

---

# PELASTUSTOIMEN HENKILÖJOHTAMISEN KEHITTÄMINEN

Ari Keijonen  
Toiminnanjohtaja  
Suomen Palopäälystöliitto



Suomen Palopäälystöliitto  
Finlands Brandbefälsförbund

[www.sppl.fi](http://www.sppl.fi)

# Lähtötilanne

- **Henkilöjohtamiselle kehittämistarve**
  - pelastustoimi ollut uudistamisen kohteena, mm. alueellistaminen
  - erityisesti päällystön tehtäväkuvat ja status muuttuneet, seurauksena mm.
    - heikentynyt työmotivaatio
    - Heikentynyt työilmapiiri
- **Kehittämistarve tullut lisäksi esille mm.**
  - Pelastusopiston opinnäytetöissä
  - lukuisissa selvityksissä
- **SPPL käynnistämässä PSR:n myötävaikutuksella henkilöjohtamisen kehittämishankeen, joka koskee koko pelastustoimen johtoa ja muuta esimieskuntaa**



# Ohjelman tarkoitus ja kohderyhmät

## Tarkoitus

- kehittää pelastuslaitosten johto- ja muissa esimiestehtävissä toimivien henkilöjohtamisvalmiuksia
- vaikuttaa pelastuslaitosten sekä sisäisen yhteistyön että ulkoisen - rajat ylittävän - yhteistyön kehittämiseen

## Kohderyhmät vaiheittain

- Vaihe 1: Pelastusjohto (SM ja pelastuslaitokset), n. 40 hlöä
- Vaihe 2: Pelastustoimen muut avainpäälliköt, n. 100 hlöä
- Vaihe 3:
  - Ohjelma jatkuu muiden esimiesryhmien osalta SPPL:n sisäisin resurssein toteutettuna. Ajatuksena on, että vaiheiden 1 ja 2 jälkeen nimetään lopullisesti ”sisäiset kouluttajat”, jotka konsultti valmentaa toteuttamaan kehittämisohjelman jatkon.



# Vaihe 1: Pelastusjohto

2 pv kahdessa ryhmässä á 20 osallistujaa

**Tavoitteena on luoda perusta henkilöjohtamisen uudistamiselle paneutumalla mm. seuraaviin kysymyksiin:**

- Mitkä ulkoiset ja sisäiset syyt ovat kehittämisen taustalla?
- Mitä on johtaminen ja erityisesti henkilöjohtaminen?
- Miten pelastuslaitosten eri toimintojen luonne vaikuttaa niille soveltuvaan johtamistapaan?
- Mitä on tilannejohtaminen ja kuinka sitä voidaan käyttää henkilöjohtamisen työvälineenä?
- Onnistunut vaikuttaminen – mihin se perustuu?
- Miten johtamisella voidaan vaikuttaa tuloksiin ja motivaatioon?
- Mitä saadut johtamistyyli-palautteet kertovat meistä yksilöinä ja ryhmänä?
- Kuinka sovellamme saatuja ideoita toimintaamme?
- Mitkä ovat pelastuslaitosten henkilöjohtamisen tärkeimmät kehittämistarpeet ja kuinka niihin vastataan valmennusohjelmalla?



Suomen Palopäällystiitto  
Finlands Brandbefälsförbund

[www.sppl.fi](http://www.sppl.fi)

