



PELASTUSOPISTO

D-sarja:

Muut julkaisut

[9/2015]

JET Pelastusopisto –projektityöt - laajennetut tiivistelmät

Esa Kokki (toim.)

JET Pelastusopisto -projektityöt

- laajennetut tiivistelmät

Esa Kokki (toim.)

Pelastusopisto
PL 1122
70821 Kuopio

www.pelastusopisto.fi

Pelastusopiston julkaisu
D-sarja: Muut
9/2015

ISBN 978-952-5905-64-9 (pdf)
ISSN 2342-9305

Alkusanat

Elokuussa 2013 Pelastusopiston 17 työntekijää aloitti Johtamisen erikoisammattitutkinnon (JET) opiskelun. Koulutus toteutettiin työssä oppimisen keinoin. Koulutuksen ohjelmaan kuului kahdeksan lähijaksoa ja kaksi arviointikokousta. Työssä oppimisen edistymistä arvioi opiskelijan henkilökohtainen mentori. Arviointikokouksissa oppimista arvioivat opettajaedustaja, kollegaedustaja ja työnantajaedustaja. Helmikuussa 2015 koulutukseen osallistuneille myönnettiin tutkintotodistukset. Osallistujien projektityöt koottiin laajennettuina tiivistelminä sähköiseksi julkaisuksi. Tiivistelmien yhteydessä kirjoittajan lisäksi on mainittu kirjoittajan mentori.

Sisällys

| | | |
|----|--|----|
| 1 | <i>Jouko Gorski: Opetustiimin koulutussuunnitelman suunnittelu ja toteutus ensihoitotiimin opettajien osaamisen kartoittamisen ja koulutustarpeen määrittelyn pohjalta</i> | 6 |
| 2 | <i>Tanja Helminen: Pelastusopiston henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.....</i> | 8 |
| 3 | <i>Matti Honkanen: Lento P3:n koulutuksen suunnittelu ja toteuttaminen.....</i> | 10 |
| 4 | <i>Juha-Pekka Iso-Ilomäki: Pelastusopiston ja Poliisiammattikorkeakoulun hätäkeskuspäivystäjätutkintoon johtavan opetusyhteistyön kehittäminen</i> | 12 |
| 5 | <i>Kari Junttila: H2020 DRS-18 "BROADMAP"-hankkeen valmistelu ja T&K-prosessien päivitys 14</i> | |
| 6 | <i>Esa Kokki: Hankkeiden hyödyt pelastustoimessa</i> | 17 |
| 7 | <i>Jussi Korhonen: Varautumiskoulutusyksikön henkilöstön osaamisen hallinnan kehittäminen 19</i> | |
| 8 | <i>Markku Liukkonen: Opiskelijaohjaajan ja tuntiopettajan koulutuspaketti opiskelijan ohjaukseen Pelastusopiston simulaatioympäristössä ja hätäkeskuksessa</i> | 21 |
| 9 | <i>Pirjo Paldanius: Pelastusopiston sähköisen hakuprosessin suunnittelu.....</i> | 23 |
| 10 | <i>Mervi Parviainen: Pelastusopiston johtoryhmätyöskentelyn kehittäminen.....</i> | 25 |
| 11 | <i>Sauli Pietikäinen: Pelastusopiston käyttötaloussuunnitteluprosessi</i> | 27 |
| 12 | <i>Ville-Veikko Pitkänen: CoordEX 2014</i> | 28 |
| 13 | <i>Timo Puhakka: Pelastustoiminnan johtamisen opetuksen osittainen yhteistyö rakenteellisen palonehkäisyn, ensihoidon ja pelastustoiminnan opetuksen kanssa</i> | 29 |
| 14 | <i>Antti Rissanen: Teknisten palvelujen tuotantoprosessien kehittäminen, omaisuudenhallinta 31</i> | |
| 15 | <i>Petri Tikkanen: Turvallisuusjohtaminen Pelastusopistolla</i> | 35 |
| 16 | <i>Arto Tissari: Varallolopäivystysjärjestelmän itsearviointi CAF-menetelmää hyödyntäen ...</i> | 37 |
| 17 | <i>Pia Viklund: Pelastusopiston palkkausjärjestelmien suoritusarvioinnin käsikirjat</i> | 39 |

OPETUSTIIMIN KOULUTUSSUUNNITELMAN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS ENSIHOITOTIIMIN OPETTAJIEN OSAAMISEN KARTOITTAMISEN JA KOULUTUSTARPEEN MÄÄRITTELYN POHJALTA

Jouko Gorski, ensihoito- ja pelastustoimintakoulutusyksikkö

mentori:

koulutusjohtaja Pekka Rantala, Pelastusopisto

Tiivistelmä

Ensihoitotiimin opetushenkilökunnalta edellytetään vahvaa osaamista virkamiesosaamisesta, pedagogisesta osaamisesta sekä ensihoidon substanssiosaamisesta. Osaamisen vaatimukset lisääntyvät tiedon lisääntyessä ja vaarana on, että opetushenkilöstön ammatillinen osaaminen jää jälkeen työelämän vaatimuksista. Toisen haasteen opetushenkilöstön käytettävyydelle tuo ikääntyminen, joka vääjäämättä vaikuttaa siihen, että kaikki opettajat eivät kykene enää kaikkiin tarjolla oleviin opetustehtäviin. Näiden kummankin näkökulman mukanaan tuomiin ongelmiin voi apu olla systemaattinen osaamisen tarkastelu ja lisääminen.

Opettajien urakehityksen suunnittelu vertikaaliseen suuntaan edellyttää "parempien" virkojen avautumista ja mahdollisesti ammatillista jatkokouluttautumista. Toinen vaihtoehto ikääntyvän opettajan ammatillisen kehittymiseen ja työuran mielekkääseen jatkamiseen, on horisontaalinen työn sisällön lisääminen esim. täydennyskouluttautumisen myötä. Tähän haasteeseen parhaiten vastaa etukäteen valmisteltu kouluttautumissuunnitelma sekä tiimin että yksittäisen opettajan näkökulmasta.

Projektin sijoittui Pelastusopiston strategisen suunnittelun tulokortin 3. osaan "Osaava ja sitoutunut henkilöstö", ja edelleen sen I. kohtaan "Tarvittavan osaamisen ennakointi, varmistaminen ja hallinta". Projektin lopputuloksena on tiimin yhteinen kouluttautumissuunnitelma, jota tarvittaessa täydennetään yksilöittäin suunniteltavan koulutuksen myötä. Projektin myötä saavutettuina etuina on kouluttautumisen suunnitelmallisuus, erilaisen osaamisen hallittu lisääntyminen sekä opetushenkilöstön parempi käytettävyys erilaisissa opetustehtävissä.

Tiedonkeruu projektissa toteutettiin kyselylomakkeella (n=13, vastausprosentti 100 %). Kyselylomakkeen laadinnassa käytettiin hyväksi Pelastusopistolla jo aikaisemmin tehtyjä kyselylomakkeita. Yliopettajien Vesa Siivosen ja Jussi Korhosen sekä henkilöstösuunnittelija Tanja Helmisen ideoita muokkailemalla ja internetistä löydettyjä malleja yhdistelemällä, muovattiin projektissa käytetty kyselylomake. Kysymysmalleina käytettiin puolistrukturoituja, strukturoituja sekä avoimia kysymyksiä.

Kyselyssä tuli ilmi opetustiimin opettajien koulutus, työkokemus ja ammatillinen osaaminen, kuten myös osaamisen jatkuva päivittäminen sekä halukkuus itsensä kehittämiseen. Opettajat olivat työvuosiensa aikana opiskelleet lukuisilla kursseilla, ja suorittaneet tutkintoja työnteon

ohessa. Hyvänä esimerkkinä mainittakoon opettajan pedagogiset opinnot, jotka kaikilla oli joko tehty tai suoritteilla. Vastauksista ilmeni myös se, että he odottavat työnantajalta vahvaa tukea oman ammattitaitonsa ylläpitämiseen. Tuki voi olla vastaajien mukaan joko rahallisten panosten suuntaamista opettajien jatko- / lisäkoulutuksiin, tai oman ammattitaidon ylläpitämiseen suunniteltujen tuntiresurssien kasvattamista. Ongelman koulutuksiin osallistumiselle muodostaa vastauksien perusteella raha, tai sen suuntaamisen priorisointi. Kyselyssä tuli varsin hyvin esille opettajien jatko- / lisäkoulutautumishalukkuus, jota tuleekin ylläpitää ja vahvistaa. Jatkossa pohdittavaksi jääkin se, että voisiko henkilöstön kouluttamiseen suunnattavat raharesurssit – ainakin osittain – suunnata tutkintoon johtaviin erikoistumisopintoihin. Aikaisemmin työnantaja on tukenut vain opettajan pedagogisiin opintoihin osallistuvia, mutta olisiko jo tullut aika muuttaa käytäntöä, koska kaikki opettajamme ovat jo opettajaopintonsa suorittaneet. Jatko-opinnoilla vältettäisiin myös se uhkakuva, että opettajat jäävät liian kauaksi opetusalanensa substanssiosaamisesta, ja ensihoitopalvelun nykypäivän käytänteistä.

Projektin tuotoksena nousi esiin tietoa jatkokoulutustarpeista, jota käytettiin suunniteltaessa vuoden 2015 henkilöstökoulutuksia. Kyselyn tulokset toimivat siis koulutussuunnitelman perustana. Koulutussuunnitelma vuodelle 2015 sisälsi, osin käytännön tarpeen edellyttämänä, uuteen opetusteknologiaan koulutautumista, substanssiosaamisen kertausta sekä tietojen päivittämistä Erica-, ja Kejo-tietojärjestelmien osalta.

Kehitysprojektiin liittyi vanhempi opettaja Pekka Lindholmin Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, ylempi AMK – tutkinnon opinnäytetyö. Opinnäytetyöhön liittyi kyselytutkimus Pelastusopiston ensihoito- ja pelastustoimintakoulutusyksikön ensihoitotiimille, jossa kartoitettiin koulutustiimin nykyistä ja tulevaa ydinosaamista sekä haluttua osaamista nyt ja tulevaisuudessa, jotta varmistettaisiin opetuksen ajantasaisuus ja kilpailukykyisyys. Kyselyn perusteella esille nousi kaksi teemaa; ensihoidon substanssi-osaaminen sekä opettamisen ja oppimisen tukemisen osaamisalue. Opinnäytetyön tulosten mukaan tulevaisuuden osaamissuunnitelmassa pitäisi kiinnittää huomiota näiden seikkojen pysymiseen ajantasaisena mm. työkierrolla sekä pedagogisten taitojen lisäkoulutautumisella.

Kehitysprojektin kannalta rohkaisevaa oli se, että sekä yksittäisten opettajien osaamistarvetta että opetustiimin koulutustarvetta koskevat erilliset kyselytutkimukset vahvistivat ennakkokäsitystä suunnitelmallisen jatko-/lisäkoulutuksen tarpeesta.

PELASTUSOPISTON HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA

Tanja Helminen, hallinto- ja henkilöstöpalvelut

mentori:

henkilöstön kehittäjä Hanna Oranen, sisäministeriö

Työpaikkojen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevat lakimuutokset tulivat voimaan 1.1.2014. Työmarkkinakeskusjärjestöt tuottivat lainsäädännön pohjalta henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien laatimiseksi yhteisen mallin, jonka pohjalta Jet-projektissa kehitettiin Pelastusopistolla jo olemassa ollutta Strategista henkilöstösuunnitelmaa. Kehitystyötä ohjasi myös valtiovarainministeriön *Ammatillisen osaamisen kehittäminen ja taloudellinen tuki* -ohje, jossa on määritelty mm. edellytykset uuden lainsäädännön mukaisen koulutuskorvauksen anomiseksi. Koulutuskorvausta anotaan valtiovarainministeriöltä vuosittain jälkikäteen, anomuksen tulee perustua työpaikan koulutussuunnitelmaan ja sen toteutumaan.

Projektityön konkreettinen tulos oli Pelastusopiston laajennettu Strateginen henkilöstösuunnitelma, joka sisältää nyt myös koulutussuunnitelman seuraavalle vuodelle. Henkilöstösuunnitelmaa täydennettiin tiedoilla henkilöstön rakenteesta ja määrästä, periaatteista eri työsuhdemuotojen käytölle sekä yleisillä periaatteilla, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Projektin aikana myös tietyt henkilöstöhallinnon menettelyohjeet kehittyivät.

Jet-koulutuksen alkaessa projektityö oli määritelty laajemmin, tavoitteena oli opetushenkilöstön osaamisen hallinnan toimintamallin kehittäminen. Kehitystyö lähti liikkeelle esimies-alais - kehityskeskusteluissa käytettävien lomakkeiden päivittämisellä (kehityskeskustelukierrokselle marraskuu 2013 - helmikuu 2014). Samassa yhteydessä otettiin käyttöön Kehityskeskustelujen toimivuus ja vaikuttavuus -palautekysely (webropol), jonka työntekijä täyttää keskustelun jälkeen. Ensimmäiseltä kehityskeskustelukierrokselta saadun palautteen perusteella kehityskeskustelulomakkeita yksinkertaistettiin kaudelle 2014/2015.

Koko henkilöstön koulutukset ja valmennukset keskittyvät neljä kertaa vuodessa toteutettavien henkilöstöpäivien sekä elokuun alussa olevan kehittämisviikon yhteyteen. Näiden lisäksi tarjolla on muita koulutuksia, jotka koskevat suurta osaa henkilökuntaa (esim. atk-aidot). Koko henkilökunnalle tarjolla oleva yleinen koulutustarjonta koottiin ensimmäisen kerran yksiin kansiin ns. koulutuskalenteriin vuodelle 2014. Koulutuskalenteri suunnitellaan vuosittain etukäteen, ja sitä päivitetään tarpeen mukaan intranetissä. Koulutuskalenteri on osa Pelastusopiston koulutussuunnitelmaa.

Projektityön aikana Pelastusopistolla otettiin uutena menettelynä käyttöön ryhmäkehityskeskustelut, joita pilotoitiin ensimmäisen kerran muutamassa yksikössä kehityskeskustelukierroksella 2013/2014. Keskustelujen tueksi laadittiin dokumentti, joka sisälsi kolme teemaa: 1. ryhmän perustehtävän, tavoitteiden, yhteisten toimintatapojen ja pelisääntöjen arviointi, 2. VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn tulosten ja tarvittavien

toimenpiteiden arviointi, 3. ryhmän osaamisen ja kehittymistarpeiden arviointi. Esimiehet käsittelivät em. teemoja tarpeelliseksi katsomassaan laajuudessa sekä toivat keskusteluun muita tärkeiksi katsomiaan aiheita. Ryhmäkehityskeskustelut otettiin koko organisaatiossa käyttöön kehityskeskustelukaudella 2014/2015, edelleen sisältöjä ja menettelytapoja pilotoiden. Keskusteluissa on mm. avattu valtionkonsernin kokonaiskuvaa ja tavoitteita niiltä osin, mitkä asiat vaikuttavat oman yksikön toimintaan.

