

LÄNSI-UUDENMAAN PELASTUSLAITOS - LIIKELAITOS

YHTEISTYÖMUISTIO

KUVAUS YHTEITYÖSTÄ LÄNSI-UUDENMAAN PELASTUS-
LAITOKSEN JA SOPIMUSPALOKUNTIEN VÄLILLÄ



LUP 2012

| Hyväksytty | Laatijat | Päivämäärä | Versio |
|---------------------|----------------|------------|--------|
| VPK neuvottelukunta | PH, AE, SM, TW | 25.05.2012 | 01 |
| VPK neuvottelukunta | PH | 05.06.2014 | 02 |
| VPK neuvottelukunta | | 14.09.2015 | 2.0 |

SISÄLTÖ

| | | |
|-----|---|----|
| 1. | YHTEISTYÖSUUNNITELMAN TAUSTA..... | 3 |
| 2. | YHTEISTYÖSTRATEGIAPROJEKTI | 3 |
| 3. | TOIMIVAN YHTEISTYÖN PERUSPILARIT | 4 |
| 4. | YHTEISTYÖTÄ TUKEVA ORGANISAATORAKENNE | 5 |
| | 4.1 Neuvottelukunta..... | 6 |
| | 4.2 Päällikköpalaveri..... | 7 |
| 5. | YHTEISTYÖTÄ PALVELEVA JOHTAMINEN..... | 8 |
| | 5.1 Normatiivinen ja strateginen johtaminen yhteistyön kannalta | 9 |
| | 5.2 Palokunnan johtaminen | 9 |
| | 5.3 Operatiivinen johtaminen yhteistyön kannalta | 12 |
| | 5.4 Pelastustoimen johtaminen..... | 12 |
| 6. | MAHDOLLISIMMAN SELKEÄT YHTEISTYÖJÄRJESTELYT | 14 |
| | 6.1 Miten prosessikaaviot luetaan..... | 14 |
| | 6.2 Prosessikuvaukset..... | 15 |
| 7. | YHTEISET PELISÄÄNNÖT | 15 |
| 8. | AVOIN AMMATILLINEN VUOROVAIKUTUS..... | 15 |
| 9. | TOIMINNAN JA TULOSTEN JATKUVA ARVIOINTI | 16 |
| 10. | TIEDOTTAMISEEN LIITTYVÄT PERUSTEET | 16 |
| 11. | YHTEISTOIMINTAMUISTION SEURANTA JA PÄIVITTÄMINEN | 17 |
| 12. | KUMMITOIMINTA..... | 17 |
| 13. | SELVENNYKSIÄ | 17 |

1. YHTEISTYÖSUUNNITELMAN TAUSTA

Pelastustoimessa on viimevuosien aikana tapahtunut paljon muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet enenevässä määrin pelastuslaitoksen ja palokuntien väliseen yhteistoimintaan. Aiemmin pelastuslaitokset toimivat kuntien omina yksikköinä ja yhteistoiminta kunnan ja palokuntien välillä oli läheistä. Tällöin myös palokuntasopimukset olivat räätälöity kuntaperspektiivistä käsin ja sopimusten sisältö oli kirjavaa. Länsi-Uudellamaalla muodostettiin Espoon aluepelastuslaitos, johon liittyivät Kauniainen, Kirkkonummi ja Vihti. Tällöin palokuntasopimuksia ei yhtenäistetty, vaan toimittiin entisten sopimusten pohjalta. Espoon aluepelastuslaitoksen aikana pyrittiin toimintoja yhtenäistämään.

Lainmuutoksen myötä perustettiin Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos, joka käsitti 15 eri kuntaa ja 48 erilaista palokuntaa. Yhdistyminen hoidettiin palokuntasopimusten kautta siten, että sopimukset siirrettiin siirtosopimuksella. Toiminta, joka perustui erilaisiin palokuntasopimuksiin, ei pelastuslaitoksen mielestä ollut oikein. Tästä johtuen käytiin neuvottelut ja yhtenäiset palokuntasopimukset solmittiin 2008. Sopimusten toteutumisen seuranta pelastuslaitoksella synnytti tarpeen irtisanoa palokuntasopimukset päättymään vuoden 2010 lopussa. Seuranassa todettiin palokuntien toimintavalmiuserien kaipaavan uutta tarkastelua. Samoin haluttiin kustannusten korvauksiin muutoksia. Syntynyt uusi sopimus astui voimaan vuoden 2011 alusta.

Pelastuslaitoksen ja palokuntien kokema ja toteutunut yhteistoiminta on ollut erilaista ja eritasoista alueen eri osissa. Pelastuslaitoksen organisaatiomuutoksen yhteydessä alueelliset palvelualueet ovat poistuneet ja yhteistoiminta ja toimintakulttuuri on aika muuttaa vastaamaan nykypäivän haasteita tavoitteena tasavertainen sopimuskumppanuus, joka ymmärtää sopimusosapuolten tarpeita. Tästä syntyi ajatus yhteistyösuunnitelmasta, jonka tavoitteena tulee olla yhteinen näkemys siitä, millaista sopimuskumppanuutta tavoittelemme ja miten voimme parhaiten tukea sopimuskumppanimme kykyä tuottaa pelastustoimen palveluita tulevaisuudessa.

VPK Neuvottelukunnassa 09.02.2011 sovittiin pidettäväksi strategiapäivät 19.-20.05.2011 jossa käsiteltiin yhteistoimintaan vaikuttavia asioita kuten pelastuslaitoksen toimintakulttuurin muutosta, arvoja, toiminta-ajatusta sekä strategia päiville valmisteltuja esityksiä toimivan yhteistyön perusteista. Päätettiin esittää neuvottelukunnalle yhteistyö kehitysprojektiin aloittamista ja projektisuunnitelmaluonnos hyväksyttiin neuvottelukunnalla 13.06.2011.

Tämän kehittämisprojektin tavoitteena oli luoda kirjallinen kuvaus pelastuslaitoksen ja sopimuspalokuntien välisestä yhteistyöstä. Kuvauksesta käytettäisiin nimitystä **yhteistyösuunnitelma**. Suunnitelma on palvellut hyvin ja toiminta on kehittynyt yhteistyösuunnitelman mukaisesti.

Nyt toiminta on vakiintunut sille tasolle, että voimme puhua yhteistoimintasuunnitelman sijasta **yhteistyön kuvauksesta**. Tässä muistiossa kuvataan yhteistoiminta sopimuspalokuntien ja pelastuslaitoksen välillä.

