



**SAVONIA**

**Tekniikka**

Palopäällystön koulutus

OPINNÄYTETYÖ

PELASTUSTOIMINTAA TUKEVIEN TEKIJÖIDEN KYSELY  
VAPAAEHTOISILLE

Tarmo Nevala

19.11.2015 Salla Tikkanen

**SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULU - TEKNIikka, KUOPIO**

Koulutusohjelma

Palopäällystön koulutusohjelma

Tekijä

Tarmo Nevala

Työn nimi

Pelastustoimintaa tukevien tekijöiden kysely vapaaehtoisille

Työn laji

Opinnäytetyö

Päiväys

11.11.2015

Sivumäärä

66+12

Työn valvoja

yliopettaja Salla Tikkanen

Yrityksen yhdyshenkilö

Yritys

Pohjanmaan pelastuslaitos

Tiivistelmä

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Pohjanmaan pelastustoimialueen vapaaehtoisten ja sopimuspalokuntalaisten halukkuus henkilökohtaisen osaamisen sekä omaisuuden hyödyntämiseen pelastustoimessa ja yhteiskunnassa. Tutkimus oli kvantitatiivinen ja aineisto kerättiin kaksikielisesti e-lomakkeen avulla.

Tutkimuksessa käytettävä kirjallisuus käsitteli osaamista, osaamisen johtamista sekä kehittämistä. Kohderyhmänä olivat vapaaehtoiset sekä sopimuspalokuntalaiset Pohjanmaan pelastustoimen alueella keväällä 2015. Tutkimus osoitti, että vapaaehtoisilla ja sopimuspalokuntalaisilla on paljon henkilökohtaista osaamista ja kalustoa. Tätä osaamista ei ole hyödynnetty pelastustoimen ja yhteiskunnan käyttöön.

Tutkimuksen perusteella voitiin päätellä, että vapaaehtoiset ja sopimuspalokuntalaiset haluavat hyödyntää hankkimaansa osaamista ammateista, harrastuksista ja varusmiespalveluksesta pelastustoimessa ja yhteiskunnassa. Lisäksi he omistavat pelastustoimintaa helpottavaa kalustoa ja haluavat hyödyntää sitä tarvittaessa pelastustoimessa.

Avainsanat

vapaaehtoinen, sopimuspalokunta, Pohjanmaan pelastuslaitos, osaaminen

Luottamuksellisuus

julkinen

<b>SAVONIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES</b>		
Degree Programme Fire Officer (Engineer)		
Author Tarmo Nevala		
Title of Project Survey of Supporting Factors within Volunteer Fire Brigades of the Rescue Department of Ostrobothnia		
Type of Project Final Project	Date November 11th, 2015	Pages 66+12
Academic Supervisor Mrs Salla Tikkanen, Head Instructor	Company Supervisor	
Company Rescue Department of Ostrobothnia		
Abstract  <p>The aim of this final project was to find out if there is willingness among the members of the volunteer and the contract fire brigades to utilize their personal competence, personal skills and their possessions or equipment for the benefit of the rescue department and the society. The study was conducted in the area of Ostrobothnia Rescue Department during the spring 2015.</p> <p>In the theoretical part concepts such as competence, personal skills and how to lead and develop one's competence were discussed. A quantitative survey in Finnish and Swedish was carried out and the questionnaire was made with the application Webropol. The target group of the study were the members of the volunteer and the contract fire brigades in the area of Ostrobothnia Rescue Department.</p> <p>The survey revealed that the members of the members of the volunteer and the contract fire brigades have considerable personal competencies and they own equipment such as boats and vehicles that have not been utilized for the benefit of the rescue department. The results of the survey also reveal that the members of the volunteer and the contract fire brigades are willing to utilize the competence they have gained from their occupation, hobbies and military service for the benefit of the rescue department and the society. In addition, they own equipment that is helpful for the rescue service and they are willing to utilize it if needed.</p>		
Keywords volunteer fire brigade, contract fire brigade, Rescue Department of Ostrobothnia, competence		
Confidentiality public		

## SISÄLTÖ

MÄÄRITELMÄT	4
1 JOHDANTO	8
2 VAPAAEHTOISPALOKUNNAN TOIMINTA JA HISTORIA	9
2.1 Pelastustoimialueet Suomessa	9
2.2 Pohjanmaan pelastuslaitos	10
2.3 Sopimuspalokunnat	12
2.4 Historiakatsaus	19
3 OSAAMISEN JOHTAMINEN	22
3.1 Ryhmä- ja yksilötason osaaminen	23
3.2 Osaamiskartoitus	24
3.3 Osaamisen kehittämisen menetelmät	25
3.4 Henkilöstön kehittämisen työvaiheet	28
3.5 Muutosaasteet osaamisen johtamisessa	34
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	38
4.1 Tutkimusongelmat	38
4.2 Tutkimuksen toteutus, luotettavuus	38
4.3 Kyselytutkimuksen kohderyhmä	40
5 TUTKIMUSTULOKSET	41
6 POHDINTA JA JATKOTUTKIMUSTARPEET	55
LÄHTEET	60

## MÄÄRITELMÄT

*HAKA-palokuntarekisteri* on palokuntien käyttöön suunniteltu internetpohjainen ohjelmisto, jonka avulla palokunnat ylläpitävät yhteystietojaan ja jäsenrekisteriään (Haka-palokuntarekisteri).

*SPEK* tarkoittaa Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö (SPEK).

*Vapaaehtoispalokunta* on joko pelastuslaitoksen kanssa sopimuksen tehnyt vapaapalokunta (VPK) tai puolivakinainen palokunta (pelastuslaitoksen kanssa työsopimussuhteessa olevat sammutusmiehet).

*Vene* on vedessä kulkeva alus. Moottoriveneitä on monenlaisia, mutta yleisimpiä ovat perinteinen perämoottori, sisäperämoottori ja sisämoottori. (Moottorivene 2014.)

*Maastoajoneuvo eli mönkijä* on henkilöiden tai tavarankuljetukseen taikka muita ajoneuvoja vetämään valmistettu jäällä, lumessa tai vajottavassa maastossa taikka maahan tukeutuen kulkemaan valmistettu moottorikäyttöinen ajoneuvo (Ajoneuvolaki 11.12.2002/1090, 16 §).

*Traktori* on T- ja C-luokan ajoneuvo sekä liikennetraktori on moottorikäyttöinen pyörillä tai telaketjuilla varustettu ajoneuvo. (Ajoneuvolaki 11.12.2002/1090, 14 §)

*Perävaunu ja hinattava laite* on auton perävaunu tai muuhun moottorikäyttöiseen ajoneuvoon kuin autoon kytkettävä hinattava ajoneuvo, jota ei ole tarkoitettu henkilöiden tai tavaroiden kuljetukseen eikä matkailuun (Ajoneuvolaki 12.12.2014/1042, 17 §).

*Kaivuri* on omalla käyttövoimallaan liikkuva ajoneuvo, joka on suunniteltu ja rakennettu työkoneksi (Ajoneuvolaki 12.12.2014/1042, 15 §).

*Moottorikelkka* on korkeintaan 500 kg painava telavetoinen moottorireki, jossa on kuljettajan lisäksi tilaa enintään kahdelle henkilölle (Ajoneuvolaki 11.12.2002/1090, 16 §).

*Kurottaja* on kappaleiden siirtoon tarkoitettu työkone. Kurottajassa on pitkä teleskoop-pinen varsi, jonka päähän saa kiinnitettyä esimerkiksi trukkipiikit, kauhan tai henki-lönostokorin

*RC- helikopteri* on miehittämätön lennokki (Ilmailulaki 864/2014, 2 §).

*Sukelluslaitteet* ovat harrastussukeltamiseen käytettävät hengityslaitteet sekä niiden pul-lot (Sukelluslaitteet 2012).

*Johtajakoulutus.* Ihmisten johtamista opetetaan ja opitaan syväjohtamisen pohjalta. Ta-voitteena on kehittyä johtajaksi, joka rakentaa luottamusta, sekä saada ihmiset innostu-maan työstään, aikaansaamaan oppimista ja arvostamaan toisia tasavertaisina ihmisinä. (Varusmies 2015, 26.)

*Tiedustelukoulutuksessa* (puolustusvoimissa) varusmies saa hyvät perusteet toimia kai-kissa olosuhteissa sekä yöllä että päivällä (Rajavartiolaitos 2015).

*Sotilaspoliisin* tehtävänä on mm. sotilaskohteiden turvallisuusvalvonta ja järjestyksen ylläpito sekä liikenteen valvonta ja ohjaus (Sotilaspoliisi, 2013).

*Tietotekniikkakoulutuksen* (puolustusvoimissa) saaneet varusmiehet ovat viestintä- ja tietotekniikka-alan erityistehtäviin koulutettuja henkilöitä. He toimivat eri joukko-osastoissa viestinnän tehtävissä, Maanpuolustuskorkeakoululla ja Puolustusvoimien johtamisjärjestelmäkeseuksessa.

*Viestikoulutus* (puolustusvoimissa) on yhteyksien rakentamista ja ylläpitoa johtamista, tiedustelua ja tulenkäyttöä varten. Yhteydet aikaansaadaan nykyaikaisilla viestintäjärjes-telmillä ja välineillä kuten digitaaliset kenttäradiot. (Varusmiespalvelusopas 2015, 42.)

*Pioneerikoulutuksessa* varusmiehet koulutetaan mm. pioneereiksi, raivaajiksi ja suoje-lumiehiksi. Osa pioneereista koulutetaan koneasentajiksi, työkoneiden kuljettajiksi ja erikoiskaluston käyttäjiksi. Suurin osa pioneereista suorittaa räjäyttäjän tutkinnon. Pio-neerien koulutukseen kuuluu myös siltojen ja teiden rakentaminen kenttäolosuhteisiin. (Opas varusmiespalvelukseen valmistuvalle 2015, 43.)

*Suojelukoulutuksen* sisältöön kuuluu suojevaluovonta- ja tiedustelu, suojautuminen ja puhdistaminen sekä pelastaminen. Pelastuskoulutukseen kuuluu sammutus- ja pelastustyön kurssi. Lisäksi koulutettavat saavat koulutusta savusukelluksessa sekä ensiaputaidoissa (Opas varusmiespalvelukseen valmistuvalle 2015, 43).

*Huoltokoulutuksen* saaneet varusmiehet ylläpitävät joukkojen taistelukelpoisuutta. Joukkojen taistelukelpoisuuden ylläpitämiseksi huolto täydentää ja pitää kunnossa materiaalia, kuljettaa, hoitaa taistelijoita lääkintähuollolla sekä ylläpitää sotilaiden toimintakykyä huoltopalveluiden keinoin. Kuljetuksilla siirretään materiaalia ja henkilöstöä oikeaan aikaan oikeaan paikkaan. Lääkintähuollon tehtävänä on antaa hoitoa loukkaantuneille, sairaille ja haavoittuneille sekä evakuoida heidät hoitopaikkaan. Huoltopalveluihin kuuluvat muun muassa muonitus ja vesihuolto. Huoltojoukoissa ajetaan raskaita kuorma-autoja perävaunuineen, mönkijöitä, erityyppisiä kontteja ja kunnossapitoajoneuvoja. (Opas varusmiespalvelukseen valmistuvalle 2015, 44.)

*Kuljettajakoulutuksessa* puolustusvoimat antaa ajokorttiopetusta luokkiin C1-, pvC1-, C-, CE- ja D. Osa kouluttajista saa vaarallisten aineiden kuljettamisen ADR-koulutusta sekä osan puolustusvoimat kouluttaa linja-auton kuljettajiksi. Lisäksi puolustusvoimat kouluttavat varusmiehiä mm. maastoajoneuvojen, hälytysajoneuvojen, traktorien, moottorikelkkojen, mönkijöiden ja maastomoottoripyörien käyttöön. (Varusmiespalvelusopas 2015, 45.)

*Sotilasveneenkuljetuksessa* koulutetaan aluksen päälliköitä, konepäälliköitä sekä mekaanikkoja. Miehistöä hyödynnetään alusluokan mukaan navigaattorin, ruorimiehen, konemiehen tehtävissä. Kaikki sotilasvenekoulutuksen käyneet koulutetaan koneenhoitajiksi ja saavat koulutusta dieselkoneiden huollosta, vesisuihkupropulsiosta ja merenkulkuelektroniikasta. Radistina saa kokemusta merenkulun radiokalustosta ja sen toiminnasta. (Veneenkuljettajakoulutus, Uudenmaan prikaati.)

*Rannikkojääkärikoulutus* (puolustusvoimissa) on varusmiespalvelusoppaan (2015, 47) mukaan fyysisesti ja henkisesti vaativa koulutus merellisessä ympäristössä sekä saaristossa nykyaikaisilla kalustoilla.

*Ilmavoimien aliupseerikurssilla* (puolustusvoimissa) opitaan huoltamaan hävittäjiä ja helikoptereita. Lentoteknisessä varusmieskoulutuksessa saa vankan lentoteknisen koulutuksen. (Ilmavoimien aliupseerikurssi 2015.)

*Lääkintäalan varusmieskoulutus* (puolustusvoimissa). Lääkintähuollon tehtävänä on antaa hoitoa haavoittuneille ja sairaille, evakuoida heidät hoitopaikkaan, ylläpitää terveyttä ja ehkäistä sairauksia sekä jakaa ja täydentää lääkintämateriaalia. Lääkintähuoltoon kuuluu myös ympäristönvalvonta joukkojen toimintakykyä ylläpitävänä tekijänä. (Lääkintähuolto 2015.)

*Tarkka-ampujan koulutusta* annetaan valiosotilaalle, jolla on erikoiskoulutus ja erikoiskalusto. Hänet on valittu henkilökohtaisten ominaisuuksien ansiosta. Hänen on kyettävä havaitsemaan ja tuhoamaan maaleja, joihin normaali taistelija ei kykene vaikuttamaan maalin koon, sijainnin tai etäisyyden vuoksi. (Tarkka-ampujan käsikirja 2003,12.)

*Lentokonemekaanikon koulutusta* annetaan ilmasotakoulussa ja oppilaat koulutetaan hävittäjien ja helikoptereiden huoltotehtäviin eli apumekaanikoiksi. Apumekaanikot osallistuvat hävittäjien tai helikoptereiden aitoihin huoltotehtäviin. (Varusmies 2015, 58.)



## 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tavoite on pyrkiä löytämään vastauksia seuraavanlaisiin tutkimuskysymyksiin:

- Onko vapaaehtoisilla palokuntalaisilla halukkuutta ammattiensa osaamisen hyödyntämiseen pelastustoimen ja yhteiskunnan käyttöön?
- Onko vapaaehtoisella palokuntalaisella halukkuutta siviili- ja varusmiespalveluksen osaamisen hyödyntämiseen pelastustoimen ja yhteiskunnan käyttöön?
- Haluaako vapaaehtoinen palokuntalainen hyödyntää harrastuksistaan hankittua osaamista pelastustoimen ja yhteiskunnan käyttöön?
- Haluaako vapaaehtoinen palokuntalainen käyttää pelastustoimintaan soveltuvaa omaisuuttaan, ennakko sopimuksin, pelastustoimen ja yhteiskunnan käyttöön?

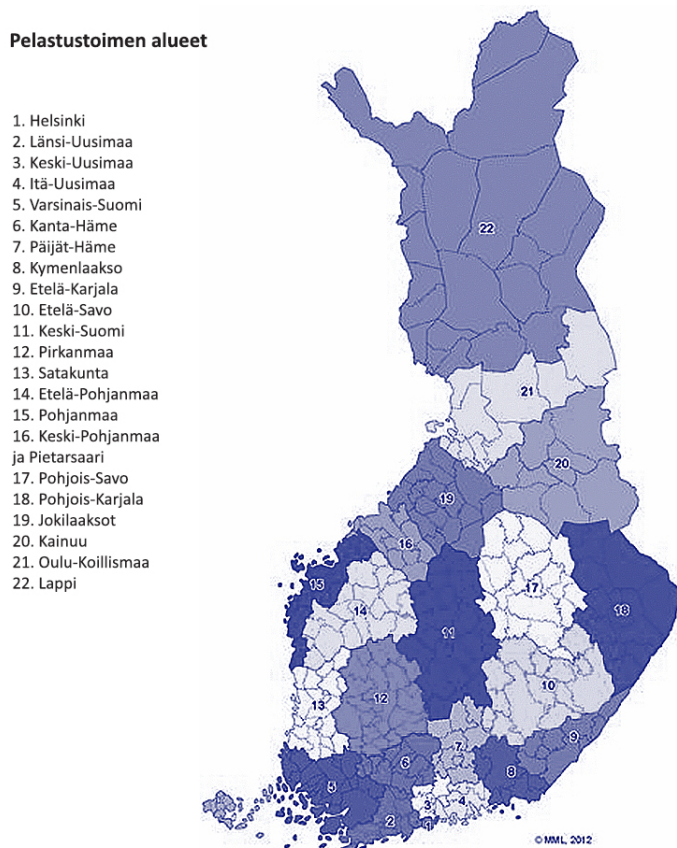
Pelastusalalla on viimeisten 40 vuoden aikana tapahtunut henkilöstö- ja rakennemuutoksia. Lähitulevaisuus tuo vielä suurempia rakennemuutoksia pelastusalalle. Taloudellinen paine kustannusten leikkaamiseen on ajan henki. Halutaan tehokkaampaa toimintaa pienemmällä henkilöstömäärällä. Sote-alueisiin siirtyminen ja muun muassa ERICA-järjestelmän käyttöönotto tuovat uusia haasteita pelastustoimelle. Vapaaehtoiset ovat tärkeä osa pelastusalaa. Tässä opinnäytetyössä pyritään nostamaan esiin vapaaehtoisten vahvuudet ja kompetenssi. Lisäksi tarkastellaan miten voidaan hyödyntää vapaaehtoisten osaamista laajemmin. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan näkökulmia Pohjanmaan pelastustoimen alueella.

Opinnäytetyön rakenne sisältää aluksi lyhyen historiankatsauksen keskeisimmistä asioista, jotka linkittyvät vapaaehtoiseen palokuntaan ja sen toimintaan. Työssä tarkastellaan suurelta osin vapaaehtoisia palokuntalaisia. Viitekehyksessä pyritään selvittämään vapaaehtoiset palokuntalaisten yleistä olemusta ja heidän sisäistä minäänsä ja tuomaan esille, millainen vapaaehtoinen palokunta on yhteisönä. Lisäksi tarkastellaan osaamiseen liittyviä lainalaisuuksia, kuten miten osaaminen saadaan selville, miten osaamista voidaan kehittää sekä miten osaamista olisi hyvä johtaa. Viimeiseksi esitellään tutkimustulokset ja johtopäätökset.

## 2 VAPAAEHTOISPALOKUNNAN TOIMINTA JA HISTORIA

### 2.1 Pelastustoimialueet Suomessa

Suomi on jaettu 22 pelastustoimen alueeseen (kuva 1) tällä hetkellä. Pelastuslaitos voivat hyödyntää sopimuspalokuntia tai muuta pelastusalalla toimivaa yhteisöä toiminnassaan. (Pelastustoimialueet) Tulevaisuudessa pelastustoimen alueita on vähemmän ja muutokset tähän on jo lakiin kirjattu (Kuntalaki 410/2015, 57 §). Edellä mainitun lain perusteella valtioneuvosto tekee itsenäisesti aloitteen jakaa alueet pelastustoimialueiksi tai pelastustoimen alueen kuntien tekemästä enemmistöaloitteesta. Uusien itsehallintoalueiden määrä ratkeaa syksyn aikana sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakennemuutoksen yhteydessä. Pelastustoimen uudistuksen on tarkoitus edetä yhtä aikaa sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakennemuutoksen uudistuksen kanssa niin, että tehtävät siirtyisivät kunnilta sote-alueille vuoden 2019 alusta. (Valtiorhallinto)

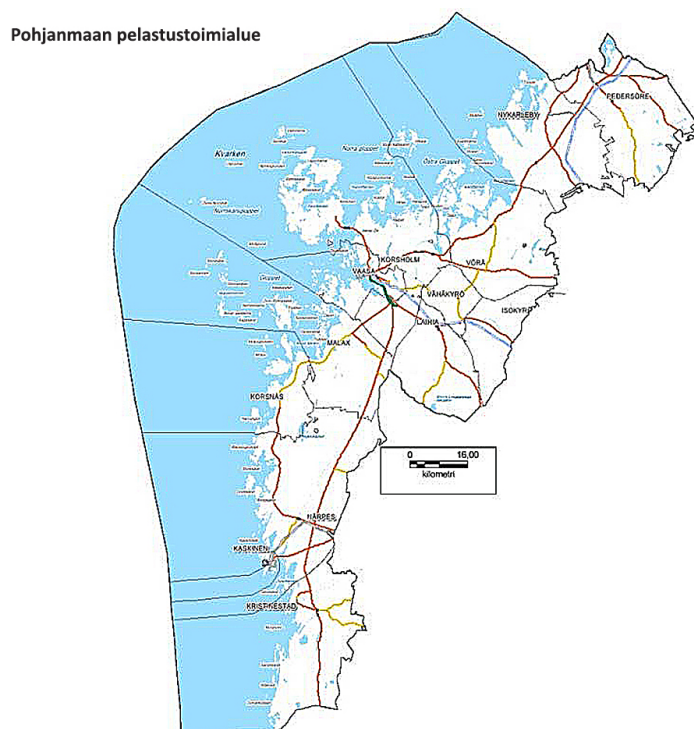


Kuva 1. Pelastustoimen alueet (Pelastustoimi.fi)

Sisäasiainministeriön tehtävinä on muun muassa johtaa, ohjata ja valvoa pelastustointia ja sen palvelujen saatavuutta ja tasoa. Lisäksi ministeriön tehtävänä on yhteensovittaa eri ministeriöiden ja toimialojen toimintaa pelastustoimessa. Aluehallintoviranomainen valvoo pelastustointia ja palvelujen saatavuutta ja tasoa omalla alueellaan. (Pelastuslaki 379/2011, 23 §.)

## 2.2 Pohjanmaan pelastuslaitos

Pohjanmaan pelastuslaitos on yksi osa maamme pelastustoimen aluetta (kuva 3), joka jaettiin vuonna 2004. Pohjanmaalla pelastuslaitos vastaa pelastustoimen järjestämisestä kaikkiaan 12 kunnan alueella. Toiminnan painopiste on huolehtia muun muassa laadukkaista ja monipuolisista pelastus- ja ensihoitopalveluista joustavasti ja kustannustehokkaasti yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa, edistää omatoimista valmiutta, ehkäistä onnettomuuksia ja toimia oikein onnettomuustilanteissa. Pelastuslaitos panostaa oman henkilöstönsä osaamiseen. Laitoksen visiona on ”Turvallinen hyvä elämä”. (Pohjanmaan pelastuslaitos.)



Kuva 3. Pohjanmaan pelastustoimialue (Pohjanmaan pelastuslaitos, palvelutasopäätöksen perustelumuuisto 2014 - 2017)

Pohjanmaan pelastuslaitoksen muodostavat seuraavat kunnat: Mustasaari, Vaasa, Isokyrö, Laihia, Pedersöre, Vöyri, Uusikaarlepyy, Maalahti, Korsnäs, Närpiö, Kaskinen ja Kristiinankaupunki. Pohjanmaan pelastusalueen sisällä on kaksi pelastusalueita. Neljä ensimmäistä edellä mainituista kuuluu ensimmäiseen alueeseen ja loput kahdeksan toiseen pelastusalueeseen. Pelastuslaitosten hallinnollinen keskus sijaitsee Vaasassa. (Pohjanmaan pelastuslaitos.) Pelastustoimialueen pinta-ala on ilman vesialueita noin 6808 km<sup>2</sup> ja vesialueiden kanssa noin 9379 km<sup>2</sup>. Alueen maantieteellinen pituus on 220 km ja leveys noin 50 km. Asukkaita alueella noin 149 000. (Pohjanmaan pelastuslaitos, perustelumuistio.)

Pohjanmaalla on vilkas elinkeinorakenne ja vahva yrittäjäperinne. Energiateollisuus, veneenrakennus, maanviljely, metsäteollisuus ja metsäteollisuus on alueelle ominaista. Merenläheisyys on Pohjanmaan pelastuslaitokselle ominaista. Alueella onkin neljä merkittävää satamaa Vaasan sataman ollessa suurin öljysatama. (Pohjanmaan pelastuslaitos- perustelumuistio 2014 - 2017, 5 - 9.)

