

SSPL

SUOMEN SOPIMUSPALOKUNTIEN LIITTO RY



2023

Sopimus- palokunta- barometri



Sopimuspalokuntabarometri

Suomen Sopimuspalokuntien Liiton julkaisusarja,
sarja B:9/2023

ISBN 978-952-7132-38-8 (sid.)

ISBN 978-952-7132-39-5 (pdf)

JULKAISIJA Suomen Sopimuspalokuntien Liitto ry

KYSELYJEN TULOKSET Samu Lagerström/ Suomen Kyselytutkimus Oy

TAULUKKOLÄHTEET Samu Lagerström/ Suomen Kyselytutkimus Oy

TAITTO Anna Broholm/ PieniSuuri Idea

PAINO Suomen Uusiokuori Oy

KUVAT Tomi Vastamäki

2024



Sopimuspalokunta- barometri 2023



Sisältö

| | |
|----|---|
| 6 | Yleistä tutkimuksen toteuttamisesta |
| 6 | Tutkimuksessa arvioitavat osa-alueet |
| 7 | Tutkimuksessa käytetyt tilastolliset käsitteet |
| 7 | Tutkimuksen kysymyskohtaiset tulokset ja niiden tulkinta |
| 8 | Vastaajien taustatiedot |
| 16 | Toiminta ja ajankäyttö |
| 20 | Työhyvinvointi |
| 26 | Toiminnan arvostus ja yhteistyö |
| 31 | Alueen palokuntien välinen yhteistoiminta |
| 34 | Työturvallisuus |
| 38 | Jäsenhankinta palokunnissa |
| 44 | Koulutus |
| 50 | Kuorma-autokortillisten määrä |
| 52 | Palosuojelurahasto |
| 54 | Tuki palokuntatoimintaan |
| 56 | Avoin palaute |
| 60 | Yhteenveto |

Yleistä tutkimuksen toteuttamisesta

- » **TUTKIMUKSEN** tavoitteena oli kerätä tietoa tämänhetkisestä sopimuspalokuntatoiminnasta laajasti eri tarkasteluosa-alueiden kautta.
- » **TUTKIMUKSEN** avulla pyritään myös ennakoimaan sopimuspalokuntatoimintaan liittyviä lähitulevaisuuden muutos- ja kehittämistarpeita.
- » **TUTKIMUKSEN** kohdeperusjoukon muodostivat SSPL:n jäsenyhteisöjen palokuntalaiset, yhteensä noin 25 000 henkilöä.
- » **TUTKIMUKSEN** kyselylomake laadittiin yhteistyössä SSPL:n ja Suomen Kyselytutkimus Oy:n kesken. Kyselylomake laadittiin kaksikielisenä.
- » **TUTKIMUKSEN** tiedonkeruu toteutettiin 6.9.2023 – 2.10.2023 välisenä aikana SSPL:n itse, eri medioissa jakaman avoimen vastauslomakelinkin kautta.
- » **TUTKIMUKSEEN** osallistui määräaikaan mennessä 1 586 vastaajaa.
- » **TUTKIMUS** on toteutettu edellisen kerran osittain samansisältöisenä vuonna 2020, jolloin tutkimukseen osallistui 1 618 vastaajaa.
- » **TULOKSIA** on verrattu yhteenvertoraportin osalta vuoden 2020 tuloksiin kaikkien sellaisten kysymysten osalta, jotka ovat pysyneet muuttumattomina.
- » **MIKÄLI** kysymyksen tai vastausvaihtoehdon perässä on tähti "*" on kysymys muuttunut, mutta vertailua pidetään silti edelleen mielekkäänä pienin varauksin.
- » **SUOMEN** Kyselytutkimus Oy suosittelee tutkimuksen uusimista säännöllisesti riittävän seurantatiedon mahdollistamiseksi.

"Tutkimukseen osallistui määräaikaan mennessä 1 586 vastaajaa."

Tutkimuksessa arvioitavat osa-alueet

TUTKIMUKSESSA ARVIOITIIN SEURAAVIA OSA-ALUEITA:

- » Taustatiedot
- » Toiminta ja ajankäyttö
- » Työhyvinvointi
- » Toiminnan arvostus ja yhteistyö
- » Alueen palokuntien välinen yhteistoiminta
- » Työturvallisuus
- » Jäsenhankinta palokunnissa
- » Koulutus
- » Kuorma-autokortillisten määrä
- » Varautuminen häiriötilanteisiin ja poikkeusoloihin
- » PSR-kysymykset
- » Tuki palokuntatoimintaan
- » Avoin palaute

Tutkimuksessa käytetyt tilastolliset käsitteet

YHTENVEOTORAPORTIN TULOSSA KÄYTETÄÄN PÄÄSÄÄNTÖISESTI SEURAAVIA KÄSITTEITÄ:

Vastausten prosenttijakauma

Vastausten prosentuaalinen jakautuminen kunkin vastausvaihtoehdon ympärille

ka = Keskiarvo

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

Md = Mediaani

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

Mo = Moodi

Moodi eli tyyppi-arvo on se arvo, joka esiintyy aineistossa useimmiten.

Min ja Max = Minimiarvo ja maksimiarvo

Vastausten minimi- ja maksimiarvo.

Tutkimuksen kysymyskohtaiset tulokset ja niiden tulkinta

Osaryhmäkohtaiset tulokset

(mm. pelastustoimen alue) on esitetty erillisessä, tämän raportin mukana toimitetussa prosentti- ja keskiarvotaulukossa.

Yhteenvertoraportissa kysymyksen yhteydessä mainittu (n)

kuvaa kaikkien niiden potentiaalisten vastaajien lukumäärää, joille kysymys

on esitetty. Kysymyksen yhteydessä kenoviivan jälkeen mainittu (/ n) tai kuvaajan yhteydessä mainittu (n) puolestaan sitä vastaajamäärää, joka kysymykseen on lopullisesti vastannut.

Yhteenvertoraportissa esitetty

kysymys saattaa olla lyhennetyssä muodossa.

Vastaajien taustatiedot

Vastaajien syntymävuosi vaihteli vuosien 1937-2015 välillä, vastaajien ollessa siten noin 8-86 vuotiaita.

Tyypillisin vastaajan syntymävuosi oli 1975 (1975 vuonna 2020), mediaanisyntymävuoden ollessa 1982 (1979 vuonna 2020). Kaikista vastaajista yhteensä 81,5 prosenttia (83,3% vuonna 2020) oli miehiä.

Vastaajien korkein suoritettu koulutusaste oli tyypillisesti ammattitutkinto (48,3 prosenttia vastaajista). Vähintään alemman korkeakouluasteen oli suorittanut 27,9 prosenttia vastaajista. 41,0 prosenttia vastaajista ilmoitti ammattiasemansa olevan työntekijä (42,2% vuonna 2020), kun taas alemmien sekä ylempien toimihenkilöiden yhteenlaskettu osuus oli 29,4 prosenttia (25,5% vuonna 2020).

Vastaajien yleisimmistä tehtävistä palokunnissa, yhteensä 85,6

prosenttia toimi sammutus- ja pelastustoiminnassa (84,5% vuonna 2020), 49,7 prosenttia muissa operatiivisissa tehtävissä (47,7% vuonna 2020), 37,9 prosenttia yhdistystoiminnan johtotai hallintotehtävissä (40,1% vuonna 2020), 36,6 prosenttia ensivastetoiminnassa (38,8% vuonna 2020) ja 35,1 prosenttia operatiivisissa johtotehtävissä (39,3% vuonna 2020). Sama vastaaja saattoi toimia myös useammassa eri tehtävässä.

Kolme tärkeintä palokuntatoiminnan muotoa oli: hälytystehtävät ja pelastustoiminta (89,7 prosenttia), harjoittelu pelastustehtäviin (77,5 prosenttia) sekä koulutus pelastustehtäviin (52,7 prosenttia). Vastaavat toiminnan muodot olivat tärkeimpiä myös vuoden 2020 tutkimuksessa.

Peräti 43,2 prosenttia kaikista vastaajista oli ollut mukana palokuntatoiminnassa yli 20 vuotta (46,2% vuonna

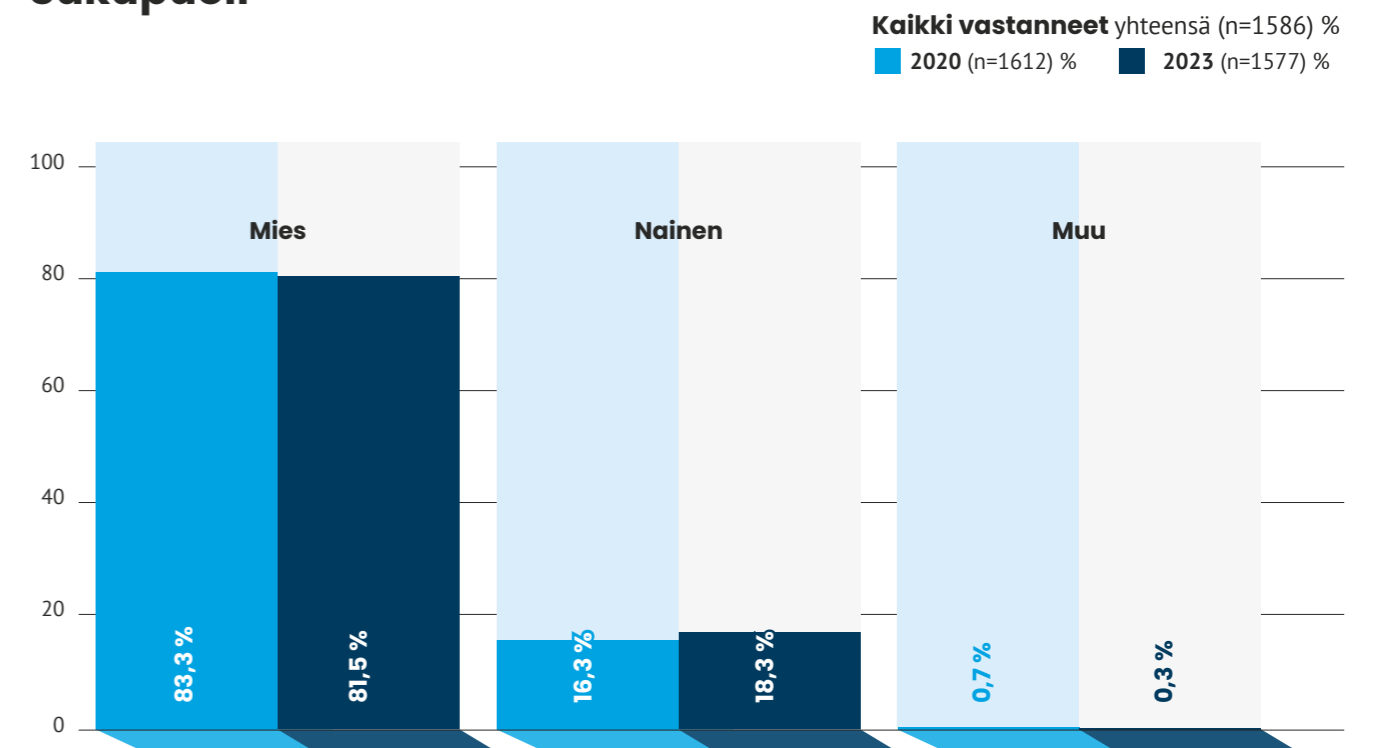
2020) mediaanin ollessa sekä vuosina 2023 että 2020 16-20 vuotta.

Vastaajien pelastustoimen alueena oli useimmiten: Varsinais-Suomi (12,9 prosenttia vastaajista), Länsi-Uusimaa (10,3 prosenttia vastaajista), sekä Satakunta (9,5 prosenttia vastaajista). Vuoden 2020 tutkimuksessa kärkikolmikkoon kuuluneen Pirkanmaan osuus oli tässä aineistossa jonkin verran pienempi 5,4 prosenttia (9,3% vuonna 2020), joskin sekä Varsinais-Suomi että Länsi-Uusimaa muodostivat vastaajakärjen myös 2020.

Yhteensä 39,5 prosenttia vastaajista ilmoitti palokuntansa toimivan maaseutumaisessa toimintaympäristössä, 38,5 prosenttia sekä maaseutumaisessa että kaupunkimaisessa toimintaympäristössä, 19,8 prosenttia kaupunkimaisessa toimintaympäristössä ja loput 2,2 prosenttia harvaan asutulla alueella tai saaristossa.

