

Nagy Zsolt t. fhdgy.

## **A tűzoltás-mentésvezetők döntéshozatali hatékonyságának kérdései**

A sikeres beavatkozást irányító vezetők számára a döntéshozatali készségek fejlesztési lehetőségei különféle továbbképzések, gyakorlatok útján valósíthatók meg. Szerzőnk a tűzoltás-mentésvezetők speciális képzési lehetőségeit vizsgálja írásában.

### **Bevezetés**

A katasztrófavédelem szakembereinek országos szinten évente több ezer káreseményt kell kezelniük. Ezen események nagy része műszaki mentésekkel, másik része pedig tüzesetek felszámolásával kapcsolatos kárelhárítás végrehajtását jelenti. Ahhoz, hogy ezeket a komplex feladatokat – akár veszélyes anyagok jelenlétében is - a káresemény felszámolásában részt vevő tűzoltók gyorsan, hatékonyan és szakszerűen végrehajtsák, professzionális irányításra van szükség [1].

A tűzoltás/mentésvezető készségeihez nagyban hozzájárul személyisége is. A készségeket, a szemléleti látásmóddal párhuzamosan, valamint a vezető személyiségét is fejleszteni szükséges.

Tudatosan kell használni a hagyományos „tűzoltásvezető-képzés” helyett a „tűzoltásvezető-fejlesztés” kifejezést.

Meggyőződésem szerint egy vezető hatékonyságát és eredményességét elsősorban személyisége, gondolkodás, és szemléletmódja, attitűdjei határozzák meg, és a speciális készségek, erre az alapra épülhetnek rá. Éppen ezért a jobb, és eredményes tűzoltás/mentésvezetővé válás elsősorban személyiségfejlődési folyamat, a készségek és a tudás fejlesztése pedig a második lépés [2].

A vezetők személyiségfejlesztésének kulcsa néhány alapvető attitűd, és szemléletmód tudatosításában és kialakításában rejlik. Ezek közül a legfontosabbak a rendszerszemlélet, a felelősségvállalás, és a döntésképeség. Az önismeret az egyik legjobban meghatározó tényezője a személyiségfejlesztésnek.

De mi is az önismeret? Ha az önismeretet egyetlen szóval szeretnénk meghatározni, akkor azt önismeret nem más, mint az önmegértés.

Arra a minden tűzoltás/mentés-vezetésben résztvevő számára kiemelkedő jelentőségű alapkérdésre ad választ, hogy ki vagyok én, és milyen vagyok.

K. Pálffy úgy definiálja az önismeretet, hogy az nem más, mint az egyén „áttekintése saját személyisége összetevőiről, határaitól és lehetőségeiről, betekintése saját viselkedésének a rúgóiba, háttérébe, motívumrendszerébe, képessége arra, hogy helyesen megítélje saját szerepét, hatását az emberi kapcsolatokban” [3].

#### **Az önismeret különböző szinteken valósulhat meg:**

- Az első felszínes szint az adottságokról és a képességekről való tudás szintje. Ez a saját tudásunkról, akaraterőnkéről, érdeklődési körünkéről, feszültség- és kudarctűrő képességünkéről stb. szerzett ismereteinket jelenti.
- A második szint egy mélyebb történeti szintet jelent, és a ránk korábban (például a kora gyermekkorban) ható élményekre vonatkozik. Mik voltak ezek, és hogyan befolyásolták az egyén jelenlegi törekvéseit, érzéseit, szándékait, viselkedését. Ez tulajdonképpen egyben a viselkedés és a szándékok összhangjára is vonatkozik. Arra, hogy vajon a cselekedeteink megfelelnek-e mélyebb vágyainknak, céljainknak?
- A harmadik szint az önismeret társas szintjét jelenti. Hogyan tudunk megfelelni a velünk szemben a különböző társas szerepeinkben támasztott elvárásoknak. Milyennek látnak mások, és ez mennyire egyezik a sajátmagunkról kialakított képpel [4].

Az önismeret és a személyiségfejlesztés ugyanannak a dolognak a két oldala, hiszen a személyiségfejlesztő módszerek célja az egészséges emberek önismeretének a fokozása, segítése az önmegértésben valamint célja az egyén érzelmi, és kommunikációs készségeinek, képességeinek fokozása [5].

