HYVINVOIVA SOPIMUSPALOKUNTA

Työilmapiiriselvitys toimenpidesuosituksineen

SUOMEN SOPIMUSPALOKUNTIEN LIITTO RY

Anne Mallius 2012

Suomen Sopimuspalokuntien Liiton julkaisuja - B:2/2012

SSPL 2012
ISBN 978-952-67188-3-5 (sid.)
ISBN 978-952-67188-4-2 (PDF)
Suomen Sopimuspalokuntien Liiton julkaisuja - B:2/2012

Julkaisija Suomen Sopimuspalokuntien Liitto ry
Kirjoittaja Anne Mallius
Ohjausryhmän jäsenet Silvio Hjelt, Isto Kujala, Juho Luukko sekä Janne Tienpää
Kyselyn tulokset Samu Lagerström / Suomen Kyselytutkimus Oy
Taitto ja ulkoasu PieniSuuri Idea
Kuvat SXC, SSPL:n kuva-arkisto. Kuvat kertovat yleisesti palokuntatoiminnasta eikä niillä ole yhteyttä sivulla olevaan tekstiin.
Paino Satakunnan Painotuote Oy

SISÄLLYS

Hyvinvoiva sopimuspalokunta -hanke 5
1. Yleistä tutkimuksen toteuttamisesta 6
2. Tutkimuksessa arvioitavat osa-alueet 7
3. Tutkimuksessa käytetyt tilastolliset käsitteet 7
4. Vastaajien taustatiedot 8
5. Työn vaatimukset 12
6. Rooliodotukset ja vaikutusmahdollisuudet 13
7. Työn hallinta 14
8. Vuorovaikutus 16
9. Esimiestyö ja johtaminen 18
10. Organisaatiokulttuuri 20
11. Toiminnan jatkuvuus 22
12. Huolet palokuntatoiminnan jatkuvuudesta 25
12.1. Yhdistystoimintaan liittyvät huolet 25
12.2. Operatiiviseen toimintaan liittyvät huolet 26
13. Avoin palaute 28
13.1. Yhteistyö aluepelastuslaitoksen kanssa puhututtaa 28
13.2. Kuppikuntaisuutta ja ristiriitoja 30
13.3. Koulutuksiin osallistuminen hankalaa 31
13.4. Myös ideoita toiminnan kehittämiseksi esitettiin 33
14. Sopimuspalokuntien työhyvinvoinnin kehittämiskohteet 34
14.1. Ristiriidat ja kiusaaminen 34
14.2. Palokuntalaisten jaksaminen 35
14.3. Yhteistyö aluepelastuslaitosten kanssa 36
15. Toimenpidesuositukset hyvinvoinnin parantamiseksi 40
15.1. Johtamisen ja palokunnan sisäisen vuorovaikutuksen parantaminen 40
15.1.1. Luotava toimintaohje henkisen väkivallan, kiusaamisen ja häirinnän ehkäisemiseksi 42
15.1.2. Yhteiset pelisäännöt ehkäisemään ristiriitoja 43
15.1.3. Palaveritoimintaa ja informaation kulkua kannattaa parantaa 44
15.1.4. Välineitä hyvän työilmapiirin ylläpitämiseksi voi kehittää 45
15.1.5. Soveltuvuuden itsearviointi ja koeaika käyttöön? 45
15.1.6. Pohdittava varhaisen tuen mallia työkykyongelmiin puuttumiseksi 46
15.1.7. Luotava oma kehityskeskustelumalli sopimuspalokunnille 47
15.2. Yleisen jaksamisen tukeminen 47
15.2.1. Rekrytoinnin ja perehdytyksen kehittämiseksi tehtävä työtä 48
15.3. Yhteistyön kehittäminen aluepelastuslaitoksen kanssa 51
15.3.1. Yhteisten tavoitteiden määrittely tärkeää 51
15.3.2. Kommunikaation parantamiseen panostettava 53
15.3.3. Yhteistä työterveys- ja työsuojeluorganisaatiota vahvistettava 55
16. Lopuksi 56

Liite 1. Kyselylomake

HYVINVOIVA SOPIMUSPALOKUNTA -HANKE

Sopimuspalokunnat ovat Suomessa olennainen osa pelastustoimen kokonaisuutta. Vapaaehtoispalokuntien perinteisiin pohjautuva järjestelmä on maailmanlaajuisestikin tarkastellen tehokkuudessaan ainutlaatuinen. Järjestelmä on myös hyvin monimuotoinen. Sen toimijoita ovat palokuntalaiset ja heidän yhteisönsä – niin vpk-muotoiset rekisteröidyt palokuntayhdistykset kuin henkilökohtaisen sopimuksen pelastuslaitoksen kanssa tehneiden toimenpidepalkkaisten palokunnat. Jälkimmäisetkin ovat usein järjestäytyneet palomiesyhdistyksiksi tai -kerhoiksi.

Palokuntayhteisöt ovat paikallistasolla toimivia organisaatioita, joilla on samoja haasteita ja ongelmia kuin tavallisilla työyhteisöillä. Palokuntayhteisöjen rakenne poikkeaa kuitenkin olennaisesti muista työyhteisöistä: Vapaaehtoisuuteen perustuva yhdistystoiminta ja sopimuksiin perustuva operatiivinen toiminta muodostavat kokonaisuuden, mikä ei avaudu helposti ulkopuoliselle, ei aina edes palokuntalaiselle itselleen.

Tässä selvityksessä onkin avattu molempia osa-alueita, niin yhdistys- kuin operatiivista toimintaa. On pyritty löytämään sekä ongelmia että yhteisöjen toimintaa vahvistavia tekijöitä. Tässä selvityksessä puhuu 1599 palokuntalaista. Selvitys on ensimmäinen palokuntalaisten työhyvinvointia kartoittava selvitys ja yksi laajimmista Suomessa tehdyistä sopimuspalokuntia koskevista kyselytutkimuksista.

Sopimuspalokuntalaiset osallistuvat noin kuuteenkymmeneen prosenttiin pelastustoimen tehtävistä. Viime vuosina sopimuspalokuntalaisten hälytystehtävien määrä on lisääntynyt samaan aikaan kuin palokuntalaisten määrä on etenkin harvaan asutulla alueella vähentynyt, mikä lisää sopimuspalokuntien haasteita. Myös kaikki muut pelastusalaa koskevat muutokset vaikuttavat sopimuspalokuntienkin toimintaan.

Suomen Sopimuspalokuntien Liitto selvitti sopimuspalokuntien työilmapiiriä loka-marraskuussa 2012 Palosuojelurahaston myöntämän tuen turvin. SSPL kiittää lämpimästi kaikkia kyselyyn vastanneita aktiivisesta osallistumisesta tähän projektiin. Suuren joukon mukaan tulo luo merkityksellisyyden tälle hankkeelle ja antaa raportille painoarvoa.

Hankkeen ohjausryhmä haluaa vielä erityisesti kiittää vastaajia laajasta avoimesta palautteesta. Palaute toi esille lukuisia ongelmia sopimuspalokuntien arjessa. Näitä tietoja tullaan hyödyntämään jatkossa, kun sopimuspalokuntien toimintaedellytyksiä pyritään parantamaan. Tekstissä esiintyvät lainaukset ovat otteita kyselytutkimuksessa annetusta avoimesta palautteesta.

Kyselytutkimuksen tulokset (kappaleet 1–11) on raportoinut **Samu Lagerström** Suomen Kyselytutkimus Oy:stä. Raportin loppuosasta, vapaiden kommenttien ja kehittämiskohteiden tarkemmasta analysoinnista sekä toimenpidesuositusten laatimisesta (kappaleet 12–16), on vastannut työterveyspsykologi **Anne Mallius** hankkeen ohjausryhmän tuella. Ohjausryhmään kuuluivat Suomen Sopimuspalokuntien Liiton toiminnanjohtaja **Isto Kujala** ja liiton hallituksen jäsenet **Silvio Hjelt**, **Janne Tienpää** sekä **Juho Luukko**, joka toimi ohjausryhmän puheenjohtajana.

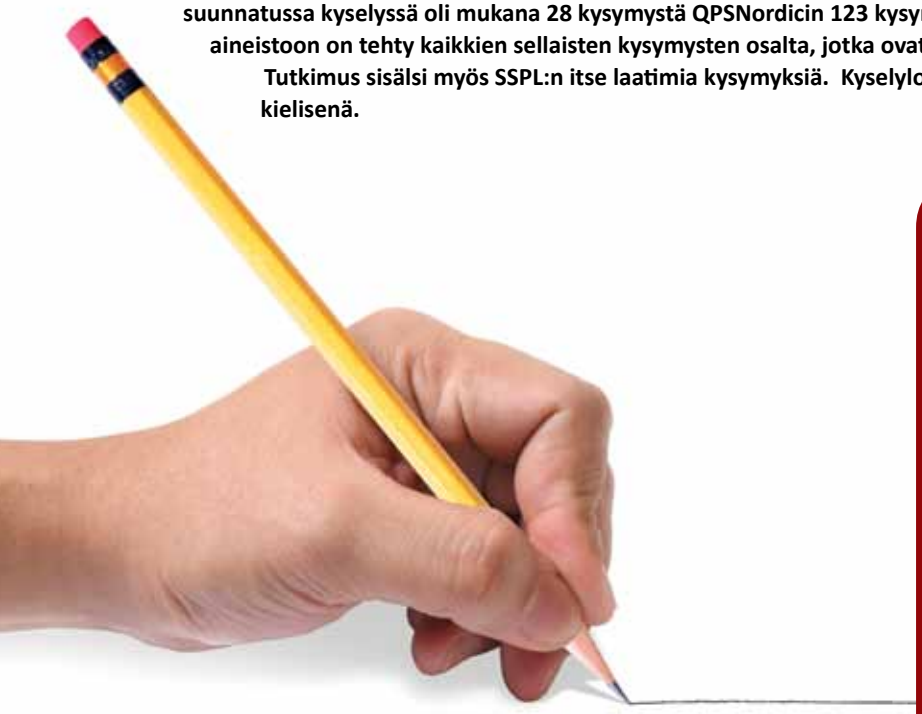
1. YLEISTÄ TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMISESTA

Koko hankkeen on rahoittanut Palosuojelurahasto. Tutkimuksen tavoitteena oli kerätä tietoa sopimuspalokuntien henkilöstön hyvinvoinnista palokuntayhteisöissä sekä tunnistaa mahdollisia ongelmakohtia tulevan työhyvinvointia edistävän kehittämistyön pohjaksi. Tutkimuksen kohdeperusjoukon muodostivat sopimuspalokuntalaiset (noin 22 000–25 000, joista hälytyskelpoisia 14 600). Tutkimuksen tiedonkeruu toteutettiin 11.10.–28.10.2012, ennakkoinformoituna e-lomaketutkimuksena (avoin vastauslinkki). Vastauksia karhuttiin sähköisellä muistutuksella. Tutkimukseen osallistui määräaikaan mennessä yhteensä 1 599 vastaajaa.

Tulokset on esitetty pääraporttitasolla yhteenlaskettuina ja kysymyskohtaisina keskiarvoina (ka) ja keskihajontoina (sd). Prosenttikohtaisia tuloksia on esitetty tekstissä, kun se on nähty tarpeelliseksi.

Osana tutkimusta on tuloksia verrattu QPSNordic-yleiskyselyn* laajaan, eri poikittaistoimialoilta kerättyyn yleisvertailuaineistoon (n=2010). Vertailuaineisto on koostettu neljästä eri Pohjoismaasta eri toimialoilta. Vertailuaineiston materiaali on kerätty pääasiallisen työn tekemisestä, ei yhdistys- tai harrastustoiminnasta. Sopimuspalokunnille suunnatussa kyselyssä oli mukana 28 kysymystä QPSNordicin 123 kysymyksestä pienin muutoksin. Vertailua tähän aineistoon on tehty kaikkien sellaisten kysymysten osalta, jotka ovat vertailukelpoisia.

Tutkimus sisälsi myös SSPL:n itse laatimia kysymyksiä. Kyselylomake laadittiin sekä suomen- että ruotsinkielisenä.



* Vuonna 1994 Pohjoismaiden ministerineuvosto käynnisti projektin, jonka tavoitteena oli parantaa niiden tutkimusaineistojen tieteellistä laatua ja vertailtavuutta, joita kootaan työpaikkojen psykologisista, sosiaalisista ja organisatorisista ominaisuuksista erilaisten interventioiden yhteydessä. Projektiryhmälle annettiin tehtäväksi kehittää ja testata yleinen pohjoismainen kyselymenetelmä (QPSNordic), joka sisältää tärkeimmät psykologiset ja sosiaaliset tekijät työssä.

(QPSNordic-käsikirja, Työterveyslaitos)

Tutkimukseen osallistui määräaikaan mennessä yhteensä 1 599 vastaajaa.

2. TUTKIMUKSESSA ARVIOITAVAT OSA-ALUEET

TUTKIMUKSESSA ARVIOITIIN SEURAAVIA OSA-ALUEITA:

- Taustatiedot
- Työn vaatimukset
- Rooliodotukset ja vaikuttamismahdollisuudet
- Työn hallinta
- Vuorovaikutus
- Esimiestyö ja johtaminen
- Organisaatiokulttuuri
- Toiminnan jatkuvuus
- Avoin palaute

3. TUTKIMUKSESSA KÄYTETYT TILASTOLLISET KÄSITTEET

YHTEENVETORAPORTIN TULOKSISSA KÄYTETÄÄN PÄÄSÄÄNTÖISESTI SEURAAVIA KÄSITTEITÄ:

VASTAUSTEN PROSENTTIJAKAUMA

Vastausten prosentuaalinen jakautuminen kunkin vastausvaihtoehdon ympärille (QPSNordic-kysymyksissä vain keskiarvot ja keskihajonnat pääraporttitasolla).

ka = KESKIARVO

Keskiarvo (ks. aritmeettinen keskiarvo) on ns. keskiluvuista kaikkein tavallisin. Se ilmoittaa, mihin kohtaan muuttujan jakauman keskikohta mitatulla ulottuvuudella sijoittuu.

sd = KESKIHAJONTA

Keskihajonta on tärkein ja käytetyin hajonnan mitta. Keskihajonta kuvaa havaintoarvojen keskimääräistä etäisyyttä keskiarvosta. Mitä pienempi on keskihajonta, sitä tiiviimmin havaintoaineisto on keskittynyt keskiarvon ympärille (vastaajat yksimielisiä). Keskihajontaa kannattaa verrata QPSNordic-aineiston kysymyskohtaisiin keskihajontoihin.

Md = MEDIAANI

Mediaani on arvo, jota pienempiä ja suurempia on puolet (50 %) arvoista.

Mo = MOODI

Moodi eli tyyppiarvo on se arvo, joka esiintyy aineistossa useimmiten (ilmoitettu kuvaajien yhteydessä useimmiten ympäröitynä).

4. VASTAAJIEN TAUSTATIEDOT

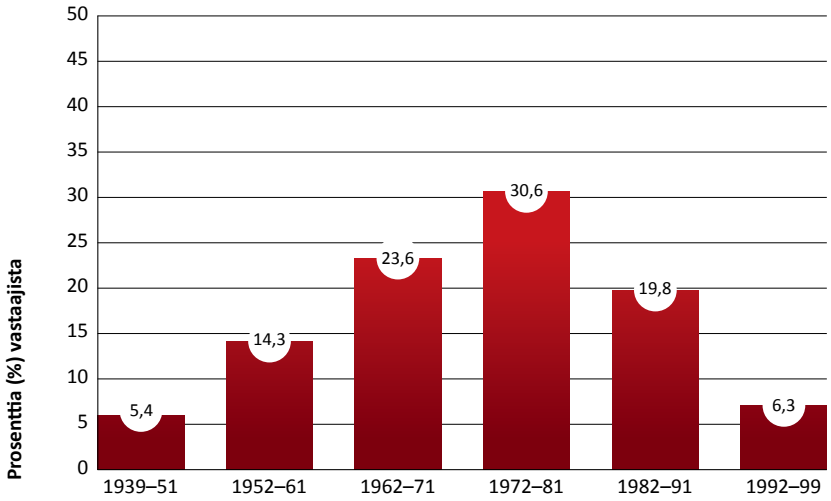
Vastaajien syntymävuosi vaihteli vuosien 1939–1999 välillä, vastaajat olivat siis noin 13–73-vuotiaita. Tyypillisin vastaajan syntymävuosi oli 1975, mediaanisyntymävuoden ollessa 1974. Kaikista vastaajista yhteensä 85,4 prosenttia oli miehiä.

Yli puolella vastaajista (53,1 prosenttia) toimi peruskoulutuksena lukio tai ammattikoulu. Opistotasoinen tai ammattikorkeakoulutus oli 29,3 prosentilla, pelkkä peruskoulu 12,3 prosentilla ja yliopistokoulutus ainoastaan 5,3 prosentilla vastaajista.

IKÄRYHMÄ (K1)

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1599) %

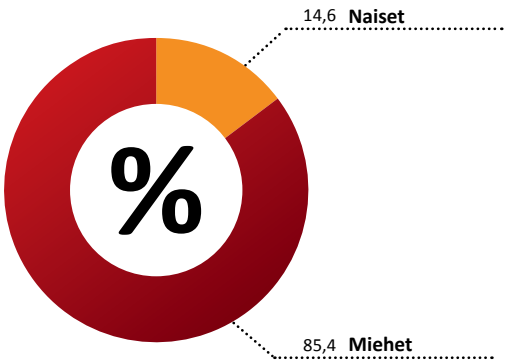
ka=1973
sd=12,54
Md=1974
min=1939
max=1999
Mo=1975
/ n=1569



SUKUPUOLI (K2)

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1599) %

ka=1,1
sd=0,35
/ n=1584

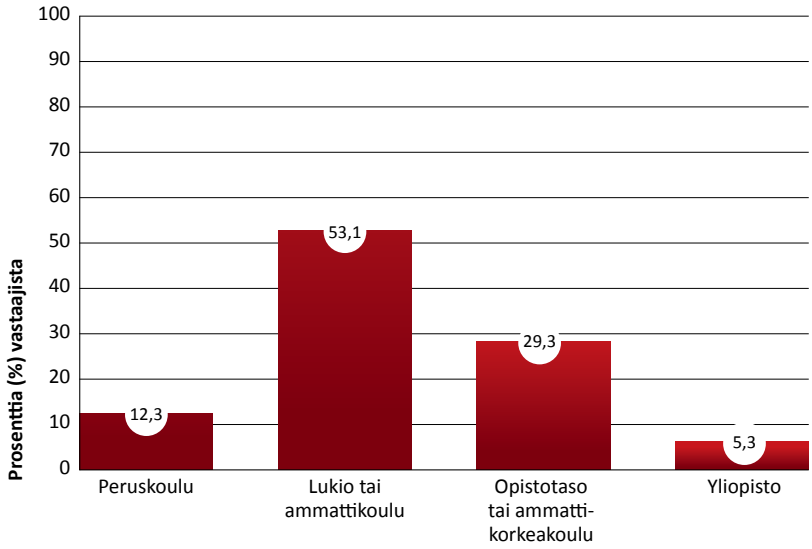


Tyypillisin vastaajan syntymävuosi oli 1975.

PERUSKOULUTUS (K3)

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1599) %

/ n=1590



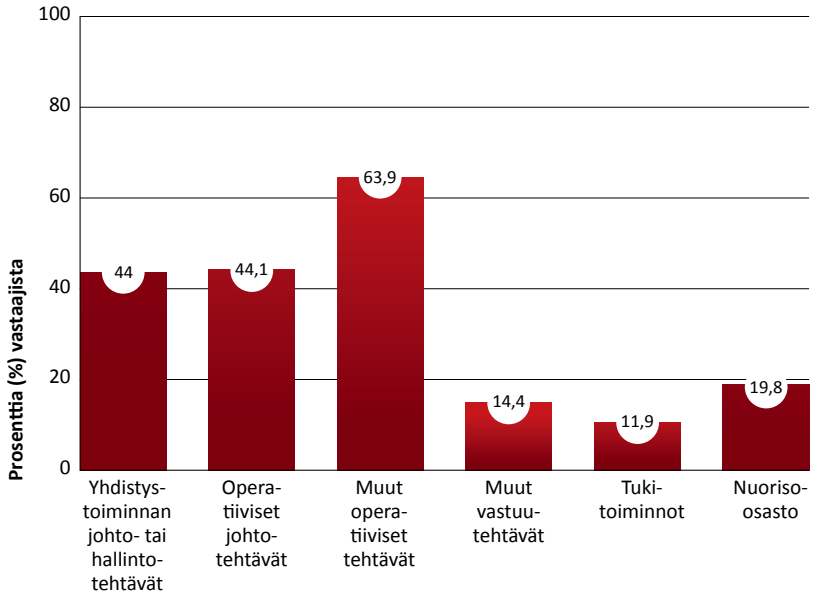
Reilu enemmistö kaikista vastaajista (63,9 prosenttia) ilmoitti tehtävikseen palokunnassa muut operatiiviset tehtävät (kuten hälytysosaston jäsen, ensivasteryhmän jäsen). Operatiivisissa johtotehtävissä (palokunnan päällikkö, varapäällikkö, yksikönjohtaja, koulutuspäällikkö tms.) toimi 44,1 prosenttia, yhdistystoiminnan johto- tai hallintotehtävissä (hallituksen puheenjohtaja, hallituksen jäsen, sihteeri, rahastonhoitaja, isännöitsijä tms.) 44 prosenttia, nuoriso-osastossa 19,8 prosenttia, muissa vastuutehtävissä (asemamestari, kalustovastaava, varustevastaava tms.) 14,4 prosenttia ja tukitoiminnoissa (tukiosasto, naisosasto, veteraaniosasto, soittokunta tms.) 11,9 prosenttia vastaajista. Sama vastaaja saattoi toimia useassa eri tehtävässä.