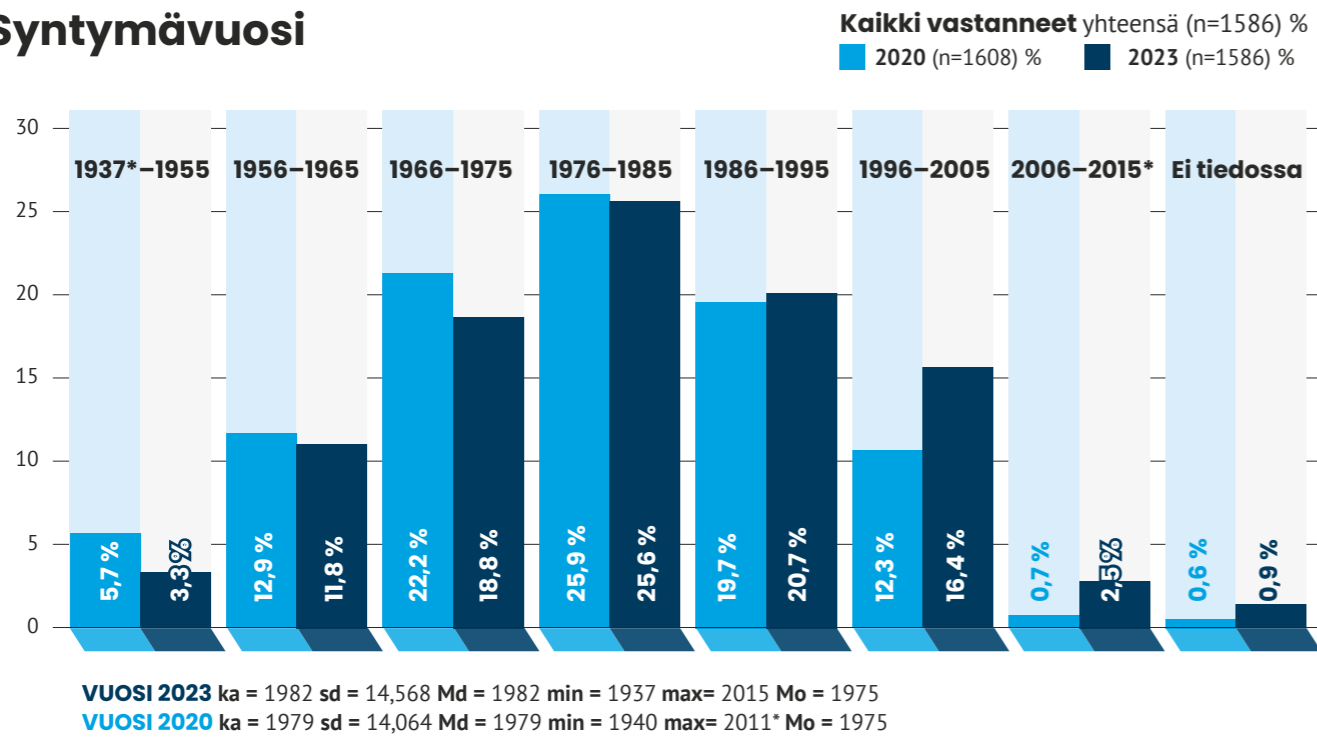


Sukupuoli

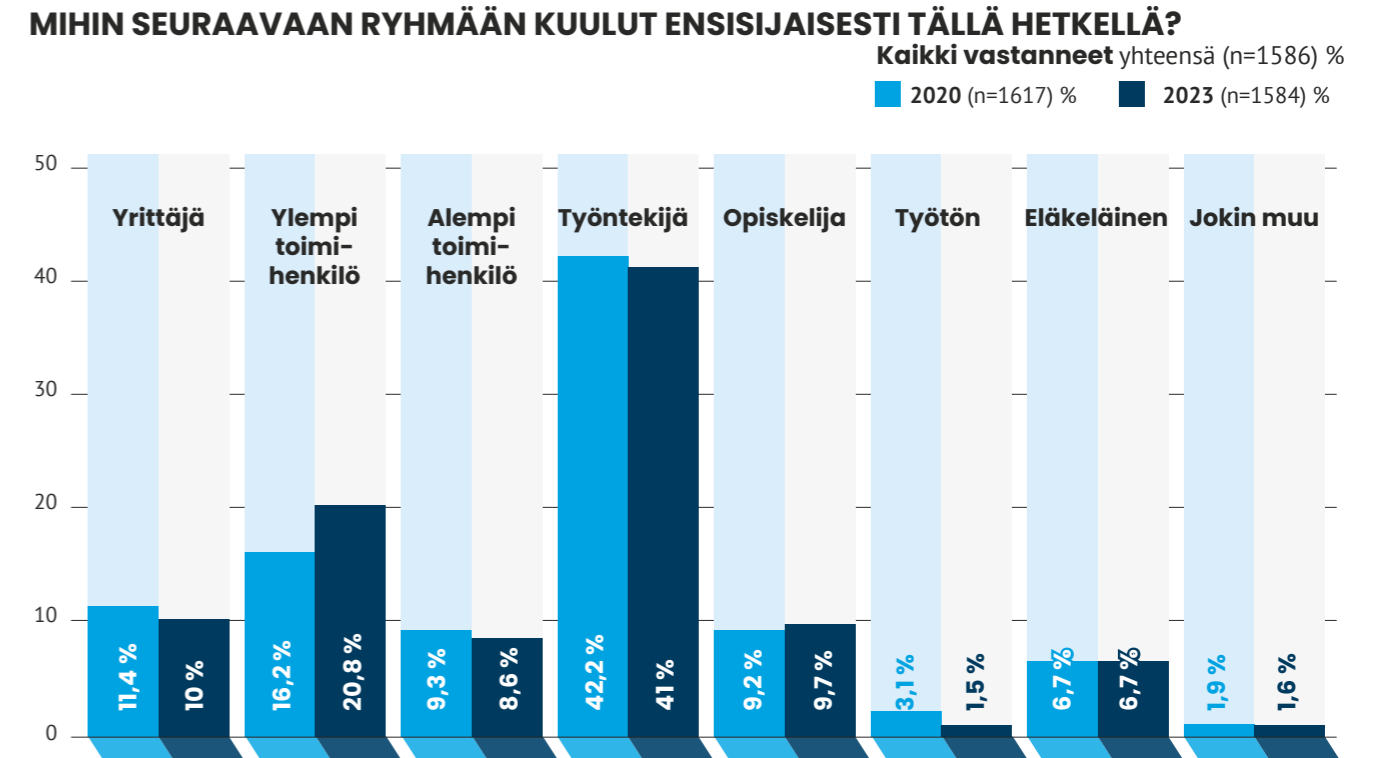


”Kolme tärkeintä palokuntatoiminnan muotoa oli: hälytystehtävät ja pelastustoiminta, harjoittelu pelastustehtäviin sekä koulutus pelastustehtäviin (52,7 prosenttia). Vastaavat toiminnan muodot olivat tärkeimpiä myös vuoden 2020 tutkimuksessa.”

Syntymävuosi

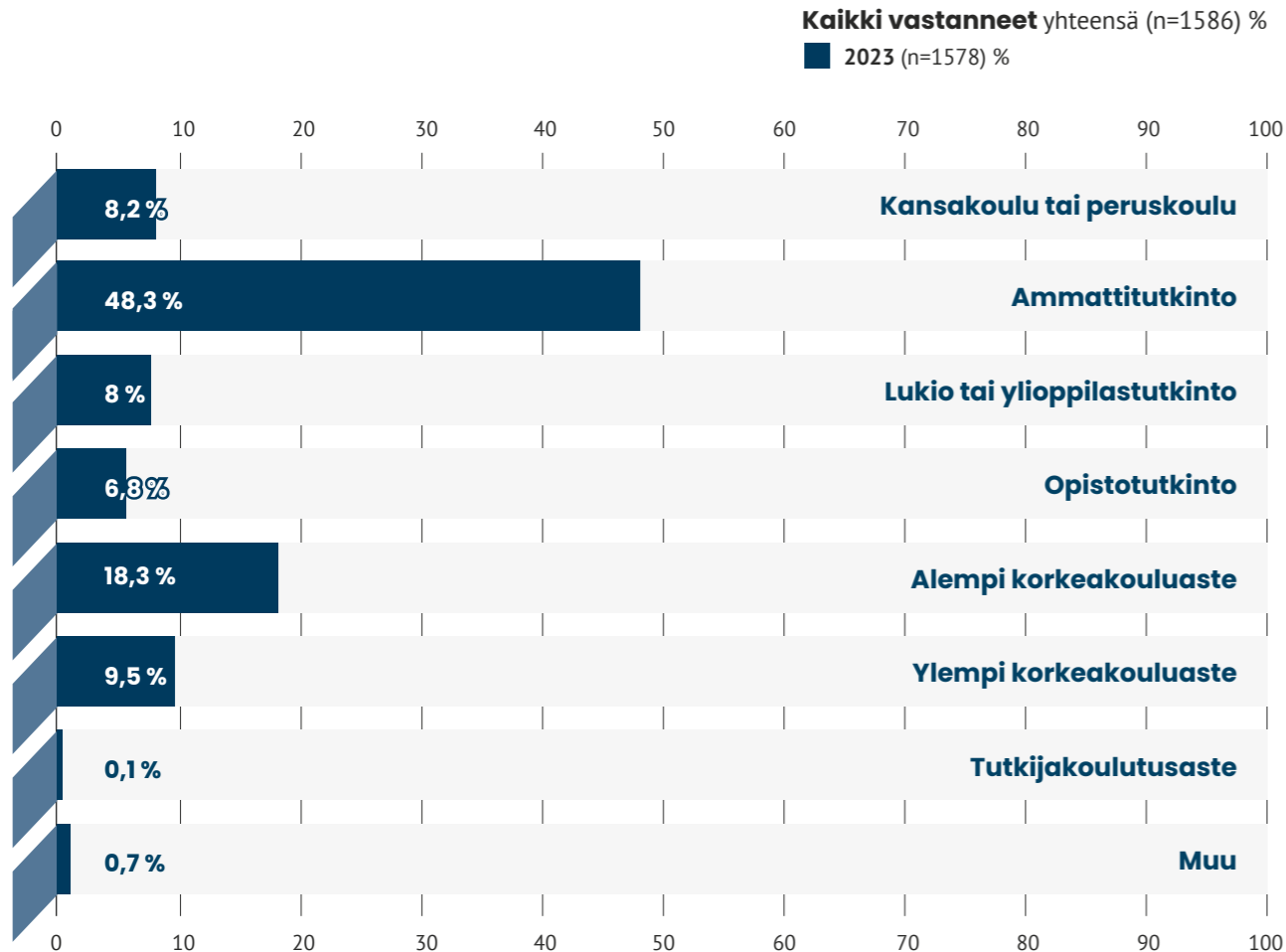


Ammattiasema



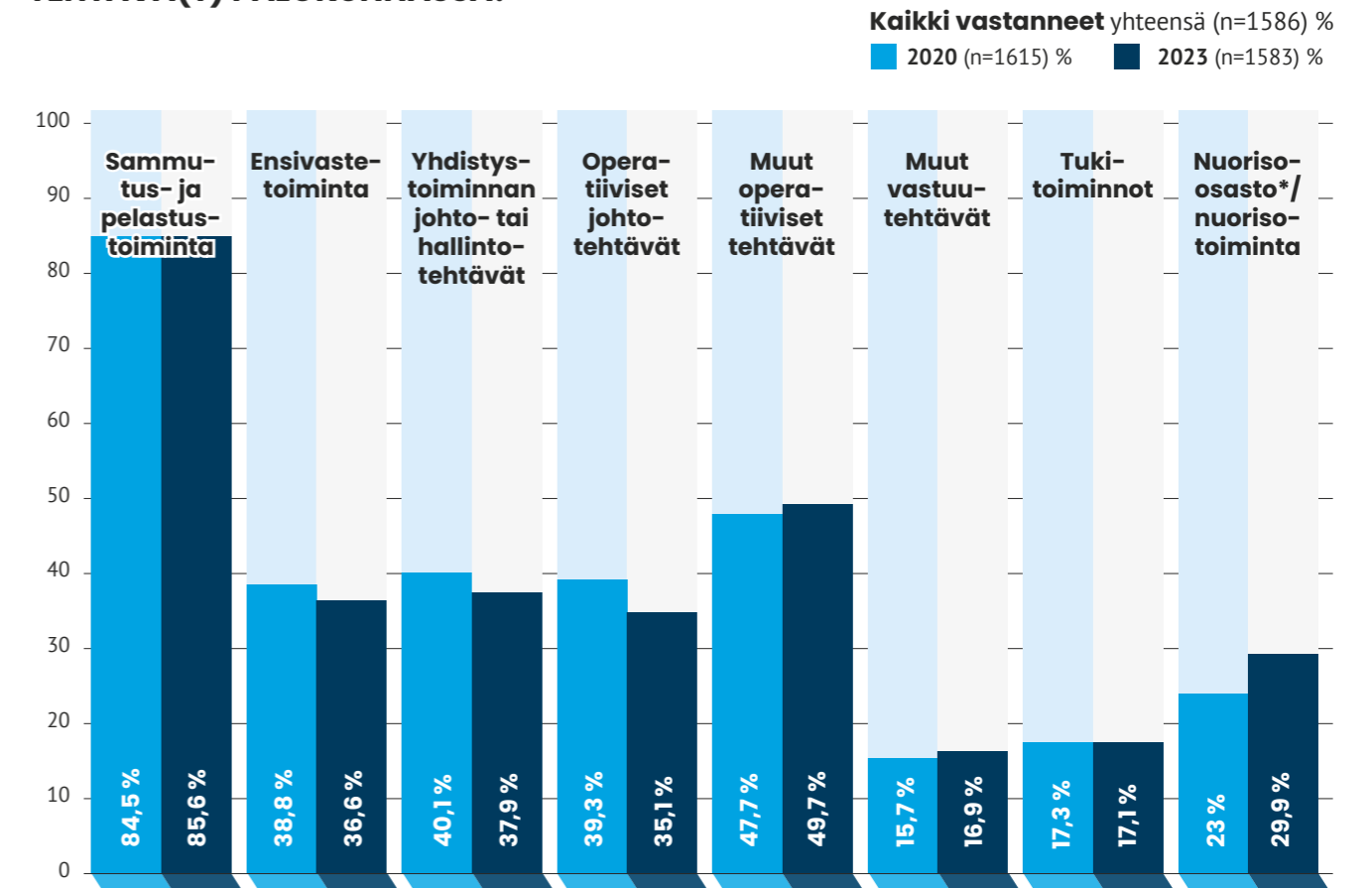
Korkein koulutusaste

MIKÄ ON KORKEIN SUORITTAMASI KOULUTUSASTE?



