle hanke antoi mahdollisuuksia hankkia organisaatioonsa uutta osaamista sekä toteuttaa hankkeen substanssiympäristössä olevia pienimuotoisia kehittämishankkeita. Opintojen sisällön suunnittelun lähtökohdaksi toimi työntekijöiden omien intressien ja työnantajien tarpeiden mukaisten tavoitteiden yhteensovittaminen, josta johtuen opintosuunnitelmia osin päivitettiin opintokokonaisuuden edetessä.

Opiskelu toteutettiin monimuoto-opiskeluna, joka koostui viidestä 3-4 päivää käsittäneestä lähijaksosta, verkko-opinnoista ja etätehtävien tuella tapahtuvasta oman työn tarkastelusta ja kehittämisestä sekä henkilökohtaisesta kehittämistehtävästä.

Ammatillisen osaamisen kehittämishankkeessa esiinnousseita kehittämisesityksiä:

- Opetuksen laadun ja opintokokonaisuuden johdonmukaisuuden takaamiseksi osallistuvien opettajien määrä tulee pitää rajattuna. Tämä aiheuttaa erilaisissa ennakoimattomissa tilanteissa kuten opettajan äkillinen sairastuminen, vaikeuksia etenkin lähiovetusjaksojen toteuttamiseen. Yhtenä ratkaisuna ongelmaan osana opintoja voidaan käyttää opintoihin soveltuvia jo olemassa olevia koulutuspalveluja kuten esimerkiksi pelastusopiston täydennyskoulutustarjontaa tai ammatillisten kurssikeskusten lyhytkurssitarjontaa. Käytännössä koulutuskokonaisuuden toteuttajan rooli muuttuisi tällöin koulutuksen tuottajasta enemmänkin opintojen ohjaajan rooliin.
- Opintojen sisältöjen käyttökelpoisuudesta työelämään opiskelijoilla ja heidän esimiehillään oli osin keskenään poikkeavat näkemykset. Opintoihin liittyvistä haastatteluista ja siitä saaduista palautteista käy ilmi että pelastusalan laajemmissa koulutuskokonaisuuksissa ovat opintojen sisältöön liittyvät tarpeet hyvinkin yksilöllisiä. Myös esimiesten ja organisaatioiden henkilöstön kehittämistaidoissa on suuria eroja. Saatujen kokemusten perusteella eniten tukea, etenkin ikääntyvien palomiesten urasuunnittelussa tarvitaan henkilökohtaisten kehittämistarpeiden löytämiseen sekä henkilöstön uuden osaamisen hyödyntämiseen ja kohdentamiseen heidän omissa työyhteisöissään.

3.5 Muut resurssit opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) alaan kuuluvasta koulutusjärjestelmästä esimerkkinä nuohoojien ja terveydenhuoltoalan ammattihenkilön (lähihoitaja) koulutus sekä turvallisuusalan amk -koulutus Laurea-ammattikorkeakoulussa sekä Savonia -ammattikorkeakoulussa

Pelastuslain (379/2011) mukaan nuohoojan ammatin harjoittajalta, hänen palveluksessaan olevalta itsenäisesti nuohoustyötä tekevältä ja pelastuslaitoksen palveluksessa olevalta nuohoojalta vaaditaan nuohoojan ammattitutkinto.

Ammatti- ja erikoisammattitutkintoon valmistavaa koulutusta järjestää Nuohousalan Keskusliitto. Koulutus on opetus- ja kulttuuriministeriön alaan kuuluvaa koulutusta.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella ensihoitopalveluista (1326/2010) määritellään ensihoidon tehtävät ja henkilöstön koulutusvaatimukset. Asetuksessa säädetään ensivasteyksikön, perustason ensihoidon yksikön, hoitotason ensihoidon yksikön sekä ensihoitopalvelun kenttäjohtajan kelpoisuusvaatimuksista. Pelastajan tutkinnon osalta em. tarkoittaa sitä, että pätevytyäkseen terveydenhuoltoalan ammattihenkilöksi (lähihoitaja) tarvitaan pelastajan tutkinnon jälkeen käytännössä noin vuoden mittainen työn ohessa tapahtuva opiskelujakso opetus- ja kulttuuriministeriön alaan kuuluvassa terveydenhuoltoalan oppilaitoksessa.

Laurea-ammattikorkeakoulussa järjestetään turvallisuusalan amk -koulutusta. Turvallisuusalan tradenomin ydinosaamisalueita ovat riskienhallinta, turvallisuusjohtaminen, liiketoimintaosaaminen, henkilöturvallisuus, tietoturvallisuus ja turvallisuusjohtaminen sekä toiminnan, toimitilojen ja ympäristön turvallisuus. Osaaminen muodostuu yksilöiden ja yhteisöjen turvallisuuskysymysten ympärille.

Opintojen aikana opitaan ennakoimaan myös erilaisten turvallisuusuhkien ja –toimenpiteiden taloudellisia vaikutuksia. Opintoihin on sisällytetty useita yhdessä työelämän kanssa tehtäviä projekteja.