Organisaation yksikkökohtaista koulutussuunnittelua varten Pelastusopistolla otettiin syksyllä 2014 käyttöön menettely, jossa osana ryhmäkehityskeskustelua jokainen yksikkö/tiimi määrittelee seuraavalle vuodelle omat ryhmää koskevat koulutusaiheet. Koulutusaiheiden tulee olla kestoltaan yhteensä kaksi koulutuspäivää (á 6h). Yksiköt raportoivat hallinto- ja henkilöstöpalveluihin omat koulutussuunnitelmansa marraskuun loppuun mennessä. Raportointia varten laadittiin koulutussuunnitelmalomake. Hallintoyksikkö kokoaa yksikkökohtaiset tiedot organisaation koulutussuunnitelmaan. Koulutussuunnitelma sisältää lisäksi yhden koko henkilökuntaa koskevan koulutuspäivän, joka on syksyn kehittämissiikon ensimmäinen päivä. Näin laskien Pelastusopiston koulutussuunnitelma sisältää minimissään kolme koulutuspäivää/työntekijä. Lisäksi tarjolla ovat koulutuskalenterissa ilmoitetut yleiset vapaavalintaiset koulutukset.

Pelastusopiston koulutussuunnitelmaan kirjattujen koulutusten toteutumista seurataan Kieku-tietojärjestelmän avulla. Syksyllä 2014 Kiekuun saatiin Ammatillisen osaamisen kehittäminen -poissaololaji, jonka avulla henkilökunta ilmoittaa osallistumisestaan koulutuksiin. Em. poissaololajille kirjatusta koulutuksista saadaan Kiekusta raportti, joka listaa osallistumiset koulutuksiin ja koulutusten kestot työntekijäkohtaisesti.

Päätös keskittyä Jet-projektityössä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman kehittämiseen oli selkeä välitappi osaamisen hallintaprosessin kehittämisessä ja Jet-aikataulun puitteissa toteutettavissa. Osaamisen hallinnan kehittämiseen vaikutti samaan aikaan (1.10.2014-30.3.2015) hankepäällikön vetämä Pelastusopiston strategisen suunnittelun kehittämishanke, jonka osatavoitteena oli saattaa loppuun Pelastusopiston opetusyksiköiden osaamisen hallintaprosessi ja määrittää opetussuunnitelmiin perustuvat henkilöstön ydinosaamiset.

LENTO P3:N KOULUTUKSEN SUUNNITTELU JA TOTEUTTAMINEN

Honkanen Matti, päällystökoulutusyksikkö

mentori:

pelastusjohtaja Erkki Hokkanen, Etelä-Karjalan pelastuslaitos

Miksi projekti oli tarpeellinen

Lentoaseman pelastustoiminnan järjestämisestä on kerrottu ICAO, EASA ja Suomen kansallisissa ilmailumääräyksissä. Samoin henkilöstön koulutuksesta on edellä mainitussa regulaatiossa annettu määräyksiä. Henkilöstön määrään sen sijaan ei ole otettu kantaa, se on määritelty lentoasemanpitäjän Finavian omassa pelastusohjeistossa.

Pelastushenkilöstö on päätoimista Helsinki-Vantaan lentoasemalla, muilla lentoasemilla henkilöt toimivat oman toimen ohella pelastustehtävissä. Kaikilla lentoasemilla on varauduttava lentokoneen hätätilanteisiin ja muihin onnettomuuksiin, tilanteen alkuvaiheessa ennen alueen pelastuslaitoksen saapumista onnettomuuspaikalle lentoaseman pelastuspalvelun on selvitävä tilanteessa omin voimin. Lento-onnettomuudessa on osa-alueita joiden suorittaminen pienellä miehistöllä on vaativaa. Polttoainepalon sammuttaminen, ilma-aluksen evakuointi, ihmisten pelastaminen ja pitkään kestävät muut toimet vaativat henkilöstöltä riittävää kuntoa ja hyvää osaamista tehtävistä suoriutumiseksi.

Hätätilanteen johtaminen kuuluu viranomaiselle. Onnettomuustilanteen johtaminen on keskeinen osa toimintaa. Lentoaseman pelastusyksiköitä ja pelastustoimintaan liittyviä lentoaseman tehtäviä johtaa työvuorossa oleva Lento P3. Pelastustoiminnan johtovastuu kuuluu pelastusviranomaiselle. Tehtävässä onnistuminen vaatii johtamistaitoja ja yhteistoimintaa viranomaisten ja muiden tahojen kanssa. Koska hätätilanteita on harvoin, paras tapa ylläpitää osaamista on harjoitella lentoaseman yhteistoimintaharjoituksissa (SAR harjoitus), lentoasemalla järjestettävissä harjoituksissa ja järjestettävillä kursseilla.

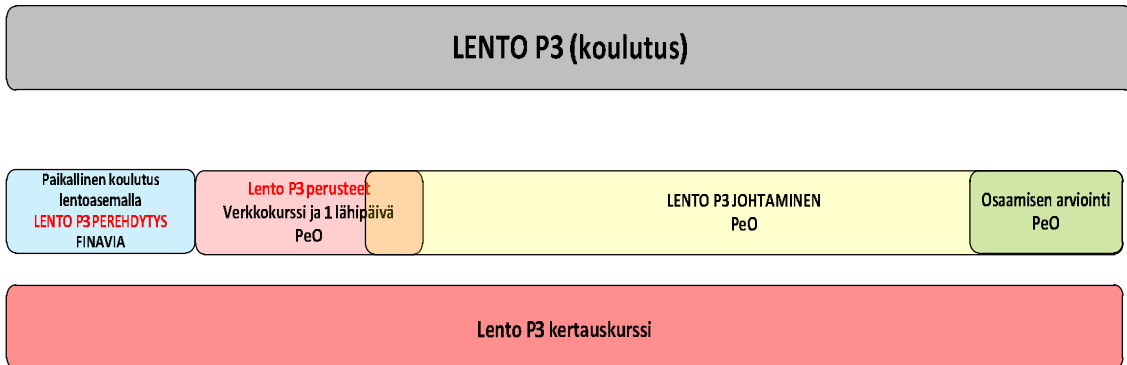
Lentoaseman pelastushenkilöstön koulutus koostuu peruskurssista, kertauskurssista ja harjoituksista lentoasemalla. Lisäksi Lento P3 tehtävissä toimiville järjestetään Lento P3 kursseja. Kurssit koostuvat perehdyttämisestä lentoasemalla, verkkokursseista ja lähijaksoista Pelastusopistolla. Tavoitteena on, että lentoaseman pelastustehtävissä toimivien henkilöiden tiedolliset ja taidolliset valmiudet toimia hätätilanteissa lentoasemalla ovat hyvät ihmisten ja omaisuuden pelastamiseksi.

Lentoasemilla työskentely vaatii palo- ja pelastusvahvuudessa mukana olevalta henkilöstöltä palo- ja pelastuskelpoisuuden ylläpitämistä säännöllisillä koulutuksilla. Koulutukseen kuuluu perus- ja kertauskurssia sekä taitoja ylläpitäviä paloharjoituksia. Koulutettavaa henkilöstöä Finaviassa on noin 300 henkilöä. Suurin osa heistä tekee palo- ja pelastustyötä oman työnsä ohella. Helsinki-Vantaan lentoasemalla työskentelee päätoimisia palomiehiä.

"Yhteistyöllä Pelastusopiston kanssa saavutetaan laadukas koulutus Finavian tarpeisiin. Isolla koulutusorganisaatiolla on tarjota modernit puitteet harjoittelulle, hyvät opetusvälineet ja

ammattitaitoinen opetushenkilöstö. Finavia toimittaa Pelastusopistolle omassa koulutuksessa käytössään olleita lentokenttäpaloautoja ja lentokonesimulaattorikin saadaan käyttöön vielä tämän vuoden aikana", toteaa Finavian pelastuspäällikkö Veli-Matti Säaskilahti.

Koulutuksen rakenne



Projektin tavoitteet

Projektin tavoitteena oli

- suunnitella, miten tuotetaan uusi koulutustuote Pelastusopistolle,
- tuottaa toiminnallinen teoria ja käytännön ohjelma Lentoasemien päällystölle (Lento P3),
- tuottaa suunnitelma, millaisia simulaatioita koulutuksessa tarvitaan ja
- suunnitella ja toteuttaa verkkokurssi Lento P3 koulutukseen.

Projektin toteutus

Projektin toteutukseen laadittiin toteuttamisasiakirja seuraavien asioiden perusteella: projektin määrittelyt, projektin nimi, projektin tavoitteet, tulostavoite, rajaukset, liittymät, ympäristö, projektiorganisaatio, työnjako, vastuut, sidosryhmät, projektin toiminnan suunnittelu / toteutussuunnitelma, tehtävien ositus, järjestys, osituskuva, tehtävien aikataulut, kustannukset, riskit, projektin ohjauksen suunnittelu, välitavoitteet, seurantapisteet, projektin tarkistuspisteet, muutosten ja riskien hallinta, tiedottaminen sekä dokumentointi.

Koulutus on toteutettu laaditun projektisuunnitelman mukaisesti. Koulutusta on nyt 1,5 vuotta takana ja toiminta on todettu onnistuneeksi.

PELASTUSOPISTON JA POLIISIAMMATTIKORKEAKOULUN HÄTÄKESKUSPÄIVYSTÄJÄTUTKINTOON JOHTAVAN OPETUSYHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN

Iso-Ilomäki Juha-Pekka, Hätäkeskuskoulutusyksikkö

mentori:

ylikonstaapeli Jukka Korhonen, Poliisiammattikorkeakoulu

Vuonna 1997 hätäkeskuspäivystäjän tutkintoon päätyvä koulutus piteni nykyiseksi puolitoistavuotiseksi opintokokonaisuudeksi, jonka toteuttavat Pelastusopisto ja Poliisiammattikorkeakoulu. Opetussuunnitelmaa (OPS) on päivitetty vuosien varrella, ja koko tutkinto auditoitiin 2009 - 2010 opetushallituksen toimesta.

Tämä johti melko massiivisiin OPS- muutoksiin / tarkennuksiin, ja yhtenä isona alueena oli mm. poliisitoimen jaksojen piteneminen yhteensä 13 viikkoon (9 viikkoa II-lukukaudella ja 4 viikkoa III-lukukaudella). Hätäkeskuspäivystäjäkursi 24 aloitti uudella opetussuunnitelmalla 6.8.2012.

Pelastusopisto vastaa tutkinnosta ja sen toteuttamisesta. Kehittämishankkeen tarkoituksena oli saada opetuksen toteuttaminen kummassakin oppilaitoksessa mahdollisimman samalla tasolle.

Pelastusopisto siis laatii ja hyväksyy opetussuunnitelmat. Poliisitoimea koskevat kohdat kirjoittaa ja tarkistaa Poliisiammattikorkeakoulu. Tämä tapahtuu vuosittain hätäkeskuspäivystäjätutkinnon opetussuunnitelmia päivitettäessä.

Opetussuunnitelmatasolla yhteistyö oppilaitosten välillä toimii. Yhteistyön lisääminen ja molempien oppilaitosten opettajien osallistuminen fyysisesti samassa paikassa OPS:n päivitykseen toisi varmasti lisäarvoa tutkinnon kehittämiseen.

Sopimus poliisitoimen jaksojen opetuksesta tehdään vuosittain Pelastusopiston ja Poliisiammattikorkeakoulun kesken.

Opiskelijavalinnan tekee Pelastusopisto kokonaisuudessaan. Kaksi kertaa on Poliisiammattikorkeakoulun edustaja ollut mukana valintakokeessa, ja kokemukset ovat olleet hyvät. Tulevaisuudessa yhteistyötä valintaprosessin osalta tulee kehittää, esim. voimavarakartoituksen osalta, jossa Poliisiammattikorkeakoululla erityisosaamista.

Koulutus alkaa Pelastusopiston vuosikellon mukaan. Opintojen ensimmäisten viikkojen aikana Poliisiammattikorkeakoulun edustaja käy esittelemässä Poliisiammattikorkeakoulun toimintaa ja opetusta sekä orientoimassa hätäkeskuspäivystäjäopiskelijoita poliisitoimen jaksojen opetukseen. Tämä esittely kuuluu Päivystäjän rooli- ja koulutus- opintojaksoon ja tämän on todettu olevan erinomainen tapa hahmottaa opiskelijoille opintojen kokonaisuutta heti alkuvaiheessa.

Pelastusopistolla otettiin syksyllä 2014 käyttöön uusi toimintamalli sähköiseen materiaalin jakoon. Nykyisin jokaiselle tutkintoon johtavalle kurssille tehdään opetussuunnitelman mukainen ilmentymä opintojaksoista Moodle-verkko-oppimisalustalle. Vähimmäis-

vaatimuksena on opintojakson toteutussuunnitelman vieminen opiskelijoiden nähtäväksi. Poliisiammattikorkeakoululla ei ole vastaavaa toimintamallia. Tämän tyyppinen malli helpottaa opiskelijoita orientoitumaan opintojakson etenemiseen ja kokonaisuuteen.

Opintojaksojen vastuupettajuus poliisitoimen opintojaksojen osalta on jaettu Pelastusopiston ja Poliisiammattikorkeakoulun opettajien välillä. Tämän mallin tarkoituksena oli saada toteutus molemmissa oppilaitoksissa samantyyppiseksi. Käytännössä tämä on kuitenkin näkynyt vain opetussuunnitelmassa; molemmat oppilaitokset toteuttavat omalla tavallaan opintojaksot ja yhteistyö on aivan liian vähäistä.

Hätäkeskuslaitoksen operatiivisten ohjeiden jatkuva päivittyminen aiheuttaa päivityksiä myös opetuksen toteuttamisessa sekä opetusmateriaaleissa myös oppilaitoksissa mutta olemme molemmat tottuneet reagoimaan nopeasti.

Molemmat oppilaitokset keräävät opiskelijoilta palautetta omin kyselyin. Molemmilla on käytössä Webropol-kyselyt. Poliisiammattikorkeakoulu toimittaa keräämiensä palautteiden yhteenvedot Pelastusopistolle. Kysymyspohjat ovat molemmilla omat, emmekä kysy ihan samoja asioita, mutta opiskelijapalautteen kerääminen toimii. Oppilaitokset arvioivat näistä saatuja mahdollisia kehittämiskohteita, mutta teemme sen kumpikin tahoillamme. Jatkossa tulee kiinnittää huomiota yhteiseen palauteanalyysiin.

