



**PELASTUSOPISTO**



# **Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen palomiesten urapolkusuunnitelma**

Ohje urasuunnitteluun

Timo Tahvanainen

20.3.2021

## TIIVISTELMÄ

<p>Tekijä Timo Tahvanainen</p>	<p>Tutkinto Pelastusalan päällystötutkinto (AMK)</p>
<p>Julkaisun nimi Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen palomiesten urapolkusuunnitelma</p>	<p>Julkisuus Julkinen</p>
<p>Sivumäärä 46 + 9</p>	<p>Päiväys 20.3.2021</p>
<p>Opinnäytetyön ohjaaja(t) Jouko Gorski, yliopettaja</p>	<p>Toimeksiantaja Etelä-Karjalan pelastuslaitos Jani Kareinen, pelastuspäällikkö</p>
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän toiminnallisen opinnäytetyöntavoitteena oli luoda suunnitelma palomiesten urasuunnittelun kehittämiseksi ja samalla tuottaa esimiehille työkaluja Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen palomiesten henkilökohtaisen urapolusuunnitelman toteuttamiseen. Opinnäytetyö tehtiin ”PLAN B – tee itsesi onnelliseksi!” – Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen projektille, joka kehittää pelastuslaitoksen palomiesten urasuunnittelua tulevaisuudessa.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tuloksena luotiin menetelmäohje Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen palomiesten uraohjaukseen. Sen tarkoitus on tukea palomiesten henkilökohtaista urasuunnittelua, sekä antaa esimiehille erilaisia työkaluja palomiesten tukemiseen tässä prosessissa. Suunnitelman avulla pyritään yhtenäistämään esimiesten tarjoamaa tukea palomiehille urasuunnittelussa. Suunnitelma kertoo, kuinka palomiesten urasuunnittelu Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella käytännössä tehdään.</p> <p>Työn tuloksia voidaan hyödyntää myöhemmin palomiesten lisäksi Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen muun henkilöstön urasuunnittelun tukemiseen. Menetelmäohje tehtiin Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen tarpeisiin. Työn tuloksia voidaan hyödyntää pelastuslaitoksissa palomiesten urasuunnittelussa.</p>	
<p>Avainsanat johtamisote, kehittäminen, osaamisen tunnistaminen, työssäjaksaminen, työura, ura-ankuri, urapolku, urapolkumalli, uraportaat, urasuunnittelu,</p>	

## ABSTRACT

Author Timo Tahvanainen	Degree Programme Fire Officer's Degree (UAS)
Title Rescue Department of South Karelian's firemans Career Path Planning	Confidentiality Public
Pages 46 + 9	Date The 20th of March, 2021
Academic supervisor Mr. Jouko Gorski, Head Instructor	Client Organisation / Partner South Karelian Rescue Department Jani Kareinen, Firechief
<p><b>Abstract</b></p> <p>The aim of this functional thesis was to create a plan for the development of firefighter's career planning and to produce tools for the supervisors at South Karelia rescue department to support the implementation of firefighters' personal career path plans. The study was conducted as a part of the South Karelia Rescue Department's project called "PLAN B – make yourself happy!", the aim of which is to develop firefighters' career planning in the future.</p> <p>As a result, a code of conduct was developed to support firefighters' career planning at the South Karelia Rescue Department. The code of conduct aims to support firefighters' career planning as well as provide tools for the supervisors to support firefighters in the process. The plan pursues to harmonize the support provided by the supervisors. The plan describes the process of career planning in practice.</p> <p>Later on, the results of the thesis can be utilized to support career planning of other personnel at South Karelia Rescue Department. The code of conduct was developed to serve the needs of the South Karelia Rescue Department. However, the results can be utilized also at other departments to support firefighters' career planning.</p>	
<p><b>Keywords</b> developing, career, career path, career path model, career planning, career ladder, career anchor, competence identification, coping at work, management approach,</p>	

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
1.1 Aihe ja taustaa sen valinnalle	6
1.2 Lähtökohdat opinnäytetyölle	8
1.3 Toimeksianto	10
1.4 Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen strategia 2030	11
2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET	13
2.1 Pelastuslaitoksissa tehdyt toimenpiteet työssäjaksamisen parantamiseksi	13
2.2 Urapolkusuunnittelun merkitys Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella	15
3 URASUUNNITTELUN APUVÄLINEET	18
3.1 Osaamisen tunnistaminen	18
3.1.1 Urapyöri	19
3.1.2 Osaamisympyrä	21
3.1.3 Minäkäsityksen ja minäkuvan avulla itsearvioon	22
3.1.4 Osaamisen kartoitus mind mapin avulla	24
3.1.5 Kartan avulla visualisointi	25
3.2 Urapolkusuunnittelun johtamisote	27
3.2.1 ORCEF-malli	28
3.2.2 Coachaava eli valmentava johtamisote	29
3.3 Uraportaat	30
3.4 Palomies, esimies vai joku muu ura-ankkuri?	31
3.5 STORE-järjestelmä	32
3.6 Kehityskeskustelu	32
3.7 Kartta sisäisiin tehtäviin Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella	33
4 ETELÄ-KARJALAN PELASTUSLAITOKSEN PALOMIESTEN HENKILÖKOHTAISTEN URAPOLKUJEN SUUNNITTELUN TOTEUTTAMINEN	34
4.1 Urasuunnittelun vaiheet Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella	34
4.1.1 Palomiesten urasuunnittelun ensimmäinen vaihe	35

4.1.2 Palomiesten urasuunnittelun toinen vaihe	35
4.1.3 Palomiesten urasuunnittelun kolmas vaihe	36
4.2 Koulutusvaatimukset siäisiin tehtäviin Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella	37
5 OHJE ESIMIEHILLE ETELÄ-KARJALAN PALOMIESTEN URASUUNNITTELUUN	38
5.1 Ohjeen sijainti	38
5.2 Henkilökohtaisen urapolkusuunnitelma - ohjeen rakenne	39
6 POHDINTA	41
6.1 Pohdintaa opinnäytetyön vaikutuksista	41
6.2 Omia tuntemuksia opinnäytetyön tekemisestä	41
6.3 Opinnäytetyön jatkokehitystarpeet	42
LÄHTEET	45
LIITTEET	48

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Aihe ja taustaa sen valinnalle

Opinnäytetyön tarkoituksena on laatia suunnitelma Etelä-Karjalan pelastuslaitokselle palomiesten urasuunnittelun toteuttamiseksi ja kehittämiseksi. Pelastuslaitosten pelastustehtäviin osallistuvan päätoimisen henkilöstön työ on vaatimuksiltaan fyysisesti erittäin raskasta. Eri-tyistä fyysisyyttä vaativat esimerkiksi pelastussukellustehtävät: savusukellus, vesisukellus ja kemikaalisukellus. Näiden fyysisyyttä vaativien tehtävien takia palomiehiltä edellytetään erittäin hyvää fyysistä kuntoa, jota mitataan pelastusalalla erilaisin menetelmin.

1980-luvun lopulla palomiesten ammatillinen eläkeikä oli 55 vuotta. Kunnalliset ammatilliset eläkeiät muuttuivat vuonna 1989, jolloin niiden piirissä olleet saivat valita, säilyttävätkö he aikaisemman eläkeikänsä. Vuonna 1995 kuntasektorilla siirryttiin painotettuihin ammatillisiin eläkeikiin. Uusi ammatillinen eläkeikä vaihteli tuolloin 55 ja 65 vuoden välillä. Tämä tarkoitti kaikkien eläkeiän nousua, monissa tapauksessa jopa huomattavasti. Pelastushenkilöstön eläkeikä nousi eläkeuudistuksen yhteydessä muiden suomalaisten tavoin vielä lisää vuoden 2017 alusta lähtien. Vanhuuseläkkeelle siirtyvien keski-ikä nousi jo ennen sitä. Esimerkiksi vuonna 2000 eläköityneen miehistön keski-ikä oli 57 vuotta ja vuonna 2016 60,5 vuotta. (Keva 2020.)

Nykyisin monet raskasta työtä pitkään tehneet palomiehet joutuvat työkyvyttömyyseläkkeelle erilaisten fyysisten vaivojen takia. Keva (vuoden 2010 loppuun asti Kuntien eläkevaakuutus) on suomalainen julkisoikeudellinen eläkelaitos. Keva huolehtii kunta-alan, valtion, kirkon ja Kelan henkilöstön eläkeasioista. Kevan tekemien tutkimusten mukaan vuosina 2000–2015 eläköityneistä palomiehistä 40 % jäi työkyvyttömyyseläkkeelle ja 60 % vanhuuseläkkeelle. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2000–2015 oli 51,5 vuotta. Vuoden 2025 jälkeen eläkeikä alkaa seurata elinajanodotetta siten, että työssä ja eläkkeellä oloajan suhde tulee säilymään vuoden 2025 tasolla. Vuodesta 2030 lähtien vanhuus-

eläkkeen alaikärajoja tarkistetaan siten, että ikäraajat nousevat enintään kaksi kuukautta vuodessa. Ikärajoja vastaavasti lasketaan, mikäli elinajanodote laskee. Kehitystä seurataan aina viiden vuoden välein. (Keva 2020.)

Palomiesten työssäjaksamista on pyritty tukemaan Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella esimerkiksi palkkaamalla kokopäiväinen fysioterapeutti, lisäämällä työpaikalla tehtävää liikuntaa, kehittämällä palkitsemisjärjestelmää fyysisen kunnon ylläpitämiseksi sekä tekemällä tiivistä yhteistyötä Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden keskeisten yksiköiden (EKSOTE) kanssa. Näiden fyysistä työkykyä ylläpitävien toimien lisäksi on koettu tarpeelliseksi tukea työssä jaksamista myös urasuunnittelun ja henkilökohtaisen ammattitaidon kehittämisen keinoin. Pelastuslaitoksella on tehty toimia näiden asioiden tukemiseksi, esimerkiksi opintojen suorittamiseen kannustetaan antamalla siihen työaika sekä joustamalla työvuorosuunnittelussa. Opinnäytetyöni jatkaa tätä työtä lisäämällä huomiota työurasuunnitteluun kokonaisvaltaisesti.

Esimerkkinä todettakoon, että heinäkuussa 1980 syntyneen palomiehen alin henkilökohtainen odotettu laskennallinen vanhuuseläkeikäni on työeläke.fi-sivuston mukaan kirjoitushetkellä 66 vuotta ja kahdeksan kuukautta. Tavoitteellinen eläkeikäni on 69 vuotta ja kaksi kuukautta. Heinäkuussa 2000 syntyneen palomiehen alin henkilökohtainen odotettu laskennallinen vanhuuseläkeikäni on työeläke.fi-sivuston mukaan kirjoitushetkellä 68 vuotta ja kolme kuukautta. Tavoitteellista eläkeikää ei lasketa vuonna 1987 ja sen jälkeen syntyneillä. Se kuulostaa työn fyysisiin vaatimuksiin verrattaessa kohtalaisen korkealta. Ennenaikaista eläkkeelle siirtymistä voidaan tehokkaasti ehkäistä kiinnittämällä varhain huomiota palomiesten urapolkusuunnitteluun. Liian aikaisin eläkkeelle siirtyminen esimerkiksi työkyvyttömyyden vuoksi aiheuttaa pelastuslaitoksille ylimääräisiä työkyvyttömyyseläkemaksuja. (Keva 2020.)

Palomiesten eläkeikien nousu pakottaa Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen miettimään uusia ratkaisuja palomiesten työurien pidentämiseksi. Yhdeksi varteenotettavaksi vaihtoehdoksi on noussut pelastuslaitosten henkilökohtaisen urapolkujärjestelmän luominen ja kehittäminen. Sisäministeriö ja valtiovarainministeriö asettivat 17.7.2009 selvityshenkilöksi Pekka Myllyniemen. Hänen tehtävänä oli vuoden 2009 loppuun mennessä valmistella vuorovai-  
kutuksessa alan eri toimijoiden kanssa erilaisia esityksiä palomiesten vaihtoehtoisista urapolkuista; miten niitä voitaisiin kehittää, ja mitä se edellyttää eri osapuolilta (Sisäministeriö

2009.) Selvitystyö keskittyi lähinnä keksimään ja kehittämään uusia työtehtäviä palomiehille pelastuslaitoksen sisällä. Selvitystyön tuloksia arvioitaessa voidaan kuitenkin todeta, että pienillä pelastuslaitoksilla ei kuitenkaan usein ole mahdollisuuksia järjestää suurelle määrälle palomiehiä vaihtoehtoisia töitä. Tämän vuoksi tärkeämpi tapa olisi ehkä laatia jokaiselle henkilökohtainen urapolkusuunnitelma, jolloin esimerkiksi fyysiset ongelmat eivät johtaisi putoamiseen tyhjän päälle.

Urasuunnittelun tekemisen ei pitäisi kohdistua pelkästään ikääntyviin palomiehiin, vaan sen tulisi alkaa jo varhain, mielellään työuran alkuvaiheessa. Urasuunnittelu tulisikin nähdä eräänlaisena prosessina, jota tulisi tehdä systemaattisesti läpi työuran. Jokaisen tulisi miettiä omia vahvuuksiaan, osaamistaan ja siitä mihin suuntaan haluasi uransa kehittyvän. Nämä seikat parantavat todennäköisyyksiä siihen, että päätyy mielekkäisiin työtehtäviin. Tämä on tärkeä seikka myös työhyvinvoinnin kannalta. (Lampikoski 2010, 4.)

