



Lapin pelastuslaitos

MISTÄ TEKIJÖITÄ

– riittääkö pelastustoimen veto- ja pitovoima?

Pelastusjohtaja Markus Aarto



MIKSI VETO- JA PITOVOIMA?

Veto- ja pitovoimaa tarvitaan, kun:

- Toimialan yleinen kiinnostavuus heikkenee
- Alueen elinvoima heikkenee
- Työn tarve lisääntyy oleellisesti
- Kilpailu osaajista työmarkkinoilla kiristyy
- Koulutustarpeen ennakointi epäonnistuu

Pelastustoimen veto- ja pitovoima?

- Onko nukuttu ruusunen unta ja luotettu punaisten autojen ikuiseen vetovoimaan?
- Onko huomioitu alueiden erilaistuminen?
- Onko huomioitu digiajan lapset alalla ja sen koulutuksessa?
- Onko huomioitu pienevät ikäluokat ja kasvava kilpailu?
- Onko osattu katsoa riittävän kauas tulevaisuuteen?
- Onko huolehdittu henkilöstöstä?



MIKSI VETO- JA PITOVOIMA?

Noin 1000 ammattihenkilön lisäkoulutustarve vuoteen 2030 mennessä:

- Ammattihenkilöstön varallaolon poistuminen
- Siirtymä alalta muihin töihin
- Eläköityminen
- Tehtävämäärien kasvu
- Ohjauksen ja sisäisen valvonnan lisääntyminen

Sopimushenkilöstöstä ei ole valtakunnallisia laskelmia:

- Ikääntyminen pienentää joukkoa
- Uuden henkilöstön saatavuus on sidoksissa alueen elinvoimaan
- Ikäluokat ovat entistä pienempiä
- Kilpailu vapaa-ajasta on kovaa
- Yleinen auttamishalu vähenee yhteiskunnassa



MISTÄ SYNTYY VETO- JA PITOVOIMA?

Veto- ja pitovoima muodostuu useista osatekijöistä, joiden painotus vaihtelee aloittain:

- Toimialan houkutteleva brändi
- Hyvä ja inhimillinen johtaminen sekä osaava esimiestyö
- Ristiriidaton ja inhimillinen työyhteisö
- Mahdollisuudet kehittyä työssä ja edetä uralla
- Innovatiivinen toimintaympäristö
- Työpaikan pysyvyys
- Työn sisältöön nähden toimiva työaika
- Mahdollisuus työn ja vapaa-ajan joustavaan yhteensovittamiseen
- Palkkaus
- Työnantajan panostukset työhyvinvointiin
- Mahdollisuus koko perheen työllistymiselle, harrastamiselle sekä koulutukselle (alueellinen veto- ja pitovoima)



MITÄ TEHDÄ SEN HYVÄKSI PELASTUSALALLA?

Pelastusalan ulkoinen brändi on pääosin kunnossa, alan sisällä on paljon tehtävää vetopidon näkökulmasta:

- Pelastusalan ja pelastuslaitosten johtamisen modernisointi (auktoritatiivisesta vuorovaikutukselliseen johtamiseen)
- Viestinnän lisääminen ja avoimuuden kasvattaminen koko alalla
- Kritiikin hyväksyminen ja sen hyväksikäyttö kehityksessä
- Esimiestyön parantaminen ja sen tukeminen koulutuksella
- Koulutuksen painopisteen siirto elinikäiseen oppimiseen
- Toimintakulttuurin ja -tapojen modernisointi (digikolmiloikka ym.)
- Innovatiivisen ja kehitykseen kannustavan ilmapiirin synnyttäminen
- Työyhteisöjen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukeminen
- Monipuolisten urapolkumallien rakentaminen
- Palkkausjärjestelmien kehittäminen ja kannustavuuden lisääminen



MITÄ ON PAKKO TEHDÄ?