TEHTÄVÄT PALOKUNNASSA (K4)

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1599) %

Monivalintamahdollisuus

/ n=1594

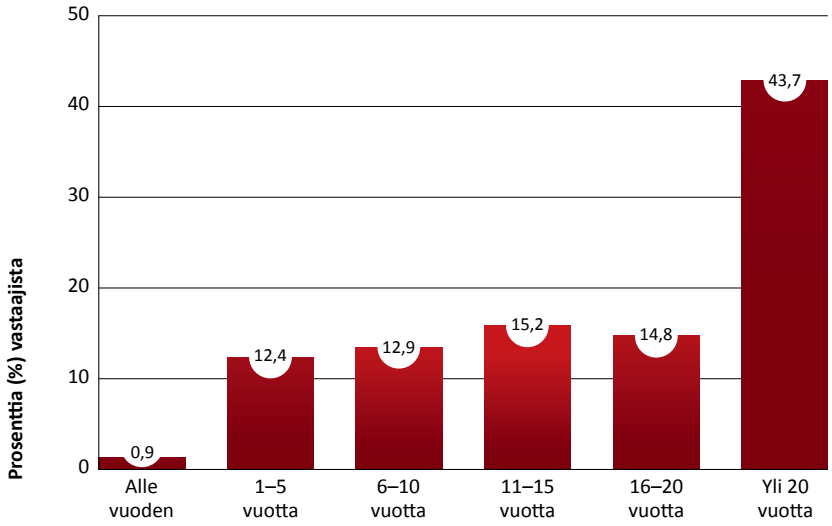


Peräti 43,7 prosenttia kaikista vastaajista oli ollut palokunnassa mukana yli 20 vuotta (mediaani 16–20 vuotta). Vastaajat käyttivät keskimäärin aikaa palokuntatoimintaan viikossa useimmiten noin 2–5 tuntia (43,6 prosenttia vastaajista).

KUINKA PITKÄÄN OLET OLLUT PALOKUNNASSA? (K5)

(Mukaan lukien nuoriso-osasto)
Kaikki vastanneet yhteensä (n=1599) %

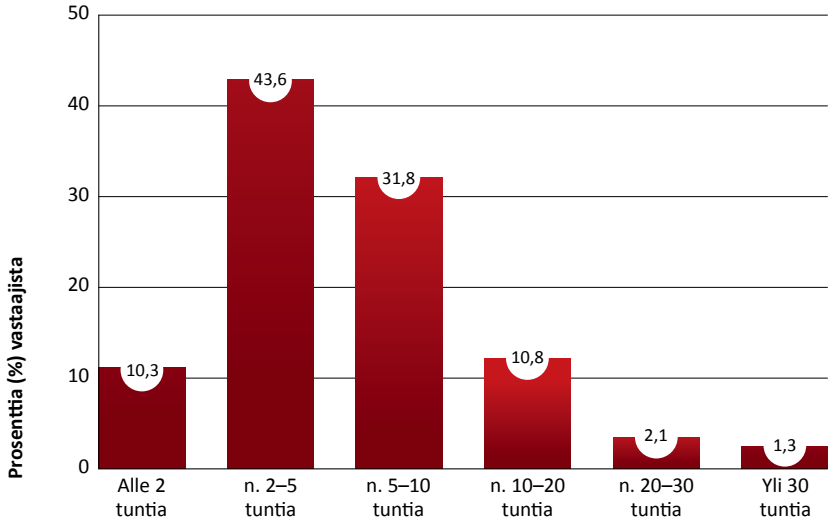
Md=16–20 vuotta / n=1591



ARVIOI, KUINKA MONTA TUNTIA KÄYTÄT KESKIMÄÄRIN AIKAA PALOKUNTA-TOIMINTAAN VIIKOSSA (K8)

(Mukaan lukien kaikki tehtävät)
Kaikki vastanneet yhteensä (n=1599) %

Md=n. 2–5 h / n=1595



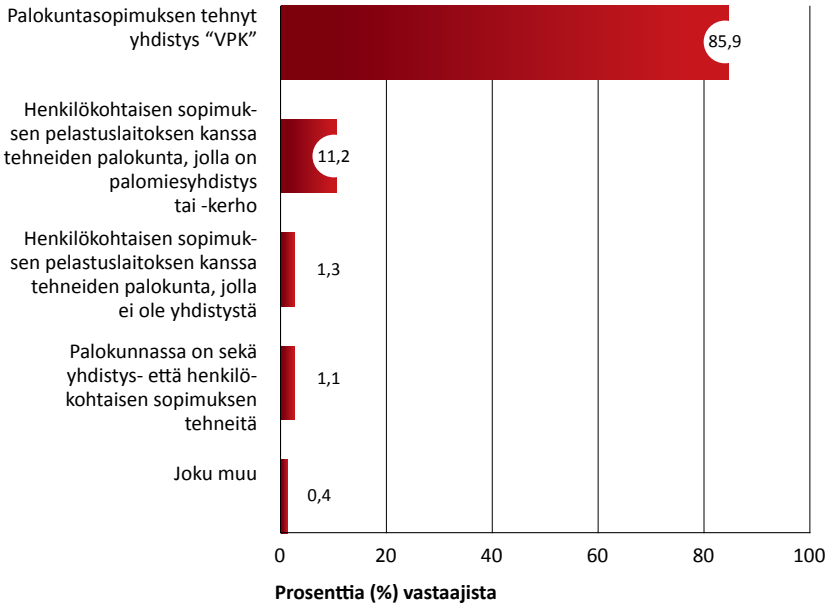
Lähes yhdeksän vastaajaa kymmenestä (85,9 prosenttia) ilmoitti palokuntansa sopimusmuodoksi VPK:n.

Alueellisesti eniten vastauksia tuli Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen alueelta (10,2 prosenttia vastaajista), Länsi-Uudeltamaalta (9,8 prosenttia vastaajista), Pirkanmaalta (9,2 prosenttia vastaajista), Satakunnasta (8,6 prosenttia vastaajista) sekä Keski-Uudeltamaalta (7,1 prosenttia vastaajista).

PALOKUNNAN SOPIMUSMUOTO? (K6)

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1599) %

/ n=1583



PALOKUNNAN SOPIMUSMUOTO (JOKU MUU) (K6)

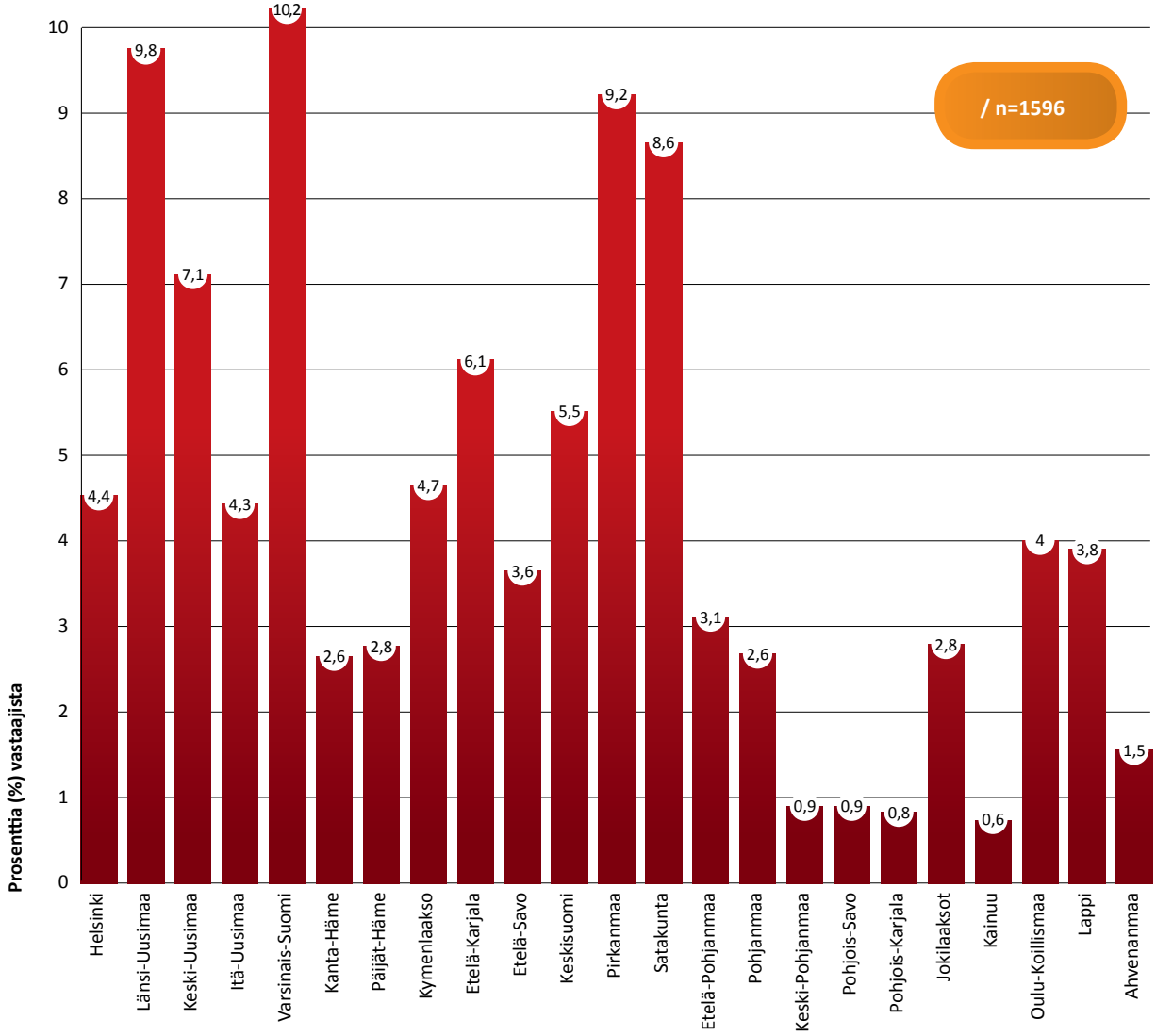
Kaikki vastaajat, jotka vastasivat "joku muu" (n=6)

- Tehdaspalokunta (2 vastaajaa)
- Rekisteröity yhdistys
- Mukana kahdessa palokunnassa; VPK ja PVPK
- Aatteellinen yhdistys ilman sammutussopimusta
- Ej avtal

PELASTUSLAITOS, JONKA ALUEELLA PALOKUNTASI TOIMII? (K7)

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1599) %

/ n=1596



5. TYÖN VAATIMUKSET

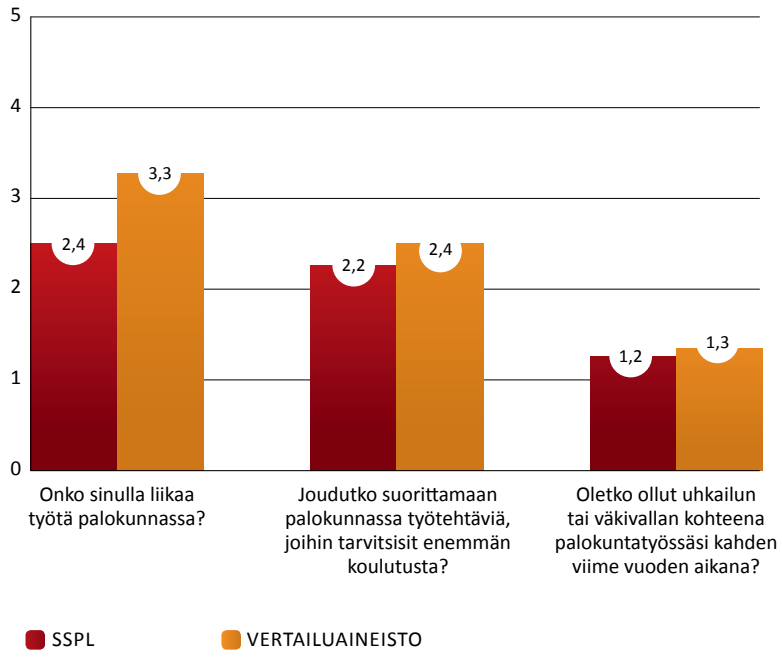
Työn vaatimuksia tarkasteltiin kysymyksissä 9,10 ja 11. (ks. Liite1. kyselylomake). Tulokset on esitetty keskiarvomuodossa kaikkien vastaajien osalta siten, että mitä lähempänä keskiarvo on lukua 5, sitä enemmän vastaajat olivat väittämän kanssa samaa mieltä.

TYÖN VAATIMUKSET (K9, K10, K11)

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1599) %

KÄYTETTY ASTEIKKO (keskiarvo):
1=Erittäin harvoin tai ei koskaan
2=Melko harvoin
3=Silloin tällöin
4=Melko usein
5=Hyvin usein tai aina

n=1592, sd=1,07
n=2010, sd=1,02
n=1575, sd=0,93
n=2010, sd=0,96
n=1578, sd=0,47
n=2010, sd=0,80



Vastaajat ilmoittivat työtä olevan liikaa palokunnassa melko harvoin (KA 2,4), keskiarvon jäädessä - 0,9 yksikköä mallivertailuaineiston keskiarvoa (KA 3,3) matalammaksi. Tässä on kuitenkin huomioitava, että vertailu suoritettiin päätyöhön.

Vastaajat joutuivat suorittamaan melko harvoin palokunnassa työtehtäviä, joihin olisi tarvittu enemmän koulutusta (KA 2,2), keskiarvon jäädessä - 0,2 yksikköä mallivertailuaineiston keskiarvo (KA 2,4) matalammaksi.

Vastaajat eivät juuri olleet joutuneet (erittäin harvoin tai ei koskaan) uhkailun tai väkivallan kohteeksi palokuntatyössä kahden viimeisen vuoden aikana (KA 1,2). Keskiarvo jäi - 0,1 yksikköä mallivertailuaineiston keskiarvoa (KA 1,3) matalammaksi. Tulosta tarkasteltaessa tulee kuitenkin huomioida mallivertailuaineistoa huomattavasti korkeampi keskihajonta.

6. ROOLIODOTUKSET JA VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET

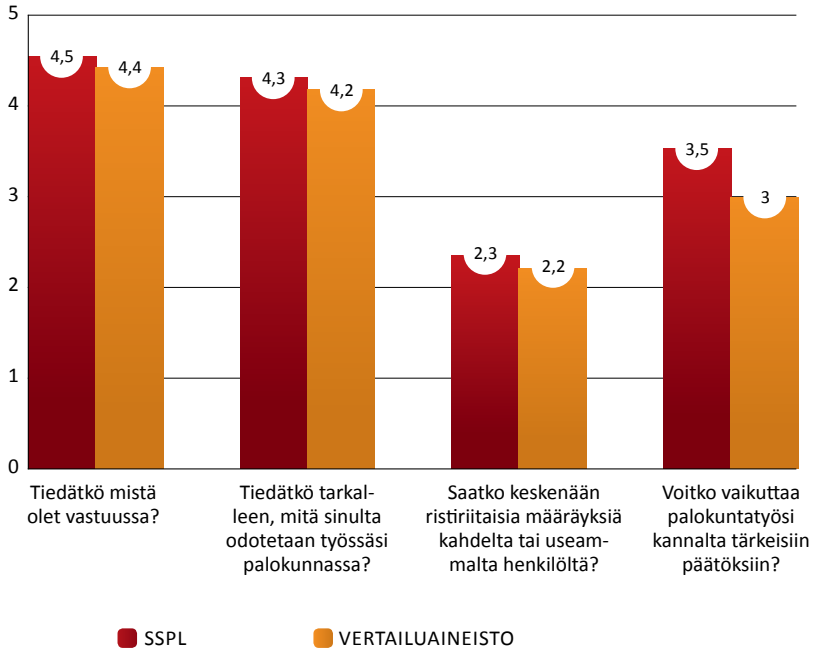
Rooliodotuksia ja vaikutusmahdollisuuksia tarkasteltiin kysymyksissä 12, 13, 14 ja 15 (ks. Liite1. kyselylomake). Tulokset on esitetty keskiarvomuodossa kaikkien vastaajien osalta siten, että mitä lähempänä keskiarvo on lukua 5, sitä enemmän vastaajat olivat väittämän kanssa samaa mieltä.

ROOLIODOTUKSET JA VAIKUTUS-MAHDOLLISUUDET (K12, K13, K14, K15)

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1599) %

KÄYTETTY ASTEIKKO (keskiarvo):
1=Erittäin harvoin tai ei koskaan
2=Melko harvoin
3=Silloin tällöin
4=Melko usein
5=Hyvin usein tai aina

n=1585, sd=0,71
n=2010, sd=0,83
n=1581, sd=0,78
n=2010, sd=0,89
n=1584, sd=1,10
n=2010, sd=1,04
n=1579, sd=1,20
n=2010, sd=1,07



Vastaajat tiesivät hyvin usein tai aina, mistä olivat palokuntatyössä vastuussa (KA 4,5), keskiarvon ollessa + 0,1 yksikköä mallivertailuaineiston keskiarvoa (KA 4,4) korkeampi.

Vastaajat tiesivät melko usein (KA 4,3), mitä heiltä odotettiin työssään palokunnassa. Keskiarvo oli + 0,1 yksikköä mallivertailuaineiston keskiarvoa (KA 4,2) korkeampi.

Ristiriitaisten määräyksien saaminen kahdelta tai useammalta henkilöltä oli melko harvinaista (KA 2,3), keskiarvon ollessa kuitenkin - 0,1 yksikköä mallivertailuaineiston keskiarvoa (KA 2,2) korkeampi.

Vastaajat arvioivat voivansa vaikuttaa melko usein (KA 3,5) oman palokuntatyönsä kannalta keskeisiin päätöksiin. Keskiarvo oli + 0,5 yksikköä mallivertailuaineiston keskiarvoa (KA 3,0) korkeampi.

7. TYÖN HALLINTA

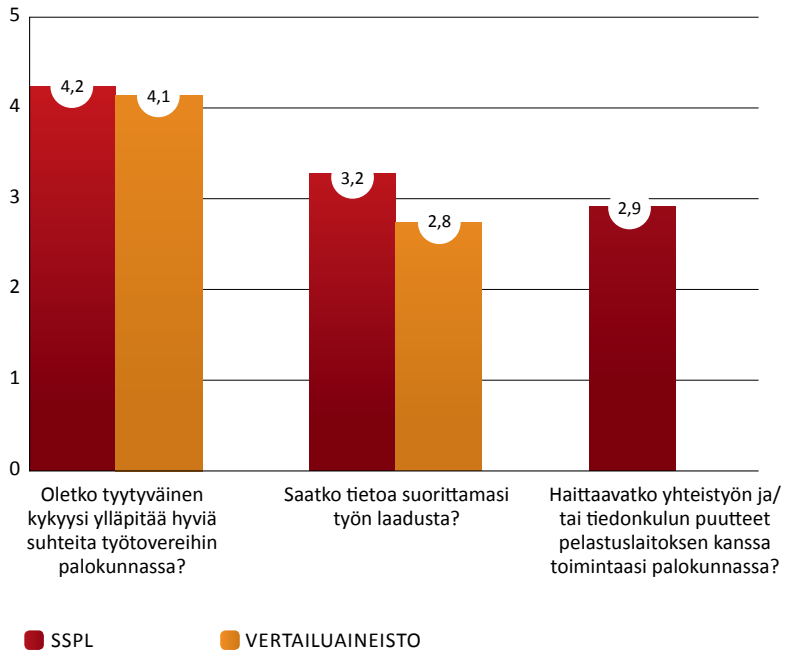
Työn hallintaa tarkasteltiin kysymyksissä 16, 17, 18 ja 19 (ks. Liite1. kyselylomake). Tulokset on esitetty kysymysten 16, 17 ja 18 osalta keskiarvomuodossa kaikkien vastaajien osalta siten, että mitä lähempänä keskiarvo on lukua 5, sitä enemmän vastaajat olivat väittämän kanssa samaa mieltä.

TYÖN HALLINTA (K16, K17, K18)

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1599) %

KÄYTETTY ASTEIKKO (keskiarvo):
1=Erittäin harvoin tai ei koskaan
2=Melko harvoin
3=Silloin tällöin
4=Melko usein
5=Hyvin usein tai aina

n=1588, sd=0,80
n=2010, sd=0,71
n=1582, sd=1,08
n=2010, sd=1,10
n=1573, sd=1,20



Vastaajat ilmoittivat olevansa melko usein (KA 4,2) tyytyväisiä kykyynsä ylläpitää hyviä suhteita työtovereihin palokunnassa. Keskiarvo oli + 0,1 yksikköä mallivertailuaineiston keskiarvoa korkeampi.

Vastaajat saivat tietoa suorittamansa työn laadusta silloin tällöin (KA 3,2), keskiarvon ollessa + 0,4 yksikköä mallivertailuaineiston keskiarvoa korkeampi.

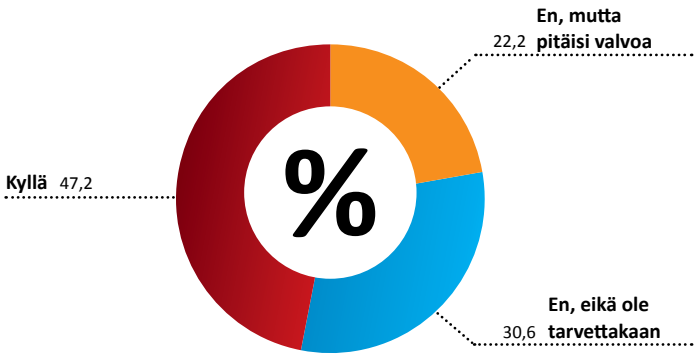
Yhteistyön ja tiedonkulun puutteet pelastuslaitoksen kanssa haittasivat vastaajan toimintaa silloin tällöin (KA 2,9).

Vastaajat ilmoittivat olevansa melko usein tyytyväisiä kykyynsä ylläpitää hyviä suhteita työtovereihin palokunnassa.