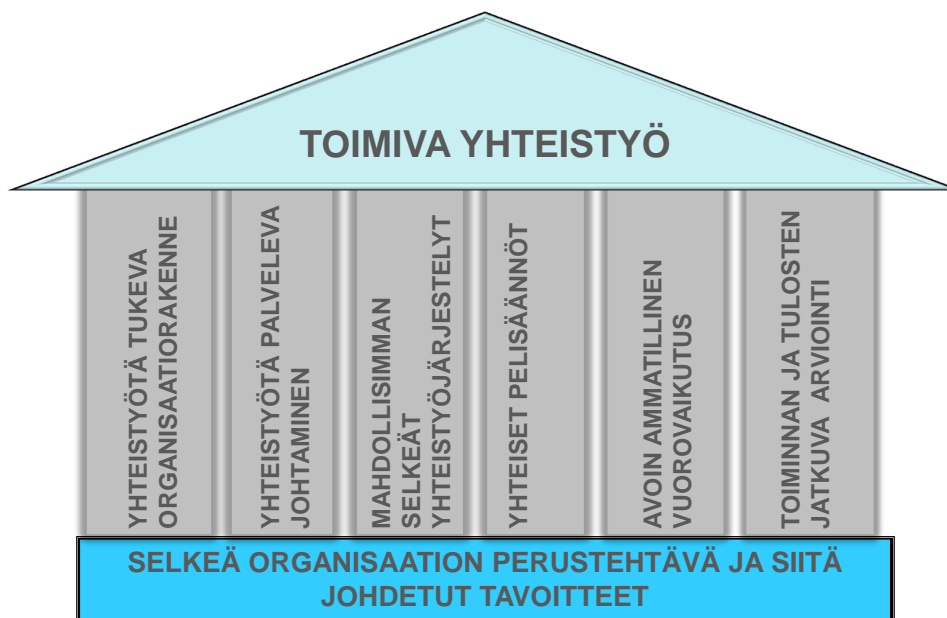
2. YHTEISTYÖSTRATEGIAPROJEKTI

Yhteistyön kuvaaminen luo edellytykset pelastuslaitoksen ja palokuntien välisen yhteistoiminnan organisoimiseksi ja johtamiseksi. Yhteistyöjärjestelyillä luodaan perusteet avoimeen ammatilliseen vuorovaikutukseen ja keskinäiseen luottamukseen.

Yhteistoimintamuistiossa kuvataan myös selkeät toimintaohjeet, joiden puitteissa pelastuslaitos ja palokunnat turvaavat yhteistoiminnan palokuntasopimuksen puitteissa nyt ja tulevaisuudessa. Yhteistyö arvioidaan vuosittain ja tehdään tarvittavat muutokset yhteistoiminnan kehittymisen myötä.

3. TOIMIVAN YHTEISTYÖN PERUSPILARIT

Yhteistyö tarkoittaa työtä jota tehdään yhdessä jonkun muun kanssa. Saumaton yhteistyö vaatii, että yhteistyöosapuolet tuntevat toisensa. Oppiminen on tässä tärkeässä roolissa; jos osapuolet oppivat tuntemaan toisensa ja toisen osapuolen toiminnot niin yhteistyö sujuu mutkattomammin. Miten paremmin osapuolet tuntevat toistensa niin sitä helpompi on ymmärtää mitkä asiat ohjaavat osapuolen toimintaa ja miten asiat vaikuttavat yhteistyöhön. Toimiva yhteistyö perustuu kuuteen peruspilariin jotka seisovat tukevan perustan päällä.



Kuva 1. Toimivan yhteistyön peruspilarit.

Kyseessä olevat **peruspilarit** ovat:

1. Yhteistyötä tukeva organisaatorakenne
2. Yhteistyötä palveleva johtaminen
3. Mahdollisimman selkeät yhteistyöjärjestelyt
4. Yhteiset pelisäännöt
5. Avoin ammatillinen vuorovaikutus
6. Toiminnan ja tulosten jatkuva arviointi

Nämä peruspilarit käsitellään tarkemmin tässä asiakirjassa.

4. YHTEISTYÖTÄ TUKEVA ORGANISAATORAKENNE

Pelastuslaitoksen ja sopimuspalokuntien organisaatorakenne on erilainen. Pelastuslaitos on nykyään liikelaitos ja organisaatiomuutokset tehdään tarpeen mukaan kun taas sopimuspalokunnat ovat perinteisiä yhdistyksiä, joita sitoo yhdistyslaki sekä yhdistyksen säännöt. Näiden eri sopimusosapuolien organisaatioiden ymmärtäminen edesauttaa myös ymmärtämään miten yhteistyö voidaan tehdä parhaalla mahdollisella tavalla.

Näiden kahden eri organisaatioiden välinen yhteistyö organisaation näkökulmasta voidaan esittää kuten kuvassa 2. Kuvassa on esitetty muutama toiminto sekä miten se nivoutuu kahden eri organisaation kesken.

| Pelastuslaitos | Toiminto | Palokunnat |
|---|-----------------------|------------------------------------|
| Pelastusjohtaja, Pelastuspäällikkö, Yhdyshenkilöt | Neuvottelukunta | Neuvottelukunnan jäsenet |
| Palopäällikkö, Yhdyshenkilöt | Päällikköpalaveri | Päällikkö, Varapäällikkö |
| Kalustovastaava | Kalusto | Kalustovastaava |
| Suojavarustevastaava | Suojavarusteet | Varustevastaava |
| Yhdyshenkilöt | Koulutus | Koulutuspäällikkö |
| Palopäällikkö | Pelastustoiminta | Päällikkö |
| Pelastusjohtaja | Sopimukset | Hallitus |
| Kiinteistöpäällikkö | Kiinteistö | Kiinteistövastaava |
| Tekninen päällikkö | Huoltotoiminta | Kalustovastaava |
| Päällikkö, Yhdyshenkilöt | Arviointi | Puheenjohtaja, Päällikkö |
| Työturvallisuusvastaava | Työturvallisuus | Päällikkö, Työturvallisuusvastaava |
| Yhdyshenkilöt, Pelastustoiminnan johtaja | Hälytysmuonitus | Muonituspäällikkö |
| Yhdyshenkilö | Turvallisuusviestintä | Päällikkö |
| Pelastusjohtaja, Päällikkö, Yhdyshenkilöt | Palokuntaseminaari | Puheenjohtaja, päällystö |

Kuva 2. Yhteistyötä tukeva organisaatorakenne

Yhteyshenkilöluettelot on tallennettu pelastuslaitoksen VPK-kumppanuustyötilaan. Organisaatorakenteessa on kaksi toimintoa jotka voidaan tarkastella lähemmin yhteistyötä tukevana toimintana; **Neuvottelukunta** ja **Päällikköpalaveri**.

4.1 Neuvottelukunta

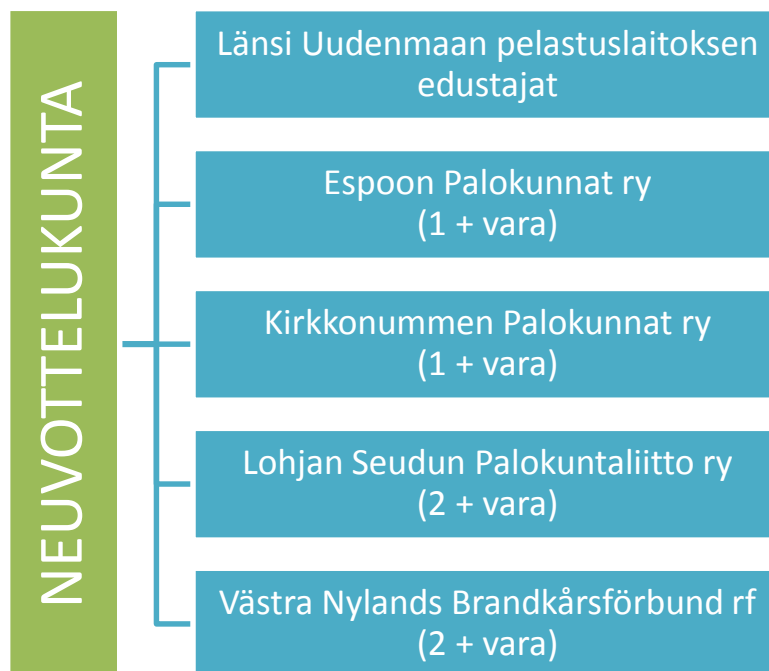
Neuvottelukunta on pelastuslaitoksen ja sopimuspalokuntien yhteinen elin. Neuvottelukunnan päätavoitteena on toimia yhteistyön edistäjänä. Neuvottelukunta ei kuitenkaan toimi päättävänä elimenä. Neuvottelukunta mm käsittelee sopimuksiin ja muuhun yhteistyöhön liittyviä asioita normatiivisella ja strategisella tasolla.