#### **Rendszerszemlélet kialakításának meghatározó tényezői**

A tapasztalt, és kellő szinten képzett tűzoltásvezető az erőteret, aminek ő is meghatározó része a maga komplexitásában érzékeli, és képes a rendszerjellemző dinamikáját felismerni és, befolyásolni, de ennek feltétele az előbb említett önismeret.

A rendszerszemlélet lényege annak a pontos megértése, hogy a tűzoltás/mentésvezető saját hozzáállásával, viselkedésével és probléma megoldó képességével hogyan hat a teljes rendszerre, és az adott szolgálati csoportjára.

Álláspontom szerint rendszerszemléletben fontos, hogy a tűzoltás/mentésvezetők ismerjék az eszközöket, és megoldásmódokat, amelyekkel támogatni tudják a káresetnél beavatkozókat

munkáját, és az erőforrásainak megfelelő kihasználását, az eredményes, és hatékony káreset felszámolás érdekében.

A rendszerszemlélet legfontosabb aspektusa mély szintű önismeret és magas szintű tudatosság a változó környezet érzékelésében, amelyeket képzetekkel, gyakorlatokkal alakítható. Szituációs gyakorlatok irányítása váratlan szituációk kezelése több egység egyszerre történő koordinálása rendszerszemléleti gondolkodást tesz lehetővé.

### **Felelősségvállalás a tűzoltás/mentésvezetésben**

A cselekvésben (minden cselekvés szándékos) lévő tűzoltás/mentésvezető mindig felelős cselekedeteiért. Amint lezajlik a cselekedet, azonnal kikerül ellenőrzésünk alól, s a világ részévé válik. Minden cselekedet egyúttal precedens is, hiszen cselekedeteink során különféle precedenseket teremtünk. Ezekért az általunk teremtett precedensekért felelnünk kell, s ez a felelősségvállalás kötelezettségét jelenti.

A felelősségvállalás a vezetői személyiségfejlesztés kontextusában azt jelenti, hogy a tűzoltás/mentésvezető minden esetben:

- Felelősséget vállal saját döntéseiért, tetteiért és az azok által keltett hatásokért, esetleges rossz döntések által okozott negatívumokért.
- Felelősséget vállal az általa közvetlenül irányított szolgálati csoport káresetnél való beavatkozás működésén túl a szervezete tágabb környezetének állapotáért is, tudván, hogy tűzoltás/mentésvezetői tevékenységének hatásai nem állnak meg a szolgálati csoport szintjén, mivel rendszerben egy rendvédelmi szervezet része.
- Végül, de nem utolsó sorban felelősséget vállal a saját fejlődéséért, tudatosan keresi a visszajelzéseket, kontrollokat, és minden helyzetet, minden káresetet, gyakorlatot, kihívást lehetőségnek tekint a tanulásra, fejlődésre. Minden nagyobb súlyú esetet újra kell értelmezni, elemezni, esetleges hibák felszínre hozását kell alkalmazni képzetek szintjén.

### **Döntésképeség az egyik legfontosabb képesség a tűzoltás/mentésvezetésben**

A döntéshozókkal szemben támasztott követelmények növekedése társadalmi gazdasági fejlődésünk természetes velejárója. A közelmúlt kutatási eredményei a kényszerhelyzetben lévők döntési mechanizmusát a korábbiaktól eltérően magyarázzák, így a kérdéskört nem haszontalan a tűzoltás irányítását végzőkre vonatkozóan is megvizsgálni [6].

A döntésképeség a mi megközelítésünkben a „valódi döntések” meghozatalára való képességet jelenti. A valódi döntések a tűzoltás/mentésvezető által irányított egységben, és annak környezetében meghatározó erejű változásokat hoznak, amelyek a káreset sikeres felszámolását nagyban segíthetik vagy gátolhatják. Sokan nincsenek is tudatában annak, hogy egy adott döntési folyamat miképpen zajlik. Minden döntést egy előkészítő folyamat előz meg, amely segíti a döntést meghatározó tényezők részletes elemzését.

Mivel ezek a döntési tényezők pozitívan és negatívan egyaránt befolyásolhatják az adott döntést, így a hatékonyság növelése céljából ki kell szűrni a negatív tényezőket, ha van rá mód.

Álláspontom szerint a döntésképeség erős kapcsolatban áll a beosztásban eltöltött évekkel, amelyek során szerzett tapasztalatok elősegíthetik a sikeres döntést. Tapasztalatlanabb tűzoltás/mentésvezetők a legtöbbször nem mernek valódi döntéseket hozni, még ha fel is ismerik a megoldás lehetőségét.