## 1.2 Lähtökohdat opinnäytetyölle

Olen työskennellyt Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella vuodesta 2008 lähtien. Näiden vuosien aikana pelastuslaitoksella ei ole ollut minkäänlaista suunnitelmaa tai ohjetta palomiesten urasuunnittelun tukemiseksi. Sen sijaan linja on ollut vaihteleva. Palomiesten urasuunnittelu ja etenkin talon sisällä avautuvien uran kehittämismahdollisuuksien esille tuominen on ollut lähinnä lähiesimiesten tiedon, taidon ja osaamisen varassa. Opinnäytetyön liitteenä olevan urasuunnittelumallin myötä urasuunnittelusta tulee systemaattinen käytäntö, joka tarjoaa samanlaiset mahdollisuudet jokaiselle työntekijälle pohtia omia vahvuuksiaan, kiinnostuksen kohteitaan ja tulevaa työuraansa.

Vaikka palomiesten eläkeikä on työn raskauteen verrattaessa korkea, vanhuuseläkkeen iän saavuttaminen palomiehen työstä on mahdollista. Tavoitteelliseen eläkeikään pääseminen vaatii kuitenkin kovaa työtä, itsestään huolehtimista, hyvää geeniperimää ja onneakin. Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen oman arvion mukaisesti savusukelluskelpoisena työvuorosta eläkkeelle on mahdollista päästä noin 10 - 30 prosentilla palomiehistä. Arvion mukaan noin 15



prosenttia palomiehistä suuntautuu pelastusalan päällystöopintoihin, 10 prosenttia koulutuu muihin tehtäviin omalla laitoksella ja 15 prosenttia työllistyy mahdollisesti pelastuslaitoksen ulkopuolelle. Lopuille, jopa 50 prosentille, työuran loppuvuodet saattavat muodostua ongelmallisiksi. (Etelä-Karjalan pelastuslaitos 2019.)

Etelä-Karjalan pelastuslaitos pyrkii työnantajana vaikuttamaan siihen, että kukaan ei ajautuisi työurallaan umpikujaan. Tämän vuoksi pelastuslaitoksella on kehitelty projekti, nimeltään PLAN B – tee itsesi onnelliseksi (kuva 1). Pyrkimys on uraohjauksen avulla tukea palomiehiä tekemään itselleen suunnitelma sen varalle, etteivät he enää kykene pitämään savusukelluskelpoisuuttaan eläkeikään asti.



Kuva 1. Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen oma arvio palomiesten urasuunnitelmista

Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen nykyinen toimintakulttuuri ei kuitenkaan tarkastele mitenkään erilaisia urapolkuvaihtoehtoja. Pelastuslaitoksella on tarjota erilaisia mahdollisuuksia, mutta tehtäväkuvauksia sen tarjoamista työskentelyvaihtoehdoista ei ole. Toisaalta tietoisuus siitä, minkälaista koulutusta erilaiset toimenkuvat vaatisivat ja mitä niihin pääsemiseksi tarvitaan, estävät halukkaita palomiehiä hakemasta paikkoja, vaikka osaaminen riittäisikin tehtävissä menestymiseen. Palomiesten on myös

toisinaan vaikea arvioida, riittävätkö omat kyvyt tehtävässä toimimiseen. Näiden epävarmuustekijöiden vuoksi syntyy tilanteita, joissa pelastuslaitoksen sisällä olevia avoimia tehtäviä eivät hae ne palomiehet, joilla saattaisi olla osaamista ja mielenkiintoa menestyä tehtävässä. Osa miehistön potentiaalista voi jäädä löytämättä sekä tiedostamatta. Olisikin tärkeää lisätä palomiesten tiedonsaantia talon sisäisistä mahdollisuuksista ja niiden vaatimuksista. Vapautuneeseen palomiehen tehtävään olisi tällöin mahdollista valita fyysisesti paremmassa kunnossa ja uransa alussa oleva henkilö. Vanhemman palomiehen vuosien varrella karttuneesta työkokemuksesta olisi sen sijaan hyötyä uudessa tehtävässä. Huomiota tulisi kiinnittää myös siihen, miten palomiehet kokevat tehtäväkuvansa suuret muutokset. Joillekin vanhasta työkuvausta luopuminen voi olla henkisesti erittäin raskasta, kun taas osa palomiehistä voi kokea uuden tehtävän helpotuksena. PLAN B antaa palomiehille aikaa valmistautua niin henkisesti kuin myös fyysisesti uusiin tehtäviin. Olisi kuitenkin työntekijän näkökulmasta tärkeää, että työkuvan kokiessa suuria muutoksia palomiehille olisi tarvittaessa tarjolla tukea elämänmuutoksen läpiviemiseksi.

### 1.3 Toimeksianto

Kesällä 2019 Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella havahduttiin huomaamaan puutteita henkilöstön urapolkusuunnittelussa ja koettiin tarvetta konkreettisen suunnitelman kokokoamiseen. Työurasuunnittelu tulisi kokea yhtä tärkeäksi fyysisen kunnon ylläpitämisen kanssa (kuva 2). Tässä opinnäytetyössä pyritään laatimaan ratkaisumalli Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen palomiesten urapolkusuunnitteluun.

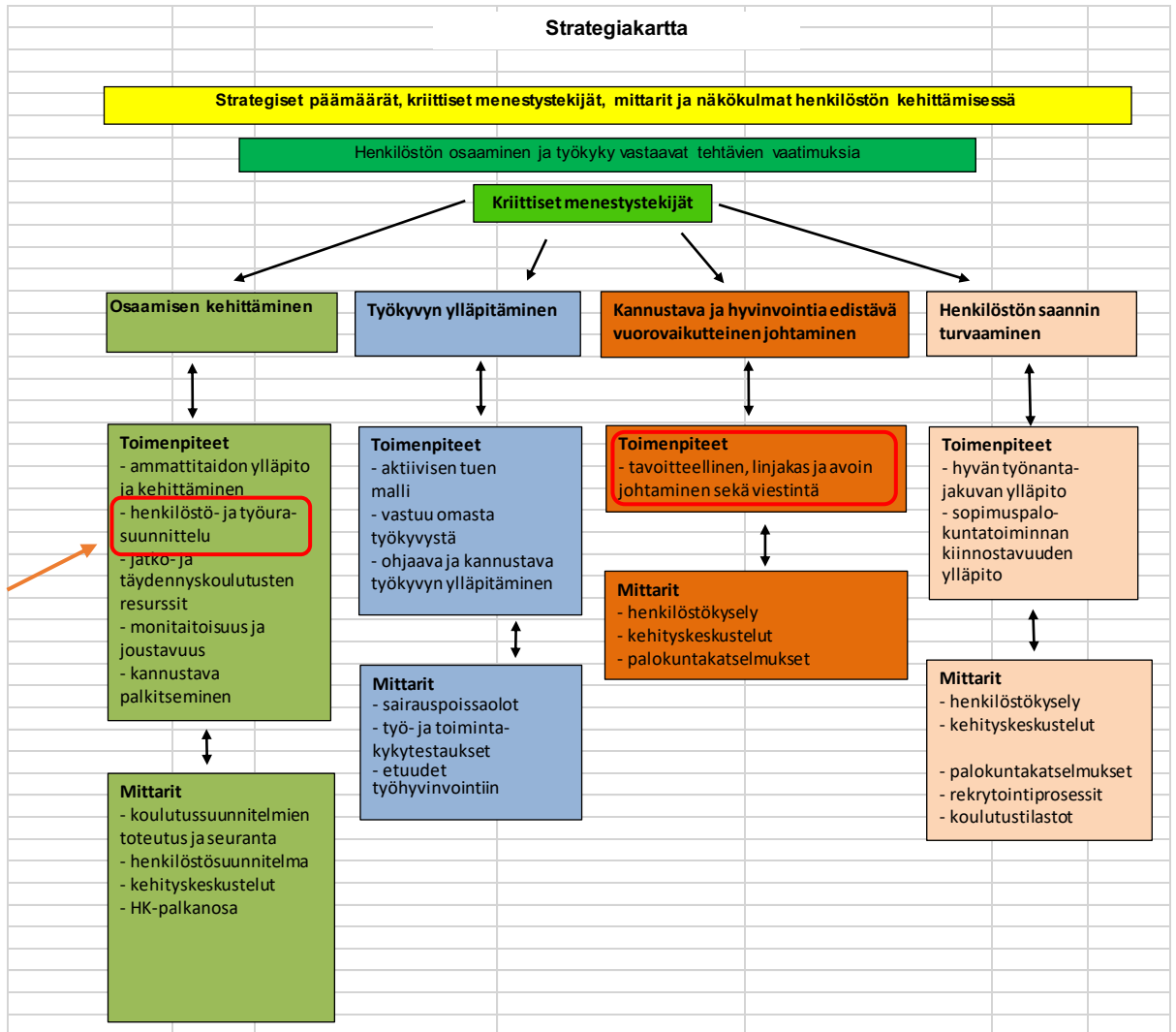
Opinnäytetyö koostuu urasuunnittelun teoriaosuudesta ja suunnitelmasta, kuinka urasuunnittelua tulevaisuudessa toteutetaan Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella.



Kuva 2. Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen vertaus, kuinka työurasuunnittelua tulisi pitää yhtä tärkeänä fyysisen kunnan ylläpitämisen kanssa.

#### 1.4 Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen strategia 2030

Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen vuonna 2021 julkaisemassa uudessa palvelutasopäätöksessä on otettu kantaa urasuunnitteluun. Pelastuslaitoksella on suunniteltu strategiset tavoitteet aina vuoteen 2030 asti ja ne on kirjattu palvelutasopäätökseen. Yksi strategisista tavoitteista on henkilöstön osaamisen ja työkyvyn parantaminen (kuva 3). Kriittiseksi menestystekijäksi tavoitteiden saavuttamiseksi on palvelutasopäätökseen kirjattu osaamisen kehittäminen. Yksi mainitusta toimenpiteistä, joilla haluttuun lopputulokseen päästään, on aktiivinen henkilöstö- ja työurasuunnittelu. Etelä-Karjalan pelastustoimi on palvelutasopäätöksessä sitoutuneet kehittämään henkilöstön urasuunnittelua. (Etelä-Karjalan pelastustoimen palvelutasopäätös 2021 – 2025, 22 – 25.)



Kuva 3. Strategiakartta Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen henkilöstön kehittämiseen (Lantta 2021)

## 2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on luoda suunnitelma palomiesten urasuunnittelun kehittämiseksi ja samalla tuottaa esimiehille työkaluja Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen palomiesten henkilökohtaisen urapolun suunnitelman tekemiseen. Opinnäytetyö on menetelmäohje palomiesten uraohjaukseen, jossa pyritään tukemaan palomiesten henkilökohtaista urasuunnittelua sekä antamaan esimiehille erilaisia työkaluja palomiesten tukemiseen tässä prosessissa. Suunnitelma tulisi tehdä henkilökohtaisen urapolku -mallin avulla. Urasuunnittelumallissa selvitetään jokaisen työntekijän vahvuuksia, kiinnostuksen kohteita ja tulevaisuuden toiveita. Urasuunnittelumallin tarkoituksena on auttaa esimiestä valmentamaan alaistaan seuraamaan urapolkuaskelmiaan osana palomiehen arkea. Urapolkumallia käytetään apuna palomiehien visualisoidessa tulevaisuuden näkymiään osana organisaation tulevaisuutta. Henkilökohtaisen urapolkumallin luominen mahdollistaa palomiehen sitoutumisen, osaamisen, innostuksen ja motivaation kasvamisen. Nämä tekijät yhdessä vaikuttavat myönteisesti myös työn tuottavuuteen. (Reinikainen 2019, 51.)

### 2.1 Pelastuslaitoksissa tehdyt toimenpiteet työssäjaksamisen parantamiseksi

Palomiesten korkean eläkeiän tuomiin haasteisiin on pyritty etsimään vastauksia jo vuosien ajan, ja kehitystä onkin jo tapahtunut. Nykyisellään pelastusalan henkilöstön kokonaisuutta katsottaessa tilanne ei näyttäisi menevän enää huonompaan suuntaan, vaan pikemminkin päinvastoin. Työeläkeiän nostosta huolimatta kehitys työkyvyttömyyseläkkeiden osalta on pysynyt viime vuodet suhteellisen tasaisena. Toisin, kun yleisesti luullaan, vuonna 2016 työkyvyttömyyseläkkeelle jäi vähemmän palomiehiä kuin vuonna 2000. Syynä tähän kehitykseen on ollut muun muassa mahdollisuus hyödyntää uudenlaisia työnkuvia sekä ammatillisen kuntoutuksen vaihtoehtoja. Vakinaisten palomiesten työkyvyttömyyseläkkeet vuonna 2000 ja 2016 on tarkasteltavissa taulukosta 1. (Keva 2021.)

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden palomiesten osuus koko henkilöstöstä on pysynyt tasaisena ilman piikkejä. Tarkasteltaessa tilastoja vuosina 2001 sekä 2016 voidaan todeta, että työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi kumpanakin vuonna 0,6 prosenttia henkilöstöstä. Näiden

vuosien välillä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi yhteensä 693 palomiestä. Yleisimmät työkyvyttömyyden aiheuttajat olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, verenkiertoelinsairaudet sekä mielenterveyshäiriöt. Lukuihin on laskettu mukaan täydet työkyvyttömyyseläkkeet, osatyökyvyttömyyseläkkeet, kuntoutus- ja osakuntoutustuet sekä yksilölliset varhaiseläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläke ja ammatillinen kuntoutus ovat pelastusallalla kuitenkin alikäytössä. (Keva 2021.)

Taulukko 1. Vakinaisten palomiesten työkyvyttömyyseläkkeet vuonna 2000 ja 2016 (Keva 2021.)