Tehtävät palokunnassa

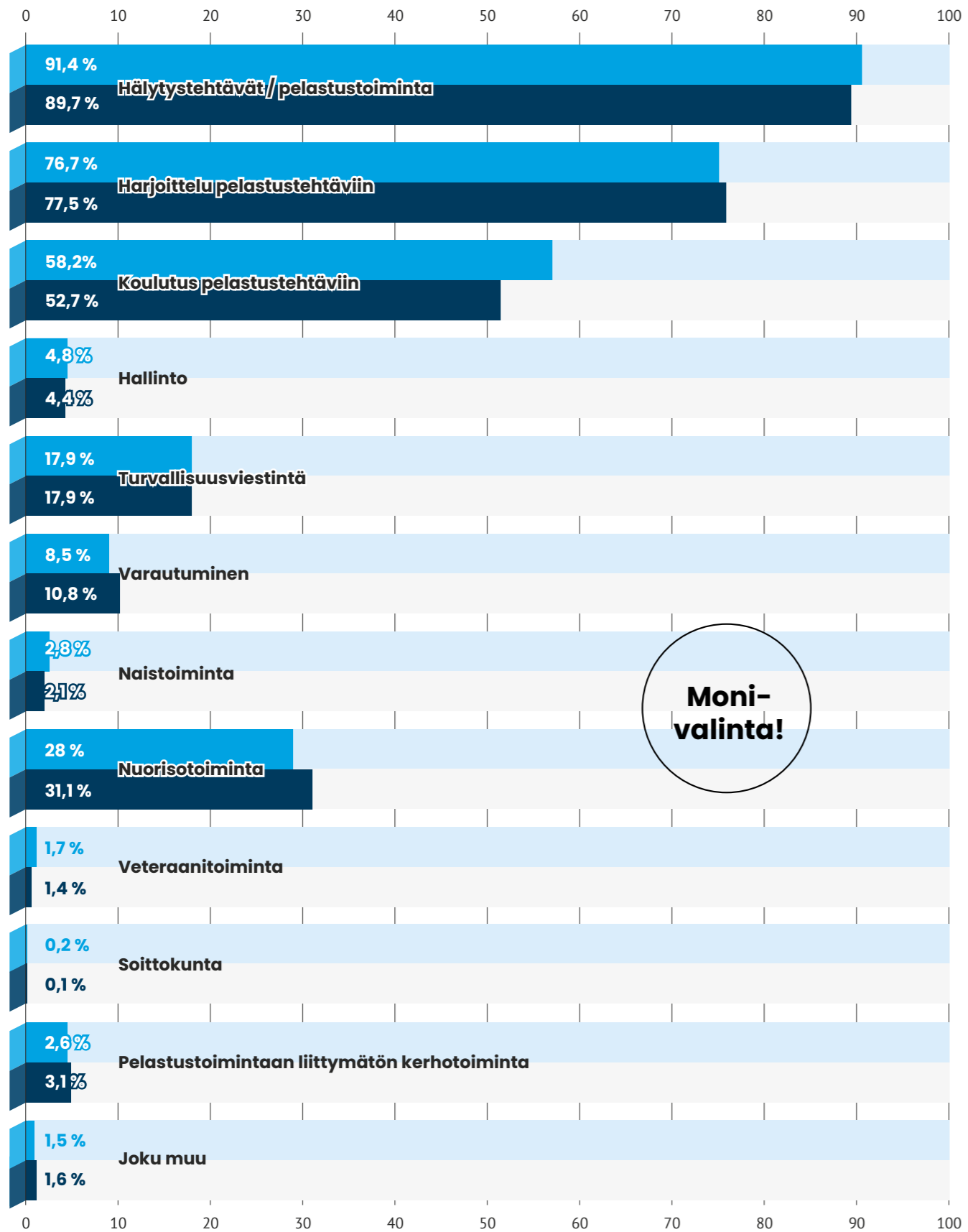
TEHTÄVÄ(T) PALOKUNNASSA?*



Tärkeimmät palokuntatoiminnan muodot

MITÄ PIDÄT PALOKUNTATOIMINNASSA TÄRKEIMPÄNÄ? VALITSE ENINTÄÄN 3 MIELESTÄSI TÄRKEINTÄ TOIMINTAA.

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1586) %
 ■ 2020 (n=1616) % ■ 2023 (n=1584) %

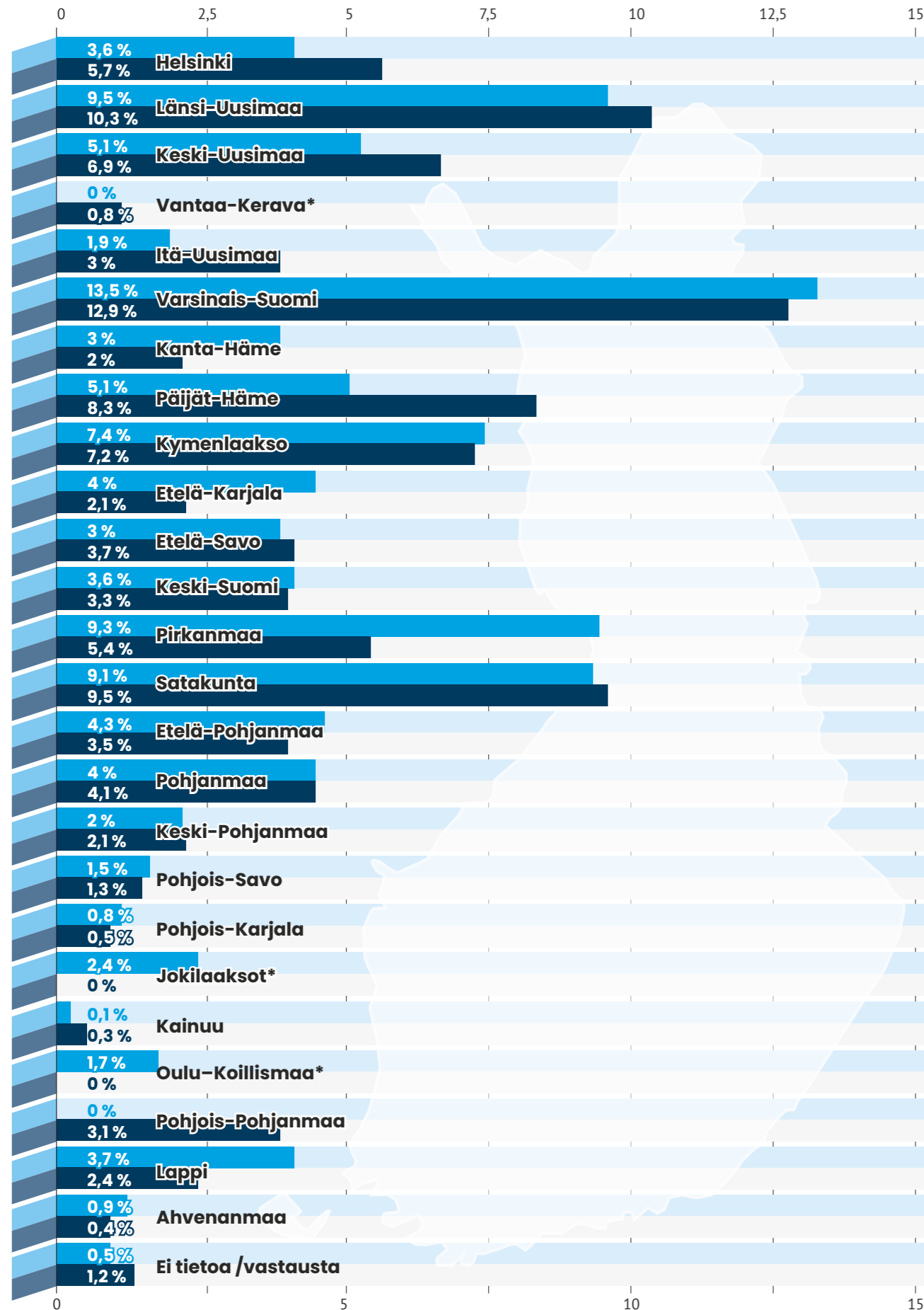


Pelastustoimen alue

MILTÄ PELASTUSTOIMEN ALUEELTA OLET?

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1586) %

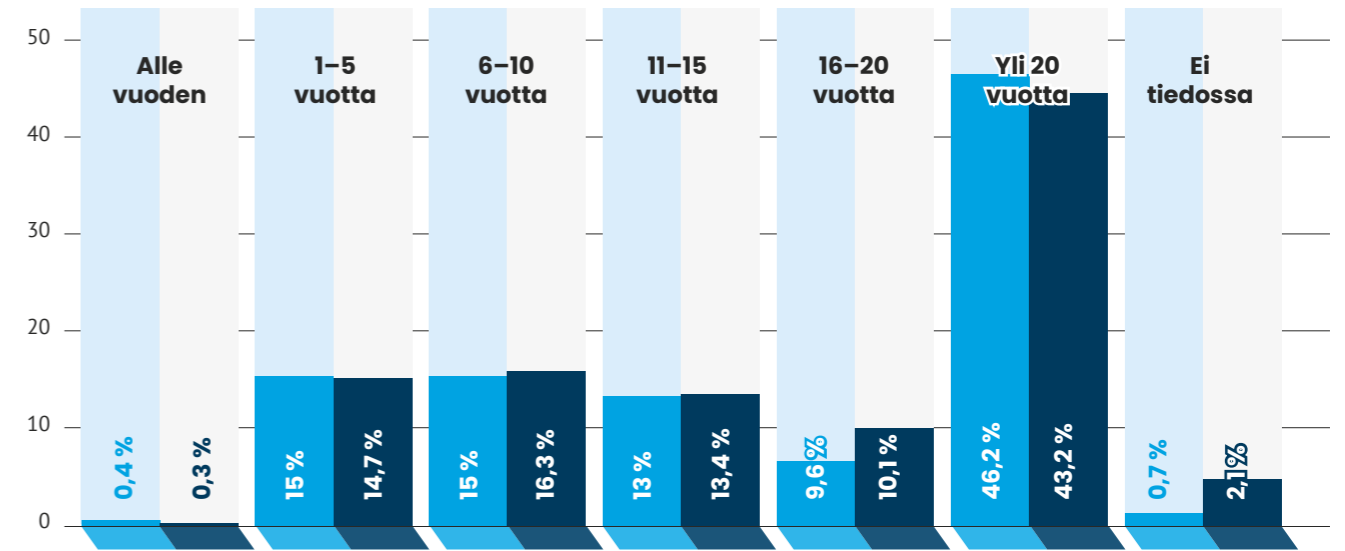
2020 (n=1610) % 2023 (n=1586) %



Mukanaoloaika palokuntatoiminnassa KUINKA PITKÄÄN OLET OLLUT PALOKUNTATOIMINNASSA (MUKAAN LUKIEN NUORISO-OSASTO)?

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1586) %

2020 (n=1618) % 2023 (n=1586) %

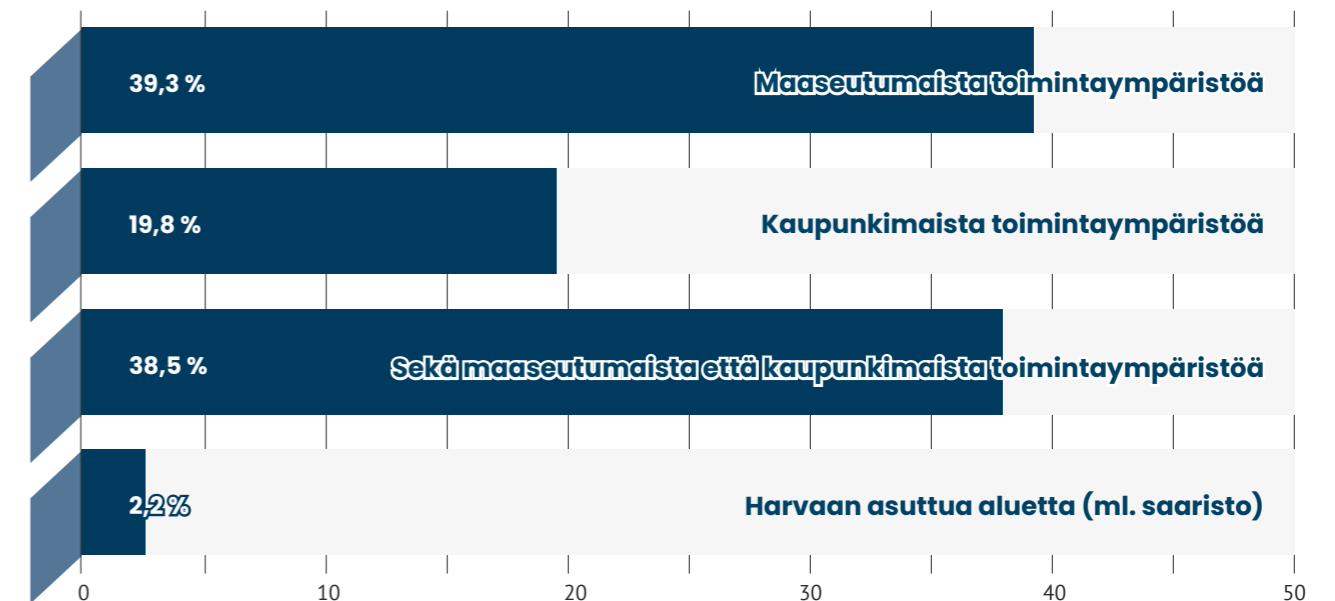


VUOSI 2023 Md = 16-20 vuotta VUOSI 2020 Md = 16-20 vuotta

Tilastollinen toimintaympäristöjako VASTAAKO PALOKUNTASI TOIMINTAYMPÄRISTÖ ENEMMÄN...?

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1586) %

2023 (n=1581) %



Toiminta ja ajankäyttö

Vastaajat käyttivät aikaa palokuntatoimintaan (poisluettuna varallaolo) keskimäärin 2-5 tuntia viikossa. Ylipäättensä, reilusti yli puolet kaikista vastaajista (64,0 prosenttia) käytti aikaa palokuntatoimintaan enintään, noin 5 tuntia viikossa. Mikäli vastaaja teki varallaoloa ja sai siitä henkilökohtaista korvausta, oli varallaoloon käytetty aika keskimäärin 61-120 tuntia kuukaudessa. Kysymystä tarkasteltaessa tulee kuitenkin huomata, että yhteensä 40,4 prosenttia korvauksellista varallaoloa tekevistä teki sitä

1-60 tuntia kuukaudessa ja loput taas sitten enemmän.

55,4 prosenttia kaikista vastaajista ilmoitti, ettei palokunnassa maksettu lainkaan henkilökohtaista palkkaa tai palkkiota (51,6% vuonna 2020). Hälytystoiminnasta palkkaa tai palkkiota sai 42,4 prosenttia (47,7% vuonna 2020), harjoituksista 28,3 prosenttia (34,1% vuonna 2020) ja varallaolosta 20,5 prosenttia vastaajista (22,5% vuonna 2020). 6,7 prosenttia vastaajista ilmoitti saavansa palkkaa

tai palkkiota myös jostakin muusta. Palkan maksajatahona oli useimmiten hyvinvointialue (66,4 prosenttia) tai palokunta itse (23,2 prosenttia).

Vajaa puolet kaikista vastaajista (48,1 prosenttia) ilmoitti työskentelevänsä yksityisellä sektorilla ml. yrittäjät. Julkisen sektorin osuus (hyvinvointialue + muu työ julkisella sektorilla) oli yhteensä noin 30,0 prosenttia ja kolmannen sektorin 7,9 prosenttia.

