

**SISÄASIAINMINISTERIÖN ASETTAMAN
PELASTUSHENKILÖSTÖN TYÖSSÄ SELVIITYMISTÄ
SELVITTÄVÄN TYÖRYHMÄN**

VÄLIRAPORTTI

Johdanto

Sisäasiainministeriö asetti 11.5.2005 pelastushenkilöstön työssä selviytymistä selvittävän työryhmän (kokoonpano *liitteenä 1*). Toimeksiannon mukaan työryhmän tehtävänä on selvittää pelastuslaitosten toimintakyvyn ja pelastushenkilöstön työssä selviytymisen turvaamisen näkökulmasta muun muassa seuraavia asiakokonaisuuksia ja tehdä toimenpide-ehdotukset pelastushenkilöstön työssä selviytymisen edistämiseksi:

- 1) Pelastushenkilöstön ikärakenne.
- 2) Pelastustehtävien asettamat vaatimukset henkilöstölle ja pelastustoimen palvelutasolle.
- 3) Pelastushenkilöstön työkyky (työkykyisyyden määrittely, seuranta, arviointi, kuntotestaukset, työkyvyn edistäminen).
- 4) Pelastushenkilöstön eläkkeelle siirtyminen (erityisesti eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat tekijät ja miten eläkkeiden ratkaisukäytännössä on otettu huomioon pelastustoimen ammattien erityisvaatimukset).
- 5) Pelastushenkilöstön koulutus- ja osaamis pohja, henkilöstön kehittäminen.
- 6) Työkykyä kehittävä ja ylläpitävä henkilöstöpolitiikka (erityisesti työterveyshuolto ja työsuojelu).
- 7) Pelastustoimen henkilöstötarpeeseen vaikuttavat tekijät (henkilöstörakenne ja sen kehittymiseen vaikuttavat tekijät).
- 8) Pelastustoimen henkilöstön urasuunnittelu ja -kehitys.
- 9) Uudelleen koulutus ja -sijoitus (mm. toteuttamismahdollisuudet, vaikutukset palkkaukseen ja eläkkeeseen).
- 10) Toimenpide-ehdotukset ottaen erityisesti huomioon pelastustoimen henkilöstön ikääntymisen ja pelastustoimen suorituskyvyn (palvelutason) asettamat vaatimukset.

Työryhmä jatkaa toimeksiantonsa mukaista työtään ja jättää loppuraporttinsa 15.12.2005 mennessä.

Käytännön syistä työryhmä keskittyy selvitystyössään pääsääntöisesti operatiiviseen alipäällystöön ja miehistöön.

Pelastustehtävän asettamat vaatimukset henkilöstölle ja pelastustoimen palvelutasolle

Työryhmän työn kuluessa on käynyt ilmi, että pelastuslaitosten toimintakyvyn ja pelastushenkilöstön työssä selviytymisen edistäminen edellyttää laajaa pelastustehtävien uudelleen tarkastelua ja pelastushenkilöstön perinteisten tehtävien ja työjärjestelyjen uudelleen suunnittelua sekä laaja-alaisesti työkyvyn ylläpitoon liittyvien keinojen kehittämistä. Koska pelastuslaitosten toimintakyvyn ylläpitoa ei voida kokonaan ratkaista eläkeikää alentamalla, on työryhmässä tarpeen keskittyä etsimään erilaisia ja monipuolisia keinoja työssä selviytymisen edistämiseksi sulkematta pois myöskään eläköitymisen vaikutusten selvittämistä.

Pelastushenkilöstön perusvaatimukset (kelpoisuus) on määritelty pelastuslaissa ja sen nojalla annetussa asetuksessa. Lisäksi sisäasiainministeriö on antanut ohjeita, joita käytännössä pidetään alueellisesti ja paikallisesti sitovina.

Näitä ohjeita ovat:

- Toimintavalmiusohje SM-2002-00018/Tu-35
- Savusukellusohje SM-2001-00579/Tu-311
- Savusukellusohjetta A:69 täydentävä ohje
- Pintapelastus- ja vesisukellusohje SM-2001-01385/Tu-311 (A:70)
- Ohje: Korkealla työskentely pelastustoimessa SM003:00/2004 (A:72)

Liitteenä luettelo säännöksistä ja sisäasiainministeriön ohjeista, joissa käsitellään pelastustoimen henkilöstön kelpoisuutta ([liite 2](#)).

Pelastushenkilöstön työssä selviytymisen käytännön kriteeriksi on muodostunut savusukellusohjeessa määritelty savusukelluskelpoisuus. Savusukellusvaatimuksesta on samalla muodostunut normi tarvittavan pelastushenkilöstön määrää arvioitaessa.

Savusukellusvaatimus on henkilöstön määrää ja pelastusyksiköiden miehitystä mitoittavana tekijänä ongelmallinen myös sopimuspalokuntien osalta, koska kaikki pelastustoimintaan osallistuvat henkilöt eivät täytä savusukellusvaatimusta.

Selvittämättä on, kuinka paljon henkilöstöä todellisuudessa tarvitaan savusukellukseen tai muihin raskaisiin pelastustehtäviin. Tutkimus ja sen pohjalta tapahtuva pelastuslaitosten toimintatapojen uudelleenarviointi, mukaan lukien pelastusyksiköiden muodostaminen, näyttäisi välttämättömältä ennen kuin voidaan lopullisesti ratkaista se miten ikääntyvä pelastushenkilöstö voi selviytyä tehtävistään. Sitä kuinka suurelle henkilöstömäärälle on tarpeen etsiä muita soveltuvia tehtäviä ammattiuran kehittämisen tai muiden keinojen avulla ei voida tietää ennen kuin on kyetty määrittelemään pelastuslaitosten raskaissa tehtävissä tarvittava henkilöstön määrä.

Tehtyjä selvityksiä

Työryhmä on selvittänyt toimeksiantonsa *kohdan 1* mukaisesti palohenkilöstön ikärakennetta. [Liitteet 3 ja 4](#).

Malli palo- ja pelastushenkilöstön keski-ikä muutoksesta aikavälillä 2005-2034. [Liite 5](#).

Työryhmä on selvittänyt toimeksiantonsa *kohdan 3* osalta pelastushenkilöstön työkykyä. [Liitteinä 6 ja 7](#) asiaa koskevat selvitykset.

Työryhmä on selvittänyt toimeksiantonsa *kohdan 6* osalta työkykyä kehittävää ja ylläpitävää henkilöstöpolitiikkaa. [Liitteenä 8](#) muistio ”Työkykyä kehittävä ja ylläpitävä henkilöstöpolitiikka (erityisesti työterveyshuolto ja työsuojelu)” toimenpide-ehdotuksineen.

Työryhmä on selvittänyt toimeksiantonsa *kohdan 4* mukaisesti palohenkilöstön eläkkeelle siirtymistä. [Liite 9](#).

Työryhmän tekemiin selvityksiin liittyy lukuisia toimenpide-ehdotuksia ja johtopäätöksiä, joita ei ole ehditty työryhmässä käsitellä, mutta joihin jatkotyön aikana tullaan ottamaan kantaa.

Koska työ on monisäikeinen, on ollut välttämätöntä tehdä laajat perusselvitykset, jotta jatkotyö olisi mahdollista. Työryhmän työ on nyt siinä vaiheessa, että lähes kaikki johtopäätösten tekoon tarvittava aineisto on olemassa.

Työryhmän puolesta:

Markku Haiko, puheenjohtaja

SISÄASIAINMINISTERIÖN ASETTAMA PELASTUSHENKILÖSTÖN TYÖSSÄSELVIYTY-
MISTÄ SELVITTÄVÄ TYÖRYHMÄ

Jäsenet:

Heli Backman, hallitusneuvos, sisäasiainministeriön kuntaosasto
Auvo Koskialho, palomies, Kunta-alan ammattiliitto KTV ry
Isto Kujala, puheenjohtaja, Suomen Sopimuspalokuntien Liitto ry
Saila Linqvist-Virkamäki, puheenjohtaja, työterveyshuollon erikoislääkäri,
Pelastusalan työterveyslääkärit PATRIX ry
Sirpa Lusa, erikoistutkija, Työterveyslaitos
Esko Matikainen, johtajaylilääkäri, Kuntien eläkevakuutus
Anne Mironen, työympäristötoimitsija, Kunta-alan ammattiliitto KTV ry
Alpo Nikula, varautumispäällikkö, Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö ry
Kim Nikula, palomies, Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö KTN ry
Tarja Oksanen, Yksikön päällikkö, hallitusneuvos, sisäasiainministeriön
pelastusosasto
Merja Rusanen, työvoimasuunnittelija, Kunnallinen työmarkkinalaitos
Jari Sainio, Suomen Pelastusjohtajat ry
Aulis Toivonen, palopäällikkö, Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö KTN
ry

Pysyvät asiantuntijat:

Kari Lehtokangas, pelastuskomentaja, puheenjohtaja, Suomen palopäällystöliitto ry
Merja Ailus, edunvalvontajohtaja, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry

Sihteerit:

Ville Koskela, projektipäällikkö, Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö
KTN ry
Leena Piskonen, lakimies, Kuntien eläkevakuutus
Erkki Hintsanen, työmarkkina-asiamies, Kunnallinen työmarkkinalaitos

LUETTELO SÄÄDÖKSISTÄ JA SISÄASIAINMINISTERIÖN OHJEISTA, JOISSA KÄSITELLÄÄN PELASTUSTOIMEN HENKILÖSTÖN KELPOISUUTTA

Pelastuslaki (468/2003)

17 § Pelastustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimukset

18 § Erivapaudet

Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta (787/2003)

12 § Pelastustoimintaan osallistuvan päätoimisen henkilöstön kelpoisuus

13 § Pelastustoimintaan osallistuvan sivutoimisen ja vapaaehtoisen henkilöstön kelpoisuus

Toimintavalmiusohje SM-2002-00018/Tu-35

6 Pelastustoiminnan johtaminen

Savusukellusohje SM-2001-00579/Tu-311

3 Savusukelluskelpoisuus

3.1 Terveystila

3.2 Toimintakyky

3.2.1 Savusukeltajan fyysinen toimintakyky

3.2.2 Toimintakyvyn mittaaminen

3.2.3 Testausten tekeminen

3.3 Koulutus

3.4 Harjoitukset

Savusukellusohjetta A:69 täydentävä ohje

Pintapelastus- ja vesisukellusohje SM-2001-01385/Tu-311 (A:70)

2 Pintapelastus

2.1 Terveydentila ja toimintakyky

2.2 Koulutus

2.3 Harjoitukset

3 Vesisukellus

3.1 Terveydentila ja toimintakyky

3.2 Koulutus

3.3 Harjoitukset

Pelastustoimen vesisukeltajien peruskoulutusväylät (A:70:n liite 1)

Ohje:

Korkealla työskentely pelastustoimessa SM003:00/2004 (A:72)

4 Normit

4.1 Säädökset

4.2 Standardit

4.3 Turvaohjeet

5 Työskentelyn edellytykset

5.1 Terveydentila ja toimintakyky

5.2 Koulutus

5.3 Harjoitukset

KOULUTUKSEEN PÄÄSYVAATIMUKSET PELASTUSALAN AMMATILISESSA KOULUTUKSESSA

PELASTUSYKSIKÖIDEN TOIMINTAKYKYVAATIMUKSET (Sisäasiainministeriön toimintavalmiusohjeen mukaan)

PELASTAJIEN FYYSISEN TOIMINTAKYVYN ARVIOINTIKÄYTÄNTÖ PERUSTUU SEURAAVIIN LAKEIHIN JA OHJEISIIN:

- Työterveyshuoltolaki (1383/2001)
- VN:n asetus erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavasta työstä (1485/2001)
- Työturvallisuuslaki (738/2002)

- Terveystarkastukset (TTL, painossa)
- Hyvä työterveyshuoltokäytäntö (TTL, painossa)
- Savusukellusohje (SM:n Pelastusosasto, Julkaisuja Sarja A, 2002)
- Pintapelastus- ja vesisukellusohje (2002): samat vaatimukset kuin savusukelluksessakin fyysisen toimintakyvyn arvioimiseksi
- Korkealla työskentely pelastustoimessa SM003:00/2004 (A:72): samat vaatimukset kuin savusukelluksessakin fyysisen toimintakyvyn arvioimiseksi (kehon hallinta ja tasapaino mainittu)

Fyysisen toimintakyvyn tarkin ohjeistus on Savusukellusohjeessa, jonka jälkeen on tullut vielä kaksi lisäystä ohjeistukseen:

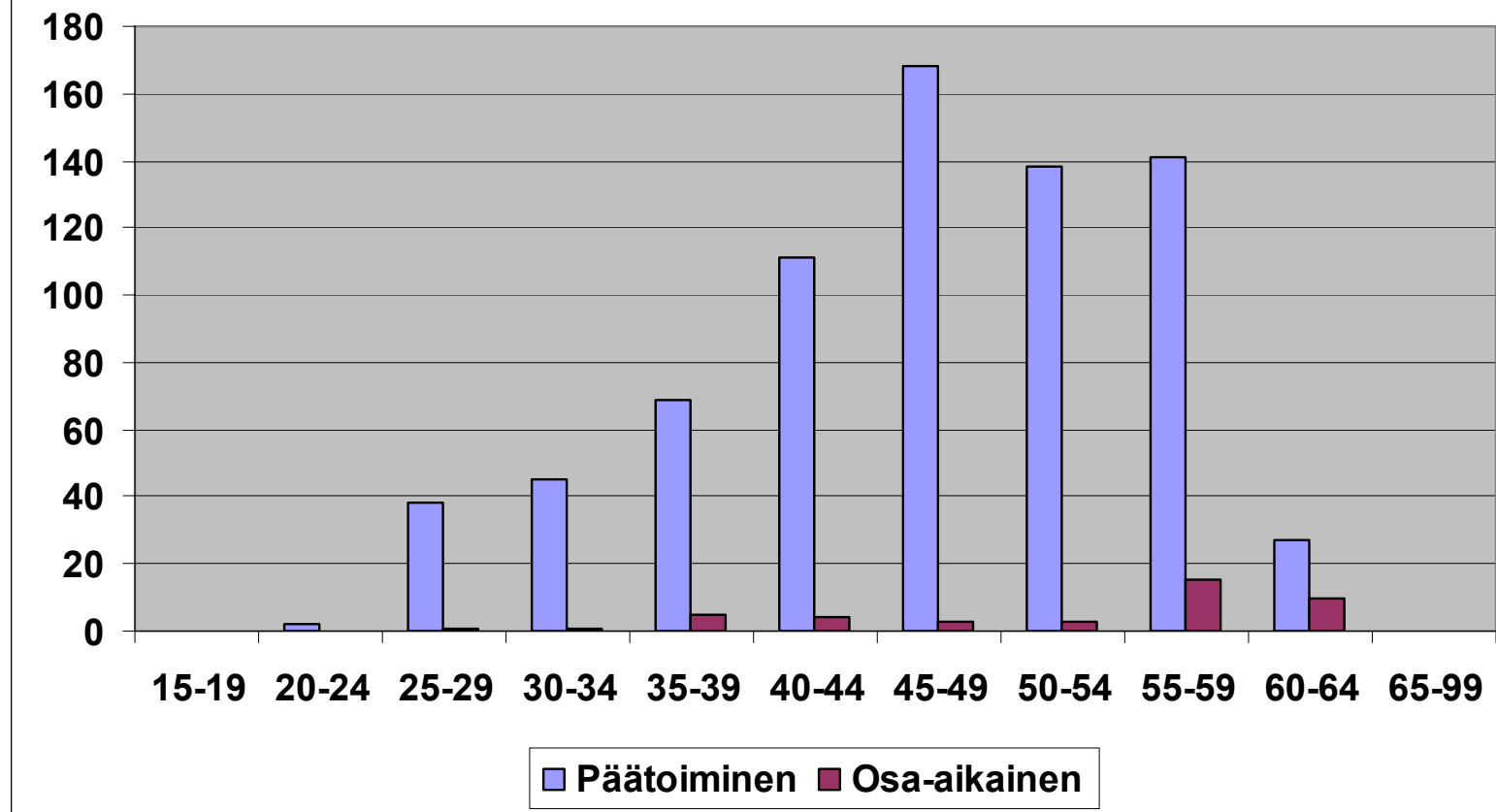
- 1.3.2004 Pelastushenkilöstön fyysisen työkyvyn seuranta- ja ylläpito-ohje (Kinnunen K, toim. 2004)
- SM:n kirje 12.1.2005 pelastusjohtajille ja pelastuskoulun rehtorille