<b>Vakinaisten palomiesten työkyvyttömyyseläkkeet</b>	<b>2000</b>	<b>2016</b>
<b>Täysi työkyvyttömyyseläke</b>	19	7
<b>Täysi kuntoutustuki</b>	19	10
<b>Osatyökyvyttömyyseläke</b>	3	11
<b>Yksilöllinen varhaiseläke</b>	2	0
<b>Työttömyyseläke</b>	2	0
<b>Yhteensä</b>	<b>45</b>	<b>28</b>

Terveystilan niin vaatiessa työnantaja on pyrkinyt muuttamaan työntekijän työaikaa tai tehtävänkuvaan. Palomiehen töihin liittyvien erikoistumisten, alan teknistymisen sekä yleisen kehittymisen myötä on pelastusallalle syntynyt uudenlaisia työnkuvia. Ne ovat lisänneet pelastuslaitosten ja työterveyshuoltojen vaihtoehtoja miettiä entistä laajemmin mahdollisten

sairauksien jälkeistä työkykyä ja siten edistää työssä jatkamista mahdollisimman pitkään. (Keva 2021.)

Myös ammatillisen kuntoutuksen tarjoamia mahdollisuuksia on hyödynnetty aikaisempaa enemmän. Palomiehiä on siirtynyt työkokeilujen kautta uusiin tehtäviin kuten esimerkiksi kaluston huoltotehtäviin. Koulutusten kautta on siirrytty palomiehestä esimieheksi tai aivan kokonaan uusiin ammatteihin. Palomiehille on kustannettu muun muassa pelastusalan päällystötutkintoja sekä turvallisuus- ja rakennusalan opintoja. Eläkkeelle siirtymisen keski-ikä on näiden keinojen avulla pystytty nostamaan. (Keva 2021.)

Ei sovi myöskään vähätellä niitä toimenpiteitä, joita pelastuslaitokset ovat itse tehneet työn kehittämisen osalta. Työyhteisöissä kehitetyt uudet toimintamallit, työsuojeluun kiinnitetty erityinen huomio sekä työterveyshuoltojen ennakoiva ote terveystarkastuksineen ovat autta-  
neet pelastajaa jaksamaan ja jatkamaan työssään. (Keva 2021.)

Siitä huolimatta, että asioiden eteen on tehty jo paljon töitä ja tilastot osoittavat kehityksen kulkevan oikeaan suuntaan, on muistettava ottaa huomioon se, että Etelä-Karjalan pelastuslaitos on henkilöstön osalta lukumäärältään pienikokoinen. Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen resurssit sijoittaa työntekijöitään uusiin tehtäviin ovat rajalliset. Tästä syystä on tärkeää pyrkiä vaikuttamaan asioihin jo etukäteen. Etukäteissuunnittelulla torjutaan jo ennakoiden mahdollisia ongelmia, joita palomiesten korkea eläkeikä pelastuslaitokselle työnantajana aiheuttaa. Opinnäytetyössä pyritään tuottamaan selkeä urasuunnittelumalli, jossa uravaihtoehtoja on mietitty jo etukäteen. Näin ongelmiin pystytään tarttumaan jo aikaisessa vaiheessa, ennen mahdollisten ongelmien syntymistä.

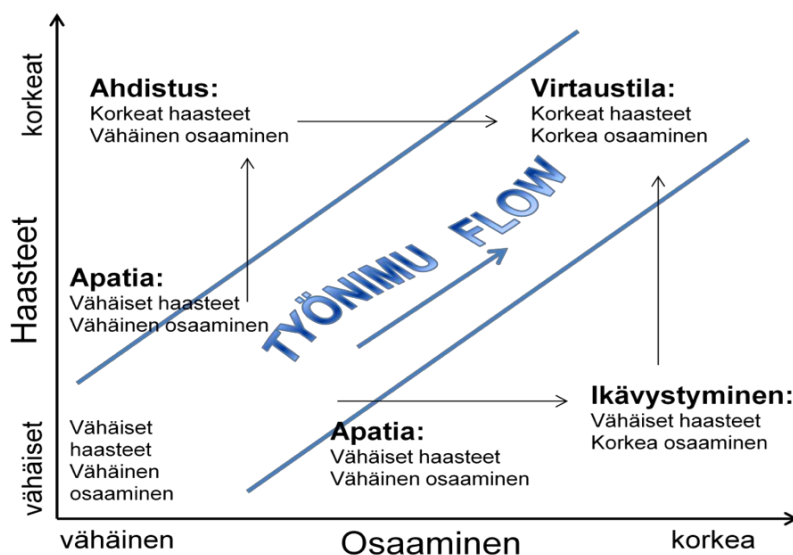
## 2.2 Urapolkusuunnittelun merkitys Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella

Palomiehille henkilökohtaisen urapolun suunnitteleminen on erittäin tärkeää. Urapolkusuunnittelun uskotaan parantavan työhyvinvointia, ja suunnitelman tekemisen myötä työntekijä voi kokea paremmin olevansa osana työskentelemäänsä organisaatiota, etenkin, jos hänen tulevaisuutta koskevat tavoitteensa ovat selkeät ja samansuuntaiset kuin pelastuslaitoksella.

Urapolkusuunnitelma tulisikin tehdä aina. Mikäli palomiestä ei auteta luomaan itselleen urapolkusuunnitelmaa eikä hänelle osoiteta tulevaisuuden kehityssuuntaa organisaatiossa, hän voi mahdollisesti etsiä itselleen vaihtoehdoisen urapolun jostain muualta. Palomiehen sitoutumisen kannalta olisi tärkeää luoda hänelle urapolkusuunnitelma mahdollisimman nopeasti. (Reinikainen 2019, liite 4 ja 3.)

### Työnimu ja voimavarat

Työntekijän on kohdattava toimenkuvassaan monenlaisia haasteita. Haasteiltaan vähäiset tehtävät johtavat siihen, että työntekijä voi ikävystyä helposti. Vastaavasti liian haastava työ johtaa helposti ahdistumiseen. Työntekijälle ja työnantajalle ihanteellisin tilanne olisi sellainen, että työntekijä pääsisi mukaan niin sanottuun työnimuun. Työnimu siivittää työntekijän uudelle tasolle kohtaamaan vaativampia haasteita ja saavuttamaan korkeampi osaamisen taso. Samalla se auttaa pääsemään paremmalle suoritustasolle. Ollessaan työnimussa työntekijä on tuottavimmillaan ja myös todennäköisemmin viihtyy työssään paremmin. Vastuu omasta kehittymisestään on kuitenkin aina työntekijällä itsellään. Esimiehen tuella on tutkitusti vaikutusta positiivisen työnimun saavuttamiseen. (Reinikainen 2019, liite 4 ja 3.)



Kuva 4. Havainnollistettu työnimu. (Reinikainen 2019, liite 4 ja 5.)



Onnellinen, työnimun löytänyt työntekijä saa työnteossaan aikaan luovuutta. Työnimussa työntekijät kokevat enemmän myönteisiä tunteita, jotka laajentavat heidän ajattelu- ja toimintamallejaan ja valjastavat käyttöönsä yksilöllisiä voimavarojaan. Työnimulla on tutkittu olevan käänteinen yhteys työuupumukseen, stressiin, ero- tai eläkeajatuksiin, sekä myös myönteinen yhteys terveyteen, työkykyyn ja työtyytyväisyyteen. (Reinikainen 2019, liite 4 ja 5.)

Työpsykologiassa on alettu kiinnittämään huomiota työn voimavaratekijöihin. Työtyytyväisyys ja sitoutuminen työhön ovat nousseet keskeisiksi tutkimuskohteiksi, koska on huomattu, että pelkällä ahkeruudella ja kuuliaisuudella ei tulevaisuudessa pärjätä, vaan ratkaisevia tekijöitä ovat innostuneisuus, aloitteisuus ja luovuus. Hyvinvointia on mahdollista edistää lisäämällä toimenpiteitä työn voimavarojen ja yksilön voimavarojen kehittämiseen. Henkilökohtaisen urapolun avulla saadaan palomies pysymään työnimussa ja lisättyä työn voimavaroja. (Reinikainen 2019, liite 4 ja 6.)

### 3 URASUUNNITTELUN APUVÄLINEET

Jokaisen työntekijän on hyvä ajoittain pysähtyä arvioimaan omaa osaamistaan ja tulevaisuuden suunnitelmiaan. Urasuunnittelu tulisikin nähdä jatkuvana prosessina, jossa huolellinen suunnittelu sekä osaamisen jatkuva arviointi ja unelmien kartoittaminen auttaa kehittymään työurallaan. (Kuurila 2014, 48 - 49.)

Tässä luvussa esitellään valittuja menetelmiä palomiesten urasuunnittelun helpottamiseksi. Menetelmiä ovat esimerkiksi osaamisen tunnistaminen, uran etenemiseen liittyvien ongelmien visualisointi kartan avulla, osaamisen suunnittelu mind mapin avulla, urasuunnittelun johtamisote ja esimiehille urasuunnittelun tueksi suunniteltu ORCEF- malli. Lisäksi käsitellään uralla etenemisen helpottamiseksi luotuja uraportaita ja ura-ankkureita sekä STORE-järjestelmää.

#### 3.1 Osaamisen tunnistaminen

Urasuunnittelun onnistumisen kannalta osaamisen tunnistaminen on merkittävä uraohjauksen osa-alue, koska siinä pyritään tukemaan omien kykyjen sekä kiinnostuksen kohteiden tunnistamista. Sillä pyritään myös helpottamaan tulevaisuuteen liittyvien päätöksien ja suunnitelmien tekemistä. (Laine, H. 2014, 48, liite 2.)

Osaamisen tunnistamisen työkaluksi on valittu urapyörä, osaamisympyrä ja osaamisen kartoittaminen mind mapin avulla, sekä itsearvioinnin tekeminen minäkuvan ja minäkäsityksen avulla. Uralla etenemiseen liittyvien ongelmien visualisoinnin apuvälineenä käytetään karttaa. (Laine 2014, 48, liite 2.)

Palomiehen ja esimiehen välinen ohjauskeskustelun tarkoituksena on auttaa palomiestä löytämään itse vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan osaamisen tunnistamisen avuksi valittuja työkaluja apunaan käyttäen. Erilaiset harjoitukset auttavat palomiestä hahmottamaan parem-

min, millainen hän on ja mitä hän haluaa työurallaan tehdä. Esimiehet koulutetaan käyttämään osaamistunnistamisen työkaluja ennen palomiesten urasuunnittelun aloittamista. (Mulari 2013,126).

### 3.1.1 Urapyörä

Yhtenä työkaluna ohjauskeskustelussa käytetään urapyörää. Urapyörän on suunniteltu olevan pääasiallinen työkalu osaamisen kartoittamisessa. Urapyörässä on kahdeksan sektoria, jotka käsittelevät palomiesten koulutusta, työhistoriaa, harrastuksia ja kiinnostuksen kohteita, ihmissuhteita, omia tietoja ja taitoja, työmarkkinatilanteita sekä omaa tyyliä ja työrajoitteita. Palomiesten tulisi tiedostaa, että sektorien tarkoituksena on ohjata palomies kohti ammatillista tavoitetta, ja näitä kaikkia sektoreita tarvitaan ammatillisten tulevaisuudensuunnitelmien tekemiseen. Palomiehen tulisi hahmottaa, mitä kukin sektori hänen kohdallaan pitää sisällään. (Amundson 2005, 26 - 27.)

Urapyörää tulisi hyödyntää työkaluna yhdessä esimiehen kanssa. Jokaisen sektorin läpikäyminen yhdessä palomiehen kanssa voi antaa hänelle suuntaa siitä, mitä hän haluaa tulevaisuudeltaan. Sektoreilla ilmenevät asiat voi kirjata ylös tyhjälle paperille, tietokoneelle tai vaikka valmiiksi tehdylle lomakkeelle. Kirjattuja asioita voi käyttää apuna ohjauskeskustelun aikana. Palomiehelle tulee kertoa eri sektorien merkitys työelämän tai opiskelun kannalta. (Amundson 2005, 26 - 27.)

Urapyörän sektoreista tulisi selvittää vähintään seuraavat asiat (Laine, H. 2014, 48, liite 2.):

Koulutus:

- Millainen on palomiehen koulutustausta?

Työhistoria:

- Millainen on palomiehen koko työhistoria?

Harrastukset ja kiinnostuksen kohteet:

- Mitkä ovat palomiehen nykyiset- ja aiemmat harrastukset?

#### Ihmissuhteet:

- Mikä on hänen tämänhetkinen tilanteensa ihmissuhteiden osalta?

#### Työmarkkinatilanne:

- Millaiselta näyttää hänen työtilanteensa nyt ja tulevaisuudessa?

#### Oma tyyli:

- Onko palomies käytännön - vai teorian ihminen?
- Onko hänen luontevampaa työskennellä yksin vai ryhmässä?
- Lisäksi tulisi pohtia palomiehen elämäntilannetta ja siitä vaikuttaako se työskentelyyn.

#### Tiedot ja taidot:

- vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaidot
- alakohtaiset erityistaidot
- muut vahvuudet ja ominaisuudet.

#### Rajoitteet:

- Onko tietynlaisien töidentekemistä rajoittavia?
- Onko estäviä tekijöitä?