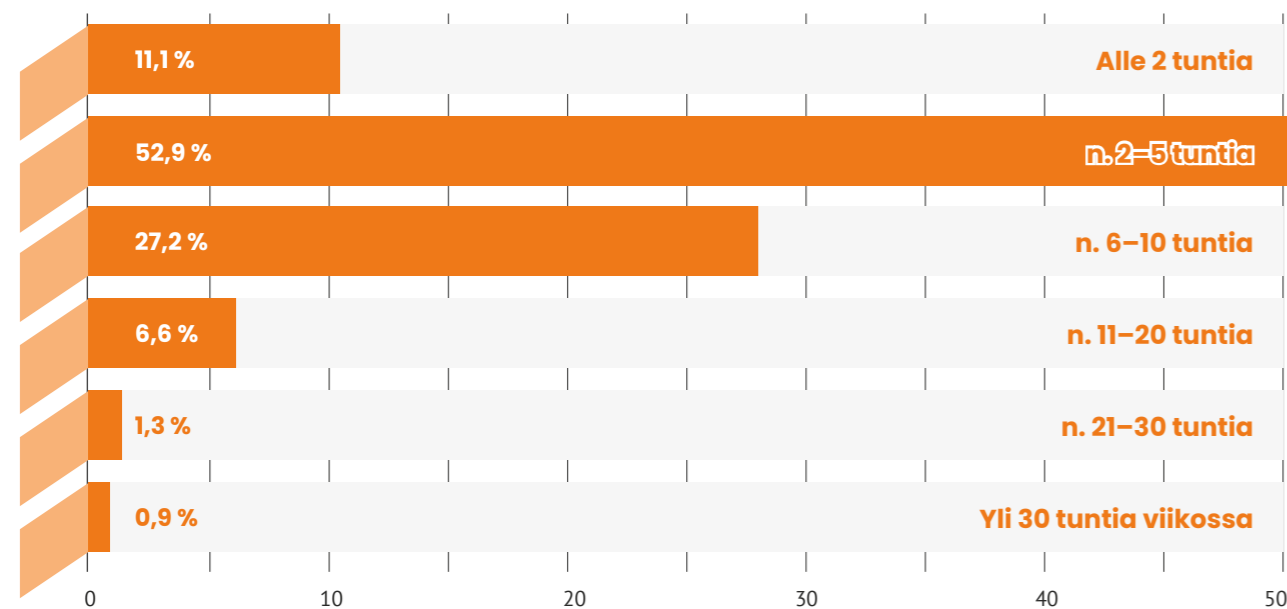
Palokuntatoimintaan käytetty viikkoaika pl. varallaolo

ARVIOI, KUINKA MONTA TUNTIA KÄYTÄT KESKIMÄÄRIN AIKAA PALOKUNTATOIMINTAAN VIIKOSSA MUKAAN LUKIEN KAIKKI TEHTÄVÄT, MUTTA POISLUETTUNA VARALLAOLO?

VUOSI 2023 Md = 2-5 tuntia

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1586) %

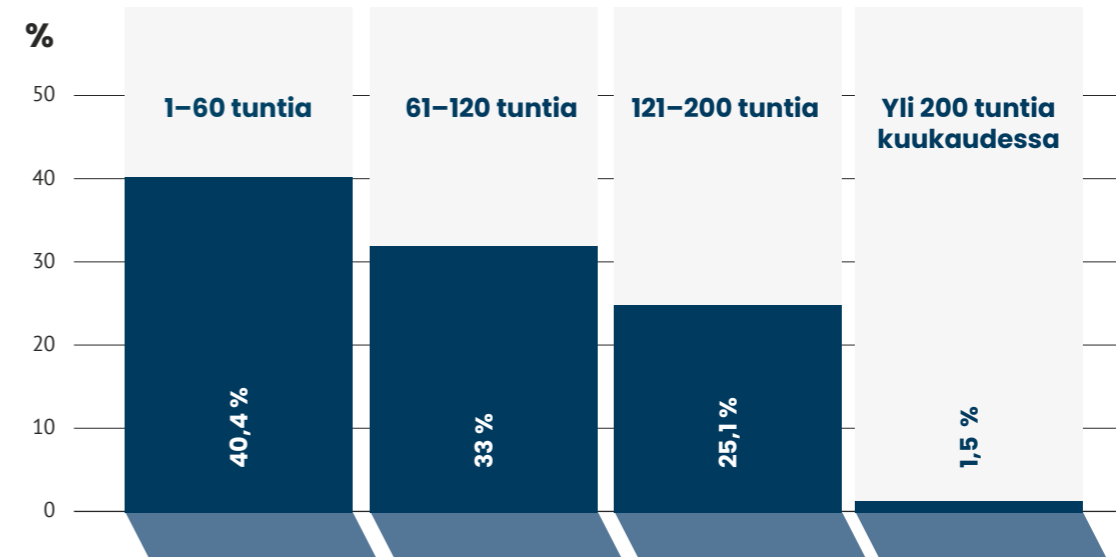
2023 (n=1579) %



Korvaukselliseen varallaoloon käytetty kuukausiaika JOS TEET VARALLAOLOA JA SAAT SIITÄ HENKILÖKOHTAISTA KORVAUSTA, NIIN KUINKA MONTA TUNTIA KUUKAUDESSA KESKIMÄÄRIN?

Ainoastaan vastaajat, jotka tekivät varallaoloa ja saivat siitä henkilökohtaista korvausta (n=203) %

2023 (n=203) %

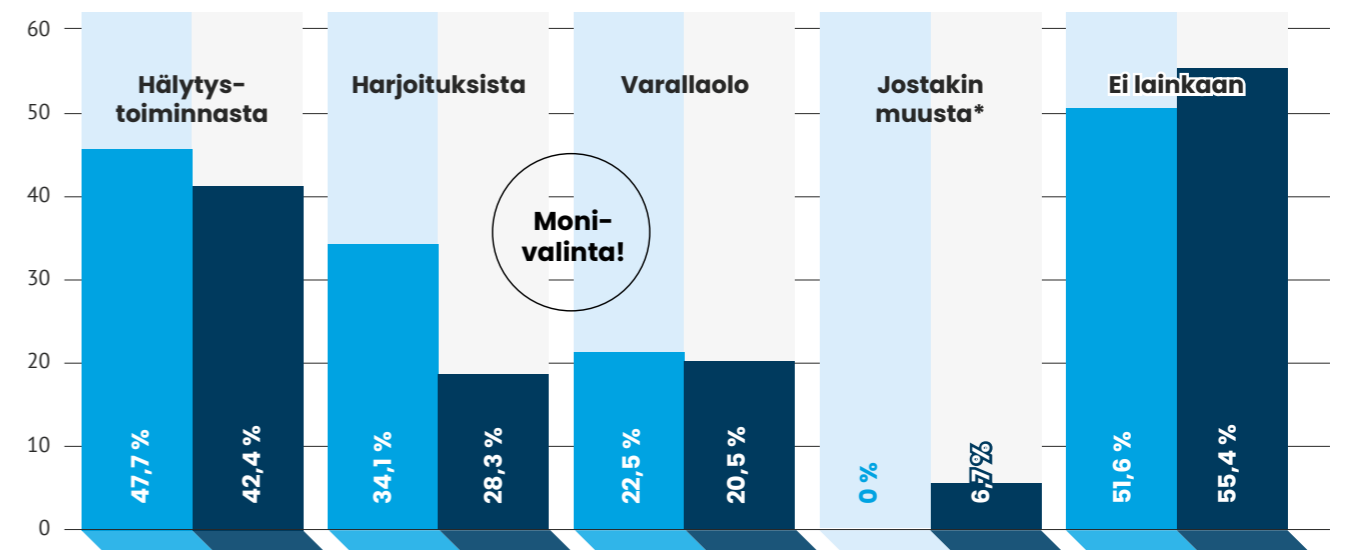


VUOSI 2023 Md = 61-120 tuntia

Palokuntatoiminnasta maksetut palkkiot MAKSETAANKO PALOKUNNASSASI HENKILÖKOHTAINEN PALKKA / PALKKIO?*

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1586) %

2020 (n=1602) % 2023 (n=1548) %



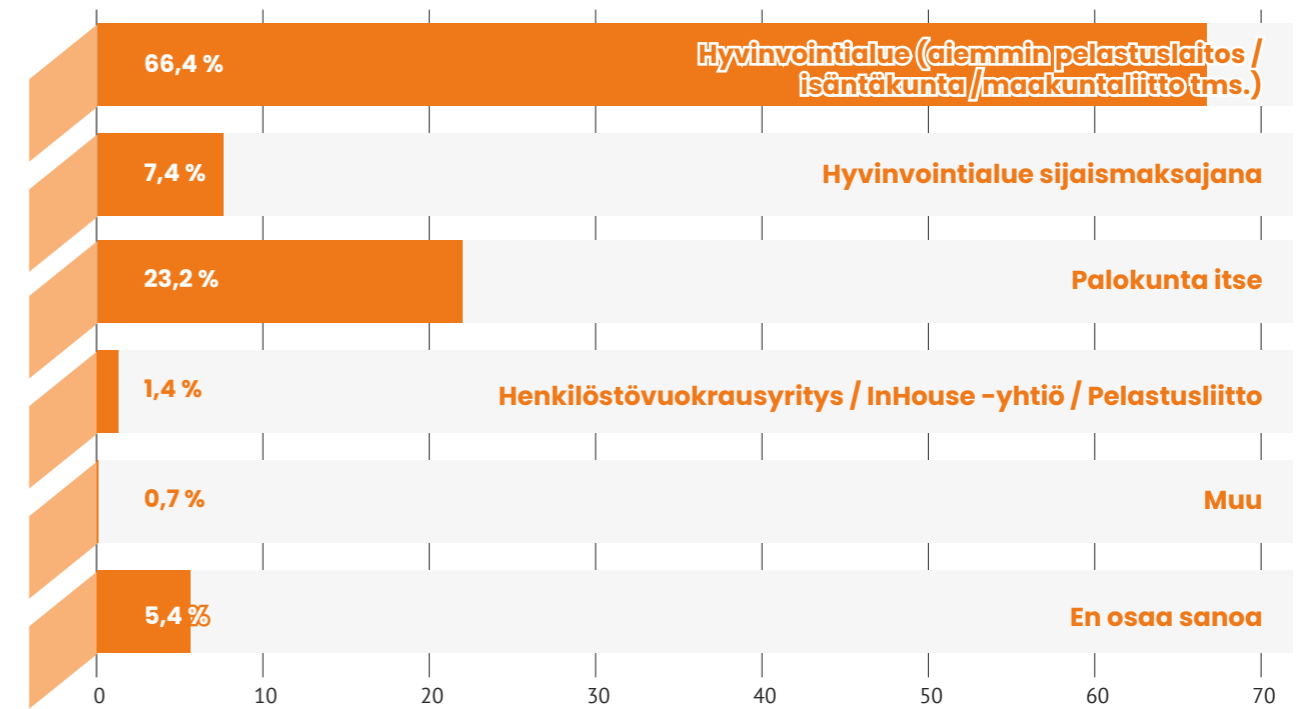


Palokuntatoiminnasta maksetut palkkiot

ONKO MAKSAJANA?

Ainoastaan vastaajat, joille maksetaan henkilökohtainen palkka / palkkio (n=729) %

2023 (n=690) %

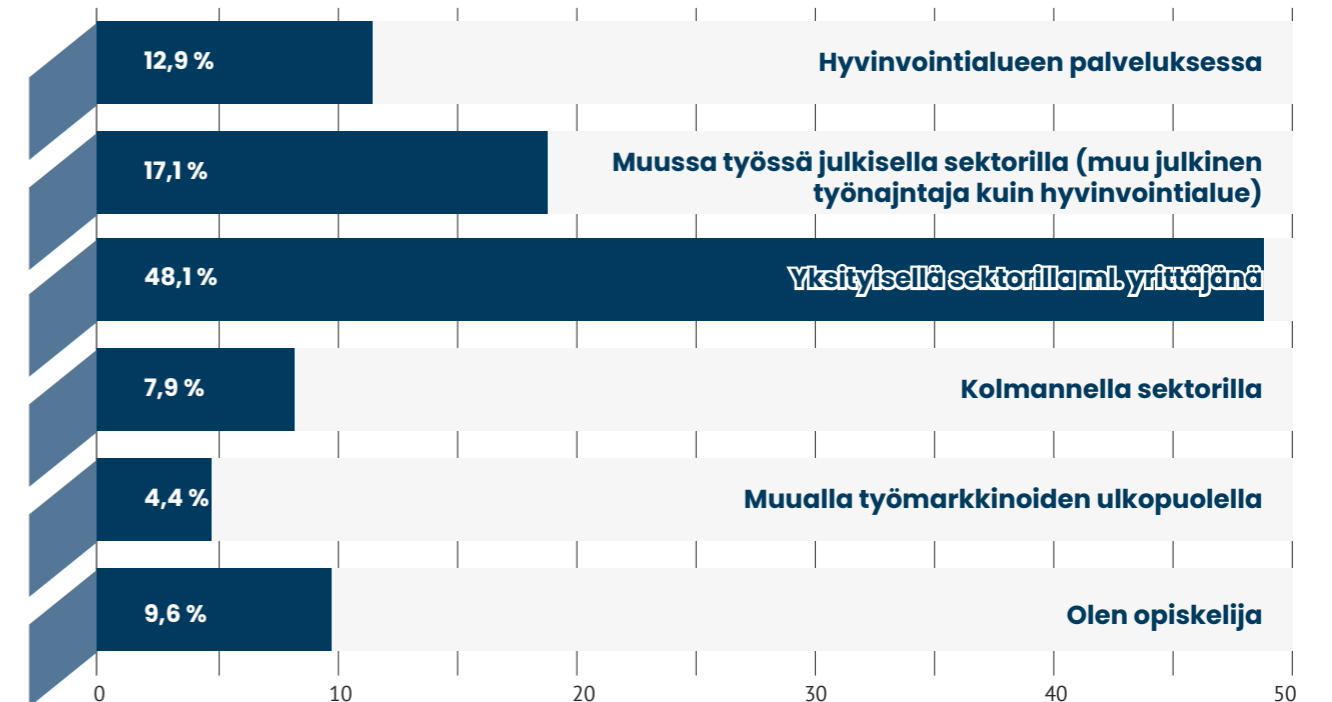


Vastaajan työnantajataho

TYÖSKENTELETKÖ PÄÄTYÖSSÄSI?

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1586) %

2023 (n=1508) %





Työhyvinvointi

VASTAAJIA MOTIVOIVAT PALOKUNTATOIMINNASSA ENITEN:

1. Hyvä henki ja yhteisöllisyys 67,3 prosenttia (67,5% vuonna 2020)
2. Halu auttaa onnettomuustehtävissä 62,3 prosenttia (66,4% vuonna 2020)
3. Hälytystehtävät 46,7 prosenttia (46,1% vuonna 2020)

TOP3 asioiden järjestys oli täysin sama myös edellisessä, vuonna 2020 toteutetussa barometrissä.

Palokunnissa oli työhyvinvoinnin osalta onnistuttu mm. hyvän yhteishengen ja ylipäättänsä yhteisöllisyyden osalta. Kehitettävää taas löytyi mm. harjoitustoiminnasta (laatu, tehokkuus), viestinnästä ja osan mielestä myös yhteishengestä.