KuEL-vakuutetut palomiehet 31.12.2004

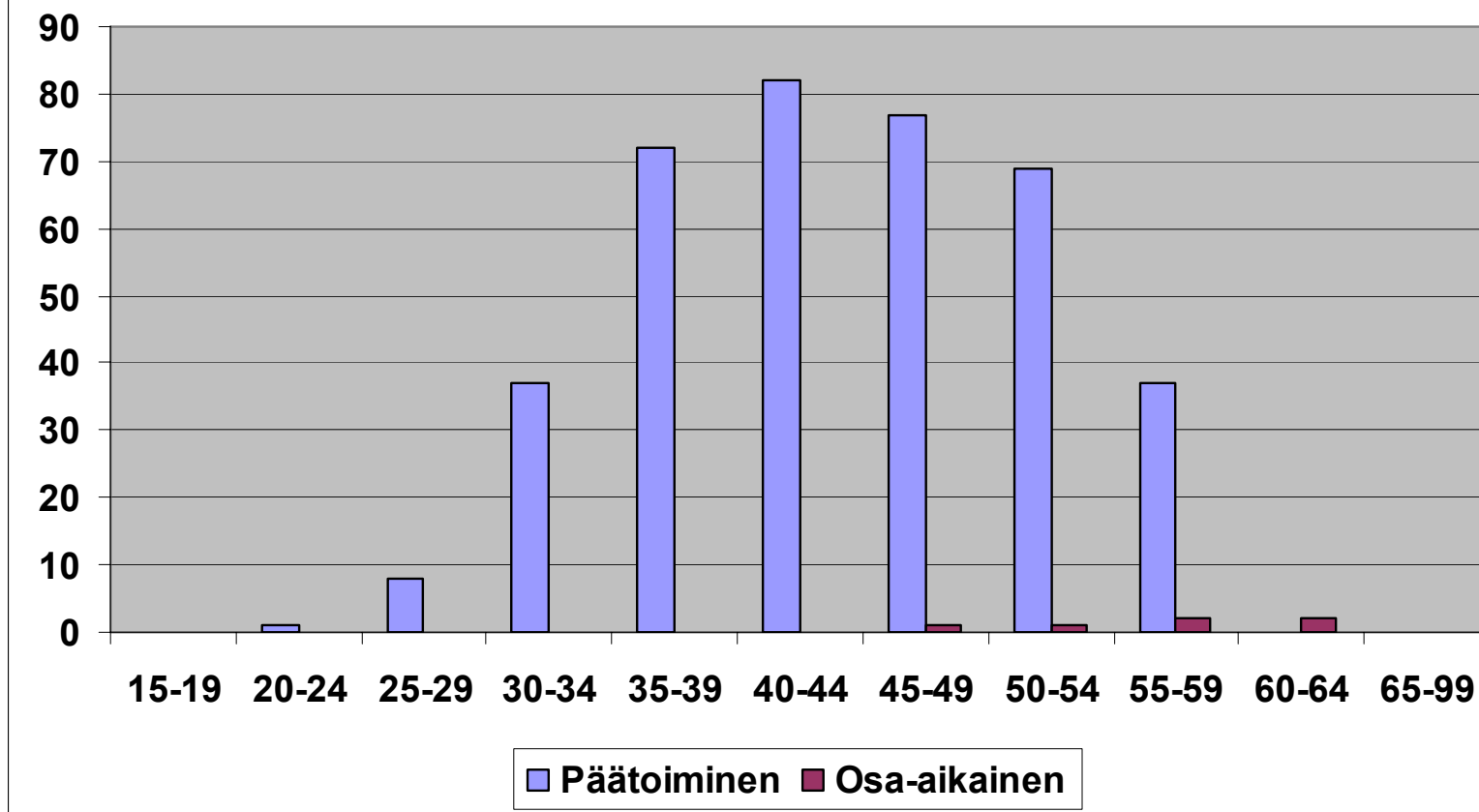
- Aineisto koostuu 31.12.2004 palvelussuhteessa olleista Kunnallisen eläkelain (KuEL) mukaan vakuutetuista palomiehistä (=pelastushenkilöstö, 7 929 henkilöä), pl. Ahvenanmaa. Aineisto on poimittu Kuntien eläkevakuutuksen palvelussuhderekisteristä.
- Palomiehet on tilastoissa jaettu virka-aseman mukaan päällystään (781), alipäällystään (389) ja miehistään (6 759).
- Alueellinen jako noudattaa pelastustoimen aluejakoa.
- Henkilöstö on jaettu päätoimisiin (4 292) ja osa-aikaisiin/sivutoimisiin (3 637) palvelussuhteisiin.
- Vanhuuseläkei'iksi on oletettu kunkin henkilökohtainen vanhuuseläkeikä. Niiden perusteella on laskettu sivujen 6-8 vanhuuseläkeiästä riippuvat jakaumat.



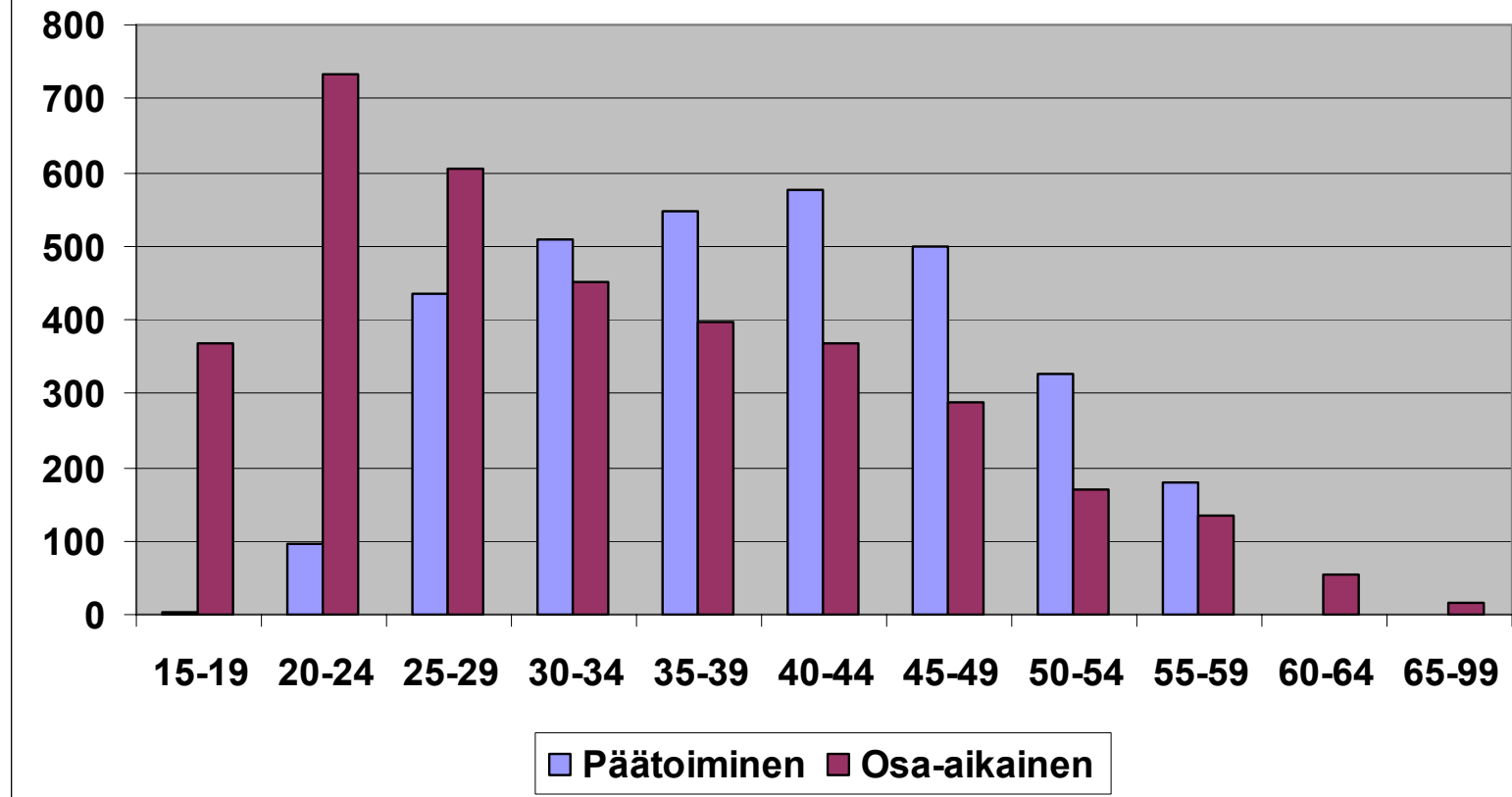
Päällystö viisivuotiskäluokittain 31.12.2004

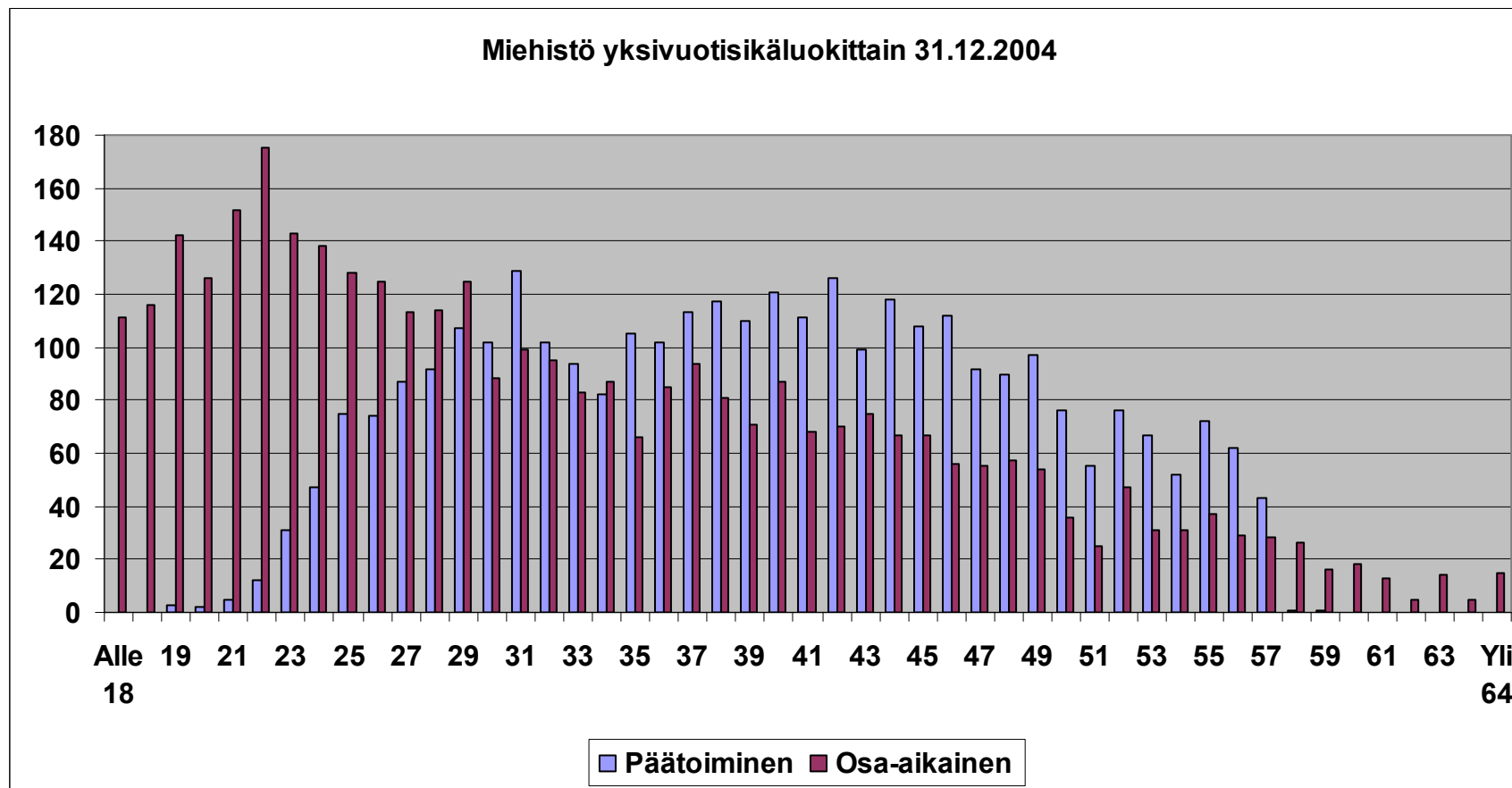


Alipäällistö viisivuotissikäluokittain 31.12.2004

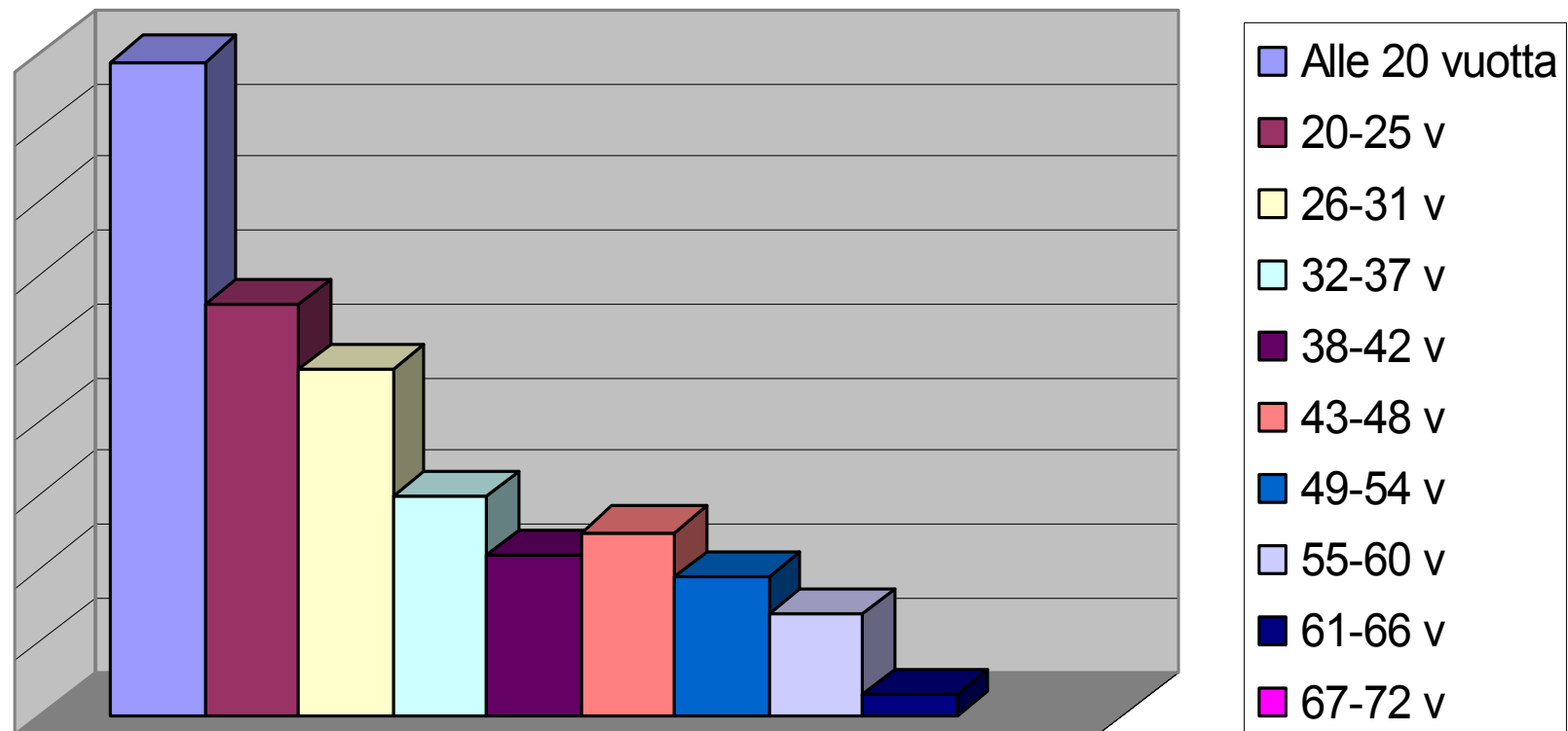


Miehistö viisivuotusikäluokittain 31.12.2004





VPK hälytyosastojen ikäjakauma
VPK:laisia on hälytysryhmissä yhteensä noin 15 000 ja
tässä otoksessa 305 henkilön tiedot