Poliisiammattikorkeakoulu arvioi omat opintojaksonsa omien kriteereidensä mukaisesti ja ilmoittaa Pelastusopistolle arvosanat, jotka siirretään opiskelijoiden opintorekisteriin Wilma-ohjelmassa. Osaamisen arviointi- opintojaksoon liittyvä poliisitoimen tehtävän koe suoritetaan Poliisiammattikorkeakoululla, josta saadut pisteet yhdistetään Pelastusopistolla suoritettaviin moniviranomais-, terveystoimen AB-, terveystoimen CD + varotieto- ja terveystoimen neuvontatehtäviin. Näin saadaan arvosana muodostettua tälle opintojaksolle. Osaamisen arviointi perustuu hätäkeskuslaitoksen määrittelemiin hätäkeskuspäivystäjän osaamisvaatimukseen. 25.11.2014 alkaen Suomessa toimii kuusi hätäkeskusta ja toimintamalleja on yhdenmukaistettu määrätietoisesti. Tämä yhdenmukaistaminen helpottaa oppilaitosten opetus- ja arviointitoimintaa merkittävästi.

Arviointiprosessi on toimiva ja yhteen sovitettu ottaen huomioon kahden oppilaitoksen hieman erilaiset toimintamallit.

Pelastusopiston ja Poliisiammattikorkeakoulun välille on vuoden 2013 - 2014 aikana rakennettu oppilaitosten yhteinen oppilaitosverkko, joka on auditoitu STIV-tasolle. Oppilaitosverkon ulkoiset yhteydet tarjoaa Funet (Suomen korkeakoulujen, tutkimuksen ja opetuksen tietoverkko). Oppilaitosverkko tarjoaa opiskelijoille pääsyn moderniin opiskelu ympäristöön, jossa esimerkiksi sähköpostiin, pikaviestipalveluihin ja opintosuoritusten seuraamiseen (Wilma) pääsee ulkoa päin laitteistosta riippumatta. Samat palvelut ovat myös oppilaitosten henkilökunnalle.

Oppilaitosverkon käyttöönotto aloitettiin kesällä 2014 ja toiminta laajenee koko ajan. Oppilaitosverkko mahdollistaa huomattavan paljon enemmän yhteistoimintaa Pelastusopiston ja Poliisiammattikorkeakoulun välille hätäkeskuspäivystäjätutkimuksen toteuttamisessa.

Tulevat uudet järjestelmät, hätäkeskustietojärjestelmä ERICA ja kenttäjohtamisjärjestelmä KEJO, tuovat mukanaan aivan uudenlaiset haasteet oppilaitoksille.

H2020 DRS-18 "BROADMAP"-HANKKEEN VALMISTELU JA T&K-PROSESSIEN PÄIVITYS

Kari Junttila, tutkimus- ja kehittämisspalvelut

mentori:

Erikoistutkija Hannu Rantanen, Pelastusopisto

Johdanto

Pelastusopiston T&K-palvelut on tällä hetkellä mukana seitsemässä EUFP7-puiteohjelman hankkeessa joista kaksi päättyy vuoden 2015 aikana. Opiston rooli hankkeissa on yleensä toimia loppukäyttäjänä. Loppukäyttäjän rooli sopiikin meille mainiosti, johtuen laajasta koko pelastustoimeen ulottuvasta verkostostamme. Lisäksi pelastusopiston opetushenkilöstöä ja opiskelijoita voidaan joustavasti hyödyntää hankkeissa. Jatkossa onkin olennaista, että opiston henkilöstö pääsee hankkeissa kehittämään osaamistaan ja samalla kehitetään myös opetusmenetelmiä ja tuodaan uusinta tietoa osaksi opetusta.

Lähtökohta Suomen osallistumiselle DRS18-hankkeeseen oli vuonna 2014 valmistunut VIRVE strategiatyö, joka halutaan osaksi EU:n tavoittelemaa "*yhteensopivaa tulevaisuuden viranomaisten mobiilia laajakaistapalvelukokonaisuutta*". Tämä kokonaisuus tulee pitämään sisällään verkot, päätelaitteet ja palvelut, joiden avulla kaikki turvallisuusviranomaiset työskentelevät tehokkaammin ja joilla saavutetaan huomattavasti nykyisiä järjestelmiä kustannustehokkaampi kokonaisuus.

JET projektissa H2020 DRS-18 "BROADMAP"-hankevalmistelun myötä päivitetään Pelastusopiston T&K palveluiden hankevalmisteluun liittyvät prosessit ja ohjeistus.

Hankkeen tavoitteet:

- 1) Luodaan toimiva ja tasapainoinen konsortio, joka vastaa H2020 DRS18 aihetta ja sille asetettuja tavoitteita ja luodaan verkostomainen hankeorganisaatio.
- 2) Jätetään ajoissa laadukas hankehakemus jossa on otettu huomioon CSA ("*Coordination and Support Actions*")-hankkeelle asetetut arviointikriteerit
- 3) Päivitetään H2020 hankevalmisteluun liittyvät prosessit

Toimenpiteet projektin aikana:

- 1) Osallistuttiin hankevalmistelutyöhön, rekrytoimalla konsortion partnereita sekä jäseniä ja luomalla verkostomainen toimintamalli.
- 2) Osallistuttiin hankehakemuksen työpakettien valmisteluun/kirjoittamiseen.
- 3) Osallistuttiin Hankevalmisteluun liittyviin konsortiokokouksiin
- 4) Raportoitiin SM johdolle hankevalmistelun etenemisestä

- 5) Jätettiin hakemus 22.8.2015 hankkeen koordinaattorin toimesta arvioitavaksi ECAS järjestelmään ("*European Commission > Research & Innovation > Participant Portal >*")
- 6) Päivitetään T&K palveluiden H2020-prosessi

H2020 DRS-18 "BROADMAP"-hanke

H2020 DRS-18 on n. 2M€ CSA-hanke, joka kesto on 12kk. Hankkeessa selvitetään eri tahojen (hankkeet, standardointi ym. elimet) tekemä määrittelytyö ja tuotetaan korkean tason arkkitehtuurikuvauksia ja vaatimusmäärittelyjä, joita hyödynnetään syksyllä 2016 alkavassa seuraavan H2020 kauden ohjelman laadinnassa. Hankkeen aikana tullaan tekemään tiivistä yhteistyötä komission ohjelmaryhmän kanssa ja tämän DSR18 hankeen tuloksena tuleekin seuraavaan H2020 ohjelmaan n. 10-20M€ PCP ("*Pre Commercial Procurement*" = esikaupallinen hankinta) hanke, joka perustuu BROADMAP hankkeessa tehdylle määrittelytyölle

Yhteenveto

Hankevalmistelu alkoi SM sisäisenä työnä marraskuussa 2014, tällöin tavoiteltiin vielä koordinaattorin roolia konsortiossa. Samalla aloitettiin mahdollisten partnereiden etsiminen, sillä hankeohjeistuksessa vaadittiin, että hankekonsortiossa on vähintään kahdeksan EU-jäsenvaltion PPDR ("*Public Protection Disaster Relief*" =turvallisuusviranomaisen) organisaatiota edustettuina. Näiden organisaatioiden piti myös olla vastuussa maidensa järjestelmien/päätelaitteiden/palveluiden hankinnoista. Kartoituksen yhteydessä törmäsimme muutamaankin merkittävään toimijaan, jotka olivat kokoamassa omia hankkeitaan saman hakukohteen ympärille. Lopputuloksena päädyttiin yhdistämään kaksi konsortiota, jolloin jouduttiin tekemään myös kompromisseja koordinaatiovastuiden osalta. Näin syntyi vahva liitto, joka ei jättänyt tilaa muille varteenotettaville kilpailijoille. Koordinaattoriksi valikoitui PSCE (Public Safety Communication Europe), riippumaton taho, joka edustaa laajasti eurooppalaisia loppukäyttäjiä, tutkijamusta ja laitevalmistajia. PSCE:llä oli nimetty koordinaattorin tehtävään erittäin kokenut henkilö. Dr. David Lundilla on menestyksekkäs ura puiteohjelmahankkeiden parissa ja hän on myöskin toiminut pitkään EU-komission evaluaattorina lukuisissa hankkeissa. Lisäksi Dr. Lundilla oli näyttöä onnistuneista H2020 hankkeiden hakuprosesseista.

Edes laadukas konsortio ei kuitenkaan takaa rahoitusta hankkeelle. Tarvitaan myös täyden pisteet H2020 hankkeiden evaluoinnissa. H2020 hakemusprosessi poikkeaa EU FP7 hakuprosessista merkittävästi. H2020 rahoituspäätökset tehdään puhtaasti anonyymien evaluaattoreiden arvioinnin perusteella, ilman neuvottelumenettelyä. Tällä on pyritty nopeuttamaan hankkeiden käsittelyprosessia, mutta samalla se asettaa huomattavasti kovemmat vaatimukset laadukkaalle valmistelutyölle. Hankevalmistelussa pitää muistaa koko prosessin ajan evaluaattorin näkökulma: Ulkopuolisen henkilön, jolla ei ole välttämättä substanssiosaamista hankkeen aihealueelta, pitää saada kerralla hyvä kokonaiskuva hankkeesta pelkästään hakemuksen perusteella ja aikaa tähän kuluu keskimäärin kolme tuntia ja samalla henkilöllä saattaa olla kymmeniä hakemuksia.

Hankevalmistelun edetessä päädyttiinkin hyvin nopeasti luomaan konsortio, jossa 14 EU- jäsenvaltion PPDR -viranomaisia edustivat maiden sisäministeriöt/vastaavat organisaatiot. Näiden partnereiden taustalla toimivat kunkin maan turvallisuusviranomaisten omat organisaatiot. Suomessa SM alaisista virastoista mukana ovat Poliisihallitus, Pelastusopisto sekä Haltik. Hankevalmistelusta tiedotettiin SM:n ja valmistelussa mukana olleiden virastojen johtoa säännöllisesti. Linkki H2020 ohjelmaan: https://ec.europa.eu/research/participants/portal/doc/call/h2020/common/1617601-part_1_introduction_v2.0_en.pdf

Pelastusopisto T&K-palveluiden hankevalmisteluprosessit on luotu vuonna 2012 ja tämän hankkeen myötä prosesseja tullaan tarkistamaan ja virtaviivaistamaan. Tärkein havainto on kenties se, että kaikki hankkeet ovat erilaisia ja liian yksityiskohtaisten prosessien noudattaminen on haasteellista. Lisäksi hankkeiden valmistelun kannalta olennaisten päätösten tekemiseen pitää olla riittävästi perusteita ja ne pitää tehdä oikea-aikaisesti. Projektin myötä Pelastusopiston T&K-palveluiden hankevalmisteluosaaminen terävöityy ja dokumentaatio päivitetään H2020 aikakaudelle.

HANKKEIDEN HYÖDYT PELASTUSTOIMESSA

Esa Kokki, johto

mentori:

pelastusylijohtaja Esko Koskinen, sisäministeriö

Johdanto

Pelastusopisto vastaa pelastustoimen tutkimus- ja kehittämistoiminnan koordinoinnista Suomessa. Pelastusopiston työjärjestyksen mukaan Tutkimus- ja kehittämispalvelut - palveluyksikkö vastaa tehtävästä Pelastusopistolla. Palveluyksikön tehtävä on linkittää tutkimus- ja kehittämistoiminta pelastustoimen käytäntöön ja erityisesti Pelastusopiston opetukseen. Kolmanneksi tutkimustietoa tarvitaan myös strategisen päätöksenteon tueksi. Tutkimus- ja kehittämispalvelut ei ole onnistunut tässä tehtävässään toivomallaan tavalla, sillä sen toiminta on jäänyt etäiseksi niin opetuksesta kuin pelastustoimen "kentän" tarpeistakin.

Tavoitteet

Tässä selvitystyössä oli tarkoitus

1. kartoittaa pelastustoimen tutkimus- ja kehittämistoiminnan koordinoinnin nykytilannetta niin tekijän kuin asiakkaan näkökulmasta,
2. löytää keinoja tutkimus- ja kehittämistoiminnan linkittämisen parantamiseksi niin opetuksen ja pelastustoimen toimijakentän tarpeisiin kuin strategisen päätöksenteon tueksi sekä
3. suunnitella malli, jolla tehtävän onnistuminen varmistetaan.

Aineisto

Selvityksen aineisto kerättiin pääosin kyselyiden avulla. Pelastusopiston tutkimus- ja kehittämispalveluiden henkilöstölle ja opetusyksiköiden opettajille lähetettiin kysely, jossa kysyttiin Pelastusopiston henkilöstön näkemyksiä tutkimus- ja kehittämishankkeiden linkittymisestä opetuksen, toimijakentän ja päätöksentekijöiden hyödyksi ja tarpeisiin. Asiakkaiden näkökulman selvittämiseksi kysely lähetettiin pelastuslaitoksille ja sisäministeriön pelastusosastolle. Vertaisarviointia varten kysely lähetettiin Poliisiammattikorkeakouluun sekä Raja- ja merivartiokouluun.

Selvitystyön aikana tehtiin havaintoja kyselyaineistojen lisäksi professori Jorma Rantasen tekemän pelastustoimen tutkimus- ja kehittämistoimintaa vahvistamista pohtineen selvitystyön tuloksista ja sen pohjalta käydyistä keskusteluista. Keskusteluista on erikseen mainittava tutkimus- ja kehittämispalveluiden henkilöstön kanssa sekä sisäministeriön pelastusosaston ylitarkastaja Tiina Männikön ja ylitarkastaja Jouni Pousin kanssa käydyt keskustelut.

