



Actor-mentor ja Mestari-kisälli -mallit palomiesten ja paloesimiesten perehdytyksessä

Hyvä käytäntö I



Perehdyttäminen on paitsi työnantajan velvollisuus myös merkittävä tekijä uuden työntekijän ammatti-identiteetin, osaamisen ja työhyvinvoinnin muodostumisessa. Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksessa on kehitetty kaksi toimivaa käytäntöä uusien työntekijöiden perehdytykseen ja tukeen. Uuden palomiehen perehdytyksessä sovelletaan parityöskentelyjaksoa kokeneen palomiehen kanssa (actor-mentor-malli). Tuoreille paloesimiehille järjestetään vertaistukea kokeneilta esimiehiltä (mestari-kisälli-malli). Molemmissa malleissa pystytään järjestämään aikaisempaa käytäntöä pidempi perehtymis- ja tukijakso.



Työterveyslaitoksen Kroppa ja nuppi kuntoon -kehittämiprojektiin osallistui palo- ja pelastuslaitoksia halki Suomen. Hyvät käytännöt on koottu projektiin osallistuneilta laitoksilta. Projekti toteutetaan vuosina 2015–2018 osana sosiaali- ja terveysministeriön Euroopan sosiaalirahastosta (ESR) rahoittamaa TyhyverkostoX-hankekokonaisuutta.

Lisätietoja

vanhempi tutkija Sirpa Lusa,
Työterveyslaitos,
puh. 030 474 8652, sirpa.lusa[at]ttl.fi

vanhempi tutkija Anne Punakallio,
Työterveyslaitos,
puh. 030 474 2648,
anne.punakallio[at]ttl.fi

vanhempi asiantuntija Anne Salmi,
Työterveyslaitos,
puh. 030 474 6013, anne.salmi[at]ttl.fi

Työpari tukee uuden palomiehen perehtymistä

Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksessa uuden työntekijän perehtyminen työvuoroon alkaa perehdytysoppaan asioihin itsenäisesti tutustumalla. Perehdytysohjelmaan varataan muutama päivä aikaa. Työntekijä kuittaa, kun on lukenut oppaan. Oppaan läpikäynnin lisäksi uuden työntekijän mentorina ja työparina alkaa toimia kokenut palomies tai ylipalomes, joka tuntee pelastuslaitoksen toimintatavat. Perehdytys jatkuu työparijärjestelyllä vähintään yhden kuukauden ajan eli noin seitsemän – kahdeksan 24 h työvuoron ajan. Perehdytysjakson aikana käydään läpi laajasti pelastusaseman toimintaan ja sovittuihin toimintatapoihin liittyviä asioita.

Pidempi, käytännön työssä tapahtuva, perehtymisjakso on koettu mielekkääksi ja tehokkaammaksi kuin pelkästään perehdytysoppaan mukainen perehdytys, ja se on saanut hyvän vastaanoton niin actorilta kuin mentorilta.

Vertaistuesta varmuutta tuorelle paloesimiehelle

Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksessa on myös paloesimiesten perehdytyksessä sovellettu samantyylistä käytäntöä kuin uusien palomiesten kohdalla. Paloesimiehet ovat olleet palomiehinä vähintään viisi vuotta, jonka jälkeen he voivat kouluttautua esimieheksi. Tuorelle esimiehelle sovitaan tueksi kokenut esimies toiselta asemalta, johon voi aina tarpeen mukaan uuden asian tiimoilta ja ongelman mukaan olla yhteydessä (mestari-kisälli-malli). Palomestari on paloesimiesten esimiehenä luonnollinen kontakti ja tuki perehdytyksessä. Tavoitteena on, että käytännön perehdytystieto vaihtuu pääsääntöisesti suoraan esimiesten välillä.

**Perehdytys
jatkuu vähintään
yhden kuukauden
ajan**





Tästä on hyötyä myös hälytystehtävissä toimimisessa, kun oppii tuntemaan toisen aseman esimiehen ja tavat. Uusi paloesimies saa tukea sekä omalta esimieheltään, että toisen aseman vertaiseseimiehitä.

Vastaavasti kuin uusien palomiesten perehdytyksessä, uusien esimiesten kohdalla oppiminen on molemminpuolista. Kun uusi esimies on perehtynyt ja päässyt sisään käytäntöihin, hän katsoo toimintaa tuoreilla silmillä ja häneltä tulee hyviä ehdotuksia käytäntöjen kehittämiseksi. Näitä voidaan yhdessä kokeneimpien esimiesten kanssa viedä eteenpäin.

Myös palopäällikön näkökulmasta esimiesten vertaistukikäytännöstä perehdytyksessä ja myöhemminkin on runsaasti hyötyjä. Työyhteisö toimii paljon paremmin tällä periaatteella. Kaikkea ei tarvitse ohjeistaa tai toimia aina kuten linjaorganisaatiossa pelkkää linjaa pitkin. Työkykyasioista ja työyhteisön toimivuudesta annetaan vastuuta työvuoroissa lähiesimiehille.

Yhtenäiset toimintatavat ja mentorin huolellinen valinta tukevat onnistumista

Uusien palomiesten ja paloesimiesten perehdytyksessä esimiehen rooli on avainasemassa. On tärkeää, että hän tuntee työntekijänsä, miten henkilökemiat toimivat ja ketkä ovat kehitysmuonteisia ja sopivia mentoreiksi ja vertaiseseimiehitä uusille. Onnistumisen kannalta on oleellista, että pidemmässä käytännön käden taitoja vaativassa actor-mentor -perehdytyksessä asioita pystytään kertaamaan ja toistamaan. Oppiminen on tällöin syvempää.

Kaikilla asemilla tulee myös olla yhtenäinen sovittu toimintamalli, miten käytäntö etenee ja sovitut rajat, joissa toimitaan. Perehdytyskäytäntö on sovittu ylemmällä tasolla, mutta sitä saa asemakohtaisesti tarpeen ja tilanteen mukaan soveltaa. Onnistumiseen pitää olla "silmiä" mikä toimii kenellekin ja pystyä ottamaan huomioon, että jokainen oppii asioita eri tavalla. Onnistumisessa on oleellista myös yksilön vastuu omasta oppimisestaan. Esimerkiksi perehdytysopas vaatii perehdytettävältä itsenäistä tutustumista, että kaikki asiat tulevat läpikäytyä. Jos perehdytettävä ei jotain kohtaa ymmärrä, edellytetään, että hän kysyy ja selvittää asian. Jos hän kokee käytännön lisäharjoituksen tarpeelliseksi, asiaan palataan mentorin kanssa parityöskentelyssä.