Tiedot SPEK syyskuu 2005

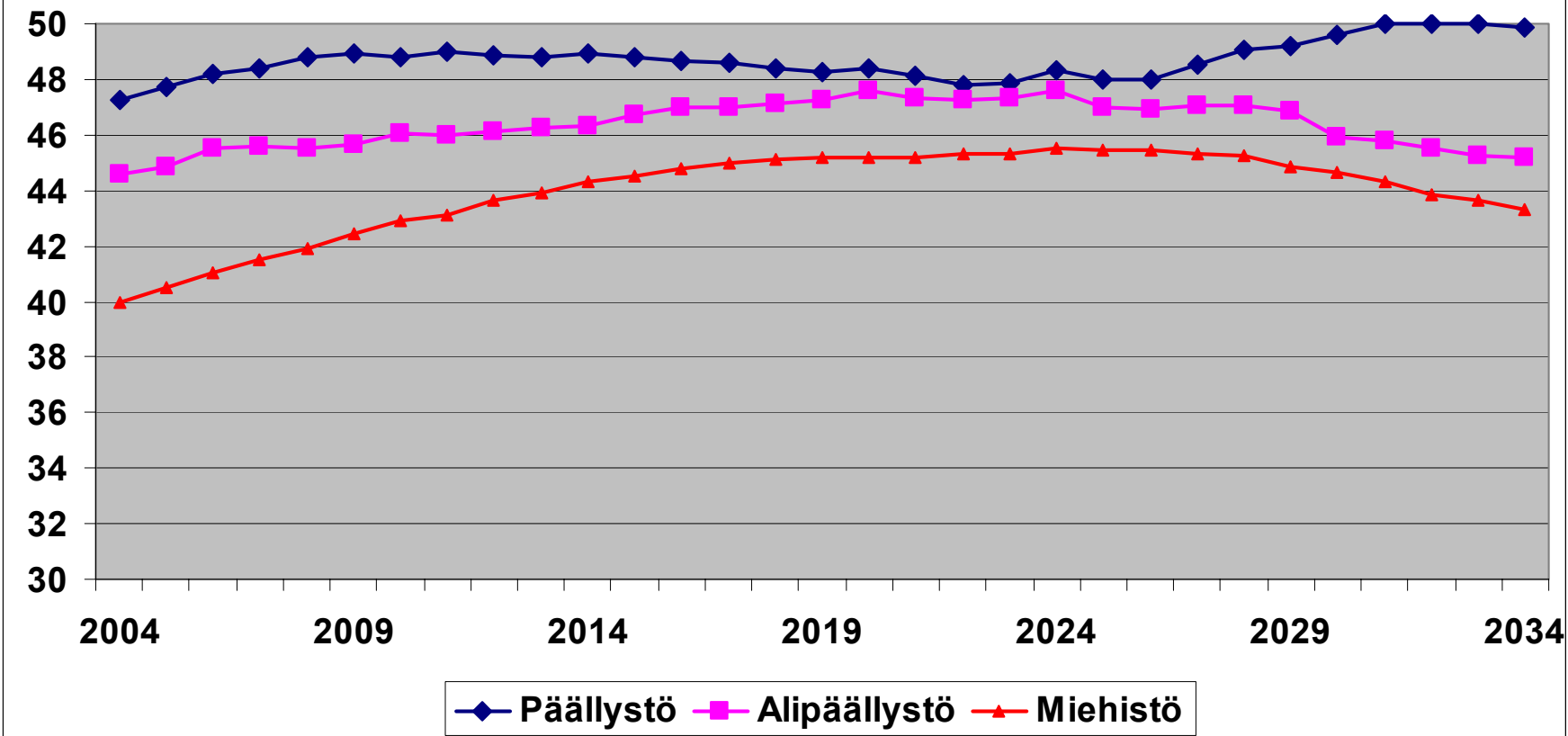
Malli palo- ja pelastushenkilöstön keski-ikämuutoksesta aikavälillä 2005-2034

- Mallin lähtökohta-aineistona päätoiminen KuEL-vakuutettu palo- ja pelastushenkilöstö 31.12.2004 (4 292 henkilöä).
- Aineisto jaettu päällystään (739), alipäällystään (383) ja miehistään (3170).
- OLETUKSET:
- Henkilöstön kokonaismäärä ei muutu tarkasteluajanjakson aikana; jokainen eläkkeelle siirtyvä korvataan uudella henkilöllä (tulokkaalla).
- Jokainen vakuutettu siirtyy eläkkeelle henkilökohtaisessa vanhuuseläkeiässään.
- Eläkkeelle siirtyvä korvataan päällystössä 35-vuotiaalla, alipäällystössä 30-vuotiaalla ja miehistössä 23-vuotiaalla tulokkaalla.
- Mallissa ei ole muuta poistumaa, kuin eläkepoistuma vanhuuseläkeiässä.

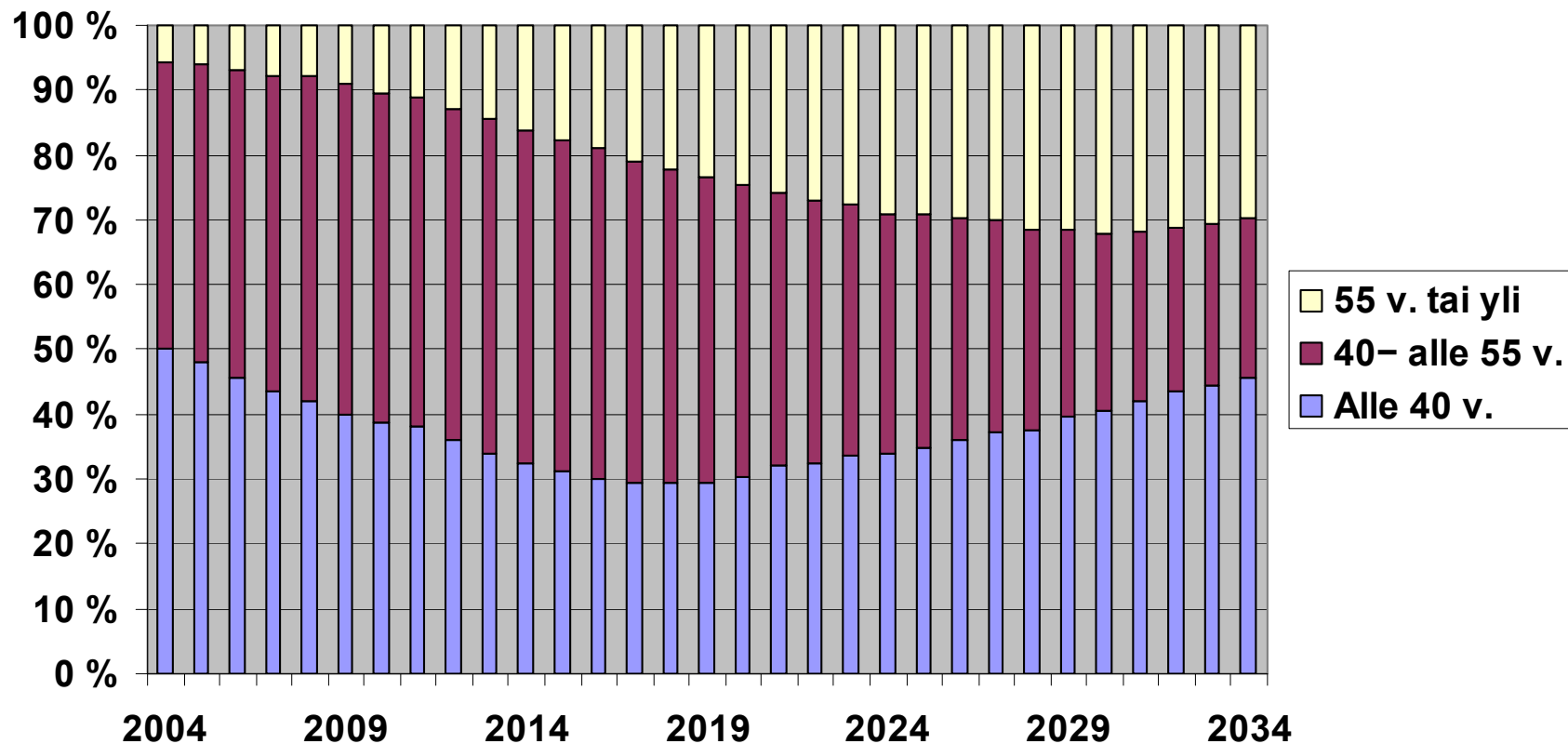
Mallin olettamusten heikkoudet

- Ei ota huomioon muuta poistumaa kuin työeläkepoistuman.
- Olettaa eläköitymisen vasta vanhuuseläkeiässä; todellisuudessa jopa puolet eläkkeelle siirtymisistä on ollut vanhuuseläkettä varhaisemmille eläkelajeille siirtymisiä (työkyvyttömyyseläkkeet, kuntoutustuet ym.), varsinkin miehistön ja päällystön osalta. (Ks. moniste KuEL-eläkkeelle siirtyneet palomiehet).
- Näiden seurauksena mallin mukainen henkilöstön uusiutuminen todellista hitaampaa, minkä seurauksena mallin mukainen keski-ikä nousu todellista nopeampaa.
- Mallissa oletettu eläkkeelle siirtyjän korvaavalle tulokkaalle yksi vakio-ikä per virka-asema (35 v., 30 v., 23 v.). Todellisuudessa tulokkaiden ikä vaihtelee, eikä välttämättä edes keskimäärin ole sama, kuin mallissa käytetty.

Palo- ja pelastushenkilöstön keski-ikä muuttuminen eräiden oletusten mukaan ajalla 2004 - 2034



Miehistön ikärakenteen muuttuminen eräiden olettamusten mukaan ajalla 2004 - 2034



9.9.2005

Pelastushenkilöstön työssä selviytymistä selvittävä työryhmä Valmistelija Sirpa Lusa

Asiakokonaisuus 3:

Pelastushenkilöstön "työkyky"

(päätoimiset, osa-aikaiset, vapaaehtoiset)

Yhteenveto

1. Pelastajien fyysisen toimintakyvyn arviointikäytäntö

Perustuu seuraaviin lakeihin ja ohjeisiin:

- Työterveyshuoltolaki (1383/2001)
- VN:n asetus erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavasta työstä (1485/2001)
- Työturvallisuuslaki (738/2002)

- Terveystarkastukset (TTL, painossa)
- Hyvä työterveyshuoltokäytäntö (TTL, painossa)
- Savusukellusohje (SM:n Pelastusosasto, Julkaisuja Sarja A, 2002)
www.intermin.fi/sm/pelastus

- Pintapelastus- ja vesisukellusohje (2002): samat vaatimukset kuin savusukelluksessakin fyysisen toimintakyvyn arvioimiseksi
- Korkealla työskentely pelastustoimessa SM003:00/2004 (A:72): samat vaatimukset kuin savusukelluksessakin fyysisen toimintakyvyn arvioimiseksi (kehon hallinta ja tasapaino mainittu)

Fyysisen toimintakyvyn tarkin ohjeistus on Savusukellusohjeessa, jonka jälkeen on tullut vielä kaksi lisäystä ohjeistukseen:

- 1.3.2004 Pelastushenkilöstön fyysisen työkyvyn seuranta- ja ylläpito-ohje (Kinnunen K, toim. 2004)
- SM:n kirje 12.1.2005 pelastusjohtajille ja pelastuskoulun rehtorille

Arviointikäytäntö (Kättö, 2004):

- Vähän alle puolessa pää- ja sivutoimisista sekä sopimuspalokunnista yleiskunnan testaukset suoritetaan tiheydeltään ohjeiden mukaan.
- Noin puolessa pää- ja sivutoimisista sekä sopimuspalokunnista lihavoiman ja -kestävyyden testaukset suoritetaan tiheydeltään ohjeiden mukaan.
- Noin puolessa pelastuslaitoksista testit tekee pelastusalaan kuuluva henkilöstö; ja vain seitsemällä pelastuslaitoksella koskien pää- ja sivutoimista henkilöstöä ja kolmella sopimuspalokunnista on yhteistoimintaa työterveyshuollon kanssa testaukseen liittyen, joten tältä osin ohjeistus ei toteudu. Kaikista vastauksista ei ilmene se onko pelastusalan henkilöstöön kuuluvilla testauksen tekemiseen tarvittava koulutus tai onko työterveyshuollon edustajilla riittävä pelastusalan tuntemus (ohjeen mukaan vaaditaan).
- 19 apl:ssa on sovittu menettelytapa silloin kun testirajoja ei ylitetä ja näistä 14:sta tehdään tällöin yhteistyötä myös työterveyshuollon kanssa.

Kätön (2004), Tienarin (2003) ja Kekin ym (2001) selvitysten mukaan **kehittämistarpeita** ovat mm:

- Testaustoiminnan laadun parantaminen (testauksen kaikissa vaiheissa esitetöiden käytöstä palautteenantoon ja seurantaan)
- Testaajien pelastusalan tuntemuksen parantaminen
- Pelastuslaitosten ja testaajien välisen yhteistyön kehittäminen
- Työterveyshuollon asiantuntemuksen käytön lisääminen
- Yhtenäisen käytännön luominen eri tyyppisille pelastuslaitoksille, erityisesti VPK:lle
- Terveystarkastus- ja kuntotestauskäytäntöjen täsmentäminen
- Kokonaisvaltaisen terveyskasvatuksellisen ja liikuntaan ym. terveellisiin elintapoihin kannustavan toiminnan kehittäminen

2. Pelastajien fyysinen toimintakyky

Palomiehiä koskevan laajan ja edustavan kolmen vuoden seurantatutkimuksen (1996-1999) mukaisesti voidaan maksimaalisen hapenottokyvyn osalta todeta, että suhteessa suomalaisiin viitearvoihin 30-vuotiaat kuuluivat hyvään kuntoluokkaan molemmilla kerroilla, 40-vuotiaiden kuntoluokka muuttui hyvästä keskinkertaiseen ja 50-vuotiailla kuntoluokka oli keskimääräinen molemmilla kerroilla. Muutokset ovat samansuuntaisia kuin muullakin väestöllä. Huomattavaa on se, että savusukelluskelpoisuuden rajan ylittävien osuus vähenee selvästi iän myötä:

- 30-vuotiasta 97 % molemmilla kerroilla
- 40-vuotiaista 88 % (-96) ja 83 % (-99)
- 50-vuotiaista 66 % (-96) ja 51 % (-99)

Kansainvälisen kokooma artikkelin mukaan keskimäärin miesten maksimaalisen hapenottokyvyn arvot alkavat jäädä savusukellukseen vaadittavan (36 ml/kg/min) arvon alapuolelle 45-49 vuotiaiden ikäryhmässä (Shvartz&Reibold, 1990) eli ikääntyvän savusukeltavan pelastajan täytyy olla kestävyyskunnoltaan ikäistensä keskitasoa parempi ja ero korostuu ikävuosien myötä.

Lihassoiman ja -kestävyyden osalta ei ole kaikilta osin saatavilla täysin luotettavia vertailuarvoja, mutta näyttää siltä, että tulokset ovat keskimääräistä parempia kuin muilla miehillä, esim. vartalon koukistajien (makuulta istumaan nousu - testissä) voima vastasi erinomaista tasoa molemmilla kerroilla. Kuitenkin Savusukellusohjeessa suositeltujen raja-arvojen alapuolelle jää keskimääräisiä arvoja tarkasteltaessa huomattava osa pelastajista, lukuunottamatta jalkalihasten lihasvoimaa, joka näyttää säilyvän pidempään. Iästä riippumatta pelastajat olivat painoindeksin mukaan lievästi ylipainoisia, mikä voi johtua nuorempien keskimääräistä suuremmasta lihasmassasta ja vanhemmilla puolestaan kehon rasvapitoisuuden noususta. Yllättävän moni pelastaja jouduttiin jättämään testaamatta tuki- ja liikuntaelinvaivojen vuoksi. Testien ennustearvo oli hyvä suhteessa koettuun työkykyyn; erityisesti maksimaalinen hapenottokyky ja ketteryystestin tulos. Hyvään maksimaaliseen hapenottokykyyn olivat puolestaan yhteydessä yhteydessä iän lisäksi liikunnan harrastaminen, terveelliset elintavat ja hyvä terveys.