Alueen maisema muuttuu jatkuvasti. Noin 10000 vuotta sitten loppunut jääkausi muuttaa maisemaa Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella. Keväisin tulvat ovat usein haastavia pelastustyössä. Maa kohoaa noin 8 millimetrin vuosivauhdilla muodostaen 100 hehtaaria uutta maata vuosittain. Tälläkin hetkellä saaria on alueella 6650 ja saaristo muuttaa muotoaan jatkuvasti. Veneväylät mataloituvat ja aiheuttavat vaaratilanteita merenkulkijoille. (Opetus- ja kulttuuriministeriö.)

Pelastustoimen alueen tehtäviin kuuluu vastata palvelutasostaan, toimintansa ja nuohoustoiminnan järjestämisestä sekä laissa kuuluvista muista tehtävistä. Pelastustoimen on huolehdittava alueellaan pelastuslain (379/2011, 27 §) mukaan seuraavasta:

- 1) pelastustoimelle kuuluvasta ohjauksesta, valistuksesta ja neuvonnasta, jonka tavoitteena on tulipalojen ja muiden onnettomuuksien ehkäiseminen ja varautuminen onnettomuuksien torjuntaan sekä asianmukainen toiminta onnettomuus- ja vaaratilanteissa ja onnettomuuksien seurausten rajoittamisessa

- 2) pelastustoimen valvontatehtävistä

3) väestön varoittamisesta vaara- ja onnettomuustilanteessa sekä siihen tarvittavasta hälytysjärjestelmästä

4) pelastustoimintaan kuuluvista tehtävistä.

Edellä 2 momentissa säädetyn lisäksi pelastuslaitos

1) voi suorittaa ensihoitopalveluun kuuluvia tehtäviä, jos ensihoitopalvelun järjestämisestä yhteistoiminnassa alueen pelastustoimen ja sairaanhoitopiirin kuntayhtymän kesken on sovittu terveydenhuoltolain (1326/2010) 39 §:n 2 momentin perusteella

2) tukee pelastustoimen alueeseen kuuluvan Kunnan valmiussuunnittelua, jos siitä on kunnan kanssa sovittu

3) huolehtii öljyntorjunnasta ja muistakin muussa laissa alueen pelastustoimelle säädettyistä tehtävistä.

### 2.3 Sopimuspalokunnat

Sopimuspalokunnalla on tärkeä rooli pelastustoimen järjestelmässä. Ne osallistuvat pelastustoiminnan kanssa tekemänsä sopimuksen mukaisesti sammutus- ja pelastustoimintaan ja muodostavat poikkeusoloissa ja väestönsuojelussa tarvittavan reservin. Sopimuspalokuntalaiset huolehtivat pelastustehtävistä 90 % maamme pinta-alasta. Tällä 90 % alueella asuu noin 46 % maamme kansalaisista. Suurimmissa kaupungeissa sopimuspalokunnat avustavat vakinaista palokuntaa pelastustehtävissä. Sopimuspalokuntalaiset ovat mukana 60 % kaikista hälytystehtävistä. (Sopimuspalokunnat.)

#### Pohjanmaan pelastuslaitoksen sopimuspalokunnat

Sopimuspalokuntia pelastustoimen alueella on taulukon 1 mukaisesti. Ne ovat jakautuneet tasaisesti pelastustoimen alueelle. Paloasemaverkosto sijoittuu pohjanmaan pelastustoimialueelle kuvan 2 mukaisesti.

Taulukko 1. Sopimuspalokunnat kahdella Pohjanmaan pelastuslaitoksen pelastustoimi-alueella (Pohjanmaan pelastuslaitos)

RP 10 Vaasa (Pelkästään vaki- nainen)	RP 60 Bennäs	RP 50 Laihia	RP 70 Malax	RP 80 Närpes
RP 30 Vaasan VPK	RP 61 Esse	RP 51 Vähäkyrö	RP 71 Petalax	RP 81 Overmark
RP 31 Vetokangas	RP 62 Purmo	RP 52 Isokyrö	RP 72 Solf	RP 82 Pörtom
RP 40 Kvevlax	RP 63 Nykarleby		RP 73 Helsingby	RP 83 Kaskö
RP 41 Smedsby	RP 64 Jeppo		RP 74 Korsnäs	RP 84 Kristinestad
RP 42 Iskmo	RP 65 Munsala		RP 75 Bergö	RP 85 Tjock
RP 43 Replot	RP 66 Vörå			RP 86 Lappfjärd
RP 44 Björkoby	RP 67 Maxmo			RP 87 Sideby
RP 45 Skatila	RP 68 Särkimo			
	RP 69 Oravais			



## Vapaaehtoisia yhdistäviä tekijöitä

Mankkisen (2013, 22). mukaan vapaaehtoistyön motiivit ovat auttamisen halu ja vapaa-ajan hyödyntäminen. Sukupuolten välillä on eroja. Naiset korostavat auttamishalua, halua oppia uutta sekä halu tutustua uusiin ihmisiin, ja miehille on tärkeää velvollisuudentunne. Pessi ja Oravasaari (2010) näkevät, että vapaaehtoistoiminnassa pysymiseen on kolme syytä: toiminnan mielekkyys, sosiaaliset sidokset sekä myönteinen palaute. Vapaaehtoistyöhön osallistuvat näkevät vapaaehtoistoiminnan vahvuuksina ihmisten aidon halun auttaa, hyvän yhteishengen ja yhteisen vastuun kokemisen.

Grönlund (2012) on tutkimuksessaan todennut, että vapaaehtoistyö voi toimia voimauttajana henkilölle, joka pohtii omaa identiteettiään tai haluaa vahvistaa sitä. Toiseksi vapaaehtoistyö voi kriisitilanteissa auttaa uudelleen orientoitumaan. Vapaaehtoisuudella rakennetaan lisäksi yhteisöllistä identiteettiä ja itseä osana sitä. Vapaaehtoistoimintaa ovat tutkineet muun muassa Omoto ja Snyder (1995), ja he näkivät vapaaehtoistoiminnan kolmiosaisena. Ensimmäisessä osassa, jolloin hakeudutaan vapaaehtoistoimintaan, ovat tärkeitä halu auttaa, motivaatio ja sosiaalinen tuki. Kokemusvaihe on toinen vaihe, jossa korostuvat kokemukset ja integraatio. Kolmas vaihe on motivaatio, joka korreloi suoraan, kuinka kauan vapaaehtoisessa toiminnassa ollaan mukana. (Mankkinen 2013, 22).

Mankkisen ja Malisen (2013, 23 - 24) kyselytutkimuksen mukaan vapaaehtoiseen toimintaan osallistuvista piirtyy seuraavanlainen kuva:

”Monet kertovat osallistuvansa myös muuhun vapaaehtoistoimintaan palokunnan lisäksi.”

--oli kiinnostunut palo- ja pelastusalasta, halusi oppia uusia asioita ja/tai halusi oppia yleishyödyllisiä taitoja.—

--jo palokunnassa toimivat sukulaiset sekä yleisemmin arvot kuten auttamisenhalu ja halu tehdä hyödyllisiä asioita--



--sosiaaliset syyt(sosiaaliset suhteet, mukaan pyytäminen) olivat olleet vastaajista yli viidenneksellä palokuntatoimintaan liittymisen syynä.—

Palokunnan mukaan merkittävin palokuntalaisia määrittävä yhteinen tekijä on palokuntalaisten sosiaalinen pääoma, halukkuus olla mukana kansalaistoiminnassa. Palokuntalaisten asenne palokuntatoimintaa kohtaan onkin hyvin positiivinen. Pelastustoimen tilinpäätöshanke osoittaa, että vapaaehtoisella palokuntatoiminnalla on olennainen merkitys koko suomalaisen pelastustoimen järjestelmälle. Näin ollen ei ole yhdentekevää, miten toimintaa jatkossa kehitetään (Mankkinen 2013).

#### Vapaaehtoisten motivaatiotekijät palokunnassa

Mankkinen ja Malinen kertoo tutkimuksessaan (2013, 53 – 78), että yleishyödylliset organisaatiot ovat riippuvaisia vapaaehtoisista. Nykyään vapaaehtoiset käyttävät vähemmän aikaa toimintaansa, koska se kilpailee muiden harrastustoiminnan kanssa. Vapaaehtoisten vaihtuvuutta toiminnassaan ei nykyään tiedetä. Rekrytointi ja vapaaehtoisten säilyttäminen on tärkeää toiminnan jatkumisen kannalta.

Motivaatiotekijät palokuntaan liittymiseen on luokiteltu tutkimuksessa 12:een eri luokkaan. Tässä esitellään niistä kuusi suurinta. Suurimpana motivaatiotekijänä palokuntaan liittymisessä oli *halu oppia lisää palo- ja pelastusalasta, yhteisöstä ja/tai harjoittaa yleishyödyllisiä taitoja* kuten ensiapua. Toiseksi tärkeimpänä oli *sukulaisten vaikutus*. Monet ovat liittyneet mukaan, koska isovelji, kaveri, aviomies, isä olivat mukana toiminnassa. Kolmantena tärkeänä motivaatiotekijänä oli *halu auttaa tai/ja tehdä jotain hyödyllistä*. Vapaaehtoinen haluaa ilmaista tärkeitä arvojaan, kuten humanitaarisuutta ja hädässä olijoiden auttamista tai toimia niiden hyväksi. Neljäs motivaatiotekijä oli *sosiaalinen*. Tämä tarkoittaa, että palokuntalaisuus statuksen avulla hän vahvistaa omia sosiaalisia suhteitaan. Viides motivaatiotekijä oli, että vapaaehtoistoimintaan pyydettiin mukaan esimerkiksi *kaverin houkuttelemana*. Kuudes motivaatiotekijä on *halu harrastaa* jotakin. (Malinen ja Mankkinen 2013, 60 - 61).

Naisten ja miesten välisiä erilaisia painotuksia on motivaatiotekijöissä. Naisten suurin motivaatiotekijä oli sukulaisten vaikutus ja miehillä halu oppia uutta. Muuten tulokset miesten ja naisten välillä ovat samansuuntaiset.

## Vapaaehtoisten palokuntien asenteet

Yleisesti tutkimusten mukaan palokuntalaisten asenteet ovat hyvät. Malinen ja Mankkinen (2013, 84) tutkivat palokuntalaisten tyytyväisyyttä palokuntaan, palokunnasta lähtöaikeita, poissaoloja palokunnan harjoituksista ja vapaaehtoistyön ja muun elämän välistä ristiriitaa. Palokuntalaisten asenteet ovat positiiviset, ja he ovat tyytyväisiä kokonaisuudessaan palokuntatoimintaan jatkaen sitä. Tehdyssä tutkimuksessa on huomioitu, että ne, jotka kokevat negatiivisuutta kysytyihin asioihin, eivät olleet vastaamassa. Poissaolijoiden näkemykset eivät siis tulleet esille. Malinen ja Mankkinen toteaa McLellan (2004) tekemän tutkimuksen mukaan, että uran ja vapaaehtoistyönvälinen ristiriita voi olla huomattava. Kuitenkin uran merkitys vapaaehtoistoimintaan oli vain noin prosentin luokkaa. Asenteiden palokuntatoimintaa kohtaan ovat yhteenvetona myönteisiä osallistujien iästä, sukupuolesta tai kuntatyyppistä riippumatta.

## Palokunta yhteisönä

1830-luvulta saakka Suomeen on perustettu erilaisia vapaaehtoisia järjestöjä. Järjestöt kehittivät henkisesti ja aineellisesti maatamme. Suomessa järjestöillä on edelleen merkittävä rooli palvelujen tuottajana (Palukka 2012). Murrin, Möttösen & Niemelän mukaan järjestöiltä ostettavat palvelut ovat kiinteä osa kunnallista palvelujärjestelmää nykyään. ”Myös sopimuspalokuntien toiminta muotoutuu yhdistyssopimuksen perusteella.” (Mankkinen 2013, 106 – 107.)

Sopimuspalokunnat luokitellaan hälytystehtävien määrän mukaan neljää luokkaan. *Valmiuspalokunta* on alueensa ainoa palokunta tai osallistuu alueensa kaikkiin hälytystehtäviin. *Täydennyspalokunta* auttaa tarvittaessa valmiuspalokuntaa alueellaan ja hälytetään pääosin kiireellisissä tehtävissä. *Tukipalokunta* tukee tarvittaessa kahta edellä mainittua ja voi olla vain tiettyyn tehtävään erikoistunut. *Reservipalokunta* on kaikkia muita palokuntia avustava palokunta, joka hälytetään esimerkiksi suurpaloihin ja isoihin onnettomuuksiin. (Kujala 2011, 8.)

Palukka (2012) toteaa johtopäätöksissään, että ihmisen on tärkeä luokitella itsensä. Voidaan sanoa, että luokittelu on tavallaan identiteetin rakentamista. ”Ei ole niinkään kyse siitä, mitä ihminen tekee, kuin siitä, mihin hän tuntee kuuluvansa.” Palukka pyrkii ym-

märtämään ja selvittämään, miten palokuntalaiset tekevät toimintansa mielekkääksi ja ”mistä merkityksestä ja millä logiikalla he palokuntaa yhteisönä rakentavat.” (Mankkinen 2013, 150-151).

Palukka kertoo, että sopimuspalokuntalaiset luokittelevat itsensä monin tavoin. He jäsentävät palokuntalaisuuttaan *verenperintönä*, jossa väistämättä korostuu inhimillisyys, ja ovat olosuhteen vuoksi palokuntalaisia. *Kutsumuksena* koettu palokuntalaisuus tarkoittaa pyyteetöntä auttajaa, joka kiintyy harrastukseensa omistavasti. Kolmantena *elämäntapana* koettu palokuntalaisuus edustaa paitsi kiehtovaa ja jännittävää ilmapiiriä ja myös tahtoa toimia yhteisen asian puolesta. ”Auttaa apua tarvitsevaa lähimmäistä.” Palokuntalaiset jäsentävät palokuntatoiminnan merkitystä *auttamishalulla*, jolloin kaikkea toimintaa ohjaa vastuu toisesta ihmisestä ja yhteiskunnasta. Toiseksi palokuntalaisilla on ”...tarve kuulua yhteisöön, jonka jäsenenä on hyödyksi yhteiskunnalle.” Kaikki ei ole vain halua auttaa ja kuulumista yhteisöön palokuntalaisella. He ovat myös motivoituneet *itsensä toteuttamiseen*, minkä palokunta heille tarjoaa. (Mankkinen 2013, 150-151.)

Palukan (2012) mukaan sopimuspalokuntalaiset jäsentävät itseään kahdella tavalla suhteessa pelastustoimeen. Kiinteästi osana pelastustoimea he ajattelevat itseään *yhteiskunnallisina toimijoina*, joiden tehtävä on palvelujen turvaaminen ja kansalaisten yhdenvertaisuuden toteutuminen. Instituutio, koulutus tai ammattikunta eivät anna arvostusta palokuntalaiselle vaan jatkuvasti arvioitava *pätevyyttä, taitoa ja kokemusta*, jos palokuntatoiminta on erillisenä osana pelastustointa. Palokuntalaisten halukkuus kansalais-toimintaan on merkittävää, koska valtiolin ja julkisen sektorin tehtävät ovat joutuneet uuteen tarkasteluun. (Mankkinen 2013, 150.)

Palokka on referoinut Hvinden & Johanssonia seuraavasti: Uudet palveluideat ja politiikat syrjäyttävät julkista palveluntuottoa, kaikille ihmisille tasapuolisesti rakentunut sosiaalinen kansalaisuus muuttuu. Kansalaisuuden ideaksi on tullut, että kansalainen on aktiivinen toimissaan ja pitää huolta itsestään. ”Tämän päivän rakenteellisten muutosten aikana päättäjien tulisikin antaa sopimuspalokunnille julkista arvoa ja tunnustusta sekä taata niille edelleen hyvät toimintaedellytykset, jotta kansalaisten yhdenvertaisuus palveluiden käyttäjänä toteutuisi myös tulevaisuudessa.” (Mankkinen 2013, 153.)

## 2.4 Historiakatsaus

Vuosisadan alussa Suomessa oli *vapaaehtoisia palokuntia* 217. Ne olivat jakautuneet 34 kaupungin ja 183 maalaiskunnan kesken. Yhteensä vapaaehtoisia palomiehiä oli noin 20000. Vapaaehtoisia palokuntia syntyi tiuhaan verrattuna vakituisiin palokuntiin. Helsingissä perustettiin ensimmäinen vakituinen palokunta 1861, ja tämän jälkeen isoista kaupungeista Turku ja Tampere saivat pian *vakituisen palokuntansa*. (Mankkinen 2013, 26.)

*Pakkopalokunta* oli kolmas tapa hoitaa palotointa. Jo vanhan Ruotsi- Suomen aikana kaupunkien tärkein tehtävä oli suojella tulipalolta rakennuksiaan ja ihmisiä. Alueet jaettiin kortteleihin ja jokaiselle alueelle valittiin määrääjäksi sammutus- ja pelastustyön johtajat. Ihmiset velvoitettiin hankkimaan palokalustoa sakon uhalla. Lisäksi jokaisesta talosta yhden miehen oli toimittava sammutusmiehenä tarvittaessa. (Mankkinen 2013, 27.)

Paha takaisku koettiin Turun palon myötä, palossa menehtyi 17 - 27 ihmistä ja 2500 rakennusta paloi maan tasalle. Tarvittiin tehokkaampi järjestelmä palonsuojeluun. 11 vuotta myöhemmin aika oli hyvä vapaaehtoiselle palokunnalle. Venäjän keisarit, Suomen suuriruhtinaskunnan hallitsijat, vastustivat ja jarruttivat palotoimen kehitystä, koska pelkäsivät kaikkea kansallisuusaatteeseen viittaavaa. (Katajamäki 2006, 9).

Katajamäki (Mankkinen 2013, 28) kirjoittaa vapaaehtoiset palokunnat kunnioittivat tasa-arvoa toiminnassaan 1860-luvun jälkeen. Työmiehet ja maisterit rintarinnan toimivat yhdessä palojen sammuttamiseksi. Kansalaisista 1900-luvun alkupuoliskolla jakoi maan ja kansan kahtia. Tästä huolimatta palokuntien määrä ei vähentynyt ja tilanne parani ja normalisoitui 1920-luvun alkupuolella.

Vuonna 1933 tuli ensimmäinen palolaki (202/1933), joka yleisti *ammattipalokunnat* ja loi satoja *puolivakinaisia palokuntia*. Kunnan vastuulle tuli palotoimi seuraavan vuoden 1934 alusta. Kunnan asukasmäärä määritteli, joutuiko kunta järjestämään puolivakinaisen palokunnan vai vakituisen palokunnan. Kunnat voivat muodostaa palotoimen naapurikunnan kanssa sopimalla jolloin ”pakkopalokuntaa” tarvittiin. *Tehdaspalokunnat* syntyivät muiden palokuntamuotojen välimaastoon. Suomen nopea teollistuminen vauhditti

tehdaspalokuntien syntymistä. Tehtaiden kiinteistöissä ja koneissa oli valtavasti omaisuutta, ja niitä haluttiin suojella. 1960-luvulla oli parhaimmillaan 350 tehdaspalokuntaa Suomessa. (Katajamäki 2006, 24 – 26)

Palolain (465/1960) muutokset 1960-luvun alussa paransivat palotoimen edellytyksiä. Perustettiin uusi virastoyksikkö, sisäasiainministeriön paloasiainosasto. *Sopimuspalokunta*-nimike lanseerattiin ja palotoimi sai lisää vaikuttavuutta. Soratien (1964, 9) mukaan tilastollisesti vuodesta 1953 vuoteen 1963 vakituisten, puolivakinaisten palokuntien ja tehdaspalokuntien määrä nousi yli 15 prosenttia ja vapaaehtoisten ja yleisten palokuntien määrä laski samassa suhteessa noin 14 prosenttia.

1970-luvulle mentäessä isojen kaupunkien vapaaehtoisten palokuntien rooli oli muuttunut vakituisten palokunnan tehokkaamman työskentelyn myötä. Vapaaehtoisia hälytettiin vain tarvittaessa avuksi, ja monessa isossa kaupungissa vapaaehtoisista tuli sammu-  
tussopimuksen tehnyt reservipalokunta. (Mankkinen 2013, 33.)

Uudessa palo- ja pelastustoimilaissa (559/75) pelastustoimi määrättiin palokuntien tehtäväksi. Tämä johtui siitä, että palojen lisäksi oli tullut muita tehtäviä, joita piti hoitaa. Samalla luovuttiin maaseudulla olleista yleisistä palokunnista niiden tehottomuuden vuoksi. Laki kunnille palo- ja pelastustoimen kustannuksista suoritettavista valtionosuuksista ja valtion avustuksista (1976) kohensi maaseutukuntien vapaaehtoisten palokuntien toimintaedellytyksiä.

Koulutus palokunnissa kehittyi uuden lain myötä. Pelastusvelvoitteen tuoma työkirjo laajeni lähes rajattomaksi. Koulutusta tarvittiin lisää, ja kelpoisuudet eri tehtäviin tiukkenivat. Oppilaitokset sekä lisäsivät koulutusta henkilöilleen. Operatiivisissa tehtävissä toimivat henkilöt eivät enää saaneet osallistua toimintaan ilman riittävää koulutusta. (Katajamäki 2013, 35 – 36.)

Toiminta palotoimessa on ollut aina kunnallisella pohjalla. 1990-luvun alkupuolella valtioneuvosto tutki mahdollisuutta valtiollistaa pelastustoimi. Tähän olivat syynä palomieslakot, hätäkeskusuudistukset ja aluepelastuslaitosten alkuhaasteet. Pelastustoimilaki (561/1999) korvasi palo- ja pelastuslain sekä väestönsuojalain ja pelastustoimi sanasta tuli turvallisuussektorille yläkäsité. Vuonna 2000 pelastustoimen raportin myötä

syntyi 22 aluepelastustointia ja valtiollistaminen unohdettiin. Alueelliset pelastustoimet alkoivat vuonna 2003 - 2004. Vuonna 2008 pelastuslaitoksissa työskenteli 5351 henkilöä ja kaksi vuotta myöhemmin 4805 henkilöä. Sopimuspalokuntien henkilöstön määrässä on vaihtelua, koska on kaksi erilaista tapaa kirjata tietoja. Vuonna 2008 sopimuspalokuntien henkilöstön määrä oli 19400 ja kaksi vuotta myöhemmin 14600 henkilöä. (Katajamäki 2013, 25 – 44.)

Vakituinen palokunta *Vaasan palolaitos* perustettiin 1.1.1909 innokkaan palomestari Kari Arellin ansiosta. Aiemmin vuonna 1852 syttynyt Vaasan palo kiihdytti palontorjunnan kehittymistä. Aluksi perustettiin Vaasan vpk sekä Vetokannaksen vpk ja sitten vakituinen palokunta. Nykyään palolaitoksen nimi on Pohjanmaan pelastuslaitos. Aluksi Vaasan palolaitoksella työskenteli palopäällikkö, ruiskumestari, koneenkäyttäjä, 12 palomiestä, neljä tornivahtia ja kolme hevosta. Paloasema oli keskellä Vaasaa nykyisen kaupungintalon tiloissa. (Satavuotias Vaasan palokunta.)