Turvallisuusalan koulutusohjelmasta valmistuneet tradenomit ovat sijoittuneet monipuolisesti erilaisiin turvallisuusalan tehtäviin esim. turvallisuusasiantuntijan, turvallisuussuunnittelijan, riskienhallintapäällikön, turvallisuuspäällikön, palotarkastajan tai turvallisuusalan opettajan tehtäviin.

Savonia - ammattikorkeakoulu järjestää palopäällystön Insinööri (AMK) koulutusta yhteistyössä Pelastusopiston kanssa. Opintojen aikana opitaan riskienhallintaan ja onnettomuuksien ehkäisyyn liittyviä asioita. Opintojen myötä opiskelijalla on kyky tunnistaa rakenteelliseen paloturvallisuuteen, palotarkastukseen sekä valistukseen liittyviä keskeisiä ongelmia ja arvioida erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja. Koulutuksen suorittaneella on valmiudet toimia kaikissa pelastuslaitosten päällystötehtävissä sekä muissa turvallisuusalan tehtävissä.

4 Pelastuslaitosten tarpeet henkilöstönsä urakehityksessä ja siihen liittyviä selvityksiä

4.1 Pelastuslaitosten ja -henkilöstön toimintakykyhanke

Pelastuslaitosten ja -henkilöstön toimintakykyhankkeen loppuraportissa (Sisäasiainministeriön julkaisu 39/2009) pelastushenkilöstön urakehityksen linjauksia ja koulutusjärjestelmän tukea selvittäneen osahankkeen 2 johtopäätöksissä todetaan, että toimintakyvyltään heikkeneville palomiehille ei ole olemassa realistisia uravaihtoehtoja mikäli laitosten toiminta on järjestetty raportin ajankohdan mukaisella tavalla. Eri alueiden tai laitosten erilaisia tarpeita ei raportin mukaan huomioida palomiesten toimintakykyvaatimuksissa. Lisäksi raportissa mainitaan tarpeesta luoda kehittämisstrategioita laitosten henkilöstölle.

Raportin mukaan ns. monitaitopalomiesmalli ei mahdollista erikoistumista. Vaihtoehtoisia sammutus- ja pelastusmenetelmiä ei ole käytössä, eikä niitä kehitetä riittävästi. Organisaatioiden toimintatapaa tulisi muuttaa ja niiden perusorientaatiota suunnata onnettomuuksien ehkäisemiseen.

Osahankkeen raportissa todetaan edelleen, että henkilöjohtamiseen tarvittavia asioita ovat: *kehityskeskustelut, työohjaus, koulutusstrategioiden kehittäminen sekä koulutusvastaavien muuttaminen pedagogisiksi koulutusjohtajiksi.*

Johtopäätöksissä mainitaan myös, että päällystön toimenkuvaa tulisi selkeyttää ja heidän tehtäviään priorisoida. Kansainvälisesti suoraan kopioitavaa mallia toiminnan kehittämiseksi ei kuitenkaan raportin valmistumishetkellä ollut olemassa.

Edelleen osahankkeen 2. raportin mukaaan pelastusalan oppilaitosten opetuksen sisältöjen painotusta, niissä opetettavia toimintamalleja ja pedagogisia menetelmiä tulee tarkastella kriittisesti. Lisäksi palomiesten opetuksen vaikuttavuuden tutkimista on lisättävä. *Urapolkujen erityisiksi kipupisteiksi osahankkeen johtopäätöksissä mainitaan työaika, eläkeikä, palkkausjärjestelmä, sekä se, etteivät työntekijät tunnista omaa vastuutaan työkykynsä säilyttämisessä ja sankarimyytti, josta pohditaan onko se voimavara vai painolasti.*

Pelastuslaitosten ja -henkilöstön toimintakykyhankkeen loppuraportissa pelastushenkilöstön työuraa koskevissa havainnoissa todetaan myös, että *raportin ajankohtana pelastuslaitosten toimintamalleissa ei ole otettu riittävästi huomioon palomiesten horisontaalisen työuran kehittämistä eikä paikkakuntien välisiä eroja.* Laitosten toimintatapoja ja -menetelmiä onkin työryhmän mukaan kehitettävä siten, että *työuran kehittäminen on mahdollista ensisijaisesti pelastusalan sisällä.* Raportin mukaan työuran jatkaminen toisella toimialalla edellyttäisi sopijajärjestöjen hyväksyntää.