Tulokset: 12 toimintamallin linjausta

Työn tavoitteisiin vastaamiseksi esitetään seuraavat 12 toimintamallin linjausta:

1. Pelastusopiston tutkimus- ja kehittämispalvelujen strategisiin tavoitteisiin kirjataan toiminnan hyöty opetukseen, kentän tarpeisiin ja päätöksenteon tueksi.
2. Lisätään avointa, säännöllisesti toistuvaa vuorovaikutusta pelastuslaitosten, aluehallintovirastojen, sisäministeriön ja pelastusalan järjestöjen, erityisesti pelastuslaitosten kumppanuusverkoston tukipalvelujen kehittämis- ja tutkimustyöryhmän tai erikseen nimettävien yhteyshenkilöiden, kanssa.
3. Tutkimus- ja kehittämishankkeiden aihoiden pohdinnassa aktivoidaan pelastuslaitoksia, aluehallintovirastoja, sisäministeriötä ja pelastusalan järjestöjä ajankohtaisten tutkimus- ja kehittämisiongelmiä löytämiseksi.
4. Tutkimus- tai työsuunnitelmaa laadittaessa arvioidaan ja kirjataan hankkeen hyöty opetukseen, kentän tarpeisiin tai päätöksenteon tueksi. Hankeosallistuminen perustellaan edellä mainituilla kytköksillä. Ellei hyötyä pystytä kirjaamaan, hanketta ei käynnistetä.
5. Pelastusopiston hankkeiden vaikuttavuusarviointi raportoidaan Pelastusopiston johtoryhmässä.
6. Varmistetaan, että hankkeiden työryhmissä on tarkoituksenmukaisesti ja tarkoituksenmukaisia osallistujia sisäministeriöstä, aluehallintovirastoista, pelastuslaitoksista ja pelastusalan järjestöistä.
7. Varmistetaan, että hankkeiden työryhmissä on tarkoituksenmukaisesti edustettuina Pelastusopiston opettajat ja opiskelijat.
8. Lisätään tutkimus- ja kehittämispalveluiden näkyvyyttä Pelastusopistolla, järjestämällä erilaisia tilaisuuksia esimerkiksi teemapäiviä.
9. Pelastustoimen kannalta keskeiset tutkimustulokset kootaan uudistettuun Paloportti-palveluun.
10. Hankkeiden tulosten tiedottamisessa aktivoidutaan, siten että kaikki sidosryhmät (sisäministeriö, aluehallintovirastot, pelastuslaitokset, Pelastusopiston opettajat) saavat tiedon tarkoituksenmukaisessa muodossa. Tiedottamisessa hyödynnetään uusia viestintätapoja, esimerkiksi uutiskirjettä.
11. Lisätään Pelastusopiston opiskelijoiden hankeosallistumista ja lisätään päällystööpetuksen kurssitarjontaan uutena opintojaksona tutkimuspainotteinen seminaari.
12. Lisätään tutkimus- ja kehittämistoiminnassa kansainvälistä yhteistyötä.

VARAUTUMISKOULUTUSYKSIKÖN HENKILÖSTÖN OSAAMISEN HALLINNAN KEHITTÄMINEN

Jussi Korhonen, varautumiskoulutus

mentori:

pelastusylitarkastaja Ilkka Heinonen, Etelä-Suomen aluehallintovirasto

Pelastusopistolla on ollut käynnissä henkilöstön osaamisen hallinnan prosessien kokonaiskehittämistyö. Osana tätä on käynnistetty osaamiskartoituksia yksiköissä ja tiimeissä. Artikkelin kirjoittajan johtamisen erikoisammattitutkintoon sisältyvän kehittämishankkeen aiheeksi valikoitui varautumiskoulutusyksikön henkilöstön osaamisen hallinnan kehittäminen.

Varautumiskoulutuksen ulkoisessa toimintaympäristössä on 2010-luvulla tapahtunut erittäin suuria muutoksia, jotka aiheuttavat kehittämistarpeita myös opetushenkilöstön osaamiseen. Lähitulevaisuuden koulutustarpeita silmällä pitäen on ollut jokseenkin jäsen telemätöntä, mitkä osaamisalueet ovat meidän ydinosaamistamme, millaisia osaamisalueita olisi syytä kehittää tai hankkia esim. rekrytointien kautta. Niukkenevien voimavarojen aikana on erityisen tärkeää huolehtia siitä, että henkilöstöllä on tehtäviä vastaava osaaminen.

Toisaalta osaamisalueiden määrittely on tärkeää myös koulutettavien näkökulmasta, sillä keskeinen kysymys varautumiskoulutuksen vaikuttavuuden kannalta on se, mitkä ovat keskeisimmät varautumisessa ja häiriötilanteiden hallinnassa tarvittavat osaamisalueet, joihin varautumiskoulutuksella tarjotaan tukea, ts. mitä ja miten varautumiskoulutuksissa koulutetaan.

Aiemmin mainitut toimintaympäristön muutokset (lainsäädäntö, julkisen hallinnon turvallisuuden ja varautumisen ohjausasiakirjat, hallinto- ja palvelurakenteiden muutokset jne.) näkyvät tai ainakin niiden olisi tullut näkyä myös Pelastusopiston tutkintoon johtavan koulutuksen opetussisällöissä. Rajapinnat varautumisen sekä pelastustoiminnan johtamisen ja riskienhallinnan opetuksen osalta ovat ainakin osittain olleet määrittelemättömiä ja toisaalta työnantajan odotukset valmistuvien opiskelijoiden varautumisen tiedoista ja taidoista ovat olleet moninaisia ja jäsentymättömiä.

Keskeiset selvitettävät asiat kehittämishankkeessa olivat:

- Mitä Pelastusopiston varautumiskoulutuksessa koulutetaan tai pitäisi kouluttaa?
- Missä varautumisen osa-alueissa Pelastusopisto on erityisen hyvä, eli mikä on meidän ydinosaamistamme tai ekseleenssiä?
- Vastaako henkilöstön nykyinen osaaminen asiakkaiden/koulutettavien tarpeita ja miten henkilöstön osaamista tulisi kehittää?

Selvitettävien asiakokonaisuuksien pohjalta kehittämishanke jaettiin neljään osahankkeeseen:

- 1) Koulutuksen vaikuttavuuskyselyn (viivästetty palaute) toteuttaminen varautumisen kursseille osallistuneille/asiakkaille ja tulosten analysointi (yliopettaja Jussi Korhonen),

- 2) Varautumiskoulutuksessa tarjottavien/asiakkaiden tarvitsemien osaamisalueiden määrittely (yliopettaja Johanna Franzén),
- 3) Tutkintoon johtavassa koulutuksessa varautumisopetuksen vastuulla olevat opetussisällöt/osaamisalueet ja niiden rajapinnat muun opetuksen kanssa (yliopettaja Pertti Tolonen),
- 4) Opetushenkilöstön osaamisalueiden määrittely, osaamisen arviointi ja osaamisen kehittämissuunnitelma (Korhonen).

Kehittämishankkeen (osahankkeiden) tuloksena syntyi osaamisen hallinnan taustatueksi aineistoa eri näkökulmista. Yliopettaja Pertti Tolosen ja yliopettaja Johanna Franzénin vastuulla olleiden osahankkeiden raportit valmistuivat kevään ja kesän 2014 aikana. Varautumiskoulutuksen vaikuttavuuskysely ja tulosten analyysi toteutettiin syksyllä 2014, varsinainen raportti on tarkoitus julkaista v. 2015 alkukesästä.

Kaikkiaan tulokset vaikuttavuuskyselystä olivat nykyisenkaltaisten koulutusjärjestelyiden ja koulutusten sisällöllisen puolen näkökulmasta varsin rohkaisevia. Valtaosa vastaajista oli vähintään jokseenkin samaa mieltä, että mahdollisuudet koulutukseen osallistumiseen ovat yleisesti hyvät ja lyhytkurssina järjestetyt koulutukset ovat sopivan mittaisia työelämän näkökulmasta. Varautumiskoulutuksen maantieteellisen tarjonnan sopivuutta mitanneen väittämän ja sanallisten, varautumiskoulutuksen kehittämistä koskevien avointen kysymysten perusteella osa vastaajista piti alueellista koulutustarjontaa liian suppeana ja/tai toivoi sen lisäämistä. Vastaajista noin joka viides piti maantieteellistä kurssitarjontaa liian suppeana.

Kyselyn tulosten perusteella varautumiskoulutuksella näyttäisi selvästi olevan vaikuttavuutta ainakin henkilötasolla. Tulokset antavat myös selkeitä viitteitä, että varautumiskoulutuksella on myös vaikutusta myös organisaatiotasolla. vaikkakin näiden arviointi kyselytutkimuksen avulla on kuitenkin jokseenkin vaikeaa ja arvioinnissa tulisi hyödyntää muita menetelmiä.

Kyselyn avoimissa kysymyksissä annettuihin kehittämisehdotuksiin on jo vuoden 2015 koulutustarjonnassa vastattu ainakin osittain siltä osin, kuin kehittämisehdotukset koskivat sisällöllisellä puolella poikkihallinnollista yhteistyötä varautumisessa ja häiriötilanteiden hallinnassa sekä ryhmäharjoituksia (case-harjoitukset).

Hankkeessa keskityttiin henkilöstön osaamisalueiden määrittelyssä erityisesti ns. varautumisen substanssiosaamisiin. Osaamisalueiden ja osaamisten määrittelyä koskevassa osahankkeessa päädyttiin seuraaviin substanssiosaamisalueisiin (tarkempi osaamiskartta yksikön käytössä):

- Ohjaus ja raamit
- Varautuminen ja valmiussuunnittelu
- Häiriötilanteen hallinta
- Erityisosaaminen

Hankkeessa tuotettua tietoa on jo vuosien 2014 ja 2015 aikana hyödynnetty yksikön henkilöstön osaamisen kehittämisessä ryhmä- ja henkilökohtaisten kehityskeskusteluiden viiteaineistona ja tukena sekä koulutustarjonnan kehittämiseen tähtävissä kehittämissäpäivissä. Kehittämishankkeen tuloksia hyödynnettiin yksikön sisäisen koulutussuunnitelman laatimisessa vuodelle 2015. Erityistä osaamisen arviointia osaamiskartan pohjalta ei toistaiseksi ole toteutettu soveltuvan työkalun puuttuessa.

Kehittämishankkeen osana syntynyt tieto on hyödynnettävissä pidemmällä aikavälillä myös muun muassa mahdollisesti tuleviin rekrytointeihin liittyvien osaamistarpeiden määrittelyssä ja tehtäväkuvauksia laadittaessa.

OPISKELIJANOHAJAJAN JA TUNTIOPETTAJAN KOULUTUSPAKETTI OPISKELIJAN OHJAUKSEEN PELASTUSOPISTON SIMULAATIOYMPÄRISTÖSSÄ JA HÄTÄKESKUKSESSA

Markku Liukkonen, hätäkeskuskoulutusyksikkö

mentori:

toimiala-asiantuntija Tommi Mattila, Hätäkeskuslaitos

Pelastusopiston hätäkeskusopiskelijoiden opetuksessa hyödynnetään runsaasti hätäkeskusten operatiivista henkilöstöä tuntiopettajina Pelastusopiston simulaatio-ympäristössä sekä opiskelijan ohjaajana hätäkeskuksissa. Molemmissa yhteyksissä tarvitaan saman sisältöistä osaamista kuten: hätäkeskuspäivystäjän ammatillinen osaaminen hätäpuhelun käsittelyssä, hätäkeskuslaitoksen operatiivisten ohjeiden käytön merkitys toiminnan laadussa ja opiskelijan ohjaajan perustaidot ohjaamisessa, palautteen antamisessa yms.

Vaikka tuntiopettajaa varten on olemassa ohjeistus ja opetusta tukeva materiaali MOODLESSA, sekä pelikeskuksen manuaaleissa, niin kaikki ei lue niitä tai ei sisäistä mitä ohjeet tarkoittavat. Simulaatio-opetuksessa ja opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyvässä hätäkeskusharjoittelussa on ilmennyt tilanteita, joissa ohjaajan omat toimintamallit eivät ole Hätäkeskuslaitoksen operatiivisten ohjeiden mukaisia. Opiskelija oppii vääriä toimintamalleja ja simulaatio-opetuksessa syntyy ristiriitaitilanteita. Ohjaajan ohjaustaidot ja palautteen antamisen taidot ovat puutteelliset, jolloin opiskelija ei saa opetuksesta ja työssäoppimisjaksoista irti "riittävästi".

Projektilla pyrittiin saattamaan parempaan tietoisuuteen:

- tutkinnon keskeiset tavoitteet (osaamisen tavoitteet = työelämän IVO:n perusosaaminen),
- nykyinen opetussuunnitelma ja kuinka se opetetaan, sekä merkityksellisimmät kokonaisuudet ja niiden linkittyminen toisiinsa,
- operatiivisen salitoimintaohjeen merkitys opetuksessa ja oppimisessa,
- opiskelijanohjaajan perustaidot, etenkin palautekeskustelu ohjeen mukaisesti,
- tuntiopettajakoulutuksessa erityisesti simulaatio-opettajan tehtävät ja velvoitteet.

Tavoitteena on opetuksen laadun parantaminen.

- tiedottamalla mitkä ovat tuntiopettajan toiminnalle asetetut tavoitteet ja vaatimukset, tehtävänkuvaukset, harjoitussuunnitelman periaate ja toiminta simulaattorissa. Palautekeskustelun merkityksen ymmärtäminen
- opiskelijanohjaajien osalta ohjaajapalaute-järjestelmä on ohjaajan kehittymisen yksi osatekijä
- yhdenmukaistamalla ohjaajina ja tuntiopettajina toimivien toimintamalleja hätäkeskuslaitoksen operatiivisten ohjeiden mukaiseksi

Opiskelijanohjaajan koulutus toteutettiin keväällä 2014 kolmessa hätäkeskuksessa (Kuopio, Oulu, Pori). Koulutus oli onnistunut kokonaisuus, josta löytyi vahvuuksia ja kehittämisalueita. Vahvuudet ja kehittämisalueet huomioitiin myöhemmin muiden hätäkeskusten (Kerava, Turku, Vaasa) opiskelijanohjaajien koulutuksessa. Koulutuspalautteiden keskiarvo oli 3,4 (asteikko 1-4). Numeraalista arvosanaa tärkeämpää oli löytää vahvuudet ja kehittämiskohteet, jotta pystyimme säilyttämään vahvuudet ja tunnistamaan koulutuksen kehittämisen painopisteet. Kehittämiskohteista tärkeimmäksi muodostui opetuksen monimuotoistaminen lisäämällä esimerkkejä ja ryhmitöitä. Vahvuuksista nousi tärkeimmäksi opittujen asioiden merkityksellisyys työn ja osaamisen kehittämisen kannalta.

Yksittäisenä erittäin hyvän vastaanoton saaneena kokonaisuutena oli MOODLE-ympäristö, jota kehitettiin osin jo koulutuksen aikana ja heti koulutuksen jälkeen palautteen perusteella. Moodle toimii opetuksen ja ohjauksen materiaalipankkina ja toiveiden perusteella sinne luotiin myös hätäkeskuskohtaiset keskustelualueet ohjaajien käyttöön. Moodlea käytetään ohjaajakoulutuksessa koulutuksen apuvälineenä, jotta ympäristö tuli ohjaajille tutuksi.

Myös harjoitteluun liittyvät arvioinnit muuttuivat. Muutoksessa opiskelija-arviointi muutettiin yhteneväiseksi simulaatioiden itsearviointin kanssa, jolloin opiskelijalle arvioinnin tekeminen on tuttua. Harjoittelu-arviointi toteutetaan arviointikeskusteluna yhdessä ohjaajan ja opiskelijan kanssa. Kevään aikana toteutettiin myös arviointi opiskelijanohjaajista ja syksyllä arviointi muutettiin sähköiseen muotoon. Ohjaaja-arvioinnissa haetaan ohjaajalle ja ohjaajan esimiehille työkaluja osaamisen kehittämiseksi. Ohjaaja-arvioinnin haasteena on arvioinnin todenmukaisuus eli uskaltaako opiskelija arvioida mahdollisesti tulevaa esimiestään myös kriittisesti. Ohjaaja-arvioinnin ongelmallisuudesta keskusteltiin ohjaaja-koulutuksessa ohjaajien kanssa, sekä erikseen myös hätäkeskuksen päälliköiden kanssa. Molemmat arvioinnit ovat osoittautuneet toimiviksi sähköisessä muodossa.