Johtopäätöksiä ja kysymyksiä:

- Miten fyysinen toimintakyky saadaan säilymään koko työuran ajan riittävän hyvänä työn vaatimukseen nähden (koulutukseen tullessa fyysinen toimintakyky on huippuluokkaa)? Vaatinee asennemuutosta pelastusalalla, ja mm. johdon ja työterveyshuollon sitoutumista asiaan niin, että kokonaisvaltainen terveyden ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen on osa työpaikan normaalia arkea. Fyysinen toimintakyky on yksi työkyvyn edellytys psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn sekä työnhallinnan ja ammattitaidon lisäksi.
- Vaaditaanko kaikilta pelastajilta savusukelluskelpoisuus jatkossa?
- Erilaisten työkokonaisuuksien ja -rupeamien aiheuttaman kuormituksen monipuolinen tutkiminen lienee jatkossakin tärkeää (työt ja mittausmenetelmät kehittyvät); tästä

esimerkkinä jo toteutunut sairaankuljetuksen fyysisen kuormituksen tutkiminen (Vehmasvaara, 2004).

- Yhtenäisen esim. tietokonepohjaisen testausjärjestelmän kehittäminen, jossa sekä testiasemilla että kenttätesteinä suoritettut mittaukset voidaan analysoida ja raportoida yksinkertaisesti ja seuranta mahdollistaen. Lihaskunnan ja yleiskunnan integroidumpi käsittely. Nykyaikaisen kenttätilanteisiin soveltuvan atk- ja mittausteknologian aiempaa monipuolisempi hyödyntäminen.
- Erilaisten työstä johdettujen testien kehittäminen jatkossa mm. tasapainoon, ketteryyteen ja kehon hallintaan liittyen (yhteys tapaturmiin).
- Fyysisen toimintakyvyn edistämiseen lisää monipuolisia lajeja, niin että kaikki fyysisen toimintakyvyn osa-alueet kehittyisivät ja niin, että niitä voi harrastaa myöskin terveydellisten ongelmien ilmetessä.
- Liikuntatilanteissa korostettava venyttelyn, verryttelyn ja lämmittelyn merkitystä liikuntatapaturmien ehkäisemiseksi.
- Kuinka riittävän kestävyyskunnan ylläpitämiseksi tarvittava, iän myötä suhteellisesti lisääntyvä panostus otetaan huomioon toimintakyvyn ylläpitämisen hankkeissa?
- Kuinka kehitetään kuntotestien käyttöä kunnan ylläpitämiseen motivoivana tapahtumana?

3. Pelastajien työkyky seurantatutkimuksen valossa

Työkykyindeksin (sisältää sairauksien ja sairauspoissaolojen lisäksi omia arvioita mm. omasta työkyvystä sekä työn henkisten että fyysisten vaatimusten kannalta sekä suhteessa elinikäiseen parhaimpaan) mukaan pelastajien (keski-ikä 42 vuotta) työkyky vastasi 5 vuotta vanhempien suomalaisten raskasta fyysistä työtä tekevien miesten työkykyä ja oli vähän parempi kuin 50-vuotiaiden poliisien. Työkyvyn huononeminen alkoi selkeästi lisääntyä 41-50 - vuotiaiden ikäryhmässä. Huonoon työkykyyn olivat yhteydessä yksilöllisistä tekijöistä vähäinen liikunnan harrastaminen, tupakointi, stressin kokeminen ja tyytymättömyys elämään. Työhön liittyvistä tekijöistä siihen olivat yhteydessä huonot työntekijöiden väliset suhteet, huonot työntekijöiden ja johdon väliset suhteet, palautteen saannin puute, vaikeiden työvaiheiden määrä, tapaturmat, vähäinen oman työn merkittävyys ja arvostus, urakehitysvaihtoehtojen puute ja alentunut stressinsieto rankoissa työtehtävissä.

Johtopäätöksiä:

- Pelastualalla on tärkeää kehittää laaja-alaista työhyvinvointitoimintaa (esim. Turvallisuusaloille kehitetyn laatujärjestelmään perustuvan työtoiminnan arviointimallin jäsentelyn mukaisesti (<http://kappa.ttl.fi/hyvatyky/>) kuten myös varhaisen puuttumisen malleja.
- Vaikka työkykyä ylläpitävä toiminta on ollut suurelta osalta liikuntapainotteista, on siinäkin kehittämistarpeita mm. kehittämällä työn vaatimusten mukaisia liikuntamuotoja (mm. yleiskunto, kehonhallinta)

Lähteet:

- Jylhä A, Kinnunen K. Palomiehen fyysisen kunnan työkykytesti. Pelastusopiston julkaisuja, Kuopio 2004.
- Kekki T, Piikivi L, Kujala V: Palomiesten työkyvyn arviointi pienissä ja keskisuurissa kunnissa. Työ ja ihminen 15 (2001):2, 95-106.
- Kinnunen K (toim.). Pelastushenkilöstön fyysisen työkyvyn seuranta- ja ylläpito-ohje. Pelastusopiston julkaisuja 22. Kuopio, 2004
- Kättö M. Pelastuslaitoksen toimintakyky ja pelastushenkilöstön työssä selviytyminen - kyselyn tarkastelua. Muistio, SM, Pelastusosasto, 2005.
- Kättö M. Pelastuslaitoksen toimintakyky ja pelastushenkilöstön työssä selviytyminen - kyselyn vastausyhteenvedo (kohdat 5-7). Muistio, luonnos SM, Pelastusosasto, 11.10.2004.
- Lindqvist-Virkamäki S, Mankkinen T, Vänskä P: Turva-alan ekspertti vai työrajoitteinen ongelmajäte?. Pelastustieto 1:2003, s. 26-29.
- Lindqvist-Virkamäki S: Terveystarkastukset palo- ja pelastusalalla. Kirjassa Terveystarkastukset työterveyshuollossa (työnimi). TTL, STM ,2005? (käsikirjoitus)
- Louhevaara V, Lusa S (toim.): Palomiesten työkyvyn arviointi. Fyysiset toimintakykytestit ja terveystarkastukset. Työolot 75, TTL, 1992.
- Lusa S, Louhevaara V (toim.): Turvakirja. Terveiden ja työkyvyn edistäminen turvallisuusammateissa. Työ ja ihminen tutkimusraportti 23, TTL 2004.
- Mankkinen T: Sankarista selviytyjäksi. pelastajien urasuunnittelu hankkeen loppuraportti. TTL, Kuopion yliopisto, 2003.
- Punakallio A, Lusa S ym (toim). Eri-ikäisten palomiesten terveys ja toimintakyky Osa II: Fyysinen toimintakyky suhteessa työn vaatimuksiin ja yksilöllisiin ominaisuuksiin. Ikääntyvä arvoonsa - ohjelma, Työterveyslaitos 1997.
- Punakallio A, Lusa-Moser S: Eri-ikäisten palomiesten terveys ja toimintakyky: Kolmen vuoden seurantatutkimus. TTL, 1999.
- Punakallio A, Lusa S Lindholm H ym: Oulun mallista muokatun savusukellustestiradan luotettavuus ja turvallisuus. Loppuraportti PSR:lle, TTL, Kuopion yo, Helsingin kaupunki, Lääkärikeskus Mehiläinen Airport, 2004.
- Shvartz E, Reibold RC. Aerobic fitness norms for males and females aged 6 to 75 years: A review. Aviation, Space, and Environmental Medicine, January 1990, pp. 3-11.
- Strömberg A, Johansson L, Leino T ym: pelastajien kokemukset Myyrmannin kauppakeskuksen pommiräjähdyksen pelastusoperaation aikana ja sen jälkeen - haastattelututkimus noin 1,5 vuotta tapahtuman jälkeen. TTL, 2005.
- Suomen Kuntaliitto: Työkykyä ylläpitävä toiminta kuntien palo- ja pelastuslaitoksissa. 1998.
- Suomen Kuntaliitto: Palo- ja pelastushenkilöstön työoloja, työn erityistä luonnetta ja eläketurvaa selvittävän työryhmän raportti. 1998.
- Sisäasiainministeriö, Pelastusosasto (2002). Savusukellusohje. Julkaisuja sarja A:69.
www.intermin.fi/sm/pelastus.
- Tienari P: HÄLYTYSILMOITUS! Sammutusmiesten yleiskestävyden arviointi ja laatu. Syventävien opintojen opinäytetyö, terveystieteet/liikuntalääketiede, Kuopion yliopisto, 2003.
- Uusi ensihoidon käsikirja,, toim Alaspää ym 2003, luku 4 Työsuojelullisia näkökohtia; Työssä jaksaminen (Työnohjaus ja sen merkitys, debriefing ja defusing)s. 504-511
- Vehmasvaara P. Ensihoitotyön fyysinen kuormittavuus ja ensihoitajien työkyvyn fyysisiä edellytyksiä arvioivan testistön kehittäminen. Kuopion yliopiston julkaisuja D. Lääketiede 324, 2004.
- Vehmasvaara P: Ensihoitajien fyysinen työ, terveys ja työkyky. Turvakirja. terveyden ja työkyvyn edistäminen turvallisuusammateissa. Tuö ja ihminen Tutkimusraportti 23 (toim. Lusa S, Louhevaara V), TTL, 2004.
- Vänskä P: Fyysisen kunnan testaus! "Palomies 63 vuotta". Luento kurssilla Pelastustyöntekijöiden terveystarkastukset ja fyysisen toimintakyvyn arviointi. TTL 2005.

Pelastusalan työterveyslääkärit ry.**Saila Lindqvist-Virkamäki**

Pelastushenkilöstön työssä selviytymistä selvittävä työryhmä

Asiakokonaisuus 3, käsittely 5.9.2005

Toimeksianto vahvistetun työsuunnitelman mukaan:

**PELASTUSHENKILÖSTÖN TYÖKYKY****(”TYÖKYKYISYYDEN” MÄÄRITTELY, SEURANTA, ARVIOINTI, KUNTOTESTAUKSET, TYÖKYVYN EDISTÄMINEN)**

Selvitetään nykyiset pelastushenkilöstön terveydentila ja fyysinen toimintakyky, seuranta, arviointi, kuntotestaukset, työkyvyn edistämisen menetelmät ja niiden kehittämistarpeet. Selvitys koskee päätoimista, osa-aikaista ja vapaaehtoista henkilöstöä.

(Kohtia fyysinen toimintakyky ja työkyvyn edistämisen menetelmät ja niiden kehittämistarpeet käsitellään erillisesti)

TERVEYDENTILA JA TERVEYDENTILAN ARVIOINTI.**Ohjeistus, nykytila**

Keskeisiä terveydentilan arviointia ja työkyvyn arviointia sääteleviä lakeja, asetuksia ja ohjeita ovat:

Työterveyshuoltolaki 1383/2001

Työturvallisuuslaki 738/2002

Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaara aiheuttavissa töissä (1485/2001)

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/2001)

Kuntoutus- ja eläkelainsäädäntö

Sisäasiainministeriö, pelastusosasto (2002). Savusukellusohje 26.11.2001, Julkaisuja sarja A:69

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004

Terveystarkastukset työterveyshuollossa – Ohjeet terveystarkastuksiksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, Helsinki 1994 -uusi painos tulossa

Palomiesten työkyvyn arviointi – Fyysiset toimintakykytestit ja terveystarkastukset, Työolot 75, toim.

Louhevaara V, Lusa S, Työterveyslaitos, Helsinki 1992 – uusi opas tulossa

Terveystarkastusohjeisto kerätty: www.fimnet.fi/patrix

Työterveyshuoltolain mukaan työnantajan velvollisuus on kustannuksellaan järjestää työterveyshuolto kaikille työntekijöilleen työsuhteen muodosta ja kestosta riippumatta. Tarvittava työterveyshuolto järjestetään siten, että työnantajan on tehtävä kirjallinen sopimus työterveyshuoltopalvelujen tuottajan kanssa yleisestä järjestämisestä, tarvittavien palvelujen sisällöstä ja riittävästä laajuudesta. palvelut voidaan hankkia terveyskeskuksesta, yksityiseltä palveluntuottajalta tai järjestä omana toimintana. Toiminnassa on käytettävä työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja heidän tarpeelliseksi katsomiaan asiantuntijoita.

Valtioneuvoston asetuksen 1485/2001 mukaan erityinen sairastumisen vaara aiheutuu sellaisista työoloista, joss fyysikaalisen, kemiallisen tai biologisen tekijän aiheuttamana voi todennäköisesti seurata sairaus, liiallinen altistuminen tai vaara lisääntymisterveydelle. Myös yötyö ja erityinen väkivallan uhka työssä voivat aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa.

1.1.2003 voimaan tullessa **työturvallisuuslaissa** on erikseen mainittu, että lakia sovelletaan sopimuspalokuntaan kuuluvan pelastustoimintaan vapaaehtoisesti osallistuvan henkilön työhön (4§) eli sopimuspalokuntaan kuuluvan työhön, pelastustyöhön ja sen harjoitteluun.

Valtakunnallisten ja kansainvälisten suositusten mukaan savusukeltavia sopimuspalokuntalaisia on seurattava terveydentilan ja toimintakyvyn osalta samoin kriteerein kuin vakinaisia ammattipalokuntalaisia.

Työkyky

Mikä on työkyky? - STM:n määritelmän mukaan se on

1. Subjektiiivista toimintakykyä ja terveyttä
2. Sopivaa objektiivista toimintakykyä ja terveydentilaa
3. Työn vaatimusten ja tekijän edellytysten sopuuhuuta tavanomaisissa tilanteissa
4. Työelämään osallistuminen henkilökohtaisessa arvomaailmassa ja elämän vaihtoehtoissa
5. Työelämän kulttuurin ja arvojen riittävää sopuuhuuta omien arvojen kanssa
6. Riittävää sopeutumista työyhteisöön, osallistumismahdollisuuksia, vaikutusmahdollisuuksia ja ihmissuhteita

Savusukellusohjeen mukaan savusukeltajan terveydentilan tulee olla työn vaatimukseen nähden riittävä. Savusukeltajan tulee pystyä suoriutumaan tehtävistään vaarantamatta omaa tai muiden terveydentilaa tai työturvallisuutta.

Terveystarkastukset, nykytilanne

Vuodesta 1992 Suomessa on ollut kirjallinen ohjeistus suosituksiksi savusukeltajien terveydentilan arvioista. Tavoitteena oli luoda valtakunnallinen yhteneväinen käytäntö

Ohjeistusta on saadun tutkimustiedon ja kokemuksen myötä täsmennetty ja muokattu, verraten kansainvälisesti eri maiden käytäntöihin.

Ohjeissa on määritelty tarkastusten taajuutta ja sisältöä koskevia asioita.

Alkutarkastukset tulee tehdä ennen koulutuksen alkamista. Tarkastuksia varten on eri puolilla Suomea nimetyt tutkimuspaikat. Alkutarkastuksiin liittyvät terveystarkastusten lisäksi fyysisen toimintakyvyn testaukset ja Työterveyslaitoksen psykologiset testit. Koulutukseen pääsyn edellytys on sopivuuslausunto terveydentilasta ja toimintakykytesteistä sekä psykologiset testaukset.

Määräaikaistarkastuksia voidaan tehdä alle 40 –vuotiailla harkinnanvaraisuutta käyttäen perussuosituksen ollen 3-5 vuoden välein. Yli 40-vuotiailla tarkastukset tulee tehdä 2 vuoden välein ja yli 50-vuotiailla vuoden välein. Lisäksi on oltava mahdollisuus tehdä terveystarkastus /työkyvyn arviointi mm.

- ennen työhönpaluuta pitkältä sairauslomalta tai muun pitkän poissaolon jälkeen
- esimiehen tai omasta aloitteesta epäiltäessä työkyvynalenemaa (työkyvynarvio)
- esimerkiksi merkittävien henkisesti kuormittavien tapahtumien jälkeen (traumaattiset työtilanteet ja elämänmuutokset tai –tapahtumat)
- työterveyshuollon aloitteesta sairausvastaanottokäynnin tai muun tarkastuksen (esim. ajokorttitarkastus) yhteydessä
- syyllään epäselvä fyysinen toimintakyky
- muu yksilöllinen tarve

Määräaikaistarkastusten osalta tilanne on edelleen kirjavaa ja tarkastuskäytäntö osittain puutteellista. Paikoitellen tarkastukset on järjestetty työterveyshuoltolain ja työturvallisuuslain tarkoittamalla tavalla. Paikoitellen ohjeistus on olemassa, mutta toteutuminen puutteellista eikä terveystarkastusten toteutumista valvo kukaan. Kuntien ammattipalokuntien kohdalla on järjestynein tilanne. Eniten puutteita on vapaaehtoisipalokuntien kohdalla. Ongelmallisena on tuntunut myös olevan, kuka vastaa tarkastusten järjestämisestä ja kuka valvoo niiden toteutumista.