Urasektoreissa on monia kohtia, joista ohjaaja voi antaa tietoa. Hän voi antaa informaatiota esimerkiksi pelastuslaitoksen työmahdollisuuksista, palkoista, opiskelumahdollisuuksista, avautuvista viroista ja sijaisuuksista ja niin edelleen. Kaikilla esimiehillä tulee olla samat tiedot. (Amundson 2005, 26 - 27.) Uraympyrän sektorien läpikäyminen parantaa palomiesten itsetuntemusta. Hyvään itsetuntemukseen kuuluu myös omien arvojen ja kiinnostuksenkohteiden tunnistaminen. Ne antavat suuntaa ja motivoivat palomiehen valintoja tiedostamattakin. Tämä seikka olisi hyvä tiedostaa ammatinvalinnassa, työelämässä ja elämässä yleensäkin. Jos palomies ei ole tietoinen omista arvoistaan ja kiinnostuksen kohteistaan, hän voi olla epävarma myös ammatinvalinnassaan ja työelämässään. Hän ei myöskään ole välttämättä

tyytyväinen tekemiinsä valintoihin ja ratkaisuihin. Ihminen voi arvostaa monia eri asioita kuten esimerkiksi koulutusta, valtaa, luovuutta tai vaikkapa työympäristöä. Urapyörän käyttäminen ohjauskeskustelun apuvälineen helpottaa palomiehen nykytilanteen hahmottamisessa. Urapyörä helpottaa myös pohdittaessa uutta urasuuntaa tai alan vaihtoa. Siitä on myös huomattavaa apua suunniteltaessa tulevaisuutta ja määriteltäessä uusia tavoitteita. (Amundson 2005, 26 - 27.)

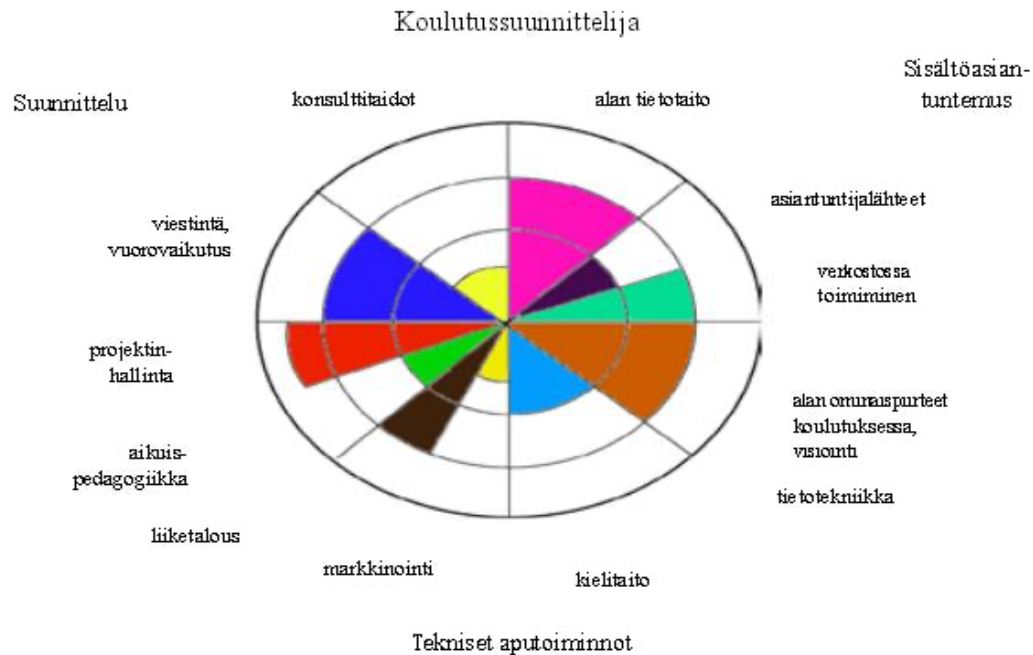
### 3.1.2 Osaamisympyrä

Osaamisympyrän avulla pyritään hahmottamaan osaamisen tasoja eri tieto- ja taitoalueilla (kuva 4). Työtehtävän vaatimat tiedot ja taidot merkitään osaamisympyrän sektoreihin. Sektoreista väritetään omaa osaamista kuvaava alue. Osaamisen taso ilmenee siten, että mitä ulommalle kehälle väri ulottuu, sitä suurempi on osaaminen kyseisessä asiassa. Osaamisympyrästä saatua informaatiota pystytään käyttämään myös esimerkiksi harjoitusjärjestelmien kehittämiseen. (Haihu 2011, 36.)

Eri sektoreita tutkimalla voi tehdä havaintoja siitä, mitä taitoja tulisi vahvistaa esimerkiksi työharjoittelulla tai opiskelemalla asiasta lisää tietoa. Osaamisympyrällä voi myös arvioida, minkä verran opintojen aikana tai harjoittelussa on oppinut työssä tai tehtävässä tarvittavia taitoja, tai vastaavasti, kuinka paljon tulevassa työssä tai tehtävässä tarvitaan näitä mainittuja taitoja. Näin voidaan vaikuttaa opintojen sisältöön esimerkiksi siinä, millaisia kurssivalintoja kannattaisi tehdä. (Haihu 2011, 36.)

Kaikille aloille on olemassa yhteisesti tunnettuja työelämätaitoja. Työelämässä tarvitaan kuitenkin myös alakohtaista osaamista. On tärkeää, että ympyrän sektoreihin valitaan palomiehen alan tai tehtävänimikkeen kannalta keskeisiä työtehtäviä. Osaamisympyrästä on hyötyä palomiehen ollessa epävarma tutkinnon antamasta pätevydestä työtehtäviin. Osaamisympyrän avulla ohjattava voi saada kuvan siitä, mihin hän voi tutkinnollaan sijoittua. (Haihu 2011, 32 - 39.)

Palomies voi täyttää osaamisympyrän itsenäisesti, mutta häntä tulee auttaa tarvittaessa. Täyttämisen jälkeen voidaan aloittaa keskustelu, jossa puretaan osaamisympyrään tehdyt merkaukset syvällisemmin. Palomiehen itsetunnon ollessa heikko saattaa hänellä olla vaikeuksia arvioida omaa osaamistaan realistisesti. Vaarana onkin se, että palomies voi arvioida itsensä väärin. Itseensä huonosti luottava voi arvioida osaamisensa ala- kanttiin ja itsevarma taas yläkanttiin. (Laine 2014, 52, liite 2.)



Kuva 5. Osaamisympyrän osaamisen tasoja eri tieto- ja taitoalueilla. (Laine 2014, 52, liite 2.)

### 3.1.3 Minäkäsityksen ja minäkuvan avulla itsearvioon

Parantaakseen itsetuntemustaan tulisi tarkastella omaa minäkäsitystä ja minäkuvaa. Itsearviointia voi käyttää työkaluna selvittämään, millaiseen työtehtävään sopisinä omana itsenäni. Minäkäsitys pitää sisällään monia erilaisia minäkuvia kuten suoritusminäkuva, tunne- minäkuva, sosiaalinen minäkuva, ihanneminäkuva sekä fyysinen minäkuva. Palomiestä voi kannustaa ja valmentaa pohtimaan ominaisuuksiaan näiden kuvien kautta. (Laine 2014,48, liite 2.)

### Suoritusminäkuva

Suoritusminäkuva on palomiehen käsitys siitä, mihin hän on kykenevä ja mitä hän osaa sekä mitä hän voisi oppia. Suoritusminäkuva osoittaa palomiehen heikkouksia, vahvuuksia ja kehityskohteita. Muodostetun suoritusminäkuvan avulla voi vertailla erilaisia omia kykyjään. Näin omia kykyjä voi vertailla paremmin tarvittaessa myös toisten kykyihin. Suoritusminäkuvalla on paljon vaikutusta alan ja ammatin valintaan. (Mulari 2013, 107 - 109.)

### Sosiaalinen minäkuva

Sosiaalinen minäkuva kertoo siitä, miten palomies näkee itsensä esimerkiksi työyhteisön jäsenenä, ja myös sen, miten hän näkee itsensä verrattuna muihin ihmisiin. Sosiaalinen minäkuva selittää, miten tulee toimeen muiden ihmisten kanssa, millaiseen rooliin tai asemaan hän itsensä asettaa muiden seurassa, esimerkiksi työpaikalla. (Mulari 2013, 107 - 109.)

### Tunneminäkuva:

Tunneminäkuvalla tarkoittaa sitä, millainen tunneherkkyys palomiehellä on ja millaisena hän itsensä näkee sekä millaisia luonteenpiirteitä hän kokee itsessään olevan. Työalaa suunniteltaessa pohditaan usein, millaiseen työhön olisin sopiva omilla luonteenpiirteilläni sekä miltä tuntuisi tehdä kyseistä työtä. (Mulari 2013, 107-109.)

### Fyysinen minäkuva

Fyysinen minäkuvan avulla pystytään hahmottamaan kehon rajat ja toiminnot sekä sen miten palomies kokee kehonsa. Fyysinen minäkuva tulee muistaa ja ottaa huomioon, mikäli aikoo hakea työhön, joka voi olla fyysisesti vaativaa tai mikäli palomiehellä on jokin vaativavamma tai sairaus, joka vaikuttaa työskentelyyn ja toimintakykyyn. (Mulari 2013, 107 - 109.)

### Ihanneminäkuva

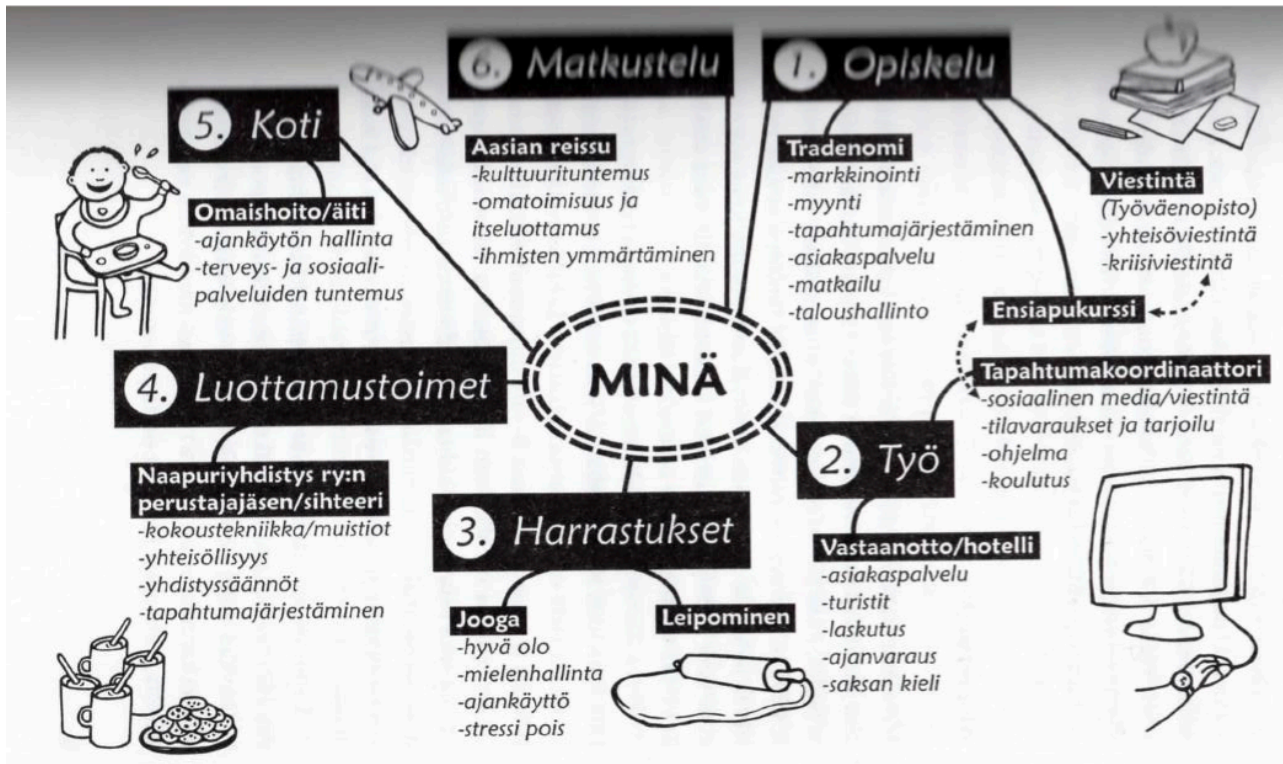
Ihanneminäkuva on palomiehen toive siitä, millainen hän haluaisi olla. Ihanteet ja mielikuvat ovat peräisin ympäristöstä, ja sen odotuksista sekä vaatimuksista. Palomiehen tulisi miettiä, onko hänen ihanneminäkuvansa kaukana vai lähellä todellisuutta ja toisaalta onko sitä mahdollista saavuttaa. Ihanneminäkuvan ollessa kaukana minäkuvasta saattavat ammatilliset toiveet ja tavoitteet olla epärealistisia. (Mulari 2013, 107 - 109.)

Tuntiessaan itsensä huonosti saattaa palomies mahdollisesti tehdä valintoja, jotka eivät ole hänelle ollenkaan sopivia. Palomies voi tiedostamattaan perustaa valintansa esimerkiksi siihen, mitä muut toivovat häneltä. Parantaakseen itsetuntemustaan palomies voi tehdä itsearviointitehtäviä. Erilaisten tehtävien avulla palomies voi hahmottaa paremmin omaa minäkuvansa ja ihanneminäkuvaansa. Sen lisäksi tehtävät kertovat ohjattavalle hänen sosiaalisesta ja tunneminäkuvasta. (Mulari 2013, 107 - 109.)