TYÖN HALLINTA (K19)

Koetko, että joku henkilö ja/tai jokin yhteisö valvoo etujasi palokuntalaisena?
Kaikki vastanneet yhteensä (n=1599) %

/ n=1534



Kaikista vastaajista lähes puolet (47,2 prosenttia) koki, että joku henkilö tai jokin yhteisö (useimmiten SSPL) valvoi heidän etujaan palokuntalaisena. 30,6 prosenttia vastaajista ei kokenut, että kukaan valvoi etuja, mutta toisaalta tälle ei ollut tarvettakaan. Loput vastaajista (22,2 prosenttia) kokivat, että kukaan ei valvonut heidän etujaan palokuntalaisena, mutta tarvetta olisi ollut (avoimissa vastauksissa mainittiin useimmiten päällystö ja/tai SSPL).

8. VUOROVAIKUTUS

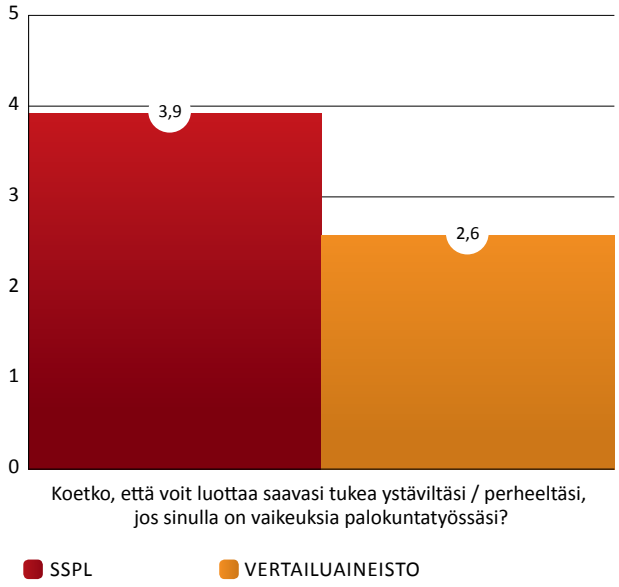
Vuorovaikutusta tarkasteltiin kysymyksissä 20, 21, 22, 23 ja 24 (ks. Liite1. kyselylomake). Tulokset on esitetty kysymysten 20, 21 ja 22 osalta keskiarvomuodossa kaikkien vastaajien osalta siten, että mitä lähempänä keskiarvo on lukua 5, sitä enemmän vastaajat olivat väittämän kanssa samaa mieltä.

VUOROVAIKUTUS (K22)

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1599) %

KÄYTETTY ASTEIKKO (keskiarvo):
1=Erittäin vähän tai ei lainkaan
2=Melko harvoin
3=Jonkin verran
4=Melko paljon
5=Erittäin paljon

n=1575, sd=0,99
n=2010, sd=1,00



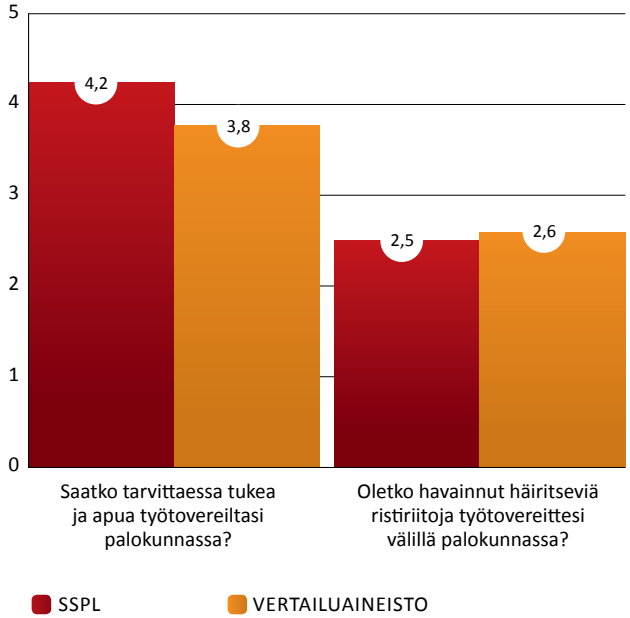
Vastaajat kokivat voivansa luottaa melko paljon (KA 3,9) siihen, että saisivat tarvittaessa tukea palokuntatyössään ystäviltä tai perheeltä, mikäli olisi tarvetta. Keskiarvo oli peräti + 1,3 yksikköä mallivertailuaineiston keskiarvoa (KA 2,6) korkeampi.

VUOROVAIKUTUS (K20, K21)

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1599) %

KÄYTETTY ASTEIKKO (keskiarvo):
1=Erittäin harvoin tai ei koskaan
2=Melko harvoin
3=Silloin tällöin
4=Melko usein
5=Hyvin usein tai aina

n=1582, sd=0,90
n=2010, sd=1,02
n=1576, sd=1,06
n=2010, sd=1,00



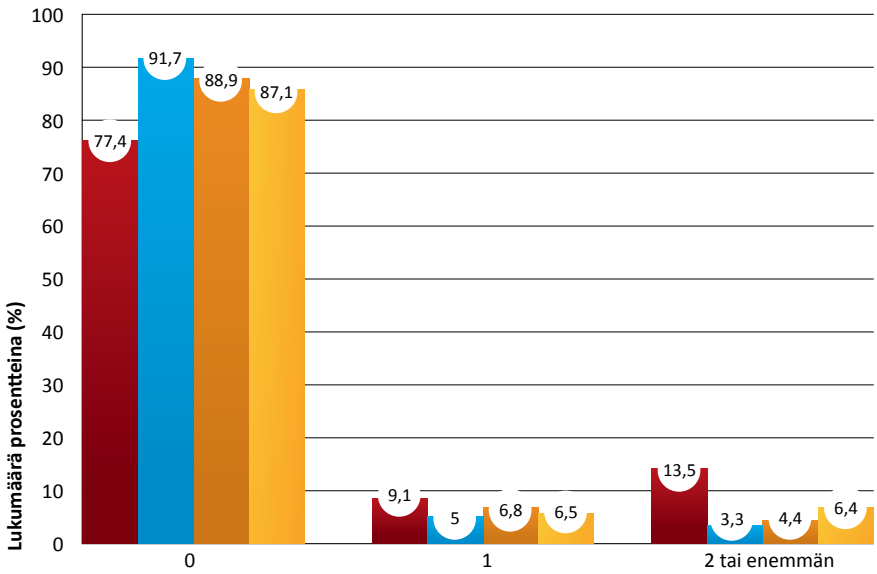
Vastaajat ilmoittivat saavansa tarvittaessa tukea ja apua työtovereiltaan palokunnassa melko usein (KA 4,2). Keskiarvo oli + 0,4 yksikköä mallivertailuaineiston keskiarvoa (KA 3,8) korkeampi.

Häiritseviä ristiriitoja esiintyi työtovereitten välillä silloin tällöin (KA 2,5). Keskiarvo oli - 0,1 yksikköä mallivertailuaineiston keskiarvoa (KA 2,6) matalampi.

VUOROVAIKUTUS (K23)

Kuinka monen olet havainnut joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi viimeisen puolen vuoden aikana?
Kaikki vastanneet yhteensä (n=1599) %

Md (miehiä)=0
min (miehiä)=0
max (miehiä)=23
Md (naisia)=0
min (naisia)=0
max (naisia)=10
/ n=1599



24,7 % kaikista vastaajista oli havainnut ainakin yhden henkilön joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi.

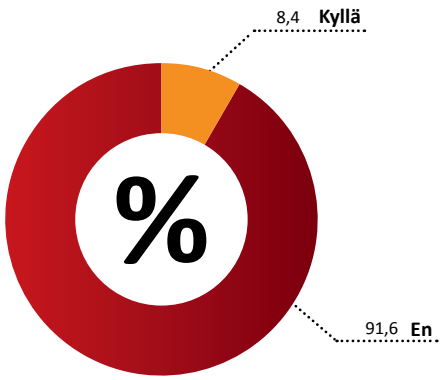
Yhteensä 24,7 prosenttia kaikista vastaajista ilmoitti havainneensa, ainakin yhden henkilön joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi viimeisen puolen vuoden aikana palokunnassa. Kiusaamisen kohteena oli ollut yksi mies 9,1 prosentissa tapauksista (mallivertailuaineisto 5,0 prosenttia) ja yksi nainen 6,8 prosentissa tapauksissa (mallivertailuaineisto 6,5 prosenttia). Kiusaamisen kohteena oli ollut kaksi miestä tai useampi 13,5 prosentissa tapauksissa (mallivertai-luaineisto 3,3 prosenttia) ja kaksi naista tai useampi 4,4 prosentissa tapauksissa (mallivertailuaineisto

VUOROVAIKUTUS (K24)

Oletko itse ollut henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena palokunnassasi viimeisen puolen vuoden aikana?
Kaikki vastanneet yhteensä (n=1599) %

ka=1,9
sd=0,28
/ n=1590

QPSNordic-vertailu-aineistossa (n=2010) Kyllä 4 %



Kaikista vastaajista yhteensä 8,4 prosenttia ilmoitti joutuneensa itse henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi palokunnassaan viimeisen puolen vuoden aikana. Osuus on + 4,4 prosenttiyksikköä mallivertailuaineiston osuutta (4,0 prosenttia) korkeampi.

9. ESIMIESTYÖ JA JOHTAMINEN

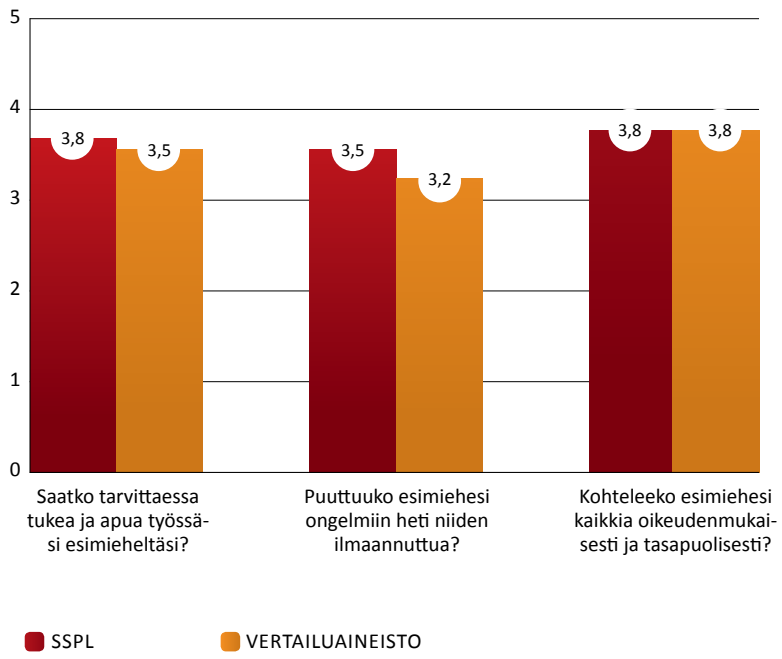
Esimiestyötä ja johtamista tarkasteltiin kysymyksissä 25, 26, 27, 28 ja 29 (ks. Liite1. kyselylomake). Tulokset on esitetty kysymysten 25, 26 ja 27 osalta keskiarvomuodossa kaikkien vastaajien osalta siten, että mitä lähempänä keskiarvo on lukua 5, sitä enemmän vastaajat olivat väittämän kanssa samaa mieltä.

ESIMIESTYÖ JA JOHTAMINEN (K25, K26, K27)

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1599) %

KÄYTETTY ASTEIKKO (keskiarvo):
1=Erittäin harvoin tai ei koskaan
2=Melko harvoin
3=Silloin tällöin
4=Melko usein
5=Hyvin usein tai aina

n=1548, sd=1,06
n=2010, sd=1,17
n=1542, sd=1,13
n=2010, sd=1,10
n=1534, sd=1,08
n=2010, sd=1,01



Vastaajat arvioivat saaneensa tarvittaessa tukea ja apua työssään esimiehiltä melko usein (KA 3,8). Keskiarvo oli + 0,3 yksikköä mallivertailuaineiston keskiarvoa (KA 3,5) korkeampi.

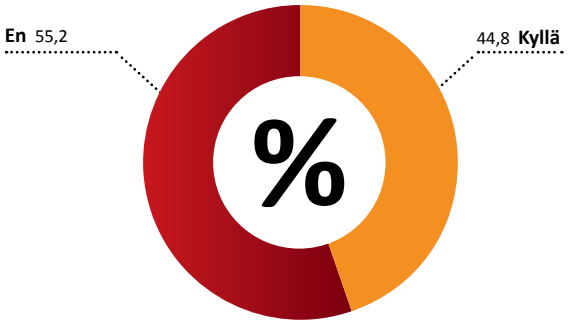
Esimiesten arvioitiin puuttuvan ongelmiin heti niiden ilmaannuttua melko usein (KA 3,5). Keskiarvo oli + 0,3 yksikköä mallivertailuaineiston keskiarvoa korkeampi.

Esimiehet kohtelivat kaikkia oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti melko usein (KA 3,8). Keskiarvo oli sama kuin mallivertailuaineistossa.

ESIMIESTYÖ JA JOHTAMINEN (K28)

Oletko huolissasi palokuntayhdistyksen johtamisesta tai yhdistyksen tulevaisuudesta?
Kaikki vastanneet yhteensä (n=1599) %

ka=1,6
sd=0,50
/ n=1564



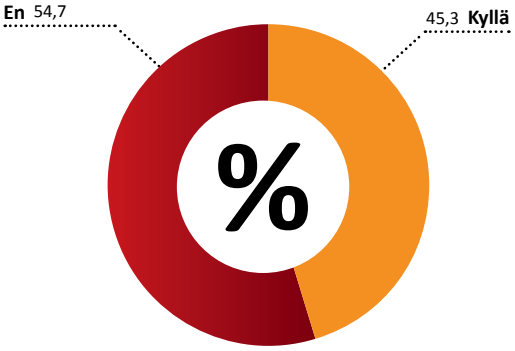
Vastaajat arvioivat saaneensa tukea ja apua työssään esimiehiltä melko usein.

Kaikista vastaajista peräti 44,8 prosenttia ilmoitti olevansa huolissaan palokuntayhdistyksen johtamisesta tai yhdistyksen tulevaisuudesta. Huolet koskivat useimmiten sitä, miten uutta henkilöstöä saataisiin mukaan toimintaan mm. nykyisten ikääntyessä. Huoliin liittyviä kommentteja on tarkasteltu raportin kohdassa 12.1.

ESIMIESTYÖ JA JOHTAMINEN (K29)

Oletko huolissasi palokunnan operatiivisen toiminnan johtamisesta tai operatiivisen toiminnan tulevaisuudesta?
Kaikki vastanneet yhteensä (n=1599) %

ka=1,5
sd=0,50
/ n=1564



Palokunnan operatiivisen toiminnan johtamisesta tai operatiivisen toiminnan tulevaisuudesta oli huolissaan niin ikään lähes puolet vastaajista (45,3 prosenttia). Myös operatiivisen toiminnan johtamisen osalta huolet koskivat pääasiassa henkilöstön vähenemistä, mutta myös esimerkiksi koulutukseen liittyviä ongelmia (mm. koulutuksen vähyys). Huoliin liittyviä kommentteja on tarkasteltu raportin kohdassa 12.2.

10. ORGANISAATIOKULTTUURI

Organisaatiokulttuuria tarkasteltiin kysymyksissä 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 ja 40 (ks. Liite1. kyselylomake).

Tulokset on esitetty keskiarvomuodossa kaikkien vastaajien osalta siten, että mitä lähempänä keskiarvo on lukua 5, sitä enemmän vastaajat olivat väittämän kanssa samaa mieltä.

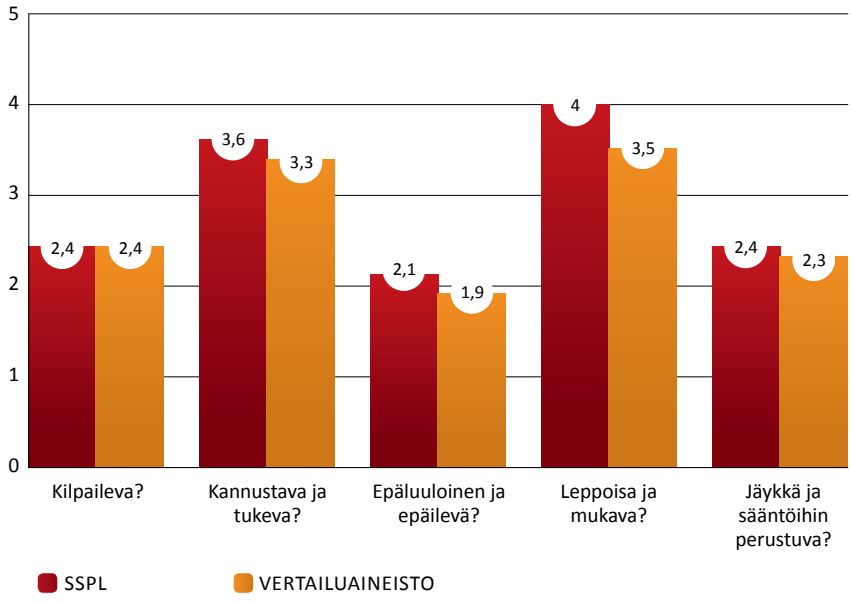
ORGANISAATIOKULTTUURI (K30, K31, K32, K33, K34)

Minkälainen on palokuntasi ilmapiiri?

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1599) %

KÄYTETTY ASTEIKKO (keskiarvo):
1=Erittäin vähän tai ei lainkaan
2=Melko vähän
3=Jonkin verran
4=Melko paljon
5=Erittäin paljon

n=1582, sd=0,97
n=2010, sd=1,10
n=1583, sd=0,95
n=2010, sd=1,00
n=1585, sd=0,93
n=2010, sd=1,01
n=1581, sd=0,93
n=2010, sd=1,01
n=1582, sd=0,97
n=2010, sd=1,10



Vastaajat pitivät palokuntansa työilmapiiriä melko vähän kilpailevana (KA 2,4 / mallivertailuaineiston keskiarvo KA 2,4), melko vähän jäykkänä ja sääntöihin perustuvana (KA 2,4 / mallivertailuaineiston keskiarvo - 0,1 yksikköä KA 2,3) sekä melko vähän epäluuloisena ja epäilevänä (KA 2,1 / mallivertailuaineiston keskiarvo – 0,2 yksikköä KA 1,9).

Työilmapiiri oli melko paljon kannustava ja tukeva (KA 3,6 / mallivertailuaineiston keskiarvo - 0,3 yksikköä KA 3,3) sekä leppoisa ja mukava (KA 4,0 / mallivertailuaineiston keskiarvo - 0,5 yksikköä KA 3,5).

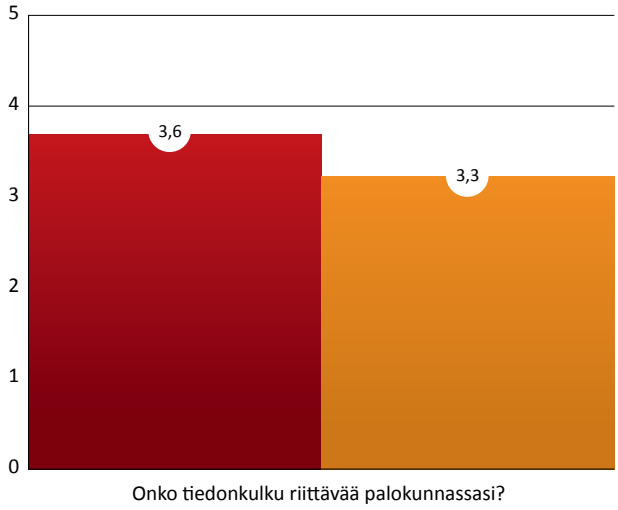
ORGANISAATIOKULTTUURI (K35)

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1599) %

KÄYTETTY ASTEIKKO (keskiarvo):
1=Erittäin harvoin tai ei koskaan
2=Melko harvoin
3=Silloin tällöin
4=Melko usein
5=Hyvin usein tai aina

n=1581, sd=1,04
n=2010, sd=1,05

SSPL VERTAILUAINEISTO



Vastaajat arvioivat tiedonkulun olevan palokunnassa riittävää melko usein (KA 3,6) ja keskiarvo olikin + 0,3 yksikköä malli-vertailuaineiston keskiarvoa (KA 3,3) korkeampi.