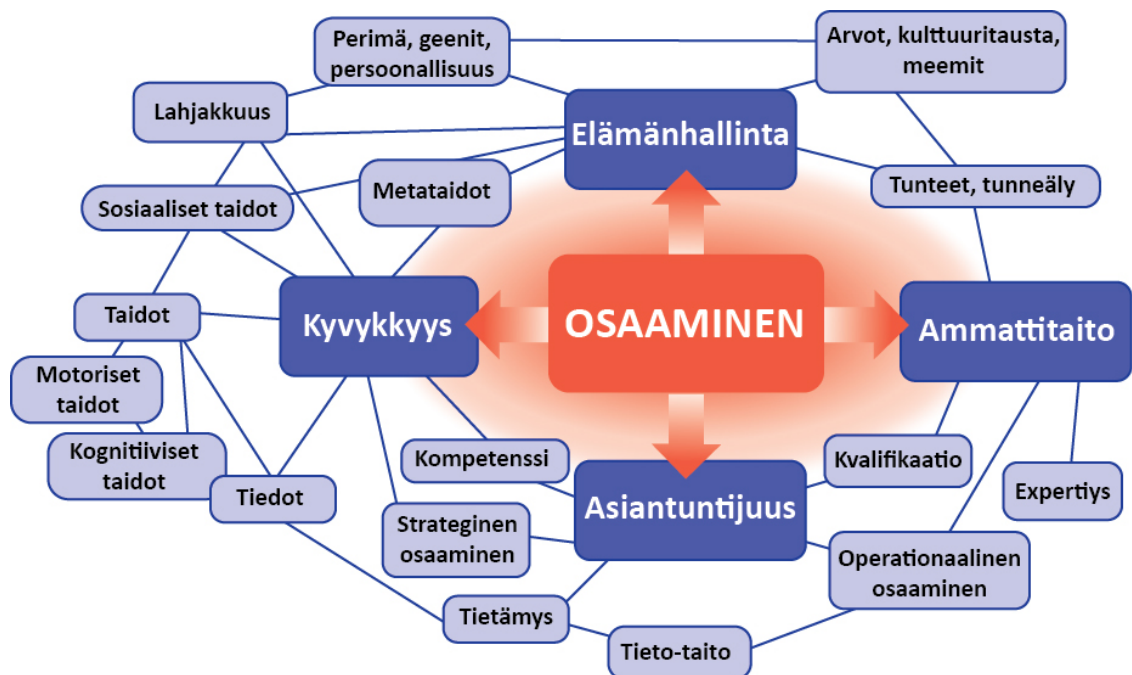
Sammuttaminen hoidettiin 1930-luvulle saakka hevosvetoisella höyryruiskulla. Tämän jälkeen autot syrjäyttivät hevoset ruiskun vetämisestä. Höyryruiskun hitaus koituikin palotilanteissa kohtalokkaaksi, koska höyryruiskuja lämmitettiin yli puoli tuntia ennen kuin ruiskut pystyivät toimimaan. Ensimmäinen auto saatiin paloasemalle 1924. Ongelmaksi muodostui ajotaidon ja kuljettajan puute. Kuljettajaa etsittiin lehti-ilmoituksen avulla palokuntaan ja luvattiin muun muassa työsuhdeasunto auton ajotaidoista. (Satavuotias Vaasan palokunta.)

Sota-aikana miehistöä ja uutta kalustoa lisättiin Vaasan palokunnassa. Uusia autoja saatiin aluksi lainaan Malmöstä. Autot tosin myöhemmin luovutettiin kokonaan palokunnan käyttöön. Vuonna 1963 palokunta sai uuden asemansa, jossa nykyäänkin toimii. (Satavuotias Vaasan palokunta)

### 3 OSAAMISEN JOHTAMINEN

Viitalan (2013, 170) mukaan yrityksen kilpailukyky on riippuvainen henkilöstön osaamisesta. ”Osaamisen johtaminen sisältää kaiken sellaisen tarkoituksellisen toiminnan, jonka avulla yrityksen strategian edellyttämää osaamista vaalitaan, kehitetään, uudistetaan ja hankitaan.” Tulokset osaamisen johtamisesta näkyvät muun muassa kehittyneempinä toimintatapoina.

Tärkein osa osaamisen johtamista on tason nostaminen ja hyödyntäminen. Yrityksen osaamisen lähtökohta ja ratkaiseva tekijä on yksilön osaaminen. Jos ihmisen tai ihmisten osaamista ei kytketä tavoitteisiin, se voi tukea työntekijöiden markkina-arvoa muttei kanavoidu kilpailukyvyn kehittymiseen ja organisaation kehittymiseen. (Viitala 2013, 170 ) Kuva 4 esittää käsittekarttaa, jossa hahmoteltu ammatillisen osaamisen käsitteitä ja niiden välisiä suhteita.



Kuva 4. Osaamisen ja ammattitaidon käsitteistöä ja yhteyksiä (Helakorpi 2005, 55)

Yksittäisten ihmisten oppiminen ei pelkästään riitä uudistamaan yrityksen toimintaa vaan koko organisaation ja yrityksen on opittava ajattelemaan ja toimimaan uudella tavalla.

Monien yritysten tärkein pääoma on osaaminen. Se voidaan jakaa Seemanin, De Longin, Stuckyn ja Guthrien (2000) mukaan inhimilliseen, rakenteelliseen ja sosiaaliseen pääomaan. Inhimillinen pääoma sisältää jäsenten tietoja, taitoja ja kokemuksia. Rakenteellista pääomaa ovat yrityksen tiedot, jotka jäävät yritykselle, kun yksilö lähtee työpaikalta, esimerkiksi oppaat ja ohjeet. Sosiaalinen pääoma sisältää suhteet tärkeisiin ryhmiin. (Viitala 2013, 172.)

Hätösen (2000, 7) mukaan ”Henkilöstön kehittäminen turvaa osaavan henkilöstön yritykselle nyt ja tulevaisuudessa. Osaamisen suunnittelu ja kehittäminen merkitsevät tulevaisuudessa osaamisen ennakointia.” Osaamisen kehittäminen yksistään ei riitä, vaan samalla on kehitettävä organisaation järjestelmiä, johtamista, ilmapiiriä ja kulttuuria. Lisäksi on huolehdittava ihmisten työssä viihtyvyydestä ja motivaatiosta. (Viitala 2013, 173.)

### 3.1 Ryhmä- ja yksilötason osaaminen

Yrityksen toiminta on monimutkaista suuren joukon yhteistä toimintaa, ja tämä pakottaa itseohjautuvaan ryhmäoppimiseen. Tunnetuin malli on Nonakan (1994), Takeuchin (1995) ja Konnon (1998) kehittämä dynaaminen teoria organisaation oppimisesta. Tämä malli kuvaa yksilön oppimisen siirtymistä ryhmäoppimisen kautta organisaation käyttöön. Tässä mallissa ihmiset jakavat omaa osaamistaan muille ja vastaanottavat sitä muilta, ja järjestelmien ja johtajien tehtävänä on tukea tätä toimintaa. Iso osa osaamista on yksilötason hiljaista tietoa. Tieto ja osaaminen saadaan kehityskeskusteluissa, osaauskartoituksissa, kahdenkeskisissä tai ryhmässä tapahtuvissa pohdinnoissa. (Viitala 2013, 176.)

Ryhmässä oppinen on hyvin keskustelunomaista. Keskustelun ja dialogin erona on, että keskustelussa pyritään myymään oma asia toiselle ja puolustetaan omia intressejä. Dialogissa sekä puhellaan että kuunnellaan vuorotellen ja pystytään tuomaan avoimemmin olettamuksia, mielipiteitä pohdittavaksi. Viitala (2013, 176 - 179) toteaa dialogin olevan avoin ja luova tilanne, jossa asioita tutkitaan yhdessä. Hyvä johtamisjärjestelmä tukee koko organisaation oppimista, ja organisaatioiden oppiminen siirtyy myös yksilöiden osaamiseksi rutiininomaiseksi toiminnaksi.



Yrityksen strategian ja organisaatiossa toimivien yksilöiden välille rakennetaan siltaa osaamisen johtamisessa. Kaikkien osaamista pitäisi hyödyntää yrityksessä. Osaaminen on muutakin kuin vain ydinosaamista. Tehtävän suorittamiseen tarvitaan myös muunlaisia ominaisuuksia ja valmiuksia hyvän lopputuloksen saavuttamiseksi. Tällaisia valmiuksia ja persoonallisuuksia ovat muun muassa ongelmanratkaisutaidot, sosiaaliset taidot, paineensietokyky ja sopeutumiskyky. Osaamiseen tarvitaan tietojen ja taitojen lisäksi hyvää asennetta ja motivaatiota. Asenne on pysyvä, ja sisäistynyt tila ja motivaatio on lyhytkestoisempi ja kohdentuu tiettyyn tilanteeseen. Jos osaaminen on huonoa, se nakertaa samalla myös motivaatiota. (Viitala 2013, 179.)

### 3.2 Osaamiskartoitus

Kuntaliiton henkilöstöhallinnon sanaston mukaan osaamiskartoitus on prosessi, joka tekee osaamista näkyväksi ja toimii keskeisenä kehittämisen välineenä sekä organisaatio- että yksilötasolla. Osaamiskartoituksen tavoitteena on selvittää organisaation osaamistasoa ja kartoittaa tehtävissä menestymisen kannalta keskeiset vahvuudet ja kehittämisaalueet. Samalla ennakoidaan tulevaisuuden tarpeita, joiden perusteella voidaan saada tarve ja osaaminen kohtaamaan. (Kuntasektorin arkkitehtuurityöryhmä.)

Osaamiskartoituksella eli kompetenssikartoituksella selvitetään yrityksen osaaminen ja se, mille alueille tulisi kehittää toimintaa. Työyksiköt määrittelevät osaamistarpeet yhdessä esimiehen kanssa. Yhdessä mietitään tulevaisuudessa tarvittavia taitoja. Dokumentointi on tärkeää. (Viitala 2013, 182.)

Osaamisen määrittelyyn käytetään erilaisia tekniikoita. Esimerkkinä ovat kvalifikaatioympyrä, osaamispuu sekä matriisit. Kaiken ideana on nimetä tärkeät osaamiset ja niiden painoarvot. Yleensä käytetään osaamiskartoituksessa valmiita lomakkeita tai tietokoneohjelmia. Yksilöt ovat pitkälti itse vastuussa osaamisensa arvioinnista ja tuloksia käsitellään yhdessä esimiehen kanssa. Yksilön antamat tulokset kootaan ja saadaan koko organisaation kuvauksia. (Viitala 2013, 182 – 183.)

Osaamiskartoitusta ei kannata tehdä vain tiedon vuoksi, mitä osaamista työpaikalla on. Organisaation tarpeet on tiedettävä ja yhdistettävä osaaminen siihen. Organisaatiossa

tarvittava osaaminen tulee liittää osaksi strategista suunnittelua, jotta haluttu tulos saavutetaan. (Valtonen 2005, 9 – 10.)

Yritys sitouttaa jo olemassa olevaa henkilöstön osaamista yritykseensä eri keinoin. Voidaan kouluttaa lisää henkilöstöä eri osaamisalueilla, palkata uutta osaavaa väkeä yrityksen palvelukseen, käyttää konsulttien palveluja eri osaamista vaativissa tehtävissä tai siirretään tarpeeton osaaminen pois esimerkiksi irtisanomisin. Yrityksen strategiassa on yleensä periaatteina osaamisen kehittäminen ja uudistaminen. Osaamista tarkastellaan esimerkiksi kehityskeskusteluissa tai ryhmäkeskusteluissa. Pyritään selvittämään nykytilanne työtehtävissä ja tulevaisuuden muutokset ja haasteet työtehtävissä. Samalla henkilön muu osaaminen selvitetään, joka on vielä hyödyntämättä työssä. (Viitala 2013, 187 – 188.)

### Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön kehittäminen, joka on synonyymi osaamisen kehittämiseksi, on keskeinen osa osaamisen vaalimista, kehittämistä ja uudistamista. Henkilöstön kehittäminen voidaan jakaa kahteen erilaiseen näkemykseen. Behavioristisen näkemyksen mukaan henkilöstön kehittäminen on puuttuvien tai vaillinaisten tietojen tai taitojen lisäämistä kokonaisuuteen. Yritys kerää puutteelliset alueet ja järjestää koulutuksen osaamisen täydentämiseksi. Puhutaan kurssitarjottimesta, josta voidaan valita sopivia kokonaisuuksia. Konstruktiivisen näkemyksen mukaan painotetaan henkilöiden ajatusmallien analysointia ja kehittämistä. Yrityksen todellinen kehittyminen on kiinni ajatusmallien kehittämisestä. (Viitala 2013, 189 – 190.)

### 3.3 Osaamisen kehittämisen menetelmät

Osaamista saadaan osallistumalla *koulutuksiin*, joista saadaan esimerkiksi tutkinto tai jokin opintokokonaisuus. Yritys voi järjestää sisäistä koulutusta systemaattisesti itse tai hankkimalla sitä ulkopuolelta henkilöstönsä osaamisen lisäämiseksi. Tällaista koulutusta on esimerkiksi hankittu kielikoulutus. Koulutuksen ei tarvitse aina olla suunniteltua vaan sitä voidaan antaa palaverien yhteydessä. Yllättävät haasteet ja ongelmatkin työtehtävissä opettavat oppimaan. (Viitala 2013, 191.)

Osa koulutuksesta pystytään järjestämään itse ja osaan koulutusta tarvitaan ulkopuolista apua. Taloudellisista syistä oppiminen olisi tapahduttava lähellä työtä. Jonkinlainen keskitetysti suunniteltu henkilöstön kehittämistoiminta on yrityksissä yleensä tarpeellista.” (Viitala 2013, 192.) Hätönen (2000, 22) kirjoittaa, että yrityksen sisäisellä koulutuksella saadaan kohdennettua oppimista yrityksen omiin tarpeisiin paremmin ja monesti onkin yrityksen sisältä omia kouluttajia. Entistä useammin kouluttajat ovat yrityksen sisäisiä, koska yrityksen toiminta on luonteeltaan erikoistunutta ja ei osaavia kouluttajia ole.

”Osaamisen kehittymisen tukemisen vastuun onkin jakauduttava kaikkialle organisaatioon. Henkilöstön kehittämisen ammattilaiset ovat parhaassa tapauksessa sisäisen konsultin ja asiantuntijan sekä koordinoijan roolissa, kun yksiköiden johtajat ja vetäjät yhdessä alustensa kanssa arvioivat osaamisen kehittämistarvetta ja suunnittelevat kehittämistoimenpiteitä.” (Viitala 2013, 191 – 192.)

Yksilön osaamista voidaan kehittää lähellä yksilön omaa työtänsä eri tavoilla. *Perehdyttäminen* ja *työnopastus* kuuluvat varsinaisen työn tekemisen perusasioiden hallitsemiseen. *Tehtäväkierrossa* henkilö siirretään erilaisiin tehtäviin määräajaksi oppimaan uutta. *Eriyistehtävät*, *projektit* ja *komennukset* ovat tehokkaita kehittämisen muotoja. Henkilö joutuu ottamaan vastuuta erilaisessa ympäristössä. Samalla siirtyminen hoitamaan sijaisuutta kehittää, levittää ja uudistaa osaamisen tasoa. *Ristiinkoulutus* tarkoittaa työntekijän kouluttamista toisten tehtäviin. Näistä ristiinkoulutetuista tulee moniosaajia, joi- ta voidaan käyttää muun muassa sijaisjärjestelyissä työpaikoilla. (Viitala 2013, 193 – 196.)

Mentorointi ja tutorointi ovat lähinnä johdon osaamisen kehittäviä menetelmiä. Mentorointi on vuorovaikutusta kokeneemman samassa ammatissa ja tasossa olevan henkilön kautta. Mentorin tehtävänä on rohkaista, tukea sekä ohjata kehittymistä uralla kokemattomampaa kollegaansa. Tutoroinnin tehtävänä on ohjata ja tukea selkeästi rajatussa tehtävässä, ja tutoroija voi toimia usealle ihmiselle erikoisosaamisensa alueellaan. Oman työn arviointia, työongelmien erittelyä, ratkaisujen löytymistä ja toimenpiteiden suunnittelua tuetaan työnohjauksella. *Työnohjausta* käytetään yleensä, jos ongelmia työyhteisössä esiintyy. *Toimintaoppiminen* vuorottelee teoriaoppimisen ja soveltavan oppimisen välillä. Teoriaa siis sovelletaan ja tästä sovelluksesta saadut tiedot kerätään teoriak-

si. Tätä sykliä kutsutaan toimintaoppimiseksi. Verkossa käytävää oppimista hyödynnetään opetuksessa. Tätä *verkko-oppimista* voidaan yhdistellä perinteisten koulutustilanteiden ja verkossa käytävien itsenäisten opintojen kokonaisuuksiksi. (Viitala 2013, 196 – 198.)

Työn ulkopuolella tapahtuvan osaamisen kehittämisessä irrottaudutaan hetkeksi omasta työstä. Tällainen koulutusmalli on kuitenkin kallis yrityksille. *Ulkopuolinen koulutus* kuitenkin rikastaa yrityksen osaamista uusilla näkökulmilla, ja pystytään hyödyntämään ulkopuolisia asiantuntijoita. Lyhytkestoiset ulkopuoliset koulutukset soveltuvat jonkun konkreettisen asian päivittämiseen parhaiten. Pitkäkestoiset ulkopuoliset koulutukset kehittävät ammattitaitoa laajemmin ja syvällisemmin. *Itseohjautuva oppiminen* on henkilökohtaista kehittymistä. Kirjojen ja internetin verkkopohjaisten menetelmien kautta henkilö kehittyy oman halunsa ja tahtinsa mukaisesti. Tällainen elinikäinen oppimisen muoto on kasvamassa Suomessa aikuisopiskelussa. (Viitala 2013, 199 – 200.)

Osaamisen kehittäminen ryhmätasolla työn äärellä voidaan toteuttaa esimerkiksi *kehittämiprojekteilla*. Tällaisen projektityöskentelyn lisäksi ryhmässä olijat oppivat kehitettävän asian, projektinhallintaa ja yhteistyötaitoja. Oppiminen ryhmässä toteutuu varmemmin, jos ryhmän jäsenet arvioivat toimintaansa projektin eri vaiheissa. *Kokeilutoiminta* eli pilotti erottuu projektista, ettei mitään varsinaisesti lyödä lukkoon. Kokeilutoiminnassa mukana oleva oppii ilman päätetyn lopputuloksen painetta. Kokeilutoiminnan aikana saatuja havaintoja analysoidaan monelta kantilta. Jos *ongelmanratkaisuun* työpaikalla otetaan tietoisesti *tutkiva ja oppiva* ote, oppiminen on tehokasta. Ongelman ratkaisussa voidaan vastuuttaa eri henkilöitä analysointiprosessin johtamiseen ja tulosten esittelyyn. Ratkaisujen löytyminen opettaa varsinaisen haasteen lisäksi yhteistyötaitoja. (Viitala 2013, 201 – 202.)

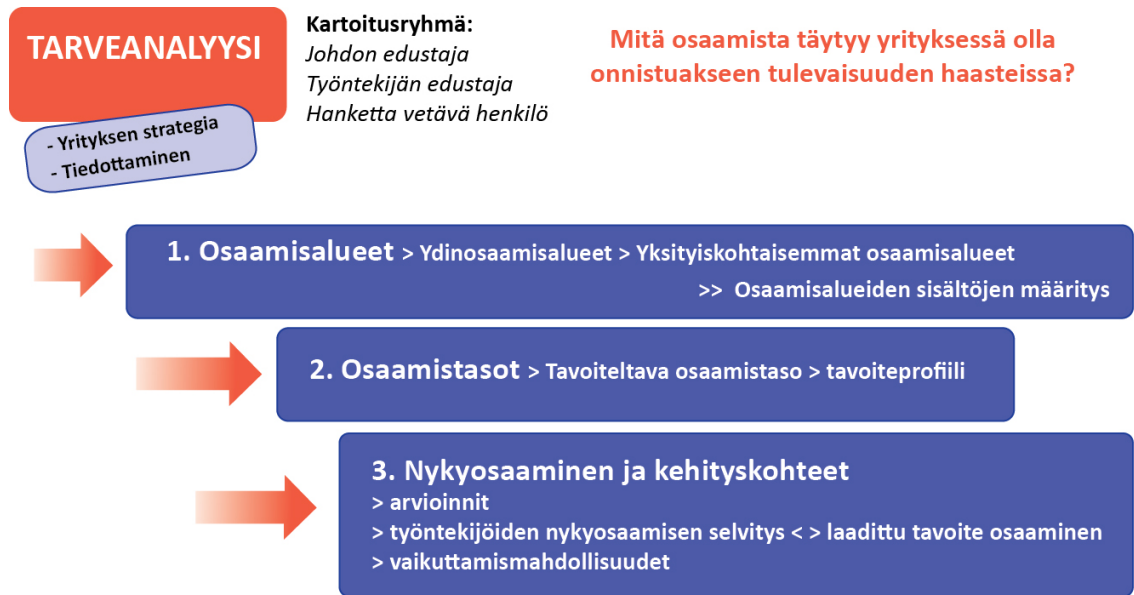
*Tiimit* ovat itsenäisiä, kiinteitä ja sitoutuneita ryhmiä. Tiimityöskentelyssä opitaan muun muassa mallioppimisen kautta. Nuoremmat tiimiläiset saavat opastusta ja ohjausta kokeneimmilta tiimiläisiltä. Tiimityöskentelyssä arvioidaan säännöllisesti omaa tekemistä ja toimintatapoja muuttetaan jatkuvasti kehittyneempään suuntaan. Monipuolisesti suunnitellut ja toteutetut palaverit ovat osaamisen kehittymisen kannalta tehokkaita. ”Palaverien hyöty osaamisen kehittymisen kannalta riippuu suoraan siitä, miten tehokkaiksi ja avoimiksi ne on onnistuttu saamaan.” *Bench marking* eli parhaista käytännöis-

tä oppimisen menetelmässä opitaan hyviä esikuvia seuraamalla. Kun tiedetään hyvä toimintatapa, otetaan se tarkasteluun ajatuksella siirtää kyseessä olevasta toimintatavasta hyvät asiat omaan toimintaan. Bench markingia voidaan tarkastella omassa toiminnassa tai toisessa yrityksessä. Vierailu ja opintokäynnit ovat bench markingin kaltaisia kevyempiä versioita tarkastella toisen tai omaa toimintaa. Näitä toimintoja on hyvä käyttää silloin, kun oman toiminnan suunnan muuttamisessa on epävarmuutta uuden toimintatavan eteenpäinviemiseksi. (Viitala 2013, 202 – 204.)

### 3.4 Henkilöstön kehittämisen työvaiheet

Kuvaan tiivistetysti henkilöstön kehittämisen työvaiheet pohjautuen Hätösen (2000, 29 - 40) kirjaan. Henkilöstön tarpeet jaetaan kolmeen: osaamistarpeeseen, koulutustarpeeseen ja kehitystarpeeseen. Yritys tarvitsee erilaista osaamista toimiakseen. Yrityksen koko osaaminen on työntekijöiden osaamisen summa. Jos jotain osaamista puuttuu yrityksestä, puhutaan ammattitaidon puutteesta. Tämä osaamisen puute laukaisee yleensä tarpeen henkilöstön kouluttamiseen ja kehittämiseen. Koulutusta saadaan kouluttautamalla ja antamalla mahdollisuutta kouluttautua. Osaamista yritykseen voidaan hankkia myös muulla tavalla.

Kehittymistarve on yksilöstä lähtöisin oleva tarve kehittää omaa osaamistaan. Kehittämistarve on osaamisen määrittämistä ulkoapäin sekä mitä tulee osata. Tämän tarpeen määrittelee esimerkiksi yritysjohto. Hätönen (2000, 30 - 31) mukaan yrityksen on ensin selvitettävä nykyisen henkilöstön osaaminen ja kehitystarpeet. Tämän jälkeen mietitään keinot osaamisvajeen lisäämiseen. Kartoituksen on palveltava yritystä, ei kouluttajia tai koulutuksen järjestäjiä. Paras lopputulos saadaan, kun otetaan myös yksilön tulevaisuuden kehitystarpeet huomioon. Yrityksen tilanne selvitetään alkutilanteessa käyttämällä tarveanalyysiä. Yritykselle tarveanalyysi on kivijalka, ja sen tarkoituksena on varmistaa ja selvittää: ” Oikeille ihmisille oikeita asioita oikeaan aikaan.” Alla oleva kuva 5 esittää tarveanalyysia.



Kuva 5. Tarveanalyysi mukailtu (Hätönen 2000)

Tarveanalyysissä selvitetään työn kannalta keskeiset asiat ja tehtävät ja niihin tarvittavat valmiudet. Samalla kartoitetaan muun muassa, kuinka motivoituneita työntekijät ovat itsensä kehittämiseen. Tarveanalyysin tarkoituksena on selvittää henkilöstön osaamisen nykytaso lähiajalle ja pitkälle tulevaisuuteen, mitkä ovat yrityksen osaamisen painopiste, määrittellä osaamisen tavoitetasot, yhteistyö johdon ja työntekijöiden kanssa osaamistasoista ja innostaa henkilöstöä kehittämään omaa osaamistaan. Perusteellinen kehitystarveosaaminen kannattaa tehdä ainakin, kun ”Halutaan selvittää henkilöstön osaamisen tasoa kokonaisuutena sekä nykytilanteen että tulevan tilanteen kannalta.” Osaamisen analysointi on jatkuvaa toimintaa yrityksessä on parhaimmillaan. (Hätönen 2000, 32.)