Palokunnat voi tuoda asioita esille alueyhdistyksien kautta (kehitysehdotuksia, epäkohtia jne.) ja tavoitteena on pyrkiä hyvin läpinäkyvään toimintaan, josta tiedotetaan säännöllisesti.

Neuvottelukunta kokoontuu neljä kertaa vuodessa, helmikuussa, toukokuussa, syyskuussa ja joulukuussa. Tarvittaessa neuvottelukunta voi kokoontua useamminkin.

Neuvottelukunta esittää syyskuussa UPL:n koulutustoimikuntaan sopimuspalokuntien edustajan vuodeksi kerrallaan.

Neuvottelukunnan koostumus:



Kuva 3. Neuvottelukunnan koostumus

Neuvottelukunnan jäsenenä toimii pelastuslaitoksen puolesta **pelastusjohtaja**, **pelastustoiminnasta vastaava pelastuspäällikkö** sekä **VPK yhdyshenkilöt**. Alueelliset yhdistykset nimeävät varsinaisen jäsenen ja varajäsenen kuvan mukaan. Tämän lisäksi neuvottelukunnan kokouksiin voidaan tarvittaessa kutsua myös muita asiantuntijoita.

Neuvottelukunta toimii:

- **Edistäjänä**; edistää pelastuslaitoksen ja sopimuspalokuntien välistä yhteistyötä
- **Ehdottavana**; ehdottaa muutoksia esiin tulleisiin epäkohtiin, ongelmiin, kehityskohteisiin, jne.
- **Tukevana**; tukee muutosten läpivientiä, tukee henkilöstön hyvinvointia
- **Valvovana**; valvoo, että asiat sujuvat kuten on sovittu ja prosesseissa määritelty
- **Neuvovana**; neuvoo ongelmatilanteissa
- **Informoivana**; informoi pelastuslaitosta ja palokuntia yhteistyöhön liittyvissä asioissa ja pyrkii molemminpuoliseen vuorovaikutukseen
- **Tunnistavana**; neuvottelukunta tunnistaa epäkohtia ja kehitettäviä kohteita
- **Arvoja kehitettävänä**; neuvottelukunta toimii asetettujen arvojen mukaisesti

4.2 Päällikköpalaveri

Päällikköpalaveri on pelastuslaitoksen ja sopimuspalokuntien toinen yhteinen elin. Päällikköpalaveri toimii pelastustoimen operaatiotason yhteistoiminnan edistäjänä. Päällikköpalaveri ei toimi päättävänä elimenä. Päällikköpalaveri välittää tietoa molempiin suuntiin ja pyrkii hyvin läpinäkyvään toimintaan, josta tiedotetaan säännöllisesti.

Päällikköpalavereita pidetään kolme kertaa vuodessa: **helmikuussa, toukokuussa ja lokakuussa**. Ajankohta ja paikka sovitaan edellisessä kokouksessa. Palaveriin osallistuvat sopimuspalokuntien päälliköt ja pelastuslaitoksen toiminnasta vastuussa olevat yhdyshenkilöt, alueen neuvottelukunnan jäsenet sekä muita erikseen kutsuttuja vastuuhenkilöitä. Mikäli sopimuspalokunnan päällikkö on estynyt osallistumasta palaveriin, häntä edustaa hänen sijaisensa.

Kokoonkutsujana toimii pelastuslaitos. Erillinen palaverikutsu lähetetään viimeistään kahta viikkoa aikaisemmin. Palaverissa tulee käsittää ainakin seuraavat asiat:

- Edellisen kokouksen muistio
- Avoimeksi jääneet asiat
- Pelastuslaitoksen ajankohtaiset asiat
- Palokuntien esille ottamat asiat jotka ovat lähetetty koollekutsujalle vähintään viikkoa ennen kokousta (koollekutsuja selvittää asiat etukäteen ja pyrkii saamaan vastaukset kokoukseen mennessä)

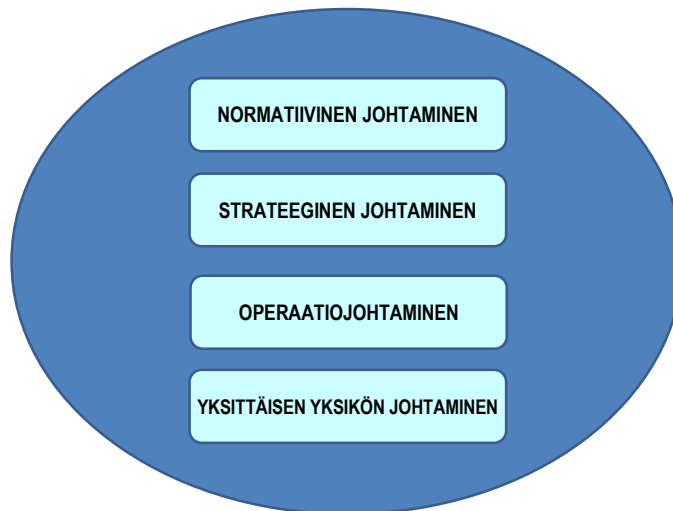
Palaverin puheenjohtajana toimii pelastuslaitoksen edustaja. Sihteerin tehtävät kiertävät sopimuspalokunnat aakkosjärjestyksessä. Sihteeri kirjoittaa muistion viikon sisällä, jonka laitoksen toimesta tallennetaan VPK-kumppanuustyötilaan sekä lähetetään palokunnille.

Päällikköpalaveri toimii:

- **Edistäjänä**; edistää pelastuslaitoksen ja sopimuspalokuntien välistä yhteistyötä
- **Ehdottavana**; ehdottaa muutoksia esiin tulleisiin epäkohtiin, ongelmiin, kehityskohteisiin, jne.
- **Tukevana**; tukee muutosten läpivientiä, tukee henkilöstön hyvinvointia
- **Valvovana**; valvoo, että asiat sujuvat kuten on sovittu ja prosesseissa määritelty
- **Neuvovana**; neuvoo ongelmatilanteissa
- **Informoivana**; informoi pelastuslaitosta ja palokuntia yhteistyöhön liittyvissä asioissa ja pyrkii molemminpuoliseen vuorovaikutukseen
- **Tunnistavana**; päällikköpalaveri tunnistaa epäkohtia ja kehitettäviä kohteita
- **Arvoja kehitettävänä**; päällikköpalaveri toimii asetettujen arvojen mukaisesti

5. YHTEISTYÖTÄ PALVELEVA JOHTAMINEN

Johtaminen yhteistyöorganisaatioissa on eri tavalla toteutettu mutta molempien organisaatioiden johtamisjärjestelmät käsittelevät usein samoja asioita. Yhteistyötä palveleva johtaminen on myös yksi toimivan yhteistyön peruspilareista. Johtaminen pelastusorganisaatioissa voidaan esittää seuraavan kuvan avulla:



Kuva 4. Johtaminen

Edellä kuvatut toiminnot esiintyvät pelastuslaitoksen kaikessa johtamisessa, sekä tilannejohtamisessa että organisaatiojohtamisessa. Kuva kuvastaa myös VPK yhdistyksen johtamisen tasoja. Yhteistyön kannalta kaksi ylintä tasoa käsitellään Neuvottelukunnassa, operaatiojohtaminen käsitellään Päällikköpalaverissa ja yksittäisen yksikön johtaminen tapahtuu esimiesvoimin tai henkilökohtaisessa kanssakäymisessä.