Toimenpide-ehdotuksissa esitetään, että *monitaitopalomies -ajattelu tulee muuttaa tiimijatteluksi uusien uramahdollisuuksien luomiseksi*. Tavoitteena tulee olla pelastussukelluskelpoisuus 55 -vuotiaaksi asti. *Lisäksi pelastustoimen koulutusta tulee muuttaa siten, että toimintakulttuuriin kuuluu se, että palomiehen ura alkaa hyvää fyysistä toimintakykyä vaativissa tehtävissä. Pelastuslaitokset kartoittavat ja hyödyntävät ne tehtävät, joissa pelastustoimintakykyiset pystyvät toimimaan. Em. edellyttää pelastuslaitosten henkilöstön kehittämisohjelman laatimista ja päätoimisen koulutusjohtajan nimeämistä.*

Toimenpide-ehdotuksissa mainitaan myös, että pelastajakurssin vaatimuksia tulee muuttaa siten, että koulutukseen olisi mahdollista päästä yhä nuorempana, jolloin keskimääräinen valmistumisikä laskisi.

4.2 Palomiesten vaihtoehtoiset urapolut

Sisäasiainministeriö ja valtiovarainministeriö asettivat 17.7.2009 Pekka Myllyniemen selvityshenkilöksi, jonka tehtävänä oli valmistella yhteistyössä eri toimijoiden kanssa esitys siitä, miten palomiesten vaihtoehtoisia urapolkuja voidaan kehittää ja mitä tämä edellyttää eri osapuolilta. Selvityshenkilön työn tuloksena syntyi Palomiesten vaihtoehtoiset urapolut -loppuraportti (Sisäasiainministeriön julkaisu 42/2009).

Raportissa esitetyissä keskeisissä kehittämiskohteissa todetaan koulutusjärjestelmän osalta mm. että Pelastusopisto voisi kiinnittää enemmän huomiota yhteisön sisällä sekä tilanteissa tarvittavien sosiaalisten taitojen ja ihmissuhdetaitojen kehittämiseen. *Työn painopisteen siirtyminen kohti valistusta ja neuvontaa sekä sairaankuljetusta vaatii pelastajilta kykyä toisen ihmisen kohtaamiseen.*

Pelastusopistolla tulisi myös painottaa, että valistus kuuluu jokaisen pelastajan työnkuvaan. Lisäksi uusi pelastaja tulisi kasvattaa ajatukseen siitä, että *todennäköisesti valistuksen ja neuvonnan osuus tulee ajan myötä kasvamaan työtehtävien määrässä*. Myös jatkuvan koulutuksen sekä kursseille osallistumisen ja erikoistumisen tärkeys tulisi välittyä uusille pelastajille. Lisäksi opiskelijoiden karsintaa tulisi tehdä myös koulutuksen aikana.

Erään raportissa kuullun pelastuslaitoksen mukaan pelastajien erikoistumiseen ei ole tarvetta peruskoulutuksen aikana, vaan *kaikille pelastajille on annettava samanlainen laaja pohjakoulutus*. Tämä mahdollistaa sen, että jokainen valmistuva on monitaitoinen ja pystyy uran aikana erikoistumaan asioihin jotka alkavat kiinnostaa ja joihin tarvitsee lisäkoulutusta.

Erikoistumisopintojen tuominen perusopetukseen saattaisi raportin mukaan vaarantaa hyväksi havaitun opetuksen perusrungon. *Koulutuksen pituuden kasvua ei pidetä toivottavana kehityksenä, sillä pelastuslaitosten tarpeisiin valmistui raportin ajankohtana liian vähän pelastajia.*

Erikoistumista pidetään raportissa erittäin tärkeänä ja lyhytkursseja erikoistumisen parhaana tapana. Erikoistumisesta tulisi markkinoida pelastajille siten, että hetken

työssäolon jälkeen erikoistutaan johonkin. Aiemmasta poiketen erikoistuminen ei myöskään enää ole kiinni henkilön omasta kiinnostuksesta vaan pelastuslaitokset haluavat vaikuttaa koulutuksiin hakeutumiseen. Raportissa nähtiin myös mahdollisena se, että *jatkossa laitoksilta määrätään henkilöstöä erikoistumiskoulutuksiin mikäli päteviä henkilöitä ei ole hoitamaan tiettyjä erikoisaloja.*

Raportissa otetaan kantaa myös pelastuslaitosten sisäiseen koulutukseen, josta todetaan työvuorojen koulutusmahdollisuuksien olevan rajallisia. Sisäisen koulutuksen tarkoituksena on ammattitaidon ylläpitäminen sekä sisäasiainministeriön ohjeen mukaisten pakollisten koulutusten ja harjoitusten toteuttaminen. Lisäksi uuden kaluston ja uusien asioiden kouluttaminen ja jalkauttaminen tapahtuu työvuoroissa. Muihin koulutuksiin ei raportin mukaan koettu jäävän aikaa.

Raportissa esitetään, että sisäistä koulutusta varten pelastuslaitoksissa tulee tehdä vuosisuunnitelma johon voi sisältyä myös erikoistumiskoulutusta. Koulutukseen on annettava resurssit ja kunnolliset puitteet. Esimerkkinä mainitaan eräässä laitoksessa aloittanut koulutusmestari, joka vastaa koko alueen koulutuksesta.