#### Tarveanalyysin työvaiheet

Analyysi on hyvä toteuttaa yrityksessä omana toimintana. Jonkun on pidettävä eri vaiheista kiinni, ettei ydin pääse karkaamaan. Analyysiin osallistuvat kartoitusryhmän henkilöt ovat henkilöstön kehittämistä vastaava johdon edustaja, työntekijän edustaja ja hanketta vetävä henkilö. Tarveanalyysin tiedottaminen on oltava läpinäkyvää koko prosessin ajan alusta loppuun. (Hätönen 2000, 34.)

## Osaamisalueet

Kartoitusryhmä selvittää lähitulevaisuuden tavoitteita ja niissä tarvittavia tietoja ja taitoja. Yrityksen strategia on pohjana ja ohjaavana tekijänä koko kartoitustyön ajan. Ryhmän tehtävänä on määrittää, mitä osaamista täytyy yrityksessä olla onnistuakseen tulevaisuuden haasteissa. Osaamisalueista voidaan ensin määrittellä ydinosaamisalueet ja purkaa ne pienempiin ja yksityiskohtaisempiin osaamisalueisiin. Kartoitusryhmän on hyvä haastatella avainhenkilöitä saadakseen tietoa yrityksestä. Avainhenkilöt voivat olla myös yrityksen ulkopuolisia henkilöitä, kuten elinkeinoasiamiehiä, kunnan edustajia, alan tutkijoita. ”Avainhenkilöiltä saadun tiedon pohjalta laaditaan yrityksen henkilöstön keskeiset osaamisalueet.” (Hätönen 2000, 34 - 35).

Kankaanpää (2012, 53 - 64) kuvaa Hätösen (2000, 35 - 36) ajatuksen mukaisesti päällystön osaamisalueita Jokilaakson pelastuslaitoksella. Näitä osaamisalueita on muun muassa onnettomuuksien ehkäisyn puolella : rakenteellinen palonehkäisy, kemialiovalvonta, turvallisuusviestintä, palontutkinta, ydinosaaminen ja palotarkastustoiminta. Pelastustoiminnan puolella osaamisalueita ovat pelastustoiminnan johtaminen, viestiliikenne ja onnettomuustiedottaminen. Osaamisalueiden määrittämisen jälkeen kuvataan yksityiskohtaisesti sisällöt kullekin osaamisalueelle. Esimerkkinä Kankaanpää (2012, 63) kuvaa viestiliikenteen yksityiskohtaisesti seuraavalla tavalla: ”Johtamistoiminnan suurin uhka on viestinnän epäonnistuminen. Virve-päätelaitteiden ja radiopuhelimien, vhf-radiopuhelimien sekä pelastustoiminnan johtamisjärjestelmän PEKE:n perustoimintojen ja ominaisuuksien hallinta ovat onnistuneen viestiliikenteen hoitamisen välttämätön edellytys. Viestiohjeen hallitsemisen merkitys tulee esille erityisesti suurten pelastusmuodostelmien johtamisen yhteydessä viestiliikenteen organisoimisessa, kun pelastustoiminnan johtaja jakaa johtamisryhmät pelastustoimintaan osallistuville muodostelmille ennalta suunnitellun viestiliikenteen perusrungon mukaisesti sekä moniviranomaistehtävissä hallitakseen viranomaisten välisen johtamistoimintaan liittyvän viestityksen. Kuvassa 6 on esitetty viestiliikenteen osaamisalueet.

VIESTILIIKENNE
Viestiliikenteen hallinta
Viestiohjeen hallinta

Kuva 6. Viestiliikennetoiminnan osaamisalueet.

### Osaamistasot

Jokaiselle osaamisen alueelle laaditaan tavoitetaso aiemmin kootusta sisällöstä. Lopputuloksena syntyy osaamisen tavoiteprofiili. Osaamistaso kuvaa ryhmän tai yksittäisen henkilön tavoiteltavan osaamisen tason. Osaamistasot laaditaan yrityksen tarpeisiin organisaatorakenteen mukaisesti työryhmittäin, tehtävänimikkeittäin, työntekijäryhmittäin tai työntekijöittäin. Kuitenkin samanlaisista osaamisen alueista voidaan laatia erilaiset tavoiteprofiilit. Osaamistasojen määrittämisen tarkoitus on helpottaa ja yhdenmukaistaa osaamisen arviointia. Osaamistasoa ei kuvata täydellisesti vaan kuvataan työntekijän haluttu taso ja toivotaan sen olevan yrityksen kannalta optimaalisesti nyt ja tulevaisuudessa. (Hätönen 2000, 37.)

Kankaanpää (2012, 31) tulkitsee Hätösen tekstiä siten, että osaamista voidaan arvioida joko sovitun arviointiasteikon pohjalta tai kirjoitettujen osaamistasojen määritysten pohjalta. Arviointiasteikon tulisi olla mahdollisimman laaja, esimerkiksi 1 - 7 . Osaamisen alin taso on aina jo myönteistä osaamista ja useasti tämän tason osaaminen on jo riittävää. Huippuosaaminen tarkoittaa sellaista osaamista, joka voi olla joissakin osaamisissa tavoitteena koko ryhmän tasolla kuitenkin yksilötasolla harvemmallalla. Osaamistasoihin kuuluu myös 0-taso, joka tarkoittaa, että henkilöllä ei vielä ole häneltä vaadittavaa osaamista. Tällainen henkilö voi olla esimerkiksi uusi työntekijä. (Hätönen 2011, 32.) Peruskuvauksia osaamistasoista voi olla vain seuraavat neljäkin: 1 = tietää asiasta, 2 = osaa asian, 3 = hallitsee asian ja 4 = on spesialisti asiassa (Hätönen 2000, 37). Täysin samanlaisia osaamisen arviointiasteikkoja voi hyödyntää sopimuspalokuntalaisten arvioinnissa.

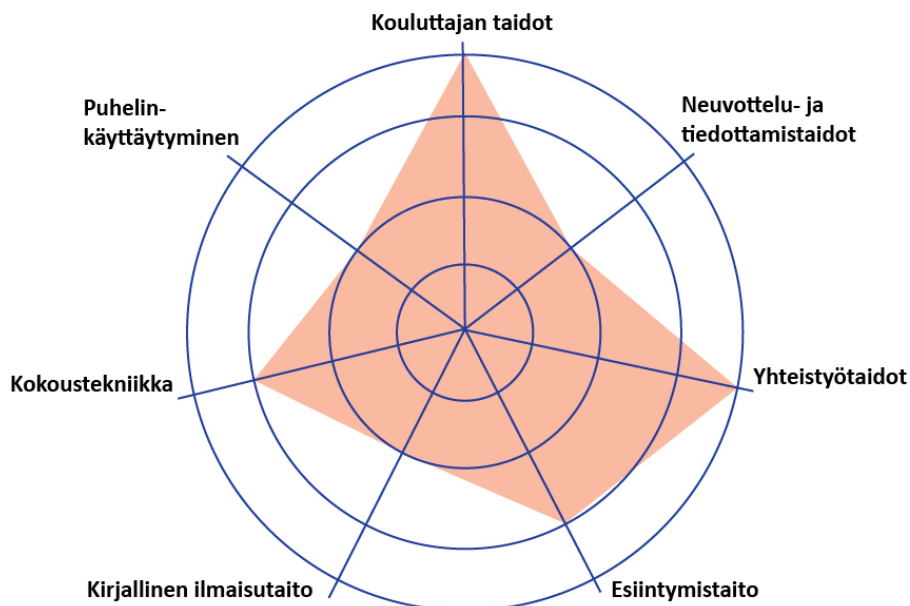


Hätösen (2000, 38 - 39) taulukko (kuva 7) ja osaamispyyrän (kuva 8) mukailun esimerkin avulla saa kuitenkin hyvän kuvan siitä miten laajaksi osaamisen kuvaus voi muodostua.

osaamisalue	1=tietää asiasta	2=osa asian	3=hallitsee asian	4=on spesialisti
Veistintä ja vuorovaikutustaidot				
- Neuvottelu- ja tiedottamistaidot				
- Yhteistyötaito				
- Kirjallinen ilmaisutaito				
- Kokoustekniikka				
-Puhelinkäyttäytyminen				
- Kouluttajan taidot				
- esiintymistaito				

### TAVOITEOSAAMINEN

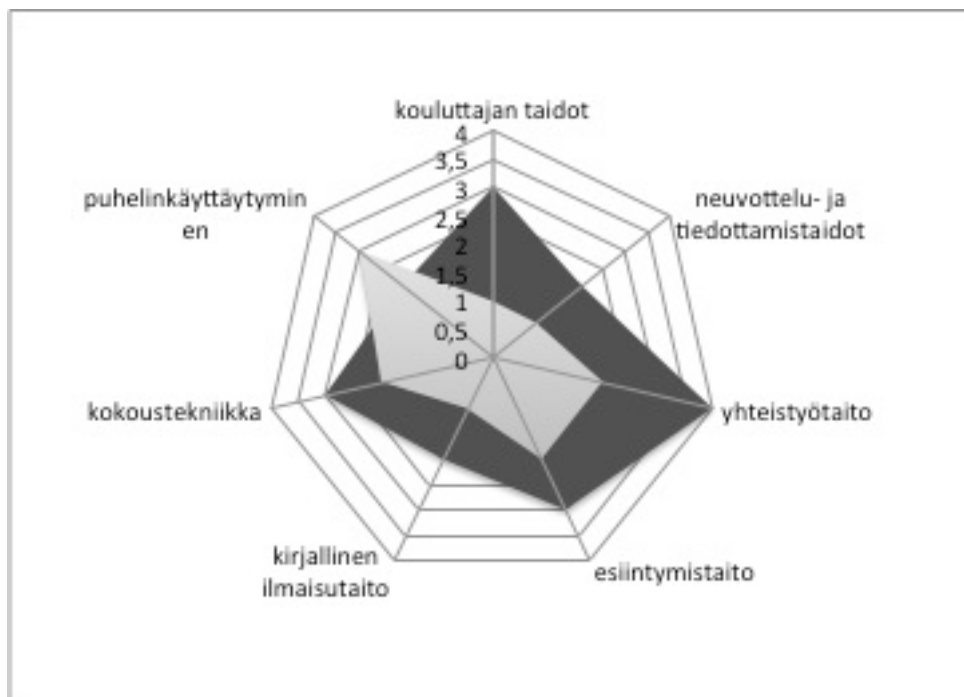
Kuva 7. Esimerkki tavoiteltavan osaamistason kuvauksesta taulukkona (Hätönen 2000, 39)



Kuva 8. Esimerkki tavoiteltavan osaamistason kuvauksesta osaamispyyränä (Hätönen 2000, 38)

## Nykyosaaminen ja kehityskohteet

Hätösen (2000, 39) mukaan kartoituksen keskeisenä tarkoituksena on saada selville työntekijän nykyosaaminen suhteessa laadittuun tavoiteosaamiseen. Tiedottaminen on tärkeää, ja kaikkien on olennaista tietää kartoituksen tavoitteista ja varsinkin, jos kartoitus antaa pohjatiedon kehitystoimenpiteille. Näin jokainen voi vaikuttaa yrityksen kehittämiseen ja erilaisiin menetelmiin miten tulevaisuudessa yrityksessä tultaisiin toimimaan. Arvioinnilla haetaan ryhmän tai työntekijän nykyosaaminen ja sitä verrataan tavoiteosaamiseen. Kuva 9 on esimerkki tavoiteosaamisen ja nykyosaamisen välisistä suhteista.



Kuva 9. Esimerkki nykyosaamisen (vaalea alue) ja tavoiteosaamisen (tummempi alue) välisistä suhteista osaamispyyränä. (kuvio mukailen Hätönen 2000, 40)

Osaamisen arvioinnin lisäksi kartoituksessa voidaan selvittää, mitä muita kehityskohteita yrityksessä on ja miten työhön saadaan vielä enemmän sujuvuutta, tehoa ja tulosta. Kehityskeskustelut, 360°-arviointi, haastattelut, kyselyt ja asiakaspalautteet ovat menetelmiä joilla saadaan monenlaista lisätietoa osaamisesta yrityksestä ja henkilöstöstä. (Hätönen 2000, 41-50)

### 3.5 Muutoshaasteet osaamisen johtamisessa

Työt ja organisaatiot ovat muuttuneet – nyt tarvitaan uudenlaisia työyhteisön kehittämisen muotoja. Elämme innovaatioyhteiskunnassa, jossa taloudellisen toiminnan moottoreita ovat osaaminen ja innovaatiot. Aikaamme kuvaa luovuuspääoman merkityksen kasvu. Näihin oloihin soveltuvat organisaatiot ovat asiantuntijavaltaisia verkostoorganisaatioita, joiden toiminta edellyttää joustavaa asiakeskeistä, laadukasta ja innovatiivista työskentelyä. Uudenlainen organisoituminen vaatii taitoja ja hyvää suhtautumista työhön. Osaamisen, yrittäjyyden, luovuuden ja innovatiivisuuden merkitys korostuu. Edellä kuvatut kehityssuunnat vaativat uudenlaisten työyhteisöjen kehittämismenetelmien käyttämistä. (Juuti 2011, 13.)

Juutin mukaan (2011, 13 - 14) innovaatioyhteiskunta vaatii uudenlaista organisoitumista. Uudenlaisen organisoitumisen esiinmarssia hidastaa ehkä keskeisimmin se, että uudenlaiset toimintatavat ovat vahvassa kontrastissa perinteisen kulttuurin kanssa. Tämän vuoksi työyhteisöjä ja omaksumiamme ajattelutapoja tulisi voimallisesti uudistaa. Haasteena on, että perinteiset kehittämismenetelmät pitävät usein yllä entisiä toimintatapoja ja organisoitumisen muotoja sen sijaan, että ne radikaalisti uudistaisivat uusien vaatimusten mukaisiksi. Tästä syystä on syytä pohtia kehittämistoimintaa aivan uudesta lähtökohdasta.

Hamelin (2000) mukaan organisaatiot eivät enää voi menestyä, mikäli ne kehittyvät pelkästään vähittäisesti. Organisaatiot, jotka menestyvät, ovat vallankumouksellisia alallaan. Ne rohkenevat haastaa perinteisen tavan ajatella ja tuovat markkinoille tuotteita ja palveluita, joita asiakkaat eivät voineet kuvitella muutamia vuosia aikaisemmin olevan olemassakaan. Samalla tällaiset organisaatiot muuttavat liiketoiminta-ajattelua niin, että perinteiset organisoitumistavat jäävät vanhanaikaisiksi. (Juuti 2011, 78.) Opinnäytetyössäni pyritään tuomaan esiin uuden näkökulman, miten vapaaehtoisen henkilöstön osaamista voisi hyödyntää.

#### Luovuuden kehittäminen

Luovuus on keskeinen osaamisen menestystekijä. Nämä menestystekijät kietoutuvat toisiinsa ja saavat suuren osan käyttövoimastaan juuri vuorovaikutuksesta. Luovuudella

ja innovatiivisuudella sekä toisaalta menestyksekkäällä kulttuurienvälisellä globaalilla johtamisella on yhtymäkohtia: molemmissa konteksteissä tarvitaan kysyvää mieltä sekä kykyä nähdä ja tehdä asiat eri tavalla. (Juuti 2011, 131.)

Van der Zee, ja Van Oudenhoven, (2000, 291 - 309.) avaavat avomielisyyden käsitettä asenteena. Avoimuus merkitsee ennakkoluulottomuutta. Avoimuuskokemuksille pitää sisällään luovuuden, mielikuvituksen, kiinnostuksen monimuotoisia asioita kohtaan ja älyllisen uteliaisuuden. Globaaliin johtamiseen ja kulttuurienväliseen kompetenssiin eittämättä kuuluu kyky kyseenalaistaa ja tarkastella asioita uudesta näkökulmasta. Samoin ideoivan ja innovoivan organisaation käyttäytymisen peruslähtökohta on olevan kyseenalaistaminen ja uusien näkökulmien etsiminen. Luova organisaatio edellyttää tietyn suuntaista yksilökäyttäytymistä, tiimityötä ja organisaatiokulttuuria. Aika, jolloin innovointi oli muutamien yksilöiden varassa, esimerkiksi tuotekehitystiimien, on ohi. Luovat ideat ja innovointi varmistavat nopeatahtisessa liiketoiminnassa kilpailukyvyyn säilyttämisen. Luovuus ja ideoiden tuottaminen ovat yksilön, tiimin ja koko organisaation käyttöön tarkoitettuja. Innovointi alkaa ideoiden tuottamisesta ja ideat muunnetaan tuotteiksi, palveluiksi tai parantuneiksi prosesseiksi, jotka lopuksi kaupallistetaan tai pannaan käytäntöön.

#### Persoonat organisaation vahvuutena

Kemppainen tulkitsee tekstissään Gundlingin tekstiä siten, että yksilöt organisaatiossa edistävät innovaatioita ja tuottavat ideoita, mikä edellyttää sitä, että työntekijät ovat avoimia innovatiivisille ideoille ja toisten ajatuksille. Tämän lisäksi he etsivät aktiivisesti uutta tietoa ja inputteja innovaation stimuloimiseksi. Tiimitason innovaatio on yhdessä ajattelua ja runsaan ideapoolin tuottamista. Tiimin toiminta parhaimmillaan on dynaamista; se voi liikkua nopeastikin idean jalkauttamisessa ja oppia yritysten ja erehdysten kautta. Ideoiden tuottamisessa tiimi hyödyntää jäsenten erilaista osaamista. (Juuti 2011, 132 – 134.)

Kemppainen pohtiikin Kelleytä mukaillen, että organisaatioissa ja tiimeissä tarvitaan erilaisia, erilailla ajattelevia ja toimivia yksilöitä. Kelley (2005) luettelee kymmenen persoonatyyppeä, joilla kaikilla on paikkansa erinomaisessa innovatiivisessa tiimissä. Antropologi havainnoi, miten ihmiset toimivat ja ovat vuorovaikutuksessa palveluiden

kanssa. *Kokeilija* testaa ja uudelleen testaa asioita, jotta voi konkretisoida ideansa. *Risipölyttävä* vetää yhteyksiä näennäisesti toisiinsa kuulumattomien asioiden välille saadakseen uusia läpimurtoja. *Estejuoksija* ratkaisee väsymättömästi haasteita, joita ei ole aiemmin ratkaistu. *Yhteistyöntekijä* arvostaa tiimiä enemmän kuin yksilöä ja haluaa romuttaa perinteisiä raja-aitoja. Johtaja hallitsee kokonaiskuvan ja johtajalla on kykyä luoda puitteet ja vetää kaikista irti parasta ja saada asiat sujumaan. (Juuti 2011, 232 - 233.)

Loput neljä persoonaa ovat *rakentajan* roolissa. *Kokemusarkkitehti* edesauttaa yksiköitä elämyksien saamisessa ja positiivisen kanssa käymisen kokemisessa. *Designer* näkee jokaisen päivän mahdollisuutena elävöittää työyhteisöä ja luo energistä kulttuuria. *Tarinankertoja* saa toisten mielikuvitukset liikkeelle. *Huolehtija* pitää huolen ihmisistä innovaatioissa. Empatiakykynsä avulla hän ymmärtää jokaista asiakasta ja luo suhteita. (Juuti 2011, 134.)

Yksilöt tuottavat ideoita ja innovaatioita organisaation käyttöön omasta tietopohjastaan. Yksilön sisäiset ja ulkoiset verkostot antavat lisäksi pontta uusien ideoiden kehittämiseen. Virallisten innovaatioelinten – esimerkiksi yliopistojen innovaatiokeskusten – lisäksi ulkopuolisia verkostoja ovat mitkä tahansa yrityksen verkostot ja sidosryhmät, asiakkaat ja alihankkijat. (Juuti 2011, 135)

#### Luovat johtajat

Dyer, Gregersen ja Christensen (2009) tutkivat kuuden vuoden ajan 25:tä innovatiivisen yrittämisen johtajaa ja noin 3000 yritysjohtajaa ja 500 henkilöä, jotka olivat perustaneet innovatiivisen yrityksen tai keksineet innovatiivisen tuotteen. Heidän tutkimuksensa kertoi, että kaikkein innovatiivisemmissä yrityksissä johtajat eivät delegoineet luovaa työtä vaan tekevät sitä itse työn. Tutkimus lisäksi kertoo, että innovatiiviset yrittäjät käyttävät puolet ajastaan seuraavien asioiden parissa. (Juuti 2011, 136.)

Assosiointi taito.

Assosiointi on kykyä yhdistää näennäisesti kuulumattomia kysymyksiä, ongelmia tai ideoita eri toimintapiireissä. Mitä monipuolisempi yksilön kokemuspiiri ja tietopohja on, sitä useampia yhteyksiä aivoissa voi syntyä. Innovaattorit käyttävät kaikkia tietoja ja taitoja assosioidessaan ja uusia näkemyksiä viljellessään. Esimerkiksi Steve Jobs tuottaa ideoita ideoitten perään, vaikka ne eivät ole yhteyksissä toisiinsa. Hän tutki uusia asioita kuten kalligrafiaa, intialaista meditaatiota tai Mercedes Benzin yksityiskohtia. Johtajat, jotka innovoivat, murtavat status quon ja ovat avoimia uusille mahdollisuuksille kysyvän ja kyseenalaistavan asenteensa avulla: kysymyksen esittäminen siivittää innovaatioiden syntyä. Esimerkiksi Michel Dell sai idean Dell yhtiön perustamisesta kysyessään itseltään, miksi tietokone maksaa viisi kertaa enemmän kuin sen osat. (Juuti 2011, 136 - 137.)

Innovaattorilla on kyky havainnoida ja tehdä huomioita ihmisistä. He näkevät pieniäkin yksityiskohtia esimerkiksi asiakkaiden ja alihankkijoiden käyttäytymisessä. Havaintojen avulla he kehittävät uusia menetelmiä ja käytäntöjä. Esimerkkinä Intiassa valmistettu maailman halvin auto syntyi, kun Ratan Tata (yritysjohtaja Tata Groupissa) katseli neljänhengen perhettä, joka ajoi skootterilla. He ovat yksinkertaisesti kokeilijoita: testaavat ideoita ja asioita jatkuvasti. Innovaattorit myös saavat erilaisia näkökulmia olemalla tekemisissä hyvin erityyppistä taustoista tulevien, erilaisten ihmisten kanssa. (Juuti 2011, 137.)

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 4.1 Tutkimusongelmat

Opinnäytetyössä pyritään löytämään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Vapaaehtoisten palokuntalaisten halukkuutta ammatin-, siviilikoulutuksen-, varusmieskoulutuksen- ja harrastuksien osaamisen hyödyntäminen pelastustoimen ja yhteiskunnan käyttöön?
- Vapaaehtoisen palokuntalaisen halukkuuden pelastustoimintaan soveltuvan henkilökohtaisen omaisuutensa käyttämisestä?

Hypoteesit:

- Vapaaehtoisilla palokuntalaisilla on paljon siviiliammattiensa osaamista, jota ei osata ottaa käyttöön pelastustoiminnassa.
- Vapaaehtoisilla palokuntalaisilla on monipuolista koulutustaustaa ja varusmiespalveluksessa saatua osaamista, jota ei tarpeeksi hyvin tiedetä eikä hyödynnetä pelastustoiminnassa.
- Palokuntalaisilla on muitakin harrastuksista saatua kompetenssia, jota voitaisiin pelastustoiminnassa hyödyntää.
- Palokuntalaisella on pelastustehtäviin soveltuvaa henkilökohtaista kalustoa ja tarvittaessa ja ennalta sopien niitä voitaisiin käyttää pelastustehtävän hoitamiseksi.

### 4.2 Tutkimuksen toteutus, luotettavuus

Aluksi perehdyttiin tutkimuksen kirjallisuuteen osaamisen ja sen kehittämisen osalta palokuntalaisten toimintaan, yleiseen olemukseen sekä yhtenäisyyteen. Lisäksi perehdyttiin varusmiespalveluksen koulutuksen sisältöön. Tutkimuskysymys alkoi muodostua ja vahvistua teoriaan tutustumisen yhteydessä.