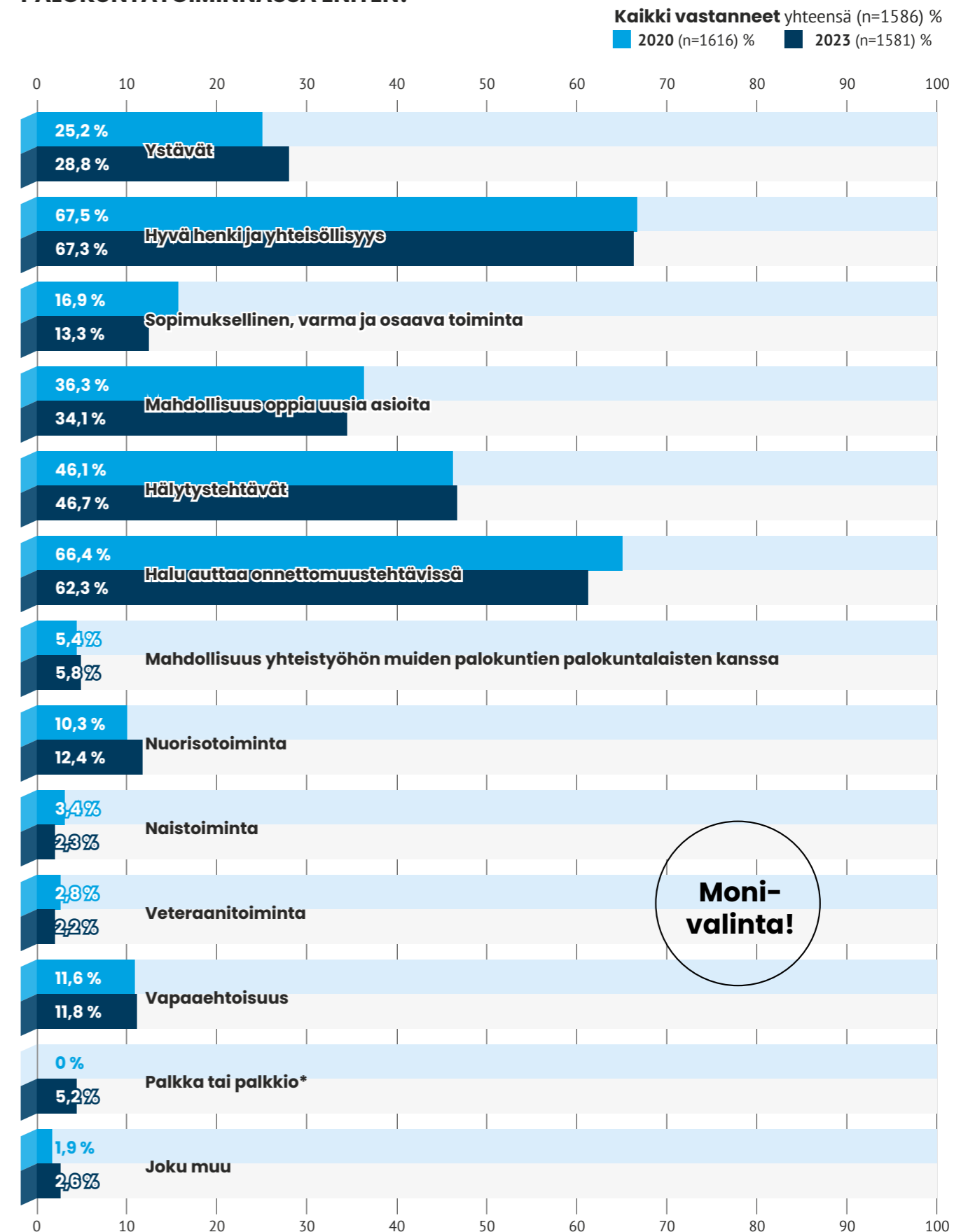
Yhteensä 74,5 prosenttia kaikista vastaajista piti palokuntansa työilmapiiriä vähintäänkin hyvänä (72,8%

vuonna 2020). Ilmapiirin arvioi olevan kohtalainen yhteensä 17,9 prosenttia (19,4% vuonna 2020) ja välttävä tai jopa huono loput 7,6 prosenttia vastaajista (7,8% vuonna 2020).

Yhteensä 28,7 prosenttia oli harkinnut vakavasti palokuntatoiminnasta luopumista viimeisen vuoden aikana. Vastaava osuus oli vuoden 2020 barometrissä 30,9 prosenttia, joskin kysymykseen oli lisätty nyt toteutetussa barometrissä termi "vakavasti".

Kolme keskeisintä syytä harkintaan toiminnasta luopumiseen olivat: kuppikuntaisuus, kiusaaminen tms. henkilöiden väliset ristiriidat (41,5 prosenttia vastaajista), pelastuslaitoksen toiminta, kuten yhteistyö asenteet, resurssit yms. (32,7 prosenttia vastaajista) sekä vaikeus sovittaa palokuntatoimintaa yhteen muun elämän kanssa (28,9 prosenttia vastaajista). Samaiset syyt muodostivat kolmen kärjen myös vuoden 2020 barometrissä.

Palokunnassasi eniten motivoivat asiat MITKÄ OVAT KOLME TÄRKEINTÄ ASIAA, JOTKA MOTIVOIVAT SINUA PALOKUNTATOIMINNASSA ENITEN?*



Asiat, joissa vastaajan palokunnassa on onnistuttu JOS MIETIT TYÖHYVINVOINTIA YLIPÄÄTÄNSÄ, NIIN MISSÄ ASIOISSA PALOKUNNASSASI ON ONNISTUTTU?

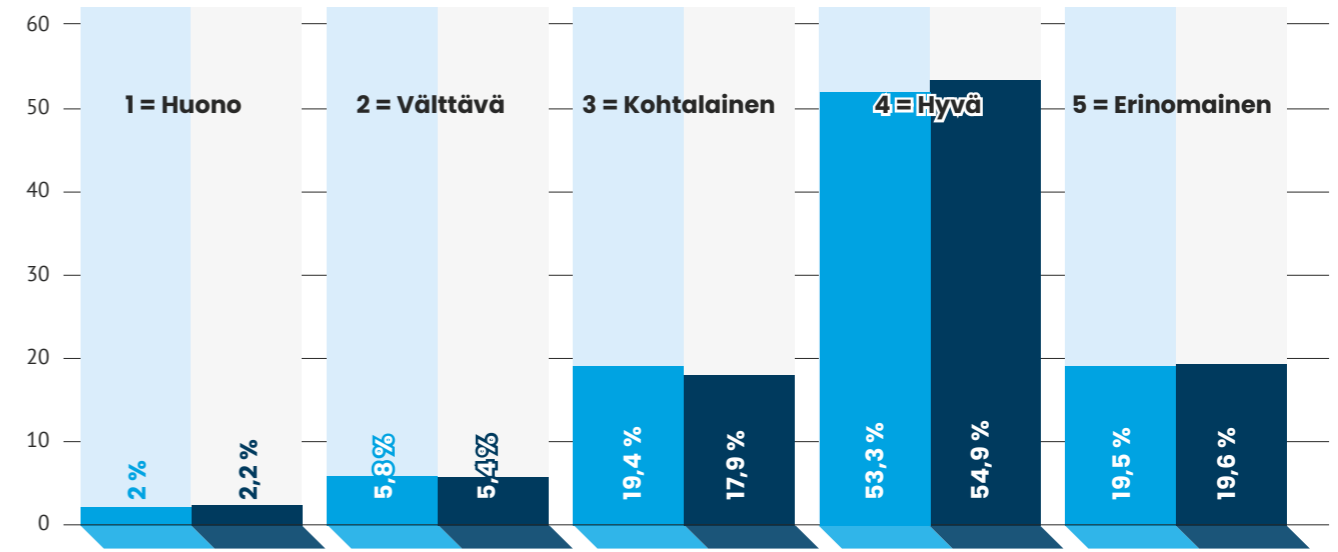
Kaikki vastanneet yhteensä (n=1586 / n=906) %

POIMINTOJA AVOIMISTA VASTAUKSISTA

| | | |
|---|---|---|
| <i>"Työturvallisuudessa"</i> | <i>"Hyvä yhteishenki ja kaveruus"</i> | <i>"Koulutus, henki, varusteet"</i> |
| <i>"Hyvät harjoituspuitteet, yleisesti tiivis hyvä ryhmähenki."</i> | <i>"Ei ole hirveästi missään onnistuttu"</i> | <i>"Kalusto on hyvässä kunnossa"</i> |
| <i>"Jämähkä puheenjohtaja joka laittaa asiat tapahtumaan"</i> | <i>"Varusteiden uusiminen"</i> | <i>"Henkilöstön koulutustaso on hyvä"</i> |
| <i>"Paloaseman koko saneeraus parempia toiminta malleja varten esim. altistuksesta"</i> | <i>"Kaikki on hyvin organisoitua"</i> | <i>"Ryhmähenki on hyvä"</i> |
| <i>"Oma kuntosali mahdollistaa lihaskuntoharjoittelun."</i> | <i>"Hyvä henki, hyvä varustus, hyvät tilat"</i> | |
| <i>"Kansainvälinen koulutus ja kurssit"</i> | <i>"Hyvät koulutukset"</i> | |
| <i>"Yhteishenki, koulutus, varusteet kunnossa"</i> | <i>"Yhteishenki on hyvä"</i> | |
| | <i>"Hyvä koulutus ja yhteishenki"</i> | |

Työilmapiiri MINKÄLAINEN ON PALOKUNTASI TYÖILMAPIIRI?

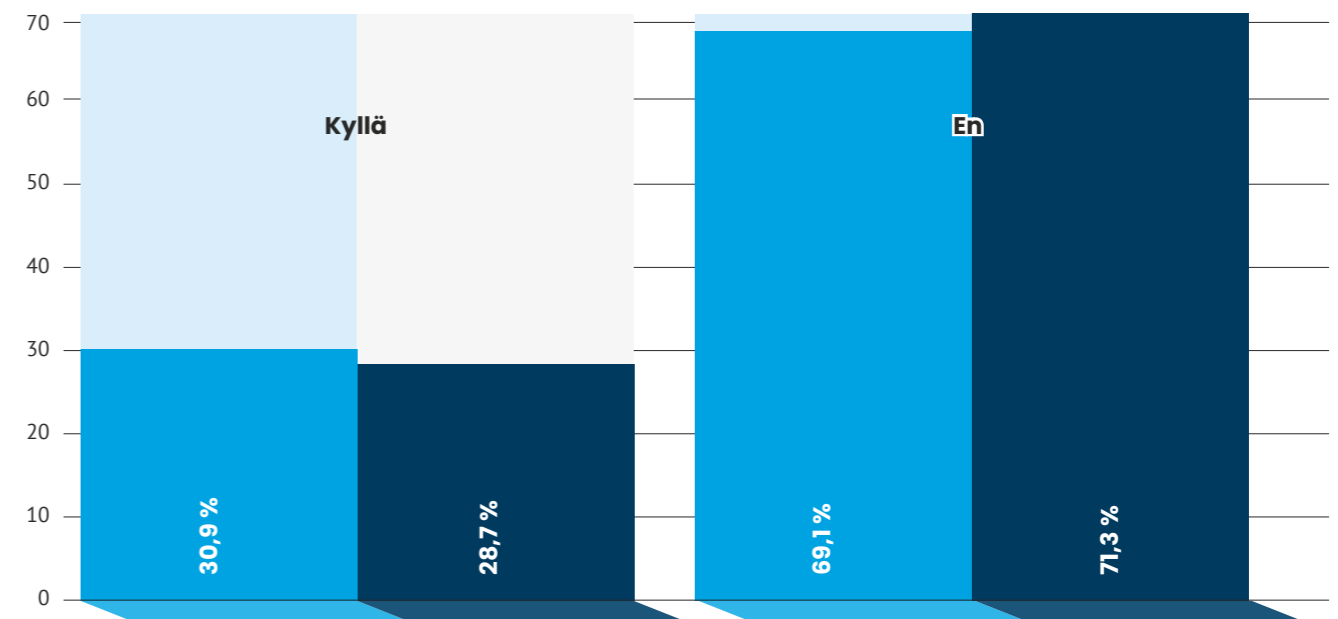
Kaikki vastanneet yhteensä (n=1586) %
 ■ 2020 (n=1612) % ■ 2023 (n=1581) %



VUOSI 2023 ka = 3,8 sd = 0,875 VUOSI 2020 ka = 3,8 sd = 0,880

Palokuntatoiminnan jatkuvuuden haasteet OLETKO HARKINNUKSEEN VAKAVASTI PALOKUNTATOIMINNASTA LUOPUMISTA VIIMEISEN VUODEN AIKANA?

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1586) %
 ■ 2020 (n=1613) % ■ 2023 (n=1581) %



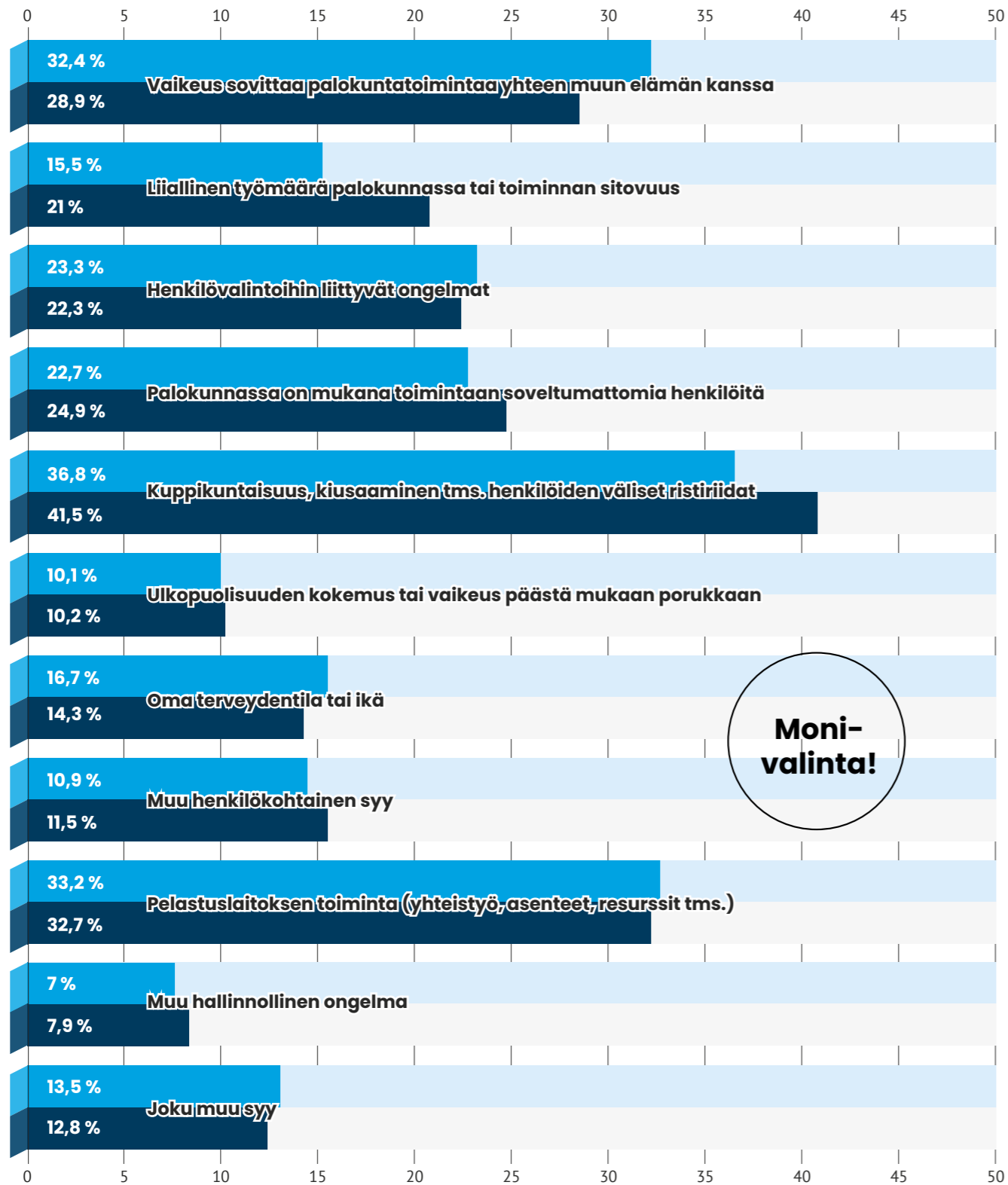
VUOSI 2023 ka = 1,7 sd = 0,453 VUOSI 2020 ka = 1,7 sd = 0,462

Palokuntatoiminnan jatkuvuuden haasteet

MÄÄRITTELE KESKEISET SYYT HARKINTAASI PALOKUNTATOIMINNASTA LUOPUMISEEN. VALITSE 1–3 MERKITTÄVINTÄ

Kaikki vastaajat, jotka harkinnee toiminnasta luopumista (n=454) %

2020 (n=497) % 2023 (n=453) %



Moni-
valinta!