Työvuorokoulutusta esitetään kehitettäväksi siten, että jokainen pelastaja kouluttaisi vuorollaan koko työvuoroa. Näin meneteltäessä raportin mukaan nuoret pelastajat toisivat silloin uutta tietoa Pelastusopistolta ja vanhemmat jakaisivat kokemukseen perustuvaa tietoa.

Alueellisesti järjestettäväksi koulutuksiksi raportissa mainitaan mm. konttikoulutus, kuumakoulutus, savusukellus, korkealla työskentely, kattotyöskentely ja alkusammutus. Sisäinen koulutus sisältäisi esim. nostolavatyöskentelyä, palotarkastusta, paineilmalaitteiden huoltoa sekä tieliikenneonnettomuuksia koskevaa koulutusta. Koulutusten toteuttamisessa voitaisiin hyödyntää laitoksen omia osajia, Pelastusopiston kouluttajia tai kouluttajia läheisistä pelastuslaitoksista.

Alueellisen koulutuksen eduksi mainitaan se, että siten saataisiin useampi pelastaja koulutautumaan, koska kynnys osallistumiseen olisi Pelastusopiston kursseja matalampi. Sisäisessä koulutuksessa taas on mahdollista harjoitella oman ryhmän kanssa mikä voi rentouttaa ilmapiiriä sekä olla hyvä asia tositilanteita varten. Myös alueellinen harjoitusalue mainitaan tärkeänä asiana.

Sisäisen koulutuksen kehittämisen mainitaan raportissa olevan helppoa ja sen tehostamisen kiinni tahdosta.

Pelastusopiston järjestämästä lisä- ja täydennyskoulutuksesta todetaan olevan pelkästään hyviä kokemuksia. Kurssit ja puitteet sekä laitteet on koettu laadukkaiksi. Selkeästi koettuna heikkoutena mainitaan Pelastusopiston sijainti joka raportin mukaan häiritsee kursseille osallistumista ja nostaa osallistumiskynnystä.

Kynnyksen madaltamiseksi *raportissa ehdotetaan suunniteltavaksi täydennyskoulutusta, josta osa suoritettaisiin omassa laitoksessa etäopiskeluna ja osa Pelastusopistolla. Toisena ehdotuksena on järjestää Pelastusopistolla kursseja ainoastaan pitkään alalla olleille henkilöille. Tällaisista kursseista ovat esimerkkinä*

vanhempien pelastajien kertauskurssit, joilla päivitetäisiin tietoja ja taitoja. Kurssien alaikäraja olisi 40 vuotta. Lisähyötynä kurseista olisi raportin mukaan ikääntyvien pelastajien itsevarmuuden ja työmotivaation lisääminen.

Kuopion lisäksi Pelastusopisto voisi järjestää kurseja Etelä-Suomessa. *Koulutuskynnyksen madaltaminen mainitaan tärkeänä seikkana, joka vaikuttaa työuralla etenemiseen ja uralla pysymiseen. Em. vaatii raportin mukaan halukkuutta sekä resursseja sekä pelastajilta että työnantajilta.*

4.3 Pelastuslaitosten joustavat työurat

Pelastuslaitosten joustavia työuria selvittänyt työryhmä (Pelastuslaitosten joustavat työurat, 2012) toteaa raportissaan, että *joustavan työuran polku alkaa rekrytoinnista ja päättyy vanhuuseläkkeeseen. Joustava urasuunnittelu edellyttää osaamisen kehittämistä ja osaamisen johtamista. Joustavan työuran mahdollistamiseksi työnantajan tehtäviä ovat lainsäädännön ja määriteltyjen tavoitteiden toteutumisesta huolehtiminen, edellytysten luominen tavoitteiden toteuttamisen mahdollistamiseksi, joustavan työuran suunnitelman tekeminen sekä säännölliset valtakunnalliset ja paikalliset työhyvinvoinnin kartoitukset.*

Työntekijän tulee raportin mukaan toteuttaa organisaation tavoitteita ja työtehtäviä sekä arvoja hyvällä asenteella, huolehtia työkyvystään, ylläpitää ammatillista perusosaamista, tunnistaa ja ymmärtää joustavan työuran merkitys, huolehtia osaltaan henkilökohtaisen kehityskeskustelun toteutumisesta ja kehityssuunnitelmien laatimisesta, kehittää aktiivisesti osaamistaan sekä kehittää aktiivisesti yhteistyössä työnantajan kanssa työ- ja toimintatapoja työturvallisuuden kehittämiseksi sekä uusien toimintamallien löytämiseksi.

Lisäksi raportissa todetaan, että *ilman nykyisten tehtävien määrittelyä ja toimenkuvauksia urasuunnittelu on käytännössä mahdotonta* (Pelastuslaitosten joustavat työurat, 2012).