Tietoa kerättiin kyselytutkimuksen avulla. Käytännössä kaikille alueen sopimuspalokuntalaisille lähetettiin tieto olemassa olevasta kyselytutkimuksesta. Kyselyjen jakelus-

sa oli haasteita, koska suoraa sähköpostia ei ollut käytössä vastaajalla, jolloin olisi voinut havainnoida vastaajia. Kysely (liite 1) koostui muutamaa täydentävää kysymystä lukuun ottamatta suljetuista kysymyksistä. Avoimet kysymykset täydensivät suljettuja kysymyksiä sekä antoivat lisäarvoa ja ymmärrystä suljettuihin kysymyksiin. Ennen varsinaisen kyselyn lähettämistä kohderyhmälle lähetettiin kuudelle testihenkilölle samat kysymykset testattaviksi, arvioitaviksi ja parannettaviksi. Saatujen parannusehdotusten jälkeen lähetettiin varsinainen kysely tutkimuksen kohderyhmälle. Palokuntia informoitiin ennakkoon tulevasta kyselytutkimuksesta, jonka tarkoituksena oli virittää ryhmä vastaamaan mahdollisimman kattavasti.

Termit *validius* ja *reliaabelius* kuvaavat molemmat luotettavuutta. Tutkimuksessa välteään virheiden syntymistä, silti tulosten luotettavuus ja pätevyys on vaihteleva. Reliaabelius tarkoittaa tulosten toistettavuutta. Esimerkiksi kahden arvioijan päätyminen samaan tulokseen nähdään tulosta reliaabelina, tai jos samaa henkilöä tutkitaan kahdella eri tutkimuskerralla päätyen samaan tulokseen voidaan tutkimuksen todeta olevan reliaabeli. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 231 - 233).

Mittarit ja menetelmät eivät aina vastaa, mitä halutaan tutkia ja mitata. Kyselylomakkeissa olevat kysymykset saattavat antaa erilaisia vastauksia riippuen vastaajan ymmärryksestä suhteessa vastattaviin kysymyksiin. Jos tutkija käsittelee tuloksia oman käsityksensä ja ajattelumallinsa mukaan, ei tuloksia voida pitää tosina. *Validius* tarkoittaa mittaria tai tutkimusmenetelmää, joka mittaa juuri sitä mitä on tarkoitus tutkia. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa ovat keskeisiä Hirsjärven ym. (2009, 140) mukaan.

- *johtopäätökset* aiemmista tutkimuksista
- aiemmat *teoriat*
- *hypoteesin* esittäminen
- *käsitteiden* määrittely
- *koejärjestelyjen* tai *aineiston keruun* suunnitelmat, joissa on tärkeää, että havaintoaineisto soveltuu *määrällisen, numeeriseen* mittaamiseen
- *koehenkilöiden* tai *tutkittavien henkilöiden* valinta, useinkin tarkat koehenkilömäärittelyt ja otantasuunnitelmat: määritellään *perusjoukko*, johon tulosten tulee päteä, ja otetaan tästä perusjoukosta *otos*



- muuttujien muodostaminen *taulukkomuotoon* ja aineiston saattaminen *tilastollisesti käsiteltävään muotoon*
- päätelmien teko havaintoaineiston *tilastolliseen analysointiin* perustuen, mm. tulosten kuvailu prosenttitaulukoiden avulla ja tulosten merkitsevyyden tilastollinen testaus.

### 4.3 Kyselytutkimuksen kohderyhmä

Kyselytutkimuksen kohderyhmä olivat kaikki (N=890) Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella olevat kuntien (Mustasaari, Vaasa, Isokyrö, Laihia, Pedersöre, Vöyri, Uusikarleby, Maalahti, Korsnäs, Närpiö, Kaskinen ja Kristiinankaupunki) sivutoimiset sopimushenkilöt (530 henkilöä) sekä sopimuspalokunnat (360 henkilöä). Kyselystä muistutettiin kaksi kertaa kyselyn ollessa auki. Kaikille annettiin mahdollisuus vastata kyselyyn esimerkiksi harjoitusten yhteydessä asemilla, ellei omia tietoteknisiä välineitä ja yhteyksiä ollut käytettävissä kotona.

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselyyn (Liite 1) vastasi alueelta 118 henkilöä (N=890). Kyselyyn vastaajilla oli erilaisia työuria, työkokemuksia ja ammattikoulutuksia. Vastaajien ikä vaihteli alle 18:n ja 59 vuoden välillä. Vastaajista kuusi oli naisia ja 112 oli miehiä (Liite: taulukot 1). Vastaajien ammatit nimikkeineen (Liite 2) sekä harrastuneisuus (Liite 3) palokuntatoiminnan lisäksi on kuvattu liitteiden taulukoissa. Lisäksi taulukoissa on kuvattu tutkimuksessa kysytty soveltuvan henkilökohtaisen omaisuuden laatu ja avointen kysymysten vastaukset erilaisista henkilökohtaisesta omaisuudesta. (Liite 4)

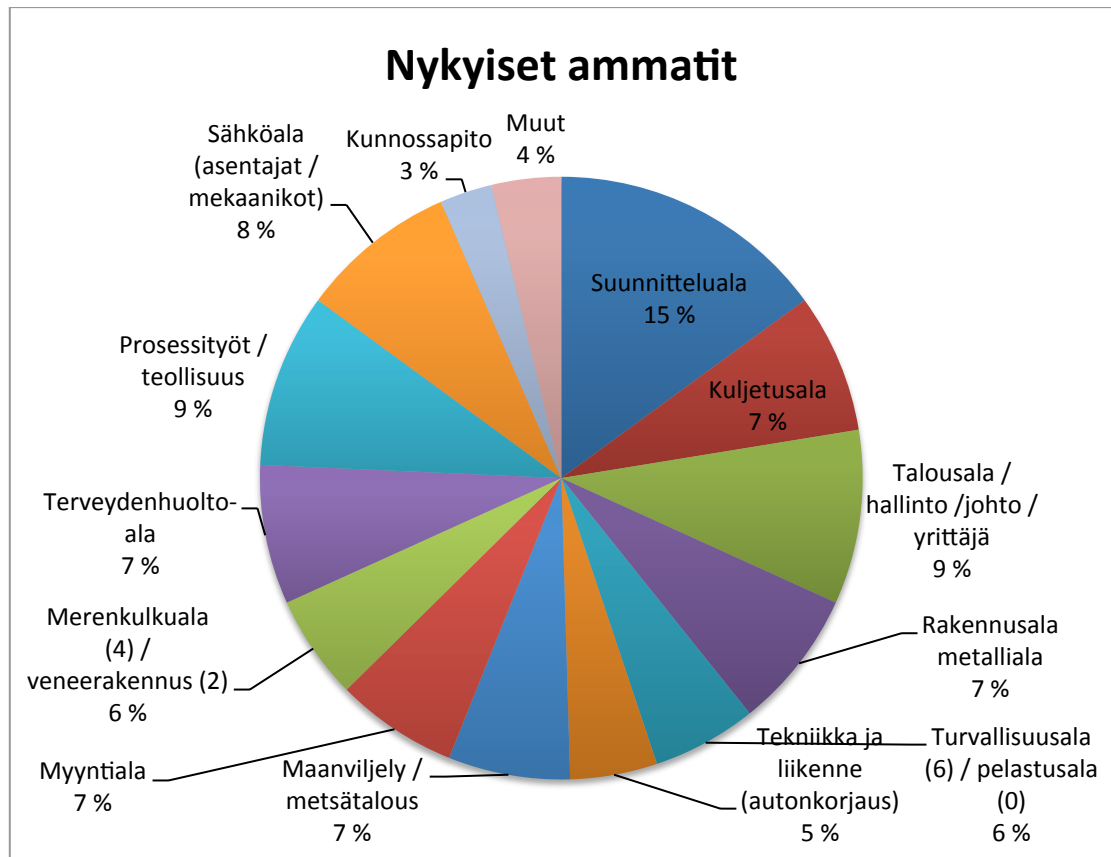
Kysymykset olivat seuraavat:

*1. Nykyinen päätoiminen ammattisi tai ammattinimikkeesi?*

- *Jos olet tällä hetkellä työtön tai opiskelija, voit laittaa ne ammatit missä olet aiemmin toiminut*

Tutkimuksen ensimmäisellä kysymyksellä kerättiin aineistoa määrittelemältäni alueelta. Tarkoituksena oli saada mahdollisimman paljon vastauksia kohderyhmän siviiliammateista. Koska tutkimusalueen kunnat ovat kaksikielisiä, lähetettiin kysymykset molemmilla kotimaisilla kielillä. Ruotsinkielien vastaukset käännettiin suomeksi. Tämän jälkeen luokiteltiin aineisto 14 luokkaan pelastusalan näkökulmasta siten, että samantyyppiset ammatit ja osaamiset oli ryhmitelty omaksi osakseen. Tarkka luettelo ammateista löytyy liitteestä 2. Tarkoituksella kysyttiin samantyyppiset kysymykset selityksineen toistamiseen, joten saatiin vastaajista riittävän tarkka tieto heidän kaikista ammateistaan.

Tähän kysymykseen vastasi 114 henkilöä kokonaismäärän ollessa 118. Lisäksi karsittiin vastauksista pois kuusi vastaaja, jotka olivat syystä tai toisesta vastanneet palomiehenä tai paloiesimiehenä kyselyyn. Todellisia vastaajia oli siis 108 henkilöä. Suunnittelualan henkilöt olivat suurimpana ammattiryhmänä kartoituksessani, pääsääntöisesti näitä olivat insinöörit. Kaikkien muiden osuus, kunnossapito ja muut ryhmää lukuun ottamatta, suhteellisessa prosenttimäärässä olivat viidestä yhdeksään prosenttiin tasaisesti. Kartoitukseen vastanneiden suhteellinen prosenttimäärä ammattialaryhmittelystä näkyy kuvassa 10.

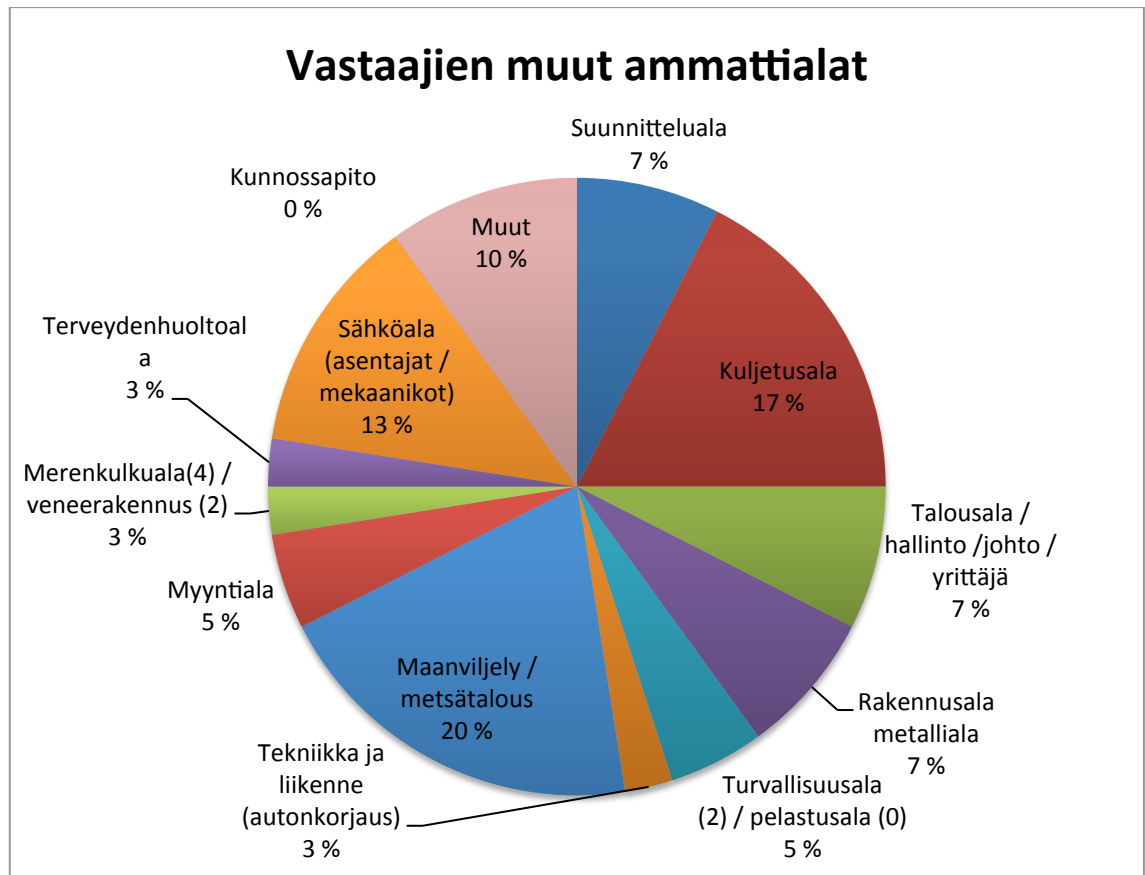


Kuva 10. Ammatit ryhmiteltynä.

## 2. Muut ammatit tai ammattinimikkeet?

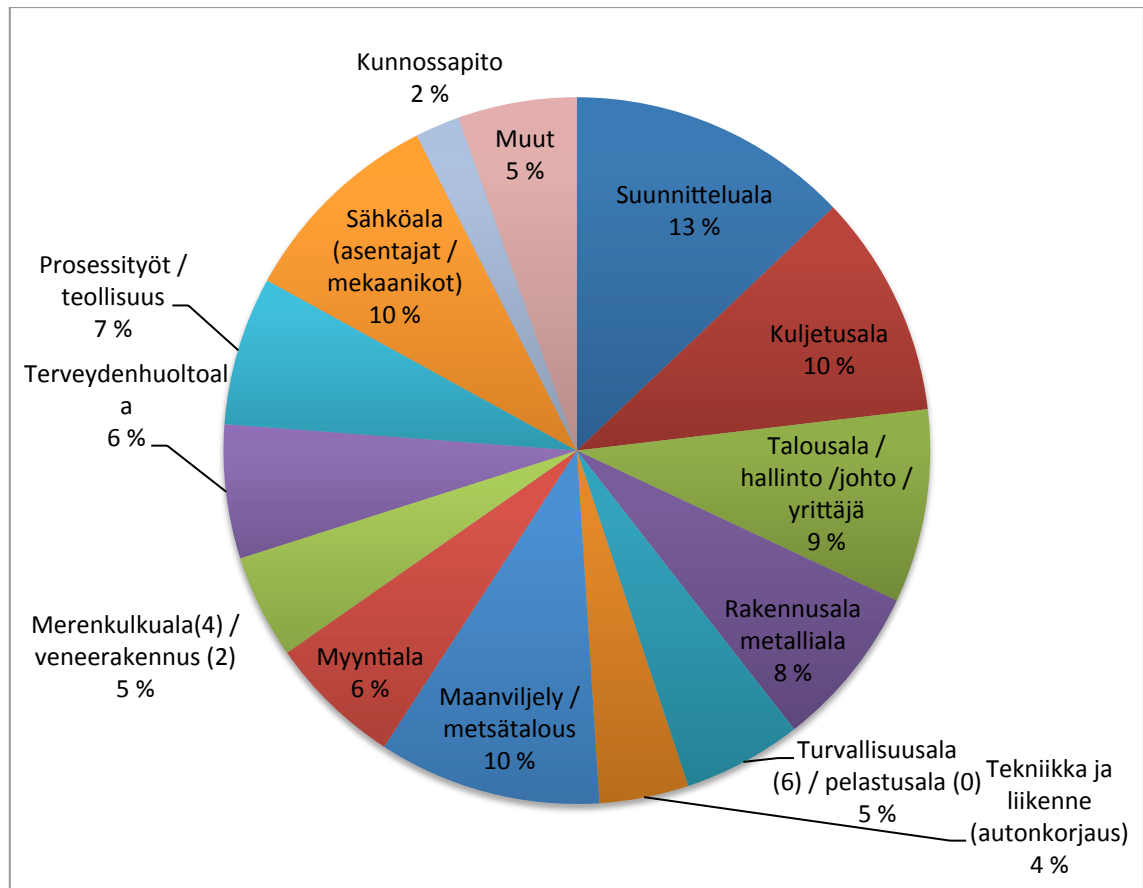
- Jos sinulla on sivutoiminen ammatti tai ammattinimike niin kirjoita se tähän

Tällä toistavalla kysymyksellä pyrittiin selvittämään vapaaehtoisten palokuntalaisten lisäammatteja. Kysymykseen vastasi 51 henkilöä. Vastauksista karsittiin pois 11 vastaajaa, jotka olivat vastanneet palomiehenä. Yhteensä vastauksia oli 40. Kartoituksessani suurimpana ryhmänä oli maanviljely ja metsätalous viidenneksen osuudella kaikista vastanneista. Toiseksi suurimpana ryhmänä oli kuljetusala (17 % vastauksista). Kolmanneksi suurimpana oli sähköalan asentajat ja mekaanikot (13 % vastauksista). Kunnossapidon ja prosessityöstä osuudet olivat nolla ja muilla aloilla prosentiosuudet olivat samansuhteiset kuin nykyisissä ammateissa. Kartoituksen vastanneiden ammattialaryhmittely näkyy kuvassa 11.



Kuva 11. Muut ammatit ryhmiteltynä.

Koottiin kaikki ammattien tulokset yhteen, jolloin osaamiset lisääntyivät entisestään. Ammattien osaamisen määrä tällä tarkastelulla kuitenkin lisääntyy, kun keräsin kaikki yhteen. Yhdellä ihmisellä voi olla montakin ammattiosaamista ja ammatteja, joten kaikkea saatua tietoa käytetään kartoituksessa aineistona ja sitä tulkitaan. Kokonaisuudessaan kartoitettuja ammatteja löytyi 153 kappaletta. Näin tarkasteltuna 13 % vastauksista suurimpana ryhmänä oli suunnitteluala. Sähköala, kuljetusala sekä maanviljely/metsätalous kukin omalla 10 % osuudellaan. Kartoitukseen vastanneiden ammattialaryhmittely näkyy kuvassa 12.



Kuva 12. Yhteenveto kaikkien ammattien ryhmittely.

3. *Voisitko käyttää siviilikoulutuksen tai ammatin tuomaa osaamista / asiantuntijuutta pelastuslaitoksen tai palokunnan toiminnassa esimerkiksi koulutuksessa, hallinnollisissa tehtävissä tms.?*

Kysymykseen vastasi kaikkia 118 henkilöä. Tutkimuksessa saatiin selville, että 82,2 % vastaajista haluaa hyödyntää koulutustaan tai ammatin osaamista palokunnan tai pelastuslaitoksen toiminnassa. Koska 82,2 % kokonaismäärä on suuri päätettiin analysoida ryhmän ei-vastauksia. Kokonaisuudessaan 17,8 % vastasi ei asetettuun kysymykseen. Vastaajat olivat pääsääntöisesti nuoria alle 23-vuotiaita ja heillä oli pääsääntöisesti keskiasteen tutkinto (59 %) ja he eivät halunneet käyttää harrastuneisuudestaan (58 %) hankkimaansa osaamista palokunnan käyttöön. 66 % eli 14 henkilöä ei-vastanneista oli käynyt varusmiespalveluksen, ja he eivät halunneet hyödyntää osaamistaan pelastustoimessa. Kuva 13 näyttää vastaajien siviilikoulutuksen ja ammatin osaamisen jakautumisen.



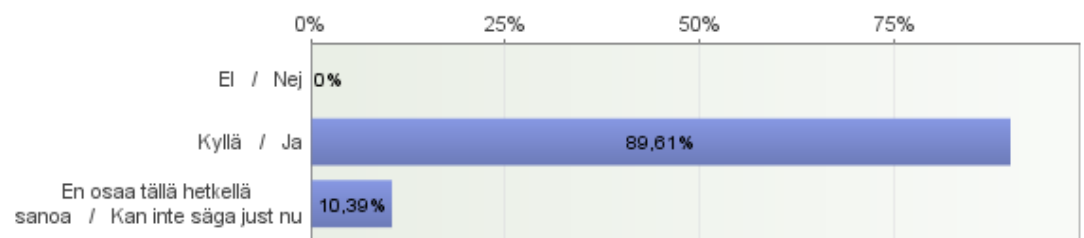
5. *Luuletko omistavasi kalustoa jota voidaan hyödyntää isoissa onnettomuuksissa?*

Kysymyksen tarkoituksena oli selvittää vastaajan oma pelastustoimintaa helpottava kalustoa. Kysymykseen vastasi 118 henkilöä, joista 56 %:lla on pelastustoimintaa hyödyttävää kalustoa.

6. *Antaisitko omistamaasi kalustoa pelastustehtävän suorittamiseen, jos saisit korvauksen?*

Kysymyksen tarkoituksena oli selvittää palohenkilöstön halukkuus oman kalustonsa käyttöön pelastustehtävässä. Kysymykseen 118 vastaajasta vastasi 65 %.

Kaluston omistajista 90 % oli valmis antamaan omaisuuttaan pelastustehtäviin tarvittaessa korvausta vastaan ja noin 10 % ei osannut sanoa halukkuuttaan. Myös ne vastaajat, joilla ei ollut omaisuutta, olisivat olleet valmiit luovuttamaan omistamaansa omaisuutta pelastustehtäviin. Kaikkiaan 90 % kaikista vastaajista olisi halukkuutta tarvittaessa luovuttaa omaisuuttaan pelastustehtävien hoitamiseen ennalta sovitulla tavalla. Kuva 15 esittää kaluston luovutushalukkuuden määrän prosentuaalisesti.

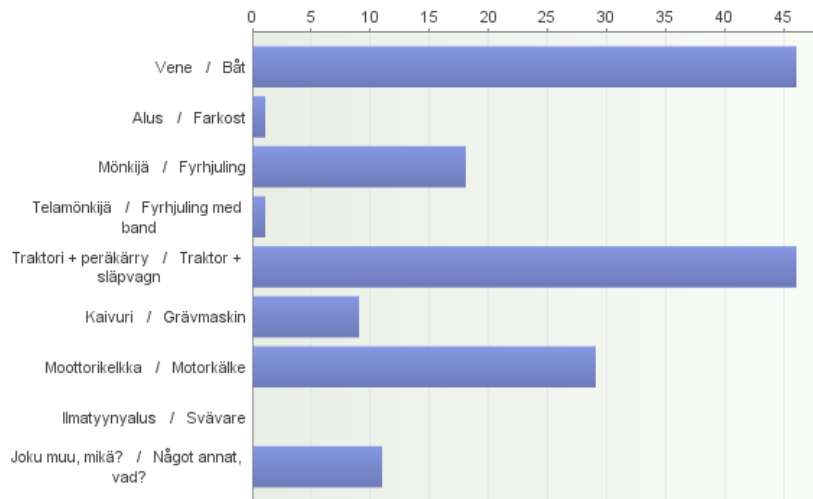


Kuva 15. Oman kaluston luovutushalukkuus pelastustoiminnan käyttöön.

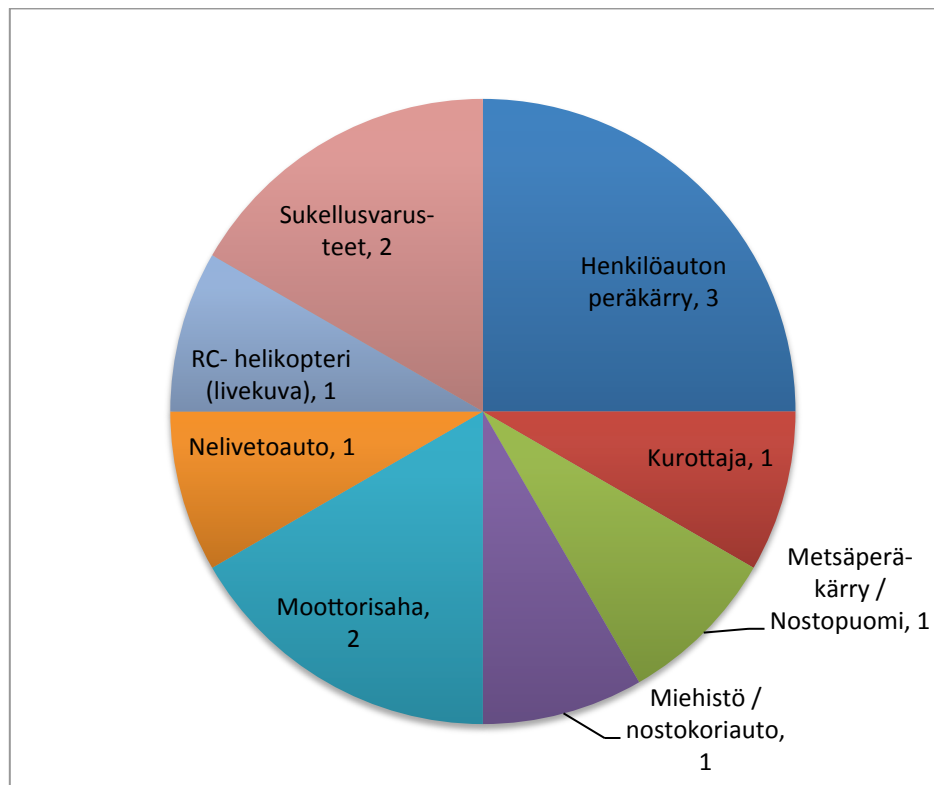
7. *Omistamani kalusto?*

Suljetulla ja avoimella kysymyksellä selvitettiin pelastustoiminnan kannalta oleellista kalustoa. 118 vastaajasta 56 % vastasi kaluston omistamista selvittävään kysymykseen. Liitteessä 3 on kuvattu kaikki avoimen kysymyksen vastaukset.