#### 3.1.4 Osaamisen kartoitus mind mapin avulla

Osaamisen kartoitus on myös mahdollista. Osaamista voi selvittää helposti esimerkiksi mind mapin avulla. Sillä voi tuottaa erilaisia konkreettisia tekemistä kuvaavia sanoja, jotka kertovat palomiehen osaamisesta. Mind mapin tekeminen tapahtuu siten, että ensin piirretään ympyrä paperin keskelle. Sen jälkeen piirretään ympyrästä viivoja eri suuntiin. Työtä jatketaan kirjoittamalla viivojen päihin ohjattavan elämään kuuluvia tärkeitä toimintoja kuten opiskelu, harrastukset, työ, luottamustoimet, matkustelu, vapaaehtoistoiminta ja koti. Erilaiset merkit, värit ja symbolit elävöittävät mind mappia. Toimintojen yhteyteen kootaan (allekkain) kyseisen toiminnan ohessa saavutettuja taitoja. Kotona voi myös oppia erilaisia taitoja kuten ruuanlaittoa, lasten- ja kodinhoitoa. Joukkueurheilu opettaa paljon yhdessä toimimisesta ja sen tärkeydestä tavoitteiden saavuttamiseksi. (Välivehmas 2014, 35.)





Kuva 6. Esimerkki osaamisen mind mapista (Väliehmas 2014).

### 3.1.5 Kartan avulla visualisointi

Opiskelupäätöksen tehneille palomiehille voi tulla ongelmia yhteen sovittava opiskelua esimerkiksi työelämän tai perhe-elämän kanssa. Kartan avulla visualisointi on hyvä työkalu opintoja suunnitteleville, opintonsa aloittaville, valmistuville sekä kaikille niille, joilla opinnot eivät etene suunnitellusti. Karttaa voi käyttää työllistymistä ajatellen, opintopolun suunnitteluun tai erilaisten monimutkaisen tilanteiden ratkaisemiseksi tai selventämiseksi. Esimerkiksi palomiehen kanssa, jonka urapolut ovat jumittuneet, olisi hyvä suunnitella yhdessä erilaisia toimintavaihtoehtoja ja kerätä niitä kartalle. Valmistuvien opiskelijoiden olisi hyvä keskittyä opintojen jälkeisen elämän suunnitteluun opintojen ollessa vielä käynnissä. Varasuunnitelmat tulisi myös merkata karttaan. (Peavy 2006, 122.)

Kartoituksessa olisi hyvä käyttää paperia, kynää tai värikyniä. Sanojen lisäksi kartassa olisi hyvä käyttää merkkejä, erilaisia symboleita ja piirustuksia. Palomiehen elämänkenttä on paperi, johon pyritään kokoamaan uran tai ongelman kannalta merkityksellisimmät asiat eri

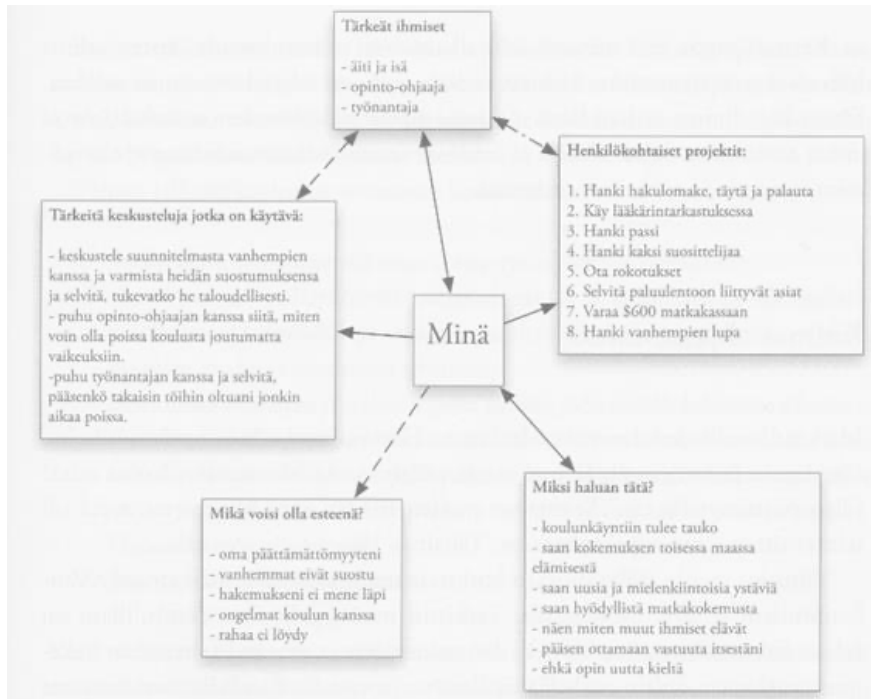
elämänalueilta. Palomies sijoittaa itsensä keskelle karttaa ja hänen ympärille haetaan tietoa esimerkiksi seuraavista asioista:

- taidot, kiinnostukset, vahvuudet
- koulutus- ja työhistoria
- merkitykselliset kokemukset ja tapahtumat
- tarpeet
- arvot ja toiveet
- tärkeitä ihmissuhteita
- tulevaisuudenkuvat: ammatit, työtilanteet, tavoitteet, jatko-opinnot, mahdollisuudet
- esteet, huolet.

Kartan voi tehdä monista eri asioista. Sen voi tehdä menneestä, tulevaisuudesta tai nykyisyydestä. Kuitenkin tärkeintä on se, että kartta antaisi kokonaiskuvan palomiehen tilanteesta. Palomiehen tehdessä karttaa hänen olisi hyvä pohtia seuraavia kysymyksiä:

- Mistä aloitetaan?
- Jaetaanko tavoitteet etappeihin, jotka voidaan edelleen jakaa pienempiin osiin?
- Mistä ohjattava saisi lisää tukea edetäkseen tavoitteessaan tai mahdollisten huolien käsittelyyn?
- Huolettaako jokin asia palomiestä?

Kartan avulla palomies sekä esimies onnistuvat saamaan paremman kokonaiskuvan työntekijän tilanteesta ja siitä, mitä hän haluaa tulevaisuudessa tehdä. Kartta antaa myös kuvan kaikista niistä asioista, jotka vaikuttavat palomiehen tilanteeseen. Suunnitelmallisesti tai keskustelun ohessa suoritettu kartoitus vahvistaa palomiehen tuntemusta siitä, että ohjaustilanteesta jää jotain konkreettista palomiehen käteen. (Laine 2014, 54. liite 2.) Kartoittamisen suurin hyöty on se, että kartta tekee palomiehelle näkyväksi hänen elämänsä keskeisimpiä asioita, vahvuuksia ja esteitä sekä asioiden välisiä vuorovaikutussuhteita ja niiden välisiä yhteyksiä. (Peavy 2006, 123.)



Kuva 7. Esimerkki opiskelijan tekemästä kartan avulla visualisoinnista. (Peavy 2006, 123).

### 3.2 Urapolkusuunnittelun johtamisote

Urapolkusuunnittelussa käytetään valmentavaa johtamisotetta. Ohjaajan tulisi käyttää ORCEF-mallia palomiesten havainnoimisen tueksi. Urapolkusuunnittelussa tulisi hyödyntää tulevaisuuden ura-ankkureita, tulevaisuuden näkymää osana organisaatiota, työnimua sekä työn voimavaroja. (Reinikainen 2019, liite 4 ja 3.)

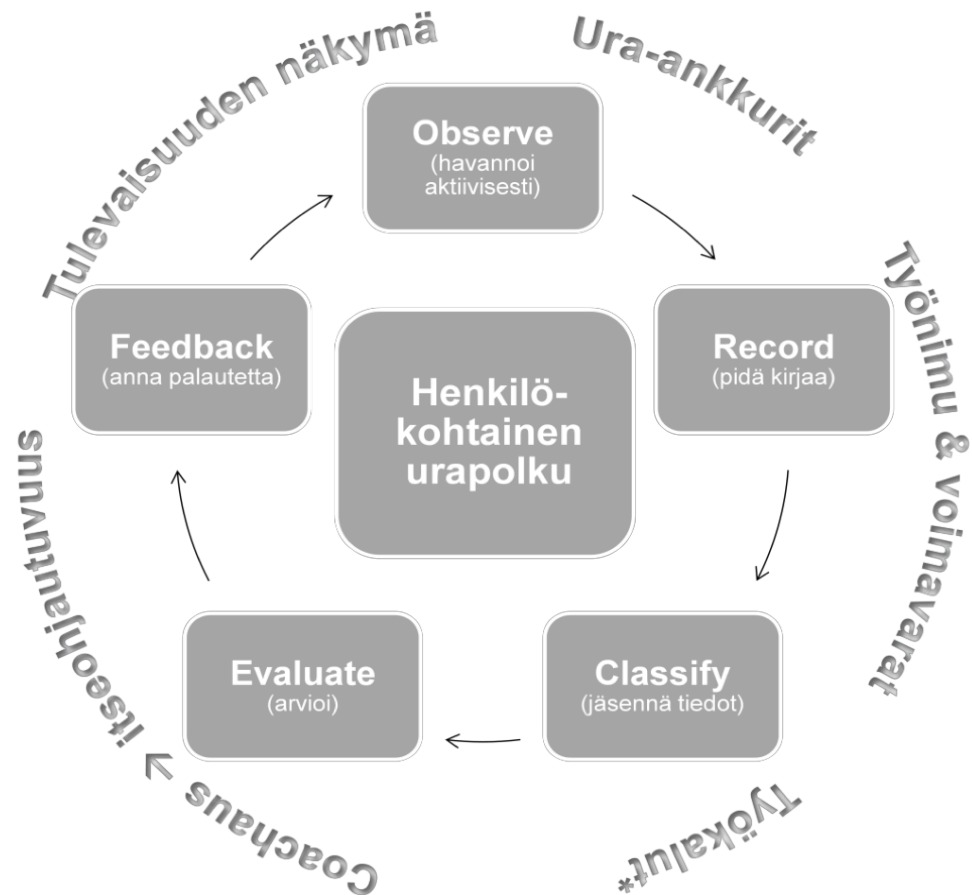
Henkilöstöjohtaja Elisa Valviston teorian avulla tehty ORCEF-lomakepohja auttaa esimiestä tai ohjaajaa havainnoimaan palomiesten arkea. ORCEF-lomakepohja myös tukee ja syventää palomiesten ja esimiesten tai ohjaajan keskustelua urapolusta osana palomiehen kehityskeskusteluita. Henkilökohtainen urapolku -malli pyrkii ohjaamaan siihen, että kaikilla palomiehellä olisi urapolkusuunnitelma tehtynä ensimmäisen kehityskeskustelun jälkeen. Suunnitelman toteutumista seurataan kehityskeskustelujen yhteydessä. Palomiesten tulisi tiedostaa,

mitä seuraavan urapolkuaskeleen ottaminen heiltä vaatii, eli pääsääntöisesti koulutusta, osaamisen kehittämistä, kehityskohteidensa tiedostamista ja omien vahvuuksien tuntemusta. (Reinikainen 2019, liite 4 ja 3.)

### 3.2.1 ORCEF-malli

Esimiehen työkaluksi havainnointiin ja urapolkukeskusteluun luotu ORCEF-menetelmä on esimiehillä hyvä työkalu osaamisen johtamiseen. Sen avulla esimies tai ohjaaja havainnoi (Observe) palomiehiä työvuoroissa ja pitää havainnoistaan kirjaa (Record). Sen jälkeen esimiehen havainnot jäsenellään (Classify) siten, että ne ovat mahdollisimman helposti henkilöstönhallinnon käytettävissä tarkempaa uranohjausta tehtäessä. Esimies arvioi (Evaluate) vuoden aikana tekemiään havaintoja ja antaa palomiehelle rakentavaa palautetta (Feedback) tekemistään havainnoista. Osana kehityskeskusteluja palomiehen ja esimiehen välistä dialogia urapolusta käytetään ORCEF-pohjaa. (Reinikainen 2019, liite 4 ja 3.)

Mikäli esimies huomaa palomiehien tilanteen vaativan urapolkukeskustelua ennen kehityskeskustelun varsinaista ajankohtaa, siihen ORCEF-malli antaa mahdollisuuden. Esimiehen täytyy myös seurata palomiehen motivaatiotasoa ja tunnistaa kriittiset vaiheet mahdolliselle työkyvyn alenemiselle. Esimiehen tulee myös seurata palomiehen osaamista ja kehityskohteita sekä tunnistaa palomiehen elämänkaaren erilaiset vaiheet. (Reinikainen 2019, liite 4 ja 3.) Kuvassa 8 on esitetty henkilökohtaisen urapolun luomisen ja ylläpitämisen kannalta oleellisia osa-alueita.



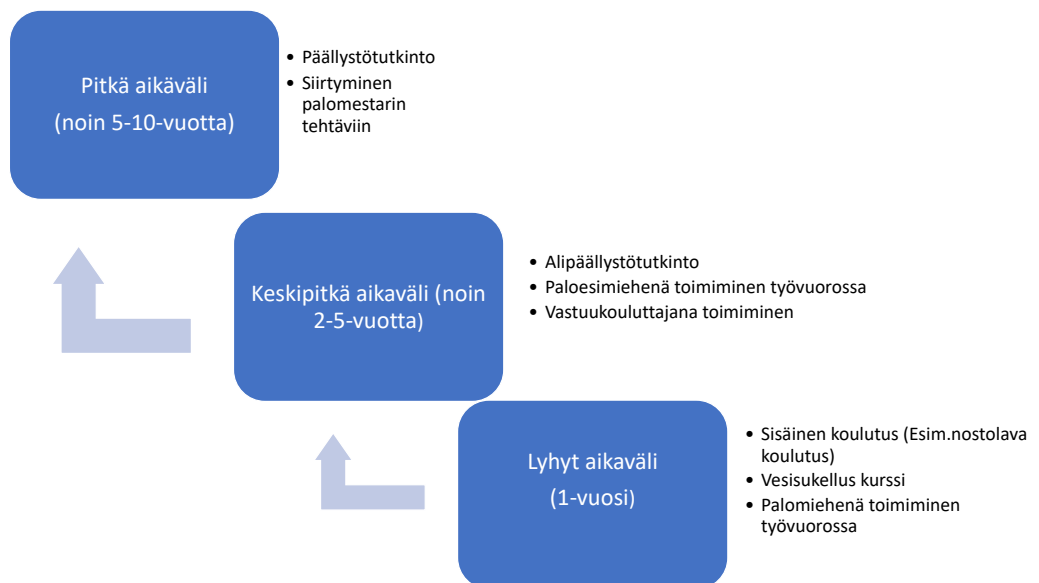
Kuva 8. Henkilökohtainen urapolku -malli (Reinikainen 2019, liite 4 ja 2).