5 Yleisen ammatillisen lisä- ja täydennyskoulutustarjonnan hyödyntämismahdollisuudet pelastustoimen henkilöstön ammatillisessa kehittämisessä

Yleisen ammatillisen lisä- ja täydennyskoulutustarjonnan sekä muiden koulutusorganisaatioiden koulutustarjonnan hyödyntämismahdollisuudet pelastuslaitosten henkilöstön osaamisen kehittämisessä ovat laajat. *Työryhmässä mukana olleiden pelastuslaitosten edustajien kokivat, että laitoksissa osataan hyödyntää alan koulutuskentän omien toimijoiden lisäksi yleistä lisä- ja täydennyskoulutustarjontaa.* Hakeutuminen yleisen lisä- ja täydennyskoulutustarjonnan pariin tapahtuu usein työnantajan ehdotuksesta tai vaihtoehtoisesti henkilöllä itsellään on tiedossa soveltuva taho.

Eräänä haasteena työryhmässä nähtiin työntäjä- ja yksilölähtöisten koulutustarpeiden tapauskohtainen hallitseminen ja tarpeiden suunnitelmallisuus tai sen puute. Kehittämistarpeiden tulisi aidoimmillaan nousta organisaation strategioista ja olla suunnitelmallisia. Peruskoulutuksen jälkeinen osaamisen heikko jatkohallinta johtaa helposti sirpaleisuuteen lisä- ja täydennyskoulutukseen liittyvissä valinnoissa. *Työryhmässä mainittiin seikkoja, jotka heijastuvat lisä- ja täydennyskoulutustarpeeseen, kuten: urakierto, peruskoulutuksen riittämättömyys ainoana koko urapolun mittaisena koulutuksena, yksilön tarpeiden muuttuminen, yleisen tiedon muuttuminen sekä laitoksen toimintatapojen ja tehtävien muuttuminen.*

Helsingin pelastuslaitos on hyödyntänyt henkilöstönsä kehittämisessä mm. Metropolia Ammattikorkeakoulun (ensihoito amk), Helsingin sosiaali- ja terveystieteiden oppilaitoksen sekä Kotkan merenkulkuoppilaitoksen tarjontaa. Lisäksi eräät henkilöstöstä ovat hyödyntäneet ilman työnantajan palkallista tukea Laurea-ammattikorkeakoulun koulutustarjontaa.

Jokilaaksojen pelastuslaitoksella on hyödynnetty mm. Suomen Palopäällystöliiton ja Suomen Pelastusalan Keskusjärjestön, Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen, Rauman merenkulkuoppilaitoksen, Nivalan autokoulun, WinNovan sekä Poliisiammattikorkeakoulun koulutustarjontaa.

Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksella koulutusyhteistyötä on tehty mm. OK opintotukikeskuksen, Uudenmaan pelastusliiton, Laurea-ammattikorkeakoulun, Luksian, Aalto yliopiston, Raja- ja merivartiokoulun ja Poliisiammattikorkeakoulun kanssa.

Lisäksi on hyödynnetty Espoon kaupungin järjestämää koulutusta, josta esimerkkeinä JET (johtamisen erikoisammattitutkinto) sekä muut täydennyskoulutukset.

Yleisen koulutusjärjestelmän lisä- ja täydennyskoulutustarjonnan hyödyntämistä auttaisi työryhmän mukaan esim. se, että henkilöstön koulutustarpeita koordinoisi koulutusasioista vastaava tiimi tms. taho tai esim. asioista vastaava asiamies. Yleiseen koulutusjärjestelmään liittyvien oppilaitosten ja muiden koulutuksenjärjestäjien kanssa voitaisiin myös verkostoitua nykyistä paremmin. Koulutustarjonnan hyödyntämisen "pirstaleisuutta" ei työryhmässä nähty heikkoutena vaan myös vahvuutena ja valinnanvapautena.

Oppisopimuskoulutuksen hyödyntämisen mahdollisuuksista pelastustoimen osalta on huomattava, että se on opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalaan kuuluvaa koulutusta (kts. edellä).

6 Työryhmässä esiinnousteita näkökulmia lisä- ja täydennyskoulutustarpeiden löytämiseksi ja kohdentamiseksi

Työryhmässä nousi sen työn aikana esiin useita näkökulmia asioista, joista pelastuslaitoksissa sekä alan koulutusta tuottavissa organisaatioissa on syytä huolehtia, jotta lisä- ja täydennyskoulutustarpeita voidaan tunnistaa sekä tarpeisiin vastata.

Selkeimpiä teemoja keskustelussa olivat pelastuslaitosten oman roolin merkittävyys henkilöstönsä urapolkujen suunnittelussa ja toteutuksessa sekä henkilö- ja taloudellisten resurssien riittävyys, jotta suunnittelu ja toteutus olisivat mahdollisia. Työryhmässä todettuja merkityksellisimpiä seikkoja suunnitelmallisesta ja vaikuttavasta, työkykyä ylläpitävästä toiminnasta pelastuslaitoksissa ovat:

- Pelastuslaitoksen strateginen ja siten dokumentoitu henkilöstökoulutuksen ja henkilöstön osaamisen kehittämisen tahtotila.
- Henkilöstökoulutukseen ja henkilöstön kehittämiseen liittyvät tehtävät on vastuutettu.
- Organisaation valmius rahoittaa koulutuksesta ja henkilöstön osaamisen kehittämisestä aiheutuvat kustannukset.
- Pitkän tähtäimen suunnitteluun perustuva pelastuslaitoksen henkilöstökoulutuksen ja henkilöstön osaamisen kehittämisen toteuttamissuunnitelma.
- Yhteistyö alan koulutusorganisaatioiden kanssa.
- Organisaation osaaminen urasuunnittelussa.
- Valmius osaamisen kehittämistä tukevan teknologian hyödyntämiseen.
- Toimiva rekrytointiprosessi.
- Yhteiskunnallisen ja globaalin kehityksen seuraaminen.
- Urapolku -ajattelu ja sen esteiden (vrt. poliisin pätevyys hätäkeskuspäivystäjän tehtäviin tai oppisopimuskoulutus lähihoitajaksi pätevyitymisen väylänä) poistaminen eri säädöksistä.

Yhteistyön kehittäminen pelastustoimen koulutusta tuottavien organisaatioiden ja pelastuslaitosten kanssa on sujuvampaa kun tuottajalla on:

- Riittävä resursointi.
- Tiivis yhteistyö pelastuslaitosten kanssa, toimivat kontaktipinnat.
- Valmius reagoida laitosten tarpeisiin.
- Valmius osaamisen kehittämistä tukevan teknologian hyödyntämiseen.
- Yhteiskunnallisen ja globaalin kehityksen aktiivinen seuranta.

6.1 EU-rahoituslähteiden hyödyntäminen

Koska riittävä resursointi on keskeisiä asioita jotta kehittäminen olisi mahdollista, työryhmän työn edetessä tuli esiin tarve selvittää millaisia mahdollisuuksia pelastustoimessa on EU-rahoituslähteiden hyödyntämiseen lisä- ja täydennyskoulutustarpeiden tai muun pelastuslaitosten toiminnan kehittämisen osalta.

Pelastusopisto on hyödyntänyt EU-rahoituslähteitä toimintansa kehittämisessä sekä tutkimus- ja kehittämistoiminnassaan. Työryhmä tiedusteli EU-rahoituslähteistä sisäministeriön EU-rahoituslähteistä vastaavalta taholta ja sai vastauksena, että mahdollisuuksia on olemassa ja että niitä pitäisi arvioida tarvekohtaisesti. Lisäksi sekä sisäministeriön että Pelastusopiston osaamista voi hyödyntää rahoituksen hakuprosessissa siten, että mahdollisuuksien löytämiseen ja hakemusten täyttämiseen voi saada konsultointiapua. Mahdollisuuksien kartoittamista ja hakuprosessia auttaisi, mikäli pelastustoimessa olisi yksi taho, joka olisi erikoistunut asiaan kaikkien pelastuslaitosten puolesta. Pelastuslaitosten tietoa rahoituslähteistä ja osaamista rahoituksen hakemiseen voidaan lisätä pelastuslaitosten, sisäministeriön ja Kuntaliiton yhteistyöllä.

7 Työryhmän ehdotukset

Työryhmä ehdottaa tavoitetiloina, että:

- Pelastuslaitosten ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus suunnitellaan ja toteutetaan mahdollisimman keskeisenä osana organisaation strategian mukaista henkilöstön kehittämistä.
- Pelastuslaitokset toteuttavat järjestelmällisesti henkilöstönsä urasuunnittelua rekrytoinnista alkaen. Laitokset ovat yhteydessä myös oman alueensa kuntien muun henkilöstön urasuunnitteluun resurssien hyödyntämisen mahdollistamiseksi (esim. koulutustilaisuudet tms. voimavarojen hyödyntäminen).
- Urapolulla etenemistä estävien rakenteiden, ohjeiden, asenteiden ja säästöjen tunnistetaan ja poistetaan yhteistyössä pelastuslaitosten, Pelastusopiston ja sisäministeriön pelastusosaston sekä Kuntaliiton kanssa.
- Pelastuslaitosten työhyvinvointikartoitukset ovat säännöllinen käytäntö ja tuloksia hyödynnetään aktiivisesti.
- Henkilöstön tulos- ja kehityskeskusteluista nousevia tarpeita kootaan ja hyödynnetään alueellista ja valtakunnallista lisä- ja täydennyskoulutustarjontaa suunniteltaessa.
- Järjestelmällistä urasuunnittelua toteuttamalla saadaan esiin urapolut, joilla etenemistä voidaan edistää hankkimalla henkilön osaamista tukevaa koulutusta joko yleisen koulutusjärjestelmän lisä- tai täydennyskoulutustarjontaa, yksityisiä koulutuksen tarjoajia tai alan toimijoiden (järjestöt) sekä oppilaitosten lisä- ja täydennyskoulutustarjontaa hyödyntämällä. Osaamisen johtamisen kokonaisuutta aina organisaation ulkopuolisista tarpeista lähtien yksilön ja organisaation osaamistarpeisiin asti kuvataan liitteessä 1 kuviossa 2.
- Pelastusalan järjestöjen ja oppilaitosten lisä- ja täydennyskoulutustarjontaa voidaan kehittää ja suunnata nykyistä paremmin pelastuslaitosten tarpeita vastaavaksi silloin, kun pelastuslaitosten henkilöstön lisä- ja täydennyskoulutustarpeet ovat urapolkusuunnittelun myötä selvillä. Tällöin myös koulutuksen sisältöihin ja järjestelyihin vaikuttava tarpeiden määrä ja laatu saadaan läpinäkyvämmäksi koulutuksen järjestäjille.
- Pelastuslaitosten henkilöstön ja muun toiminnan kehittämisessä hyödynnetään aktiivisesti EU-rahoituslähteitä ja niihin liittyviä asiantuntijatahoja. Sisäministeriö ja Kuntaliitto järjestävät yhteistyössä