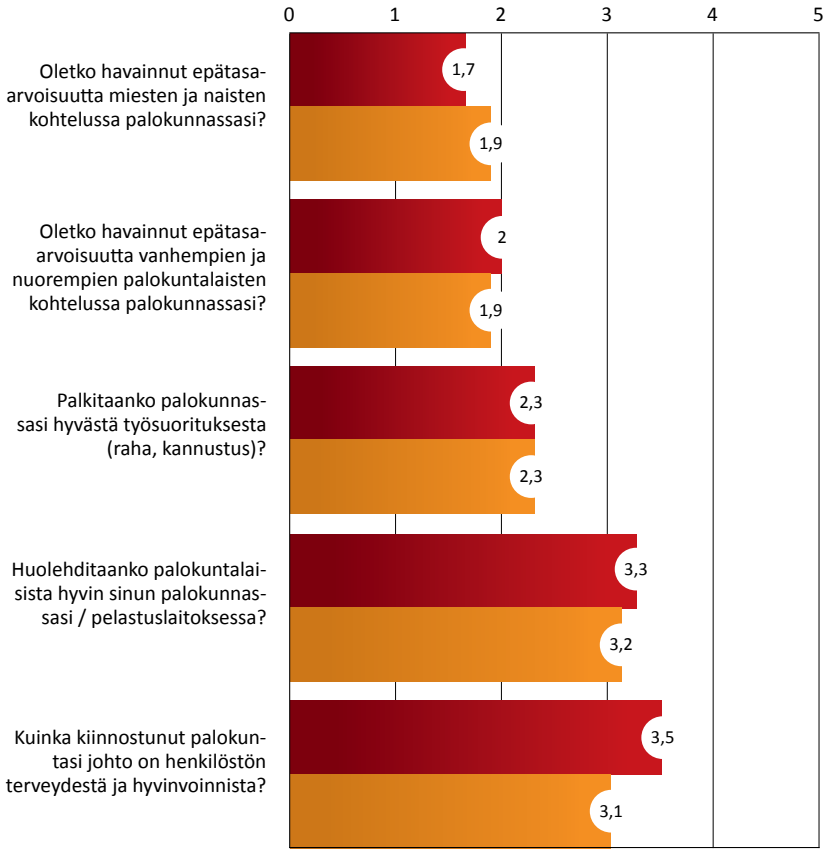
ORGANISAATIO-KULTTUURI (K36, K37, K38, K39, K40)

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1599) %

KÄYTETTY ASTEIKKO (keskiarvo):
1=Erittäin vähän tai ei lainkaan
2=Melko vähän
3=Jonkin verran
4=Melko paljon
5=Erittäin paljon

n=1589, sd=0,95
n=2010, sd=1,06
n=1590, sd=0,99
n=2010, sd=0,98
n=1580, sd=1,14
n=2010, sd=1,14
n=1586, sd=1,04
n=2010, sd=1,00
n=1587, sd=1,07
n=2010, sd=1,11

SSPL VERTAILUAINEISTO



Vastaajat olivat havainneet melko vähän epätasa-arvoisuutta miesten ja naisten kohtelussa palokunnassa (KA 1,7), mallivertailuaineiston keskiarvon ollessa + 0,2 yksikköä korkeampi.

Vastaajat olivat havainneet niin ikään melko vähän epätasa-arvoisuutta vanhempien ja nuorempien palokunta-laisten kohtelussa (KA 2,0), keskiarvon ollessa kuitenkin + 0,1 yksikköä mallivertailuaineiston keskiarvoa (KA 1,9) korkeampi.

Palokunnissa palkittiin hyvästä työsuorituksesta melko vähän (KA 2,3), keskiarvon ollessa sama kuin mallivertailu-aineistossa.

Vastaajien mielestä palokuntalaisista huolehdittiin melko hyvin (paljon) palokunnassa/pelastuslaitoksessa (KA 3,3). Keskiarvo oli + 0,1 yksikköä mallivertailuaineiston keskiarvoa (KA 3,2) korkeampi.

Palokuntien johto oli vastaajien mielestä melko paljon kiinnostunut henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista (KA 3,5). Keskiarvo oli + 0,4 yksikköä mallivertailuaineiston keskiarvoa korkeampi.

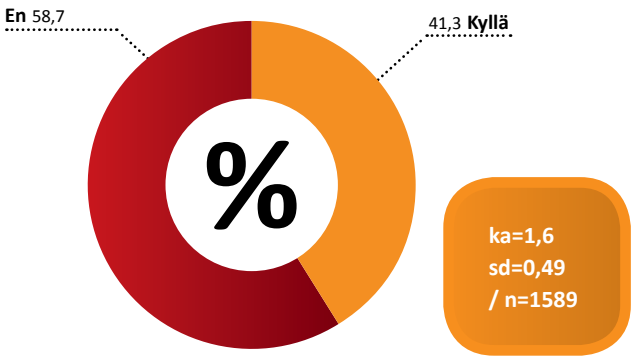
11. TOIMINNAN JATKUVUUS

Toiminnan jatkuvuutta tarkasteltiin kysymyksissä 41,42,43 ja 44 (ks. Liite1. kyselylomake).

Kaikista vastaajista yhteensä 41,3 prosenttia oli harkinnut palokuntatoiminnasta luopumista viimeisen viiden vuoden aikana.

TOIMINNAN JATKUVUUS (K41)

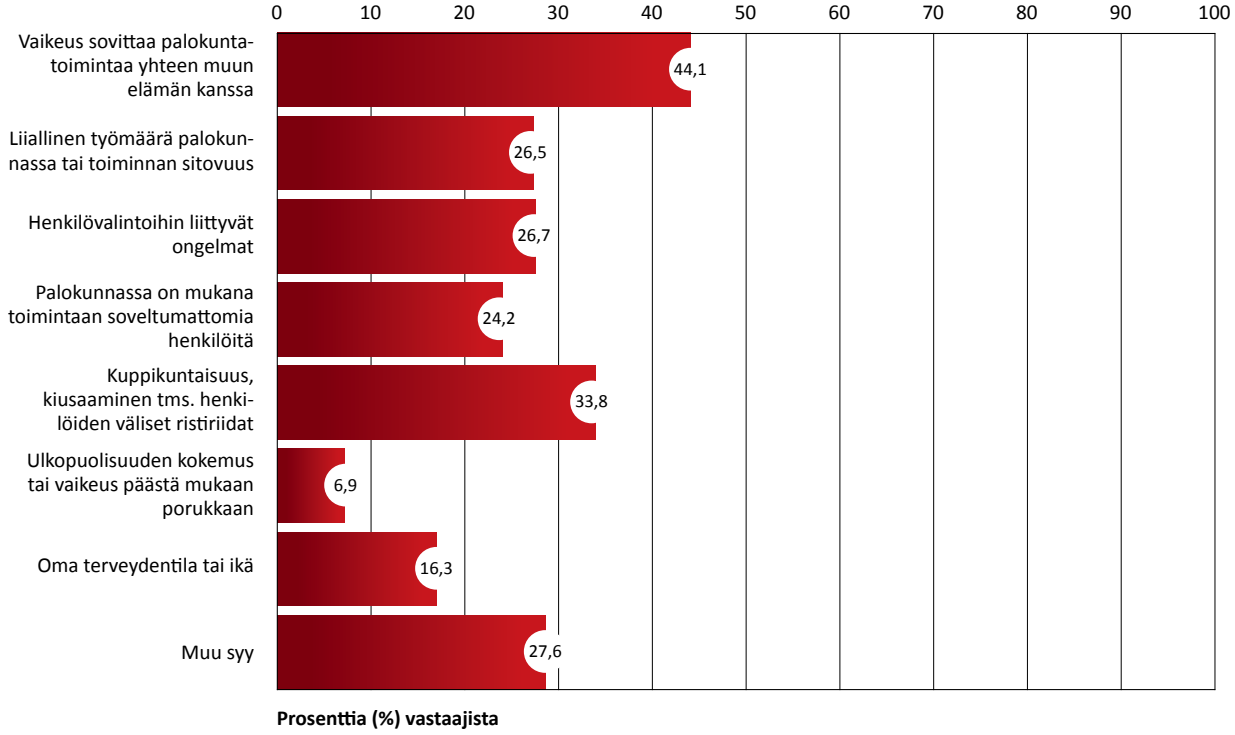
Oletko harkinnut palokuntatoiminnasta luopumista viimeisen viiden vuoden aikana? **Kaikki** vastanneet yhteensä (n=1599) %



TOIMINNAN JATKUVUUS (K42)

Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen "Kyllä", niin valitse 1–3 merkittävintä syytä.
Kaikki vastaajat, jotka vastanneet kysymykseen 41 "Kyllä" (n=657) %

/ n=656



26 % vastanneista antoi myös avointa palautetta.

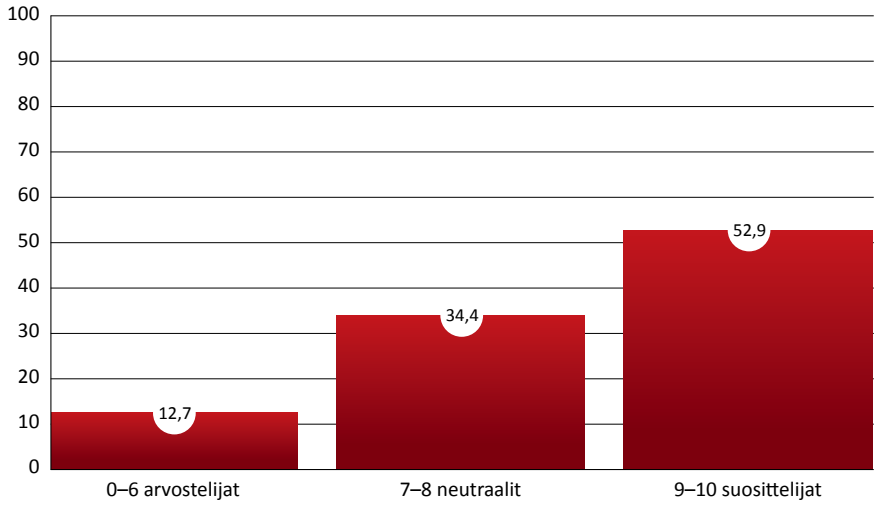
Luopumisen syinä vastaajat mainitsivat useimmiten vaikeuden sovittaa palokuntatoimintaa yhteen muun elämän kanssa (44,1 prosenttia vastaajista) sekä kuppikuntaisuuden, kiusaamisen tms. henkilöiden väliset ristiriidat (33,8 prosenttia vastaajista). Oma terveydentila tai ikä oli merkittävimpänä syynä harvemmalla kuin joka viidennellä kysymykseen vastanneella (16,3 prosenttia vastaajista). Muina syinä mainittiin mm. muut henkilökohtaiset syyt sekä pelastuslaitoksen toiminta.

TOIMINNAN JATKUVUUS (K43)

Asteikolla 0–10, kuinka todennäköisesti suosittelisit palokuntatoimintaa tuttavalle tai ystävälle?
Kaikki vastanneet yhteensä (n=1599) %

ka=8,2
sd=1,95
/ n=1581
NPS-indeksi =40 %

NPS= Net Promoter Score
Viitteet:
0=OK -> hyvä
50-> erinomainen



Osana tutkimusta vastaajia pyydettiin arvioimaan asteikolla 0–10, kuinka todennäköisesti he suosittelisivat palokuntatoimintaa tuttavalle tai ystävälle. Kaikista vastaajista yhteensä 52,9 prosenttia kuului suosittelijoihin (9–10), 34,4 prosenttia neutraaleihin (7–8) ja ainoastaan 12,7 prosenttia arvostelijoihin (0–6). Mikäli suosittelijoiden %-osuudesta vähennetään arvostelijoiden %-osuus, muodostuu erotukseksi ja siten NPS-indeksiksi (Net Promoter Score) 40 prosenttia. Indeksiä voidaan pitää erittäin hyvänä.

Avoin palaute (kysymys 44: Onko sinulla vielä jotain tärkeitä asioita, mitä edellä ei ole kysytty? Esimerkiksi, mitä ehdotuksia sinulla on palokuntasi hyvinvoinnin parantamiseksi? Kirjoita niin, ettei oma tai toisen henkilöllisyys paljastu. on käsitelty raportin kohdassa 13.) 416 henkilöä eli 26 % vastanneista antoi myös avointa palautetta.

Samu Lagerström, Suomen Kyselytutkimus Oy

PALOKUNTA
PELASTAA · AUTTAA · SAMMUTTAA

12. HUOLET PALOKUNTATOIMINNAN JATKUVUUDESTA

12.1. YHDISTYSTOIMINTAAN LIITTYVÄT HUOLET (KYSYMYS 28)

Kaikista vastaajista 44,8 prosenttia oli huolissaan palokuntayhdistyksen johtamisesta tai yhdistyksen tulevaisuudesta. Johto- ja vastuutehtävissä toimivista 51,6 prosenttia ilmaisi huolensa.

Vähän yli puolet ilmaistuista huolista liittyi henkilöstöresursseihin: aktiivisen ja toimintaan sitoutuneen henkilöstön riittävyyden turvaamiseen, vaatimusten kiristymiseen sekä nykyisten vastuunkantajien ikääntymiseen ja väsymiseen.

Noin viidesosa huolista liittyi huonosti toimivaan yhteistyöhön pelastuslaitoksen kanssa, pelastuslaitoksen puolelta saadun tuen ja yhteisen suunnittelun puutteeseen, sopimusasioihin, uhkaan palokunnan toiminnan loppumiselle tai vakinaisen ja sopimushenkilöstön välisiin ristiriitoihin ja keskinäisen arvostuksen puutteeseen sekä taloudellisiin resursseihin liittyviin kysymyksiin.

Vähän vähemmän huolta liittyi oman palokunnan sisäiseen toimivuuteen. Palokunnissa nähtiin olevan haasteita johtamisessa: liian pitkiä toimikausia ja urautumista sekä puutteita osaamisessa. Lisäksi kerrottiin olevan ristiriitoja ja kuppikuntaisuutta sekä joitakin toimintaa hankaloittavia yksittäisiä henkilöitä.

Sopimuspalokuntatoiminta keskittyy liikaa operatiivisten toimintojen harjoitteluun. Harjoitusaikoina voisi keskittyä myös palokunnan yhdistystoiminnan ylläpitämiseen. Yleensä yhdistystoimintaa ylläpitävät henkilöt ovat hyvin pieni suppea porukka.”

Tekstissä olevat lainaukset on poimittu selvitykseen vastanneiden avoimesta palautteesta.

Palokunnan johtotehtäviin ei ole tulijoita (päällikkö, puheenjohtaja ja varsinkin sihteeri).”

Pelastuslaitos ei kykene luomaan kuvaa pelastuslaitoksen ja sen yhteistyökumppaneiden välisestä työnjaosta.”

Jäsenmäärä on tosi pieni, vastuunkantajia ei tahdo löytyä, ei sitouduta tehtäviin.”

Henkilömäärä pienenee ja henkilöstö vanhenee hurjaa vauhtia. Ristiriitoja esiintyy palokunnan päällystön välillä.”

12.2. OPERATIIVISEEN TOIMINTAAN LIITTYVÄT HUOLET (KYSYMYS 29)

Vastaajista 45,3 prosenttia oli huolissaan myös palokunnan operatiivisen toiminnan johtamisesta tai toiminnan tulevaisuudesta. Johto- ja vastuutehtävissä toimivista 51,1 prosenttia ilmaisi huolensa.

Tässäkin kohdassa kommentoitiin eniten henkilöstöresursseja (noin 40 prosenttia huolissaan olleista). Esille otettiin palokuntalaisten ikääntyminen, koulutettujen yksikönjohtajien tai savusukelluskelpoisten puute, uuden henkilöstön rekrytoinnin ja sitoutumisen ongelmat sekä ylipäätään aktiivisten vähäinen määrä ja pienen porukan jaksaminen.

Lähes kaikilla alueemme valmiuspalokunnista on ongelmia hälytysosastojensa henkilömäärän suhteen keikkamäärien kasvettua ja aktiivitoimijoiden määrän vähetessä.”

Palokunnassamme ei ole montaa savusukelluskelpoista, mikä voi vaikuttaa työn laatuun.”

Operatiivisella puolella pelastuslaitos ei huolehdi riittävästi vpk:n asioista ja vpk jää oman onnensa nojaan.”

Palokuntaan nuorten saaminen on hankalaa koska juuri, kun he saavat kurssit käytyä ja pääsisivät todenteolla mukaan toimintaan he joutuvat lähtemään paikkakunnalta opiskelun tai työn perään.”

Laitoksen tulisi panostaa vapaaehtoisen henkilöstön jaksamiseen, pienillä asemilla hoidetaan toistasataa keikkaa tosi pienillä miehityksillä. Yksikönjohtajat “pelkäävät” hälytyksen sattuessa, montakohan tulee tähän lähtöön.”

Toiseksi eniten huolta aiheutti yhteistyö pelastuslaitoksen kanssa (noin 20 prosenttia huolissaan olleista). Huolta aiheuttivat sopimuksiin liittyvät asiat, kokemus, että ei kuunnella kenttää vaan harrastetaan sanelupolitiikkaa, sopimuspalokuntia syrjitään tai palokuntaisiin suhtaudutaan nihkeästi.

Toisaalta tuotiin esille päivystysalueiden laajuus ja kaukana oleva P3, jolloin vastuu pelastustilanteissa jää yksikönjohtajalle. Esille tuotiin myös sopimuspalokuntiin kohdistuvat säästöt. Omana ryhmänä luokiteltiin palokunnan toiminnan hiipuminen, noin kymmenen prosenttia huolestuneista kommentoi tätä asiaa. Syiksi kerrottiin ylipäätään keikkojen vähäisyys tai haastavan toiminnan puute, palokuntien yhdistämiset tai lopetusuhka laitoksen taholta sekä tilojen, varusteiden tai kaluston huono kunto.

Koulutukseen ja vaatimuksiin liittyvät kysymykset olivat myös pinnalla. Noin seitsemän prosenttia huolestuneista kommentoi joko palokuntatoiminnan vaatimusten kasvua tai koulutusten pituutta ja vaikeutta osallista niihin tai koulutusten järjestämisen riittävyyteen, erityisesti yksikönjohtajien kouluttamiseen liittyviä puutteita.

Mielestäni SSPL:n pitäisi ajaa pikaisesti koulutusuudistus läpi ja saada yksikönjohtaja-koulutuksen porrastus tarpeen mukaan.”

Pelastuslaitoksen pitäisi lisätä huomattavasti vpk:ien yksikönjohtajien koulutusta nykyisestä. Laitoksen päällystö ei huomioi hälytystehtävien monipuolisuutta eikä pitkiä välimatkoja P3 asemilta reuna-alueille, ajoajat melkein tunnin, jonka ajan paikallinen yksikönjohtaja johtaa kumminkin koko ajan toimintaa onnettomuuspaikalla.”

Uusia yksikönjohtajia erittäin hankala saada, kun kurssi on pitkä ja kaukana kotipaikkakunnasta.”

Huono tai olematon kurssitarjonta ruotsin kielellä ei anna mitään mahdollisuutta jatkokouluttaa itseään pätevyystason nostamiseksi.”

Toivoisin, että vanhemmat pidempään mukana olleet kävisivät esim. sammutuskurssin uudestaan ja muita, koska tällöin heillekin päivittyisivät uuden ohjeet ja toimintatavat. On hyvin vaikeata opettaa nuorempia, kun itsellään on tuoreempia tietoja asioista kun vanhemmilla. Ja niillä vanhoilla tiedoilla mennään. Pakollinen 1 päivän teoriakoe, kun aikaa kurssin suorittamisesta on mennyt esim. 5 vuotta, olisi paikallaan.”

Lisäksi lähes kymmenen prosenttia operatiivisen toiminnan jatkuvuudesta huolissaan olleista kommentoi myös oman palokunnan toimintaa. Ongelmia nähtiin johtamisessa ja osaamisessa, vallan keskittymisessä muutamille henkilöille, kuppikuntaisuudessa ja huonossa yhteishengessä. Joissakin palokunnissa nähtiin myös motivaatio-ongelmaa omien tehtävien hoitamisessa tai epäselvyyttä työnjaossa.

Kalustoa ei pelastuslaitokselta tule, mikään asia ei etene.”

Palokunnan päällikkö alakoululaisen tasolla ja johtaa asioita pärstäkertoimen mukaan ts. täysin kykenemätön johtamaan.”

13. AVOIN PALAUTE (KYSYMYS 44)

13.1. YHTEISTYÖ ALUEPELASTUSLAITOKSEN KANSSA PUHUTUTTAA

Avoimeen kysymykseen ”Onko sinulla vielä jotain tärkeitä asioita, mitä edellä ei ole kysytty? Esimerkiksi, mitä ehdotuksia sinulla on palokuntasi hyvinvoinnin parantamiseksi? Kirjoita niin, ettei oma tai toisen henkilöllisyys paljastu.” vastasi 416 henkilöä.

”Omassa palokunnassa ongelmaksi muodostuu riittävästi koulutettujen henkilöiden vähäinen määrä; ainoastaan huonoja vaihtoehtoja, kun valitaan päällystöä ja päällikköä. ”

”Ilmapiiri vakituisen ja puolivakinaisen henkilöstön välillä on vaarallisen heikolla tasolla. ”

”Vakinainen palokunta on saatava ymmärtämään se, että vpk:t ovat auttamassa ja tukemassa heidän toimintaa.”

Noin kahdessa kolmasosassa vastauksista oli ainakin yhtenä aiheena otettu esille ongelmallinen yhteistyö ja odotukset pelastuslaitosten ja sopimuspalokuntien välillä joko organisaatioina tai henkilötasolla sekä sopimuspalokuntien yhteiskunnalliseen asemaan liittyvät haasteet.

Neljännes avoimeen kysymykseen vastanneista toi esille haasteita, jotka liittyivät pelastuslaitoksen tai sen ammatti-henkilöstön asenteisiin. Alueen pelastustoimen byrokratia tai resurssien vajaakäyttö otettiin esille 69 kertaa (16,5 % avointa palautetta antaneista).

Pelastuslaitoksilta toivotaan enemmän yhteistyötä ja arvostusta, tukea sopimuspalokunnille koulutusten ja harjoitusten järjestämisessä sekä sopimuspalokuntien resursoinnissa.

Tilanne on mielestäni kestämätön siitä näkökulmasta, että palokuntayhdistys joutuu miettimään millä yhdistyksen talous ylläpidetään julkisen palvelun laadukkaan tuottamisen takaamiseksi. Ei voi olla niin, että yhdistyksen "talkootoiminnalla" luodaan edellytykset pelastustoimen palvelun tuottamiseen. Asia kuormittaa valtakunnassa sopimuspalokuntia merkittävästi ja on omiaan aiheuttamaan ristiriitaa pelastuslaitoksen ja sopimuspalokuntien välillä."

Henkilöstöjohtamisen koulutusta ja parempaa yhteistyökykyä toivotaan esimiehinä toimivilta viranhaltijoilta.