Toiminnan arvostus ja yhteistyö

Yhteensä noin puolet vastaajista (50,3 prosenttia) arvioi pelastuslaitoksen ja pelastajien arvostavan sopimuspalokuntia vähintäänkin melko paljon. Alueiden asukkaiden arvostuksen osalta vastaava arvio sopimuspalokuntien arvostuksesta oli 85,3 prosenttia.

55,4 prosenttia arvioi, että pelastuslaitoksen ja vastaajan palokunnan välinen yhteistyö sujui tällä hetkellä organisaatiolla riittävän hyvin. Henkilötasolla yhteistyön arvioi sujuvan riittävän hyvin 59,1 prosenttia kaikista

vastaajista. Kummankin kysymyksen osalta tulee huomioida melko korkea niiden vastaajien osuus, jotka eivät osanneet ottaa kantaa kysymykseen (useampi kuin joka viides vastaaja).

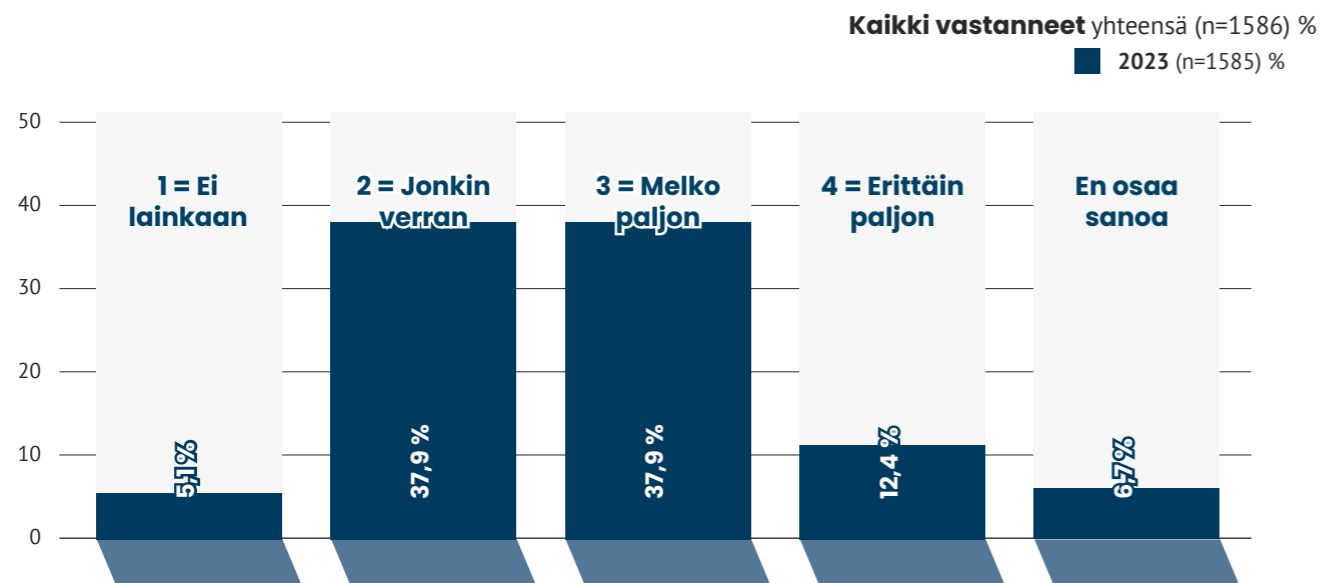
Mikäli yhteistyössä oli haasteita, johtuivat ne useimmiten: yksittäisten henkilöiden asenneongelmista (53,7 prosenttia), heikosta ja huonosta viestinnästä (46,8 prosenttia), resurssien käytöstä; resursseja ei käytetä järkevästi (44,1 prosenttia) sekä erilaisista pelastuslaitosten johdon koetuista asenneongelmista (40,9 prosenttia).

Samat syyt nähtiin keskeisinä haasteina myös vuoden 2020 barometrissä, joskin etenkin yksittäisten henkilöiden asenneongelmat koettiin aikaisemmin jonkin verran vähäisimpinä. Kysymystä tarkasteltaessa tulee huomioida myös byrokratian koettu lisääntyminen, peräti + 10,9 prosenttiyksikköä.

Avoimissa vastauksien perusteissa yhteistyön riittämättömän sujuvuuden osalta nostettiin esiin mm. haasteet pelastuslaitoksen asenteissa sekä arvostuksessa sopimuspalokuntia kohtaan.

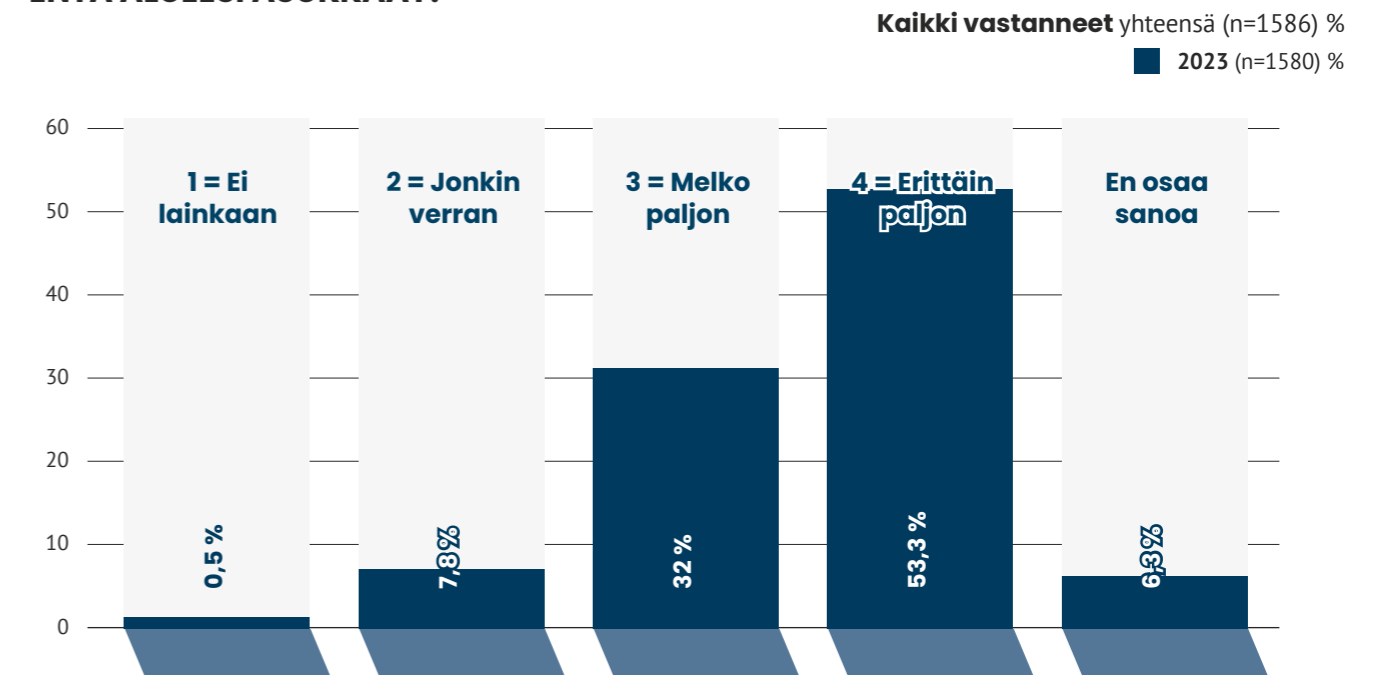
Sopimuspalokuntien arvostus

MITEN PELASTUSLAITOS JA PELASTAJAT ARVOSTAVAT MIELESTÄSI SOPIMUSPALOKUNTIA?



VUOSI 2023 Ka = 2,6 Sd = 0,783

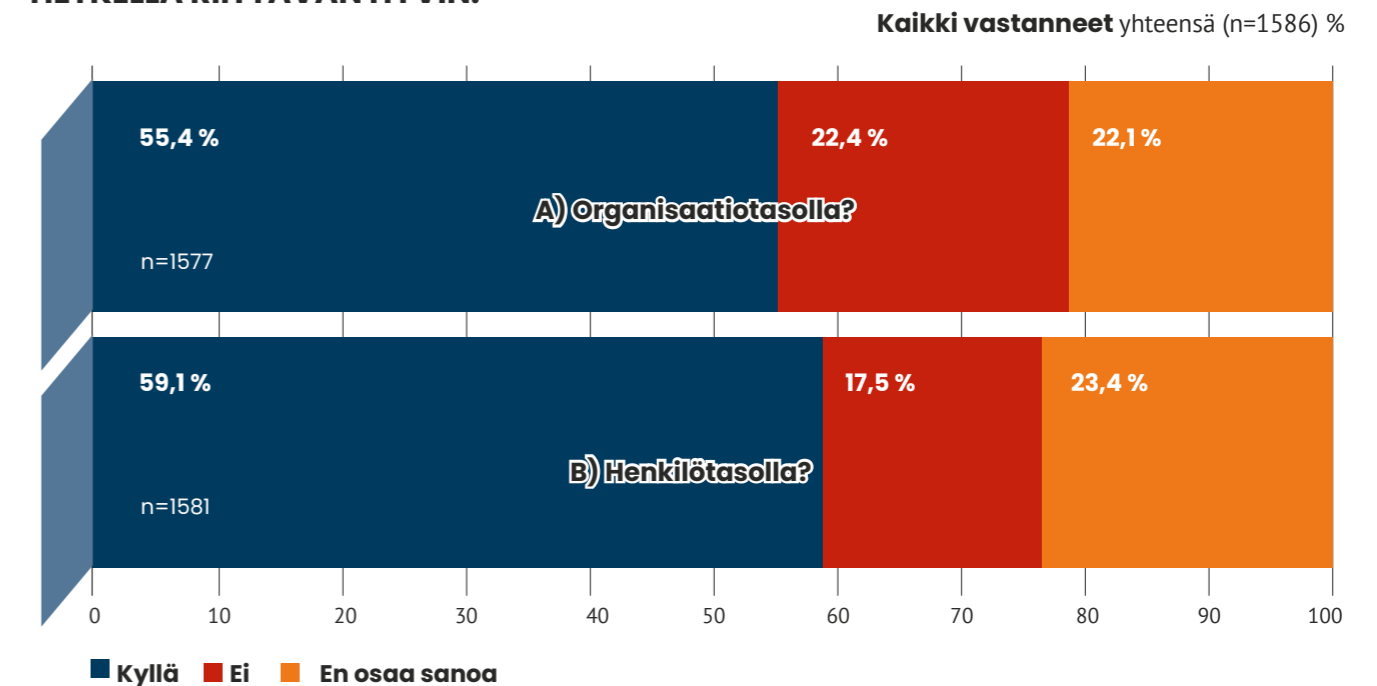
Sopimuspalokuntien arvostus ENTÄ ALUEESI ASUKKAAT?