Ohjaajakoulutukseen liittyviä vaikutuksia on vaikea arvioida ohjaajakoulutuksen perusteella, koska tarvitsemme vertailutietoa ennen ja jälkeen ohjaajakoulutuksen ja pidemmän ajan trendin ohjaajan toiminnasta. Ohjaajakoulutukseen liittyy vielä päivän seminaari Pelastusopistolla, jossa pohditaan yhdessä toivottuja ja hyväksi havaittuja toimintamalleja.

Tuntiopettajakoulutuksen osalta valmista on vain suunnitelma. Koulutuksen ensimmäinen kierros toteutetaan elokuussa 2015 hiukan ennen seuraavan valmistuvan kurssin simulaatioita. Olen syksyn aikana perehtynyt simulaatio-opettajan tehtävään osana nykyistä tehtävänkuvaani. Perehtymisen aikana mielipiteeni tuntiopettajakoulutuksen tarpeellisuudesta on vahvistunut edelleen. Tuntiopettajakoulutuksen asiasisällöstä nostaisin keskiöön tuntiopettajan työmoraalin materiaaliin perehtymisessä, sekä harjoitussuunnitelmaan liittyvät kokonaisuudet.

PELASTUSOPISTON SÄHKÖISEN HAKUPROSESSIN SUUNNITTELU

Pirjo Paldanius, opintotoimisto

mentori:

yliopettaja Ismo Huttu, Pelastusopisto

Työn lähtökohtana oli vuonna 2013 tehty pelastajatutkinnon ulkoinen auditointi. Auditointi raportissa mainitaan "prosessien" kohdalla yhtenä parantamisalueena sähköisen hakemisen mahdollistaminen pelastajakoulutukseen. Nykyisin haku tapahtuu paperisella hakulomakkeella, jotka postitetaan liitteineen Pelastusopistolle. Kokonaan manuaalinen käsittely vie aikaa.

Tarkoituksena oli kuvata millainen Pelastusopiston sähköinen hakuprosessi tulisi olla. Mitkä asiat sen suunnittelussa olisi otettava huomioon? Mitä hyötyjä sähköisellä hakuprosessilla haetaan eri toimijoiden kannalta (hakija, käsittelijä). Kuvata mitä mahdollisia haittoja sähköisestä hakuprosessista voisi seurata ja ovatko ne hyväksyttävissä. Tietoturva asiat! Hakijan oikeusturvaa koskevat asiat.

Työssä päästiin JET- koulutuksen aikana vain listaamaan niitä asioita, jotka tulee ottaa huomioon tai ratkaista ennen sähköiseen hakuprosessiin siirtymistä.

Pelastusopiston tarpeet (opintotoimiston näkökulmasta) sähköisessä hakuprosessissa on, että halutaan nopeuttaa hakemusten käsittelyä ja vastata tämän päivän vaatimukseen sähköisestä asioinnista.

Mahdollisen sähköisen hakuprosessin etuina on, että se olisi hakijan kannalta helpompaa hakemista.

Se myös nopeuttaa hakemusten käsittelyä, kun perustiedot olisivat jo sähköisenä olemassa.

Toisaalta hakuprosessi voisi myös hidastua. Hakija täyttää sähköisen hakemuksen ja sen jälkeen hänen tulee toimittaa tarvittavat liitteet postitse (esim. tutkintotodistus kopio). Toimittavatko hakijat liitteet ajallaan? Pitkääkö kuitenkin ottaa yhteyttä hakijaan? Voiko hakuprosessi siis oikeasti hidastua?

Jotta hakuprosessi olisi mahdollisemman oikea, miten vältetään valitukset tai valinnassa tapahtuvat virheet. Miten ja missä vaiheessa hakijan käyttämät dokumentit (tutkintotodistukset, harrastetodistukset) tarkistetaan? Jos liitteet toimitetaan postitse ennen hakuajan päättymistä, ehditään hakemuksen tiedot tarkastaa ennen valintakoe kutsuja. Tämä voidaan tietysti huomioida myös hakuprosessin aikataulusuunnittelussa. Jos hakija toimittaa dokumentit vasta esim. valintakokeeseen tullessa, hakuprosessi pitkittyy, koska pelastajakoulutuksessa noin 160 valintakokeeseen kutsuttavan liitteitä tarkastaessa menee aikaa. Hakijat odottavat valintakokeen jälkeen nopeita päätöksiä. Täytyykö valintakoe järjestää nykyistä aikaisemmin? Onko hakijan kannalta hyvä, jos valintakokeen ja lopullisen valinnan väli olisi yli 2 kuukautta?

Luotetaanko hakijan itsensä sähköisessä hakemuksessa ilmoittamiin tietoihin ja todistukset tarkastetaan vasta valinnan jälkeen. Mitä sitten, jos havaitaan virheitä? Pääseekö valintakokeeseen ehkä henkilöitä, joiden ei kuuluisi oikeasti päästä. Jääkö sellaisia kutsumatta, joiden kuuluisi päästä? Mikä on hakijan oikeusturva? Valintojen jälkeen ei voi enää korjata virheitä.

Vuosien kokemuksella tiedän, että hakijat ilmoittavat omat tietonsa hakulomakkeeseen miten sattuu. Viimeisimmässä (2014 syksy) pelastajakurssin hakuprosessissa hakijoita oli 291, joista 132 oli ilmoittanut hakemuksessa tutkintotodistuksen keskiarvon väärin tai ei ollenkaan (vaikka sitä kysyttiin). Mikä on hakijan oikeusturva valintaprosessin oikeellisuudesta?

Pelastusopiston opiskelijavalinnoista on tehty vain vähän valituksia. Valinnat ovat pääsääntöisesti koskeneet psyykkisen testin osuutta, eivätkä oikaisuvaatimukset ole johtaneet valintapäätösten muuttamiseen.

Jos sähköiseen hakuprosessin mentäisi, tulisi ohjelman olla helppokäyttöinen sekä hakijan että käsittelijän kannalta. Ohjelmasta tulee voida siirtää tiedot Excel -taulukkoon helposti. Excel -taulukon kautta siirto Primukseen onnistuu hyvin. Excel -taulukoita tarvitaan valintakoeprosessin aikana. Tarvitseeko hakuohjelmassa olla vahva tunnistus esim. pakkitunnuksilla?

Kaikki opetushallituksen alaiset ammatillista perustutkintoa antavat oppilaitokset kuuluvat valtakunnalliseen yhteishakusysteemin piiriin. Yhteishaussa hakijan tutkintotodistus tiedot voidaan ainakin uusimpien todistusten osalta tarkistaa suoraan valtakunnallisista ohjelmista. Koska yhteishakusysteemin ulkopuolella tutkintoon johtavissa koulutuksissa ei ole kuin jokunen oppilaitos, ei markkinoilla välttämättä ole valmiita hakuohjelmia tarjolla.

Poliisiammattikorkeakoululla on ollut räätälöity hakujärjestelmä käytössä jo 2014 vuodesta lähtien. Se opintoasiainpäällikkö Lotta Parjanteen mielestä on toiminut oikein hyvin, mutta se ei täytä kaikkia niitä tietoturvakriteereitä, joita sen pitäisi esim. järjestelmän kannalta terveys- ja rikostiedot tulisi saada eri lailla tallennettua.

Itse hakujärjestelmänä se on opintoasiainpäällikkö Lotta Parjanteen mukaan ollut hyvä. Ohjelma on räätälöity täysin Poliisiammattikorkeakoululle ja toimittaja oli Parjanteen mielestä kohtuuhintainen ja nopea. Poliisiammattikorkeakoulu on suunnitellut hakuohjelman mahdollista kehittämistä, mutta he ovat pysäyttäneet tämän taloudellisista syistä ja he pyrkivät selviämään nykyisellä systeemillä toistaiseksi. Harkinnassa heillä on joko poliisin sähköinen alusta tai yhteishaun järjestelmä.

Pelastusopiston tekniset palvelut, on alustavasti tiedustellut mahdollisuutta Poliisiammattikorkeakoulun ohjelman hyödyntämistä meillä, mutta asia ei ole edennyt sen pitemmälle. Heidän ohjelmassa olisi mahdollista lähettää esim. kopio todistuksesta liitetiedostona. Arkaluontoiset asiakirjat kuten lääkärinlausunto tulee Pelastusopistolle suoraan testipaikasta, eli sitä ei hakija itse lähetä.

PELASTUSOPISTON JOHTORYHMÄTYÖSKENTELEN KEHITTÄMINEN

Mervi Parviainen, johto

mentori:

kehittämisneuvos Harri Martikainen, sisäministeriö

Pelastusopiston toiminta osana valtiokonsernia itsenäisenä kirjanpitoyksikkönä luo uusia haasteita ja vaatimuksia johtoryhmän toiminnalle. Haasteita lisäävät myös kiristynyt taloustilanne ja strategisen merkityksen korostuminen entisestään. Asioiden käsittelyn ja päätöksenteon on tapahduttava tarkoituksenmukaisella tasolla ja johtoryhmän on keskityttävä strategiaan kokonaisuuksiin.

Pelastusopiston johtoryhmän kokoonpanosta päättää rehtori. Kokoonpano on vaihdellut vuosien kuluessa. Johtoryhmään kuuluvat tällä hetkellä rehtori, koulutusjohtaja, hallintojohtaja, Kriisinhallintakeskuksen johtaja, tutkimusjohtaja, talouspäällikkö sekä opetusyksiköiden päälliköt. Johtoryhmän koko on 10 henkilöä. Johtoryhmän tehtävät määritellään Pelastusopiston työjärjestyksessä.

Kehittämishankkeen tavoitteet

Kehittämishankkeen tavoitteena oli järkevöittää johtoryhmätoimintaa ja varmistaa, että johtoryhmän toiminta vastaa nykyhetken tarpeita ja tukee strategista suunnittelua ja johtamista. Toiminnan tarkastelussa kiinnitettiin erityisesti huomiota seuraaviin asioihin:

- johtoryhmän kokoonpano on optimaalinen/ henkilöiden määrä, osaamisalueet;
- johtoryhmä käsittelee oikeita asioita oikea-aikaisesti;
- johtoryhmän työ painottuu toiminnan strategiseen suunnitteluun, taloussuunnitteluun;
- käsiteltävien asioiden valmistelu on tehokasta, kokousten kesto on kohtuullinen;
- kokousten säännöllisyys, mutta myös mahdollisuus joustaa kokousajankohdissa.

Hankkeen toteuttamisesta lyhyesti

Hankeeseen sisältyi kaksi kyselyä: kysely johtoryhmän jäsenille, joka suunnattiin yhdeksälle jäsenelle, joista seitsemän vastasi, sekä kysely koko henkilöstölle. Kyselyn ajankohtana Pelastusopistolla työskenteli kaikkiaan 145 henkilöä. Kyselyyn vastasi 31 henkilöä eli vastausprosentti oli 21 %, jota voi pitää huomattavan alhaisena. Vastaajista opetushenkilöstöön kuului 19 ja muuhun henkilökuntaan 12.

Johtoryhmän jäsenten vastauksista ei voi tehdä yhtenäisiä linjauksia, eniten jakaumaa oli johtoryhmän kokoonpanoa koskevista vastauksista. Lähtökohtaisesti nykyiseen työskentelytapaan oltiin tyytyväisiä, koettiin, että oma ääni saatiin kuuluville, mutta kaivattiin samalla enemmän erilaisia näkemyksiä ja lisää keskustelua.

Henkilöstölle suunnatun kyselyn todella alhainen vastausprosentti puolestaan oli iso pettymys. Perustelut korkeammille odotuksille kumpusivat runsaasta keskustelusta, jota henkilöstön keskuudessa käydään opiston asioista, päätöksenteosta ja tämänhetkisestä taloustilanteesta.

Selittäviä tekijöitä voi etsiä muutamien vastaajien kommenteista, joiden mukaan henkilöstön arki on kaukana johtoryhmän arjesta, johtoryhmän toimintaa ei ole onnistuttu tekemään riittävän näkyväksi tai kiinnostavaksi. Yksi selittäjä voi tietenkin olla runsas kyselyiden määrä, joka henkilöstöön kohdistuu ja kohdistui tuolloin kyselyn ajankohtanakin, ilmassa on kyselyväsymystä. Alhainen vastausprosentti antaa kuitenkin pontta jatkoponnisteluille johtoryhmän toiminnasta viestimiseen.

Parhaiden käytäntöjen etsimiseksi hankkeeseen sisältyi tutustuminen erityyppisten organisaatioiden johtoryhmien toimintaan. Organisaatioita oli yksi valtionhallinnosta, kaksi oppilaitoksista, yksi pelastuslaitoksista, yksi kolmannelta sektorilta ja yksi yritysmaailmasta. Jokaisessa johtoryhmätoiminta on muodostunut vuosien kuluessa omanlaisekseen, vaikkakin yhtäläisyyksiä on runsaasti - samankaltaisia ongelmia on havaittu kaikissa. Suurimmat erot muodostuivat yksityispuolelle, jossa muutoinkin toiminta tuntuu olevan notkealiikkeisempää kuin julkishallinnon puolella.

Toimenpide-ehdotusten käsittely

Kyselyiden, eri organisaatioihin tutustumisen ja kirjallisuuden pohjalta syntyi joukko toimenpide-ehdotuksia, joita johtoryhmä käsitteli marraskuussa 2014. Johtoryhmän todettiin olevan liian suuri, mutta nykyiseen kokoonpanoon ei kuitenkaan haluttu muutoksia. Muutos aiheuttaisi tarvetta erilliselle ns. operatiiviselle johtoryhmälle, mikä lisäisi kokousten lukumäärää. Nykyistä kokoonpanoa perusteltiin myös tiedon kulun näkökulmasta. Yksikönpäälliköt ovat paremmin tietoisia asioista ja niiden etenemisestä ja voivat viedä asioita omiin yksikköihinsä. Talouspäällikön katsottiin kuuluvan johtoryhmään erityisesti aikana, jolloin talous on keskiössä. Toimenpide-ehdotuksiin oli kirjattu myös kokoustilanteen rauhoittaminen siten, että kokouksessa ei olisi kännyköitä ja tietokoneita. Ne haluttiin pitää kuitenkin mukana tavoitettavuuden takia ja kokousasiakirjojen käsittelyä varten. Myös sihteerikäytännöstä keskusteltiin. Tavoitteena on, että pöytäkirja kirjoitetaan reaaliaikaisesti kokouksessa, jolloin se on välittömästi kokouksen jälkeen siirrettävissä Petraan.