Ohje LUP 2011-1 toimintatavasta, johtamisesta ja esimiestoiminnasta määrittelee johtamistasoja seuraavasti:

Normatiivinen ja **strateginen** johtamistaso: on kysymys pelastuslaitoksen roolia koskevasta tulkinnasta ja siihen liittyvästä päätöksenteosta, resurssien jakamista, toiminnan priorisoinnista ja toimintaympäristön analyysistä.

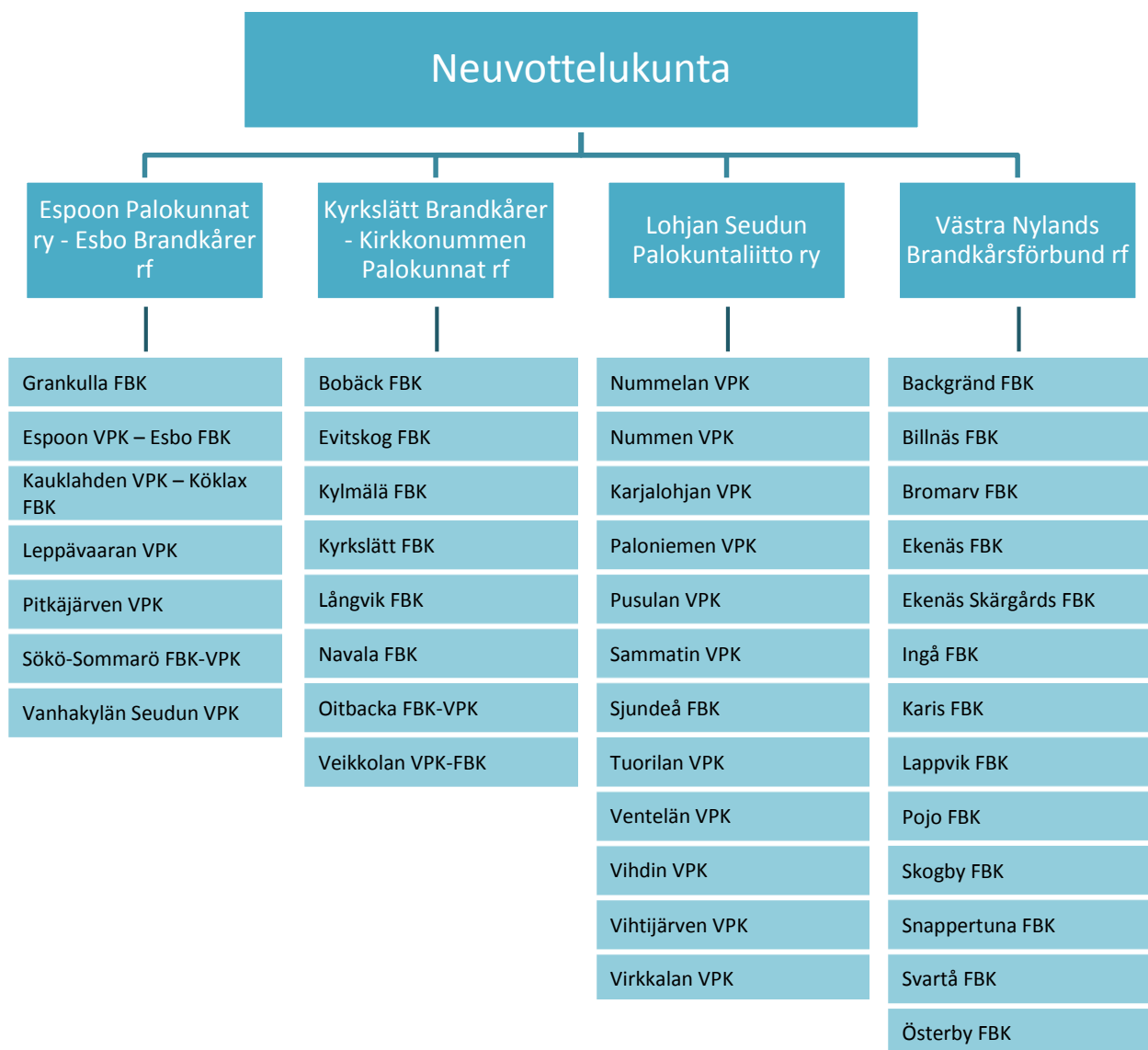
- Normatiiviseen johtamiseen liittyvien tulkintojen perustana ovat asianomaiset lait ja asetukset, yhteiskunnalliset ja ammatin sisäiset arvostukset, sekä pelastuslaitoksen visio, perustehtävä ja arvot.
- Strateginen johtaminen on pelastuslaitoksen pitkän tähtäimen päämäärien ja tavoitteiden määrittely, toimintatapojen valinta ja voimavarojen jako tavoitteiden saavuttamiseksi.

Organisatorinen johtamistaso on tietyn alueen, esim. palvelualueen, tai tehtävän, esim. prosessin tai projektin, johtamista sille määrättyjen voimavarojen puitteissa.

Yksilön tai **yksikön** johtamistaso on yksittäisen yksilön tai yksittäisen yksikön, esim. työvuoron johtamista pelastuslaitoksen perustehtävissä.

5.1 Normatiivinen ja strateginen johtaminen yhteistyön kannalta

Neuvottelukunnassa käsitellään yhteistyön johtamista normatiivisella ja strategisella tasolla. Neuvottelukunta koostuu sekä pelastuslaitoksen että sopimuspalokuntien edustajista. Sopimuspalokunnat ovat järjestäytyneet alueyhdistyksiin ja jokainen alueyhdistys valitsee omat jäsenensä neuvottelukuntaan. Alueen sopimuspalokunnat ovat ryhmittyneet kuvan 5 mukaisesti.



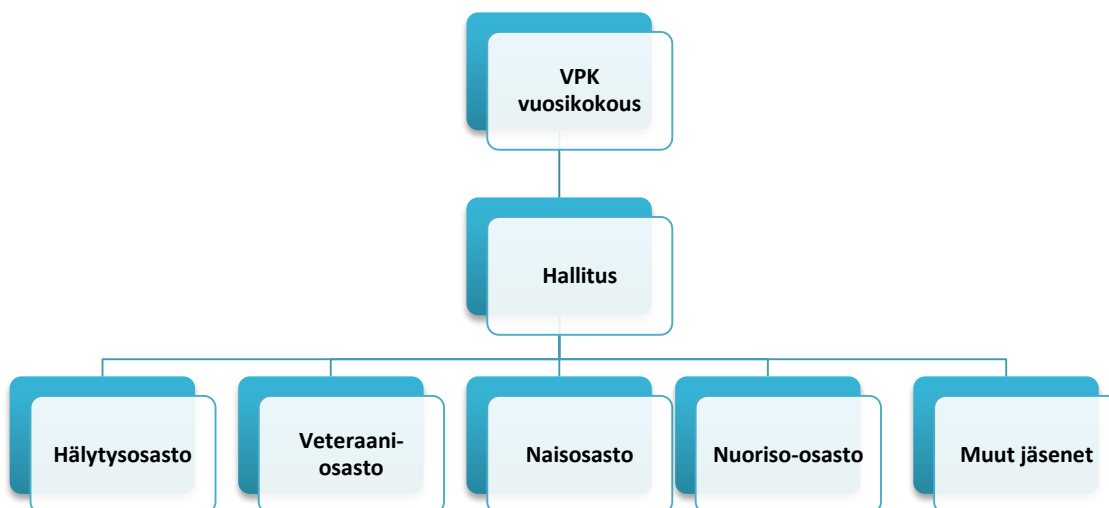
Kuva 5. Sopimuspalokunnat, alueelliset yhdistykset ja neuvottelukunta

5.2 Palokunnan johtaminen

Palokuntayhdistys on rekisteröity yhdistys (ry) ja tällöin **yhdistyslaki** määrää päätöksen teon palokunnassa. Jokaisella palokuntayhdistyksellä on lisäksi omat **sääntönsä**, jotka myös määräävät yhdistyksen toiminnasta. Yhdistyksen säännöt hyväksyy Patentti- ja Rekisterihallitus.