Veto- ja pitovoimakeskustelu on sekundäärinen, jos pelastusala ei kykene kouluttamaan riittävästi pelastajia

- Tarvitaan pitkän aikavälin toimia:
 - Pelastajakoulutuksen rahoitus kuntoon
 - Pelastusalan investointimahdollisuuksien parantaminen HVA:lla
 - Ulkomaisen kielitaitoisen ja osaavan työvoiman rekrytointi
- Ja lyhyen aikavälin toimia:
 - Toimintavalmiusvaatimusten uudelleenmäärittely
 - Kelpoisuusvaatimusten tarkastelu ainakin harva-alueella
 - Modulaarinen muuntokoulutus mahdolliseksi
 - Palokuntanuorisotyön entistä parempi tukeminen
 - Ym.
- Sekä kirkasotsaisesta juristeriasta luopumista



MITEN PARANTAA VETOPITOA - CASE LAPPI

Reilut kaksi vuotta sitten syvälinen analyysi ja siihen perustuva uudistuminen:

- Organisaation uudistaminen
 - Päälliköiden määrän vähentäminen
 - Vallan ja vastuun siirto lähelle ihmisiä.
 - Esimiehisyyden selkeyttäminen ja selkeät vastuut
- Johtamisen inhimillistäminen
 - Johtaminen yhteisöstä käsin
 - Päivittäinen tasa-arvoinen vuorovaikutus
 - Täydellisen avoin tiedonjakaminen toiminnasta, taloudesta ja tulevaisuuden kehittämisestä
 - Luottamuksen rakentaminen ja ylläpito henkilöstöön
 - HR-johtaminen osaksi jokaisen päällystään ja alipäällystään kuuluvan toimenkuvaa
 - Jatkuva dialogi järjestöjen kanssa ja sen tulosten vieminen käytäntöön
 - Omien virheiden ja epäonnistumisten myöntäminen rehdisti



MITEN PARANTAA VETOPITOA - CASE LAPPI

- Jatkuvaan oppimiseen kannustaminen ja siitä palkitseminen
 - Asenteiden muutos koulutusmyönteiseksi
 - Täydennyskoulutusmahdollisuuksien kasvattaminen
 - Palkallista vapaata työtä tukevien opintojen suorittamiseen
 - Ylipalomiehen virkojen uudelleenmäärittely harva-alueella paloestämiehen viroiksi, jos henkilöllä on alipäällystutkinto
- Urapolkumallien rakentaminen
 - Palotarkastajan tehtävien avaaminen ikääntyville palomiehille ja palkkauksen tarkastaminen
 - Ylipalomiehen ja asemamestarin virkojen perustaminen harva-alueelle ja henkilöstökierron tukeminen
 - Määräaikaisuuksien vähentäminen, perusteiden tarkastelu ja pyrkimys pitkistä sijaiskausista nopeammin virkoihin
- Palkkausjärjestelmän uusiminen
 - TVA:n läpikäynti, nimikkeiden ja vaativuussuhteiden korjaaminen
 - Erilaisten lisien läpikäynti, karsiminen ja yhteismitallistaminen
 - Yksimielinen paikallinen sopimus



MITEN PARANTAA VETOPITOA - CASE LAPPI

- Työyhteisöön ja toimintakykyyn panostaminen
 - Työyhteisösovittelijan kouluttaminen
 - Työnohjaajan kouluttaminen
 - Virike-etujen tason tarkastaminen
 - Yhteisön jäsenten omaehtoisen liikkumisen tukeminen
 - Polkupyöräedun rakentaminen koko henkilöstölle
 - Työyhteisöongelmien välitön purkaminen yhteisössä
 - Häirintäyhdyshenkilön nimeäminen
 - Defusing-toimintamallin systematisointi
- Innovatiivisen toimintakulttuurin synnyttäminen
 - Henkilöstöltä tulevat parannusesitykset käsitellään heti
 - Pientä rahoitusta erilaisten toimintaa tukevien innovaatioiden prototyyppeihin
- Tulos: Lapin pelastuslaitoksella on ollut haussa 2021-2022 noin 30 virkaa, joihin kaikkiin on saatu ammattihenkilöt



Merelta tuntureille – kaupungeista erämaihin!

KIITOS!