Jatkotoimenpiteet

- Pelastusopiston johtoryhmän kokoa ja kokoonpanoa ei muuteta tässä vaiheessa.
- Asialistoihin kiinnitetään erityistä huomiota. Johtoryhmä käsittelee strategisia asioita, suuria linjauksia. Asialistat pidetään lyhyinä ja asiat isoina. Kokouksen kesto pidetään kohtuullisena.
- Pöytäkirjat kirjoitetaan reaaliajassa kokouksessa.
- Johtoryhmän toimintaa arvioidaan säännöllisesti.

Mitä tästä opin?

Kehittämistyö on jatkuva prosessi. Avoimiksi ja ajatuksia herättäviksi kysymyksiksi jäivät esim. se, että miten vahvasti johtoryhmän jäsenyyttä leimaa statuksellisuus. Tärkeää vaikuttaa olevan kuuluminen johtoryhmään, ei niinkään se, mitä siellä tekee. Onko tärkeintä se, mitä itse saa johtoryhmässä toimimisesta vai onko tärkeämpää se, mitä organisaatio saa johtoryhmässä toimivilta?

Ei ole olemassa yhtä ainoaa oikeaa eikä pysyvää johtoryhmätyöskentelyn muotoa, vaan se vaihtelee paitsi organisaation, myös ajan ja ajassa liikkuvien ilmiöiden ja tarpeiden mukaan. Aikaan sidottu ratkaisu vaatii säännöllistä arviointia ja myös uskallusta ja halua kokeilla uutta toimintatapaa.

PELASTUSOPISTON KÄYTTÖTALO USSUUNNITTELUPROSESSI

Sauli Pietikäinen, talous- ja projektipalvelut yksikkö

mentori:

CFO Mikko Rajamäki, Profile Vehicles OY

Johdanto

Pelastusopiston käyttötaloussuunnittelun tehtävänä on tuottaa jäseneltyä ja suunniteltua taloustietoa viraston ja sen yksiköiden tulevan vuoden toiminnasta. Viraston käytettävissä olevat taloudelliset resurssit määräytyvät lähinnä toiminnan kehysrahoituksista, Savonia ammattikorkeakoulun Pelastusopistolle maksamasta päällystökoulutuksen rahoituksesta, erilaisista hankerahoituksista ja täydennyskoulutuksista. Pelastusopiston tulee suunnitella toimintansa käytettävissä oleviin taloudellisiin resursseihin. Onnistuneella käyttötaloussuunnittelulla varmistetaan rahoituksen riittävyys yksiköiden toteuttaessa suunnitelmaansa.

Tavoitteet

Kehittämisprojektin tavoitteena on tuottaa käsikirja, ohje tai vastaava tukemaan suunnitteluprosessia. Käsikirjassa esitetään prosessin aikataulu, huomioitavat asiat ja vastuut. Tavoitteena on tunnistaa yksiköiden erilaisia lähtökohtia ja näkökulmia prosessissa sekä kohentaa käyttötaloussuunnitelmien numeerisen laatua.

Taustaa

Pelastusopiston KTS-prosessille ei aikaisemmin ollut tarkempaa käsikirjaa tms. Viraston rahoitus on merkittävästi kiristymässä valtion talouden säästöpainneiden vuoksi. Taloustiedon merkitys korostuu ja suunnittelun tasoa ja ennustettavuutta tulee kohentaa.

Yhteys strategiaan

Pelastusopiston yhtenä strategisena tavoitteena on "tasapainoinen talous ja ydintehtävää tukevat investoinnit". Tulevina vuosina Pelastusopisto joutuu sopeuttamaan toimintaansa. Hyvällä, ennakoivalla taloussuunnittelulla mahdollistetaan toimintojen uudelleen järjestelyjä sekä vaihtoehtoisia toimintatapoja. Ydintehtävää tukevat investoinnit ovat viraston toiminnan kulmakivi hiemankin pidemmällä aikavälillä. Kriittiset Investoinnit tulee nähdä toiminnan jatkuvuutena.

COORDEX 2014

Ville-Veikko Pitkänen, Kriisinhallintakeskus

mentori:

koulutuspäällikkö Esa Ahlberg, Kriisinhallintakeskus

CoordEX 2014

Toteutin johtamiseen liittyvän kehittämistehtäväni huhtikuussa 2014 järjestettävän EU CoordEx 2014 harjoitusprojektissa. Kehittämistehtävä oli mielekäs, koska olin mukana harjoitusprojektissa sen syntyvaiheesta saakka; Euroopan komission rahoitusinstrumenttiin tutustuminen vuonna 2012, asian esitleminen omalle organisaatiolle (CMC/Pelastusopisto) ja muille yhteistyökumppaneille sekä rahoitushakemuksen laatimisessa koordinoitujen hakemusta valmistelevaa adhoc-työryhmää. Projekti oli siinäkin mielessä osuva, koska harjoitusprojekti tuki tulosohjauksen (SM) strategiaa, jossa painotetaan kansainvälisen pelastustoimen kehittämistä kansainvälisten hankkeiden kautta

Rahoitus harjoitusprojektille varmistui syksyllä 2012 ja projekti käynnistyi kesällä 2013. Projektin ytimessä oli koordinaatioharjoitus, joka järjestettiin Kuopiossa huhtikuussa 2014. Oma roolini harjoituksessa oli toimia harjoituksen johtajana.

Työtehtäväni projektissa kuuluu yleinen harjoituksen johtaminen, harjoitusta valmistelevien kansallisten ja kansainvälisten ryhmien koordinaatio, yhteistyö erillisellä sopimuksella palkattavien kansainvälisen pelastustoimen asiantuntijoiden kanssa sekä yhteistyö ja viestintä suhteessa muihin harjoitukseen osallistuviin tahoihin.

Pyysin projektin aikana kollegoiltani palautetta mm. kansainvälisissä ja kansallisissa suunnittelukokouksissa, joissa minulla oli vetovastuu. Sain hyvää ja rakentavaa palautetta toiminnastani ja pystyin tämän palautteen avulla tiedostamaan omia kehittämistarpeitani. Muita konkreettisia arviointitapoja tehtävässä olivat harjoituksen toimintasuunnitelma sekä erikseen arvioitsijaryhmän toimesta laadittu harjoitusraportti.



PELASTUSTOIMINNAN JOHTAMISEN OPETUKSEN OSITTAINEN YHTEISTYÖ RAKENTEELLISEN PALONEHKÄISYN, ENSIHOIDON JA PELASTUSTOIMINNAN OPETUKSEN KANSSA

Timo Puhakka, päällystökoulutusyksikkö

mentori:

yliopettaja Jari Vähäkainu, Pelastusopisto

Taustatietoa

Alipäällystön opetuksessa on siirrytty aiempaa monimuotoisempaan opetusmenetelmään. Harjoittavassa opetuksessa lähiopetuksen määrä on pysynyt lähes samana, mutta teoriaopinnoista suuri osa on muuttunut etäopiskeluksi. Koska kurssin kokonaiskesto aika on edelleen vuosi, on mahdollista, että kokonaisuuksien hahmottaminen ei onnistu. Lisäksi useissa alipäällystölle tehdyssä palautekyselyssä toivotaan lisää yhteistyötä eri opintojaksojen välillä.

Pelastustoiminnan johtaminen koostuu usean eri osa-alueen hallinnasta. Onnettomuus tilanteessa tarvitaan usein sammutusteknistä, ensihoidollista sekä rakenteellisen paloehkäisyn osaamista.

Näiden kokonaisuuksien arviointia, Pelastusopiston eri opetusyksiköiden asiantuntijoiden yhteistyönä, ei pääsääntöisesti ole tehty.

Alipäällystökurssi 36:n tutkintopalute

Syksyllä 2013 kerättiin tutkintopalaute Ap 36:n opiskelijoilta. Muutamia poimintoja asioista, joita opiskelijat haluavat kehitettävän Pelastusopiston opetuksessa:

- *"Opintojen rytmitys on huono."*
- *"Opettajien tulisi yhdistää paljon opintokokonaisuuksia."*
- *"Sammutus- ja pelastustekniikan opintojaksoa tulisi muuttaa niin, että ajetaan esimerkiksi sovellettuja tilanteita ja opetellaan uusia tai vaihtoehtoisia pelastustekniikoita."*
- *"Ryhmätöiden mahdollisuus olisi tällaisessa koulutuksessa ehdoton."*
- *"Käytännön harjoitukset olivat hyviä. Johtamisen simulaatioharjoitukset opettivat käyttämään virveä."*

Lopputulostavoitteet, vaatimukset, saavutettavat edut ja tulosten hyödyntäminen

Hankkeen tavoitteena oli selvittää:

- mitä aihekokonaisuuksia voidaan esim. harjoitella yhtä aikaa samassa harjoituksessa
- miten henkilöstöresurssit voidaan kohdentaa
- miten käytännöntoteutus järjestetään

Hankkeen saavutettavina etuina pidettiin:

- taloudellinen hyöty
- resurssien tehokas käyttö, (opetustilat, virve-kalusto, opetukseen käytetty aika)
- Alipäällystutkinnon sisällöllinen järkevöittäminen
- opetushenkilöstön resurssien hyödyntäminen
- tutkintopalautteeseen vastaaminen

Hankkeen toteutusvaiheet

Hanke toteutettiin seuraavissa vaiheissa:

1. yhteistyöhenkilöiden kartoitus eri yksiköistä
2. rajapintojen selvittäminen (*Rajapintoja on selvitetty pääpiirteittäin ja lisäyhteistyömahdollisuuksia vielä kartoitetaan.*)
3. opetuksellisen tavoitteiden asettaminen (*Opetukselliset tavoitteet eivät saa laskea vaan jokaisen opinjakson jo olevassa olevat tavoitteet on säilyttävä*)
4. käytännön toteuttaminen (*Lukujärjestyssuunnitteluun aikaa*)
5. muutoksen lanseeraaminen ja tiedotus (*Tiedotus omien yksikköjen sisällä*)

TEKNISTEN PALVELUJEN TUOTANTOPROSESSIEN KEHITTÄMINEN, OMAISUUDENHALLINTA

Antti Rissanen, tekniset palvelut

mentori:

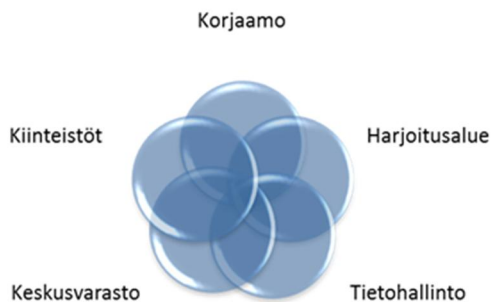
yliopettaja Ismo Huttu, Pelastusopisto

Projektin lähtökohdat

Taustalla projektissa on teknisten palvelujen toiminnan kehittämisen, organisoitumisen ja toiminnan suunnittelun muuttaminen yhdenmukaisemmaksi ja aiempaa ennakoivammaksi.

Taustalla on vuonna 2012 valmisteltu ja vuoden 2013 alusta voimaantullut tukipalvelujen organisaatiomuutos, jossa entiset tekniikan ja tietohallinnon toiminnot yhdistettiin.

Projektissa tarkasteltavia toimintoja:



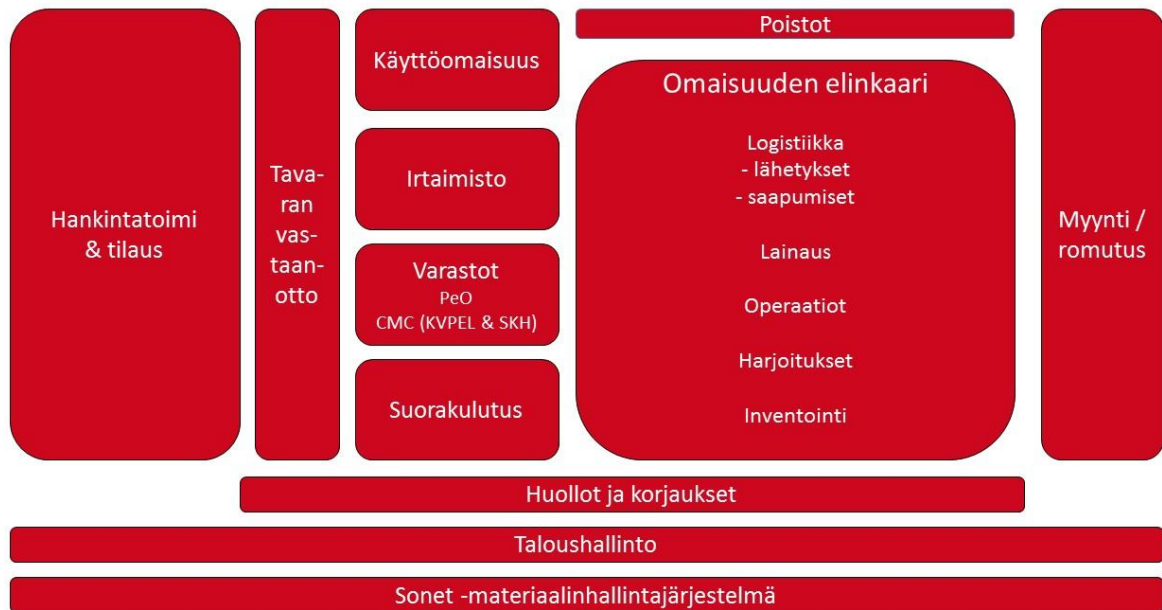
Toimintoja tarkasteltaessa analysoidaan toimintaa mm. seuraavista näkökulmista:

- Henkilöstö / vastualueet
- Asiakastarpeet
- Omaisuuden hallinta
 - Hankinnat
 - Materiaalihallinto
 - Tilaukset
 - Vastaanotto
 - Hallinta ja huolto
 - Poistot
- Talous
- Kumppanit / alihankkijat

Omaisuudenhallinta

Pelastusopiston omaisuudenhallinnan prosessi koostuu hankinnoista, tavaran vastaanotosta, esineen / tuotteen elinkaaresta, inventoinnista ja esineen poistamisesta.

Pelastusopiston omaisuutta hallitaan Sonet -materiaalihallinnonjärjestelmässä, jossa tehdään muun muassa tilaukset, tavaran vastaanotot ja inventaariot. Tästä syystä keskeistä toimintatapojen ja prosessien kehittämisen yhteydessä on tarkastella myös Sonet -järjestelmän käyttöperiaatteet sekä saada tämä järjestelmä aidosti tukemaan omaisuudenhallinnan kokonaisuutta.