pelastustoimen alueille lisää tietoa rahoituksen hakemisesta ja rahoituslähteistä.

- Pelastustoimen osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointia tulee kehittää nykyistä enemmän verkostomaisessa yhteistyössä pelastustoimen toimijoiden kesken. Onnettomuuksien ehkäisytyön vaatima osaaminen kehittyy ja laajenee. Tässä murroksessa pelastustoimen T&K-toiminta on keskeisessä roolissa.
- Pelastuslaitosten henkilöstöllä on itsellään viime kädessä vastuu osaamisensa ylläpitämisestä ja kehittämisestä, urasuunnittelustaan sekä työkyvyn ja -hyvinvoinnin ylläpitämisestä.
- Pelastustoimen ammatteja tulee esitellä nykyistä konkreettisemmin alan toimijoiden sekä erityisesti alan oppilaitosten nettisivuilla esim. videomateriaalin avulla. Materiaalissa tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, että onnettomuuksien ehkäisyyn liittyvät tehtävät tulevat selkeästi esille. Myös sukupuolinäkökulma tulee mahdollisuuksien mukaan huomioida esittelymateriaalissa.

8 Arvio ehdotusten vaikuttavuudesta

Edellä esitettyjen työryhmän ehdottamien tavoitetilojen toteuttamiseen tarvitaan henkilöstön kehittämiseen suuntautunut tahtotila, käytännön osaamista rekrytoinnissa ja osaamisen kehittämisessä sekä urapolkujen luomisessa. Lisäksi tarvitaan kehittämisen toteuttamisen mahdollistavat riittävät resurssit sekä talouden että henkilöstön osalta.

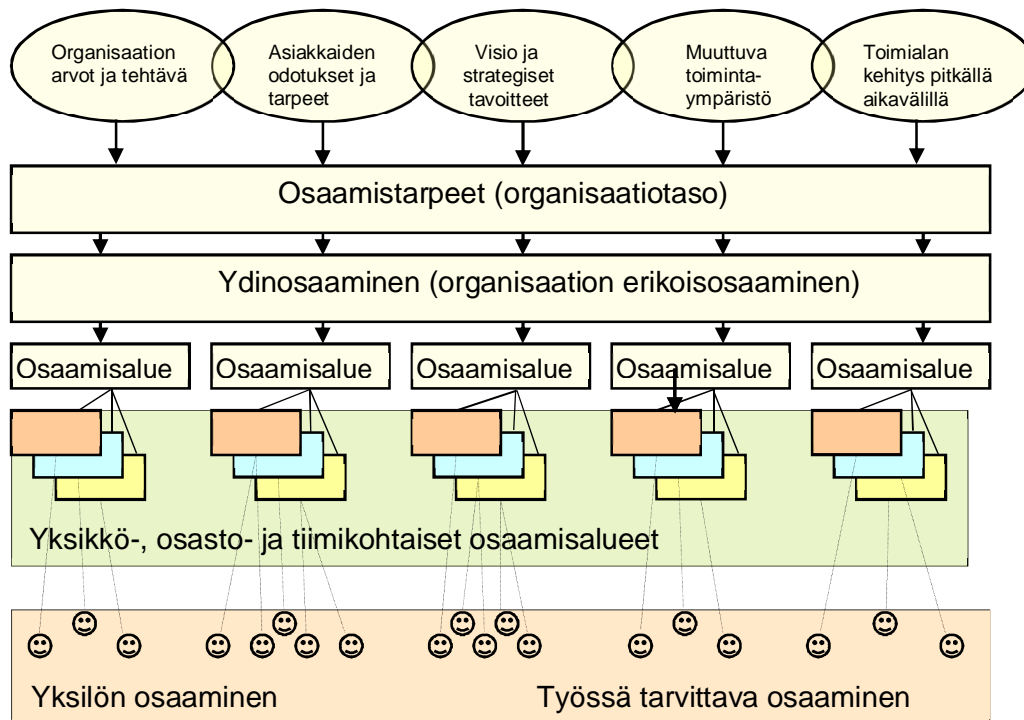
Urapolkujen tiellä olevia esteitä voivat esimerkiksi olla huono urasuunnittelu, työkyvyn heikkenemisen tai varhaisen eläköitymisen tuomat haasteet jotka koskettavat koko organisaatiota. Tällä hetkellä esimerkiksi poliisikoulutuksen suorittanut voi työskennellä hätäkeskuspäivystäjän tehtävässä hätäkeskuksessa. Tulisikin pohtia voisiko myös pelastajantutkinnon suorittaneilla olla vastaava mahdollisuus ja mitä toimenpiteitä se edellyttäisi.