Yhteys pelastuslaitokseen ontuu. Viestintä on puutteellista vpk:n ja pelastuslaitoksen välillä sekä pelastuslaitoksen sisällä. Välit osaan vakinaisesta päällystöstä ovat erittäin hyvällä tasolla, mutta todellisuus kenttäpuolella, miehistön ja alipäällystön kohdalla on aivan toista ääripäätä. Viimeksi eilen sain kokea täysin asiatonta ja ala-arvoista kohtelua pelastuslaitoksen paloesimiehen taholta."

Pelastuslaitoksen pomoja haukutaan liikaa, tosin ehkä joskus syytäkin. Heille tulisi antaa johtajakoulutusta, ihmissuhdekoulutusta."

Yhtenä kysymyksenä esiin nousee koko sopimuspalokuntatoiminnan arvostaminen sekä toiminnan suuntaaminen ja säilyttäminen.

Vallitsevat valtakunnalliset pelastusalaa rokottavat säästöt kohdistuvat liikaa vpk:iin. Kun tehtäviä on vähän ja naapuripalokunnat juoksee maksimia, niin tulee mieleen monelle kysymys, miksi täällä käydään ja mitä varten harjoitellaan kun ei koskaan osaamista tarvita."

Pelastuslaitos ei noudata pelastuslakia eikä annettuja ohjeistuksia pudottaessaan sopimuspalokuntien yksiköitä pois hälytysvasteista. Syö sopimuspalokunnan jäsenten motivaatiota, kun 15 km päästä tuleva "ammattiyksikkö" ajaa keikkaa sopimuspalokunnan aseman viereen jättäen kymmenien tuhansien ihmisten asuttaman taajaman tyhjilleen."

13.2. KUPPIKUNTAISUUTTA JA RISTIRIITOJA

Noin puolet avoimeen kysymykseen kommentoinneista pohti myös vapaaehtoisten palokuntien sisäiseen toimintaan liittyviä asioita. Tarpeita nähtiin muun muassa sekä hallinnollisen että operatiivisen johdon toiminnan kehittämisessä, kaikkien osastojen toiminnan huomioinnissa sekä ylipäätään osallistujien tasapuolisessa kohtelussa.

Vallan jakautumisessa ja tiedonkulussa palokunnan sisällä nähtiin kehittämiskohteita, samoin kuin työnjakokysymyksissä, me-hengen luomisessa ja positiivisen palautteen antamisessa.

Ongelmallisiin tilanteisiin puuttumista myös kaivattiin: oli kokemusta tehtäviin sopimattomista toimintatavoista, henkilöistä tai osaamisesta ja epätasa-arvoisuudesta, kuppikuntaisuudesta, muutosvastarinnasta ja selkeän tulevaisuuden suunnitelman puutteesta. Palokuntaan toivottiin ulkopuolista selvittäjää tai opasta seksuaalisen häirintään puuttumiseksi.

”

Työn kannalta tulisi lisätä harjoitusohjelmiin pakolliseksi myös hyvinvoinnin parantamiseen lisäävä osio jonkin tahon toimesta. “Kovan tyypin” syndrooma elää toiminnassa vahvasti, eikä vastaavista asioita puhuminen ole luontevaa ilman hyvää ohjausta. Osaamista sopimuspalokunnilla tähän ei ole ja sitä kyllä tarvittaisiin. Esim. tietoa olisi tarpeellista tuottaa omasta vastuusta työyhteisön ja hyvän ilmapiirin luojana. Olisi tarpeellista saada tietoa myös siitä, miten ristiriitoja ja esim. turhaa toiminnan kritisointia voidaan lähteä purkamaan, jos klikit ovat jo pahoja. Millä perusteella ja keinoilla työyhteisön myrkyttäjiin voidaan puuttua vai pitääkö tällainen vain sallia?”

13.3. KOULUTUKSIIN OSALLISTUMINEN HANKALAA

Muita useaan kertaan kommentoituja asioita olivat muihin resursseihin kuin henkilöihin liittyvät asiat, koulutukseen ja palokuntatoiminnan jatkuvuuteen ja lähtövalmiuteen liittyvät asiat.

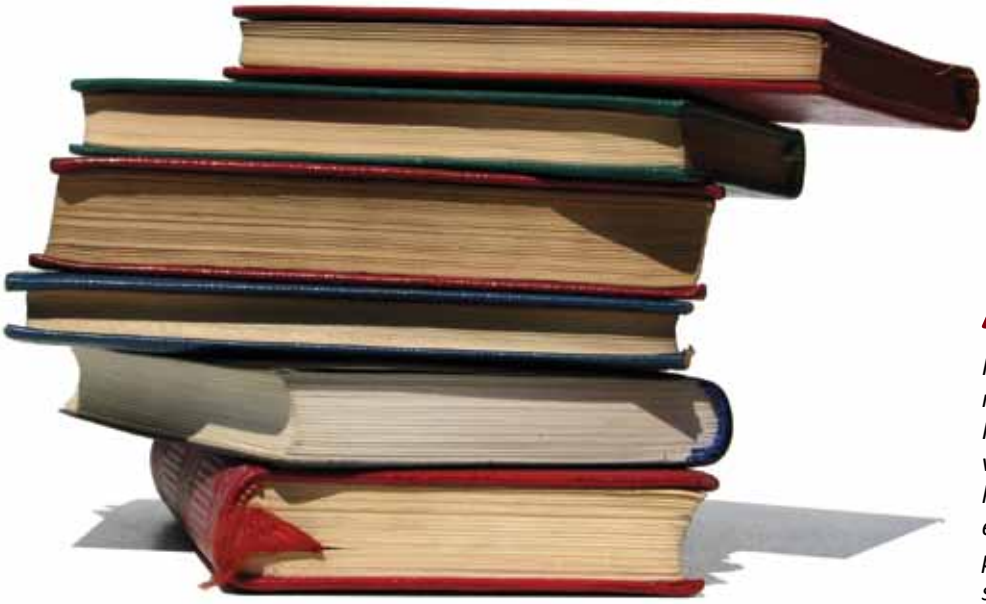
Kaluston ja varusteiden osalta huolestuttavaksi koettiin erityisesti niiden huono kunto, mikä voi aiheuttaa työturvallisuusriskejäkin.

Kaluston ala-arvoinen tila. Osa kalustosta on oikeissa tilanteissa käytettäessä hengenvaarallisia esim. kemikaalisuojapuvut vanhentuneita. Autojen vikojen korjausvikalista on pitkä, hyvä että edes jarrut saatiin korjattua."

Tunteeko hälytysosastolaiset oloansa turvalliseksi vanhan kaluston kanssa. Meidän 1. lähdön palokunnalla on yksikkö, joka on vanhempi kuin suurin osa vpk-laisista."

Koulutuksissa nähtiin parantamisen varaa monella tavalla. Osa toi esille, että kursseja ei järjestetty tarpeeksi, ne olivat liian kuormittavia tai osallistuminen oli muuten hankalaa. Toivottiin lisää lähikoulutusta omaan palokuntaan, viranhaltijoiden aktiivisuutta kouluttajina, apua viikkoharjoitusten suunnitteluun ja ohjaamiseen sekä koulutusohjetta nuoriso-osastolle. Tarvetta nähtiin myös työturvallisuuteen ja työhyvinvointiasioihin paneutumisessa.

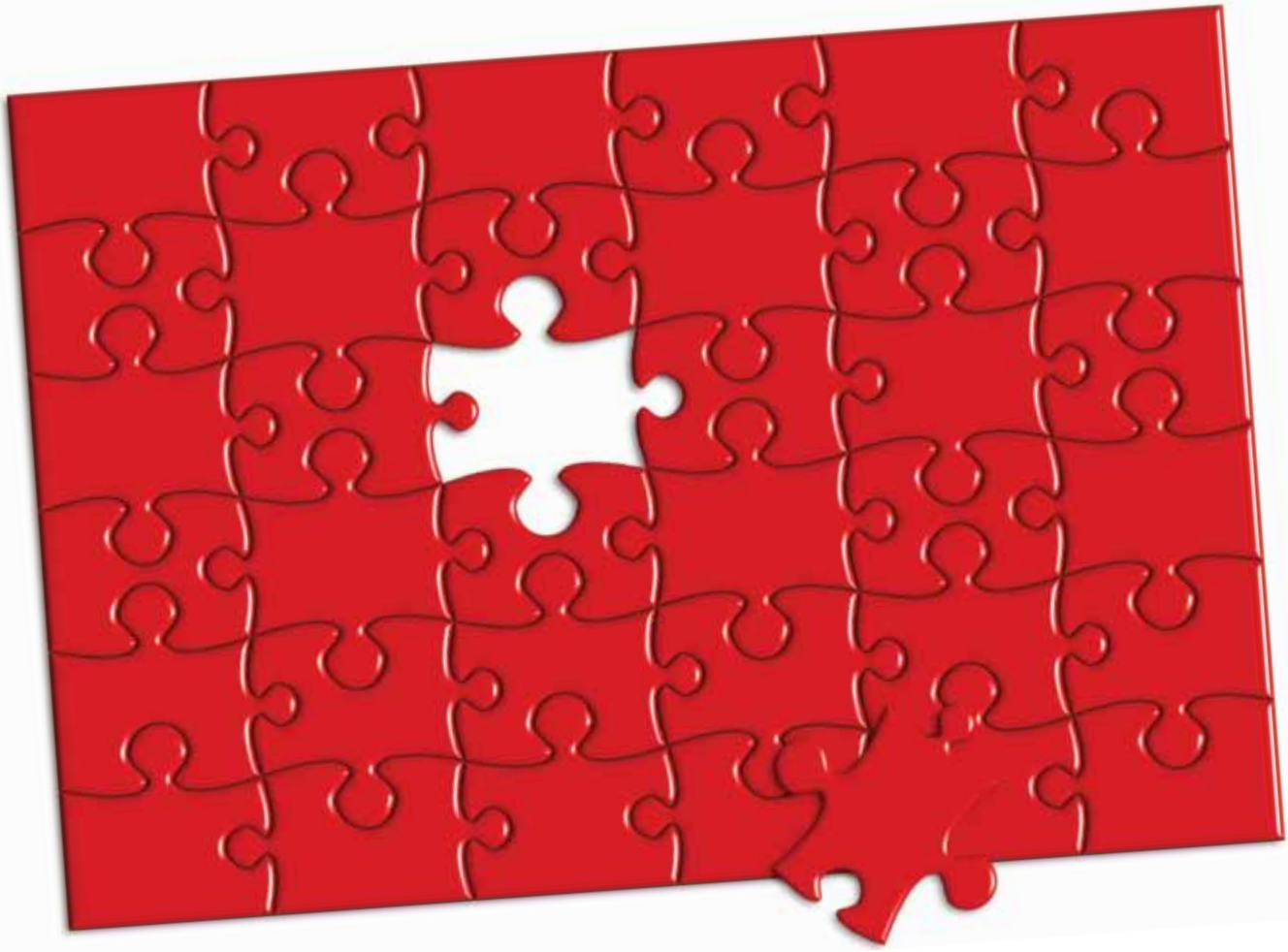
Palokuntalaisille järjestettävät koulutukset tulisi järjestää omissa ryhmissä "omilla" paloasemilla arki-iltaisin tai viikonloppuisin, jotta perheelliset voisivat niihin osallistua helpommin. Nykyään uusille tulokkaille järjestettävä sammutusmieskurssi, kesällä viikon mittainen, ei ole perheelliselle työssä käyvälle mahdollista osallistua. Harjoittelu omalla välineistöllä tutussa porukassa on mielekkäämpää."



Kurssien puute… tuo motivaation puutetta. Koulutusta saa odottaa vuosia ja sitten kun se yksi kurssi viimein järjestetään, ei sille mahdu mukaan tai ei pysty itse järjestämään juuri silloin aikaa, koska kurssista ilmoitetaan liian myöhään."

Koulutusta tarvitaan jotta jaksaa ja osaa, mutta ne pitäisi järjestää ajallisesti niin, että työssäkäyvä ei rasittuisi liikaa.”

Se näkyy myös siinä, että koulutuksia järjestetään semmoisiin aikoihin ja niin kaukana, ettei ole mitään mahdollisuutta normaalin työssäkäyvän niihin osallistua.”



13.4. MYÖS IDEOITA TOIMINNAN KEHITTÄMISEKSI ESITETTIIN

Vastauksissa tuotiin esille myös joitakin positiivisia kokemuksia oman palokunnan toiminnasta sekä yhteistyöstä laitoksen kanssa sekä tehtiin ehdotuksia toiminnan kehittämiseksi.

Tarvetta yhteiseen, me-henkeä kohottavaan virkistystoimintaan koettiin sekä oman palokunnan kesken, yhdessä perheenjäsenten että myös naapuripalokuntien kanssa.

Yhteistyötä lähipalokuntien kanssa ehdotettiin myös toiminnan kehittämiseksi ja kuulumisten vaihtamiseksi sekä myös kehittämispäivää palokunnalle, enemmän yhteistyötä eri osastojen välille, asioista rakentavasti keskustelemista ja myönteistä otetta tulevaisuuteen.

Kannustukseen ja palkitsemiseen kaivattiin selkeitä ohjeita sekä enemmän positiivista palautetta ja palkitsemista myös taloudellisesti.

Kuntoiluun kannustamiseksi ehdotettiin tukea välineiden hankintaan tai vaikka uimahallilippuja.

Aluepelastuslaitoksen ja sopimuspalokunnan välille toivottiin vuosittaista palaveria henkilöstöasioiden läpikäymiseksi sekä ehdotettiin palokuntakohtaisia kehityskeskusteluja. Suora ja avoin tiedottaminen koettiin tärkeäksi.

Kaivattiin myös ”puolivalmiita” viikkoharjoitusohjelmia sekä ohjetta nuoriso-osaston toimintaan.

”Voisiko perustaa esim. jonkin kerhon jossa lähialueen vpk:t kokoontuisivat ehkä kerran tai kaksi vuodessa. Voitaisiin tutustua, vaihtaa kuulumisia ja saada vaikka uusia näkökulmia ja malleja.”

”Yhteisöllisyyden vaaliminen on kaiken perusta. Yhteisiä vierailuja, tutustumisia, leikkimielisiä kilpailuja, saunailtoja ym. oltava riittävästi, jotta voi irtautua palokunnan muista rutiineista (harjoitukset, hälytykset, hallinto).”

”Miehistön harjoituksiin enemmän puolivalmiita ohjelmia (laitokselta ja liitoilta), resursseja sekä kouluttajavaihtoa => motivaatio ja moraali nousee varmasti.”

14. SOPIMUSPALOKUNTIEN TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISKOHTEET

14.1. RISTIRIIDAT JA KIUSAAMINEN

”

Etenkin suuressa palokunnassa, jossa jäsenpohja on laajaa, on paljon henkilökohtaisia ristiriitoja. Tällä hetkellä palokunnassa vallitsee nuoret vastaan vanhat -asetelma. Nuorempi polvi haluaa toteuttaa operatiivista toimintaa pelastuslaitoksen tiukkojen vaatimusten mukaisesti, vanhempi joukko ei ymmärrä tämän merkitystä ja vähättelee “kun ei ennenkään tarvinnut testata” jne. ”

Vastaajat olivat havainneet häiritseviä ristiriitoja työtovereitten välillä palokunnassa silloin tällöin (kysymys 21). Kokemus oli samansuuntainen kuin mallivertailuaineistossa eli palokunta ei ristiriitojen osalta poikkea tavanomaisesta työpaikasta, vaikka avoimissa vastauksissa niitä tuodaan melko paljon esille.

Vuoden 2011 työolobarometrin* mukaan esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja esiintyy vähintään melko paljon vastaajista seitsemän prosentin mukaan. Vähintään jonkin verran tällaisia ristiriitoja kertoo työpaikallaan olevan lähes kaksi kolmasosaa vastaajista. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja esiintyy jonkin verran harvemmin kuin esimiesten ja alaisten välisiä.

* Työolobarometri lokakuu 2011. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 29/2012, verkkojulkaisu. Työolobarometrin tiedot perustuvat Tilastokeskuksen tekemään 1 204 palkansaajan haastatettuun. Barometrin avulla on seurattu työelämän laadun muutoksia vuodesta 1992 lähtien.

Sopimuspalokuntalaisten työhyvinvointia mittaavassa kyselyssä oli häiritseviä ristiriitoja palokunnassa havainnut hyvin usein tai aina 4,5 prosenttia vastaajista, melko usein 11,8 ja silloin tällöin 31,9 prosenttia.

Tämän kyselytutkimuksen mukaan havaintoja henkisestä väkivallasta ja kiusaamisesta tehdään melko usein, kuten työelämässä yleensäkin. Havaintoja vähintään yhden henkilön joutumisesta kiusatuksi tai henkisen väkivallan kohteeksi palokunnassa viimeisen puolen vuoden aikana oli 24,7 prosentilla vastaajista.

Vuoden 2011 työolobarometrin mukaan (kysymykset eivät ole suoraan vertailukelpoisia) kaikista palkansaajista työpaikkakiusaamis-havaintoja työtoverien taholta oli 29 prosentilla ja kuntatyössä jopa 38 prosentilla ainakin joskus. Jatkuvasti työpaikkakiusaamista oli havainnut vuonna 2011 neljä prosenttia. Työolo-

barometrin mukaan työpaikkakiusaaminen näyttää olevan sekä yleistä että lisääntymään päin viime vuosina tai sen tunnistaminen on viime aikoina tehostunut.

Omakohtaisen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi palokunnassa viimeisen puolen vuoden aikana joutuneeksi ilmoittautui kaikista vastaajista 8,4 prosenttia, mikä on selvästi enemmän kuin kyselyssä käytetyssä vertailuaineistossa. Suurta vaihtelua eri-ikäisten tai eri tehtävissä toimivien kesken ei tule esille.

Kysyttäessä palokuntatoiminnasta luopumisajatuksia viimeisen viiden vuoden aikana vastaajista 41,3 prosenttia ilmoitti niitä olleen. Nuoriso-osastolaisista 35,9 prosenttia oli miettinyt luopumista palokuntatoiminnasta ja johto- tai vastuutehtävissä toimivista jopa 43,6 prosenttia. Merkittävimmäksi syyksi luopumisajatuksille nähtiin vaikeus sovittaa palokuntatoimintaa yhteen muun elämän kanssa (44,1 prosenttia), mutta toiseksi eniten kuitein mainittiin kuppikuntaisuutta, kiusaamista tms. henkilöiden välisiä ristiriitoja (33,8 prosenttia vastaajista) ja 26,7 prosenttia näki ongelmaa henkilövalinnoissa ja toimintaan soveltumattomat henkilöt olivat aiheuttaneet luopumisajatuksia lähes neljäsosalle vastaajista. Luopumisajatuksia oli aiheuttanut myös pelastuslaitoksen toiminta.

Jatkuvan tai toistuvan kielteisen ja epäasiallisen käyttäytymisen kohteeksi joutuminen on terveysriski, kiusatut oireilevat monin tavoin. Myös kiusaamista havaitsevat stressaantuvat ja konfliktit kuormittavat kaikkia osallisia. Tämän vuoksi organisaatiossa ristiriitojen ja kiusaamisen vähentämiseen tähtäävät toimet ovat aina merkityksellisiä haitallisen stressin torjunnassa. Vapaaehtoisessa toiminnassa ristiriitojen ja kiusaamisen ehkäisy voivat olla merkittävä tekijä jopa toiminnan jatkumisen kannalta.

”Ulkopuolisen on vaikea päästä käsiksi pienten palokuntien kiusaamiseen ja ulkopuolisuuteen. Niissä kaikki tapahtuu piilossa ja ainoa mikä auttaa on että johto (hallitus) aktiivisesti toimii olosuhteiden parantamiseksi. Valitettavasti ovat hallituksessa olevat henkilöt eniten myötävaikuttaneet kiusaamiseen ja ulkopuolisuuteen. Vaikka yksittäisenä henkilönä yrittää taistella tätä vastaan, ei siinä pitkään jaksa; en ole enää palokunnassa aktiivinen. Ehdotan että tämä asia otetaan enemmän esille esim. yksikönjohtajakurssilla ja palokunnan päällikkökurssilla, jotta tulevat johtajat eivät seuraa valtavirtaa ja itse myötävaikuttavat kiusaamiseen vaan sen sijaan uskaltavat sanoa seis ja pysäyttää sen.”

14.2. PALOKUNTALAISTEN JAKSAMINEN

Tämän selvityksen perusteella palokunnissa luotetaan vahvasti työtoveritukeen tositilanteissa. Myös perheen ja ystävien tukeen luotetaan vastaajien keskuudessa. Nämä ovat selviä voimavaratekijöitä vapaaehtoisen palokuntatoiminnan kannalta. Toisaalta palokuntalainen joutuu väistämättä miettimään, miten sovittaa toiminnan yhteen muun elämän kanssa ja jos ristiriita käy liian suureksi, se voi johtaa toiminnasta luopumiseen (vrt. kysymys 42, luopumis-ajatukset).

Selvitykseen vastanneista palokuntalaisista useimmat työskentelivät palokuntatehtävissä 2–5 tuntia viikossa (kysymys 8) ja liikaa työtä koettiin olevan melko harvoin (kysymys 9). Toisaalta lähes neljäsosa niistä, jotka olivat viimeisen viiden vuoden aikana miettineet palokuntatoiminnasta luopumista, mainitsivat ainakin yhdeksi syyksi liiallisen työmäärän tai toiminnan sitovuuden.

Toiminnan jatkumiseen liittyvissä huolissa tuotiin myös esiin pienen tai ikääntyvän vastuunkantajajoukon jaksamiseen liittyvät kysymykset.

Sivutoimisen henkilöstön henkiseen hyvinvointiin tulisi satsata paljon enemmän. Yhdistysten varassa se on saunailta pari kertaa vuodessa, totaalisen vääränlaista ja riittämätöntä.”