Seurantatutkimuksesta ”Eri-ikäisten palomiesten terveys ja toimintakyky” on kerätty seuraavia tietoja terveydentilaa koskien:

Lääkäriin toteamista sairauksista ilmoitettiin eniten esiintyvän tapaturmavammoja (40 % vastanneista), eikä niiden esiintymisessä tapahtunut muutoksia kolmen vuoden seuranta-aikana missään ikäryhmässä. Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet lisääntyivät noin 8 %:lla niin, että vuonna 1999 36 %:lla vastanneista oli jokin tuki- ja liikuntaelinten sairaus ($p<0,001$). Erityisen huomattavaa tuki- ja liikuntaelinten sairauksien määrän lisääntyminen oli 44-53-vuotiaiden ryhmässä (vuonna 1996 34 % ja vuonna 1999 45 % vastanneista, $p<0,05$) ja 34-43-vuotiaiden ryhmässä (vuonna 1996 25 % ja vuonna 1999 32 %, $p<0,05$). Verenkiertoelinten sairauksien määrä lisääntyi seuranta-aikana neljä prosenttia, ollen vuonna 1999 11 % kaikista vastanneista. Verenkiertoelinten sairaudet lisääntyivät yli 53-vuotiaiden ryhmässä 19 %:sta 37 %:iin ($p<0,05$), muissa ikäryhmissä sairauksien lisääntyminen ei ollut tilastollisesti merkitsevää. Hengityselinten ja ihon sairauksien määrä pieneni seuranta-aikana. Miltei kaikissa muissakin sairausryhmissä tapahtui lievää, tilastollisesti merkityksetöntä laskua (taulukko 7).

Taulukko 7. Vuoden 1996 ja 1999 kyselyihin vastanneiden lääkäreiden toteamat sairaudet, % vastanneista.

sairaus	ajankohta		1999	
	1996			
	%	(n)	%	(n)
tapaturmavamma	40,3	(255)	40,3	(255)
tuki- ja liikuntaelinten sairaus***	28,8	(182)	36,4	(230)
verenkiertoelinten sairaus**	7,4	(47)	11,2	(71)
hengityselinten sairaus	12,7	(80)	10,4	(66)
mielenterveyden häiriö	1,0	(6)	1,1	(7)
hermoston ja aistimien sairaus	8,9	(56)	7,6	(48)
ruuansulatuselinten sairaus	8,4	(53)	7,3	(46)
virtsa- ja sukuelinten sairaus	4,1	(26)	3,3	(21)
ihon sairaus*	13,1	(83)	9,8	(62)
aineenvaihdunnan ja muut sairaudet ja viat	1,0	(6)	0,5	(3)
kasvaimet ja syöpäsairaudet	3,6	(23)	3,0	(19)

*** $p<0,0001$, ** $p<0,001$, * $p<0,05$

Sairauslomien määrässä oli tapahtunut merkitseviä muutoksia kahdessa vanhimmassa ikäryhmässä; molemmissa ikäryhmissä lisäystä oli tapahtunut 25-100 päivää kestäneiden sairauslomien määrässä 5-6 % vastaten vuonna 1999 11 % vastanneista. Ei lainkaan sairauslomilla olleiden ryhmä väheni 37 %:stä 26 %:iin yli 50-vuotiaiden ryhmässä.

Samassa tutkimuksessa on esitelty testaamattomuuden syyt. Tämän osion osan perusteella voidaan myös päätellä jotain terveydentilasta:

Yhteensä 22 tutkitulta (30 v: $n=3$, 5%, 40 v: $n=6$, 13%, 50 v: $n=13$, 45 %) ei terveystarkastuksen perusteella testattu yhtä tai useampaa lihaskuntotestiä. 50-vuotiaiden ryhmässä jalkakyykyn osalta viidelle ja muiden testien osalta kahdelle testillä ei tehty myöskään vuonna 1996. 30- ja 40-vuotiailla palomiehillä testaamattomuuden syynä olivat pääasiassa polvivammojen jälkitilat (jalkakyykky) tai yläraajan jänneoireet (olkavarren jännetulehdus, tenniskyynärpää). Vanhimmalla ryhmällä (50v) testejä ei suoritettu pääasiassa polvi- ja olkapäänivelten kulmaoireiden ja/tai liikerajoituksen sekä

alaselkäoireiden vuoksi. Useimmiten jalkakyykky piti jättää testaamatta (n=19) kaikista ikäryhmistä. Vastaavat luvut pankkipunnerruksen, makuulta istumaan ja käsinkohonnan osalta olivat 10,5 ja 14. Maksimaalista polkupyöräergometristä ei tehty viidelle tutkittavalle vanhimmasta ikäryhmästä eikä yhdelle 40-vuotiaalle. Syinä olivat erilaiset sydänoireet (n=3), jotka vaativat lisäselvittelyä tai testiä ei voitu infektiota tms. vuoksi suorittaa kevään aikana tutkimuksen aikataulussa. heidän VO₂max:n keskiarvotuloksensa ja vaihteluvälinsä poikkileikkausmittauksissa olivat 3,02 (2,25-3,59)l/min ja 35,5 (26,1-43,2)ml/min/kg.

(Lähde: Punakallio A & Lusa-Moser S, *Eri-ikäisten palomiesten terveys ja toimintakyky: Kolmen vuoden seurantatutkimus, loppuraportti 1999, TTL, fysiologian osasto*)

Artikkelissa ”Palomiesten työkyvyn arviointi pienissä ja keskisuurissa kunnissa” on tarkasteltu Lapin läänissä sijaitsevaa 26 palokuntaa, joista vakinaisia oli 5 ja vapaaehtoisuuteen pohjautuvia sopimuspalokuntia 21. Terveystarkastuksia tehtiin säännöllisesti kaikissa vakinaisissa, kymmenessä (59 %) II-valmiusasteen, mutta ei yhdessäkään III tai IV valmiusasteen palokunnassa.

17 palokunnassa oli tehty terveystarkastuksia siten, että terveydenhoitajan haastattelussa voitiin kerätä tietoja terveystarkastuksen sisällöstä. Lausunnon suoritetuista terveystarkastuksista antoi 15 työterveyshuollon yksikköä (88%). Yhdessä yksikössä lausuntoa ei annettu ja yhdessä, mikäli siihen liittyy rajoituksia tai merkittävää tiedotettavaa.

Terveystarkastukset tehtiin vakinaisissa palokunnissa voimassa olevan suosituksen mukaan 60 %:ssa suositusten mukaan ja 40%:ssa suositusta harvemmin. II valmiusasteen palokunnassa vastaavat luvut olivat 47%, 20 % ja lisäksi 33 %:ssa ei ollut säännöllisiä tarkastuksia lainkaan. Työterveyshuolto oli antanut tutkimusta edeltäneiden kahden vuoden aikana yhteensä 24 työn tekemistä rajaavaa terveystarkastuslausuntoa. Vakinaisissa palokunnissa (n=120) näitä oli annettu 17 eli 14 %:lle henkilöstöstä; pysyviä rajoitteita 4 henkilölle. Kymmenessä II valmiusasteen palokunnassa (n=373) oli tehty terveystarkastuksia viimeisen kahden vuoden aikana. Työterveyshuollot olivat antaneet yhteensä 7 savusukellusta rajaavaa lausuntoa eli 2 %:lle kyseisten palokuntien henkilöstölle.

(Lähde: Kekki T, Piikivi L, Kujala V. *Palomiesten työkyvyn arviointi pienissä ja keskisuurissa kunnissa. Työ ja ihminen 15 (2001):2, 95-106*)

Pelastuslaitosten toimintakyky ja pelastushenkilöstön työssä selviytyminen -kysely

Kaikille 22 aluepelastuslaitokselle osoitetun kyselyn vastusten mukaan määräaikaista terveystarkastuksia tehtiin kaikissa paikoissa päätoimiselle ja sivutoimiselle operatiiviselle henkilöstölle. Eroja esiintyi eniten nuoremmalle ikäryhmälle (alle 40v) tehtyjen tarkastusten taajuudessa.

Kysymykseen ”Missä ja kuinka usein sopimuspalokuntien hälytysosastoihin kuuluvan henkilöstön terveystarkastukset suoritetaan? vastausten sisällössä esiintyi huomattavia eroja. Osassa terveystarkastukset ilmoitettiin tehdyn (perus)kunnan omassa työterveyshuollossa. Yhdessä paikassa ilmoitettiin ko. terveystarkastukset ostettavan yksityisiltä lääkäriasemilta. Muutamassa paikassa ilmoitettiin tarkoituksen olevan tehdä tarkastukset kuten vakinaisilla.

Seuraavassa erillispoimintoja vastauksista:

- Muutamalla työterveyshuolto (sopimuksissa kuntien kanssa), pääsääntöisesti ei ole tehty koskaan.
- Pelastuslaitos ei vastaa sopimuspalokuntalaisten terveystarkastuksista.
- Ns. tulotarkastus omalla kustannuksella. Muut tarkastukset savusukellusohjeen mukaisesti.
- Terveystarkastusten suorittaminen on sopimuspalokuntien osalta ollut melko kirjavaa (suoritettu sijaintikunnan työterveyshuollossa tai ei ole suoritettu ollenkaan)
- ?

-Kirjavuutta on paljon. Vastuuhenkilöiltä ei ole saanut selkeitä tietoja. Periaatteessa kuntien työterveyshuollossa ja kerran vuodessa, mutta käytäntö saattaa olla toista.

Miten terveystarkastuksissa ja kuntotestauksissa käynnin seuranta on järjestetty?

Määräaikaistarkastusten palautteiden keruu vaihteli huomattavasti eri paikoissa, Seurannasta huolehtiviksi tahoiksi oli ilmoitettu mm. palopäällikkö, nimetty vastuuhenkilö, työterveyshuollon

yhdyshenkilö, paloasema, asemavastaava, pelastustoimi, pelastuslaitos, kuntotestausvastaava, työnantaja. Osassa ko tahoa ei oltu nimetty lainkaan. Joissain vastauksissa ilmoitettiin seurannan tapahtuvan työterveyshuollon toimesta.

Savusukellusrajoitusten ilmentyessä pyrittiin pääsääntöisesti kartoittamaan yksilöllisesti ja tapauskohtaisesti eri vaihtoehtoja; kuntoutus, uudelleen koulutus, siirtyminen muihin tai kevennettyihin tehtäviin, eläke

Varhaista ammatillista kuntoutusta ei vastausten mukaan juurikaan oltu käytetty (1 ilmoitti AMK-insinöörin tutkintoon tähtäävä koulutus ja 1 ilmoitti käynnistetyistä varhaisen puuttumisen ohjelmasta. ASLAK- tai muuta kuntoutusta ilmoitettiin esiintyneen 12 laitoksessa.

(Lähde: Muistio 11.10.2004/Sisäasiainministeriö, pelastusosasto, Kättö, Pelastuslaitosten toimintakyky ja pelastushenkilöstön työssä selviytyminen –kyselyn vastausyhteenveto)

Opinnäytetyössä ”Sammutusmiesten yleiskestävyys arviointi ja laatu” kartoituksen kohteena olivat suomenkieliset kunnat, joissa pelastustoimi on pääosin muiden kuin päätoimisten palomiesten varassa. Tuloksissa on tiedot 186 kunnasta 195 palokunnalta. Näistä sopimuspalokuntia on 101 ja kunnan omia sammutusmiehiä käyttäviä palokuntia 94. Sopimuspalokuntien vastusten mukaan terveydentilan seurannasta oli sovittu runsaassa puolessa (55 %) palokunta- tai sammutussopimuksista. Vastanneiden mukaan terveydenhuollon järjestämisestä vastasi sopimuksien tai muulla perusteella useimmin kunta (51 %). Vajaa viidennes (18 %) ilmoitti vastuun olevan palokunnilla. Osa palokunnista (5 %) katsoi vastuun terveydenhuollon järjestämisestä olevan työterveyshuolloilla. Vastuuta ei kantanut kukaan yli viidesosassa (22 %) palokuntia ja osalta (4 %) tieto puuttui. Oma työterveyshuoltosopimus oli runsaalla kolmanneksella (37 %) sopimuspalokunnista, kaikilla jonkin kunnallisen terveydenhuoltoyksikön kanssa.

(Lähde: Tienari P, Hälytysilmoitus! Sammutusmiesten yleiskestävyys arviointi ja laatu, Kuopion yliopisto, Syventävien opintojen opinnäytetyö, terveystieteet/liikuntalääketiede, 2003)

PSYKKINEN TOIMINTAKYKY

Psyykkistä toimintakykyä arvioidaan alkutarkastusten yhteydessä ennen koulutuksen alkua psykologisissa testeissä. Tämä koskee yleensä ammattipelastajia.

Työuran aikana ei ole ollut systemaattista psyykkisen toimintakyvyn seurantaa tai toistaiseksi käyttöön soveltuvia standardoituja menetelmiä, mitä kovasti on toivottu. Käytännössä psyykkistä tilaa on arvioitu terveystarkastusten yhteydessä, sairausvastaanottokäyntien yhteydessä tai joskus työpaikan aloitteen seurauksena. Esimiestyön merkitys korostuu tässäkin asiassa; esimies voi ensimmäisenä havaita työntekijässä muutoksen ja tarvittaessa ohjata asiaa eteenpäin.

Työterveyslaitoksella vuosina 1995-1996 toteutetun palomiesten terveys ja toimintakyky seurantatutkimuksen ensimmäisen vaiheen tuloksista (Lusa-Moser ym. 1997) psyykkisen toimintakyvyn ja työyhteisön toimivuuden osalta nousi esille seuraavaa: Hyvillä psyykkisillä voimavaroilla oli vaikutusta siihen kuinka palomiehet kokivat voivansa vaikuttaa asioihin työpaikallaan sekä käyttää tietojaan ja taitojaan monipuolisesti työssään, kuinka tyytyväisiä he olivat työhönsä sekä kuinka aktiivisesti he harrastivat liikuntaa. Näillä tekijöillä on tärkeä osuus työkyvyn ylläpitämisessä. Osa palomiehistä myös koki, että työtä haittaavia näkemyseroja ei pyritä ratkaisemaan lainkaan tai ne ratkaistaan arvovaltaa käyttämällä. Osa erityisesti vanhemmista palomiehistä arvioi, ettei saa riittävästi opastusta ja koulutusta kaikkiin palo- ja pelastustehtäviin. Tämä tuli esille myös vastauksissa liian vaikeista työtilanteista, joita vanhemmat kokivat nuorempia useammin. Palo- ja pelastustyössä tehtävälalueet ovat laajentuneet viime aikoina merkittävästi. Erityisesti sairaankuljetustehtävät ovat yhä useammin päivittäisiä. Puutteita koettiin myöskin johtamistavassa sekä etenemismahdollisuuksien pienessä määrässä.

Tutkimusjoukko muodostui 632 palomiehestä, jotka vastasivat kyselyyn sekä vuonna 1996 että 1999. Paineensietokyky arvioitiin merkitsevästi useammin heikommaksi seurantakyselyssä (heikompi: 20 %, parempi: 13 %). Selkein ero oli 34-43-vuotiailla. Vastaavasti muutos oli pienin nuorimmalla ryhmällä

Palomiehet kokivat enemmän stressiä vuonna 1999 verrattuna vuoden 1996 arvioihin. Ikäryhmittäin ero oli suuri kahdessa nuorimmassa ryhmässä ollen merkitsevä 34-43-vuotiailla (kuva 4).

Hyviä psyykkisiä voimavaroja parhaiten ennustavassa mallissa merkitseviä ennustajia olivat tehokas liikuntaharrastus, hyväksi koettu terveys, hyvät tietojen hyödyntämismahdollisuudet työssä sekä tyytyväisyys elämään yleensä.

Mielialoista tarmokkuus oli vähentynyt merkitsevästi seuranta-aikana. Vastaavasti kielteisiin tunteuksiin liittyvät mielialat olivat vahvistuneet edellisestä kyselykerrasta.