Kuva 1 - Omaisuudenhallinnan kokonaisuus

Vaiheistus ja aikataulu

Vaihe 1, 1.12.2013 - 28.2.2014:

- Vanhan Sonet -nimikkeistön muutokset sekä uuden Sonet -ympäristön perustaminen tyhjästä.
- Hankinta- ja logistiikkasuunnittelijan rekrytointi

Vaihe 2, 1.3. - 20.6.2014:

- Uudistettu Sonet otetaan käyttöön keskusvarastolla sekä Sonetin piirissä olevan varastonhallinnan laajentaminen
- Inventointien suorittaminen: Irtaimisto, käyttöomaisuus ja varasto
- hankinta- ja logistiikkasuunnittelijan perehdyttäminen
- Ohjeisto ja dokumentaatiotyön käynnistäminen (Kalustosääntö, työjärjestysmuutosten tunnistaminen, Hankintaohjeiston päivittäminen)

Vaihe 3, 1.8. - 31.12.2014:

- Varastonhallinnan laajentaminen pelastusajoneuvojen kalustoon ja siihen liittyvä nimiketyö
- Ohjeistusten ja dokumentaation viimeistely ja hyväksyminen sekä hankintakoulutusten ajankohtien ja sisällön suunnittelu

Vaihe 4, 1.1.2014- 30.3.2015:

- Kalustoinventoinnit osana ajoneuvojen vuosihuoltokiertoa konseptina valmis ja toiminnassa

Projektin tulokset

Vaihe 1

Vaiheessa 1 analysoitiin tarkemmin Sonet -käyttö omaisuudenhallinnassa. Lähtökohtaisesti oli selvää, että työkalu sinänsä on sellainen, joka omaisuudenhallinnassa tukee toimintaamme, mutta käyttötapamme oli puutteellinen. Nimikkeistö ei ollut täydellinen ja nimikenumien epäloogisuudet häiritsivät tehokasta käyttöä. Lisäksi erilaiset apuvälineet (keruulaitteet ja viivakoodilukijat) olivat lähes hyödyttömiä.

Sonet -käyttömme lähdettiin rakentamaan puhtaalta pöydältä. Sonetiin perustettiin uusi yritys, jonne perustiedot luotiin. Keskeisin työ oli nimikkeiden yhdenmukaistaminen.

Sonet käyttöä helpottamaan hankittiin uusi apuohjelma helpottamaan ja nopeuttamaan lainaus toimintaa keskusvarastolla. Keruulaitteet valjastettiin palvelemaan tarpeitamme.

Vaihe 2

Vaiheessa 2 vaiheen 1 uudistuksia otettiin laajemmin käyttöön. Tämä laajentaminen tapahtui nimikkeistöä täydentämällä ja muuttamalla ja uusien varastopaikkojen ja tuoteryhmien siirtämisellä osaksi keskusvarastoa.

Vaiheessa 1 luotua lainausapuohjelmaa täydennettiin saatujen kokemusten mukaisesti ja siitä saatiin entistäkin käyttötarkoitustaan palvelevampi.

Vaiheessa 2 suoritettiin myös käyttöomaisuuden ja irtaimiston inventointi kaikkialle Hulkontien ja harjoitusalueen kiinteistöissä. Keskeiset uudistukset inventointityössä olivat:

- Inventoinnit tehtiin täysin hyödyntämällä keruulaitteita
- Osa irtaimistosta siirrettiin ryhmäseurattavaksi uusitun valtion irtaimistonhallinnan ohjeistuksen mukaisesti. Esim. kalusteet siirtyivät ryhmäseurattaviksi.
- Koko inventointityö tehtiin keskusvarastovetoisesti

Vaiheessa 2 aloitettiin omaisuudenhallinnan ohjeistus- ja dokumentaatiotyö.

Vaihe 3

Vaiheessa 3 täydennettiin nimikkeistöä ja omaisuudenhallinnan prosesseja käsittämään myös ajoneuvoihin sijoitetut tuotteet ja tavarat. Lisäksi keskeisten varastonimikkeiden osalla kehitettiin logistiikkakierto käsittämään myös pesulapalveluun lähtevät sekä omassa huoltokierrossa olevat laitteet.

Dokumentointi- ja ohjeistustyö saatiin vaiheessa 3 hyvään malliin. Hankintaohjeistukset ja kalustosääntö hyväksyttiin ja julkaistaan 1.12.2014. Ohje omaisuudenhallinnasta viimeisteltiin vaiheen 3 aikana ja se julkaistiin joulukuussa 2015.

Vaiheen 3 lopuksi suunniteltiin uusien ohjeistuksien koulutukset hankintatointa ja omaisuudenhallintaa koskien. Varsinaiset koulutukset ajoittunevat vuodenvaihteen 2015 molemmille puolille.

Vaihe 4

Vaiheessa 4 tehtiin käytännön toteutus pelastusajoneuvojen kaluston Sonetiin siirtämisessä. Tässä työssä viimeisteltiin nimikkeistöä ja inventoinnin kautta siirrettiin kalusto Sonet - varastonhallintaan.

Pelastusajoneuvoissa olevan kaluston inventointi päädyttiin liittämään osaksi vuosittaista korihuoltoa, jolloin pelastusajoneuvojen kalustoinventointi siirtyi jatkuvaan inventointiin osaksi olemassa olevaa huoltoprosessia. Tämän käytännön myötä Sonet käyttäjiksi tuli myös korjaamon henkilöstö.

Yhteenveto projektista

Projektin tuloksia ei ole vaikea löytää ja ne ovat hyvinkin konkreettisia. Meillä on käytössämme nyt tehokkaat toimintaa palvelevat prosessit ja modernit apuvälineet, joita edelleen kehittäen on hyvä jatkaa eteenpäin. Lisäksi dokumentaatiokokonaisuus keskeisten omaisuudenhallintaan liittyvien dokumentaatioiden osalta on entistäkin paremmassa kunnossa.

Projektissa onnistuttiin erinomaisesti, josta suurin kiitos kuuluu osaavalle motivoituneelle henkilöstölle teknisissä palveluissa!

Projektin edetessä oli ilahduttavaa havaita se, että 2013 vuonna käyttöön otetut tehtäväkuvat toimivat myös käytännössä. Vastuualueiden määrittelyt ja vastuiden laajentamiset toimivat siis myös käytännössä luoden erinomaiset edellytykset jatkolle ja kehittymiselle kehittymisen kaikissa muodoissaan.

TURVALLISUUSJOHTAMINEN PELASTUSOPISTOLLA

Petri Tikkanen, johto

mentori:

pelastusylitarkastaja Taito Vainio, sisäministeriö

Turvallisuus on keskeinen osa kaikkea Pelastusopiston toimintaa. Turvallisuuden hallinta ja siihen liittyvät toimintaperiaatteet tulee olla keskeisenä osana oppilaitoksen johtamis- ja laatu-järjestelmiä. Turvallisuusasioiden hoitaminen ja onnistunut turvallisuusjohtaminen vaatii selkeät perusteet toiminnalleen. Samalla edesautetaan positiivisen turvallisuuskulttuurin syntymistä. Turvallisuuteen liittyvät toimintamallit tulee laatia siten, että kokonaisuus muodostaa yhtenäisen turvallisuuden johtamis- ja hallintajärjestelmän.

Tavoitteet

Kehittämistyön tavoitteena on laatia toimintamalli Pelastusopiston turvallisuusjohtamisen toteuttamiseksi, kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi. Toimintamallin tavoitteena on myös auttaa Pelastusopiston johtoa luomaan turvallisuusjohtamisen järjestelmä, jonka avulla voidaan toteuttaa kokonaisvaltaista turvallisuuspolitiikkaa. Lisäksi tarkoituksena on myös selkeyttää eri henkilöiden ja yksiköiden välisiä vastuualueita turvallisuusjohtamiseen liittyvissä asioissa.

Taustaa

Pelastusopistolla on tehty pitkäjänteistä turvallisuusjohtamista edesauttavaa työtä mutta se on perustunut pääsääntöisesti yksittäisten henkilöiden omien tehtävien ohessa tekemiin töihin ja toimenpiteisiin. Aikaisemmin oto- tehtävänä hoidetun järjestyspäällikön tehtävänä oli ylläpitää järjestystä oppilaskunnan parissa pääsääntöisesti valvomalla järjestyssääntöjen noudattamista. Rehtori on vastannut ja vastaa edelleen Pelastusopiston toiminnasta ja siten myös turvallisuusjohtamisesta.

Turvallisuusjohtamisen toteuttamisessa ja sen hallitsemisessa ei ole ollut erikseen nimettyä henkilöä ennen vuoden 2014 alkua, jolloin perustettiin turvallisuuskoordinaattorin virka. Työjärjestyksen perusteella turvallisuusasioiden eri kokonaisuuksista vastaa tällä hetkellä useita henkilöitä, jolloin kokonaisuuden hallinta ei toteudu riittävällä tasolla.

Kehittämistyön eteneminen

Turvallisuusjohtamisen toimintamallia kehitetään alkuvaiheessa täsmentämällä turvallisuusasioista vastaavien henkilöiden tehtävien kuvauksia työjärjestyksessä ja toimenkuvissa. Tavoitteena on saada selkeä toimintamalli ja työnjako turvallisuusasioiden hoitamiseen siten, että kokonaisuuden hallinta keskitetään yhdelle henkilölle. Hänen tehtävänä on edesauttaa turvallisuusjohtamisen toteuttamista ja kehittämistä yhteistyössä johdon, esimiesten ja työyhteisön kanssa.

Turvallisuusjohtamisen toimintamalli rakennetaan ja kehitetään siten, että se saadaan otettua käyttöön alkuvuonna 2016 sen jälkeen kun uusi organisaatiomalli on otettu käyttöön. Uudessa

organisaatiossa turvallisuusasiat tullaan huomioimaan siten, että ne ovat mukana läpileikkaavasti kaikessa toiminnassa. Turvallisuusjohtaminen tulee siten myös osaksi kaikkea toimintaa ja kokonaisvaltaista Pelastusopiston johtamistoimintaa.

VARALLOLOPÄIVYSTYSJÄRJESTELMÄN ITSEARVIOINTI CAF-MENETELMÄÄ HYÖDYNTÄEN

Arto Tissari, Kriisinhallintakeskus

mentori:

henkilöstöpäällikkö, Tiina Ehrnrooth, Kriisinhallintakeskus

Varallaolopäivystyksen strategiset tavoitteet ja toimintaympäristön muuttuminen

Julkisen organisaation mission ja vision toteuttaminen vaatii sitä, että organisaatio määrittelee toimintaansa suuntaavan strategian eli tavoitteet, jotka se haluaa saavuttaa ja menettelytavat, joilla tuohon tavoitteeseen pyritään. Lisäksi organisaation on määriteltävä tavat mitata kehitystä.

Strategisten tavoitteiden asettamiseen kuuluu valintojen tekemistä, yhteiskunnallisiin päätöksiin ja tavoitteisiin sekä sidosryhmien ja yhteistyökumppanien tarpeisiin perustuvien prioriteettien asettamista ja käytettävissä olevien resurssien huomioon ottamista. Strategia määrittelee ne tuotokset (tuotteet ja palvelut) ja tulokset (vaikutukset), jotka organisaatio haluaa saavuttaa ja niitä koskevat kriittiset menestystekijät. Suomen kokonaisvaltaisen kriisinhallintastrategian (2009) mukaan:

"Kriisinhallintakeskuksen päivystyksen tehtävänä on siviilikriisinhallinnan asiantuntijoilta tulevien tilannetietojen ja ajantasaisen tilannekuvan välittäminen valtioneuvoston tilannekeskukselle."

Strategian ja toimintasuunnitelman toimeenpanon kriittinen valvonta ja seuranta varmistavat niiden ajantasaisuuden ja mukautumisen toimintaympäristön muutoksiin. Suomen siviilikriisinhallinnan kansallinen strategian päivityksen mukaisesti (toukokuu 2014):

"Siviilikriisinhallinnan toimintaympäristöt konfliktialueilla ovat aiempaa vaativampia ja riskialttiimpia myös operaatioiden henkilöstön turvallisuuden kannalta [...]Asiantuntijoidenlähtettäminen kauas kotimaastaan yhä riskialttiimpiin työskentelyolosuhteisiin edellyttää valtiotyönantajalta vastuunkantoa ja asiantuntijoiden turvallisuuden varmistamista. Asiantuntijoiden turvallisuudesta huolehditaan osana henkilöstöhallintoa ylläpitämällä toimivaa päivystys- ja tilannekuvajärjestelmää".

Kansainvälisessä pelastustoimessa Kriisinhallintakeskus on Voluntary Poolin myötä siirtymässä valmiusorganisaation suuntaan. Tämä tulee keskeisesti tuomaan suuria muutospaineita varallaolopäivystyksen operatiiviselle toiminnalle, jotta mm. kv. pelastusmuodostelman hälytys ja mobilisointi lähtee liikkeelle annetuissa tiukoissa aikamääreissä.

CAF-itsearviointin toteutus

Edellä kuvatuista Varallaolopäivystysjärjestelmää koskevista kriittisistä muutoksista johtuen on tärkeää että päivystysorganisaatio johtaa, kehittää ja parantaa systemaattisesti prosessejaan tukeakseen toimintapolitiikkaansa ja strategiaansa sekä vastataksaan asiakkaidensa (esim. sekondeeratut asiantuntijat ja kv. pelastusoperaatiot) sekä sidosryhmiensä (esim. SM KVV/PEO) tarpeisiin.

Näistä lähtökohdista varallaolopäivystysjärjestelmässä toteutettiin CAF (Common Assessment Framework) -arviointi, jonka tavoitteena oli:

- Varallaolopäivystysjärjestelmän toiminnan kokonaisvaltainen kuvaaminen
- Varallaolopäivystysjärjestelmän itsearvioinnissa löydettyjen vahvuuksien tiedostaminen
- Varallaolopäivystysjärjestelmän toiminnan kehittäminen löydettyjen kehittämiskohteiden kautta
- Näkemys siitä kuinka usein arviointi olisi hyvä tehdä, millainen olisi hyvä arviointiryhmän kokoonpano ja kuinka siitä saadaan mahdollisesti pysyvä työkalu toiminnan kehittämiseen

Arvioinnissa otettiin erityisesti huomioon:

- Strategiapohjainen prosessien kehittäminen (tärkeysjärjestys, yhdenmukaistaminen)
- Prosessien mittaaminen (mahdollisimman reaaliaikaiset havaittavat onnistumiskriteerit)
- Pullonkaulat (hidasteet, päätöksenteon viivästys, resursseja sitovat kohdat)

Päivystyksen prosessien arvioinnissa varallaolopäivystäjillä oli mahdollisuus suullisesti ja kirjallisesti perustaa näkemyksensä mm. kokemukseen järjestelmän toiminnasta, jo tapahtuneisiin päivystystilanteisiin/vastaaviin tapahtumiin, taustamateriaaliin jne. Oleellista arvioinnissa oli muodostaa a) yhteinen käsitys siitä, mitä hyötyä itsearvioinnista katsotaan olevan, b) miten sen tuloksia tullaan käsittelemään ja c) millä tavalla niiden perusteella käynnistetään kehittämistoimenpiteitä.