Palokuntajäsentenkin pitäisi miettiä, että johtohenkilötkin tekevät vapaaehtoista työtä palokunnan eteen. Jäsenet tulevat “valmiiseen pöytään”, harjoituksia on valmisteltu tuntikaupalla. Onko jäsenet muistaneet: koska viimeksi olisivat kiittäneet hyvin järjestetystä harjoituksesta jne. Ei päällikötkään tunteettomia koneita ole.”

14.3. YHTEISTYÖ ALUEPELASTUSLAITOSTEN KANSSA

Työn hallintaosiossa (kysymys 18) tiedusteltiin, haittaavatko yhteistyön ja tiedonkulun puutteet pelastuslaitoksen kanssa toimintaa palokunnassa. Tässä keskiarvoksi muodostui vastaus ”silloin tällöin”. Johto- hallinto- tai vastuutehtävissä tai operatiivisissa tehtävissä toimivat eivät kokeneet yhteistyötä keskimääräistä heikommaksi.

Operatiivinen toiminta on ollut sopimuspalokunnilla hyvällä tasolla ja operatiivisen henkilöstön, sekä ammattilaisten että sopimuspalokuntalaisten, kesken on ollut hyvää yhteistyötä ja hyvät välit.”

Avoimiin kysymyksiin saatujen vastausten perusteella vaikuttaa kuitenkin siltä, että ainakin osassa palokunnista sopimuspalokuntalaisten hyvinvoinnin kehittämisen kannalta on erittäin tärkeää huomioida myös yhteistyön kehittäminen aluepelastuslaitosten ja ammattipalomiesten kanssa.

...hyvinvointia sopimuspalokunnissa parantaisi, jos meidän pyynnöt ja tarpeet otettaisiin vakavasti Pelastuslaitoksen puolella. Esimerkiksi varusteita ja kalustoa, joita palokuntasopimuksen mukaan pyydetään ja pelastuslaitos on velvollinen toimittamaan, ei millään viitsitä tai haluta hoitaa.”

KAUNIs VEERA

LAHDEN VPK / SÄÄLIÖYKSIKKÖ
PH233
121
PAPIOLA
5
TELE/OPTOKAAPELI

TAPIOLA
3
TELE/OPTOKAAPELI

15. TOIMENPIDESUOSITUKSET HYVINVOINNIN PARANTAMISEKSI

15.1. JOHTAMISEN JA PALOKUNNAN SISÄISEN VUOROVAIKUTUKSEN PARANTAMINEN

Selvityksen kysymysten 25, 26 ja 27 valossa johtaminen palokunnissa on hyvällä mallilla. Esimiestukea koetaan melko usein, esimiehen koetaan puuttuvan ongelmiin melko usein nopeasti ja kohtelu on oikeudenmukaista ja tasapuolista melko usein. Arviot ovat vähintään yhtä hyviä kuin vertailuaineistossa.

Oman palokunnan sisällä toiminta on hyvää ja esimiestyö erinomaista."

Itse palokunnan päällikkönä toimivana pitää tarkkailla ja huolehtia siitä että jokaista kohdellaan tasapuolisesti ja yksilönä."

Osassa avoimista vastauksista tuodaan kuitenkin esille henkilöstöjohtamisen osaamiseen liittyviä puutteita niin vapaa-ehtoisilla kuin vakinaisillakin esimiehillä. Esitettyjen kommenttien mukaan henkilöstöjohtamiseen liittyvää koulutusta ei nykyisiin sopimuspalokuntalaisten kursseihin kuulu. Myöskään työhyvinvointia yleisesti tai jokaisen omaa vastuuta ilmapiiriin vaikuttajana ei käsitellä. Koska sopimuspalokuntayhteisöt joutuvat toimimaan vastuullisissa tehtävissä työ-organisaation tavoin, olisi välttämätöntä panostaa myös henkilöstöjohtamisen osa-alueeseen.

Palokunnan päällikköinä toimiville pakollinen henkilöesimieskoulutus."

Yhteisössä esiintyvät henkilöstöongelmat kuten ristiriidat, yhteisten pelisääntöjen noudattamatta jättäminen tai muu sopimaton käyttäytyminen palautuvat lopulta aina esimiestyön ongelmiksi. Toisaalta hyvä johtaminen tukee merkittävästi henkilöstön hyvinvointia ja työmotivaatiota.

Palokuntayhteisöissä on tärkeää myös miettiä, mikä johtamistehtävä kenenkin rooliin kuuluu. Tärkeää on myös pohtia sitä, millä tavoin voidaan puuttua palokuntayhdistyksen puheenjohtajan tai palokunnan päällikön omaan johtamis- tai työkykyongelmaan?

Yksikönjohtajien ammattitaidon ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi esitettiin myös omia harjoituksia, esimerkiksi edellisten keikkojen läpikäymistä ja oikeiden toimintamallien pohtimista. Pitkään eri tehtävissä toimiville kaivattiin myös kertauskursseja ajan tasalla pysymiseksi.

Suosittelen, että sopimuspalokunnan esimiestehtävissä toimiville järjestetään koulutusta myös henkilöstöjohtamisen osa-alueelle. Johtamisen tueksi olisi hyvä kehittää malleja ja apuvälineitä, jotka ennalta ehkäisevät erilaisia pulmatilanteita, helpottavat niiden tunnistamista ja niihin puuttumista.

Johtotehtävissä toimivien työkausien rajaamista olisi syytä harkita. Tällöin voitaisiin välttää myös liiallista urautumista ja väsymistä tehtävien hoidossa sekä vallan pitkäaikaista keskittymistä vain joillekin henkilöille palokunnassa. Myös muu henkilöstö voi urautua ajatukseen, että henkilö X hoitaa homman, eikä halua tai tarvetta vastuun ottamiseen synny.

Sopimuspalokunnan erityistarpeet huomioivia, johtotehtävissä toimiville tukea antavia ohjeita ja lomakkeita voitaisiin keskitetysti valmistella ja rakentaa esimerkiksi SSPL:n työnä tai vaihtoehtoisesti lähteä tarkastelemaan kunkin aluepelastuslaitoksen mallien soveltumista sopimuspalokuntien käyttöön. Joka tapauksessa tarvitaan henkilöstöjohtamisen menetelmien kouluttamista päällikköinä ja puheenjohtajina toimiville sekä tukea toimintatapojen jalkauttamiseksi kentälle.

”

Näitä kyselyyn viittaavia asioita voitaisiin korjata koulutuksella. Koulutusjärjestelmämme kouluttaa nyt ihmiset kertaalleen johonkin tehtävään. Jatkokursseja pitäisi olla, koska asiat tahtovat unohtua ja myös asiat muuttuu. Koulutuksissa pitäisi ottaa myös nämä kyselyyn liittyvät näkökohdat paremmin esiin. Ehdottaisin että päällystölle olisi pakollinen kertauskurssi vaikkapa 5 vuoden välein tms.”

15.1.1. LUOTAVA TOIMINTAOHJE HENKISEN VÄKIVALLAN, KIUSAAMISEN JA HÄIRINNÄN EHKÄISEMISEKSI

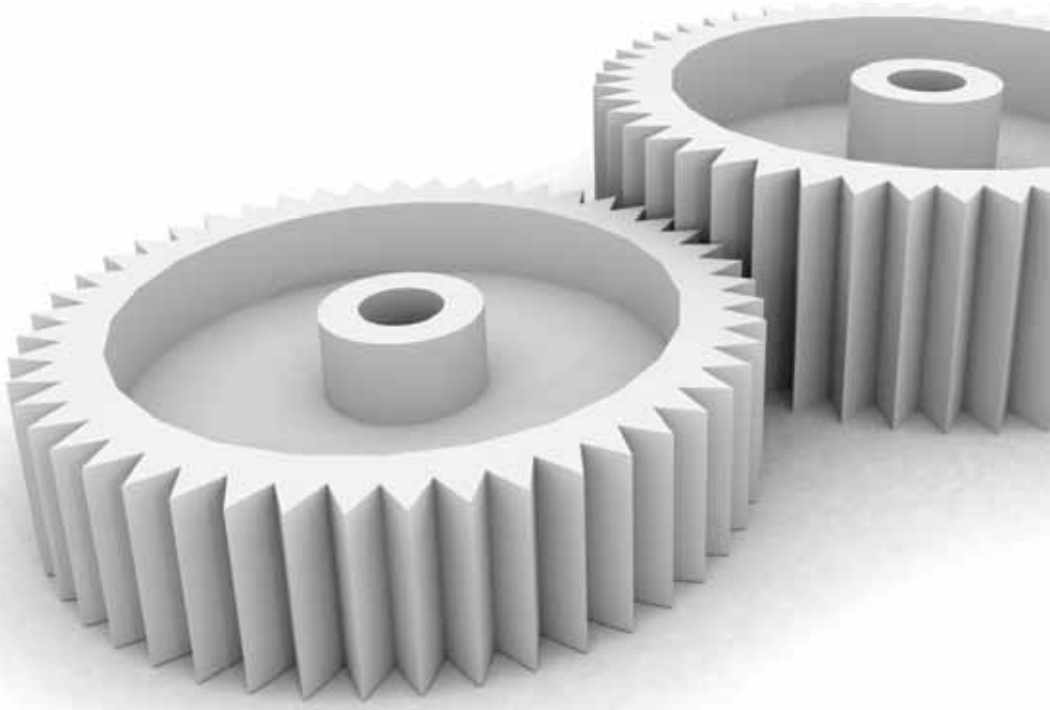
Erittäin tärkeää on puuttua henkiseen väkivaltaan ja kiusaamiseen palokunnissa. Peräti 8,4 prosenttia kyselyyn vastanneista koki olleensa henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena palokunnassa viimeisen puolen vuoden aikana. 33,8 prosenttia viimeisen viiden vuoden aikana luopumista palokunnasta ajatelleista nimesi ainakin yhdeksi syyksi kuppikuntaisuuden, kiusaamisen tai muut sellaiset henkilöiden väliset ristiriidat. Osa vastanneista on näissä kohdissa saattanut ajatella myös yhteistyötä vakinaisen henkilöstön kanssa, koska vaikeuksia tällä saralla kommentoitiin melko runsaasti avoimissa vastauksissa.

Työturvallisuuslaki edellyttää työnantajaa puuttumaan tiedossaan olevaan, työntekijän terveydelle vaaraa aiheuttavaan häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun. Osalla sopimuspalokuntalaista pelastuslaitos on selkeästi tunnistettava työnantaja. Niissä palokunnissa, joissa palkkaa ei makseta, kysymys on vaikeammin määriteltävissä. Jokaisen yhdistyksen kannattaa kuitenkin pyrkiä kaikin keinoin pitämään huolta jäse-nistöstään, palokuntayhdistyksen erityisesti sen toiminnan luonteen vuoksi. Henkisen väkivallan, kiusaamisen ja häirinnän kokemukset aiheuttavat kohteelleen haitallista kuormittumista ja lisäävät riskiä mielenterveyden häiriöihin ja voivat tätä kautta vaikuttaa niin yksilön kuin yhteisön työturvallisuuteen monella tavalla.

Kiusaamisen tai häirinnän kohteeksi joutuminen voi aiheuttaa häpeää, joka ehkäisee jo asian esille tuloa. Myös kiusaamistilanteeseen puuttuminen ja tapahtumien selvittely koetaan usein vaikeaksi. Tämän vuoksi sekä uhri että tilanteeseen puuttuva esimies tarvitsevat selkeät toimintaohjeet, jotka on syytä käydä läpi koko henkilöstön kanssa.

Tarvittaessa tulisi veloituksetta olla käytettävissä työnohjaaja tai työpsykologi selvittämään ongelmatilanteita yksittäisten henkilöiden välisten ongelmien selvittämiseksi tai ryhmähengen lujittamiseksi.”

Seksuaalisen häirinnän kokeminen vapaaehtoisessa palokunnassa, siihen mielestäni tulisi puuttua ja selkeä ohjeistus kuinka toimia jos kokee sellaista. Vapaaehtoisille palokunnille “luottamusmies”!”



”Pientä piikittelyä esiintyy aina, mutta se kuuluu kaiketi palokuntaan. Toiset ovat herkempiä sille, toiset eivät ole moksiskaan. Toisaalta se myös tavallaan lähentää, kun on kaikilla hauskaa, mutta jos samaa henkilöä aina mollataan niin ei siitä kyllä kenellekään tule hyvä mieli.”

”Toivoisin omaan palokuntaani hyvät yhteiset toimintaohjeet.”

15.1.2. YHTEISET PELISÄÄNNÖT EHKÄISEMÄÄN RISTIRIITOJA

Ristiriitoja ennalta ehkäisevät toimivat, yhteiset pelisäännöt. Tärkeää olisi määritellä selkeästi kunkin palokunnan pelisäännöt (yhdistyssääntöjen tai palokuntasopimuksen lisäksi), joiden mukaan yhteisössä toimitaan.

Pelisäännöt mahdollistavat myös puuttumisen silloin, kun sääntöjä rikotaan. Tämän vuoksi on tärkeää käsitellä myös sääntöjen rikkomiseen puuttumista jo sääntöjä luotaessa.

Toimivien pelisääntöjen rakentamiseksi on mahdollista luoda ohje, jossa on valmiita kysymyksiä sekä toimivien pelisääntöjen laatimisen että puuttumisohjeen tueksi.

Pelisäännöt mielletään tärkeiksi vain yhteisen käsittelyn ja sopimisen pohjalta.

”Palokunnilla/vpk:lla on monesti varsin erilaisia käytäntöjä ym., joita ei ole kirjattu mihinkään, tämä johtaa eriarvoiseen käsittelyyn. Monesti on helpompaa kuvata kaikki asiat paperille ja kaikki noudattavat samaa kaavaa (säännöt samat kaikille).”

15.1.3. PALAVERITOIMINTAA JA INFORMAATION KULKUA KANNATTAA PARANTAA

Selvityksen perusteella palokunnissa ollaan hyvin tietoisia siitä, mistä ollaan vastuussa ja mitä työssä odotetaan (kysymykset 12 ja 13). Ristiriitaisia määräyksiä tulee melko harvoin ja päätöksiin voi vaikuttaa melko usein (kysymykset 14 ja 15). Työn laadusta saadaan palautetta silloin tällöin (kysymys 17). Ristiriitaisten määräysten saamista lukuun ottamatta kaikki arviot olivat hiukan parempia kuin vertailuaineistossa, joten useimmissa palokunnissa keskustelukulttuurin ja tiedonkulun pitää olla ainakin melko toimivaa.

Avoimissa kommenteissa tuotiin esille tarvetta palokunnan sisäisten palaverien kehittämiselle. Toivottiin, että eri osastojen vetäjät keskustelisivat enemmän yhdessä ja osallistuisivat päätöksen tekoon muun johdon kanssa. Ainakin joissakin palokunnissa oli ongelmana myös yhdistystoiminnan ja operatiivisen toiminnan vieraantuminen toisistaan.

Jokaisen osaston johtajien olisi hyvä kokoontua esim. joka toinen kuukausi. Ei vain hallituksen tai päällystö.”

Aika ajoin olisi hyvä pysähtyä miettimään, onko organisaation palaverirakenne edelleen toimiva: Ovatko kaikki palaverit, joita pidetään, tarpeellisia? Pitäisikö joidenkin henkilöiden pitää keskenään palavereja? Kuinka usein kunkin ryhmän on syytä kokoontua? Miten asioita tuodaan palaveriin? Onko keskustelu avointa eli millä tavoin vuorovaikutus toimii? Palaverien toimivuuttakin voidaan kehittää erilaisin menetelmin.

Hyvinvointi paranee asioista puhumalla ja selvittämällä selkeästi ja edestäpäin, koskettaa toimintaa joka tasolla sekä osastojen välisessä yhteistyössä.”

Joissakin palokunnissa ongelmana olivat myös informaation kulkeutumisen esteet kaikille jäsenille. Tässäkin tärkeää olisi sopia selkeät pelisäännöt esimerkiksi pelastuslaitoksen tiedotteiden vastaanottamisesta ja tiedon välittämisestä eteenpäin. Ilmoitustaulun hoitaminen on myös vastuutehtävä, joka on syytä määritellä jollekulle, olipa taulu sitten sähköinen tai paperilapuin täytettävä.

Tiedonkulun parantaminen ja turhien puheiden vähentäminen parantaisi ilmapiiriä ja tehostaisi toimintaa. Aikaa kuluu paljon asioiden selvittelyyn, kun sana ei kulje tai se kiertää monen suun kautta ja vääristyy matkalla.”

15.1.4. VÄLINEITÄ HYVÄN TYÖILMAPIIRIN YLLÄPITÄMISEKSI VOI KEHITTÄÄ

Vaikka sopimuspalokuntien työilmapiirikyselyn tulokset kokonaisuudessaan osoittautuivat vertailuaineistoa positiivisemmiksi, erityisesti avoimissa vastauksissa tuotiin esille toisenlaistakin todellisuutta.

Ehdotuksia tehtiin muun muassa jokaisen palokunnan työilmapiirin tutkimiseksi ja psykologin tai muun ulkopuolisen henkilön käyttämiseksi ristiriitatilanteiden selvittämiseen.

Sopimuspalokunnan johdon käyttöön voisi laatia esimerkiksi helposti käsiteltävän ja tulkittavan työilmapiirikyselyn, jolla voidaan nopeasti arvioida sekä yhdistys- että operatiivisen toiminnan tilannetta ja selvittää osastojen välistä yhteistyötä.

Kyselyn ohella olisi hyvä miettiä ja rakentaa joitakin helposti jalkautettavia menetelmiä tai malleja, miten toimitaan, kun jollakin kysytyllä alueella ilmenee ongelmia.

Pitäisi arvostaa kaikkia palokunnan toimintoja, myös hallintotehtäviä sekä nuoriso- ja naisosastoa. Nyt arvostus mittautuu savusukelluskelpoisuuden ja keikka-aktiivisuuden mukaan.”

Palokunnan hyvinvoinnissa on erittäin suuria ongelmia, ollut jo useita vuosia. Vaikea kuvitella miten se paranisi ilman ulkopuolista apua.”

15.1.5. SOVELTUVUUDEN ITSEARVIOINTI JA KOEAIKA KÄYTTÖÖN?

Niistä 656 vastaajasta, jotka olivat miettineet palokuntatoiminnasta luopumista viimeisen viiden vuoden aikana, lähes neljäsosa nimesi merkittäväksi syyksi sen, että palokunnassa on mukana toimintaan soveltumattomia henkilöitä. Toiminnan jatkuvuuden kannalta on hankalaa, jos monet asiansa hyvin hoitavat henkilöt turhautuvat muutamiin toimintaan soveltumattomiin ja jättävät palokunnan.

Ehdotan, että palokunnissa käytäisiin avointa keskustelua siitä, minkälaisia ominaisuuksia missäkin tehtävässä tarvitaan ja rohjettaisiin myös puuttua toimimattomiin tilanteisiin.

Jatkossa olisi ehkä mahdollista luoda vaikkapa jonkinlainen itsearviointia ohjaava tarkistuslista ominaisuuksista ja osaamisesta (muutakin kuin fyysisen kunnon vaatimukset), jonka pohjalta voi lähteä pohtimaan palokuntaan tulevan tai eri tehtävään siirtyvän mahdollisuuksia toimia kyseisessä tehtävässä onnistuneesti. Tällaista itsearviointia voisi tehdä myös osana kehityskeskusteluja tai osaamiskartoitusta.

Harkinnan arvoinen olisi mielestäni selkeä koeaikakin palokunnan eri tehtävistä toiseen siirryttäessä. Koeajan päättyminen antaisi luonnollisen mahdollisuuden palautekeskustelun käymiseen.

Olisi tärkeää saada oikeasti soveltuvia ja osaavia ihmisiä oikeanlaisiin tehtäviin (esim. pj, rahastonhoitaja, yksikönjohtajat ja osastonjohtajat). Työn kuormittavuus on osalla edelleen aika suurta, kun ei osata jakaa ja sopia tehtävienjaosta.”

Tehtäviin valittujen henkilöiden pitäisi kyetä tunnustamaan omat heikkoudet ja kyvyttömyyden hoitaa niitä tehtäviä, joihin ao. henkilö(t) on valittu.”

15.1.6. POHDITTAVA VARHAISEN TUEN MALLIA TYÖKYKYONGELMIIN PUUTTUMISEKSI

Palokuntatoiminnassa ilmeneviä työkykyongelmia varten olisi mahdollista luoda puuttumismalli, jossa määritellään, millaisiin asioihin eri tehtävissä toimivien osalta puututaan, milloin puututaan ja miten asioita pyritään viemään eteenpäin, tarvittaessa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Tavoitteena on tarjota tukea mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, kun huomataan, että jotakin on mahdollisesti pielessä. Järjestelmä suojelee sekä varhaisen tuen kohteena olevaa henkilöä että koko palokuntayhteisöä ongelmakierteen pahenemiselta. Viime kädessä varhainen puuttuminen vahvistaa sekä työturvallisuutta että toiminnan laatua apua tarvitsevan kansalaisen näkökulmasta.

Työkykyongelmia voivat aiheuttaa esimerkiksi ylikuormittuminen palokuntatehtävissä, palokuntatyön yhteensovittamisen ongelmat muun elämän kanssa tai henkilökohtaisen elämän ongelmat. Erilaiset käytösongelmat tai käyttäytymisen äkillinen muuttuminen voivat olla merkki myös alkavista mielenterveys- tai jaksamisongelmista.

15.1.7. LUOTAVA OMA KEHITYSKESKUSTELUMALLI SOPIMUSPALOKUNNILLE

Säännölliset kehityskeskustelut ovat hyvä johtamisen yleisapuväline, kun sekä keskustelua ohjaava esimies että keskusteluun osallistuva henkilö valmistautuu siihen etukäteen. Kehityskeskustelujen avuksi on yleensä käytössä lomakepohja, johon keskustelun tulokset kirjataan ylös.