# Vaihe 2: Pelastustoimen avainpäälliköt

2 + 2 pv viidessä ryhmässä á 20 osallistujaa

## Osa 1: Tilanelähtöisyys johtamisessa

- **Tavoite:** Osallistujat ymmärtävät, mitä uudistuva henkilöjohtaminen on, tunnistavat omat kehittymistarpeensa ja pystyvät kytkemään saamiaan ideoita päivittäiseen työhönsä.
- **Ohjelman pääsisältö on**
  - Mitkä ovat pelastusjohdon evästyksiset henkilöjohtamisen kehittämiseksi käytännön tasolla?
  - Mikä on henkilöjohtamisen sisältö ja kuinka sen tulisi näkyä pelastuslaitosten päivittäisessä toiminnassa?
  - Mitä on Tilannejohtaminen ja kuinka sitä voidaan käyttää henkilöjohtamisen työvälineenä?
  - Miten pelastuslaitosten eri toimintojen luonne vaikuttaa niille soveltuvaan johtamistapaan?
  - Miten johtamisella voidaan vaikuttaa tuloksiin, motivaatioon ja kehittymiseen?
  - Mitä saadut johtamistyyli-palautteet kertovat meistä yksilöinä ja ryhmänä ?
  - Kuinka sovellamme saatuja ideoita työhömme?



Suomen Palopäällystöliitto  
Finlands Brandbefälsförbund

[www.sppl.fi](http://www.sppl.fi)

# Vaihe 2: Pelastustoimen avainpäälliköt

2 + 2 pv viidessä ryhmässä á 20 osallistujaa

## Osa 2: Esimiehen vaikuttamis- ja yhteistyötaidot

- **Tavoite:** Osallistujat pystyvät hyödyntämään opittua työkalua (sosiaaliset tyyli) omassa työssään sekä esimiestoiminnan että yhteistyön kannalta.
- **Ohjelman pääsisältö on**
  - Kuinka olemme soveltaneet edellisen ohjelman osan 1 ideoita käytäntöön?
  - Mitä ymmärretään sosiaalisen tyylin mallilla ja kuinka sitä käytetään vaikuttaessa erilaisiin ihmisiin ”normaali- ja painetilanteissa”?
  - Mitä saamani sosiaalisen tyylin palaute tarkoittaa? Mikä on pää- ja tukityylini sekä muuntautumiskyky?
  - Kuinka voimme kehittää yhteistyötä oman pelastuslaitoksemme sisällä ja sen ulkopuolelle?
  - Kuinka kehitymme henkilöjohtamisessa? - Kehittymissuunnitelmien laatiminen



Suomen Palopäällystöliitto  
Finlands Brandbefälsförbund

[www.sppl.fi](http://www.sppl.fi)

# Käytettävät esimiestoiminnan arviointivälineet

## 1. Millainen olen henkilöjohtajana?

- Käytetään vaiheissa 1 ja 2/osa 1
- Arvioidaan 9 henkilöjohtamisen osiota. Palaute kerätään esimieheltä, alaisilta, kollegoilta ja mahdollisesti myös asiakkaalta. Osallistujat tekevät myös itsearvion. Palautteista kootaan johtajaprofiili.
- Kyselylomake muunnetaan pelastustoimelle soveltuvaksi.
- Yksittäisistä palautteista kootaan ryhmäpalaute, joka kertoo pelastuslaitosten henkilöjohtamisen vahvuudet ja kehittämiskohteet sekä johtamiskulttuurin.