Vastaajat kaluston kokonaismäärä (suljetut vastaukset) oli 46venettä ja yksi alus, 46 traktoriperäkärä-yhdistelmää , 29 moottorikelkkaa, 18 mönkijää sekä yksi telamönkijä ja kaivureita yhdeksän kappaletta (kuva 16). Kuvassa 17 näkyy avoimen kysymyksen vastauksen tulokset muusta kalustosta.



Kuva 16. Vastaajien kalusto.

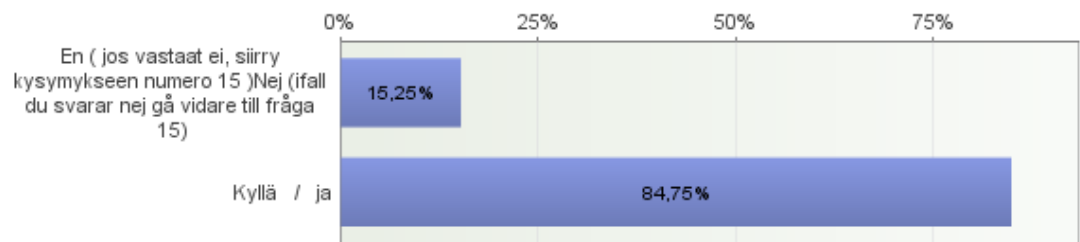


Kuva 17. Vastaajien muu kalusto.



### 8. Oletko käynyt armeijan?

Vastaajista 100 oli käynyt armeijan. Koska armeijan käyneiden osuus oli suuri kuvataan armeijan käymättömien profiilia. Ei-vastanneiden profiili oli tasaisesti samanlainen iän, koulutuksen ja ammattiryhmien kesken. Kukaan tutkimukseen osallistuneista kuudesta naishenkilöistä ja ei ollut käynyt varusmiespalvelusta, ja miehistä 12 ei ollut käynyt varusmiespalvelua. Kuva 18 havainnollistaa armeijan käyneiden henkilöiden määrän.

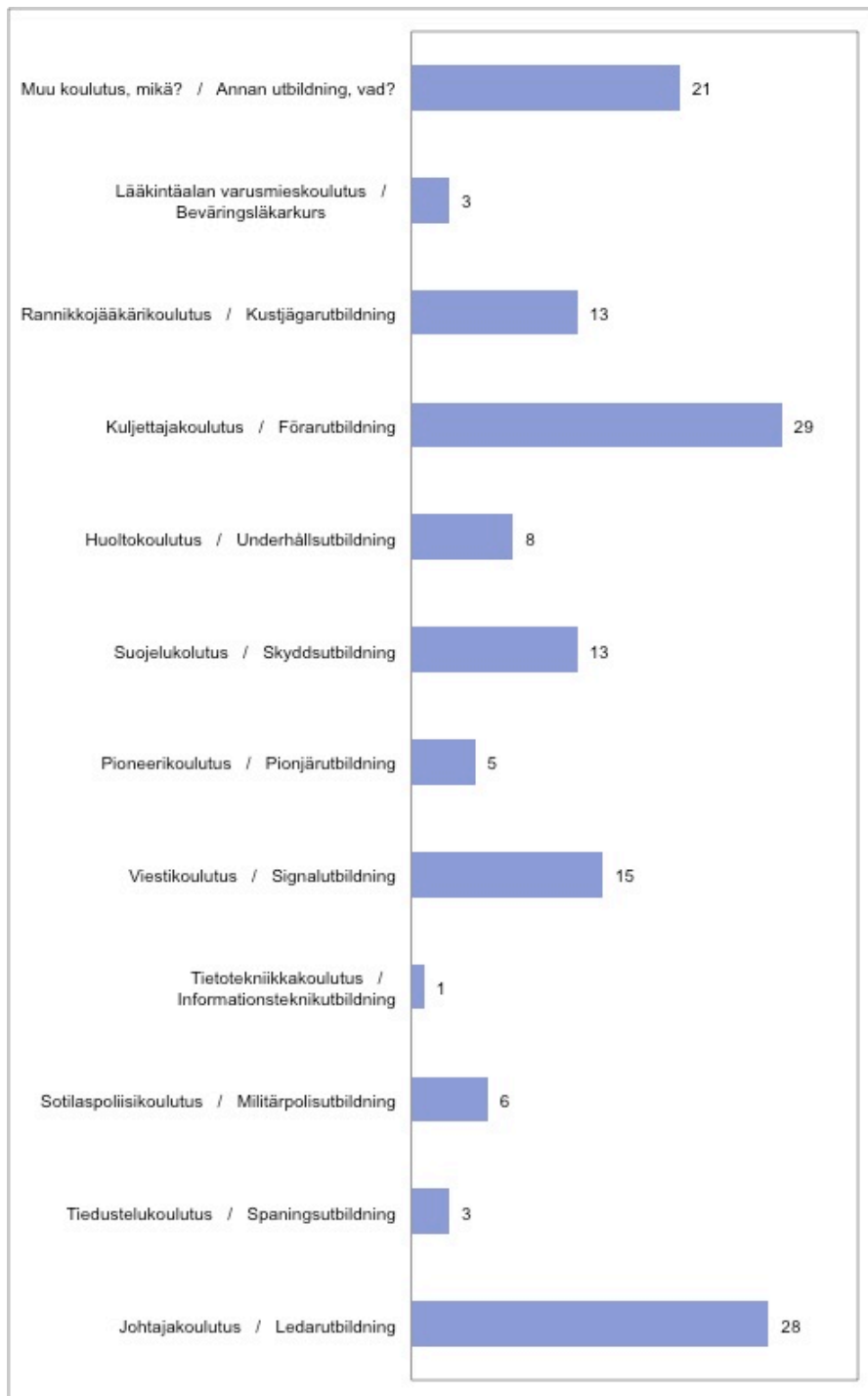


Kuva 18. Varusmiespalveluksen suorittaneiden määrä

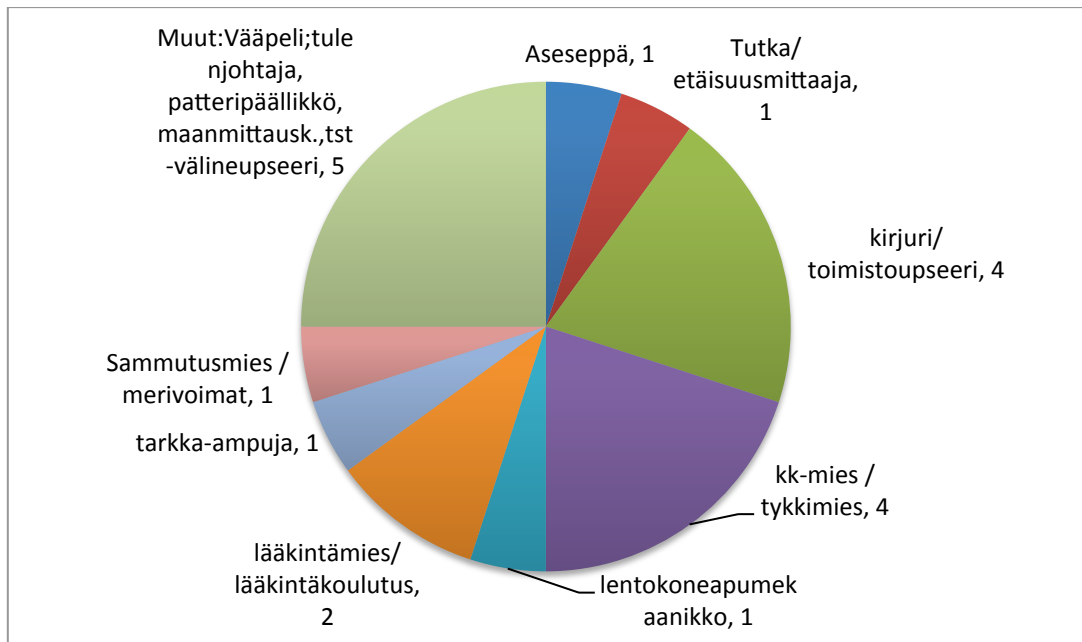
### 9. Mitä koulutusta tai erikoiskoulutusta olet saanut varusmiespalveluksen aikana?

Suljetuilla ja avoimilla kysymyksillä tarkasteltiin varusmiespalveluksessa saatua koulutusta sekä pyrittiin löytämään yhtäläisyyksiä pelastustoiminnan osaamisen kanssa. 100 varusmiespalveluksen käyneestä henkilöstä 98 % oli saanut koulutusta varusmiespalveluksen aikana.

Suurimpana ryhmänä ovat johtajakoulutuksen (29 %) ja kuljettajakoulutuksen (30 %) saaneet ryhmät. Seuraavaksi suurimpana ryhmänä ovat viestikoulutus (15 %), rannikkojääkärikoulutus (13 %) ja huoltokoulutus (13 %). Muita merkityksellisiä koulutuksia ovat sotilaspoliisikoulutus (6 %), pioneerikoulutus (5 %), viestikoulutus (3 %), lääkintäalan varusmieskoulutus (3 %) ja tietotekniikka-, sotilasvene-, ilmavoimien aliupseerikoulutus. Kuva 19 esittää suljettujen kysymysten vastaukset, ja kuva 20 esittää avoimien kysymysten vastaukset. Avointen kysymysten koulutusten listaus on lisäksi liitteessä 4.



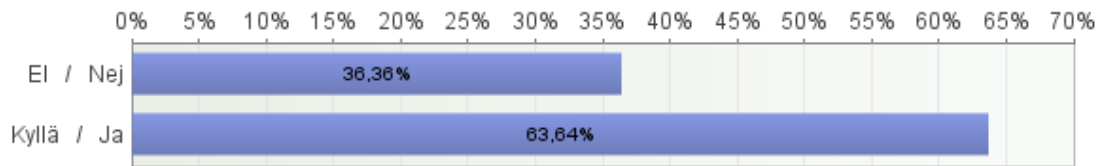
Kuva 19. Varusmiespalveluksen koulutus ja erikoiskoulutus (suljettu kysymys).



Kuva 20. Varusmiespalveluksen muu koulutus (avoimet vastaukset)

10. *Voisitko hyödyntää armeijassasi saamaasi koulutusta tai erikoiskoulutusta soveltaen palokuntatoiminnassa esimerkiksi hälytyksissä, avustavissa tehtävissä, kouluttamistoiminnassa tms.?*

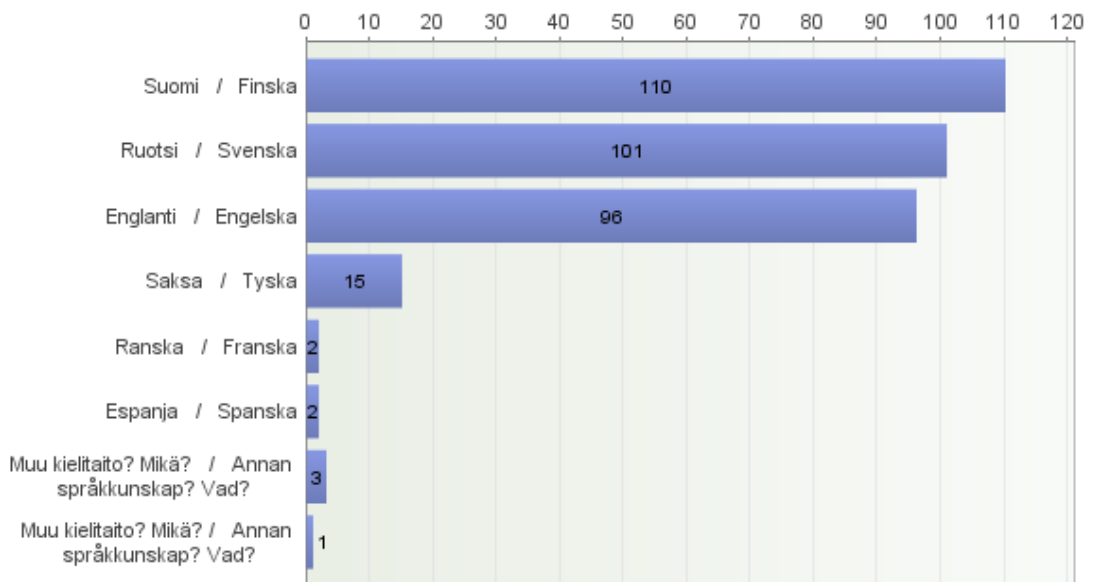
Kysymykseen vastasi 99 henkilöä kaikista vastaajista. 67 % vastaajista ajatteli varusmiespalveluksestaan saamastaan koulutuksesta olevan hyötyä pelastustoiminnassa, ja sitä pystytään soveltamaan hälytyksissä ja koulutuksissa. 33 % vastaajista ajatteli, ettei puolustusvoimissa saatua tietoa voida käyttää pelastustoiminnassa. Suurimpana ei ryhmän vastaajista viestikoulutuksen käyneistä 47 % (8 henkilöä) ajattele, ettei viestikoulutuksen osaaminen ole käyttökelpoista palokuntatoiminnassa. Toiseksi suurimpana ei vastaajia oli rannikkojääkärit 38 % (5 henkilöä) osuudella. Kolmanneksi suurin ei vastannut ryhmä oli huoltokoulutuksen ryhmä 29 % (2 henkilöä). Muiden ei-vastanneiden varusmiespalveluksessa saatujen koulutusryhmien vastaukset eivät olleet merkityksellisiä. Kuvassa 21 näkyy varusmiespalveluksen koulutuksen hyödynnettävyyden jakautuminen.



Kuva 21. Varusmiespalveluksessa saadun koulutuksen ja erikoiskoulutuksen hyödynnettävyyden jakautuminen.

### 11. Kielitaitosi?

118 henkilöä vastasi tähän kysymykseen. Tätä kysymystä on kuvattu henkilömäärittäin sekä prosentuaalisesti, koska monet henkilöistä osaavat useita kieliä. Vastausten määrä lisääntyy kielellisen osaamisen myötä. Laskennallisesti yksittäistä erilaista kieltä osaa 325 yksikköä / henkilöä tällä tavalla tarkasteltuna. Tämä 86 - 93 % kaikista vastaajista osaa molempia kotimaisia kieliä ja 81% osaa myös englannin kieltä. Saksan kielen osaajia on 13 % vastaajista. Seitsemän prosenttia vastaajista osaa jotakin kielistä ranska (2), espanja (2), kreikka (1), venäjä (2) ja persia (1).



Kuva 22. Vastaajien kielitaito.



Kuva 23. Vastaajien muu kielitaito. (Avoimet vastaukset)

#### Johtopäätökset

Opinnäytetyön ensimmäisenä tavoitteena oli selvittää *vapaaehtoisen palokuntien ammattiensa osaamisen hyödyntäminen pelastustoimen ja yhteiskunnan käyttöön*. Kysely oli suunnattu kaikille Pohjanmaan pelastustoimialueen sopimuspalokuntalaisille ja vapaaehtoisille palokunnille. Vastaajia oli yhteensä 118 henkilöä. Selvitettiin tutkittavasta joukosta ammatit kahdella erillisellä kysymyksellä. Koska vastaajilla voi olla useitakin ammatteja, hyödynnettiin kaikkia saatuja vastauksia tutkimuksessa. Saatiin yhteensä 153 erilaista ammattia. Ammatit jaettiin 14 erilaiseen ryhmään ja suurin oli suunnittelualanryhmä 14 % osuudella. 10 % osuudella olivat kuljetusala, sähköala ja maatalous / metsätalous kukin. Johtopäätöksenä on, että pääsääntöisesti vapaapalokuntalaiset ja sopimuspalokuntalaiset haluavat hyödyntää osaamistaan pelastustoiminnan ja yhteiskunnan käyttöön 82,2 % tuloksella. Johtopäätöksenä on myös, että 17,8 % ei halua hyödyntää ammattiosaamistaan ja haluaa pitää harrastuksen ja työn erillisinä. Vastaajilla oli valtava määrä ammattiosaamista, jota voidaan hyödyntää pelastustoimessa. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää ammattien hyödyntämistä pelastustoimen käyttöön. Esitän muutaman esimerkki ammatin hyödynnettävyydestä koulutuksellisesti tai operatiivisesti. Järjestyksenvalvojalla tai turvallisuusalalla työskentelevällä henkilöllä on kompetenssia opettaa uhkaavasti käyttäytyvän henkilön rauhoittamista ja toimintaa uhkatilanteissa ensivasteyksikön henkilöille, raskaskoneasentajalla/ autosähköasentajalla voivat opettaa tekniikkaa raskasajoneuvoista muun muassa turvatyynyjen toimintaan liittyviä

asioita ja niin edelleen. Suunnittelija, talousalan ammattilainen ja johtotehtävissä oleva voi osaamisensa yhdistäessään ratkaista monia palokunnan haasteita esimerkiksi kaluston hankinta. Luotsi tai merikapteeni voi opettaa meri- ja veneilytaitoja. Ammattikuljettajat voivat opettaa raskaanajoneuvon hallintaan liittyviä asioita. Insinöörit osaavat opettaa sähköturvallisuuteen liittyviä asioita. Talonrakentajat osaavat selvittää ja opettaa rakennuksien rakenteita, joita purkutöissä pelastustoiminnassa esimerkiksi katon aukaisusta tarvitaan. Mahdollisuuksia on monia.

Toisena tavoitteena oli selvittää *harrastuksista hankitun osaamisen hyödyntäminen pelastustoimen ja yhteiskunnan käyttöön*. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että harrastuneisuudella on merkitystä pelastustoimessa. 50 % kartoitukseen osallistuneista vastasi, että harrastuneisuutta voi hyödyntää pelastustoiminnassa omasta mielestään. Merellä ja saaristossa tapahtuvaa osaamista ovat muun muassa veneilytaidot, sukellus ja kalastus (yhteensä 47 %). Edellä mainitut tukevat toimintaa merellisessä ympäristössä, kuten paikallistuntemuksessa, toimimisessa merellisessä ympäristössä. Toinen suuri ryhmä harrastuneisuudessa on fyysistä kuntoa ylläpitävä harrastustoiminta 24 % osuudella. Yksittäiset osaamiset harrastuneisuudesta ovat merkittäviä, ja niillä on merkitystä pelastustoiminnassa. Hyvä paikallistuntemuksen osaava vapaaehtoinen merellisessä ympäristössä voi johdattaa pelastust ryhmän loukkaantuneen luokse saaristossa tai tulipaloon, RC-helikopteri osaaja voi avustaa johtamista esimerkiksi vaarallisten aiheiden onnettomuuksissa, panostaja voi osallistua jääpatojen räjäytykseen tarvittaessa, kiipeilijän kokemusta voi hyödyntää esimerkiksi kattotyöskentelyharjoituksissa, pelastuskoiramiestä koirineen voi käyttää alkutilanteessa kadonneen tai loukkaantuneen etsinnässä, ennen kuin poliisi saa rekrytoitua joukkonsa, metsäalan osaajat voivat muodostaa pienempiä ryhmiä ja suurissa myrskytuhoissa voivat hyödyntää kokemustaan ja myös ennalta kouluttaen ja niin edelleen.

Kolmantena tavoitteena oli selvittää *vapaaehtoisen palokuntalaisen siviili- ja varusmieskoulutuksen osaamisen hyödyntäminen pelastustoimen ja yhteiskunnan käyttöön*. Tässä kohdassa tuon myös esille *vapaaehtoisten kielitaidon*. Aluksi selvitettiin, mitä koulutusta tai erikoiskoulutusta vastaajat olivat saaneet varusmiespalveluksessa. 100 henkilöä on käynyt varusmiespalveluksen, ja 98 henkilöä oli saanut varusmiespalveluksessa koulutusta. Koulutukset ovat jakautuneet siten, että 30 % on saanut kuljettajakoulutuksen, 29 % on saanut johtajakoulutuksen ja 13-15 % on saaneet viesti-, rannikko-

jääkäri- tai huoltokoulutuksen kukin. Muut koulutukset varusmiespalveluksessa ovat 3-6 % luokkaa kukin osa-alue. Vastaajat olivat noin 90 % kaksikielisiä kotimaisissa kielissä. 80 % osasi englantia ja 13 % saksaa. Myös muiden kielten osaajia muutama. Vastaajien kielitaitoa tilanteissa voidaan hyödyntää tehokkaammin, kun erilaisten kielten osaaminen on tiedossa ja käytettävissä. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että 64 % tuloksella on merkitystä ja varusmiespalveluksessa saatua koulutusta voidaan hyödyntää pelastustoimen tehtävissä muun muassa kouluttamisessa, hälytyksissä ja avustavissa tehtävissä.

Neljäntenä tavoitteena oli selvittää *vapaaehtoisen palokuntalaisen pelastustoimintaan soveltuvan henkilökohtaisen omaisuuden käyttö ja soveltuvuus*. Vapaaehtoisilla ja sopimuspalokuntalaisilla on runsaasti omaa kalustoa, jota voidaan hyödyntää pelastustoiminnassa. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että vastaajilla on kalustoa merkittävästi (56 %) ja voivat pelastustehtävän niin tarvitessa käyttää kalustoaan hyödyksi. Käytön korvaukset joko pelastuslain (29.4.2011/379, 16 § 3 mom.) mukaan tai ennalta sopien. Merkittävää on sekin, että ne vapaaehtoiset, joilla ei ollut omaa kalustoa, olisivat antaneet kalustoa kuitenkin, jos olisi ollut (kaikki yhteensä 90 % vastaajista). Se kertoo vahvasti sitoumuksesta ja auttamisen halusta yhteisen hyvän eteen toisen auttamiseksi. Tulokset ovat myös yhtenäiset Palukkan (Palokuntalaisuus Suomessa 2013, 151) tekemän tutkimuksen kanssa. Esimerkiksi kaluston hyödyntäminen viestijärjestelmiä hyväksikäyttäen tilanteissa olisi helppoa ja samalla saataisiin osaaminen työssä ja koneessa, kun omistaja on paikalla ja tuntee kalustonsa. Samalla huollon osuus jäisi kokonaan omistajalle. Hyvän saaristontuntemuksen osaava veneenkuljettaja ja tarvittaessa vielä omalla kalustollaan nopeuttaa operatiivisessa toiminnassa olevaa henkilökunnan perillepääsyä kohteeseen huomattavasti vaativissa olosuhteissa kuten tulipaloon saaristoon tai sairauskohtauksen saaneen luokse. Myrskytuhoissa osaava vapaaehtoishenkilöistä voidaan muodostaa kahden kolmen henkilön partioita ja lähettää lukuisille raivauspaikoille osaavaa henkilöstöä omalla kalustollaan. Näin säästetään suuriin pelastustehtäviin tarkoitettua kalustoa ja miehistöä omalla riskialueellaan. Isoissa eskaloituvissa onnettomuuksissa, esimerkiksi tulvaonnettomuuksissa, saadaan iso määrä kalustoa johdetusti liikkeelle. Voidaan muodostaa komennuskuntia määrämuotoisiin onnettomuuksiin ja ennalta suunnitellen saada vapaaehtoistenkin tärkeät resurssit liikkeelle ja käyttöön. Tärkeää on, että osaamisen johtaminen on toimittava hyvin.