Tuloksien pohdinnassa tuli esille seuraavaa:

Muutokset psyykkisessä toimintakyvyssä

Muutokset psyykkisissä voimavaroissa, paineensietokyvyssä ja stressin kokemisessa olivat kaiken kaikkiaan melko vähäisiä. Muutosta tapahtui sekä parempaan että huonompaan suuntaan siten, että hieman useampi palomies koki psyykkiset voimavaransa ja paineensietokykynsä erittäin kuormittavissa palo- ja pelastustilanteissa heikommiksi. Myös stressin kokeminen oli lisääntynyt. Edellä mainittu voi osittain selittyä iän lisääntymisellä, koska poikkileikkaustutkimuksessa vanhemmat palomiehet verrattuna nuorempiin arvioivat voimavaransa ja paineensietokykynsä merkitsevästi nuorempia heikommiksi ja kokivat myös enemmän stressiä (Lusa-Moser ym. 1997a). Erityisesti 34-43-vuotiaat kokivat voimavaransa heikentyneen ja he myös kokivat, että työn vaikeat vaiheet olivat lisääntyneet seurannan aikana. Erityisesti useat työyhteisöön liittyvät tekijät ennustivat tulevia voimavaroja. Psyykkisten voimavarojen heikentyminen voi osittain johtua myös fyysisen toimintakyvyn ja terveydentilan heikkenemisestä seurannan aikana, koska säännöllinen ja tehokas liikuntaharrastus ja hyväksi koettu terveys olivat hyviä voimavaroja ennustavia tekijöitä.

Vaikka stressin kokeminen oli vähentynyt oli, se vuonna 1999 luonnollisesti selvästi vähäisempää kuin viimeisen palomieslakon aikana vajaan miehityksellä työtä tehneet ovat ilmoittaneet (Lusa-Moser ym. 1998). Lisäksi ikä lisäsi stressin kokemista myös palomieslakon aikana.

Hyviä psyykkisiä voimavaroja ennustavat tekijät olivat odotusten mukaisia poikkileikkaustutkimuksen yhteyksien perusteella (Lusa-Moser ym. 1997a). Ikä ei kuitenkaan ollut merkitsevä riskitekijä voimavarojen heikkenemiselle. Psyykkinen toimintakyky on oleellinen työkyvyn edellytys. Hyväksi koettu terveys ja tyytyväisyys elämään ennakoivat hyviä psyykkisiä voimavaroja. Sen lisäksi useat työhön liittyvät tekijät olivat joko psyykkisten voimavarojen heikkenemistä suojaavia tekijöitä (tietojen ja taitojen käyttömahdollisuudet, runsaat mahdollisuudet vaikuttaa asioihin ja riittävä palaute omasta työstä) tai niiden riskitekijöitä kuten työtytymättömyys, työn liiallinen vaikeus taitoihin nähden ja vähäinen sosiaalinen tuki työssä.

Mielialat ja itsetunto

Tarmokkuuden väheneminen kolmen vuoden seurannan aikana voi osittain johtua iän lisääntymisestä ja aktiivisen liikkumisen vähentämisestä. Lakon aikana tehdyn kyselyn perusteella 30 ikävuodesta lähtien voitiin havaita tarmokkuuden puutetta ja riski tarmokkuuden heikkenemiselle oli suurempi mitä iäkkäämpiä palomiehiä tarkasteltiin (Lusa-Moser ym. 1998).

Samassa tutkimuksessa vahvin yksittäinen tarmokkuutta vähentävä tekijä oli liikunnan puute. Vastaavasti iän lisääntyminen vaikutti osaltaan palomiesten negatiivisten mielialojen lisääntymiseen kolmen vuoden aikana. Lusa-Moserin ym. (1998) mukaan korkeampi ikä oli palomieslakon aikana riskitekijä negatiivisten mielialojen lisääntymiselle. Royn ja Steptoen (1994) mukaan palomiesten päivittäisillä stressitekijöillä oli syy-yhteys masentuneeseen mielialaan.

Palomiesten itsetuntoarvio oli keskimäärin hyvä ja parempi kuin teollisuustyöntekijöillä (Kivimäki ja Kalimo 1996). Ikäryhmittäin vertailtuna nuoremmilla oli ikääntyviä palomiehiä parempi itsetunto. Nuorten palomiesten hyvä koulutus ja ammattitaito auttavat itsearvostuksen kokemisessa. Vastaavasti ikääntyvien palomiesten ammattitaito ei välttämättä ole pysynyt riittävänä kaikkiin uusiin palo- ja pelastusalan tehtäviin nähden. Ikääntyvät palomiehet kokivat nuorempia merkitsevästi useammin työssään vaikeita tilanteita ja myös, ettei opastus ja koulutus ollut riittävää kaikkiin palomiestehtäviin nähden (Lusa-Moser ym. 1997a). Kolmen vuoden seurannan jälkeen 50-vuotiaat kokivat, että sellaisten tehtävien määrä oli lisääntynyt, joihin opastus ja koulutus oli riittämätön. Lisäksi heikentynyt fyysinen toimintakyky osaltaan vaikuttaa itsetunnon heikommaksi kokemiseen ja etenemismahdollisuuksien ja järkevän urakehityksen puuttuminen ovat omiaan heikentämään itsetuntoa.

Muutokset työyhteisöön liittyvissä tekijöissä

Useissa työyhteisön ja yksilön työkykyyn vaikuttavissa tekijöissä koettiin tapahtuneen muutoksia seuranta-aikana. Koettiin muunmuassa, että esimiehen tuki ja palaute on vähäisempää ja työhön liittyviin asioihin pystyy vaikuttamaan vähemmän. Edellä mainittuihin muutoksiin vaikuttavat vallitseva autoritääriinen johtamisjärjestelmä ja organisaatiokulttuuri (Suomen Kuntaliitto 1998). Erityisesti yli 50-vuotiaat kokivat, että vaativia työtehtäviä, joihin opastus ja koulutus on riittämätöntä, oli enemmän. Vastaavasti 34-43-vuotiaiden mielestä työn vaikeat vaiheet olivat lisääntyneet eli palo- ja pelastusalan uudet, erityistä osaamista vaativat tehtävät kuormittavat eniten juuri tätä ikäluokkaa, jolla on pohjalla hyvä koulutus, riittävästi käytännön kokemusta ja riittävän hyvä työkyky.

Kriittisten tilanteiden jälkipuintia kartoitettiin kyselytutkimuksen osaraportissa V:

Kaikista vastaajista noin kolmella neljäsosalla (73 % ja 76 %) henkisesti erittäin kuormittavasta tapahtumasta mieleen tulevia ajatuksia ja tapahtumaan liittyvien asioiden välttelyä oli esiintynyt harvoin tai ei lainkaan. Valtaosa vastaajista (93 %) koki, että tapahtuma oli aiheuttanut reagoitiherkkyyttä tapahtumaan liittyvissä tilanteissa harvoin tai ei lainkaan (kuva 6). Tapahtuma ei juurikaan ollut aiheuttanut edellä mainittuja reaktioita usein. Ikäryhmittäin tarkasteltuna noin joka kymmenes yli 53-vuotias koki, että tapahtumasta tuli ajatuksia mieleen usein. Ero ei ollut kuitenkaan merkitsevä. Tapahtuman välttelyä sekä reagoitiherkkyyttä tapahtumaan liittyen oli vanhemmilla palomiehillä ollut merkitsevästi nuorempia useammin (kuva 6).

Vastanneista palomiehistä 90 (13 %) oli osallistunut ulkopuolisen tahon järjestämiin jälkipuintitilaisuuksiin. Yksilöllistä ammattiapua kuormittavan tapahtuman johdosta oli saanut 8 vastaajaa. Heistä 5 palomiestä oli osallistunut myös jälkipuintitilaisuuksiin.

Kuormittavimmasta tapahtumasta aiheutuneiden tuntemusten ja reaktioiden määrässä ei ollut merkitsevää eroa jälkipuintitilaisuuksiin osallistuneiden ja osallistumattomien välillä.

Tuntuvasti yli puolet (62 %) koki järjestetyn jälkipuinnin hyödylliseksi. Noin joka kymmenes (13 %) arvioi tilaisuudet hyödyttömiksi (kuva 7). Vastauksissa ei ollut ikäryhmittäisiä eroja. Yksilöllistä ammattiapua saaneista kukaan ei pitänyt jälkipuintitilaisuuksia hyödyttöminä ja puolet piti niitä erittäin hyödyllisinä.

Kolme neljäsosaa (76 %) jälkipuintitilaisuuksiin osallistuneista palomiehistä aikoi osallistua niihin myös tulevaisuudessa. Lähes vastaava määrä (71 %) kaikista kyselyyn vastanneista aikoi tarvittaessa osallistua tilaisuuksiin tulevaisuudessa.

(Lähde: Punakallio A, Lusa-Moser S 1999: Eri-ikäisten palomiesten terveys ja toimintakyky: Kolmen vuoden seuranta-tutkimus. Muutokset palomiesten psyykkisessä toimintakyvyssä ja työyhteisöön liittyvissä tekijöissä vuosina 1996-1999 sekä psyykkisiä voimavaroja ennustavat tekijät, kyselytutkimus, Työkykyä ylläpitävä toiminta palo- ja pelastuslaitoksissa, kyselytutkimus)

Psyykkisen toimintakyvyn tukena ovat siis mm. hyvä johtaminen ja esimiestyö, palautteen saaminen, vaikutusmahdollisuudet, kehityskeskustelut, toimiva debriefing-defusing –järjestelmä sekä työnohjauksellinen toiminta.

Tilastojen mukaan työkyvyttömyyseläkkeiden toiseksi yleisin syy ovat psykiatriset sairaudet.

Psyykkiset tekijät voivat olla osaltaan myötävaikuttavina tekijöinä myös muissa työkyvyttömyyksissä.

Psyykkisen toimintakyvyn seurannan kehittäminen ja psyykkisten sairauksien varhainen diagnostiikka ja hoito ovat tämän mukana jatkossa keskeinen painopistealue.

Terveystarkastuksia koskevia kehittämistarpeita

- * Yhteneväisen käytännön toteutus koko maassa savusukeltajilla, työsuhteen muodosta riippumatta
- * Sopimus- ja vapaapalokuntien savusukeltajien/sammutusmiesten lakisääteisten tarkastusten järjestäminen ja vastuukysymysten määrittäminen
- * Aiheesta tiedottaminen kattavasti
- * Aluepelastuslaitosjärjestelmä voisi mahdollistaa systemaattisen tiedonkulun ja systemaattisen tarkastuskäytännön järjestämisen
- * Fyysisten toimintakykytestien käytäntö vaikuttaa hajanaiselta ja olevan osin ei-ammattilaisten vastuulla- testauksen järjestämisen tulisi tapahtua ainakin konsultoimalla työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita
- * Tasapainonhallinta yksi fyysisen toimintakyvyn edellytys, mm. korkealla työskentely, asian seuraaminen nykyistä tehokkaammin muun toimintakyvyn testauksen yhteydessä.?
- * Arviointikäytäntöjen kehittäminen koskien muita pelastusalan työtehtäviä
- * Muiden turvallisuusalojen tehtävien edellytysten selvittäminen kysymyksen asettelulla: voisiko niitä liittää urakierrosuunnitteluun
- * terveystarkastusten pohjalta paremmin yhteenvetoja johdolle suunnittelun apuvälineeksi
- * Urakehityksen ei-lääketieteellisten esteiden voittaminen (esim. varhaisen täydennyskoulutuksen alkamisen puute. Palkkausjärjestelmä.)

Työkyvyn edistämisen menetelmät ja niiden kehittämistarpeet (aihetta käsitellään laajemmin asialistan kohdan 6 yhteydessä)

Seurantatutkimuksessa ”Eri-ikäisten palomiesten terveys ja toimintakyky” saatiin seuraavat johtopäätökset

1. Fyysisen toimintakyvyn sekä koetun työkyvyn iän mukainen heikkeneminen sekä iän myötä lisääntyvät oireet ja sairaudet on otettava huomioon palomiesten urasuunnittelussa jo alusta alkaen ja erityisesti 40 ikävuoden jälkeen: On oleellista suunnitella palo- ja pelastusosalalle sellaisia työ- ja urakehitysvaihtoehtoja, jotka eivät edellytä savusukelluskelpoisuuden vaatimaa terveydentilaa ja kuntoa.
2. Säännöllinen ja tehokas liikunnan harrastus ja terveelliset elintavat olivat yhteydessä hyvään fyysiseen toimintakykyyn ja terveyteen. Liikunnan on oltava säännöllistä ja tehokasta koko työuran ajan. Lisäksi olisi syytä kiinnittää huomio erityisesti vanhempien palomiesten ravintotottumuksiin, alkoholin käyttöön ja muihin terveellisiin elintapoihin.
3. Käytössä olevat fyysisen työkyvyn arviointimenetelmät olivat yhteydessä itse arvioituun fyysiseen työkykyyn. Testien ennustearvon määrittäminen edellyttää seurantatutkimuksesta saatavaa tietoa.
4. Huomattava osa vastaajista koki, että työtä haittaavia näkemyseroja ei pyritä ratkaisemaan lainkaan tai ne ratkaistaan arvovaltaa käyttämällä. Työyhteisön ja yksilön työkyvyn kannalta keskustelemaan ja uusia ennakkoluulottomia mielipiteitä huomioonottavan työkuultuurin kehittäminen palo- ja pelastusosalalle on ensiarvoisen tärkeää.
5. Suuri osa erityisesti vanhemmista palomiehistä koki saavansa riittämättömästi opastusta ja koulutusta. Puutteita koettiin myöskin johtamistavassa sekä etenemismahdollisuuksien pienessä määrässä. Nämä psykososiaaliset tekijät myötävaikuttavat vajaakuntoisuuden ja työkykyongelmien kehittymiseen. Ammattitaidon jatkuvaan ylläpitämiseen ja henkilöstö-johtamiseen liittyvien tekijöiden kehittäminen pitäisi ottaa painopistealueeksi palo- ja pelastusosalalla.

Työryhmä
Merja Rusanen, Kunnallinen työmarkkinalaitos
Anne Mironen, KTV ry
Auvo Koskialho, KTV ry
Kim Nikula, KTN ry
Saila Lindqvist-Virkamäki, PATRIX ry

6. Työkykyä kehittävä ja ylläpitävä henkilöstöpolitiikka (erityisesti työterveyshuolto ja työsuojelu)

Olemassa oleva lainsäädäntö, määräykset ja ohjeet

Työsopimuslaki ja viranhaltijalaki

Työsopimuslaki ja viranhaltijalaki velvoittavat työnantajan huolehtimaan työturvallisuudesta työntekijän /viranhaltijan suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta siten kuin työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säännöksissä säädetään. Samoin työntekijää/viranhaltijaa veloitetaan huolehtimaan työturvallisuudesta siten kuin työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säännöksissä säädetään. Työsopimuslaki vielä mainitsee erikseen työntekijän velvollisuudesta ilmoittaa työnantajalle havaitsemistaan vioista ja puutteista, joista saattaa aiheutua sairastumisen tai tapaturman vaaraa.

Työturvallisuuslaki

Lain tarkoitus on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitautia ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Laki koostuu seuraavista pääteemoista, joilla määritellään työsuojelun toteuttamista työpaikoilla: työnantajan yleiset velvollisuudet huolehtia terveellisistä ja turvallisista työoloista sekä työkyvyn ylläpitämisestä, työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta työturvallisuuden ylläpitämiseksi, tarkemmat säännökset koskien mm. ergonomiaa, fyysisistä, henkisistä ja sosiaalista kuormittavuutta, työympäristön rakenteita, kemiallisia, fysikaalisia ja biologisia tekijöitä sekä vaarallisten aineiden käyttöä, koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden turvallisuutta sekä onnettomuuden vaaran torjuntaa, pelastautumista ja ensiapua. Laki puhuu myös työsuojelusta yhteisillä työpaikoilla sekä työturvallisuuteen vaikuttavien muiden henkilöiden velvollisuuksista. Laki on puitelaki ja sen nojalla on annettu lukuisia yksityiskohtaisempia säännöksiä.

Lakia sovelletaan työsopimuksen perusteella tehtävään työhön sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön. Lakia sovelletaan myös sopimuspalokuntaan kuuluvan pelastustoimintaan vapaaehtoisesti osallistuvan henkilön työhön.