Säännöt määräävät allekirjoitusoikeuden; yleensä puheenjohtaja yhdessä sihteerin kanssa allekirjoittavat yhdistyksen viralliset dokumentit. Muut yhdistyksen vastuuhenkilöt tai jäsenet eivät voi allekirjoittaa palokunnan virallisia dokumentteja.

Palokuntayhdistyksen ylin päätöksentekoeelin on **vuosikokous**. Vuosikokous on yleensä kevät- ja syyskokous (voi myös olla vain yksi kokous/vuosi). Vuosikokous valitsee yhdistyksen toimitsijat, hyväksyy toimintasuunnitelman ja talousarvion sekä hyväksyy edellisvuoden taseet. Vuosikokous tekee päätökset palokunnan toiminnasta, päättää sopimuksista, suurista ostoista ja myynneistä, jne.



Kuva 6. Palokuntayhdistyksen organisaatiokaavio

Palokunnan **hallitus** valmistelelee palokunnan toimintasuunnitelmaa ja talousarviota. Hallitus on vastuussa yhdistyksen taloudesta, se käsittelee kaikki asiat, jotka koskevat palokunnan normaalia toimintaa. Hallitus kokoontuu noin kerran kuukaudessa (tai tarvittaessa).

Palokunnan päällikkö on vastuussa operatiivisesta toiminnasta ja hän johtaa hälytysosastoa. Hänellä ei ole taloudellista vastuuta eikä allekirjoitusoikeutta. Palokunnan päällikkö voi olla hallituksen jäsen, mutta joissakin yhdistyksissä hänellä voi myös olla allekirjoitusoikeus.

Muita osastoja johdetaan osastajohtajien toimesta, jotka valitaan yleensä vuosikokouksessa.

Palokunnan päätöksenteko – aikajana

Palokunnan säännöt määräävät kuinka monta päivää ennen vuosikokousta kutsu vuosikokoukseen on lähetettävä, yleensä se on 14 pv. Palokunta voi tarvittaessa pitää ylimääräisen vuosikokouksen. Palokunnan säännöt määräävät miten ylimääräinen vuosikokous kutsutaan koolle, kutsu yleensä 14 pv ennen kokouspäivää.

Palokunnan hallitus kokoontuu yleensä kerran kuussa tai tarpeen mukaan. Hallitus voidaan myös kutsua koolle välittömästi. Hallitus on **päätäntävaltainen** yhdistyksen sääntöjen mukaisesti.

Palokunnan osastot

Palokunta jaetaan osastoihin oman palokunnan sääntöjen mukaisesti. Osastot voivat vaihdella palokunnasta toiseen mutta sopimuspalokunnilla on aina hälytysosasto.

Hälytysosasto muodostaa sopimuspalokunnan selkärangan ja on edellytys sopimuksen täyttämiseen. Palokuntasopimus määrää mm. hälytysosaston minimikoon, vaste-ajan, koulutustason sekä savusukeltajien määrän.

Nuoriso-osasto on palokunnan tärkein rekrytointikanava. Nuoriso-osastossa tehdään palokuntatyötä pitkällä tähtäimellä mutta osastossa tehdään myös valistustyötä tulevien kansalaisten parissa. Palokuntanuoret ovat 7-17 vuoden ikäisiä ja niillä on oma koulutusjärjestelmänsä erilaisine kursseineen. 17 vuotta täyttäneet voivat myös osallistua aikuisten kursseille kuten esim. sammutustyökurssille jos vapaita paikkoja löytyvät.

Naisosasto koostuu palokunnan naisjäsenistä jotka eivät ole hälytysosaston jäseniä. Naisosasto tukee omalla toiminnallaan palokunnan toimintaa esim. varainhankinnassa, muonituksessa, turvallisuusviestinnässä sekä muissa tukitehtävissä.

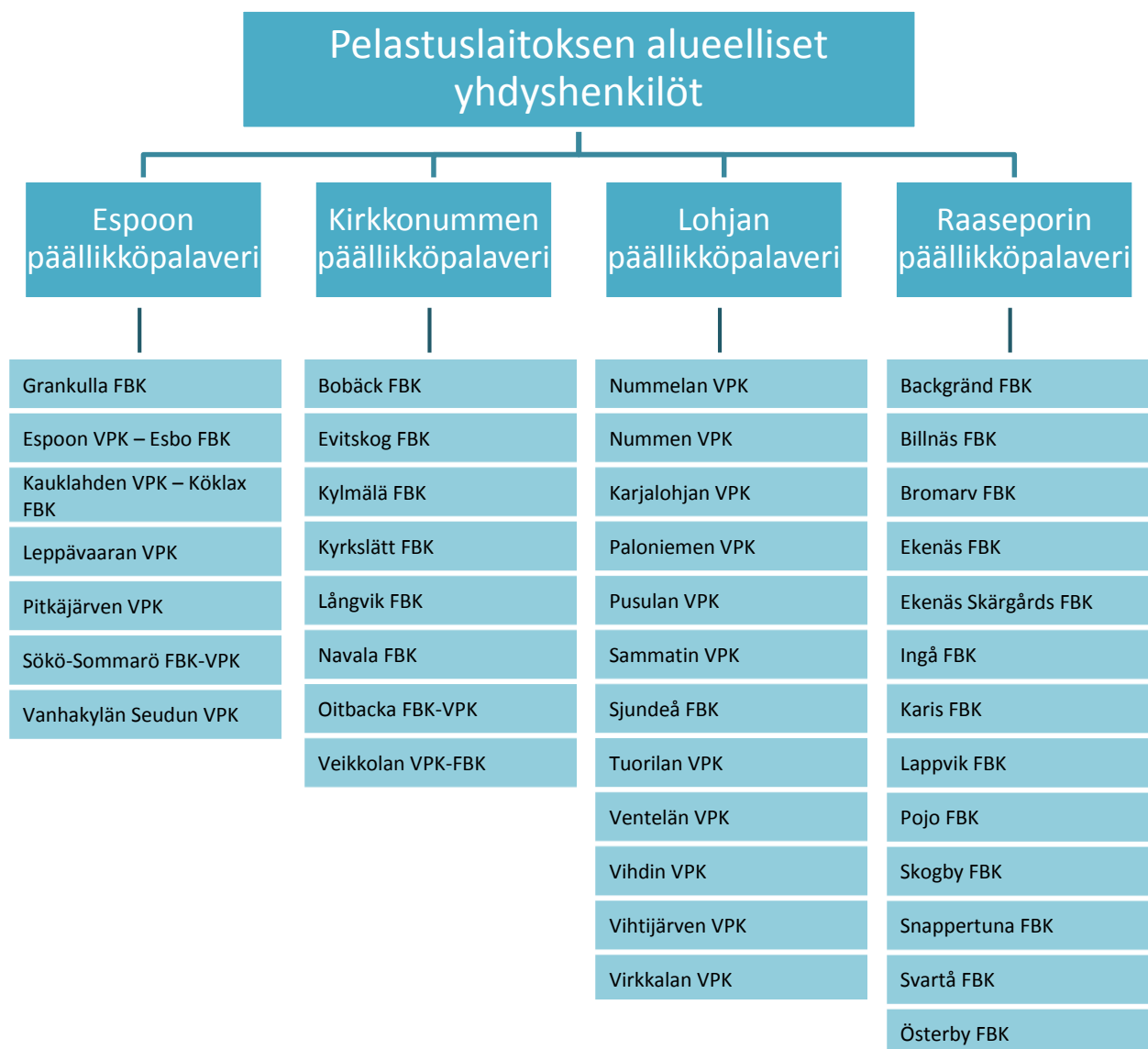
Veteraani- tai tukiosasto kerää palokuntaveteraanit, mutta osastoon voi myös kuulua muita jäseniä, jotka eivät syystä tai toisesta voi osallistua hälytysosaston toimintaan. Tämän osaston tärkein asia on palokunta-aatteen ja palokuntaperinnön vaaliminen. Lisäksi palokuntaveteraanit osallistuvat palokunnan muuhun toimintaan ja tukitoimintoihin.