## 6 POHDINTA JA JATKOTUTKIMUSTARPEET

Tutkimuksessani ensimmäinen hypoteesini oli pyrkimys kartoittaa vapaaehtoisen palokuntalaisen siviiliammattien osaamista. Hypoteesini oli, ettei osaamisesta tiedetä eikä hyödynnetä pelastustoimessa. Toinen hypoteesini oli, että vapaaehtoisella palokuntalaisella on monipuolista koulutustaustaa sekä varusmiespalveluksessa saatua koulutusta ja osaamista, jota ei tiedetä eikä hyödynnetä pelastustoimen käyttöön. Kolmantena hypoteesinani oli, että palokuntalaisilla on suuri määrä harrastuksia ja sitä kompetenssia, jota voitaisiin hyödyntää paremmin pelastustoiminnassa. Neljäs hypoteesini oli, että palokuntalaisella on paljon pelastustehtävään soveltuvaa henkilökohtaista kalustoa, jota voitaisiin hyödyntää pelastustehtävissä tarvittaessa kuitenkin niin, että henkilökohtaisin kaluston käyttö olisi oltava ennalta sovittu. Tutkimuksestani saamani tulokset osoittavat vapaaehtoisilla palokuntalaisilla on valtava määrä vapaaehtoisen palokuntatoiminnan ulkopuolelta hankittua ja saatua osaamista eri lähteistä sekä he omistavat pelastustoimintaan soveltuvaa kalustoa. He haluavat käyttää osaamistaan yhteiskunnan hyväksi ja hyödyksi pääsääntöisesti. Saamani tutkimustulokset tukivat asettamiani hypoteeseja hyvin. Tutkimukseni vahvistaa vanhaa tutkimustietoa palokuntalaisen auttamishalusta, yhteisöllisyydestä ja itsensä toteuttamisen mahdollisuudesta muun muassa.

Osaamisen hyödyntäminen paloasemaverkoston alueella olisi hyvä ottaa käyttöön. Pohjanmaan pelastustoimialueella on lähes 30 paloasemaa. Tehostettu verkostoituminen paloasemien kesken lisäisi osaamisen hyödynnettävyyttä ja voitaisiin kouluttaa muitakin kuin vain oman aseman vapaaehtoisia. Opinnäytetyöni viitekehityksessä on useita tapoja kuvailtu osaamisen kehittämistapoja, joita voitaisiin käyttää hyödyksi.

Ehdotuksena pelastuslaitoksiin voitaisiin perustaa virka tai virkoja, joissa voitaisiin sopimuspalokuntalaisen erityisosaamista hyödyntää erilaisissa määräaikaissä erityistehävissä, projekteissa tai komennuksissa. Tällöin sopimuspalokuntalainen erilaisessa ympäristössä levittää, kehittää ja kouluttaa osaamisensa alalta henkilöstöä.

Pitkään mietin, miten ajatukseni opinnäytetyöni tuloksen ja pohdinnassa käsittelemäni idean saisin jalkautettua käytäntöön. Mietin opinnäytetyöni luettavuutta kirjastopalvelujärjestelmä Theseuksen kautta ja sitä, jalkautuuko se riittävän hyvin, jotta siitä saataisiin



idea tai asiani eteenpäin hyödynnetyksi. Onko oikea tie omassa laitoksessani keskustella asiasta ja pohdiskella tutun joukon keskellä, mitä on viimeiset kuukaudet päässäni mietiskellyt? Olisiko oikea tie Suomen Pelastusalan Keskusjärjestön tai Suomen sopimuspalokuntaliiton kautta viedä asiaa eteenpäin vapaaehtoisten osaamisen hyödynnettävyydestä? Kaikki edellä mainitut ovat varmasti hyviä ratkaisuja mutta eivät tarpeeksi hyviä. Foorumeita siis on varmasti monia, riippuu siitä keneltä kysyy. Keskustellessani kouluttajan Keijo Koskisen (Lean kouluttaja ja projektipäällikkö Keijo Koskinen 19.9.2015) kanssa ja lukiessani aiheeseen liittyvän Niklas Modigin ja Pär Åhlströmin (2013, 56 - 60) kirjoittaman kirjan ymmärsin, että työni on jalkautettava mahdollisimman korkealle tasolle pelastusalan järjestelmässä ja koko organisaatiossa. Silloin saadaan paras vaikuttavuus ja näkyvyys ajatuksistani, ajatukseni ei muutu matkalla.

Tutkimustuloksiani voitaisiin hyödyntää sekä teoriassa että käytännössä seuraavalla tavalla; Tekemästäni tutkimuksesta käy ilmi se, että palokuntalaiset haluavat pääsääntöisesti hyödyntää osaamistaan kaikesta kompetenssistaan. Vapaaehtoisissa palokunnissa olisi hyvä ottaa käyttöön osaamiskartoitus, jossa saadaan todettua tämänhetkinen henkilökohtainen osaaminen palokunnassa ja osaaminen, jota yleensä vaaditaan palokunnassa. Tämän tehtävän osaamiskartoituksen lisäksi on otettava huomioon vapaaehtoisen oman henkilökohtaisen työn, harrastuneisuuden, koulutuksen, varusmieskoulutuksen osaaminen.

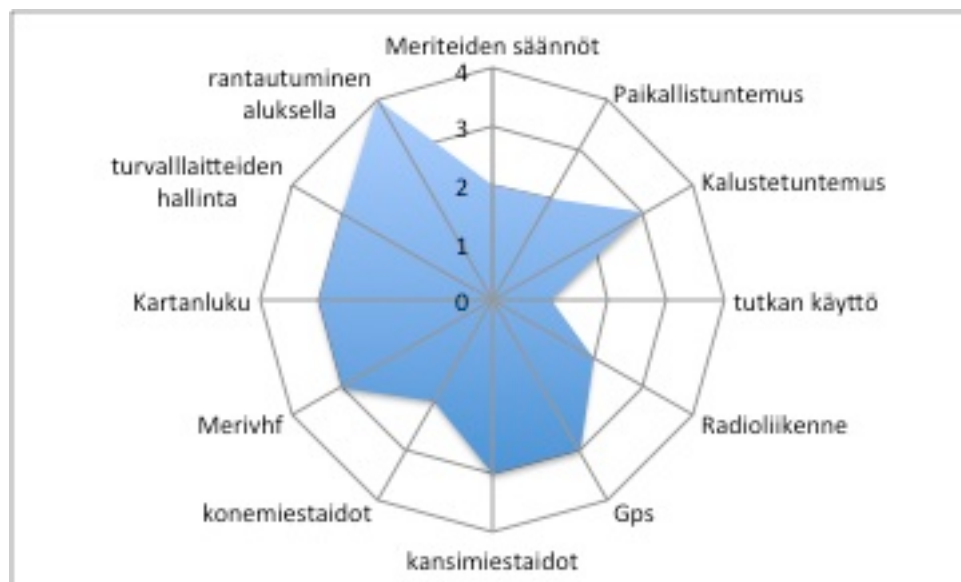
Kirjallisuutta lukiessani, viitekehystä rakentaessani ja tutkimustuloksia pohtiessani tuli ajatus yhdistää muista ammateista, koulutuksista, varusmiespalveluksesta hankittu osaaminen pelastustoiminnan osaamisen kanssa tai tueksi. Kuvaan tätä asiaa ”kolmantena tasona”. *Havaitsin, että jos laskennallinen siviilikoulutuksen ynnämuiden. osaamiskartoituksen alue niinkutsuttu ”kolmas taso” alueena on suurempi kuin pelastustoiminnassa / vapaapalokuntatoiminnassa, osaamista voidaan varmasti hyödyntää koulutuksessa sekä operatiivisessa toiminnassa.* Laskukaavana voidaan vaativissa kuvioissa käyttää monikulmion pinta-alan (tekniikan kaavasto 2005, 30) laskemisessa tarvittavaa kaavaa. ”Kolmas taso”-ajattelu ei ollut varsinainen tutkimukseni kohde ja mielestäni vaatii kokeilua toimiakseen käytännössä. Näin kuitenkin teoriassa väitän sen toimivan.

Kuvailen esimerkin tavoin kolmannen tason käyttämistä osaamiskartoituksessa kuvitelun esimerkin kautta. *Kuviteltua esimerkkiä* voi käyttää mukailten mihin tahansa osaa-

misen kuvaukseen. ”Kolmannen tason” paikalle voi laittaa varusmiespalveluksesta, harastuneisuudesta, ammatista jne. hyödynnettävä osaaminen.

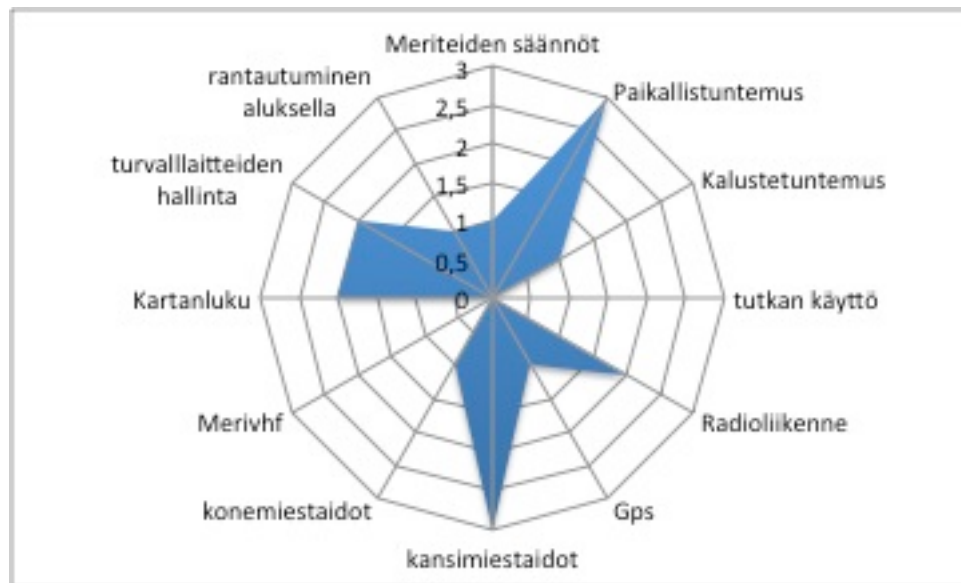
### Esimerkki

Saarella on tulipalo, jossa on kaksi loukkaantunutta. Perille päästäkseen palokunnan on käytettävä venekalustoa, ja kivikkoisten vesien tunteminen vaatii paikallistuntemusta. Ajankohta on myöhäinen syksy, pimeää ja tuulen nopeus 15 metriä sekunnissa. Perille päästäkseen palokunnasta täytyy löytyä henkilö, joka saa palokunnan perille mahdollisimman nopeasti. Kuvaan tässä esimerkissäni matkanteon osaamista mantereelta saareen osaamiskartan / kuvion avulla omine tasoineen ja yhteenvetona. Kuvassa 24 palokunnan yleinen vaatimus *taso 1*



Kuva 24. Palokunnan vaatima ja laatima taso palokuntalaiselta tehtävän turvalliseksi suorittamiseksi. Esimerkki kuviteltu kuten myös esimerkissä olevat arvot.

Esimerkkihenkilön palokuntaosaaminen *taso 2*



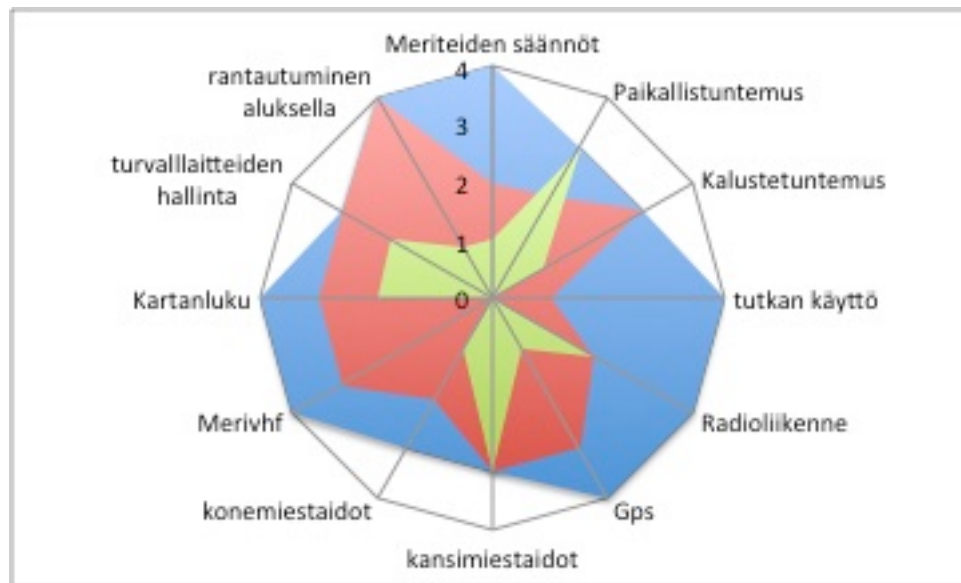
Kuva 25. Palokuntalaisen osaama taso kuvitellussa esimerkissä. Myös muut arvot kuviteltuja esimerkinomaisia.

Henkilökohtainen koulutus- tai ammattiosaaminen *taso 3*, vapaapalokuntalainen-luotsi



Kuva 26. Siviiliammattin osaaminen esimerkinomaisessa tehtävässä. Arvot kuviossa kuviteltuja esimerkinomaisia.

## Yhteenveto kaikista edellisistä tasoista



Kuva 27. Isoin sininen alue "3-taso" kuvaa siviilissä saatua osaamista, toiseksi suuri alue (punainen) kuvaa palokunnan edellyttämää osaamista, ja kolmas taso kuvaa yksilön osaamista. Tämä on kuvitteellinen esimerkki.

## LÄHTEET

Ajoneuvolaki 11.12.2002/1090.

Ajoneuvolaki 12.12.2014/1042.

ERICA. www-dokumentti.

[http://www.112.fi/download/63468:ERICA\\_esite\\_high\\_res.pdf?6400473c0ee5d288](http://www.112.fi/download/63468:ERICA_esite_high_res.pdf?6400473c0ee5d288).  
5.11.2015

Haka palokuntarekisteri. <https://haka.spek.fi>. 10.5.2015.

Helakorpi, S. 2005. *Työn taidot – Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä*. Ammatillisen korkeakoulun julkaisuja 2/2005. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna.

Hirsjärvi, S, Remes, P, Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. 15., uudistettu painos. Kariston kirjapaino Oy. Hämeenlinna.

Hätönen, H. 2000. *Osaava henkilöstö*. Metalliteollisuuden Kustannus Oy. Vantaa.

Hätönen, H. 2011. *Osaamiskartoituksesta kehittämiseen*. 6. Painos. Helsinki. Educa-instituutti

Ilmailulaki 864/2014.

Ilmavoimien aliupseerikurssi puolustusvoimat. www-dokumentti.

<http://www.puolustusvoimat.fi>. www-dokumentti. 27.8.2015.

Juuti, P., Luoma, M., Vartiainen, M., Koironen, M., Aaltio, I., Wink, H., Vesterinen, P., Lämsä, A-M., Kemppainen, P., Huhtinen, A., Nivala, V., Sjöblom, M., Honka, M., 2011. *Työyhteisön kehittäminen ja johtaminen*. Hansaprint. Vantaa.

Kankaanpää, P. 2012. *Päällystön osaamiskartat ja osaamisprofiilit*. Opinnäytetyö. Keski-pohjanmaan ammattikorkeakoulu. Kokkola.

Katajamäki, J. 2006. *Pakkopalokunnista pelastuslaitoksiin*. Tammer-Paino. Tampere

Kujala, I. 2011. *Palokuntasopimukset Suomessa – Sopimusten kehittämishankkeen lopputraportti*. Helsinki. Suomen Sopimuspalokuntien Liitto

Kuntalaki 410/2015, 57§.

Kuntasektorin arkkitehtuurityöryhmä. www-dokumentti

[www.kunnat.net/.../Liite1\\_Henkilostohallinnon\\_sanasto\\_0\\_4.docx](http://www.kunnat.net/.../Liite1_Henkilostohallinnon_sanasto_0_4.docx) . 2.9.2015.

Lääkintähuolto 2015. www-dokumentti.

<https://fi.wikipedia.org/wiki/Lääkintähuolto> . 28.8.2015.

Mankkinen, T. 2013. *Palokuntalaisuus Suomessa*. Tammerprint Oy. Tampere

Modig, N., Åhlström, P. 2013. *Tätä on lean*. Painettu Ruotsissa. Bulls Graphics. Halmstad.

Moottorivene 2014. www-dokumentti.

<https://fi.wikipedia.org/wiki/Moottorivene> .28.8.2015.

Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus 2015. www-dokumentti.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus> . 2.10.2015.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Merenkurkun saaristo. www-dokumentti.

[http://www.minedu.fi/OPM/Kansainvaelliset\\_asiat/kansainvaelliset\\_jaerjestoet/unesco/mailmanperinto/merenkurkku?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Kansainvaelliset_asiat/kansainvaelliset_jaerjestoet/unesco/mailmanperinto/merenkurkku?lang=fi). 2.11.2015.

Palolaki 465./1960.

Palo- ja pelastustoimilaki 559/1975

Palvelutasopäätös 2013. www-dokumentti.

<http://www.pohjanmaanpelastuslaitos.fi/WSS/MossLink.aspx?wid=366398&list=Documents&fid=3527>. 15.9.2015.

Pelastuslaki 379/2011, 23

Pelastuslaki 379/2011.

Pelastustoimilaki 561/1999.

Pohjanmaan pelastuslaitos. www-dokumentti.

<http://www.pohjanmaanpelastuslaitos.fi/Suomeksi/Pelastustoiminta/Pelastusalue>. 15.9.2015.

Pohjanmaan pelastuslaitos. www-dokumentti.

<http://www.pohjanmaanpelastuslaitos.fi/Suomeksi/Etusivu>. 14.9.2015.

Pohjanmaan pelastuslaitos, perustelumuuisto, 2014-2017. www-dokumentti

<http://www.pohjanmaanpelastuslaitos.fi/WSS/MossLink.aspx?wid=366398&list=Documents&fid=3529>. 14.9.2015.

Rajavartiolaitos 2015. www-dokumentti.

<http://www.raja.fi/lr/varusmieskoulutus> . 28.8.2015.

Satavuotias Vaasan palokunta. www-dokumentti.

[http://www1.vaasa.fi/webfin/yleista/Tiedotuslehti3\\_2009.pdf](http://www1.vaasa.fi/webfin/yleista/Tiedotuslehti3_2009.pdf). 23.10.2015.

Sotilaspoliisi 2013. www-dokumentti

<http://www.puolustusvoimat.fi>. 21.8.2015

Sopimuspalokunnat. www-dokumentti

<http://www.pelastustoimi.fi/pelastustoimi/sopimuspalokunnat>. 14.9.2015.

Soratie. A. 1964. *Vuosien 1953-63 välisestä kehityksestä maan palotoimen kertomusten valossa*. Palontorjunta 9.

SPEK. www-dokumentti

<http://www.spek.fi/Suomeksi>. 2.10.2015.

Sukelluslaitteet 2012. www-dokumentti.

<http://www.tukes.fi/fi/Kuluttajille/Vapaa-aika/Sukelluslaitteet>. 24.8.2015.

Tarkka-ampujan käsikirja 2003. www-dokumentti

[http://www.puolustusvoimat.fi/wcm/03b1dd004b284937aac6ea2b0cc2418d/Tark\\_amp\\_kk\\_lr%5B1%5D.pdf?MOD=AJPERES](http://www.puolustusvoimat.fi/wcm/03b1dd004b284937aac6ea2b0cc2418d/Tark_amp_kk_lr%5B1%5D.pdf?MOD=AJPERES). 28.8.2015.

*Tekniikan kaavasto* 2005, Hämeenlinna. Karisto Oy.

Valtonen, M. 2005. *Osaamiskartoitus osana strategista henkilöstöjohtamista*. Pro gradu -tutkielma. Vaasan yliopisto, Vaasa.



Varusmies 2015. www-dokumentti.  
<http://www.puolustusvoimat.fi/wcm/3be5ef8046db9a00957eb7786bf3619b/Varusmies+2015.pdf?MOD=AJPERES>. 16.2.2015.

Varusmies 2015. www-dokumentti.

<http://www.puolustusvoimat.fi/wcm/3be5ef8046db9a00957eb7786bf3619b/Varusmies+2015.pdf?MOD=AJPERES>. 25.8.2015.

Varusmies 2015. www-dokumentti.

<http://www.puolustusvoimat.fi/wcm/3be5ef8046db9a00957eb7786bf3619b/Varusmies+2015.pdf?MOD=AJPERES>. 27.8.2015.

Veneenkuljettajakoulutus, Uudenmaan prikaatti. www-dokumentti.

<http://www.puolustusvoimat.fi/wcm/SU+Puolustusvoimat.fi/Puolustusvoimat.fi/Merivoimat>. 27.8.2015.

Viitala , R. 2013. *Henkilöstöjohtaminen*. 4., uudistettu painos. Edita Publishing Oy. Helsinki

Vilpas. P. Metropolia. www-dokumentti.

<http://users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf>. 12.10.2015.

Valtiorikollisuuskeskus. www-dokumentti

<http://pelastustieto.fi/pelastustoimi/valtiorikollisuuskeskus/hanke-alkaa-pelastuslaitokset-sote-alueisiin/>. 24.10.2015.

Van der Zee, K. Van Oudenhoven, J.-P. 2000. The multicultural personality questionnaire: A multidimensional instrument of multicultural effectiveness. *European Journal of Personality* 14, 291-309

Webropol. www-dokumentti.

<http://webropol.fi/>. 2.10.2015.

Yritysjohdaja Tata Group. www-dokumentti.

<http://www.tata.com/aboutus/articlesinside/Ratan-N-Tata>. 1.9.2015

## Liite 1

### Kyselylomake

Nimeni on Tarmo Nevala ja opiskelen pelastusopistossa palopäällystön koulutusohjelmassa. Koulutus toteutetaan yhteistyössä Savonia ammattikorkeakoulun ja pelastusopiston kanssa.

Opinnäytteeni tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa palokuntalaisten koulutustaustaa, nykyisiä- ja aiempia ammatteja, varusmiespalveluksen koulutusta, kielitaitoa ja harrastuneisuutta. Lisäksi kartoitan palokuntalaisten mahdollista halukkuutta antaa henkilökohtaista kalustoa pelastustoimen käyttöön korvausta vastaan.

Kartoituksella selvitetään voidaanko edellämäinittuja asioita hyödyntää pelastustoimessa mm. hälytystehtävissä, koulutuksessa sekä yhteistyössä vakinaisten sekä vapaaehtoisten palokuntien välillä.

Pyydän ystävällisesti vastaamaan kyselyyn täyttämällä tämä lomake ja painamalla lähettä lomake nappia. Kyselyyn vastaaminen vie noin 5-10 minuuttia.

Kaikki saamani vastaukset käsitellään luottamuksella ja vastaajien henkilöllisyyttä ja vastauksia ei voida missään vaiheessa yhdistää. Myös opinnäytetyön julkaisussa huolehditaan luottamuksellisuudesta.

Vastauksesi on tärkeä kehittämään palokuntatoimintaa.

Kiitoksia etukäteen vastauksista!

### Frågeformulär

Mitt namn är Tarmo Nevala och jag studerar inom studieprogrammet för brandbefäl på Räddningsinstitutet. Utbildningen genomförs i samarbete av yrkeshögskolan Savonia och Räddningsinstitutet.

Syftet med undersökningen i mitt lärodsprov är att kartlägga brandkårernas utbildningsbakgrund, nuvarande och tidigare yrken, beväringutbildning, språkkunskap och fritidsintressen. Dessutom kartlägger jag om brandkårerna eventuellt har intresse att mot ersättning låna ut materiel de äger till räddningsväsendets förfogande.

Med kartläggningen vill jag ta reda på om de saker jag nämnde ovan kan utnyttjas av räddningsväsendet för bl.a. larmuppdrag, utbildning och samarbete mellan ordinarie och frivilliga brandkåre.

Jag vill vänligen be dig att svara på enkäten genom att fylla i formuläret och trycka på sänd-knappen. Det tar cirka 5-10 minuter att svara på enkäten.

Alla svar behandlas konfidentiellt och identiteten på de som svarat och svaren kan inte under något skede associeras till varandra. När lärodsprovet publiceras ser vi även till att uppgifterna är konfidentiella.

Ditt svar är viktigt för att utveckla brandkårsverksamheten.

Tack på förhand för dina svar!