### 3.2.2 Coachaava eli valmentava johtamisote

Suunniteltaessa henkilökohtaista urapolkua tulisi hyödyntää valmentavaa johtamisotetta. Valmentavassa johtamisotteessa esimies haastaa ja tukee palomiestä löytämään hänelle parhaiten soveltuvan urapolun ilman, että palomiestä suoraan neuvotaan siinä, mitä hänen tulisi tehdä. Valmentamisen avulla palomiehen on mahdollista tiedostaa paremmin omia vahvuuksiaan ja näin pyrkiä toteuttamaan tavoitteitaan. Valmentamisen avulla palomiestä pyritään ohjaamaan itseohjautuvuuteen, jolloin palomies pystyisi hahmottamaan esimiehen tuen avulla suunnan sille, mitä hän itse omalta urapolultaan haluaa. (Reinikainen 2019, liite 4 ja 3.)

### 3.3 Uraportaat

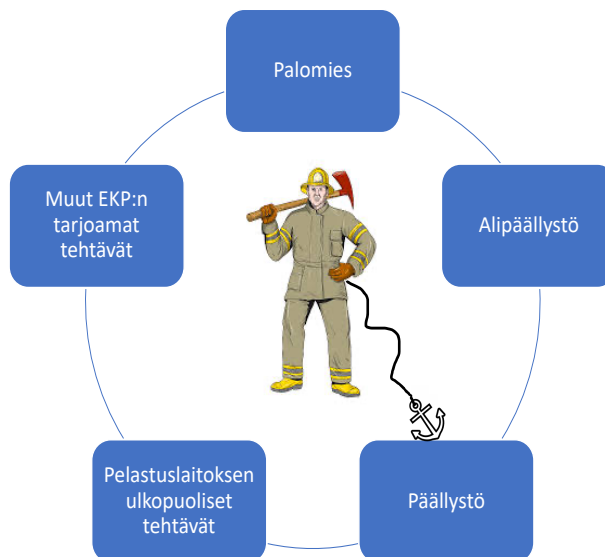
Palomiesten henkilökohtaiseen urapolkusuunnitelmaan tehdään kolme urapolkuaskelta, uraporrasta. Uraportaiden askeleet määritellään hyvin tarkasti ja matka seuraavalle portaalle suunnitellaan hyvin. Ensimmäinen porras on lyhyen aikavälin (noin 1 vuosi), keskipitkä aikaväli (noin 2 - 5 vuotta) ja pitkä aikaväli noin 5 - 10 vuotta). Lyhyen aikavälin suunnitelman pyrkii vaikuttamaan palomiehen työssä kehittymiseen ja valmistelemaan tätä suurempien askeleiden ottamiseen työurallaan. Keskipitkän ja pitkän aikavälin (urapolkuaskeleet, askeleet kahdesta eteenpäin) ovat suuntaa näyttäviä. Ne eivät aina vaadi yhtä tarkkaa suunnitelmaa kuin seuraava urapolkuaskel. Pidemmän aikavälin tavoitteisiin pyritään kuitenkin aina luomaan jonkinlainen suunnitelma. Välitavoitteiden asettaminen matkalle helpottaa tavoitteiden saavuttamista. Uraportaiden käyttäminen osana urasuunnittelua selviää tarkemmin luvussa neljä. (Duunitori 2020.)



Kuva 9. Esimerkki palomiehen uraportaiden rakentamisesta

### 3.4 Palomies, esimies vai joku muu ura-ankkuri?

Palomiesten urapolkusuunnittelua helpottaa, jos palomies on kykenevä tunnistamaan oman ura-ankkurinsa. Esimerkiksi palomiehen ura-ankkurin tunnistaa monesti siitä, että palomies on tyytyväinen omiin työsuorituksiinsa ja tekemisiinsä sekä haluaa tulla huomatuksi niistä. Esimiehen ura-ankkurin tunnistaa taas siitä, että hyvä esimies pyrkii saamaan alaisensa loistamaan. Se on hänelle mahdollisuus itse loistaa. Aina hyvästä palomiehestä ei tule hyvää esimiestä, varsinkin silloin, kun palomies ei anna ”ryhmänsä” loistaa vaan pyrkii vain itse korostamaan omaa asemaansa. (Reinikainen 2019, liite 4 ja 4.)



Kuva 10. Palomiehen ura-ankkuri vaihtoehtoja

Ura-ankkuria ei ole aina tarpeellista määritellä kerralla koko loppu-uran ajaksi. Palomies voi vaihtaa esimerkiksi palomiesuralta esimieheksi ja päinvastoin. Aika ajoin ura-ankkuria on hyvä tarkastella uudelleen, koska ura-ankkuri saattaa muuttua uran aikana. Tämän vuoksi ura-ankkuri tulisi tarkastaa aina kehityskeskustelujen yhteydessä. (Reinikainen 2019, liite 4.)

Ura-ankkuri antaa palomiehelle päämäärän, jota tavoitella, ja sen minne hän rakentaa urapor-  
taansa. Palomies voi valita ura-ankkurikseen esimerkiksi esimies, palomies, muu työ pelas-  
tuslaitoksen sisällä tai vaikka kokonaan uusi ura (kuva 10).

### 3.5 STORE-järjestelmä

Etelä-Karjalan pelastuslaitos käyttää henkilöstöhallintatyökaluna STORE-järjestelmää,  
jonka on tarkoitus olla keskeinen työväline Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen urasuunnitte-  
lussa. Ohjelmiston käyttöönotto tapahtui Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella 1.4.2006.  
STORE:n kirjataan työtunnit, harjoitukset ja koulutukset sekä niihin liittyvät henkilösuorit-  
teet. Ohjelmisto mahdollistaa monipuolisten raporttien tuottamisen edellä mainituista henki-  
löstöön liittyvistä asioista. STORE-järjestelmä toimii myös Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen  
virallisena henkilökisteriselaimena 471/1987 Henkilökisterilain sekä alueen sopimuspa-  
lokuntien osalta Pelastuslain 379/2011 94§, mukaan. (Lintunen 2011, 25.)

#### STORE-järjestelmän hyödyntäminen urasuunnitteluun

Kaikilla työntekijöillä on henkilökohtainen profiili STORE:ssa. Profiiliin rakennetaan Lin-  
kediN-tyylinen osaamista kartoittava osio tukemaan esimiesten urasuunnittelua. Käytän-  
nössä tämä tarkoittaa sitä, että STORE:ssa on tarkempia tietoja palomiehen koulutuksista,  
harrastuksista, mielenkiinnon kohteista, kielitaidosta ja aikaisemmista ammateista. Sen li-  
säksi profiilissa on omana osiona urapolkusuunnittelu, jossa luodaan palomiehelle henkilö-  
kohtainen urapolku suunnitelma. Osiossa on suora linkki esimiehille urasuunnitteluohjee-  
seen, joka rakennetaan myöhemmin tämän suunnitelman pohjalta.

### 3.6 Kehityskeskustelu

Kehityskeskustelu uudistettiin Webropol-pohjaiseksi. Uudistuksen tarkoituksena oli saada  
urapolkusuunnitteluun liittyviä kysymyksiä mukaan kehityskeskusteluun ja koottua tiedot  
paremmin yhteen paikkaan. Näin myös kehityskeskusteluista saatua informaatiota voidaan



tarkastella paremmin ja mahdollisesti hyödyntää edelleen esimerkiksi koulutuksen suunnittelussa.

### 3.7 Kartta sisäisiin tehtäviin Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella

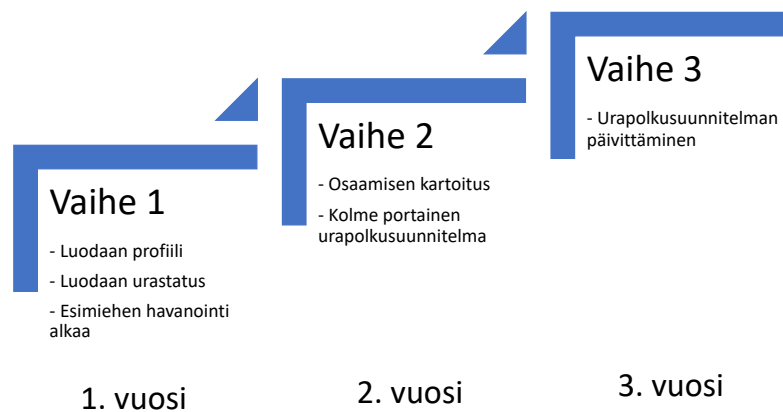
Sisäisten mahdollisuuksien selvittäminen Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella ei ole aikaisemmin ollut mahdollisuutta. Tämän takia päätettiin luoda mahdollisuus kaikille työntekijöille tutustua oman pelastuslaitoksen sisäisiin mahdollisuuksiin. Informaation saaminen on rakennettu siten, että pelastuslaitoksen sisäiseen intranettiin on koostettu organisaatiokaavio, jonne on laitettu yksityiskohtaisia tietoja kustakin toimintayksiköistä. Linkkien takaa aukeaa yksityiskohtaista tietoa eri yksiköiden ja tiimien tehtävistä, vastuu- ja osaamisalueista ja se, mitä tehtävään pääsemiseksi vaaditaan. (Reinikainen 2019, liite 4 ja 7.)

## 4 ETELÄ-KARJALAN PELASTUSLAITOKSEN PALOMIESTEN HENKILÖKOHTAISTEN URAPOLKUJEN SUUNNITTELUN TOTEUTTAMINEN

Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen palomiesten henkilökohtaisen urasuunnittelun toteutussuunnitelma on kolmevaiheinen ja jokainen vaihe pitää sisällään ennalta sovitun pituisen ajanjakson. Jokaisessa vaiheessa tulee tehdä ennalta määrätyt asiat, jotka helpottavat tavoitteiden saavuttamista.

### 4.1 Urasuunnittelun vaiheet Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella

Palomiesten urasuunnitelma ollessa kolmevaiheinen eri vaiheet mahdollistavat sen, että urasuunnittelu etenee johdonmukaisesti ja suunnitellusti. Palomiesten urasuunnittelu tulee aloittaa heti perehdyttämisen jälkeen. Vanhoilla työntekijöillä urasuunnittelu tulee aloittaa seuraavan kehityskeskustelun yhteydessä. (Duunitori 2020.)



Urasuunnittelun vaiheet Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella

Kuva 11. Urasuunnittelun vaiheet Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella

#### 4.1.1 Palomiesten urasuunnittelun ensimmäinen vaihe

Palomiesten urasuunnittelun ensimmäinen vaihe aloitetaan perehdytyksen jälkeen. STORE:een luodaan palomiehelle profiili. Profiilissa yhtenä alakohtana on urasuunnittelu ja sen alakohtana urastatus. Ura-ankkuri tulee asettaa palomiehen haluamaan kohtaan, ja näin pystytään luomaan urastatus. Esimerkiksi palomiehen ura-ankkuriksi voidaan asettaa alipäällystötutkinto, päällystötutkinto tai jokin muu mahdollinen palomiestä kiinnostava tehtävä, jossa hän haluaisi tulevaisuudessa työskennellä. Ura-ankkurin asettamisen jälkeen esimies aloittaa palomiehen havainnoinnin. Havainnointi tulee jatkuva läpi vuoden aina ensimmäiseen kehityskeskusteluun asti. Esimies käyttää havaintojensa tukena ORCEF-mallin pohjalta luotua lomaketta, joka helpottaa esimiestä löytämään urasuunnittelun kannalta merkitykselliset asiat. Esimies pitää kirjaa tekemistään havainnoistaan, joita käytetään kehityskeskustelun tukena ja tehtäessä henkilökohtaista urapolkusuunnitelmaa. (Duuntori 2020.)

Uusilla työntekijöillä on ensimmäinen kehityskeskustelu noin vuoden työskentelyn jälkeen. Kehityskeskusteluyhteydessä käydään läpi esimiehen tekemä havainnointi ja annetaan vuoden aikaisista tapahtumista rakentavaa palautetta. Kehityskeskustelussa palataan ura-ankkuriin ja siihen, onko palomiehellä tarvetta korjata alussa asettamaansa ura-ankkuria. Kehityskeskustelussa tehdään lisäksi Webropol -pohjainen kysely, joka toimii keskustelun runkona. Pitkään Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella työskenneille palomiehille luodaan myös profiili urapolkusuunnittelu osioon. Heidän urasuunnittelunsa aloitetaan seuraavan kehityskeskustelun aikana. Vanhoilla työntekijöillä suunnittelu toteutetaan samalla tavalla kuin uusilla työntekijöillä.