| Hälytysosasto | Naisosasto | Nuoriso-osasto | Veteraaniosasto |
|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Osastoa johtaa palokunnan päällikkö• Palokunnan hälytettävä miehistö• Jäsenet ≥ 18 v• Peruskurssit käyneet palokuntalaiset• Savusukelluskelpoisuus sopimuksen ja ohjeiden mukaan• Harjoitukset ≥ 15/vuosi/jäsen | <ul style="list-style-type: none">• Osastoa johtaa osastonjohtaja tai puheenjohtaja• Koostu palokunnan naisjäsenistä• Voi olla erillinen sopimus muonituksesta• Tukee palokunnan toimintaa | <ul style="list-style-type: none">• Osastoa johtaa nuoriso-ohjaaja• Palokuntanuoret ovat 7...17 v• Oma koulutusjärjestelmä• Tärkeä osa palokunnan rekrytointia | <ul style="list-style-type: none">• Palokuntaveteraanit• Tähän voi kuulua myös muut jäsenet jotka eivät ole hälytysosastossa• Ylläpitävät palokunta-aatetta sekä huolehtivat palokuntaperinnöstä |

Kuva 7. Palokunnan osastot

5.3 Operatiivinen johtaminen yhteistyön kannalta

Yhteistyön kannalta tärkeät pelastustoimen asiat käsitellään päällikköpalaverissa kolme kertaa vuodessa. Päällikköpalaverin organisaatio on esitetty kuvassa 8.



Kuva 8. Operatiivinen johtaminen

5.4 Pelastustoimen johtaminen

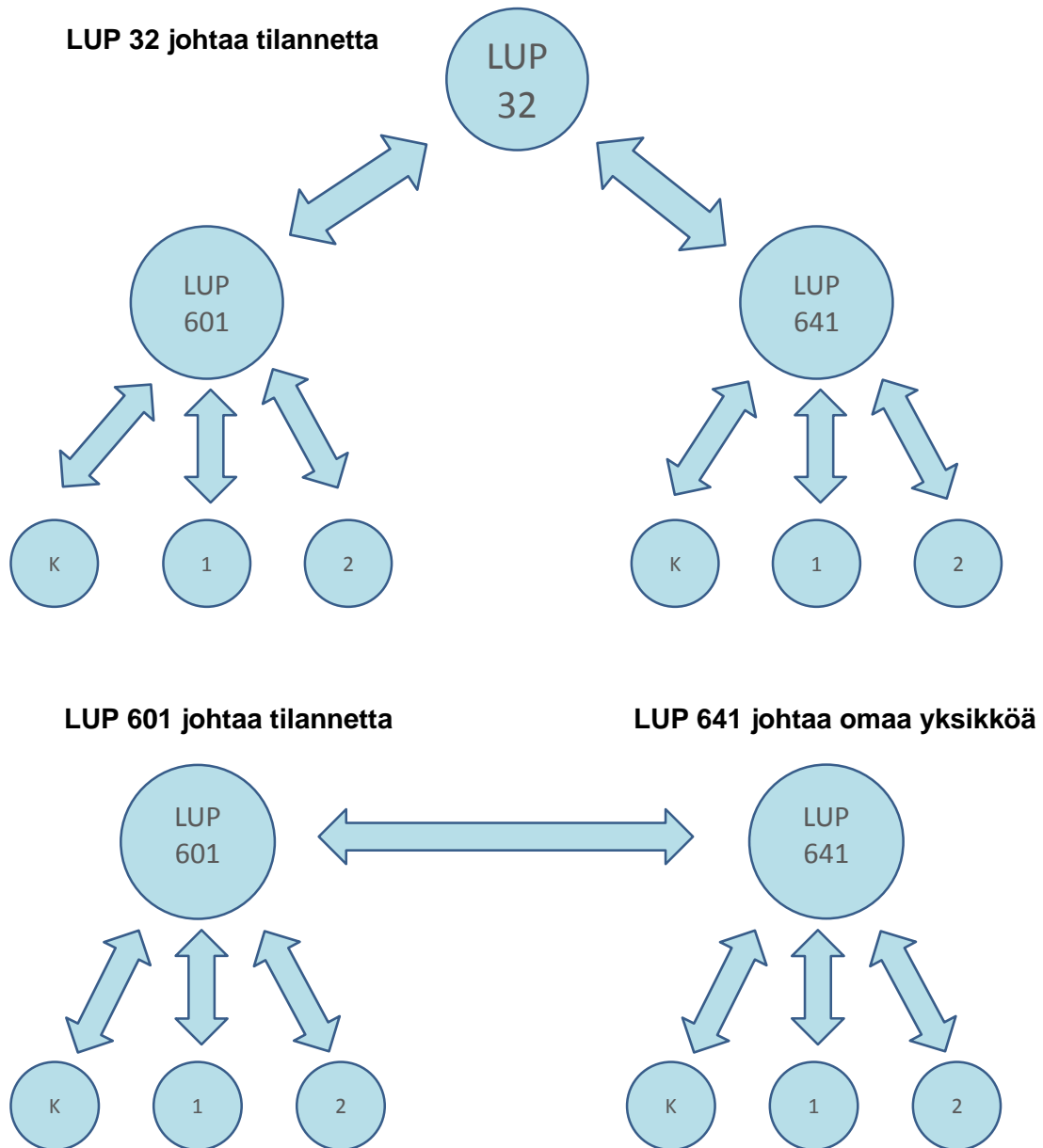
Tilannejohtaminen tehtäväpaikalla voi tapahtua joko pelastustöiden johtajan (P3) toimesta tai vakinaisen pelastusyksikön toimesta. Ohje pelastustoiminnasta LUP 2011-2 määrittelee tilannejohtamista tarkemmin.