## 2. Johtamistyyliprofiili (Tilannejohtaminen)

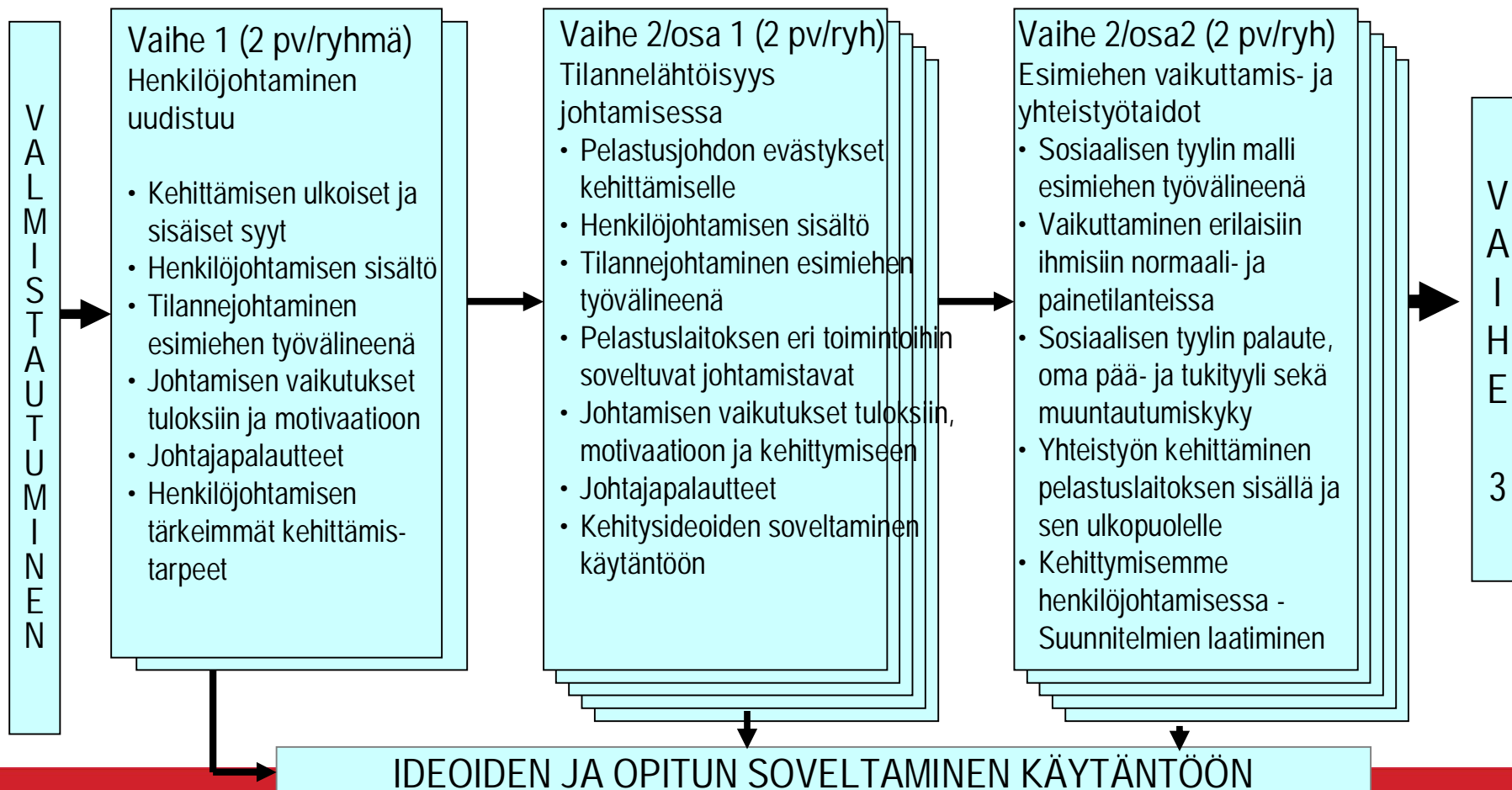
- Käytetään vaiheissa 1 ja vaiheessa 2/osa 1
- Sisältää 12 erilaista tilannetta, joissa kussakin on 4 vastausvaihtoehtoa. Palaute kerätään alaisilta ja kollegoilta, yhteensä 5 arvioijaa. Näistä syntyy johtamistyyliprofiili.

## 3. Sosiaalisen tyylin profiili

- Käytetään vaiheessa 2/osa 2
- Sisältää noin 30 väittämää/adjektiivia. Palaute kerätään 5 henkilöltä. Näistä kootaan palaute, joka kertoo osallistujan pää- ja tukityylin sekä muuntautumiskyvyn



# Yhteenvedo



Loka-marraskuu

marras-maaliskuu

maalis-toukokuu



Suomen Palopäälystöliitto  
Finlands Brandbefälsförbund

[www.sppl.fi](http://www.sppl.fi)

---

# ***Kiitos mielenkiinnosta!***

## **Kysymyksiä?**



Suomen Palopäälystöliitto  
Finlands Brandbefälsförbund

[www.sppl.fi](http://www.sppl.fi)