#### 4.1.2 Palomiesten urasuunnittelun toinen vaihe

Urasuunnittelun toisessa vaiheessa selvitetään palomiehen osaaminen ja tehdään hänelle kolmeportainen henkilökohtainen urasuunnitelma. Suunnittelu aloitetaan palomiesten osaamisen tunnistamisella erilaisia menetelmiä käyttäen. Menetelmiä ovat urapyörä, osaamisympyrä, osaamisen kartoittaminen mind mapin avulla sekä itsearvion tekeminen minäkuvan ja

minäkäsityksen avulla. Kartoittamisen jälkeen palomiesten henkilökohtaiseen urapolkusuunnitelmaan tehdään kolme urapolkuaskelta. Askemat muodostavat uraportaat. Portaiden askeleet määritellään tarkasti ja matka seuraavalle portaalle suunnitellaan hyvin. (Duuntori 2020.)

Uraportaat käsittävät kolme eripituista aikaväliä. Lyhyen, keskipitkän ja pitkän aikavälin. Lyhyt aikaväli on kestoaltaan noin 1 vuoden. Keskipitkä aikaväli on kestoaltaan noin 2 - 5 vuotta ja pitkä aikaväli noin 5 – 10 vuotta. Lyhyen aikavälin suunnitelman pyrkii vaikuttamaan palomiehen työssä kehittymiseen ja valmistelemaan tätä suurempien askeleiden ottamiseen työurallaan. Lyhyen aikavälin suunnitelmat ovat tärkeitä, koska kuljettaessa kohti pidemmän aikavälin tavoitteita voi olla hankalaa pysyä koko ajan motivoituneena. Lyhyen aikavälin suunnitelmat auttavat palomiestä pitämään päämäärän mielessä ja tuovat mahdollisesti onnistumisen kokemuksia. Pienet saavutukset ohjaavat palomiestä kohti maalia. (Duuntori 2020.) Keskipitkän- ja pitkän aikavälin (urapolkuaskeleet, askeleet kahdesta eteenpäin) ovat suuntaa näyttäviä. Ne eivät aina vaadi yhtä tarkkaa suunnitelmaa kuin seuraava urapolkuaskel. Pitkän aikavälin tavoitteisiin pyritään kuitenkin aina luomaan jonkinlainen suunnitelma. Välitavoitteiden asettaminen matkalle helpottaa tavoitteiden saavuttamista. (Duuntori 2020.)

#### 4.1.3 Palomiesten urasuunnittelun kolmas vaihe

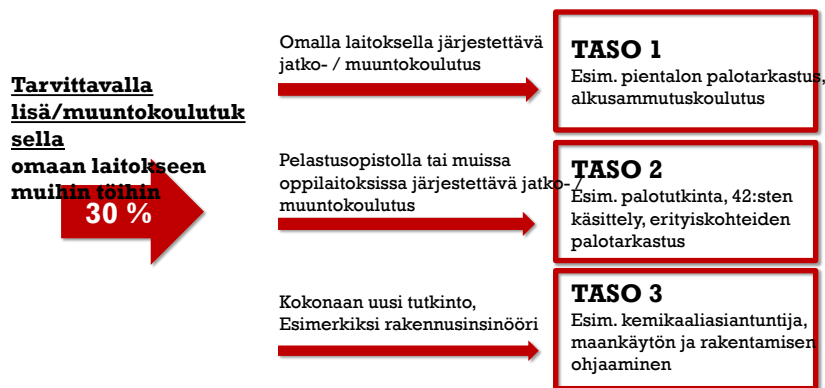
Urasuunnittelun kolmannessa vaiheessa tapahtuu henkilökohtaisen urapolkusuunnitelman päivittäminen. Suunnitelman päivittäminen tulisi tehdä aina kehityskeskustelun yhteydessä. Palomies keskustelee esimiehensä kanssa edellisen kehityskeskustelun yhteydessä asettamista tavoitteista uransa edistämiseksi. Kuinka heidän tekemä suunnitelma on edennyt? Onko tavoitteisiin päästy? Jos ei, miksi? Suunnitelman päivittämisen syvimpänä ajatuksena on pitää urasuunnitelma käynnissä. Suunnitelman jatkuva päivittämättä jättäminen saattaisi johtaa siihen, että asetettuja tavoitteita ei enää saavuteta. Myös liian pitkien päivittämisvälien pitäminen on ongelmallista, koska se saattaa johtaa siihen, että palomiehen uraportailta etenemisen pysähtymiseen johtaneita syitä ei ole saatu paikannettua tarpeeksi nopeasti. (Duuntori 2020.)

#### 4.2 Koulutusvaatimukset siäisiin tehtäviin Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella

Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen oman arvion mukaan noin 30 % palomiehistä pystytään sijoittamaan tarvittavalla muunto- tai lisäkoulutuksella omaan laitokseen töihin (kuva 12). Mahdollisuuksia on kouluttautua kolmella erilaisella tavalla pelastuslaitoksen sisäisiin töihin:

1. pelastuslaitoksella järjestettävä jatko- / muuntokoulutus omaan laitoksen muihin töihin, esimerkiksi palotarkastukset ja turvallisuusviestintä
2. Pelastusopistolla tai muissa oppilaitoksissa järjestettävä jatko- / muuntokoulutus, esimerkiksi palotutkinta ja erityiskohteiden palotarkastus
3. kokonaan uusi tutkinto, esimerkiksi pelastusalan päällystötutkinto tai rakennusinsinööritutkinto.

#### **Esimerkki** osaamisen tunnistamisesta ja tehtävien vaativuuden arvioinnista urasuunnitteluun liittyen



Kuva 12. Esimerkki osaamisen tunnistamisesta ja tehtävien vaativuuden arvioinnista urasuunnitteluun liittyen Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella.

## 5 OHJE ESIMIEHILLE ETELÄ-KARJALAN PALOMIESTEN URASUUNNITTELUUN

"Ohje esimiehille Etelä-Karjalan palomiesten urasuunnitteluun" -ohjeen tarkoitus on parantaa esimiesten osaamista ja helpottaa palomiesten valmentamista heidän urapolkujen suunnittelussa. Ohjeen avulla esimiehille avautuu paremmin pelastuslaitoksen tarjoamat sisäiset ja ulkoiset mahdollisuudet. Oppaasta on toivottavasti myös hyötyä palomiehille ja muille Etelä-Karjalan pelastuslaitoksessa työskenteleville, jotka etsivät uusia haasteita uralleen ja haluavat tutustua pelastuslaitoksen mahdollisuuksiin ja muiden työnkuviin. Yksityiskohtainen ja yksinkertaisempi ohje tehdään myöhemmin tämän suunnitelman pohjalta. (Reinikainen 2019, liite 4 ja 3.)

Palomiesten urapolkusuunnittelun sulauttaminen yhdeksi kokonaisuudeksi on tärkeää. Se palvelee hyvin niin palomiehiä kuin myös esimiehiä. Tämän takia suunnittelun tukena tulisi käyttää erilaisia työkaluja. Opas auttaa esimiehiä ja palomiehiä löytämään erilaisia urapolkuja ja tuntemaan oman organisaation mahdollisuudet paremmin. Oppaan avulla pyritään selvittämään myös pelastuslaitoksen ulkopuolisia mahdollisuuksia. Sisäisten ja ulkoisten mahdollisuuksien tunnistaminen helpottaa esimiehiä ja palomiehiä urapolun suunnittelussa eteenpäin. (Reinikainen 2019, Liite 4 ja 3.)

### 5.1 Ohjeen sijainti

Pelastuslaitoksen sisäiseen intranettiin luodaan kansio, joka on kaikkien Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen esimiesten saatavilla. "Ohje esimiehille Etelä-Karjalan palomiesten urasuunnitteluun" materiaaleineen palomiesten urasuunnittelun tekemisestä sijaitsee siellä. Se sisältää selkeät ohjeet esimiehille siitä, kuinka urasuunnittelu palomiehille tulisi tehdä ja mikä heidän ja palomiehen rooli siinä on.

## 5.2 Henkilökohtaisen urapolkusuunnitelma - ohjeen rakenne

Henkilökohtaisen urapolkusuunnitelma -ohjeeseen on kasattu tietoa urasuunnittelun menetelmistä ja siitä, kuinka urasuunnittelu tulee Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella toteuttaa. Menetelmien tulee olla selkeitä ja helposti ymmärrettäviä. Ohjeen tulisi olla myös sellainen, että sitä pystytään myöhemmin soveltamaan Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen muidenkin työntekijöiden urasuunnittelun tukemiseen.

Henkilökohtaisen urapolkusuunnitelma -ohjeen luku 1 alkaa palomiehen integroinnista pelastuslaitokseen ja urasuunnittelu ensimmäinen vaiheen käynnistämällä, johon kuuluu profiilin luonti ja urastatuksen asettaminen palomiehelle. Samalla alkaa esimiehen havainnointi. Luvussa kerrotaan esimiehille tarkat ohjeet siitä, kuinka havainnointi tulee tehdä.

Henkilökohtaisen urapolkusuunnitelma -ohjeen luku 2 käsittelee kehityskeskustelun aikana tehtävää havaintojen purkua ja rakentavan palautteen antamista palomiehelle. Sen lisäksi luvussa 2 on ohjeet kehityskeskustelun oikeaoppiselle tekemiselle.

Henkilökohtaisen urapolkusuunnitelma -ohjeen 3. luku käsittelee palomiesten henkilökohtaisen urapolkusuunnittelun tekemistä. Luvussa perehdytään ensin osaamisen tunnistamiseen ja tunnistamisen apuvälineiksi valittujen työkalujen käyttämisen ohjeistamiseen. Työkaluiksi osaamisen kartoittamiseksi on valittu osaamisympyrä, urapyörä ja itsearviointi minäkuvien avulla. Harjoitusten tarkoituksena on kehittää palomiehen itsetuntemusta, auttaa häntä hahmottamaan vahvuuksiaan ja opittuja taitojaan sekä kehittämiskohteitaan. Osaamisen tunnistaminen on tärkeä uraohjauksen osa-alue, koska siinä pyritään tukemaan omien kykyjen sekä kiinnostuksen kohteiden tunnistamista, näin pyritään myös helpottamaan tulevaisuuteen liittyvien päätöskien ja suunnitelmien tekemistä (Laine 2014, 1). Osaamisen tunnistamiseen tehdään esimiehille koulutuksen jälkeen erillinen ohje. Urasuunnittelua tekevät esimiehet saavat koulutuksen osaamisen tunnistamisen työkalujen käyttämiseen, mikä antaa heille tarvittavan osaamisen tehtävään. Ohjeesta he pystyvät tarvittaessa kertaamaan opittuja taitoja.

Henkilökohtaisen urapolkusuunnitelma -ohjeen 4. luvussa, kun osaamisen tunnistaminen on saatu valmiiksi, on aika alkaa suunnitella tehtäviä missä osaamistaan pääsisi konkreettisesti toteuttamaan sekä pohtimaan keinoja, joilla haluamalleen uralle pääsee. Urasuunnittelulla pyritään etsimään vastauksia esimerkiksi siihen, millaisella koulutuksella, työkokemuksella, kurssivalinnoilla ja työharjoittelulla pystyy pääsemään askeleen lähemmäksi haluamaansa työtä. Lisäksi tässä vaiheessa pyritään myös kartoittamaan mahdollisuudet siirtyä myöhemmin muihin tehtäviin pelastuslaitoksen sisällä. (Laine 2014, 1.)

Henkilökohtaisen urapolkusuunnitelma -ohjeen 5. luvussa käsitellään urasuunnittelun kolmatta vaihetta, jossa pyritään päivittämään urasuunnitelma. Päivittäminen tehdään kehityskeskusteluyhteydessä ja ohjeessa pyritään antamaan esimiehille työkaluja suunnitelman päivittämisen viemiseksi onnistuneesti maaliin. Suunnitelman päivittäminen on tärkeää, koska siinä nähdään palomiehen urasuunnitelman toimiminen. Luvussa on myös ohjeet esimiehille hallinta tilannetta, jos palomies ei ole päässyt tavoitteisiinsa. Luku auttaa häntä selvittämään syyt sille, miksi tavoitteita ei ole saavutettu.

Henkilökohtaisen urapolkusuunnitelma -ohjeen 6. luku käsittelee palomiehen valmistautumista eläkkeelle siirtymiseen. Aihetta ei käsitellä tässä suunnitelmassa, mutta se on tarkoitus ottaa mukaan suunnitteluun tulevaisuudessa.



## 6 POHDINTA

### 6.1 Pohdintaa opinnäytetyön vaikutuksista

Opinnäytetyön tavoitteena oli rakentaa Etelä-Karjalan pelastuslaitokselle keinoja parantaa palomiesten urasuunnittelua ja antaa esimiehille työkaluja palomiesten ohjaamiseen tässä prosessissa. Etelä-Karjalan pelastuslaitokselle opinnäytetyö antaa suunnitelman henkilökohtaisen urapolun rakentamiselle niin esimiehille kuin myös palomiehille. Suunnitelma auttaa esimiehiä ja palomiehiä löytämään erilaisia urapolkuja, tuntemaan pelastuslaitoksen mahdollisuudet paremmin ja tutustumaan muiden työntekijöiden vastuualueisiin. Sen lisäksi suunnitelma antaa valmiuksia selvittää muita uravaihtoehtoja. Pelastuslaitoksen sisäisten ja ulkoisten mahdollisuuksien hyvä tuntemus auttaa esimiehiä ja palomiehiä urapolun suunnittelussa ja tavoitteiden asettamisessa. Suunnitelmalla pyritään myös siihen, että urapolun suunnittelu tulisi osaksi jokapäiväistä tekemistä pelastuslaitoksen arjessa, ei vain kehityskeskustelujen yhteydessä. Yrityksenä on myös pyrkiä parantamaan pelastuslaitoksen esimiesten osaamispääoman johtamista parantamalla heidän tietoisuuttaan palomiesten urapolkumahdollisuuksista ja antamalla heille työkaluja siihen, miten palomiesten osaaminen ja urapolkutoiveet saataisiin kohtaamaan. Näiden työkalujen avulla pelastuslaitoksella on mahdollisuuksia vaikuttaa palomiesten motivaatioon, sitoutumiseen, innostukseen ja ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen.