Sopimuspalokunnan kehityskeskusteluissa olisi syytä huomioida sekä yhdistystoiminnan että operatiivisen toiminnan tarpeet, osaamisen arviointi eri tehtävissä ja koulutustarpeet, joita varten voidaan suunnitella myös omia malleja. Kehityskeskustelujen avulla voidaan tehdä myös pitemmän tähtäimen henkilöstösuunnittelua, kerätä palautetta yhdistyksen ilmapiiristä, henkilöstön jaksamisesta, kehittämistarpeista ja johtamisen onnistumisesta.

15.2. YLEISEN JAKSAMISEN TUKEMINEN

Palokuntalaiset uskovat vahvasti perheen ja työtoverien tukeen. Tästä voimavarasta on tärkeää pitää huolta eri keinoin. On hyvä miettiä myös sitä, millä tavoin koko perhe voi olla mukana palokunnan toiminnassa.

”

Palokuntatoiminnassa pitäisi säilyä kuitenkin vapaaehtoisuus ja mukava yhteinen tekeminen. Reilusti lisääntyneet hälytystehtävät ja pakolliset harjoitusvaatimukset voivat rasittaa niin paljon, ettei aikaa ja jaksamista yhteiseen rentoon ajanviettoon enää ole.”

Toiminnan kehittämiseksi ehdotettuja asioita on luetteloitu kohdassa 13.4. Useat esitetyistä ajatuksista voisivat tukea myös palokuntatoiminnassa jaksamista. Aidosti me-henkeä ylläpitävää toimintaa palokuntatehtävien lisäksi kaivattiin sekä palokuntalaisten kesken että yhdessä perheenjäsenten kanssa. Samoin kaivattiin yhteistyön lisäämistä lähipalokuntien kanssa niin työhyvinvointia ja virkistystä kuin osaamista ja kehittämistä palvelevana toimintana.

Palokuntalaisten henkistä jaksamista helpottaisivat myös johtamiseen liittyvien kehittämisehdotusten toteutuminen sekä parempi yhteistyö aluepelastuslaitoksen kanssa.

Palokuntatehtävät sinänsä voivat olla henkisesti kuormittavia, jopa järkyttäviä. Palokunta tarvitsee riittävästi tietoa sekä psyykkisen kuormittumisen tunnistamiseen että toimivat ja ennalta suunnitellut kanavat psyykkisen tuen saamiseen tarvittaessa. Apuna voivat toimia esimerkiksi työterveyshuolto tai olemassa olevat debriefing-ryhmät. Työnohjauskin voi olla sopiva keino henkisen kuormittumisen hallintaan myös sopimuspalokunnassa. Joku tai jotkut vapaaehtoisen palokunnan jäsenistä voisivat selkeästi suuntautua henkisen huollon osaamiseen tai henkinen huolto voisi olla kokonaisen palokunnan erityisosaamista omalla toiminta-alueellaan.

”

Henkiseen huoltoon tulisi luoda selkeä strategia ja mahdollisuus ammattiapuun myös sivutoimisille (esim. työnohjaus, johtamisen kysymykset).”

Ajankohtaista on myös miettiä, miten tuetaan vastuuhenkilöitä ja operatiiviseen toimintaan osallistuvia niissä palokunnissa, joissa väki vähenee ja tehtävät lisääntyvät. Työuupumusriski on todellinen myös sopimuspalokuntatoiminnassa. Uupuneen henkilön vastuuntunto voi olla ylikorostunut – itse ei osaakaan sanoa enää ”ei” lisätehtäville vaan pyrkii automaattisesti suoriutumaan kaikesta, mitä tehtäväksi tarjotaan. Yhteisössä on tärkeää arvioida eri tehtävien kuormittavuutta ja jakaa vastuuta niin, että liikaa ei pääse kasaantumaan sen ”yhden osaavan ja aktiivisen” niskoille. Esimerkiksi kehityskeskusteluissa on hyvä kysyä ja arvioida omaa jaksamistaan. ”Jaksamiskeskusteluja” toteutettaessa on ratkaistava myös se, kuka keskustelee palokunnanpäällikön ja puheenjohtajan kanssa, jotta myös näiden vastuuhenkilöiden tuen tarve toteutuu.

Riittävistä resursseista – niin henkilö- kuin aineellisistakin resursseista – huolehtiminen vaikuttaa jaksamiseen ja motivaatioon sekä mahdollistaa erilaisten kehittämistoimenpiteiden toteuttamista. Aineellisia resursseja toivottiin suunnattavan myös vapaaehtoisten palokuntaisten kuntoilun ja muun työkykyä edistävän toiminnan tukemiseksi.

”Palokuntamme hyvinvointia on kasvattanut viikoittainen ryhmäliikunta. Liikunnasta saa hyvää mieltä, kunto kohoaa (josta on hyötyä pakollisissa kuntotesteissä) ja myös palokuntamme ryhmähenki on parantunut yhteistoiminnan myötä.”

”Koska palokunnan toiminnan yhtenä lähtökohtana on porukan hyvä terveys niin toivoisin, että joitakin kuntoiluvarusteiden hankintoja tuettaisiin esim. palosuojelurahastosta.”

15.2.1. REKRYTOINTININ JA PEREHDYTYKSEN KEHITTÄMISEKSI TEHTÄVÄ TYÖTÄ

”Kaikkien palokuntalaisten pitäisi ponnistella uusien jäsenten mukaan saamiseksi.”

Paljon huolta esitettiin palokuntien vastuunkantajien ikääntymiseen ja rivien harvenemiseen liittyen. Palokuntaharrastukseen osallistuminen vaatii sekä kouluttautumista että sitoutumista, minkä vuoksi vanhojen jäsenten korvaaminen uusilla on pitkäjänteistä työtä.

Rekrytointiin selvityksessä ehdotettiin palokuntien yhteistyötä, kaivattiin myös ulkopuolista apua esimerkiksi SPEK-iltä. Palokuntien yhteismarkkinointia pohdittiin esimerkiksi järjestämällä tietoiskuja tms. oppilaitoksissa. Joka tapauksessa tähän haasteeseen tarttuminen on nyt ajankohtaista ja vaatii monien tahojen yhteistyötä ratkaisun löytämiseksi. Henkilöstöpulasta ja suuresta työmäärästä kärsivillä sopimuspalokunnilla ei ole riittäviä resursseja ratkaista tätä kysymystä yksinään.

Päivä paloasemalla on hyvä paikka näkyä ja kuulua, mutta siihenkin pitäisi olla enemmän pelastuslaitoksen tukea."

SPEK on myös pohtinut rekrytointikysymystä ja selvitti vapaaehtoisten palokuntalaisten motivaatiotekijöitä ja asenteita palokuntatoimintaa kohtaan*. Vastaajat olivat keskimäärin nuorempia ja lyhyemmän ajan palokuntatoimintaan osallistuneita kuin tässä SSPL:n työilmapiirikyselyssä. SPEKin kyselyyn vastanneet vapaaehtoiset olivat melko tyytyväisiä toimintaansa eivätkä pitäneet kovin todennäköisenä toiminnasta luopumista lähitulevaisuudessa tai myöhemminkään. Useat toivat kuitenkin esille toimintaan osallistumiselle esteitä, joista merkittävimmät olivat ajan puute ja opiskeluun ja työhön liittyvät velvollisuudet.

Tärkeinä syinä palokuntaan liittymiselle jälkikäteen arvioituna nähtiin olleen mahdollisuus oppia ja harjoittaa omia taitoja. Toiseksi yleisin palokuntaan liittymisen motiivi oli sukulaisten vaikutus; pelkällä mukaan pyytämisellä kerrottiin olleen merkitystä. Näin jo toimintaan osallistuvilla voi olla merkittävä rooli uusien rekrytoinnissa, vaikka toisaalta juuri tämä ilmiö voi luoda palokuntiin haitallisia kuppikuntiakin, joita tässä ilmapiiritutkimuksessa kommentoitiin.

SPEKin motivaatiotutkimuksessa sosiaalisten tekijöiden merkitys näytti lisääntyvän palokuntatoimintaan osallistumisen myötä ja sosiaaliset tekijät olivat merkittäviä syitä pysyä mukana palokunnassa. Myös mahdollisuus ilmaista omia arvoja, esimerkiksi auttaa toisia, oli merkittävää toiminnassa jatkamisen kannalta. Palokuntatoiminta nähtiin mahdollisuutena tehdä yhteiskunnallisesti hyviä ja arvostettavia asioita.

Neljännes SPEKin kyselyn vastaajista oli pitänyt taukoa palokuntatoiminnasta esteiden vuoksi. Paluuta helpottavaa oli ollut sosiaalinen verkosto ja yhteyden säilyttäminen palokuntaan. Jotkut toivat myös esille, että systemaattinen tietojen päivittäminen olisi ollut hyödyllistä paluuvaiheessa.

Työturvallisuuslaki velvoittaa huolehtimaan perehdytyksestä niin, ettei työ aiheuta vaaraa sen tekijälle. Perehdytystä annetaan yleensä, kun henkilö tulee uutena yhteisöön. Perehdytyksestä on huolehdittava myös silloin, kun tulee uusia työvälineitä tai menetelmiä, kun tehtävät muuttuvat tai on ollut pitkään poissa. Perehdytystä on annettava myös niissä tilanteissa, kun työntekijä sitä pyytää.

Uusien jäsenten perehdyttämisohjelman läpikäyminen on palokunnan omalla vastuulla. On tärkeää, että perehdytys suoritetaan mahdollisimman kattavasti ja myös tauon jälkeen toimintaan palaaville suunnitellaan oma perehdytysohjelma. Oman haasteensa perehdyttämiselle tuo myös palokunnasta toiseen siirtyvät henkilöt. Jokaisessa yhteisössä muodostuu omanlainen kulttuuri, minkä vuoksi palokuntaa vaihtavan kanssa on käytävä erityisen tarkasti läpi toiminnan pelisääntöjä ja pyrittävä avaamaan myös kirjoittamattomia sääntöjä, jotta yhteentörmäyksiltä tai ulkopuolisuuden kokemuksilta vältytään. Palokunnasta toiseen siirtyvä voi tuoda tullessaan myös arvokkaita kokemuksia toimivista käytännöistä, mitkä olisi hyvä kuulla jo perehdyttämisvaiheessa.

Tämä me-hengen luominen heti alusta alkaen ja eritoten uusien perehdytettävien vastaanotto on mielestäni meillä onnistunut erittäin hyvin, omaa porukkaani kehuakseni, meillä kaikilla on oma paikka ilman kateutta tai kilpailua tilanteista."

Puolivalmista perehdytysmateriaalia voitaisiin keskitetysti kehittää sopimuspalokuntien käyttöön.

VPK:n hälytysosaston peruskurssin (palokunnan järjestämän perehdytyksen) kurssinjohtajille oma koulutusjärjestelmä (vrt. nuoriso-osaston kouluttajakurssi, nuoriso-osaston johtajakurssi) ja perehdytysmalli/ -opas veloituksetta käytettäväksi."

* SPEK selvitti suomalaisten palokuntatoimintaan osallistuvien motivaatiotekijöitä ja asenteita. Maanlaajuinen verkkokysely käynnistettiin helmikuussa 2012 ja tutkimusaineistona käytettiin 924 vastausta.

Saija Malinen ja Teija Mankkinen: Tutkimus suomalaisten palokuntalaisten motivaatiotekijöistä ja asenteista. SPEK (vielä julkaisematon)

15.3. YHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN ALUEPELASTUSLAITOKSEN KANSSA

Tällä kyselyllä kartoitettiin sopimuspalokuntalaisten kokemuksia työhyvinvoinnistaan. Ajatukset yhteistyöstä pelastuslaitoksen kanssa ja kehittämisehdotukset voivat siten pohjautua vain heidän kokemuksiinsa.

Saadussa avoimessa palautteessa kerrotaan esimiestyöhön, asenteisiin ja resursseihin liittyvistä yhteistyön ongelmista pelastuslaitoksen viranhaltijoiden tai ammattipalomiesten kanssa.

Tällä kyselyllä kartoitettiin sopimuspalokuntalaisten kokemuksia työhyvinvoinnistaan. Ajatukset yhteistyöstä pelastuslaitoksen kanssa ja kehittämisehdotukset voivat siten pohjautua vain heidän kokemuksiinsa.

Sellaisia pelastuslaitoksia pitäisi palkita, joilla on toimiva yhteistyö (=yhteisiä harjoituksia, oppitunteja, yhteistoimintaryhmiä jne.) alueen vpk:ien kanssa”

Lisää koulutusta esimiehinä toimiville viranhaltioille, ennen kaikkea henkilöjohtamista!!!”

Valmiuspalokuntina toimivissa sopimuspalokunnissa toiminta lähenee pakosta ammattimaista vastuun ottoa ja tehtävät voivat ylikuormittaa toimijoita. Ammattilaisilla miehitetyn paloaseman kupeessa toimivan sopimuspalokunnan motivaatiota taas voi syödä turhautuminen vaativien tehtävien puutteessa tai ”kilpailuasetelma” hälytyksistä ammattilaisten tai muiden vapaaehtoispalokuntien kanssa.

Sopimuspalokunnissa ollaankin toisaalla huolissaan erityisesti henkilöresurssien riittävyydestä sopimuspalokuntatoiminnassa tulevaisuudessa, toisaalla taas koetaan, että sopimuspalokuntia ei edes tarvita.

Alueellamme vakinainen hoitaa kaikki tehtävät ja sopimuspuolelle jää autossa istuminen. Ei maksa enää vaivaa, jos koulutusta ei pääse soveltamaan käytäntöön.”

15.3.1. YHTEISTEN TAVOITTEIDEN MÄÄRITTELY TÄRKEÄÄ

Yhteistyön kehittäminen aluepelastuslaitosten ja sopimuspalokuntien välillä on merkittävää sekä kaikkien toimintaan osallistuvien että toiminnan kohteena olevien kannalta. Yhteistyö tai sen puutteet vaikuttavat sekä työturvallisuuteen, henkiseen jaksamisen että resurssien järkevään käyttöön.

Hyvän yhteistyön pohjana ovat useimmiten selkeät, yhdessä määritellyt ja yhteisesti hyväksytyt tavoitteet. Mikäli tavoitteista ei olla tietoisia tai ne ovat keskenään ristiriitaisia, on sekä toiminnan että toimijoiden yhteistyön kehittäminen vaikeaa.

Aluepelastuslaitokselta selvät määrittelyt mitä palveluja vpk:lta halutaan ja mitä ei haluta!”

Sopimuspalokunnat tulisi nähdä resurssina, jonka mahdollisimman tehokas hyödyntäinen on alueen pelastustoimen vastuulla. Tämäkään resurssi ei ole ilmainen eikä itsestään selvänä saatavissa ja käytettävissä, ellei sen toimintakykyisyydestä huolehdita.

Toimintaa auttaisi, jos olisi selkeä käsitys siitä, mikä tulee olemaan vpk:ien tulevaisuus aluepelastuslaitoksessa. Mitä laitos haluaa ja mihin suuntaan toimintaa pitäisi kehittää. Yhteydet aluepelastuslaitokseen jäävät melko irrallisiksi ja toisinaan tuntuu, että vpk:t ovat vain ylimääräinen "riesa", jota laitoksen henkilökunta joutuu pyörittämään mukana toiminnassa. Toki asenteissa on myös osalla henkilöstössä tapahtunut selkeää paranemista ja vpk:t koetaan myös voimavaraksi, johon kannattaa panostaa. "

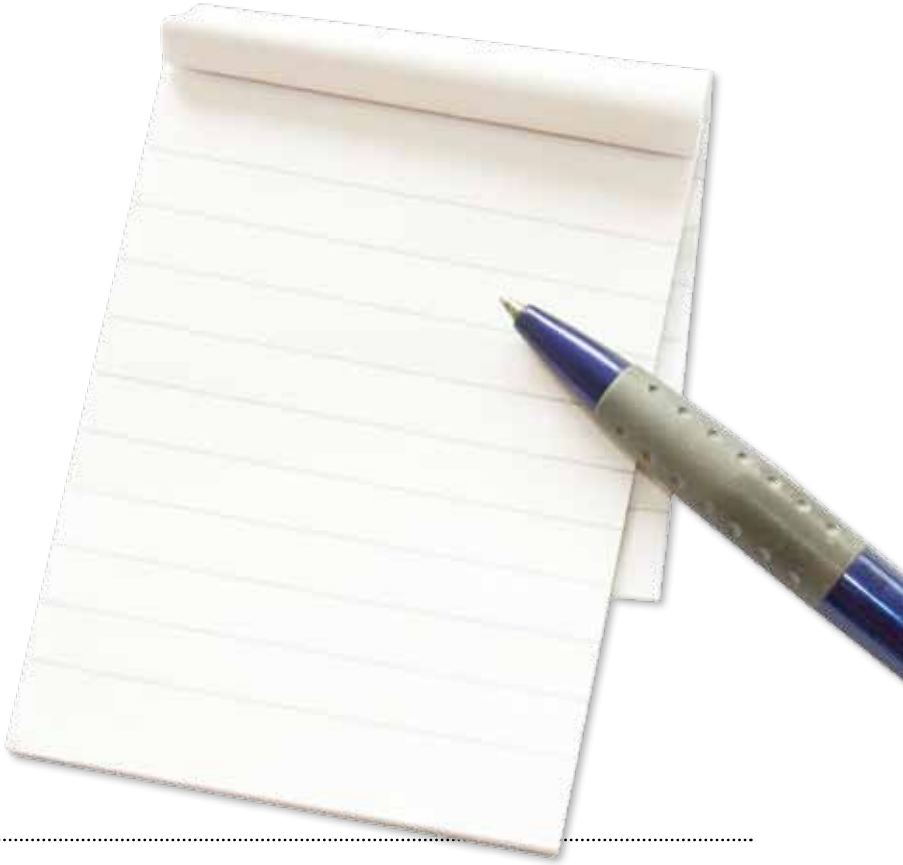
Suosittelen sekä sopimuspalokuntia että aluepelastuslaitoksia entistä enemmän yhdessä pohtimaan, mikä rooli kullakin sopimuspalokunnalla voi alueellaan olla. Tätä työtä on jo tehtykin, ja se on tuonut mukanaan sekä positiivista uudistumista ja tiettyihin tehtäviin erikoistumista joissakin sopimuspalokunnissa, toisaalla taas turhautumista, kokemusta eriarvoisuudesta ja uhkaa vapaaehtoistoiminnan loppumisesta.

Aluepelastuslaitoksen tulisi käydä "kehityskeskusteluja" palokuntien kanssa. Vaikka vpk:t pitäisi olla samanarvoisia, löytyy paikallisoloissa erilaisuutta ja kehitysmahdollisuutta."

Näkisin, että on sopimuspalokuntakentän etu, jos kunkin sopimuspalokunnan tavoitteet ja toimintaperiaatteet on selvästi määritelty myös yhteistyössä aluepelastuslaitoksen kanssa. Tällöin palokunnan yhteiskunnallinen asema ja rooli on mahdollista selkiyttää, palokunnan toimintaan rekrytoitaville on mahdollista antaa tarkempi käsitys toiminnan luonteesta ja mahdollisesti myös sopimuspalokuntalaisten koulutuksellisia tarpeita voitaisiin arvioida uudella tavalla. Toiminnan tavoitteiden selkeys todennäköisesti helpottaisi myös resursointiin liittyvien kysymysten ratkaisua.

Suhteet aluepelastuslaitokseen sen sijaan ovat melko etäiset, eikä sieltä koe saavansa tukea. Lähinnä esitetään vaatimuksia ja vapaaehtoistoiminta muuttuu vuosi vuodelta ammattimaisempaan suuntaan."

Korvaussummat sais olla paremmat menetetystä vapaa-ajasta, koska meidän vpk:ssa on tosiaan miltei 190 hälyä vuodessa, niin se tuntuu melkein työltä!"



15.3.2. KOMMUNIKAATION PARANTAMISEEN PANOSTETTAVA

Kun tavoitteet ovat selkeät, myös pelastuslaitos voi parantaa omaa toimintaansa sopimuspalokuntien suuntaan. Yhteistyön kehittämiseksi tuotiin esille lukuisia ideoita.

Pelastuslaitoksen suunnalta olisi hyvä tulla jonkinlaista kannustusta /palkitsemista varsinkin valmiuspalokuntien aktiivien suuntaan."

Kokeilemisen arvoisena ehdotuksena näkisin muun muassa pelastuslaitoksen johdon sopimuspalokunnille pitämiä (ryhmä-)kehityskeskusteluja, joissa voidaan sopimuspalokunnan tavoitteiden ja tulosten käsittelyn lisäksi paneutua yhteistyöhön pelastuslaitoksen kanssa, resurssikysymyksiin sekä tiedonkulkuun ja johtamiseen liittyviin kysymyksiin.

Yhteistyötä vakinaisen /vpk:n välillä lisättävä ja erimielisyydet poistettava yhteisten palavereiden kautta, koska yhdessä kuitenkin joudumme toimimaan."

Vakinaisen ja sopimushenkilöstön vuorovaikutus. Keskustellaan epäkohdista yhdessä eikä heti tyrmätä asioita. Huutamalla asiat eivät parane vaan keskustelemalla."

Keskinäistä arvostusta ja kykyä yhteistyöhön lisää yleensä toisen osapuolen parempi tuntemus. Koska Suomen pelastustoimi nojaa vahvasti sekä ammattipelastajiin että sopimuspalokuntiin, on osapuolten välinen saumaton yhteistyö tärkeää. Keskinäisellä arvostuksella on nyt tehdyn tutkimuksen mukaan merkitystä sopimuspalokuntien työhyvinvointiin ja sitoutumiseen palokuntatoimintaan. Tämän lisäksi sekä kansalaisten turvallisuuden että kaikkien pelastustoimiin osallistuvien työturvallisuuden kannalta on tärkeää voida luottaa kanssatoimijoihin.