A hatások kiszámíthatatlansága miatti félelemből hajlamosak inkább látszatszerű döntésekkel fenntartani a káreset felszámolás mechanizmusát, amely sokszor hibás döntések sokaságát hordozza magával.

Tűzoltás/mentésvezetőnek lenni azt is jelenti leegyszerűsítve, hogy felvállalom a döntéseim felelősségét, és a kockázatát.

### **A tűzoltás/mentésvezető képzés mechanizmusai tervezhetők**

A különleges képzések, gyakorlatok tekintetében célszerű külföldi lehetőségeket, speciális, különleges oktatási formákat tanulmányozni és összehasonlító elemzést végezni, majd a tapasztalatokat hasznosítani a hazai gyakorlatban [7]. A szemléletformálás, és a személyiségfejlesztés az alap, amire a készségeket, a tűzoltás/mentésvezetői döntéseket, megoldásokat, fokozatosan kellene professzionálisan építeni. Ma már rengeteg olyan tudáselmélet, és konkrét eszköz érhető el, aminek az ismerete, és használata kulcsfontosságú, hatékony és eredményes vezetést tesz lehetővé.

A tűzoltás/mentésvezetésre jogosult személyek ismereteinek mélyítése érdekében kiindulási pontok lehetnek:

- Motiválás, inspiráló tréningek létrehozása,

- Teljesítményértékelés, visszajelzés alapú fejlesztés káreseteknél végzett irányító munka elemzése,
- A támogató-fejlesztő informatikai eszközök pontos ismerete és azoknak a magas szintű alkalmazása. (GPS navigáció, döntést támogató rendszerek)
- Szolgálati csoport közösségépítése, a beavatkozó állomány fejlesztése (tűzoltásra, és műszaki mentésre használható eszköz- rendszerek ismerete)
- Konfliktuskezelés, problémamegoldás a szolgálati csoportban.
- Gyakorlati és elméleti órák számának növelése.

## **Összegzés**

Olyan tűzoltás/mentésvezetői képzéseket kellene létrehozni, amelyek jobban hasonlítanak a résztvevő szolgálatparancsnokok beavatkozási szituációihoz, így ezekben célzottan tudják gyakorolni, újra és újra kipróbálni és csiszolni azokat a készségeket és eszközöket, taktikai lépéseket, amiket valóban használni is fognak a munkájuk során.

Egy tűzoltás/mentésvezető akkor képes a legintenzívebben kibontakoztatni és használni belső erőforrásait, akkor képes elérni kreativitása, hatékonysága és teljesítménye maximumát, amikor egy valós, élethű, beavatkozási szituációt teremtünk számára, amelyet szakmailag elemzünk és közösen értékelünk.

A tapasztalatok feldolgozása és gyakorlatba történő átültetése céljából tűzoltás/mentésvezetői tevékenység fejlesztése fontos feladatként jelentkezik a katasztrófavédelem feladatrendszerében. A tűzoltás/mentésvezetői továbbképzéseknek fő célja lenne rávilágítani olyan eseményekre, tapasztalatokra, gyakorlatokra, amelyek széleskörű szakmai érdeklődésre tarthatnak számot.

A megítélésem alapján az egyik legnagyobb kockázati tényezője a tűzoltás/mentésvezetői hatékonyságnak a beavatkozások során elsajátított gyakorlat és tapasztalat hiánya. Fontos szerepe lenne nagyobb hangsúlyt helyezni a jelenlegi képzési rendszerbe erre a speciális képzésre, amely álláspontom szerint elősegítené a beavatkozást irányítók munkáját.

## **Felhasznált irodalom:**

[1] Kuti Rajmund – Zólyomi Géza: Intézkedési algoritmus veszélyes anyag balesetek felszámolásához, Védelem (ISSN: 1218-2958) 2008/4. 14-15. p.

[2] G. W. Allport: A személyiség alakulása, Gondolat, Bp. 1980. 599. p.

[3] (K. Pálffy, 1990. 15. p.).

[4] (K. Pálffy, 1989).

[5] (Bagdy, Telkes, 1989, Buda, 1994),

[6] Dr. Restás Ágoston: A tűzoltásvezetők kényszerhelyzeti döntéshozatala

[7] Kuti Rajmund: A tűzoltóképzés sajátosságai Ausztriában, Védelem (ISSN: 1218-2958)  
2008/6. 30-31. p.

Nagy Zsolt tű.fhdgy