Muutama ote em. ohjeesta:

- **Pelastustoiminnan johtajana** toimii aina ylin tehtävään hälytyksen saanut pelastusviranomainen; **päätoimisen yksikön yksikönjohtaja, päivystävä palomestari** tai **päivystävä päällikkö**.
- Ensimmäisenä onnettomuuspaikalle saapuvan yksikön yksikönjohtaja toimii **onnettomuuspaikan johtajana** ja johtaa pelastustoimintaa onnettomuuspaikalla. Hän voi tarvittaessa käyttää pelastustoiminnan johtajan toimivaltuuksia. Pelastustoiminnan johtaja päättää tarvittaessa onnettomuuspaikan johtajasta.

- Kun ylempi pelastusviranomainen saapuu onnettomuuspaikalle, antaa onnettomuuspaikan johtaja hänelle tilanneilmoituksen.

Kuva 9 esittää tilannejohtamista kahdessa eri tilanteessa: päivystävä palomestari (LUP3x) johtaa tilannetta tehtäväpaikalla tai vakinaisen yksinkö yksikönjohtaja (LUP601) johtaa tilannetta.



Kuva 9. Pelastustoimen johtaminen tilannepaikalla.

Kuvasta 9 selviää, että yksikön miehistö on aina yhteydessä oma yksikön esimieheen ja hän puolestaan on yhteydessä eteenpäin. Kaikki miehistön käskyt tulevat aina oman esimiehen toimesta, ellei henkilöitä ole alistettu toiseen yksikköön.

6. MAHDOLLISIMMAN SELKEÄT YHTEISTYÖJÄRJESTELYT

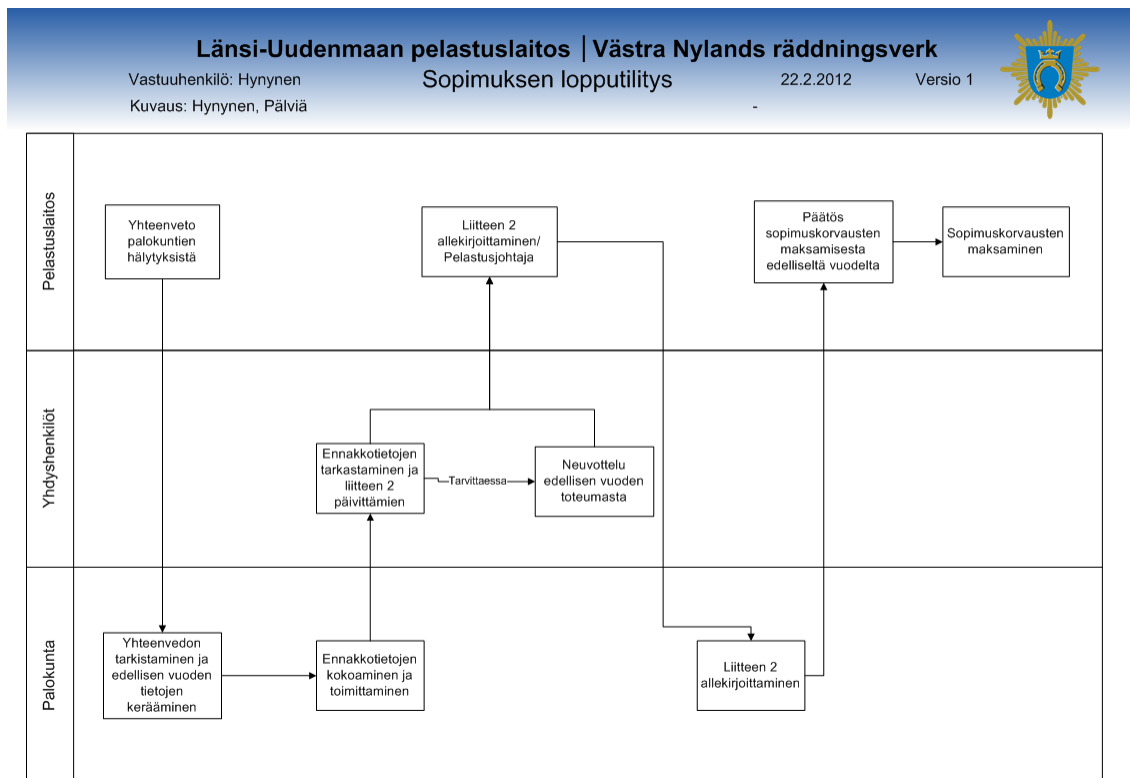
Selkeät yhteistyöjärjestelyt edesauttavat toimivan yhteistyön syntymistä. Pelastuslaitos on selkeyttänyt omat järjestelynsä erilaisilla ”prosesseilla” jotka toimivat tiekarttana toiminnassa.

Prosessit kuvaavat miten asioita ja ”ongelmia” on hoidettavissa. Seuraamalla karttaa voidaan saada selville miten asioita hoidetaan ja samalla saadaan kuva siitä, miten asiaa etenee organisaatioissa.

Yhteistyötä tukevia prosesseja ovat mm:

- Neuvottelukunta
- Kalusto
- Suojavarusteet
- Koulutus
- Pelastustoiminta
- Sopimukset
- Kiinteistö
- Huoltotoiminta
- Arviointi
- Hälytysmuonitus
- Turvallisuusviestintä
- Työturvallisuus

6.1 Miten prosessikaaviot luetaan



Kaaviossa kuvataan toimintaa kolmelta tasolta: pelastuslaitos, yhdyshenkilö ja palokunta.

- **Taso** kuvaa ne toimenpiteet jotka siinä tasossa on tehtävä.
- **Vasen sarake** kertoo kuka vastaa toimenpiteistä
- **Nuolet** kuvaavat aikajännettä ja toimenpidejärjestystä vasemmalta oikealle
- **Laatikoissa** on kerrottu mitä päätöksiä/toimenpiteitä tehdään milloinkin

6.2 Prosessikuvaukset

Prosessikuvaukset ovat tallennettu Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen VPK-kumppanuustyötilaan sivuilla. Uuden prosessikuvauksen syntyessä se tallennetaan VPK-kumppanuustyötilaan ja vanha poistetaan.

7. YHTEISET PELISÄÄNNÖT

Yhteistyöhön liittyvät sopimukset ja ohjeet on tallennettu VPK-kumppanuustyötilaan ja Pelastuslaitos pitää ne ajan tasalla.

Uusi ohje tallennetaan VPK-kumppanuustyötilaan ja samalla poistetaan vanhentunut.

8. AVOIN AMMATILLINEN VUOROVAIKUTUS

”Ammatillinen vuorovaikutus on asia, jonka merkityksestä on jokaisen helppo olla yhtä mieltä. Ylipääntään ihmiset toivovat, että työpaikalla ja omassa ryhmässä toimittaisiin hyvin avoimesti. Valitettavanvähälle jää kuitenkin keskustelu siitä, mitä avoimuudella ymmärretään nimenomaan työpaikalla. Koska käsite on niin yleisluontoinen, vaara on, että siitä on ryhmän jäsenillä hyvinkin erilainen käsitys”. (lainaus: Ohje LUP 2011-1 toimintatavasta, johtamisesta ja esimiestoiminnasta)

Edellisen ohjeen mukaan hyvän ammatillisen vuorovaikutuksen edellytyksenä voidaan pitää seuraavia periaatteita:

- Hyvä tahto – välittäminen
- Ihmisen kunnioitus
- Vastuu omista ajatuksista, tunteista ja teoista
- Oikein kuuleminen – ymmärtäminen
- Tärkeiden asioiden sanominen – rehellisyys
- Vuorovaikutusvastuu
- Ei yksi- vaan kaksisuuntaista liikennettä
- Toimivat puitteet
- Puhutaan työstä ja siihen liittyvistä asioista
- Puhutaan niiden kanssa, joita asiat koskevat
- Puhutaan rakentavasti
- Varmistetaan että viesti on ymmärretty oikein