#### TAUSTATIEDOT / BAKGRUNDSFAKTA

##### 1. Sukupuoli / Kön \*

mies / man

nainen / kvinna

**2. Ikä ? / Alder ? \***

- alle 18 vuotta / under 18 år
- 18-23 vuotta / 18-23 år
- 24-28 vuotta / 24-28 år
- 29-33 vuotta / 29-33 år
- 34-38 vuotta / 34-38 år
- 39-43 vuotta / 39-43 år
- 44-48 vuotta / 44-48 år
- 49-53 vuotta / 49-53 år
- 54-58 vuotta / 54-58 år
- 59- vuotta / 59 år-

**KOULUTUS JA AMMATTI / UTBILDNING OCH YRKE****3. Koulutustausta (valitse yksi vaihtoehto) / Utbildningsbakgrund (välj ett alternativ) \***

- Perusasteen tutkinto (esim. kansa-, keski-, tai peruskoulun tutkinto)  
Examen på grundnivå (t.ex. folk-, mellan- eller grundskoleexamen)
- Keskiasteen tutkinto (esim. ylioppilastutkinto, 1-3 vuotiset ammatilliset tutkinnot tai ammatilliset perustutkinnot)  
Examen på mellannivå (t.ex. studentexamen, 1-3-årig yrkesinriktad examen eller yrkesinriktad grundexamen)
- Alimman korkea-asteen koulutus (esim. tekniikan-, merkonomi- tai sairaanhoitajan tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja)  
Utbildning på lägsta högre nivå (t.ex. tekniker-, merkonom- eller sjukskötareexamen som inte är yrkeshögskoleexamen)
- Alempi korkea-asteen koulutus (esim. ammattikorkeakoulututkinto tai alempi korkeakoulututkinto)  
Utbildning på lägre högstskolenivå (t.ex. yrkeshögskoleexamen eller lägre högstskoleexamen)
- Ylempi korkeakouluaste tutkinto (esim. maisteritutkinnot tai lääkäreiden erikoistumistutkinnot)  
Examen på högre högstskolenivå (t.ex. magisterexamen eller specialiseringsexamen för läkare)
- Tutkijakoulutusasteen tutkinto  
Examen på forskarutbildningsnivå

**4. Mihin ryhmään katsot kuuluvasi alla olevasta ryhmästä? / Till vilken grupp hör du av alternativen nedan? \***

- Opiskelija / Studerande
- Eläkeläinen / Pensionär
- Työtön / Arbetslös
- Työnjohtotehtävät / ei oma yritys / Uppgifter inom arbetsledning/inte eget företag
- Toimihenkilö / Tjänsteman
- Yrittäjä / Företagare
- Maatalousyrittäjä / Lantbruksföretagare
- Joku muu (esimerkiksi vuorotteluvapaalla tms.) / Något annat (till exempel alterneringsledig e.d.)
- Palkansaaja / työntekijä / Löntagare/arbetstagare

**5. Nykyinen päätoiminen ammatti tai ammattinimikkeesi? / Ditt nuvarande yrke på heltid eller yrkesbenämning? \***

Jos olet tällä hetkellä opiskelija tai työtön, voit laittaa ne ammatit missä olet aiemmin toiminut.

Ifall du för närvarande är studerande eller arbetslös kan du skriva de yrken du tidigare varit verksam i.

**6. Muut ammatit tai ammattinimikkeet? / Övriga yrken eller yrkesbenämningar?**

Jos sinulla on sivutoiminen ammatti tai ammattinimike niin kirjoita se tähän.

Ifall du har ett yrke eller yrkesbenämning som bisyssla kan du skriva det här.

**7. Voisitko käyttää siviilikoulutuksen tai ammatin tuomaa osaamista / asiantuntijuutta pelastuslaitoksen tai palokunnan toiminnassa esimerkiksi koulutuksessa, hallinnollisissa tehtävissä, pelastustehtävissä tms.?**

**Kan du använda kunskapen/expertisen av din civila utbildning eller ditt yrke i räddningsverkets eller brandkårens verksamhet till exempel i utbildning, administrativa uppgifter, räddningsuppdrag e.d.?**

Tarkoituksena selvittää henkilön muuta osaamista palokuntatoiminnan lisäksi sekä muun osaamisen hyödyllisyyttä pelastustoiminnassa.

Syftet är att klarlägga vilket övrigt kunnande en person har förutom brandkårsverksamheten samt vilken nytta man kan ha av det i räddningsverksamheten.

- Ei / Nej
- Kyllä / Ja

**8. Onko sinulla palokunta toiminnan lisäksi sellaista harrastuneisuutta, jota voisi hyödyntää pelastustoiminnassa?**

**Har du något annat fritidsintresse förutom brandkårsverksamheten som kan vara till nytta i räddningsverksamheten?**

Tarkoituksena selvittää palokuntalaisten harrastuneisuutta ja löytää lisäosaamista. Esimerkkinä: partio, meripelastustoiminta, liikunta, ohjaaja jne.

Syftet är att klarlägga brandkåristens fritidsintressen och hitta ytterligare kunnande. Exempelvis: scouterna, sjöräddningsverksamhet, motion, handledare osv.

- Ei / Nej
- Kyllä ja mitä? / Ja och vad?

**HENKILÖKOHTAISEN OMAISUUDEN KÄYTTÖ / ANVÄNDNING AV PERSONLIG EGENDOM**

Tarkoituksena selvittää palokuntalaisten halukkuutta käyttää omaisuuttaan hätätilanteessa. Lähinnä isoissa onnettomuuksissa isojen työkoneiden käyttö tervetullutta. Koneiden käyttökustannukset täytyisi olla etukäteen tiedossa omistajille.

**12. Oletko käynyt armeijan? / Har du fullgjort beväringstjänstgöringen? \***

- En ( jos vastaat ei, siirry kysymykseen numero 15 )  
 Nej (ifall du svarar nej gå vidare till fråga 15)
- Kyllä / ja

**13. Mitä koulutusta tai erikoiskoulutusta olet saanut varusmiespalveluksen aikana ?**

**Vilken utbildning eller specialutbildning fick du under beväringstjänstgöringen?**

- Johtajakoulutus / Ledarutbildning
- Tiedustelukoulutus / Spaningsutbildning
- Sotilaspoliisikoulutus / Militärpolisutbildning
- Tietotekniikkakoulutus / Informationsteknikutbildning
- Viestikoulutus / Signalutbildning
- Pioneerikoulutus / Pionjärutbildning
- Suojelukoulutus / Skyddsutbildning
- Huoltokoulutus / Underhållsutbildning
- Kuljettajakoulutus / Förarutbildning
- Sotilasveneenkoulutus / Militärfartygsförarutbildning
- Rannikkojääkärikoulutus / Kustjägarutbildning
- Sotilaskoneenkoulutus / Militärflygplansutbildning
- Laskuvarjojääkäri / Fallskärmsjägare
- Sukeltaja / Dykare
- Erikoisrajajääkäri / Specialgränsjägare
- Elektronisen sodankäynnin koulutus / Utbildning inom elektronisk krigföring
- Helikopteriapumeaanikko / Helikopterhjälpmekaniker
- Lentoreserviupseerikurssi / Flygreservofficerskurs
- Ilmavoimien aliupseerikurssi ( eri alat ) / Flygvapnets underofficerskurs (olika branscher)
- Urheilukoulu / Idrottsskola
- Sotilassoittaja / Militärmusiker
- Lääkintöalan varusmieskoulutus / Beväringsläkarkurs
- Lakimieskokelas / Juristaspirant
- Varusmiespappi- ja varusmiesdiakonikurssi / Beväringsspräst- och beväringssdiakonkurs
- Viestintä- ja media-alan koulutus / Kommunikations- och mediebranschutbildning
- Mediaseuraajan koulutus / Medieuppföljningsutbildning
- Tutkijakokelas ( johtamis- ja hallintajärjestelmät ) / Forskningsaspirant (lednings- och administrationssystem)
- Atk-tukihenkilö koulutus / Utbildning för ADB-stödperson

Syftet är att klarlägga om brandkåristerna är villiga att använda sin egendom vid nödsituationer. I första hand vid stora olyckor är användningen av stora arbetsmaskiner välkommen. Ägarna måste på förhand ha information om kostnaderna för användningen av maskinerna.

#### 9. Luuletko omistavasi kalustoa, jota voitaisiin hyödyntää isoissa onnettomuuksissa ?

##### Äger du materiel som kan utnyttjas vid större olyckor?

\*

Tarkoitus selvittää olemassa olevaa kalustoa jota voitaisiin hyödyntää pelastustoiminnan avuksi ja hyödyksi. Esimerkiksi traktoria peräkärriineen, kaivuria, venettä, moottorikelkkaa, mönkijää tms.

Syftet är att klarlägga befintlig materiel som kan utnyttjas och vara till hjälp och nytta för räddningsverksamheten. Till exempel traktor med släpvagn, grävmaskin, båt, motorkälke, fyrhjuling e.d.

- Ei ( jos vastaat ei, siirry kysymykseen numero 12 )  
 Nej (ifall du svarar nej gå vidare till fråga 12)  
 Kyllä / Ja

#### 10. Omistamani kalusto. / Materiel som jag äger

Kaluston hyödyntämisestä täytyy olla sopimus ennalta. / Avtal måste ingås på förhand om användning av materielen.

- Vene / Båt  
 Alus / Farkost  
 Mönkijä / Fyrhjuling  
 Telamönkijä / Fyrhjuling med band  
 Traktori + peräkärri / Traktor + släpvagn  
 Kaivuri / Grävmaskin  
 Moottorikelkka / Motorkälke  
 Ilmatyynyalus / Svävare  
 Joku muu, mikä? / Något annat, vad?

#### 11. Antaisitko omistamaasi kalustoa pelastustehtävän suorittamiseen, jos saisit korvauksen?

##### Kan du ställa materiel du äger till förfogande för att utföra ett räddningsuppdrag om du får ersättning?

Tarkoitus selvittää palohenkilöstön halukkuutta oman kalustonsa käyttöön pelastustehtävässä. Esimerkiksi tulva-onnettomuudessa isojen koneiden käyttö helpottaisi toimintaa.

Syftet är att klarlägga om brandkåristerna är villiga att ställa sin materiel till förfogande vid ett räddningsuppdrag. Till exempel vid en översvämning underlättar användning av stora maskiner verksamheten.

- EI / Nej  
 Kyllä / Ja  
 En osaa tällä hetkellä sanoa / Kan inte säga just nu

#### PUOLUSTUSVOIMISSA SAADUT KOULUTUKSELLISET TIEDOT JA TAIDOT

#### UTBILDNINGSKUNSKAP OCH -FÄRDIGHETER INOM FÖRSVARSMAKTEN

Muu koulutus, mikä? / Annan utbildning, vad?

**14. Voisitko hyödyntää armeijassasi saamaasi koulutusta tai erikoiskoulutusta soveltaen palokuntatoiminnassa esimerkiksi hälytyksissä, avustavissa tehtävissä, kouluttamistoiminnassa tms.?**

**Kan du utnyttja utbildningen eller specialutbildningen du fått i beväringstjänstgöringen i brandkårsverksamheten till exempel vid larm, handräckningsuppdrag, utbildningsverksamhet e.d.?**

EI / Nej

Kyllä / Ja

**KIELITAITO / SPRÅKKUNSKAP**

Tarkoituksena selvittää onko tutkittavassa joukossa vieraita kieliä puhuvia jäseniä. Yksittäiset vastaajat eivät ole tunnistettavissa.

Syftet är att klargöra om det i undersökningsgruppen finns medlemmar som talar främmande språk. Enskilda personer som svarar på enkäten kan inte identifieras.

**15. Kielitaitosi? / Din språkkunskap? \***

Suomi / Finska

Ruotsi / Svenska

Englanti / Engelska

Saksa / Tyska

Ranska / Franska

Espanja / Spanska

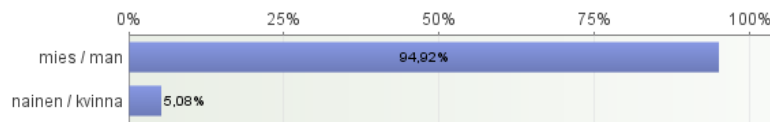
Muu kielitaito? Mikä? / Annan språkkunskap? Vad?

Muu kielitaito? Mikä? / Annan språkkunskap? Vad?



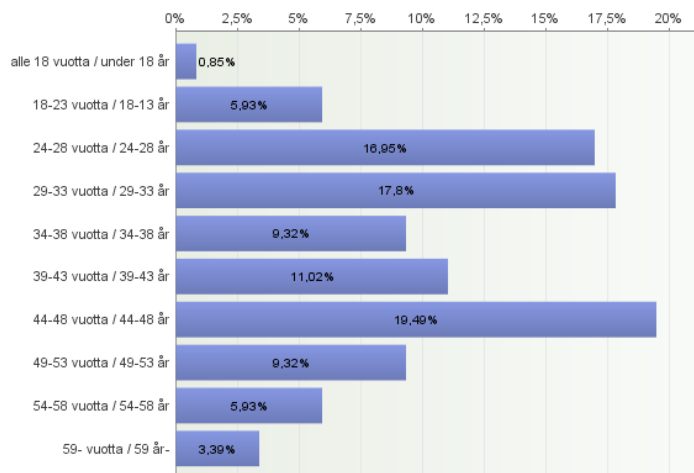
### Taulukko 1

Vastaajien sukupuoli 118 henkilöä.



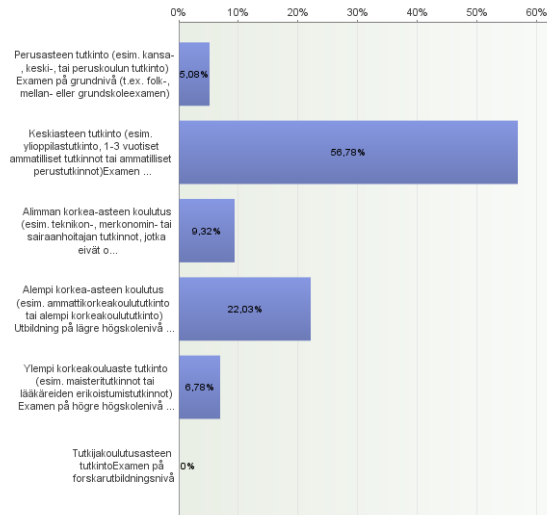
### Taulukko 2

Vastaajien ikä. Vastaajia yhteensä 118 henkilöä



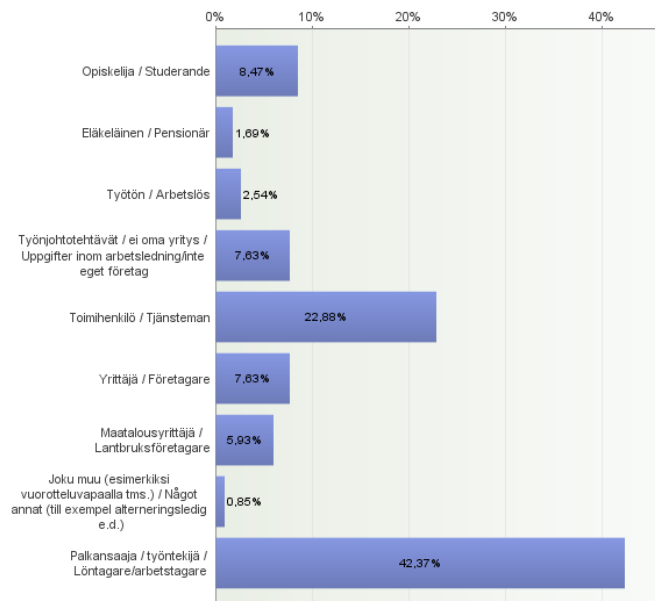
### Taulukko 3

Vastaajien koulutustausta 118 henkilöä



Taulukko 4

Vastaajan tämänhetkinen AMMATTIRYHMÄ 118 henkilöä



## Liite 2

Kyselyiden perusteella saadut nykyiset ammatit tai ammattinimikkeet. Yhteensä 113 vastausta. ( Käännetty nimikkeet suomeksi)

Aluemyynti johtaja	Kokki, tehdastyö	Mekaanikko / sähkö- asentaja
Asentaja	Kokoaikainen pa- loesimies	Mekaaninen suunnitelli- ja
Asentaja	Kokoonpanija ( sähkö- moottorit)	Merimies
Automaatioasentaja, huoltoasentaja, koestus- päällikkö	Koneenrakentaja	Merimies ( merikaptee- ni opiskelija)
Automekaanikko	Koneinsinööri	Metallityöntekijä
Automekaanikko	Kouluttaja	Mittamies
Automekaanikko	Kuljettaja	Mittariteknikko
Automyyjä	Kuljetusjohtaja	Myyjä
Ensihoitaja	Kuorma-autonkuljettaja	Myyjä
Hitsaaja	Käämijä	Myyjä
Hoitaja	Lastensuojelulaitoksen ohjaaja	Myyjä
Insinööri	Luotsi	Myyntijohtaja
Insinööri ( alue myynti johtaja)	Lähihoitaja	Paloesimies
Insinööri ( mekaaninen suunnittelu)	Lähihoitaja	Palomies
Insinööri ( pääsuunnitte- lija)	Maa- ja metsätalousyrit- tjä ( huoltoyritys myös)	Palomies
Johtaja	Maansiirtotyöläinen	Palomies
Johtaja ( tekniset palve- lut)	Maanviljelijä	Palo- mies/sairaankuljettaja
Kaivinkoneenkuljettaja	Maanviljelijä (mo- niosaaja: metsätyöt, hitsaaja, rakennustyöt, maalari, maanviljelys)	Palveluassistentti /turvallisuusassistentti
Kartoittaja	Maanviljelijä / Kone- korjaamo	Paperitehdastyöntekijä
Kehitysinsinööri ( voi- malat / öljy ja kaasu)	Maanviljelijä / Kone- korjaamo	Perintäkäsittelijä
Kiinteistöhoitaja	Maatalousyrittäjä	Projekti-insinööri
Kiinteistöinsinööri	Maatalousyrittäjä	Projektinjohtaja
Kokki	Maitoauton kuljettaja	Prosessi operaattori
		Puuseppä
		Rakennusala

Rakennusinsinööri	Taloudenhoitaja	Työsuunnittelija
Rakennustyömie	Taluspäällikkö	Vahtimestari
Rakennustyöntekijä	Teknikko	Vahtimestari
Rehtori / opettaja	Teollisuusmaalari	Vahtipäällikkö / pursi- mies
Rengasasentaja	Teollisuustyöntekijä	vanhustyö / palokunta ja omaa yritystoimintaa
Sairaanhoitaja	<u>Tp. asemamestari</u>	Varastotyöntekijä
Sekatyömie	Trukinkuljettaja	Varastotyöntekijä
Suunnitteluinsinööri	Tuotekehitysinsinööri (sähkö ja automaatio)	Veneenrakentaja
Sähköasentaja	Tuotesuunnittelija (pa- periteollisuus)	Veneenrakenta- ja/lääkintävahtimestari/s airaankuljettaja
Sähköasentaja ( jakelu- verkko, maastosuunnit- telu/jakeluverkko)	Turvalaitejärjestelmä asentaja	virastoupseeri
Sähköasentaja ( <u>Sähkö- kunnossapitoasentaja</u> )	Turvallisuusalan opetta- ja	Yhdistelmäajoneuvon kuljettaja
Sähköasentaja / yrittäjä	Turvallisuusneuvo- ja/lähihoitaja/ammattiau- toilija	Yrittäjä
Sähköautomaatioin- sinööri	Työllisyyskoordinaatto- ri	Yrittäjä (toimitusjohta- ja)
Sähköinsinööri		
Talonrakentaja		

Muut Ammattinimikkeet ja ammatit. Yhteensä 51 vastausta. (Käännetty nimikkeet suomeksi)

Ahtaaja	Kokki, kalastaja
Asentaja-koneistaja	Konsultti
Automaatioinsinööri (tutkinto kesken / elektroniikka-asentaja / palomestari	Kouluttaja
Automekaanikko / autosähköasentaja	Kuljettaja (A BE CE DE)
Ensihoidon sijainen	Kunnossapitoasentaja, tarjoilija, varas- toesimies
Insinööri	Liikuntapaikkahoitaja
Järjestyksenvalvoja	Linja-autonkuljettaja
Järjestyksenvalvoja	Linja-autonkuljettaja
Kokki	Linja-autonkuljettaja



Maanviljelijä	Sammutusmies
Maanviljelijä	Sopimuspalomies
Maanviljely, turkistarhaus	Sähköasentaja
Maatalous (sekatyöt) baarimikko, ravinto- lavastaava	Sähköasentaja, kuljettaja
Maatalousyrittäjä	Taksi ja linja-autonkuljettaja
Maatalousyrittäjä	Taksinkuljettaja
Maatalousyrittäjä	Talonrakentaja
Maatalousyrittäjä	Tekninen tarkastaja (automaatio)
Myyjä	Urheiluhieroja
Palomies	Vanhempi palomies
Putkiasentaja	Vanhempi sammutusmies
Puuseppä	Vapaaehtoinen palomies; yksikönjohtaja
Rakennustyöt	Yksikönjohtaja
Raskaankaluston kuljettaja / linja- autonkuljettaja	Yrittäjä
	Yrittäjä ( tilitoimisto)

### Liite 3

Palokuntatoiminnan lisäksi (avoimet vastaukset) harrastuneisuus, mitä voidaan vastaa-  
jan mukaan käyttää pelastustoiminnassa. Vastauksia 51 henkilöltä. (Nimikkeet osittain  
käännetty suomeksi)

Elektroniikka	Liikunta	Metsästys, kalastus
Ensiapuryhmä	Liikunta	Metsästys, kalastus
Ensiaputoiminta, SPR	Liikunta	metsästys, kalastus, harjoittelu
Harjoittelu	Liikunta	Metsästäjä
Harjoittelu ( voimaharjoittelu)	Liikunta	Metsästäjä
Harjoittelu (voima ja kunto harjoittelu )	Liikunta, lihasharjoittelu	Metsätyöt
Jokamiesluokka	Merellä liikkumisen taidot	Nuorisotoiminta
Järjestötoiminta (useita eri toimintoja)	Meritoiminta	Pelastuskoira / hakukoira kouluttaja (o Pelastuskoiratoiminta (esim. Yhdistystoiminta)
Kouluttaja	Metsänhoito	Pyöräily, vaellus
Lentotoiminta (lupakirja), metsätyöt, "vene-elämä"	Metsänhoito, rakentaminen, korjaaminen, mökkeily, veneily	Radioamatööri, panostaja
Lentotoiminta / <u>paramotorflygning</u>	Metsästys	Sukellus
Liikunta	Metsästys	Sukellus

Sukellus	Uinti, liikunta, meritoiminta	Veneily
Sukellus ( sukeltaja)	Vapaaehtoinen palokunta	Veneily, saaristo
Sukellus, Kiipeily	Vapaaehtoinen pelastuspalvelu	Veneily, saaristo
Sukellus, Liikunta	ensiapu SPR-päivystysryhmä	Yhdistystoiminta
Sukellus, RC - helikopteri	Veneiden ja autojen korjaus	Yleisurheilu
Sukellus, Uinti	Veneily	Yleisurheilu, palokuntakilpailu
Suunnistus, kalastus, veneily	Veneily	

#### Liite 4

##### Vastaajan omistama kalusto (avoimet vastaukset)

Henkilöauton peräkärri	Moottorisaha	; <u>vaarallisten aineiden onnettomuudet</u>
Kurttaja	Moottorisaha	
Metsäperäkärri / Nosto puomi	Neliveto <u>picap</u> pakettiauto	Sukellusvarusteet
Miehistö / nostokoriauto	Peräkärri 2	sukellusvälineet
	RC- helikopteri ( Metsäpalo	

#### Liite 5

Mitä koulutusta tai erikoiskoulutusta olet saanut varusmiespalveluksen aikana? (Avoimet vastaukset.

Aseseppä	Lääkintäkoulutus	Tarkka-ampuja
Etäisyysmittaaja / tutka	Lääkintämies	Toimistoupseeri
Kirjuri	Maanmittauskoulutus	Tulentohtaja
Kirjuri	Patteripäällikkö	Tykkimies
Kirjuri	Sammutusmies ( merivoimat)	Tykkimies
Konekiväärinmies		Tykkimies
Lentokoneapumekaanikko	Taisteluvälineupseeri	Vääpeli