VUOSI 2023 Ka = 3,5 Sd = 0,671

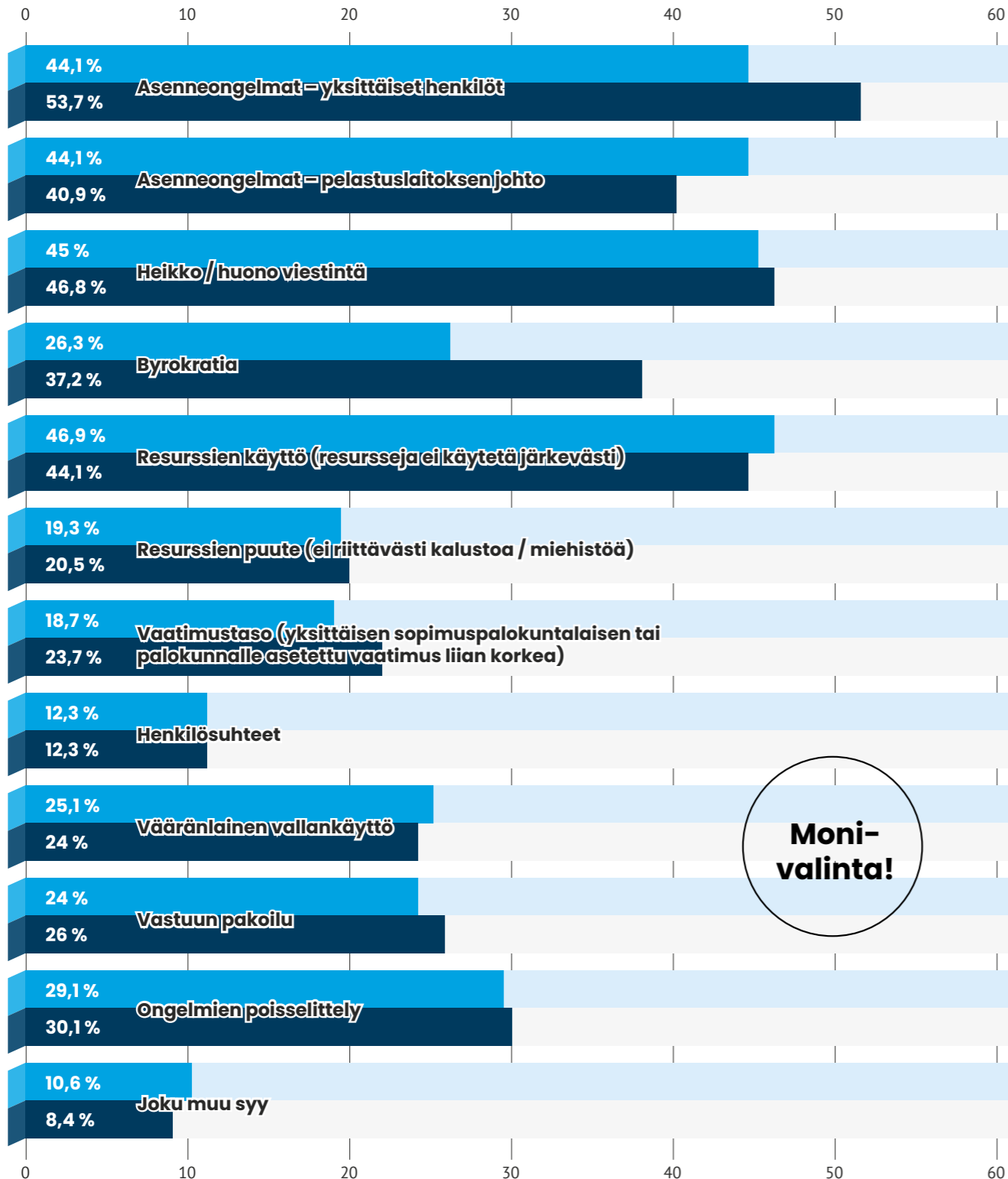
Pelastuslaitosten ja palokuntien yhteistyön sujuvuus

SUJUUKO PELASTUSLAITOKSEN JA PALOKUNTASI VÄLINEN YHTEISTYÖ TÄLLÄ HETKELLÄ RIITTÄVÄN HYVIN:



Pelastuslaitosten ja palokuntien yhteistyön sujuvuus MISTÄ JOHTUU, ETTEI YHTEISTYÖ SUJU RIITTÄVÄN HYVIN?

Ainoastaan vastaajat, jotka vastanneet edelliseen kysymykseen "Ei" (n=439) %
 ■ 2020 (n=358) % ■ 2023 (n=438) %



**Moni-
valinta!**

Pelastuslaitosten ja palokuntien yhteistyön sujuvuus VOIT HALUTESSASI PERUSTELLA VASTAUKSESI

Ainoastaan vastaajat, jotka vastanneet sivun 27 kysymykseen "ei" (n=439 / n=152) %

POIMINTOJA AVOIMISTA VASTAUKSISTA

"Ei ole paljon yhteistyötä."

"Paljon puhetta, vähän tekoja."

"Käytännön yhteistyössä ongelmia."

"Yhteistyötä pitäisi kehittää enemmän."

"Viestinnän puute."

"Yhteistyö on ollut aika vähäistä."

"Yhteistyön puute."

"Yhteistyö ei ole sujunut kovin hyvin."

"Kommunikaatio-ongelmia."

"Yhteistyötä ei ole juurikaan."

"Yhteistyö on ollut ongelmallista."

"Kehittämisen tarvetta yhteistyössä."

"Yhteistyössä ei kuunnella vpk:n näkökulmaa."

"Yhteistyö on ollut vähäistä ja satunnaista."

"Resurssien puute yhteistyössä."

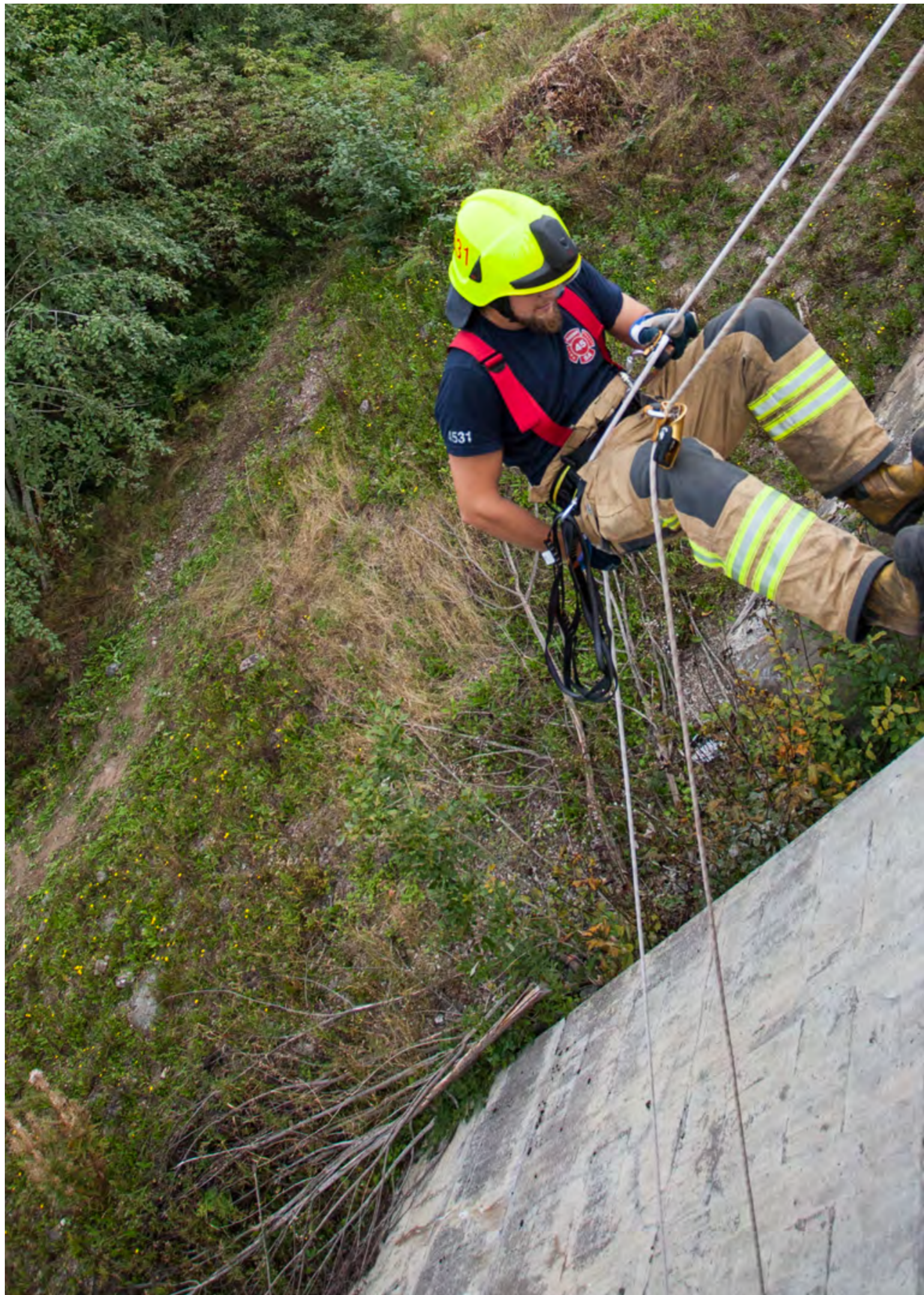
"Yhteistyötä ei ole kunnolla."

"Ei riittävästi yhteistyötä."

"Yhteistyö ei ole toiminut."

"Yhteistyössä on puutteita."

"Kuppikunnat ja asemavastaava puuttuu yhdistyksen toimintaan sekä tiettyjen yksikönjohtajien käytös."

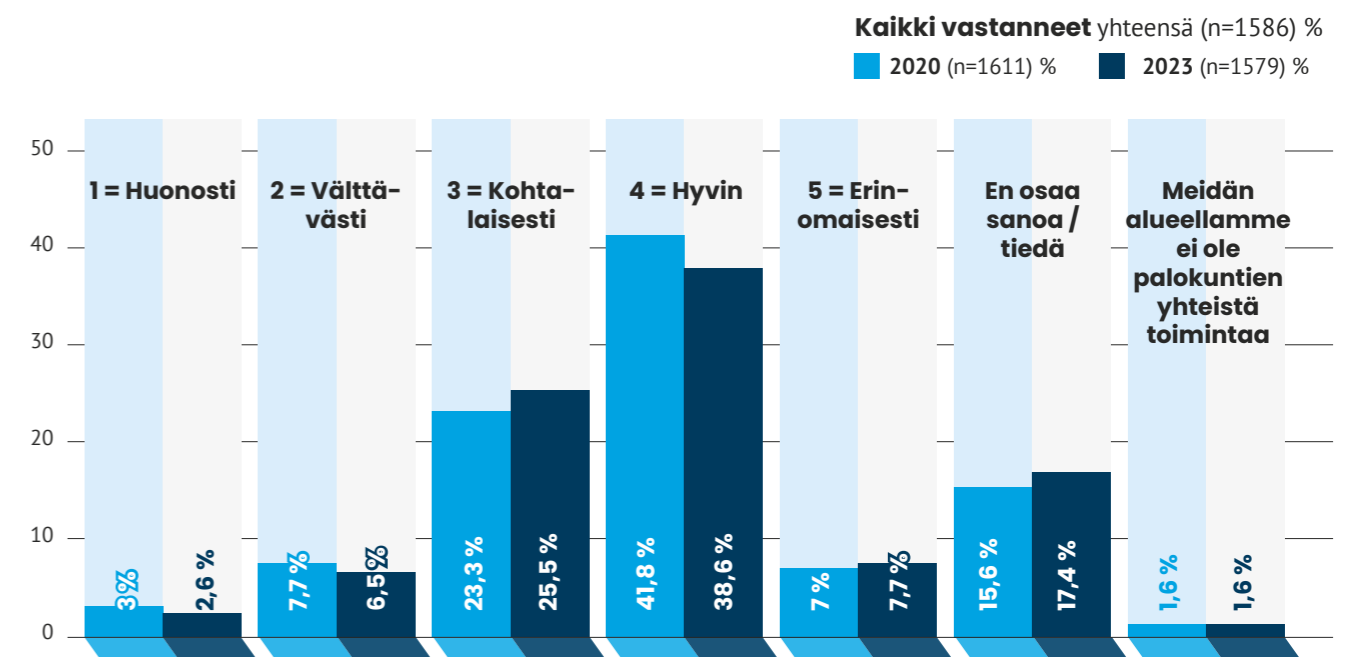


Alueen palokuntien välinen yhteistoiminta

46,3 prosenttia kaikista vastaajista ilmoitti alueen palokuntien yhteisen toiminnan (alueosasto tai vastaava) toimineen pelastuslaitoksen alueella sopimuspalokuntatoiminnan puolesta vähintäänkin hyvin (48,8% vuonna 2020). Kohtalaisena yhteistä toimintaa piti 25,5 prosenttia (23,3% vuonna 2020) ja välttävänä tai huonona 9,1 prosenttia vastaajista (10,7% vuonna 2020).

Avoimien vastauksien perusteissa nostettiin esiin mm. aktiivisuuden ja tuen sekä yhteisharjoitusten koettu riittämättömyys, joskin osa vastaajista ilmoitti yhteistoiminnan toimivan myös hyvin tai ainakin suunnan olevan nykyisellään oikea.

Alueen palokuntien yhteinen toiminta MITEN ALUEEN PALOKUNTIEN YHTEISTOIMINTA (ALUEOSASTO TAI VASTAAVA) ON PELASTUSLAITOKSEN ALUEELLA TOIMINUT SOPIMUSPALOKUNTATOIMINNAN PUOLESTA?



VUOSI 2023 Ka = 3,5 Sd = 0,891 VUOSI 2020 Ka = 3,5 Sd = 0,906

Alueen palokuntien yhteinen toiminta

VOIT HALUTESSASI PERUSTELLA VASTAUKSESI

Kaikki vastaajat yhteensä (n=1586 / n=213) %

POIMINTOJA AVOIMISTA VASTAUKSISTA

"Yhteistyötä voisi olla enemmän."

"Yhteistyö on hyvää ja aktiivista."

"Alueosasto ei näe kokonaisuutta. Alueosaston aktiivit ajavat vain omien palokuntien etuja ja asioita. Alueosasto ei tiedota."

"Lähisopimuspalokuntien kanssa yhteistyö on todella hyvää."

"Avtalsbrandkårerna borde sträva till att förstärka samarbetet så att man kan lära sig av de andra och förbättra också den egna verksamheten."

"Yhteistyö muiden palokuntien kanssa on vähäistä."

"Tarvitaan lisää yhteisiä harjoituksia."

"Hyvää yhteistyötä, mutta voisi olla aktiivisempaa."

"Yhteistyössä on parantamisen varaa."

"Keskinäinen yhteistyö on hyvällä tasolla."

"Ei ole juurikaan yhteistyötä muiden palokuntien kanssa."

"Yhteistyö on sujunut hyvin, mutta aina voi parantaa."

"Yhteistyö on kohtuullista."

"Yhteistyö on ollut vähäistä."

"Aktiivisuus yhteistyössä voisi olla parempaa."

"Ei ole oikein yhteistyötä muiden kanssa."

"Yhteistyö toimii hyvin, mutta aina on parantamisen varaa."

"Yhteistyötä tehdään, mutta se voisi olla aktiivisempaa."

"Yhteistyö on ajoittain vaikeaa."

"Yhteistyö on kohtalaista, mutta voisi olla parempaa."



Työturvallisuus

Yhteensä 61,7 prosenttia kaikista vastaajista oli tutustunut pelastustoimintaan liittyviin työturvallisuusohjeisiin ja myös sisäistänyt ne (70,7% vuonna 2020). 27,4 prosenttia oli tutustunut ohjeisiin, mutta ei ollut niitä kunnolla sisäistänyt (21,8% vuonna 2020). Loput 10,9 prosenttia ei ollut tutustunut työturvallisuusohjeisiin lainkaan (7,6% vuonna 2020).