Käytännön esimerkkejä ammatillisesta yhteistyöstä:

- Tunnustetaan avoimesti ongelmat molemmin puolin ja puhutaan niistä
- Luottamus, määritellään riittävät tiedottamisen tasot
- Ammatillisen asenteen mukainen vuorovaikutus
- Omatoiminen asioiden selvittäminen
- Operatiivinen vuorovaikutus
- Ei kirjoiteta yhteistyökumppanista negatiivisia lausuntoja
- Toiselle osapuolelle ei aiheuteta haittaa
- Osaamisen jakaminen

9. TOIMINNAN JA TULOSTEN JATKUVA ARVIOINTI

Pelastuslaitoksen ja sopimuspalokuntien välinen yhteistyö ja toiminta pitää arvioida jatkuvasti. Toimintaa voidaan arvioida mm. seuraavilla toimenpiteillä:

- Koulutustarkastukset
- Pelastustoiminnan arviointi
- Yhteistyönlaadun arviointi
 - vuosittainen kysely yhteistoiminnasta (päivystävät palomestarit, yhdyshenkilöt, palokunnan päälliköt, hallituksen puheenjohtajat)
 - ensimmäinen kysely suoritetaan syyskuun aikana ja tulokset esitetään joulukahvituksen yhteydessä

Tämän lisäksi neuvottelukunta ja päällikköpalaveri tekevät omalta osaltaan jatkuvaa arviointia sekä toiminnasta että yhteistyöstä, joten myös yksittäisellä palokunnalla on tärkeä rooli tulosten arvioinnissa.

10. TIEDOTTAMISEEN LIITTYVÄT PERUSTEET

Tiedottaminen laitoksen ja yhteistyökumppanien välillä pitää olla avoin molemmin puolin ja tämän lisäksi tiedottaminen pitää olla riittävän laaja ja ajankohtainen.

Tiedottamiseen käytetään ensisijaisesti pelastuslaitoksen VPK-kumppanuustyötilaan sekä sähköpostia. Pelastuslaitos huolehtii siitä, että VPK-kumppanuustyötila on ajan tasalla.

Muita periaatteita tiedottamiseen:

- Sopimuspalokunnat ilmoittavat osoitemuutoksista valvomoon / tilannekeskukseen (lup.tilannekeskus@espoo.fi) heti kun ne astuvat voimaan
- Sopimuspalokunnat huolehtivat siitä, että oikeilla henkilöillä on tunnukset VPK-kumppanuustyötilaan. Pelastuslaitoksen yhteyshenkilöiden kautta ylläpidetään VPK-kumppanuustyötilan käyttöoikeuksia.
- Linkki: <https://extranet.espoo.fi/sites/VPK-kumppanuustyotila>
- Jokaiselle sopimuspalokunnalla on yksi sähköpostiosoite (ei henkilönimellä) ja kaikki yhteydenpito palokunnalle tapahtuu tämän osoitteen kautta

- tavoitteena palokuntakohtaiset osoitteet esim. nummelanvpk@elisanet.fi
- sopimuspalokunta huolehtii itse siitä, että oikeat henkilöt pääsevät lukemaan sähköpostit

VPK-kumppanuustyötilan kautta tiedotettavat asiat:

- Päällikköpalaverin muistiot
- Neuvottelukunnan muistiot
- Uudet ja muuttuvat ohjeet
- Organisaatiomuutokset (LUP)
- Muut ajankohtaiset asiat

11. YHTEISTOIMINTAMUISTION SEURANTA JA PÄIVITTÄMINEN

Yhteistoiminta muistiossa esitetyn yhteistyön kuvaus ei ole staattinen dokumentti vaan sitä kehitetään ja päivitetään jatkuvasti. Neuvottelukunta tarkistaa muistion sisällön kerran vuodessa ja asettaa tarvittaessa työryhmän muutosten työstämiseksi. Työryhmässä toimivat neuvottelukunnan valitsevat pelastuslaitoksen ja sopimuspalokuntien edustajat.

Työryhmä esittää muutokset Neuvottelukunnalle hyväksyttäväksi ja hyväksytyt muutokset kirjataan Neuvottelukunnan muistioon. Tämän jälkeen Yhteistyösuunnitelma päivitetään uudella versionumerolla ja hyväksyntäpäivämäärällä ja uusi versio julkaistaan VPK-kumppanuustyötilassa ja tiedotetaan suunnitelman mukaisesti.

12. KUMMITOIMINTA

Kummitoiminta on uusi yhteistyötä tehostava toimintamuoto, joka perustuu vapaaehtoisuuteen niin palokunnan kuin vakinaisten työvuorojenkin puolelta.

Kummitoiminta tapahtuu työvuoron ja sopimuspalokunnan yhteistyönä. Työvuoron esimies ja sopimuspalokunnan päällikkö sopivat toiminnan aloittamisesta keskenään ja toiminta kirjataan yhdyshenkilöiden toimesta. Kummitoimintaan osallistuvat työvuoro ja sopimuspalokunta harjoittelevat yhdessä vuosittain muutaman kerran. Toimintaa voi olla yhteisharjoituksia tai palokunnan ja työvuoron vuorollaan vetämiä harjoituksia. Toiminta parantaa keskinäistä luottamusta ja toimijat tuntevat toisensa paremmin.

13. SELVENNYKSIÄ

Prosessi Prosessi (wikipedia) tarkoittaa yleisesti edistymistä. Prosessi on sarja suoritettavia toimenpiteitä, jotka tuottavat määritellyn lopputuloksen. Prosessin toteuttaminen ja prosessin mukaisesti toimiminen voi viedä aikaa, tilaa, vaatia resursseja tai asiantuntemusta. Prosessissa tapahtumat ja suoritteet toistuvat samankaltaisina jostain määrittelystä näkökulmasta tarkasteltuna. Prosesseja pyritään mallintamaan ja kehittämään, jotta prosessin vaikutusalueen laatua, tehokkuutta ja tuottavuutta voitaisiin ohjata ja parantaa.

Esimerkkejä erilaisista prosesseista ovat oikeus-, kehittämis-, koulutus-, tuotekehitys-, valmistus-, palvelu- ja vikaselvitysprosessi.

VPK-kumppanuustyötila

Pelastuslaitoksen WEB-pohjainen tallennusjärjestelmä johon yhteistyöhön tarvittavat dokumentit tallennetaan. Sopimuspalokunnilla on pääsy järjestelmään käyttämällä sisään kirjausta salasanan avulla. Järjestelmä ei ole avoin kaikille, vaan vaatii sisäänkirjautumista.

Normatiivinen Normeilla tarkoitetaan sääntöjä tai määräyksiä. Normatiivisuus liittyy siis siihen, miten pitää toimia tai ajatella.

Strateginen Strategisen johtamisen tehtäviä on määrittää toimintalinjat eri osa-alueille, kuten taloudelle, henkilöstölle ja johtamiselle itselleen. Strategisella johtamisella rakennetaan tulevaisuuden visioita, kehitetään arviointimenetelmiä ja asetetaan tavoitteita.

Operatiivinen Operatiivinen johtaminen on eri toimijoiden yhteistyön suunnittelua. Operatiivinen johtaja ei välttämättä päättä mihin päämäärään pyritään, vain miten siihen pyritään.