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän

henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen. Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa. (ks. 8 §)

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Yleiskielessä puhutaan riskinarvioinnista. Jos työnantajalla ei ole tarvittavaa riittävää asiantuntemusta, hänen on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita. Työnantajan on varmistuttava, että asiantuntijalla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset tehtävän asianmukaiseen suorittamiseen. Työterveyshuollon asiantuntijoiden ja ammattihenkilöiden käytöstä sekä työpaikkaselvityksestä säädetään työterveyshuoltolaissa. (ks. 10§)

Erityistä vaaraa aiheuttava työ: Jos työn vaarojen arviointi osoittaa, että työstä saattaa aiheutua erityistä tapaturman tai sairastumisen vaaraa, tällaista työtä saa tehdä vain siihen pätevä ja henkilökohtaisten edellytystensä puolesta työhön soveltuva työntekijä tai tällaisen työntekijän välittömässä valvonnassa muu työntekijä. Muiden henkilöiden pääsy vaara-alueelle on tarpeellisin toimenpitein estettävä. (ks. 11§)

Työn suunnittelu: Työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää. (ks. 13§)

Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen: Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. (ks. 25 §)

Laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta

Tämän piakkoin uudistuvan lain tarkoituksena on varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen viranomaisvalvonnan sekä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla. Laki velvoittaa työsuojeluviranomaisia valvomaan mm, että työnantaja noudattaa työturvallisuuslakia ja sen nojalla annettuja säännöksiä. Toimivallan käyttö käsittää tarkastajan mahdollisuuden antaa työnantajalle toimintaohje tai kehoitus epäkohtien korjaamiseksi, työsuojeluviranomaisen päätöksen uhkasakon, teettämisen- tai keskeyttämisen kera, ja mahdollisuuden antaa ns. käyttökiellon tai väliaikaisen käyttökiellon.

Yhteistoiminta-osan tarkoituksena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien asioiden käsittelyyn. Yhteistoiminnassa on käsiteltävä mm. seuraavia asioita:

- 1) työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset;
- 2) työpaikan vaarojen ja haittojen selvittämisen periaatteet ja toteuttamistapa sekä edellä tarkoitettussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat;

- 3) työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat;
- 4) työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen ja niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat;
- 5) työturvallisuuslaissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt;
- 6) työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot; sekä
- 7) edellä 1-6 kohdissa tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

1 kohdan mukaan kuuluvat asiat käsitellään työnantajan tai tämän edustajana toimivan asianomaisen esimiehen ja työntekijän kesken. Työntekijän pyynnöstä tai muutoinkin tarvittaessa työntekijää edustavalla työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn. Muut asiat ja laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat 1 kohdan tarkoittamat asiat käsitellään työsuojelutoimikunnassa.

SM:n Pelastusosaston turvallisuusohjeet: Savusukellusohje (28.3.2002), korkealla työskentely pelastustoimessa (4.5.2005), [Pintapelastus- ja vesisukellusohje \(1.7.2002\)](#) antavat periaatteet ja yksityiskohtaiset ohjeet ko. työtehtävien turvallisesta suorittamisesta ja tapaturmien ennaltaehkäisystä. Varsinaisesti pelastuslaki ei velvoita kehittämään työkykyä tai ylläpitämään hyvää henkilöstöpolitiikkaa. Lähinnä pelastuslaki ottaa kantaa kelpoisuusehtoihin ja eri sektoreiden vastuukysymyksiin koulutuspoliittisesta aspektista.

Kunta-alan sopimukset ja suositukset

Työhyvinvoinnin edistämistä pidetään kunnissa entistä tärkeämpänä. Työhyvinvoinnin edistämistä toteutetaan jossakin muodossa lähes kaikissa kunnissa, mutta kuntien väliset erot ovat edelleenkin suuria. Varsinkin suurissa kunnissa se on omaksuttu kunnan työnantajapolitiikan strategiseksi välineeksi. Tällä hetkellä työhyvinvoinnin edistäminen on painottunut työntekijöiden toimintakyvyn ja terveyden edistämiseen sekä työyhteisön ja organisaation kehittämiseen. Myös ammatillisen osaamisen kehittamisestä on tullut osa kuntien henkilöstön työhyvinvoinnin edistämistä.

Kunnallinen työmarkkinalaitos on antanut suosituksen työhyvinvoinnista kunta-alalla (yleiskirje 9/2003). Suositus kannustaa kuntatyönantajia hyvään henkilöstöpolitiikkaan. Työnantaja voi työhyvinvoinnin edistämiseen vaikuttaa hyvällä henkilöstöjohtamisella, työn hallinnalla ja työn organisoinnilla sekä tukemalla henkilöstön osaamisen kehittämistä. Uudella suosituksella kumottiin terveydenhuoltoa koskeva suositussopimus, työkykyä ylläpitävää toimintaa koskeva suositus sekä suositus osatyökykyisten uudelleen sijoittumisessa noudettavista periaatteista.

Suunnitelmallinen henkilöstön kehittäminen on yksi henkilöstön strategisen johtamisen avainalue. Henkilöstöstrategia tukee kunnan strategisten tavoitteiden saavuttamista. KT:n antamassa yleiskirjeessä (16/2001) kehoitetaan kuntia ja kuntayhtymiä käyttämään henkilöstöstrategiaa johtamisen ja kehittämisen välineenä. Kunnallisen palvelutoiminnan tuloksellisuuden arvioinnista on myös annettu suositus, jossa pohjana on BSC-malli (15/2000).

Kunnallinen työmarkkinalaitos on antanut mm. työsuojelu ja -ympäristöstä suosituksen, jonka tarkoituksena on työntekijöiden ja henkilöstön yhteistoiminnan avulla kehittää suunnitelmallisesti työympäristöä, työyhteisön henkistä hyvinvointia sekä työn turvallisuutta ja terveellisyyttä. (KT:n yleiskirje 25/2002). Yhteistoimintamenettelyssä käsitellään henkilöstöön ja sen asemaan liittyviä asioita. Yhteistoimintamenettelystä on tehty yleissopimus (2/2005).

Johtaminen ja henkilöstön kehittäminen aluepelastuslaitoksissa

Strateginen henkilöstöjohtamisen kehittäminen vaihtelee suuresti eri aluepelastuslaitoksissa. Lähes kaikissa aluepelastuslaitoksissa on laadittu visiot ja toiminnalliset strategiat. Vain muutamalla aluelaitoksella strateginen kehittäminen on vielä valmisteilla. Koko pelastustoimelle on asetettu vuoteen 2010 visio, jonka jokainen pelastuslaitos ottaa huomioon suunnitellessaan omia laitoskohtaisia visioita. Visiot ja toiminnalliset strategiat tunnetaan organisaation sisällä kuitenkin varsin heikosti eikä niitä välttämättä ole osattu soveltaa käytännön tasolla. Jossakin laitoksessa strategia on suunniteltu kytkettävän kaupungin palvelutasopäätökseen ja sen toteutumista seurataan BSC-mallilla.

Operatiivinen johtaminen toimintatilanteissa on vielä suoraa käskytyshalua ja käskyjen toteuttamista. Lähtökohdana on edelleen, että yhdellä henkilöllä tulee olla vastuu kokonaistilanteen johtamisesta. Vanhoista johtamiskulttuurista ei vielä ole riittävästi päästy eroon. Joissakin tilanteissa voitaisiin soveltaa tiimimäistä työskentelytapaa.

Henkilöstöstrategiassa määritellään mm. henkilöstöä koskevat määrälliset ja rakenteelliset sekä osaamiseen ja hyvinvointiin liittyvät tavoitteet. Pelastuslaitoksen omia henkilöstöstrategioita on tehty vain muutamalla alueella. Osalla pelastusalueella henkilöstöstrategia on kytketty osaksi koko kunnan henkilöstöstrategiaa.

Edustuksellista yhteistoimintaa toteuttava yhteistoimintaelin on asetettava, mikäli organisaatiossa työskentelee vähintään 20 henkeä. Joissakin laitoksissa on jo ehditty luoda jollain tavalla toimivat yhteistyötoimikunnat ja työsuojeluorganisaatiot. Henkilöstötyöhön sisältäviä tai liittyviä toimintaohjeita on tehty vähän. Työsuojelun toimintaohjelma, työterveyshuollon sopimus- ja toimintasuunnitelma sekä tasa-arvosuunnitelma ovat lakiin perustuvia asiakirjoja, jotka on eri laitoksissa tehtävä. Muita henkilöstöpoliittisia ohjelmia ei juuri pelastuslaitoksissa ole tehty.

Henkilöstöjohtamisen kehittämisessä aluelaitoksissa ollaan vielä käynnistysvaiheessa. Kehittämisen taso vaihtelee eri laitoksissa. Esimiestyön kehittämiseen panostetaan yhä enemmän. Päälystö- ja alipäälystösasemassa oleville on annettu mahdollisuus osallistua johtamiskoulutusohjelmiin, joissa on kiinnitetty huomiota esim. rekrytointiin, muutosten kohtaamiseen, työviihtyvyyteen, tiimiyteen. Koulutus on tapahtunut joko oman kunnan koulutusjärjestelmän toimesta tai ulkopuolisilta on tilattu oma ohjelmakokonaisuus.

Puolella aluelaitoksista on osaamiskartoituksia jossain muodoin jo tehty. Osaamiskartoitukset on voitu kytkeä osaksi kehityskeskustelua. Myös kehityskeskustelujen käyttö on lisääntynyt. Kehityskeskusteluja käydään jossain muodossa jokaisessa pelastuslaitoksessa. Kehityskeskusteluissa tulisi systemaattisesti ottaa huomioon henkilöstön toimintakyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen liittyvät asiat. Joissakin pelastuslaitoksissa kehityskeskustelujen yhteyteen on jo kytketty urasuunnittelu tai osaamiskartoitus.

Työilmapiiriin kiinnitetään myös huomiota. Lähes kaikissa pelastusyksikössä tehdään ilmapiirikartoituksia joko koko kunnan yhteiseen kyselyyn tai suoritetaan omana seurantajärjestelmänä.

Työsuojelu

Aluelaitostasolla työsuojelutoimenpiteet ovat pitkälti keskeneräinen, taikka vasta tulevaisuudessa haltuun otettava aihepiiri. Paloasemakohtaisia toimintoja on varmasti

monenlaisia, mutta yhtenäistä maakuntatason toimintaa on vähemmän. Ns. riskinarviointia joissakin laitoksissa jo tehty.

Työsuojelutoimenpiteitä on suunnattu kiinteistöjen korjauksiin (kiinteistöjen kuntokartoitukset, asbestia sisältäneet materiaalit poistettu, paloaseman saneeraus ja laajennus, sisäilman ja viihtyvyyden parantuminen) ja työsuojeluorganisaation rakentamiseen ja työsuojeluvastaavien nimeämiseen. Muita toimenpiteitä on suunnattu mm. seuraaviin: huomio liikenneturvallisuuteen, oikeiden työtapojen koulutus, turvaliivien lisääminen paloautoihin, samantasoisen työterveyshuollon saattaminen koko aluelaitoksen henkilöstölle, savusukellusvalvonnan tehostaminen, ohjeistus toimenpiteistä jos henkilö ei läpäise kuntotestiä, terävöitetty toimintapolitiikka vajaakuntoisten palomiesten kuntouttamiseksi tai uudelleensijoittamiseksi, huomio ja toimenpiteet vuorovahvuuksissa olevien puutteiden korjaamiseksi ja savusukellusohjeistuksen selkeyttämiseksi, savusukellusvalvonnan tehostaminen, tai henkilöstön antama nootti henkilöstövajeesta.

Työryhmän huomiot:

Työsuojelu ymmärretään työpaikoilla usein perinteisesti eli suppeasti, jolloin lähinnä puhutaan kiinteän työpaikan työoloista, tapaturman torjunnasta ja kone- ja laiteturvallisuudesta. Kuitenkin työsuojelu on laajatahoinen alue, joka kattaa yhtälailla muun muassa

- henkisen työsuojelun, joka käsittää mm. hyvän ja oikeudenmukaisen johtamisen*), palautteen antamisen, hyvän työilmapiirin, työn monipuolisuuden, henkilöstön vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja siihen liittyvään päätöksentekoon. Tutkimuksetkin ovat osoittaneet, että näillä seikoilla on merkittävä vaikutus henkilöstön työssä jaksamiseen ja heijastuksia mm. sairastuvuuteen ja sairauspoissaolojen esiintyvyyteen
- perehdyttämisen ja henkilöstön osaamisen/ammattitaidon ylläpidon työn asettamia vaatimuksia vastaavaksi
- työaikakysymykset
- työn suunnittelun, organisoinnin ja mitoittamisen niin, että työn kuormittavuudesta ei aiheudu sairastumisen vaaraa,
- työyhteisön tilan seurannan.

Näihin liittyvää tilannetietoa ei työryhmällä ole käytettävissä. Työsuojelusta puhuttaessa puhutaan lomittain työterveydestä/työhyvinvoinnista ja työkykyä ylläpitävästä toiminnasta. Pelastusallalla nämä näyttävät painottuvan palomiesten fyysisen kunnon ylläpitoon.

Työryhmän jäsenten kokemusten mukaan työsuojelutoimenpiteiksi koetaan edelleen niin työnantaja- kuin työntekijä puolellakin pelkästään fyysiseen työhön ja työvälineisiin kohdistuneet toimenpiteet.

*) Oikeudenmukaisuuden periaatteet työyhteisössä:

- oikeus tulla kuulluksi
- sääntöjen johdonmukaisuus
- päätöksenteon puolueettomuus
- päätösten perustuminen oikeaan tietoon
- päätöksenteon periaatteiden selkeys
- päätösten korjattavuus

Näyttää siltä, että aluelaitoksissa ollaan paraikaa rakentamassa työsuojelun yhteistoimintaorganisaatioita (työsuojelutoimikunnat tai muu vastaavat yhteistoimintaelimet, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut varamiehineen, työsuojeluasiamiehet, muut työsuojelun yhteyshenkilöt). Aluelaitoksilla ja niiden työsuojelun yhteistoimintaorganisaatioilla olisi nyt "tuhannen taalan paikka" ottaa

työsuojelutoiminta laaja-alaisesti huomioon ja nivouttaa se osaksi koko organisaation jokapäiväistä toimintaa.

Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnin edistäminen eri pelastuslaitoksissa on keskittynyt lähinnä työkykyä edistävään toimintaan. Esille ei juurikaan ole tuotu uhkaavan työkyvyn aleneman aikaista havaitsemista, varhaista puuttumista, varhaista ammatillista kuntoutusta (VAK) tai käytännön tasolla erilaisten työurien luomista.

Tällä työhyvinvointia on hoidettu mm. seuraavin toimenpitein:

- Osallistuminen kunnan työhyvinvointitoimintaan
- Tyhy-kyselyt, tyhy-kilpailut, tyhy-päivät, tyhy-ryhmät
- Liikuntakasvatus, mahdollisuus käyttää, vastikkeetta kuntien liikuntapalveluja
- Aslak-kurssit
- Tyhy-toiminta on liitetty kiinteäksi osaksi työterveyshuoltoa. Toimintoihin on varattu määräraha
- Työterveyshuollon työkykymittaukset, kuntoutukseen ohjaaminen
- Kaupungin työntekijöille suunnatut etuudet (uimahallit, kuntosalit)
- Yhteisiä virkistystapahtumia, virkistyspäiviä
- Alennuksia konsertteihin, teattereihin
- Henkilöstöetuisuuksina työpaikkaruokailua
- Kuntoremontit
- Täydennyskoulutusohjelma pelastusopiston kanssa
- Työterveyshuollon työpaikkakäynnit, osallistuminen riskinarviointiin yms.
- Kuntoutuskylpylät
- Oikeiden työtekniikoiden ja –ergonomian oppimista Pelastusopistossa
- Kuntosalit, joukkuepelit
- TYK-kurssit
- Tiimikoulutus

Tykytoiminnan toteutumista on selvitetty tutkimuksessa: Palo- ja pelastuslaitosten tykytoiminta ja sen kehittämistarpeet (Punakallio A, Lusa S). Tutkimusjoukon muodostivat 727 palomiestä, jotka vastasivat vuonna 1999 kyselyyn tutkimuksessa ”Eri-ikäisten palomiesten terveys ja toimintakyky: Kolmen vuoden seurantatutkimus”. Tutkittavien keski-ikä oli 41,2 +-7,7 vuotta. Vastanneista 44 % kuului Etelä-Suomen lääneihin, 30 % Länsi-Suomen ja 18 % Itä-Suomen lääneihin. Lisäksi noin 8 % vastanneista kuului Oulun, Lapin ja Ahvenanmaan lääneihin.

Liite:

Työsuunnitelma osa 6)
Olemassa oleva lainsäädäntö, määräykset ja ohjeet

Lainsäädäntö (www.finlex.fi)

Työsopimuslaki (55/2001)

- 2 Luku Työnantajan velvollisuudet 3 § Työturvallisuus
- 3 Luku Työntekijän velvollisuudet 2 § Työturvallisuus

Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2004)

- 3 Luku Työnantajan velvollisuudet 14 § Työturvallisuus
- 4 Luku Viranhaltijan velvollisuudet 20 § Työturvallisuus

Työturvallisuuslaki (738/2002).