Tulosten käsittely

Kyselyyn vastanneiden ja mukana olleiden varallaolopäivystäjien mukaan yhteydenpito erityisesti SM KVV/PEO /VNTike on kirjoitettu prosesseiksi ja on käytännössä lähes päivittäistä. Olisi kuitenkin tarpeen avata tarkemmin sitä, minkälaista tietoa erityisesti SM KVV/PEO/VnTike haluaa varallaolopäivystykseltä ja kenelle se tulee osoittaa (etenkin SM KVV).

Varallaolopäivystysjärjestelmää koskevista muutoksista ja sille asetetuista tavoitteista ja itsearvioinnissa löydettyjen kehittämiskohteiden pohjalta olen laatinut erillisen toimeenpanosuunnitelman, joka pitää sisällään kehittämistoimenpite-ehdotuksen. Seuraavassa itsearvioinnissa (alustavasti noin vuoden päästä) voidaan jo pisteyttää prosessien toteutumista ja arvioida toimeenpanosuunnitelman toteutumista. Itsearvioinnista on täten tarkoitus luoda konkreettiseen ja jatkuvuutta omaavaa käytäntö.

Muiden itsearvioinnista koituvien hyötyjen lisäksi monet pitivät tätä erinomaisena tilaisuutena saada lisää tietoa Kriisinhallintakeskuksen päivystysorganisaatiosta ja se osaltaan lisää halua olla aktiivisesti mukana organisaation kehittämisessä. On osoittautunut myös hyödylliseksi keskustella itsearvioinnin toteuttamisesta myös keskeisten sidosryhmien ja kumppanuusorganisaatioiden kanssa (etenkin SM KVV ja SM PEO).

PELASTUSOPISTON PALKKAUSJÄRJESTELMIEN SUORITUSARVIOINNIN KÄSIKIRJAT

Pia Viklund, johto

mentori:

hallintojohtaja Kreettastiina Isohanni-Niiranen, Varkauden kaupunki

Taustaa

Pelastusopistolla on käytössä kaksi palkkausjärjestelmää: tukipalvelujen ja opettajien palkkausjärjestelmät. Palkkausjärjestelmät on rakennettu yhteistyössä neuvotteluosapuolten välillä (sisäministeriö, JHL, Pardia, OAJ) ja järjestelmät perustuvat koko valtionhallinnossa käyttöönotettuun palkkausjärjestelmäkehikkoon. Järjestelmät perustuvat kahteen pääelementtiin: tehtävän vaativuuteen perustuva palkanosa sekä suoritusarviointiin perustuva henkilökohtainen palkanosa.

Suoritusarviointi molemmissa palkkausjärjestelmissä perustuu 4 arvioitavaan osa-alueeseen:

- 1) Aikaansaavuus ja työnlaatu,
- 2) Joustavuus, laaja-alaisuus tai erityisosaaminen,
- 3) Luovuus ja kehittämisote,
- 4) Yhteistyö- ja viestintätaidot.

Arviointiasteikko on 5 portainen. Kunkin portaan arviointi on kuvattu järjestelmässä sanallisesti. Taso C on "hyvä ja tehtävän tavoitteita vastaava".

Suoritusarviointi toteutetaan virkaehtosopimuksen mukaan osana kehityskeskustelua. Kehityskeskustelussa määritellään mm. seuraavan kauden tavoitteet ja arvioidaan mennyttä vuotta. Tässä yhteydessä arvioidaan myös työssä suoriutumista. On kuitenkin havaittu, että konkreettisten tavoitteiden asettaminen on useissa tehtävissä hankalaa ja haasteita tuo myös näiden tavoitteiden arviointi osana suoritusarviointia. Lisäksi Pelastusopistolta puuttuu selkeä ja yhdenmukainen toimintatapa, jolla voidaan oikeudenmukaisesti ja konkreettisesti arvioida niitä tuloksia, jotka oikeuttavat käytännössä hyvän ja tehtävän tavoitteita vastaavan tason saavuttamista (C- taso). Havaittavissa on myös se, että suoritusarviointia käytetään joiltakin osin vielä entisenlaisena, kokemusvuosiin perustuvana palkanlisänä. Palautetta on saatu myös siitä, että arviointiin vaikuttaa enemmän pärtäkerroin kuin varsinainen tulos.

Pelastusopiston suoritusarviointiprosessia on kehitettävä siten, että saamme määriteltyä ja kuvattua nykyistä paremmin ja tasapuolisemmin työsuoritusta. Tätä varten oli tavoitteena rakentaa suoritusarvioinnin käsikirja työntekijöiden ja esimiesten arviointityön tueksi.

Projektin eteneminen

Kehittämishankkeessa painopiste oli opettajien palkkausjärjestelmän suoritusarviointikäsikirjan tekemisessä. Lisäksi käsikirja päätettiin laatia myös tukipalvelujen palkkausjärjestelmään. Tavoitteena on lisäksi myöhemmässä vaiheessa arvioida käsikirjojen hyödynnettävyyttä T&K-yksikössä ja Kriisinhallintakeskuksessa; tämä vaihe aloitetaan kesäkuussa 2015.

Kehittämistyö alkoi yksikköierroksilla, joissa keskusteltiin yksikön henkilöstön kanssa nykyisen suoritusarvioinnin hyvistä puolista sekä ongelmista. Lisäksi keskusteltiin siitä, näkisikö henkilöstö tarpeellisena lähteä tavoittelemaan kokonaan uudenlaista palkkausjärjestelmää, vai lähdetäänkö parantamaan nykyisen palkkausjärjestelmän suoritusarvioinnin toteuttamistapaa. Opetusyksikköierrokset toteutettiin ensihoito- ja pelastustoimintakoulutusyksikössä, hätäkeskuskoulutusyksikössä ja varautumiskoulutusyksikössä. Päälystökoulutusyksikössä tavoitteena oli keskustella kaikkien tiimien kanssa, mutta valitettavasti vaarallisten aineiden yksikön kanssa ei yhteistä aikaa saatu sovittu; tiimikeskustelut toteutuivat johtamisen ja onnettomuuksien ehkäisyn tiimeissä. Tukipalveluissa keskustelut käytiin opintotoimiston, tekniikan yksikön sekä hallinto- ja henkilöstöpalvelujen kanssa.

Opettajien kanssa käydyissä keskusteluissa seuraavat asiat nousivat yleisimmin esille:

- nykyinen järjestelmä säilytetään, mutta luodaan työkalu, jonka avulla voidaan aiempaa yksityiskohtaisemmin ja paremmin arvioida suoritusta oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti
- nykyisen suoritusarviointimatriisin tekstit ovat liian monitulkintaisia, joka johtaa siihen, että henkilöstöllä tunne eriarvioisesta järjestelmän käytöstä
- onnettomuuksien ehkäisyn tiimeissä nousi esille ajatus siitä, että opettajien vaatavuustasot olisi jotenkin syytä saada mukaan suorituksen arviointiin

Tukipalveluissa esille nousi pääasiassa ajatus siitä, että pitäisi pystyä aiempaa yksityiskohtaisempaan arviointiin ja jokaiselle esimiehelle pitäisi saada vaatimus käyttää ”yhtä tiukasti” suoritusarviointikriteerejä. Kuitenkin tukipalveluissa oltiin sitä mieltä, että sinänsä suoritusarviointi ja esimerkiksi tavoitteiden saavuttaminen on tukipalveluissa on ehkä selkeämpää kuin opetustehtävissä.

Yksikköierrosten lisäksi suoritusarvioinnin kehittämistä käsiteltiin Pelastusopisto yhteistoiminta- ja työsuojeluryhmässä (YTTS). Opettajien suoritusarvioinnin käsikirjaa suunniteltiin myös yhdessä opetusyksiköiden päälliköiden ja koulutusjohtajan kanssa. Tukipalvelujen käsikirjaa työstettiin teknisen päällikön ja talouspäällikön kanssa. Suoritusarvioinnin käsikirjoja testattiin kehityskeskustelukierroksella 2014-2015 hätäkeskus- ja varautumiskoulutusyksiköissä sekä hallinto- ja henkilöstöhallintopalveluissa. Kokemukset olivat hyviä ja niiden pohjalta tehtiin vielä tekstimuutoksia.

Suoritusarviointikäsikirja ei muuta kumpaakaan virkaehtosopimusta palkkausjärjestelmästä. Virkaehtosopimuksissa olevat suoritusarvioinnin lomakkeet täytetään yhä kuten ne on tähänkin mennessä täytetty. Käsikirja toimii työntekijän ja esimiehen tukena arviointia tehtäessä. Käsikirjassa kuvataan ne näkökulmat, jotka kussakin arviointikohdassa on huomioitava. Tämä vaatii esimiehiltä jämmäkkää ja tasapuolista toimintaa; kaikkia virkamiehiä arvioitaessa on huomioitava kaikki näkökulmat.

Lopputuotos

YTTS- ryhmässä 11.5 käsiteltiin molemmat suoritusarvioinnin käsikirjat. Päätettiin ottaa käsikirjat käyttöön pilotointiajaksi. Käyttöönotosta laaditaan paikallinen sopimus. Esimiehille järjestetään käsikirjakoulutus syksyllä 2015 ennen kehityskeskustelukierroksen alkamista. Liitteenä on esimerkki opettajien suoritusarviointikäsikirjan yhdestä vaativuusluokasta.

LIITE

Taulukko. Esimerkki arviointikriteereistä opettajien palkkausjärjestelmän vaatavuusluokan 3 suoritusarvioinnin tekemiseen.

| | Aikaansaavuus ja työn laatu | Joustavuus, laaja-alaisuus ja erityisosaaminen | Luovuus ja kehittämisote | Yhteistyö ja vuorovaikutustaidot |
|---|--|---|--|---|
| Suoriutuminen hyvä ja tehtävän tavoitteita vastaava | Sovittujen tavoitteiden saavuttaminen ja hyvä työn laatu, moitteettomat rutiinit ja työtehtävien priorisointi sekä hyvä tavoitteellisuus. Toistuvasti hyvää näyttöihin perustuvaa palautetta. Sopeutuminen aikatauluihin sidottuun ympäristöön. | Hyvä ja joustava työskentely paitsi omassa tehtävässä, tarvittaessa myös sitä vastaavassa tai sivuavassa tehtävässä. Oman erityisosaamisen lisäksi muuta erityisosaamista, jolle työnantajalla on tarvetta (esim. kielitaito) | Aktiivinen kehittämisote omassa työssä ja oman ammatin hallinnassa. Mukana muutoksessa sekä muutostarpeiden ymmärtäminen. | Hyvä tiimin ja työyhteisön jäsen joka ohjaa, opastaa sekä jakaa tietoa ja osaamistaan. Hyvä yhteistoimintatapa työyhteisössä ja palveluote asiakkaiden kanssa. |
| Vaativuuden arvioinnin määrittely | Syvälinen aineen- tai aiheen hallinta, useita oppinäytetöiden ohjausvastuita, laajan täydennyskoulutuksen suunnitteluosaaminen, laajan opintojakson vastuupettajuus, kehittämis-/kokeilutoiminta | | Opetusalaan liittyvää kokeilu- ja kehittämistoimintaa (vrt. aikaansaavuus ja työn laatu) | Työelämäyhteistyö, verkostoituminen, satunnaiset asiantuntijatehtävät, yksikkörajat ylittävää vuorovaikutusta |
| Suoritusarvioinnin näkökulmat | <p>1) Onko työaika-suunnitelmassa olevat opintojaksot toteutettu hyvin ja tehtävän tavoitteita vastaavasti?</p> <p>2) Onko työaika-suunnitelmassa, kehityskeskustelussa tai muutoin esimiehen kanssa sovitut muut tehtävät hoidettu hyvin ja tehtävän tavoitteita vastaavasti?</p> <p>3) Onko saatu palaute opetuksesta/opiskelijoiden oppimistulosten saavuttamisesta ollut hyvää ja tehtävän tavoitteita vastaavaa?</p> <p>4) Onko OPSin opintojaksokuvaukset, tosit, harsut ja muut opetussuunnitteluvaihtoehdot tehty aikataulun mukaisesti?</p> <p>5) Millaista palautetta on tullut oppinäytetyö-ohjauksesta (opiskelijalta, oppinäytetyöprosessin vastuuhenkilöltä, kollegalta)?</p> <p>6) Ovatko opetusmateriaalit ja -menetelmät olleet tehtävän tavoitteita vastaavia?</p> | <p>1) Joustaa ja työskentelee tarvittaessa omaa tehtävää vastaavassa/sivuavassa tehtävässä (tiiminvetäjien/kollegoiden yleinen palaute, esimiehen arvio)</p> <p>2) Hyödyntää sellaista erityisosaamista, jolle työnantajalla on tarvetta. Opettajan käytettävyyttä muussa kuin omassa tehtäväkuvauksen mukaisessa tehtävässä on hyvää jonkin organisaatiolle tarpeellisen erityisosaamisen näkökulmasta</p> | <p>1) Miten tehtäväkuvauksessa ja työaika-suunnitelmassa määriteltävien tehtävien kehittäminen on näkynyt käytännössä?</p> <p>2) Miten muutoksessa mukana olo on näkynyt käytännössä?</p> <p>3) Onko muutostarpeet ymmärretty ja kuinka se on näkynyt opettajan toiminnassa?</p> <p>4) Miten opettaja on huolehtinut oman ammattitaidon ylläpitämisestä ja kehittämisestä?</p> | <p>1) Onko tiimin ja työyhteisön jäsenyys hyvää?</p> <ul style="list-style-type: none"> - kantaa vastuuta työtavoitteiden saavuttamisesta - ilmaisee mielipiteet rakentavasti asioiden eteenpäin viemiseksi - tukee työkavereita ongelmien ratkaisemisessa - on halua tukea työkavereita oppimisen edistämässä ja taitojen kartuttamisessa <p>2) Ovatko tehtävän edellyttämät kirjallisen – ja verkkoviestinnän taidot hyvällä tasolla?</p> <p>3) Onko palaute opetuksesta vuorovaikutustaitojen ja yhteistyön näkökulmasta (asiallinen/asianmukainen käytös) ollut hyvää?</p> <p>4) Onko sisäinen ja yksikkörajat ylittävä sidosryhmäyhteistyö toiminut hyvin tehtävän edellyttämässä laajuudessa?</p> <p>5) Onko asiantuntijavai-kuttaminen ollut hyvää ja tehtävän/toimeksiantojen vaatimuksia vastaavaa (esim. lausunnot, argumentointi, artikkelit)?</p> |