VPK:n "porukka" toimii keskenään aktiivisesti ja vuorovaikutteisesti, mutta joskus kaipaa asemamestarin "apua" kiperiin tilanteisiin. Kuitenkaan hän ei ole koskaan paikalla esim. harjoitusten aikaan, ei lähde hälytykselle vaikka olisi asemalla hälytyksen tullessa. Saattaa mennä viikkoja, että häntä ei näe ollenkaan, ja kuitenkin hän olisi oivallinen linkki meidän vapaaehtoisten ja pelastuslaitoksen väliin."

Keskinäistä tuntemusta voitaisiin lisätä esimerkiksi yhteisellä kouluttautumisella, yhteisillä kehittämispäivillä tai työhyvinvointipäivillä.

Monet sopimuspalokuntalaiset toivovat pelastuslaitoksen vakinaisilta työntekijöiltä apua koulutuksien tai harjoitusten järjestämiseen. Kaikenlainen harjoitusyhteistyö parantaisi valmiuksia työskennellä yhdessä tilannepaikoilla.

Pelastuslaitos vastaa huonosti heille esitettyihin sopimuksen mukaisiin vaatimuksiin, yhteistyöyritykset tuntuu yksipuoleisilta."

Kummankin osapuolen olisi hyvä peruskoulutuksen aikana päästä tutustumaan riittävästi toistensa toimintaan sekä kaikin keinoin välttää negatiivisten asenteitten siirtämistä seuraaville sukupolville.

Kommunikointi laitoksen kanssa parantunut ja saa parantua edelleen."

15.3.3. YHTEISTÄ TYÖTERVEYS- JA TYÖSUOJELU-ORGANISAATIOTA VAHVISTETTAVA

Sopimuspalokuntiin tarvitaan nykyistä kattavampaa työterveyshuoltoa. Ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa sekä työterveyshuollon ammattihenkilöiden (työterveyshoitajat, lääkärit) että asiantuntijoiden (esimerkiksi työterveyspsykologit, työfysioterapeutti) tuottamana palveluna pitäisi olla nykyistä laajemmin saatavilla. Tällä hetkellä on tekeillä ohje siitä, miten sopimuspalokuntien työterveyshuolto pitäisi järjestää.

Pelastuslaitoksen tulisi huolehtia työterveyshuollon kuntoon saattamisesta pikaisesti vapaaehtoiselle henkilöstölle."

Terveydenhuolto (oikeita tutkimuksia) vpk-henkilöstölle."

Terveystarkastukset useammin siten, että osittain voisi myös soveltaa MMS-testiä. (Ikääntyvää sukupolvea varten, dementiaa ei aina alkuvaiheessa huomaa, jotenka sitä olisi hyvä seuloa. Helpottaisi samalla siitä johtuvaa työkyvyn alenemista tarkkailemaan). "

Kyselyn avoimissa vastauksissa tuli myös esille työsuojelun kehittämisen tarvetta sopimuspalokunnissa.

Sen lisäksi, että pelastuslaitos järjestää tarvittavaa työterveyshuoltoa sopimushenkilöstölle, yhteistyötä voisi lisääntyvästi olla työsuojeluorganisaationkin saralla. Myös palokunnissa voitaisiin valita työsuojeluvaltuutettua vastaava henkilö, joka toimisi yhteistyössä pelastuslaitoksen työsuojeluorganisaation kanssa.

Yhteiset työterveyshuolto- ja työsuojeluorganisaatiot mahdollistaisivat myös vakinaisten ja sopimushenkilöstön välisten yhteistyön ongelmien tulemisen tietoisuuteen työterveyshuollon tai työsuojelun esiin nostamina. Olemassa oleviin yhteistyön ongelmiin pitää puuttua kaikin mahdollisin keinoin.

Pelastuslaitos voisi pitää koulutusta työturvallisuusasioista."

LOPUKSI

Tutkimuksen tavoitteena oli kerätä tietoa sopimuspalokuntien henkilöstön hyvinvoinnista palokuntayhteisöissä sekä tunnistaa mahdollisia ongelmakohtia tulevan työhyvinvointia edistävän kehittämistyön pohjaksi. Tutkimuksen kohdeperusjoukon muodostivat sopimuspalokuntalaiset, noin 22 000–25 000 henkilöä, joista 14 600 on hälytyskelpoisia.

Tutkimuksen tiedonkeruun toteutti Suomen Kyselytutkimus Oy ennakkoinformoituna e-lomaketutkimuksena ns. julkisen vastauslinkin avulla. Kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä yhteensä 1 599 henkilöä, mikä on 6–7 % otos kohdejoukosta. Useilla vastanneista oli pitkä kokemus palokuntatoiminnasta, 43,7 % oli ollut mukana jo yli 20 vuotta. Suurin osa vastaajista osallistui palokunnan operatiiviseen toimintaan.

Työilmapiiritutkimuksen tulokset olivat kokonaistarkastelun osalta pääsääntöisesti QPSNordic-mallivertailuaineistoa paremmat, mikä on odotettua, koska kyseessä pohjimmiltaan on vapaaehtoinen työ.

Keskiarvovertailun kautta johdetut positiivisimmat tulokset liittyvät ystävien ja perheiden tukeen sekä tukeen ja apuun palokuntatovereilta. Työmäärää ei onneksi koettu yhtä usein liialliseksi kuin varsinaisessa palkkatyössä. Mahdollisuus vaikuttaa oman työn kannalta tärkeisiin päätöksiin ja tiedon saanti suoritetun työn laadusta toimi paremmin kuin vertailumateriaalin työpaikoilla. Ilmapiiri näyttäytyi kiusaamishavainnoista ja -kokemuksista huolimatta leppoisampana ja mukavampana kuin varsinaisilla työpaikoilla. Myös palokuntien johdon koettiin olevan melko paljon kiinnostunutta henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista.

Toisaalta, varsinkin avoimien vastausten kautta, tuli negatiivistakin palautetta. 26 % kyselyyn vastanneista antoi palautetta kysymyksen ”Onko sinulla vielä jotain tärkeitä asioita, mitä edellä ei ole kysytty? Esimerkiksi, mitä ehdotuksia sinulla on palokuntasi hyvinvoinnin parantamiseksi? kautta. Avoimissa vastauksissa korostuu aluepelastuslaitoksen toiminta. Kritiikkiä sateli kaikille pelastusalueille. Esille oli otettu asenneongelmat, heikko tai puuttuva yhteistyö, pelastustoimen resurssien käyttöön liittyvät ongelmat, byrokratia-, vaatimustaso- tai arvostusasiat. Myös palokunnan sisäisiä ristiriitoja ja kuppikuntaisuutta sekä kouluttautumiseen liittyviä ongelmakohtia kommentoitiin runsaasti.

Palokuntien ilmapiiri jäi QPSNordic-keskiarvojen tuloksia heikommaksi henkistä väkivaltaa ja kiusaamista mittaavien kysymysten osalta (palokunnissa esiintyy jonkin verran henkistä väkivaltaa ja kiusaamista), keskenään ristiriitaisten määräysten saamisen, epäluuloisen ja epäilevän ilmapiirin sekä jäykän ja sääntöihin perustuvan ilmapiirin osalta sekä epätasa-arvoisuuden osalta koskien vanhempien ja nuorempien palokuntalaisten kohtelua. Osa näistäkin kysymyksistä voi heijastaa yhteistyöongelmia pelastuslaitosten viranhaltijoiden kanssa, osa on puhtaasti sopimuspalokuntien sisäisiä asioita.

Sopimuspalokuntien sisäisten ongelmakohtien korjaamisessa jokaisella yhteisön jäsenellä on merkittävä rooli sekä myös

vaikutusvaltaa. Jokainen toiminnassa mukana oleva henkilö vaikuttaa ilmapiiriin omalta osaltaan: on mahdollista valita, kohteleeko toisia hyvin ja arvostavasti vai vahvistaako ristiriitoja omalla negatiivisella toiminnallaan. On mahdollista, vaikka ei kovin helppoa, nostaa ongelmakohdat esille yhteiseen käsittelyyn ja tehdä aloitteita toiminnan kehittämiseksi. Palokunnissa on myös mahdollista vaikuttaa siihen, kuka toimintaa johtaa: yhteisö valitsee omat johtajansa yleensä vuodeksi kerrallaan.

Mallivertailuaineistoon verrattaessa keskeisiksi kehittämiskohteiksi lasketaan yleensä - 0,5 yksikön keskiarvonegatiivisuudet. SSPL:n työilmapiiritutkimuksen tuloksissa keskiarvot eivät kuitenkaan jääneet minkään keskiarvotarkasteluosa-alueen vertailuarvosta enempää kuin 0,2 yksikköä. *(Samu Lagerström/Suomen Kyselytutkimus Oy)*

Erityistä huomiota tulee kuitenkin kiinnittää henkisen väkivallan ja kiusaamisen esiintymiseen palokunnissa, jopa melko paljon vertailuaineistoa useammin (prosentuaalinen mittaus). 8,4 % ilmoitti kokeneensa henkistä väkivaltaa tai kiusaamista palokunnassaan viimeisen puolen vuoden aikana.

Koko sopimuspalokuntatoimintaa koskevana keskeisenä haasteena tulee huomioida vastaajien huolissaan olo sekä palokuntayhdistysten että palokuntien operatiivisen toiminnan johtamisesta ja toiminnan tulevaisuudesta. Jopa hiukan yli puolet vastuutehtävissä toimivista ilmaisi olevansa huolissaan näistä asioista. Vastaajien huolet koskivat useimmiten uuden, tehtäviin koulutetun ja sitoutuvan henkilöstön saamista mukaan toimintaan. Huolta liittyi myös muihin resursseihin kuin henkilöstöön liittyviin, yhteistyöhön pelastuslaitoksen kanssa, kouluttautumismahdollisuuksiin sekä palokunnan sisäisen toimintaan.

Vakavaa huomiota täytyy kiinnittää myös siihen, että kaikista vastaajista yli 40 prosenttia oli harkinnut palokuntatoiminnasta luopumista viiden viimeisen vuoden aikana. Yli 56-vuotiailla oma ikä tai terveydentila oli odotetusti merkittävin syy luopumusajatuksille. Kolmannes vastaajista asetti yhdeksi toiminnan jatkumisen esteeksi kuppikuntaisuuden, kiusaamisen tms. henkilöiden väliset ristiriidat. 181 vastaajaa kirjoitti myös vapaasti luopumisajatuksia herättäneistä syistä. Näistä 107:llä yhteistyön haasteet pelastuslaitoksen kanssa olivat aiheuttaneet pohdintaa toiminnan jatkamisen mielekkyydestä. Kyse ei ole siis pelkästään vaikeudesta sovittaa palokuntatoiminta yhteen muun elämän kanssa, vaikka se 44 %:lla luopumista miettineistä oli ollut ainakin yhtenä syynä.

Vaikka sopimuspalokuntien työilmapiiri tavalliseen työpaikkaan verrattuna on pääsääntöisesti tavanomaista tai vähän parempaakin, saadun palautteen valossa toimet sopimuspalokuntien työilmapiirin kehittämiseksi ja sopimuspalokuntalaisten jaksamisen ja motivaation ylläpitämiseksi ovat tärkeitä tämän yhteiskunnallisesti merkittävän resurssin elinvoimaisena säilyttämiseksi.

Anne Mallius, työterveyspsykologi

LIITE 1. KYSELYLOMAKE

Suomen Sopimuspalokuntien Liitto ry
Työilmapiiritutkimus, marraskuu 2012
Tutkimuksen toteutus: Suomen Kyselytutkimus Oy, 2012.

VASTAAJAN TAUSTATIEDOT

1. Syntymävuosi

2. Sukupuoli

1. Mies
2. Nainen

3. Peruskoulutus

1. Peruskoulu
2. Lukio tai ammattikoulu
3. Opistotaso tai ammattikorkeakoulu
4. Yliopisto

4. Tehtävä(t) palokunnassa (voit valita useamman)

1. Yhdistystoiminnan johto- tai hallintotehtävät (hallituksen puheenjohtaja, hallituksen jäsen, sihteeri, rahastonhoitaja, isännöitsijä tms.)
2. Operatiiviset johtotehtävät (palokunnan päällikkö tai varapäällikkö, yksikönjohtaja tai koulutuspäällikkö)
3. Muut operatiiviset tehtävät (hälytysosaston jäsen, ensivasteryhmän jäsen)
4. Muut vastuutehtävät (asemamestari, kalustovastaava, varustevastaava tms.)
5. Tukitoiminnot (tukiosasto, naisosasto, veteraaniosasto, soittokunta tms.)
6. Nuoriso-osasto

5. Kuinka pitkään olet ollut palokunnassa (mukaan lukien nuoriso-osasto)?

1. alle vuoden
2. 1 - 5 vuotta
3. 6 – 10 vuotta
4. 11- 15 vuotta
5. 16 – 20 vuotta
6. yli 20 vuotta

6. Palokunnan sopimusmuoto

1. Palokuntani on palokuntasopimuksen tehnyt yhdistys (VPK)
2. Palokuntani on henkilökohtaisen sopimuksen pelastuslaitoksen kanssa tehneiden palokunta (puolivakinainen, toimenpidepalkkainen, jolla on palomiesyhdistys tai -kerho)
3. Palokuntani on henkilökohtaisen sopimuksen pelastuslaitoksen kanssa tehneiden palokunta (puolivakinainen, toimenpidepalkkainen palokunta, jolla ei ole yhdistystä)
4. Palokunnassani on sekä yhdistys- että henkilökohtaisen sopimuksen tehneitä
5. Joku muu, mikä?

7. Pelastuslaitos, jonka alueella palokuntasi toimii

1. Helsinki
2. Länsi-Uusimaa
3. Keski-Uusimaa
4. Itä-Uusimaa
5. Varsinais-Suomi
6. Kanta-Häme
7. Päijät-Häme
8. Kymenlaakso
9. Etelä-Karjala
10. Etelä-Savo
11. Keski-Suomi
12. Pirkanmaa
13. Satakunta
14. Etelä-Pohjanmaa
15. Pohjanmaa
16. Keski-Pohjanmaa
17. Pohjois-Savo
18. Pohjois-Karjala
19. Jokilaaksot
20. Kainuu
21. Oulu-Koillismaa
22. Lappi
23. Ahvenanmaa

8. Arvioi, kuinka monta tuntia käytät keskimäärin aikaa palokuntatoimintaan viikossa mukaan lukien kaikki tehtävät (viikkoharjoitukset, hälytykset, koulutus- ja valistustapahtumat, kokoukset, kirjalliset työt, hallinto, alueellinen ja valtakunnallinen toiminta, leirit, talkoot ym.)

1. alle 2 h
2. n. 2-5 h
3. n. 5-10 h
4. n. 10-20 h
5. n. 20-30 h
6. yli 30 h viikossa

Seuraavissa kysymyksissä ajattele kaikkea toimintaasi palokunnassa. Vastaa kysymyksiin huolellisesti kohta kohdalta omien henkilökohtaisten näkemyksiesi ja tuntemuksiesi mukaan.

TYÖN VAATIMUKSET

9. Onko sinulla liikaa työtä palokunnassa?
10. Joudutko palokunnassa suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän koulutusta?
11. Oletko ollut uhkailun tai väkivallan kohteena palokuntatyössäsi kahden viime vuoden aikana?

ROOLIODOTUKSET JA VAIKUTTAMISMAHDOLLISUUDET

12. Tiedätkö mistä olet vastuussa?
13. Tiedätkö tarkalleen, mitä sinulta odotetaan työssäsi palokunnassa?
14. Saatko keskenään ristiriitaisia määräyksiä kahdelta tai useammalta henkilöltä?
15. Voitko vaikuttaa palokuntatyösi kannalta tärkeisiin päätöksiin?

TYÖN HALLINTA

16. Oletko tyytyväinen kykyysi ylläpitää hyviä suhteita työtovereihin palokunnassa?
17. Saatko tietoa suorittamasi työn laadusta?
18. Haittaavatko yhteistyön ja/tai tiedonkulun puutteet pelastuslaitoksen kanssa toimintaasi palokunnassa?

”erittäin harvoin tai ei koskaan---melko harvoin---silloin tällöin--
-melko usein---hyvin usein tai aina”

19. Koetko, että joku henkilö ja/tai jokin yhteisö valvoo etujasi palokuntalaisena?

a. kyllä -> kenen koet valvovan etujasi?_____
b. en, mutta jonkun pitäisi valvoa etuja -> kenen?_____
c. en, eikä ole tarvettakaan

VUOROVAIKUTUS

20. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työtovereiltasi palokunnassa?
21. Oletko havainnut häiritseviä ristiriitoja työtovereittesi välillä palokunnassa?
22. Koetko, että voit luottaa saavasi tukea ystäviltäsi/perheestäsi, jos sinulla on vaikeuksia palokuntatyössä?
23. Kuinka monen olet havainnut joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi viimeisen puolen vuoden aikana palokunnassa? miehen naisen
24. Oletko itse ollut henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena palokunnassasi viimeisen puolen vuoden aikana?

ESIMIESTYÖ JA JOHTAMINEN

Seuraavissa kysymyksissä esimiehellä tarkoitetaan eri tilanteissa palokunnan toiminnasta vastaavia henkilöitä, kuten esim. hallituksen puheenjohtaja, palokunnanpäällikkö tai yksikönjohtaja, samoin kuin pelastuslaitoksen viranhaltija soveltuvin osin.

25. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi esimieheltäsi?
26. Puuttuuko esimiehesi ongelmiin heti niiden ilmaannuttua?
27. Kohteleeko esimiehesi työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti?
28. Oletko huolissasi palokuntayhdistyksen johtamisesta tai yhdistyksen tulevaisuudesta?

en kyllä->
miksi_____

29. Oletko huolissasi palokunnan operatiivisen toiminnan johtamisesta tai operatiivisen toiminnan tulevaisuudesta?

en kyllä ->
miksi?_____

ORGANISAATIOKULTTUURI

Seuraavissa kysymyksissä ajattele kaikkea toimintaa palokunnassasi.

Minkälainen on palokuntasi ilmapiiri

30. Kilpaileva
31. Kannustava ja tukeva
32. Epäluuloinen ja epäilevä
33. Leppoisa ja mukava
34. Jäykkä ja sääntöihin perustuva

35. Onko tiedonkulku riittävää palokunnassasi?
36. Oletko havainnut epätasa-arvoisuutta miesten ja naisten kohtelussa palokunnassasi?
37. Oletko havainnut epätasa-arvoisuutta vanhempien ja nuorempien palokuntalaisten kohtelussa palokunnassasi?
38. Palkitaanko palokunnassasi hyvästä työsuorituksesta (raha, kannustus)?
39. Huolehditaanko palokuntalaisista hyvin sinun palokunnassasi/pelastuslaitoksessa?
40. Kuinka kiinnostunut palokuntasi johto on henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista?

TOIMINNAN JATKUVUUS

41. Oletko harkinnut palokuntatoiminnasta luopumista viimeisen viiden vuoden aikana?

a. en
b. kyllä -> syyt (ympyröi 1 – 3 merkittävintä)
    a. Vaikeus sovittaa palokuntatoimintaa yhteen muun elämän kanssa
    b. Liiallinen työmäärä palokunnassa tai toiminnan sitovuus
    c. Henkilövalintoihin liittyvät ongelmat
    d. Palokunnassa on mukana toimintaan soveltumattomia henkilöitä
    e. Kuppikuntaisuus, kiusaaminen tms. henkilöiden väliset ristiriidat
    f. Ulkopuolisuuden kokemus tai vaikeus päästä mukaan porukkaan
    g. Oma terveydentila tai ikä
    h. Muu syy, mikä?_____

42. Asteikolla 0-10, kuinka todennäköisesti suosittelisit palokuntatoimintaa tuttavalle tai ystävälle?
43. Onko vielä jotain tärkeitä asioita, mitä ei edellä ole kysytty? Esimerkiksi mitä ehdotuksia sinulla on palokuntasi hyvinvoinnin parantamiseksi? Kirjoita niin, ettei oma tai toisen henkilöllisyys paljastu.

PSR
PALOSUOJELURAHASTO
TÄMÄN HANKKEEN
ON RAHOITTANUT
PALOSUOJELURAHASTO

Työilmapiiriselvitys 2012

SUOMEN SOPIMUSPALOKUNNAT
ovat yksi merkittävimmistä lakisääteistä työtä tekevistä kolmannen sektorin toimijoista. Palokuntien hyvinvointi ja tehokkuus ovat tärkeitä niin toiminnallisesti kuin taloudellisestikin ajatellen. Tämä Palosuojelurahaston rahoittama selvitys toimenpidesuosituksineen on osa pyrkimystä kehittää sopimuspalokuntien hyvinvointia ja sitä kautta niiden kykyä palvella yhteiskuntaa tehokkaasti tulevaisuudessakin.

SSPL 2012

”Aluepelastuslaitoksen tulisi käydä “kehityskeskusteluja” palokuntien kanssa. Vaikka vpk:ien pitäisi olla samanarvoisia, löytyy paikallisoloissa erilaisuutta ja kehitysmahdollisuutta.”

”Pientä piikittelyä esiintyy aina, mutta se kuuluu kaiketi palokuntaan. Toiset ovat herkempiä sille, toiset eivät ole moksiskaan. Toisaalta se myös tavallaan lähentää, kun on kaikilla hauskaa, mutta jos samaa henkilöä aina mollataan niin ei siitä kyllä kenellekään tule hyvä mieli.”

”Tämä me-hengen luominen heti alusta alkaen ja eritoten uusien perehdytettävien vastaanotto on mielestäni meillä onnistunut erittäin hyvin, omaa porukkaani kehuakseni, meillä kaikilla on oma paikka ilman kateutta tai kilpailua tilanteista.”

SSPL
SUOMEN SOPIMUSPALOKUNTIEN LIITTO RY