Urapolkuja kehittämällä voidaan tunnistaa ne tarpeet, jotka voivat toimia erilaisista koulutusorganisaatioista hankittavan henkilöstökoulutuksen lähtökohtana, olipa koulutus sitten lisä- tai täydennyskoulutusta tai mitä tahansa muuta koulutusta. Tunnistettujen tarpeiden täyttäminen palvelee parhaalla mahdollisella tavalla omaa organisaatiota sekä antaa koulutusorganisaatiolle mahdollisuuden vastata yhä paremmin pelastuslaitosten koulutustarpeisiin. Oman organisaation tarpeiden ja henkilöstön potentiaalin tunnistaminen on erityisen tärkeää silloin, kun organisaation täytyy saavuttaa tavoitteensa aiempaa vähäisemmällä resursseilla.

EU-rahoituslähteiden käyttäminen mahdollistaisi urapolkuihin liittyvien taloudellisten resurssien löytämisen oman organisaation ulkopuolelta. EU-rahoituslähteiden hyödyntämistä edesauttaisi se, että organisaation tarpeet olisi määritelty ja esitys rahantarpeesta valmisteltu mahdollisimman pitkälle hyvissä ajoin ennen rahoituksen hakuaikaa. Tällöin vältyttäisiin viimehetken kiireeltä ja monilta muilta epävarmuustekijöiltä. Pelastuslaitosten välinen verkostoituminen ja yhteiset hakemukset antaisivat esityksille lisää tehoa.

Tärkeää olisi myös aikaisempaa tehokkaampi pelastuslaitosten välinen verkostoituminen koulutustarjonnan hyödyntämisen sekä kustannusten jakamisen kannalta.

Liite 1: Kuvio 2. Osaamisen johtaminen (Strategialähtöisistä osaamistarpeista konkreettiseen osaamiseen teoksessa Koponen, J. 2011, s.44. mukailten Ojala 2008; Hyrkäs & Ståhle, 2005; Sihvo 2007).



Lähteet

Ahlstedt, L. (1978). Erikoistuminen ja liikkuvuus liikkeenjohtajan urakehitystekijöinä. Acta Academiae Oeconomicae Helsingiensis. Series A: 25. Helsinki.

Hallituksen esitys pelastuslaiksi ja laiksi meripelastuslain 23 §:n muuttamisesta (HE 257/2010 vp)

Hirsjärvi, S. (1983). (toim.) Kasvatustieteen käsitteistö. Keuruu: Otava.

Keski-Suomen pelastuslaitos, Tampereen aluepelastuslaitos, Varsinais-Suomen aluepelastuslaitos. (2012). Pelastuslaitosten joustavat työurat.

Koponen, J. (2011) Kilpailuetua osaamista johtamalla: tapaustutkimus innovatiivisessa teknologia-alan yrityksessä. Diplomityö. Lappeenranta: Lappeenrannan teknillinen yliopisto.

Laki Pelastusopistosta 106/2006

Opetushallitus. Opintoluotsi. (2013). Haettu osoitteesta:
http://www.opintoluotsi.fi/Opiskelu/Lisaja_taydennyskoulutus/Ammatillinen_lisakoulutus/

Opetushallitus. Opintoluotsi. (2013). Haettu osoitteesta:
<http://www.koulutusnetti.fi/?path=oppisopimuskoulutus>

Pelastuslaki 379/2011

Sanastokeskus TSK ry. (2006). Palo- ja pelastussanasto. Kerava: Savion kirjapaino Oy.

Schein, E. H. (1977). Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates. Teoksessa Van Maanen, J. (toim.) (1977). Organizational Careers: some new perspectives. New York: Wiley, 49–64.

Sisäasiainministeriö. (2009). Pelastuslaitosten ja -henkilöstön toimintakykyhanke. Loppuraportti. Sisäasiainministeriön julkaisu 39/2009. Helsinki: Sisäasiainministeriö.

Sisäasiainministeriö. (2009). Palomiesten vaihtoehtoiset urapolut. Loppuraportti. Sisäasiainministeriön julkaisu 42/2009. Helsinki: Sisäasiainministeriö.

Sisäasiainministeriö. (2012) Pelastusalan koulutuksen sekä tutkimus- ja kehittämistoiminnan järjestämisvaihtoehtoja selvittäneen työryhmän raportti. Sisäasiainministeriön julkaisu 5/2012. Helsinki: Sisäasiainministeriö.