Lain nojalla on annettu lisäksi suuri määrä asetuksia, esimerkiksi henkilösuojaimista, koneiden ja laitteiden turvallisuudesta, käsin tehtävistä nostoista ja siirroista.

Työterveyshuoltolaki (1383/2001).

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/2001)

Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001)

Laki (131/1973) ja asetus (954/1973) työsuojelun valvonnasta. Piakkoin (vuodenvaihteessa?) astuu voimaan uusi em:t korvaava laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (477/2001). (Mm. terveystietojen käsittely)

Tapaturmavakuutuslaki (608/1948) ja ammattitautilaki (1343/1988) ja –asetus (1347/1988)

Määräykset ja ohjeet

Kunta-alan sopimukset ja suositukset (www.kuntatyönantajat.fi > työelämän kehittäminen)

- Yleissopimus yhteistoimintamenettelystä
- Kunnallisen alan työsuojelu- ja työympäristösopimus
- Työhyvinvointi kunta-alalla. Strategia ja suositus työhyvinvoinnin edistämiseksi ja muutosten hallinnaksi.
- Kannanotto strategisen henkilöstöjohtamisen kehittämisestä kunnissa ja kuntayhtymissä
- Kunnallisen palvelutoiminnan tuloksellisuuden arviointia koskeva suositus (BSC, sisältää henkilöstönäkökulman)

SM:n Pelastusosaston (www.pelastustoimi.net > julkaisut) työturvallisuusohjeet

- Savusukellusohje (28.3.2002)
- Korkealla työskentely pelastustoimessa (4.5.2005)
- Pintapelastus- ja vesisukellusohje (1.7.2002)

Tulossa uudistettu ”sininen kirja”: Ohjeet työterveyshuollolle terveystarkastuksista erityistä sairauden vaaraa aiheuttavissa töissä. Työterveyslaitos. (mm. Saila Lindqvist-Virkamäki tekijänä)

Pelastusalan työterveyslääkärit ry:n (www.fimnet.fi/patrix) ohje: Pelastajan terveydentilan ja toimintakyvyn seuranta

Pelastusalan työssäselv. selv. työryhmä
Osa 6)

9.9.2005

Kehittämistarpeita:

1. Johtamisen ja esimiestyön kehittäminen (esim. johtamisen erikoisammattitutkinto, esimiesvalmennus). Itse ohjautuvan tiimityön edistäminen.
2. Koulutusjärjestelmän uudistaminen. Koulutusohjelmaan tulee sisällyttää enemmän henkilöstöjohtamisen näkökulma ja esimiehen valmiuksia kehittää työyhteisöään
3. Osaamisen kehittäminen ja hallinta (Urasuunnittelu)

4. Organisaation toiminnan kehittäminen
 - a. henkilöstön osaamista, työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä kehittämällä
 - b. kehittämällä työjärjestelyjä, työn organisointia; työn, työaikojen ja työnjaon suunnittelu mielekkäiksi ja työkykyä tukeviksi.
5. Perehdyttämisen ja henkilöstön osaamisen/ammattitaidon ylläpito työn asettamia vaatimuksia vastaavaksi
6. Työterveyshuollon ja pelastuslaitoksen yhteistoiminnan parantaminen tiedottamalla ja koulutuksella/ohjauksella. Työterveyshuollon suorittamien toimenpiteiden, erityisesti lakisääteisten terveystarkastusten toteutuminen ao. säädösten (Työterveyshuoltolaki, asetukset hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista ja työterveyshuollon sisällöstä sekä terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä) ja ohjeiden edellyttämällä tavalla kattavasti kaikilla laitoksilla. Viime kädessä kohdistamalla tai tehostamalla viranomaisvalvontaa. Kokonaisvaltaisen terveyden edistäminen.
7. Selvitetään tarve ja mahdollisuudet toimintakykytestien toteuttamisesta työterveyshuoltolain puitteissa, lain ohjauksen mukaisesti. Toimintakykytestaukseen liittyen linjattava yksityisyyden suojan toteutuminen, eli henkilöiden terveystietojen käsittely yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain mukaiseksi.
8. Henkilöstövoimavarojen ja työyhteisön tilan, muun muassa sairaspöissaolojen, työtapaturmien ja läheltäpiti-tilanteiden, seurannan kehittäminen. Työterveyshuollon terveystarkastuksista tms. laadittujen yhteenvetojen ja johtopäätösten järjestelmällinen hyödyntäminen henkilöstön tilan seurannassa sekä toiminnan suunnittelun tukena.
9. Työn suunnittelun, organisoinnin ja mitoittamisen niin, että työn kuormittavuudesta ei aiheudu sairastumisen vaaraa
10. Fyysisten ja henkisten työsuojelunäkökulmien sisällyttäminen osaksi aluelaitosten toiminnan/hankintojen ym. suunnittelua, päätöksentekoa, johtamista sekä koko organisaation jokapäiväistä työtä. Työturvallisuus- ja työterveysriskien hallinta osaksi kaikkien laitosten toimintaa.
11. Ikääntyvien terveydentilan rajoitteet liikunnanharrastamiselle tukevat edelleen urakehityksen ja työn uudelleenorganisoinnin tarvetta
12. Palomiesten riittävän ja monipuolisen liikuntaharrastuksen tukeminen mm. kehittämällä tiloja, välineitä ja harjoitettavia lajeja tarkoituksenmukaisiksi ja pyrkiä työyhteisön yhteistoimintaan liittyvillä toimenpiteillä vaikuttamaan palomiesten motivaatioon huolehtia omasta työkyvystään.

Pelastushenkilöstön eläkkeelle siirtyminen (erityisesti eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat tekijät ja miten ratkaisukäytännössä on otettu huomioon pelastustoimen ammattien erityisvaatimukset)

Työryhmässä on käsitelty kunnallisen eläketurvan muutokset ammatillisesta eläkeikäjärjestelmästä nykyisin voimassa olevaan eläkejärjestelmään. Lisäksi on tarkasteltu tilastoja eläkkeelle siirtyneistä pelastusalan henkilöistä vuosina 1995 – 2004. Erikseen on vielä tarkasteltu työkyvyttömyyden perusteella kunnallisessa eläkejärjestelmässä eläkkeelle siirtyneitä sekä pelastusalan tavallisimpia eläkediagnooseja ajalta 1995 – 2004.

Kunnallisessa eläketurvassa tehdyt säännösten muutokset noudattavat nykyisin pääosin samoja muutoksia, mitä on tehty yksityisen sektorin eläkejärjestelmässä. Julkishallinnon eläkeikäkomitean mietintö vuodelta 1988 (1988:15) sisälsi jo kannanoton siitä, ettei enää ole perusteita sellaiselle järjestelmälle, jossa ammatti yksin on ratkaiseva eläkekriteeri. Edelleen valtioneuvoston asettama pitkän aikavälin eläkepolitiikan kehittämistä selvittänyt eläkekomitea 1990 (1991:4) katsoi, että julkisen sektorin työeläkejärjestelmissä eläkkeen saamisen ehdot ja eläkkeen määräytyminen tulee muuttaa yhdenmukaiseksi työntekijäin eläkelain vähimmäisehtojen kanssa.

Työkyvyttömyyseläkkeissä kunnallisessa eläkejärjestelmässä on (erona yksityisen sektorin eläkejärjestelmään) edelleen voimassa ammatillinen työkyvyttömyysmääritelmä, kun työkyvyttömyys alkaa palvelussuhteen aikana. Työkyvyttömyyden arviointi tapahtuu kokonaisarviona lääketieteellisten selvitysten ja henkilön työtä ja työssä selviytymistä koskevien tietojen perusteella. Ratkaisukäytännössä ammatin erityisvaatimukseen kiinnitetään erityistä huomiota mm. pelastustoimen henkilöstön osalta.

Yksilöllinen varhaiseläke on poistumassa ja tilalle tullut 60 vuotta täyttäneiden erityinen työkyvyttömyysmääritelmä, jossa myös ammatin erityisvaatimukset otetaan huomioon. Vuoden 2005 alusta kunnallisessa eläkejärjestelmässäkin vanhuuseläkkeelle voi jäädä 63-68 vuoden iässä. Painotetut ammatilliset eläkeiät vaikuttavat edelleen vanhuuseläkeikiin. Esim. päätoimisesta miehistöstä noin 37 prosentilla on edelleen voimassa 63 vuotta alempi ammatillinen eläkeikä.

Viimeisimmän muutoksen eli vuoden 2005 uudistuksen yhtenä päätavoitteena koko eläkejärjestelmässä, kunnallinen eläkejärjestelmä mukaan lukien, on kannustaa työelämässä jatkamista entistä pidempään ammatista riippumatta. Tätä tavoitetta tukee myös ammatillisen kuntoutuksen osalta tehdyt muutokset mm. se, että ammatilliseen kuntoutukseen on nykyisin edellytysten täytyessä subjektiivinen oikeus.

Eläkkeen määräytymiseen vuoden 2005 alusta tehdyt muutokset vaikuttavat mm. siten, että vuoden 2004 loppuun karttuneista eläkkeistä lasketaan vapaakirja, joka rajataan ja yhteensovitetään muiden työeläkkeiden kanssa. Tämän jälkeen eläke lasketaan kunkin kalenterivuoden kunnallisten ansioiden ja karttumisprosentin perusteella. Eli toisin kuin aikaisemmin kaikkien työvuosien (ikäväliä 18 - 68) ansioilla on merkitystä eläkkeen määrään.

Kunnallisesta eläkejärjestelmästä eri eläkelajien mukaisille eläkkeelle siirtyneistä palomiehistä (alipäällystö ja päällystö mukaan lukien) laaditun tilaston mukaan vuosina 1995 - 1999 eläkkeelle siirtyneitä oli eniten 55-vuotiaiden ikäryhmässä. Vuosina 2000 – 2004 suurimat eläkkeelle jääneiden ikäryhmät olivat 56 ja 57-vuotiaita. Päällystöön kuuluvien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2004 oli hieman alle 60 vuotta, alipäällystön n. 56 vuotta ja miehistön n. 54 vuotta.

Tarkastelukautena 1995 – 2004 myönnettyjen pelastusalan työkyvyttömyyseläkkeiden kokonaismäärä on vaihdellut vuosittain 40 – 60 välillä. Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä on tarkastelujaksolla ollut n. 50 – 51 vuotta. Vuonna 2004 se kuitenkin oli vähän alle 53 vuotta. Miehistöön kuuluville työkyvyttömyyseläkkeitä on tuona aikana vuosittain myönnetty 20 – 40 henkilölle. Miehistön työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisikä vuonna 2004 oli n. 51 vuotta. Tarkastelujaksolla työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä ovat jossain määrin nousseet sekä miehistön että päällystön osalta. Erityisesti päällystön osalta johtopäätöksiä tehtäessä täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden lukumäärät ovat vähäisiä

(5 – 15 myönnettyä työkyvyttömyyseläkettä vuosittain). Kaiken kaikkiaan kuntasektorilta siirtyi vuonna 2004 työkyvyttömyyseläkkeelle n. 4 700 henkilöä keskimäärin 53,5 vuoden iässä.

Pelastusalalla myönnettyistä työkyvyttömyyseläkkeistä (tarkastelussa mukana vuodet 1995 -2004) suurin osa perustuu tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin. Toisena merkittävänä ryhmänä ovat mielen-terveysdiagnoosit ja kolmantena verenkiertoelinten sairaudet. Muilla työkyvyttömyyden syillä on huomattavasti pienempi merkitys. Pääasiallisten diagnoosien mukaan lueteltuina lukumääräisesti eniten myönnettyjä työkyvyttömyyseläkkeitä on perustunut diagnoosiin lannerangan välilevyrap-
peuma. Lähes yhtä paljon työkyvyttömyyseläkkeitä on myönnetty masennusdiagnoosin perusteel-
la. Muut diagnoosit ovat lukumäärältään huomattavasti pienempiä.

Tarkasteltaessa kaikkien kunnallisesta eläkejärjestelmästä vastaavana aikana myönnettyjen työky-
vyttömyyseläkkeiden syitä lukumääräisesti suurin syy on tuolloinkin tuki- ja liikuntaelinten sairau-
det. Seuraavaksi tulee mielenterveyden häiriöt ja melkein yhtä suuri määrä työkyvyttömyyseläkkei-
tä on myönnetty verenkiertoelinten sairauksien perusteella eli pelastusalalla yleisimmät työkyvyttö-
myyden syyt näyttävät olevan samat kuin koko kunnallisella sektorilla.

Pelastusalan työkyvyttömyyseläkehakemuksista on hylätty viime vuosina runsas 10 prosenttia, eli
varsin vähän verrattuna keskimääräiseen hylkäysprosenttiin. Kaikista Kuntien eläkevakuutuksen
ratkaisemista eläkehakemuksista hylättiin 21,2 % vuonna 2004. Kaikkia vuosina 1992 – 2001 hyl-
käävän päätöksen saaneita henkilöitä koskeneessa selvityksessä havaittiin, että noin puolet hylän
saaneista oli työkyvyttömyyseläkkeellä kolmen vuoden kuluessa päätöksestä. Heistä 50 prosenttia
oli saanut eläkkeen valituksen kautta ja 50 prosenttia tekemällä uuden hakemuksen. Pelastusalan
työntekijöiden osalta ei ole erikseen tutkittu, mitä hylkäävän ratkaisun saaneille on tapahtunut sen
jälkeen.

Palomiesten ammatillista kuntoutusta on tarkasteltu Pauli Forman raportissa 15.1.2004. Raport-
issa luodaan katsaus palomiehiin Kuntien eläkevakuutuksen ammatillisen kuntoutuksen asiakkaina
ajalla 1.1.1999 – 30.9.2002. Ajanjaksolla kuntoutusyksikköön tuli kaikkiaan 64 aloitetta, jotka koski-
vat palomiehen tehtävissä toimivia henkilöitä. Näistä henkilöistä 36 pääasiallisena sairausdiagnoo-
sina oli tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Seuraavaksi eniten oli mielenterveysdiagnooseja. Niitä oli yh-
deksällä henkilöllä. Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä(nä) rakentui tarkastellusta joukosta
yhdeksälle henkilölle, joille korvattiin ammatillisena kuntoutuksena uudelleen koulutus ja seitsemäl-
le korvattiin työkokeilu.

Onnistuneille ratkaisuille oli tunnusomaista kuntoutujan oma motivaatio ja kaikkien osapuolten ha-
lukkuus vaihtoehtojen kartoittamiseen. Ammatillisen kuntoutuksen esteinä tarkastelussa tulivat esil-
le mm. kuntoutujan motivaation puute. Esteenä joissain tapauksissa oli myös kuntoutujan vähäinen
pohjakoulutus sekä iän mahdollisesti mukanaan tuomat työrajoitteet. Ammatillisen kuntoutuksen
esteiksi muodostui joissain tapauksissa myös työyksikön pieni koko ja siitä johtuva erillisjärjestely-
jen mahdollisuuksien puuttuminen. Pienissä työyksiköissä esteenä saattoi olla myös palolaitoksen
yksipuolinen ikärakenne. Tarkastelu tehtiin siis ennen aluepelastuslaitosten muodostamista, joten
tässä suhteessa tilanne oletettavasti on yksiköiden suurentuessa parantunut.

Tarkastelukauden jälkeenkin palomiesten ammatillisessa kuntoutuksessa ei ole ollut nähtävissä
mitään olennaista muutosta. Edelleenkin motivaation puute muodostuu usein ongelmaksi. Lisäksi
kuntoutuksen onnistumiselle ei ole olemassa kovin hyviä edellytyksiä, jos asia tulee esille vasta
työkyvyttömyyseläkehakemuksen yhteydessä. Ylipäänsä ammatillisen kuntoutuksen onnistumisen
edellytyksiä luodaan puuttumalla työkykyongelmiin aktiivisesti ja ajoissa. Tämä asettaa haasteita
mm. esimiestyölle, ja edellyttää hyvää yhteistyötä työterveyshuollon ja työntekijän välillä sekä en-
nen kaikkea kuntoutujan omaa motivaatiota. Näitä asioita on selvitetty enemmän työryhmän työ-
suunnitelman muissa osioissa.

Eläkkeelle siirtyneet, miehistö, keski-iat eläkelajin mukaan 1995-2004