### 6.2 Omia tunteuksia opinnäytetyön tekemisestä

Työntekijöiden urasuunnitteluun panostaminen nykyaikaisissa yrityksissä on selvästi nyky-aikaa. Sen huomaa jo siitä, että tarjolla on paljon erilaisia oppaita, ohjeita, videoita, internet-sivuja, podcasteja ja kirjoja urasuunnittelun tukemiseen. Pohtiessani mahdollisia teoriamaaleja urasuunnittelun toteuttamiseksi huomasin, että malleja on todella paljon. Opinnäytetyön tavoitteena oli rakentaa Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella keinoja parantaa palomiesten urasuunnittelua ja antaa esimiehille työkaluja sen ohjaamiseen. Mielestäni lähtötilanteen kartoittaminen ja sen perusteella rakennettujen ratkaisujen valitseminen mahdollistivat sen, että suunnitelma sekä ohjeen runko syntyivät. Toivon, että opinnäytetyön käyttöön ottaminen luo

lopullisen muutoksen Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen toimintakulttuuriin suunniteltaessa palomiesten uraa.

Opinnäytetyön toteuttaminen oli ruuhkavuosia elävälle perheenisälle raskasta, mutta antoisaa. Antoisaa tekemisestä teki se, että pääsin osallistumaan ja vaikuttamaan muutokseen, joka auttaa oman uran suunnittelusta kiinnostuneita palomiehiä. Mielestäni jokaisella palomiehellä tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa ja kehittää omaa työnkuvansa. Tällä on suuri vaikutus siihen, kuinka mielekkäänä työ koetaan. Työntekijöille, jotka työskentelevät suuremmissa organisaatioissa, on tärkeää kokea olonsa merkitykselliseksi ja nähdä oman tulevaisuutensa osana työskentelemänsä organisaation tulevaisuutta. Uskon, että rakenteilla oleva toimintamalli ja sen tarjoamat työkalut antavat mahdollisuuden molempaan puoliselle sitoutumiselle. Samalla palomiehen ja esimiehen välinen dialogi seuraavasta urapolkuaskeleesta ja siitä, mitä sinne pääseminen tulisi vaatimaan, tukevat välillisesti Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen henkilöstöpolitiikan tavoitteiden toteutumista, kun osaamis pääomaa pystytään valjastamaan tulevaisuuden reserviin. Toivon myös, että opinnäytetyö antaa sitoutumisen ja merkityksellisyyden kokemisen lisäksi palomiehille motivaatiota ja innostusta etenemiseen urapolulla. Kaikki nämä ovat hyvin merkityksellisiä asioita työhyvinvoinnin, työssä jaksamisen sekä työn tuottavuuden kannalta. Jatkuva urasuunnittelu auttaa pelastuslaitosta henkilöstösuunnittelussa, kun pystytään varautumaan urapolkujen tuomiin muutoksiin. Hyvällä suunnittelulla muutoksiin pystytään varautumaan ja reagoimaan tehtävämuutoksien aiheuttamiin ketjureaktioihin. Tämä on pelastuslaitoksen etu.

### 6.3 Opinnäytetyön jatkokehitystarpeet

Jatkokehitystarpeita opinnäytetyölle on paljon. Kun opinnäytetyön antamia työkaluja päästään käyttämään oikeassa työelämässä, uskon vahvasti siihen, että kehitysehdotuksia tulee varmasti. Henkilökohtaisen urapolkusuunnitelma -ohje epäilemättä muuttuu vuosien saatossa ja kehittyy yhä parempaan suuntaan. Vasta käytäntö osoittaa ohjeen toimivuuden ja sen, että kokevatko pelastuslaitoksen työntekijät sen hyödylliseksi.

Selkeä puute työssä on eläkkeelle siirtyvien työntekijöiden huomiotta jättäminen. Mielestäni Etelä-Karjalan pelastuslaitos voisi halutessaan tulevaisuudessa pyrkiä huomioimaan eläkkeelle siirtyvät työntekijät entistä paremmin valmistamalla heitä suureen elämänmuutokseen. Eläkkeelle siirtyvät työntekijät vievät mukanaan suuren määrän osaamista ja kokemusta työelämästä. Mielestäni tuon tietopankin hyödyntäminen esimerkiksi koulutuksissa olisi arvokasta. Se kuitenkin vaatisi molemminpuolista kiinnostusta.

Etelä-Karjalan pelastustoimen palvelutasopäätökseen on kirjattu yhdeksi strategiaksi henkilöstön urasuunnittelun kehittäminen. Tulevaisuudessa Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella on tarkoitus laajentaa ohjeen soveltamista myös muiden työntekijöiden urasuunnitteluun. Esimies asemassa tai pelastuslaitoksen alaisuudessa muuta työtä tekevät henkilöt ovat myös oikeutettuja saamaan halutessaan urasuunnitteluunsa apua työnantajalta. Kehitystä ovat hidastamassa pelastuslaitoksen säästämisvelvoitteet sekä koronaepidemia. Toivon, että tulevaisuudessa pystytään rakentamaan toimiva urapolkumalli Etelä-Karjalan pelastuslaitokselle, ja saadaan näin luotua työntekijöille mielekkäämpi työura.

## LÄHTEET

Amundson, N. 2005. *Aktiivinen ohjaus – opas uraohjauksen ammattilaisille*. Psykologien kustannus Oy. Helsinki.

Duunitori. 2020. Uraportaat mahdollistavat urasuunnittelun. www-dokumentti. [www.duunitori.fi/uraportaat-mahdollistavat-opiskelun/](http://www.duunitori.fi/uraportaat-mahdollistavat-opiskelun/). 10.1.2020

Etelä-Karjalan pelastustoimen palvelutasopäätös 2021 – 2025.

Haihu, K. 2011. *Valmistuminen projektina*. Teoksessa Jääskelä, P. & Nissilä, P. (toim.) Valmistumisentukeminen korkeakouluopinnoissa. Oy Fram Ab.

Keva 2020. Eläkemaksut ja palvelusuhdeasiat. Työkyvyttömyyseläkemaksu. www-dokumentti. <https://www.keva.fi/tyonantajalle/elakemaksut/tyokyvyttomyyselakemaksu/#e0429b17>. 13.2.2020

Keva 2021. Palomiehet voivat työssään entistä paremmin – eläkeikä nousee, työkyvyttömyyseläkkeet vähenevät. www-dokumentti. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/palomiehet-voivat-tyossaan-entista-paremmen--elakeika-nousee-tyokyvyttomyyselakkeet-vahe-nevat/>. 18.2.2021

Kuurila, E. 2014. *Uraohjaus ja urasuunnittelu ammattikorkeakoulussa*. Turun yliopisto, opettajan koulutuslaitos. Kasvatustiede. Väitös-kirja. Painosalama oy, Turku 2014.

Lantta, K. 2021. Kartta Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen henkilöstön strategisista tavoitteista 2030. Strategisen johtamisen oppimistehtävä. Pelastusopisto. Kuopio.

Laine, H. 2014. *Menetelmäopas ammattikorkeakoluopiskelijan uraohjaukseen*. Opinnäyetyö. Turun ammattikorkeakoulu. Turku.

Laine, H. 2014. *Menetelmäopas ammattikorkeakoulu opiskelijan uraohjaukseen*. Turun ammattikorkeakoulu. Turku.

Lampikoski, T. 2010. *The Three Insights*. Lulu Enterprises

Lintunen, S., 2011. *Pelastustoiminnan harjoitusjärjestelmämäärittely Etelä-Karjalan pelastuslaitokselle*. Savonia ammattikorkeakoulu. Kuopio.

Mulari, M. 2013. *Tietoisen ammatinvalinnan opas*. Keuruu: Atena Kustannus Oy.

Peavy, V. 2006. *Sosiodynaamisen ohjauksen opas*. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.

Reinikainen, T-M. 2019. *Osaamispääoman johtamisen parantaminen asiantuntijaorganisaatiossa*. Opinnäytetyö. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Helsinki.

Sisäministeriö. *Palomiesten vaihtoehtoiset urapolut*, 2009. Suomen pelastusalan ammattilaiset. 2020. Palomiesten eläkeikä. www-dokumentti. <https://www.spal.fi/perustietoa-medialle/>. 3.3.2021

Valvisto, E. 2005. *Oikeat ihmiset oikeille paikoille*. Talentum, Helsinki.

Välivehmas, K. 2014. *Miten onnistut työhaussa*. Helsinki: Minerva Kustannus Oy.

## LIITTEET

Liite 1: ORCEF -lomakepohja

Liite 2: Webropol -kyselykaavake sivu 1

Liite 3: Webropol -kyselykaavake sivu 2

Liite 4: Webropol -kyselykaavake sivu 3

Liite 5: Webropol -kyselykaavake sivu 4

Liite 6: Webropol -kyselykaavake sivu 5

Liite 7: Webropol -kyselykaavake sivu 6

Liite 8: Webropol -kyselykaavake sivu 7

Liite 9: Webropol -kyselykaavake sivu 8

## LIITE 1

ORCEF-lomakepohja

Työntekijä: \_\_\_\_\_

Esimies: \_\_\_\_\_

Havainnot: XX.XX.2021:

XX.XX.2021:

XX.XX.2021:

Muut muistinpanot:

Kehityskohteet, osaaminen:

Palomies vai esimies -ura-ankkuri:

Motivaatiotaso:

Kriittiset vaiheet työkyvyn alenemiselle (trikkeri):

Työntekijän elinkaari ja sen vaiheet:

Yhteenveto havainnoista ja palaute:

Työntekijän kommentit:

Työntekijän urapolku:

Ura-ankkuri:

Urasuunnitelman aikajänne:

**Perustiedot**

Etunimi	<input type="text"/>
Sukunimi	<input type="text"/>
Matkapuhelin	<input type="text"/>
Sähköposti	<input type="text"/>
Osoite	<input type="text"/>
Postinumero	<input type="text"/>
Postitoimipaikka	<input type="text"/>
Yksikkö	<input type="text"/>
Tehtävänimike	<input type="text"/>
Esimies	<input type="text"/>

**Menneen vuoden arviointi**

Onko työsi mielekästä ja palkitsevaa? Miksi?

<input type="radio"/> Kyllä	<input type="text"/>
<input type="radio"/> Joskus	<input type="text"/>
<input type="radio"/> Ei	<input type="text"/>





## §Kehityskeskustelu

Perustiedot

Etunimi

Sukunimi

Matkapuhelin

Sähköposti

Osoite

Postinumero

Postitoimipaikka

Yksikkö

Tehtävänimike

Esimies

### Menneen vuoden arviointi

Onko työsi mielekästä ja palkitsevaa? Miksi?

Kyllä

Joskus

Ei

Olisiko työnantaja voinut tehdä jotain paremmin? Mitä?



Kyllä

Ei

Olisinko voinut tehdä tössäni jotain paremmin? Mitä?



Kyllä

En

Työyhteisön ja yhteistyön toimivuus

	1	2	3	4	5
Oman työvuoron toimivuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vuorovaikutus ja tiedonkulku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Johtaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yhteistyö työtovereiden kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yhteistyö esimiehen kanssa					

Työyhteisön ja yhteistyön kehittämissuhteet


## Fyysinen ja henkinen jaksaminen

Millaiseksi koet fyysisen kuntosi? Miksi?

Hyvä

Huono

Koetko tarvitsevasi apua fyysisen kunnon ylläpitämiseksi?

Kyllä

En

En osaa sanoa

Millaiseksi koet henkisen kuntosi? Miksi?

Hyvä

Huono

Kohtalainen

Koetko tarvitsevasi apua henkisen kunnon ylläpitämiseksi?

Kyllä

En

En osaa sanoa

Onko työn kuvassasi tapahtunut viimeisen vuoden aikana suuria muutoksia? Mitä?

Kyllä

Ei

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

## Henkilökohtaiset vahvuudet ja osaaminen työssä

Hallitsen pelastusalan eri osa-alueet

(1 = Heikko, 5 = Erinomainen)

	①	②	③	④	⑤
Sammutus- ja pelastustehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tieliikennepelastaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaarallisten aineiden onnettomuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pintapelastaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Korkealla paikalla työskenteleminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kattotyöskentely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eläinten pelastaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ensihoito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riskienhallinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sukeltaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Radio- ja viestiliikenne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lento-onnettomuudet					

Vastaavatko taitosi työn asettamia vaatimuksia? Miksi

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

Koetko tarvitsevasi enemmän koulutusta? Millaista?

Kyllä

En

En osaa sanoa

Arvio täydennyskoulutuksen hyödyllisyydestä työssäsi

Hyvä

Huono

Kohtalainen

En osaa sanoa

## Henkilökohtainen urasuunnittelu

Koetko henkilökohtaisen urasuunnittelun hyödylliseksi? Perustele.

Kyllä

En

En osaa sanoa

Miten näet henkilökohtaisen urakehityksesi (aikaväli yksi vuosi)?

Miten näet henkilökohtaisen urakehityksesi (aikaväli viisi vuotta)?


Miten näet henkilökohtaisen urakehityksesi (aikavälillä 10-vuotta)?


Aseta henkilökohtainen ura-ankkuri

- Esimies
- Palomies
- Riskienhallinta
- Muu

## Kehityskeskustelun arviointi

(1=heikko, 10=erinomainen)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ajankäyttö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Keskittyminen olennaiseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hyödyllisyys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tavoitteiden saavuttaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Vapaa palaute