Palokuntatoiminnan osalta työterveyshuollon tarkastuksessa oli käynyt 71,3 prosenttia kaikista vastaajista. 23,7 prosenttia ei työterveyshuollon tarkastuksissa ollut käynyt ja 5,0 prosenttia ilmoitti, ettei asia koskenut vastaajaa. Mikäli asia ei koskenut vas-

taajaa, oli syynä useimmiten se, ettei vastaaja savusukeltanut tai kuului nais- tai nuoris-osastoon.

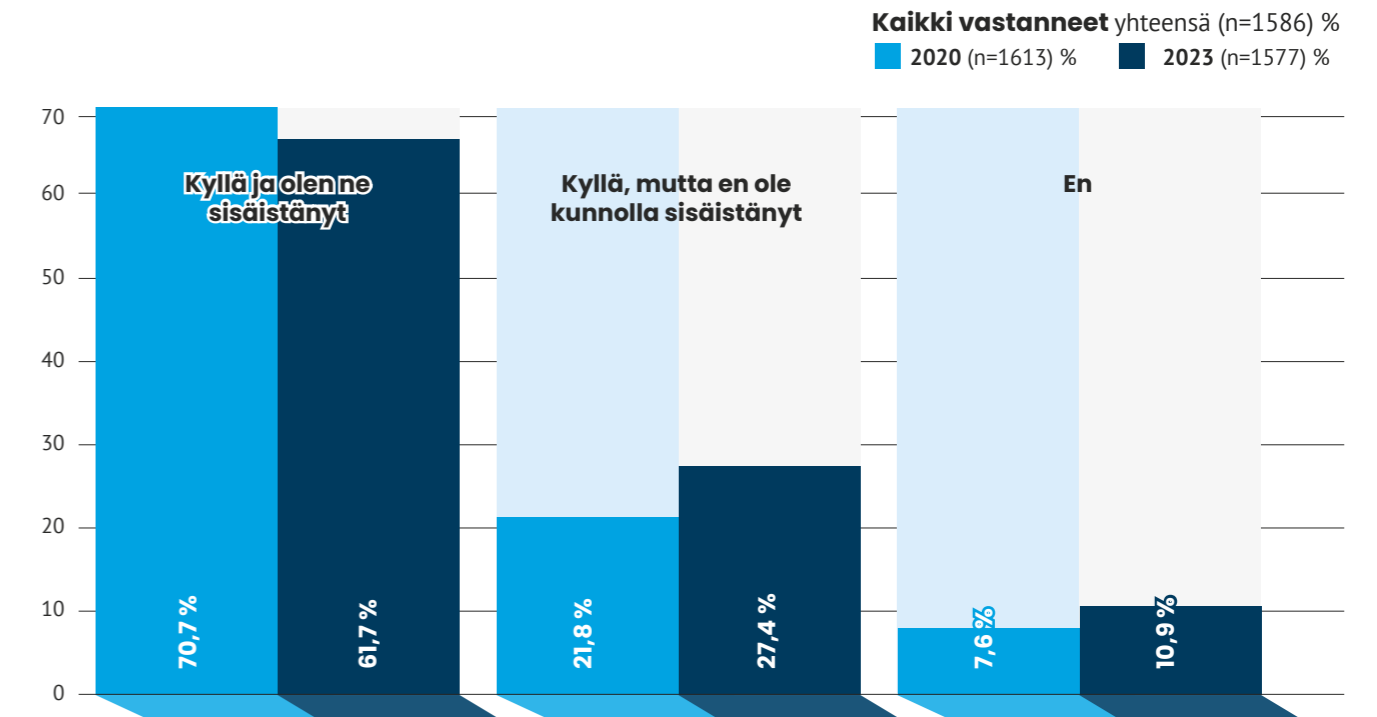
57,4 prosenttia vastaajista ilmoitti, että palokunnassa oli riittävästi henkilökohtaisia sammutusvälineitä huollon ajaksi, 34,0 prosenttia oli kuitenkin sitä mieltä, että näin ei ollut ja loput 8,6 prosenttia eivät osanneet arvioida tilannetta.

9,6 prosenttia kaikista vastaajista (8,1% vuonna 2020) ei osannut arvioida lakisääteisten työturvallisuusasioiden kunnossa oloa pelastuslaitoksen alueella. 48,9 prosenttia arvioi lakisääteisten työturvallisuusasioiden olevan

vähintäänkin hyvin kunnossa (54,2% vuonna 2020). 27,7 prosenttia kohtalaisesti (26,3% vuonna 2020) ja loput 13,9 prosenttia välttävästi tai jopa huonosti (11,4% vuonna 2020).

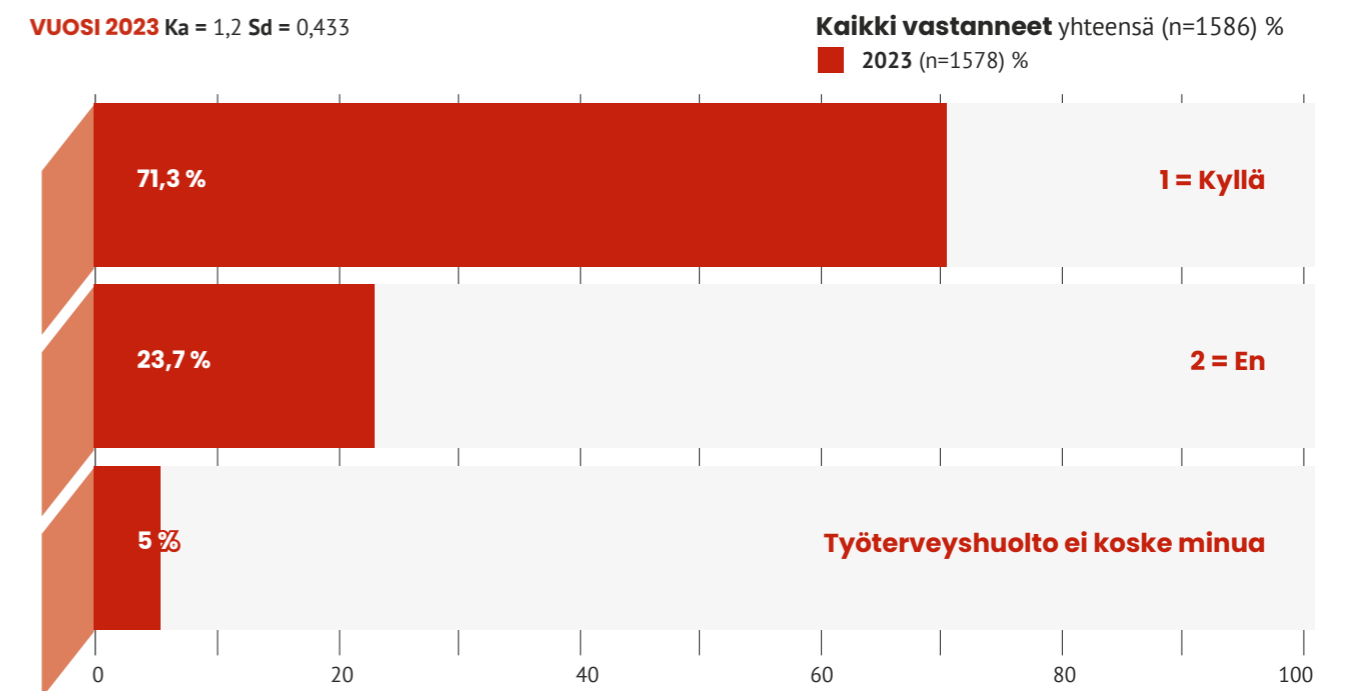
Epäasiallista käyttäytymistä, joka kohdistui esimerkiksi yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon, häirintää tai kiusaamista oli kohdannut 29,3 prosenttia vastaajista. 62 prosenttia kaikista vastaajista ilmoitti, että palokunnassa oli työkaluja ja toimenpiteitä puuttua tällaiseen käyttäytymiseen. Neljännes vastaajista (24,4 prosenttia) ei kuitenkaan osannut sanoa, oliko tällaisia työkaluja olemassa.

Työturvallisuusohjeisiin tutustuminen OLETKO TUTUSTUNUT PELASTUSTOIMINTAAN LIITTYVÄÄN TYÖTURVALLISUUSOHJEISIIN -OHJEISTUKSEEN?*



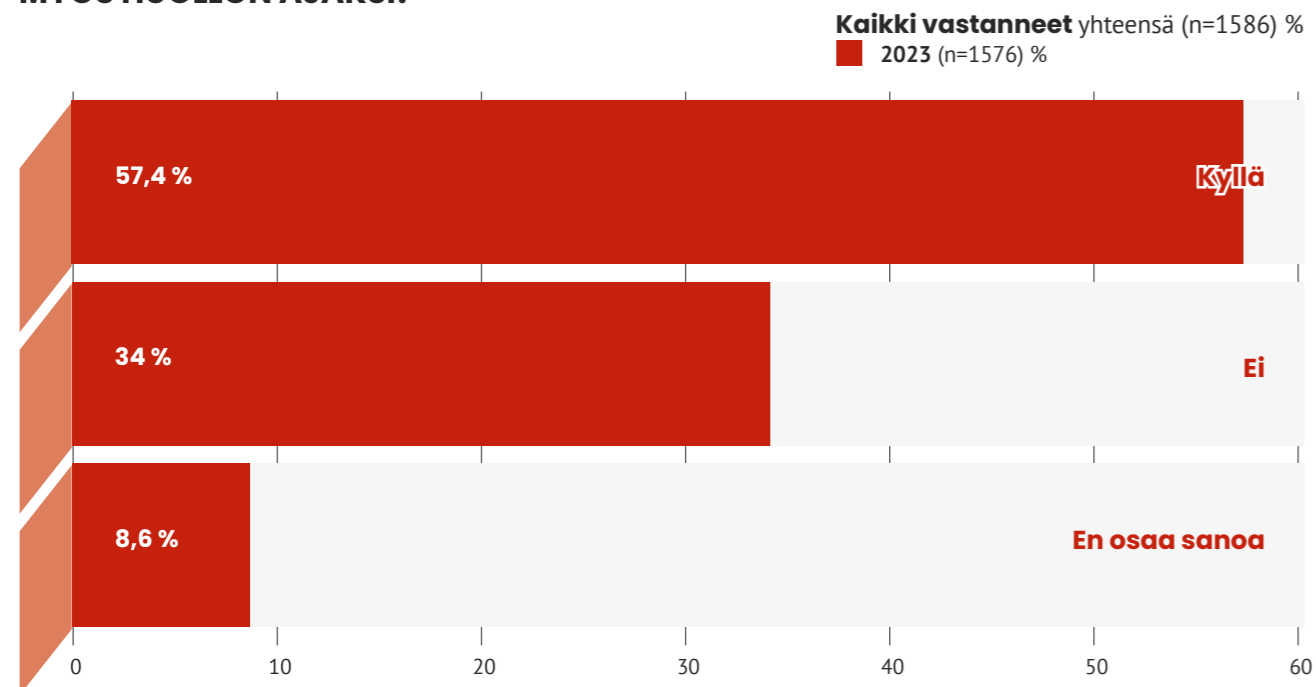
Työterveyshuollon tarkastukset OLETKO KÄYNYT PALOKUNTATOIMINNAN OSALTA TYÖTERVEYSHUOLLON TARKASTUKSESSA (LÄÄKÄRI, TERVEYDENHOITAJA)?

VUOSI 2023 Ka = 1,2 Sd = 0,433



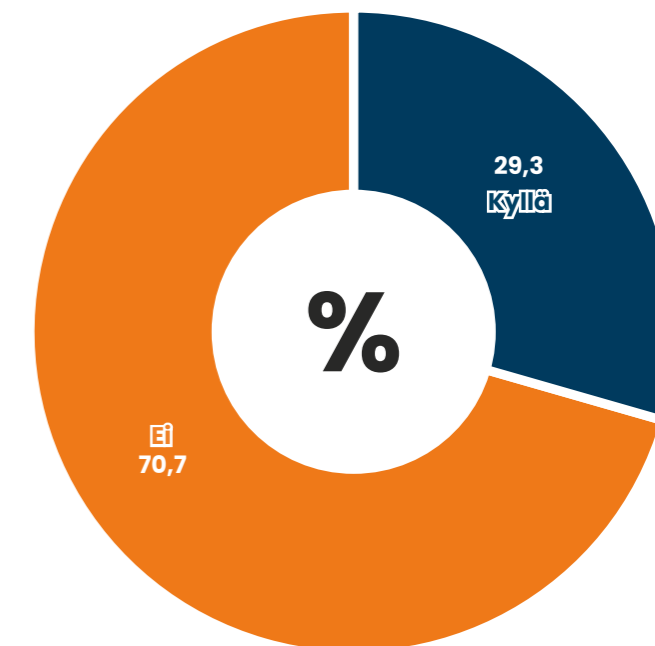
Henkilökohtaisten sammutusvarusteiden riittävyys huollon aikana

MM. SAAPPAAT, KÄSINEET JA KYPÄRÄT OVAT JO HYGIENIASYISTÄ HENKILÖKOHTAISET JA LIKAANTUNEET SAMMUTUSVARUSTEET TULEE AINA PESTÄ. ONKO PALOKUNNASSASI RIITTÄVÄSTI HENKILÖKOHTAISIA SAMMUTUSVARUSTEITA, MYÖS HUOLLON AJAKSI?



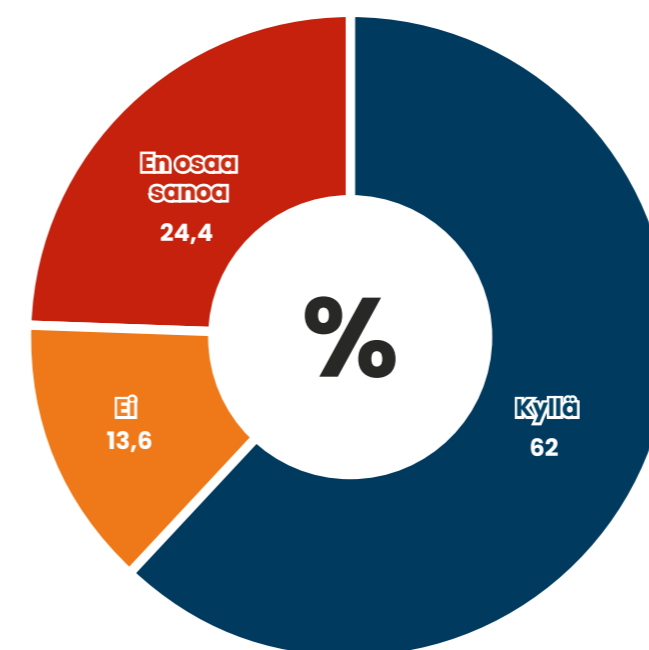
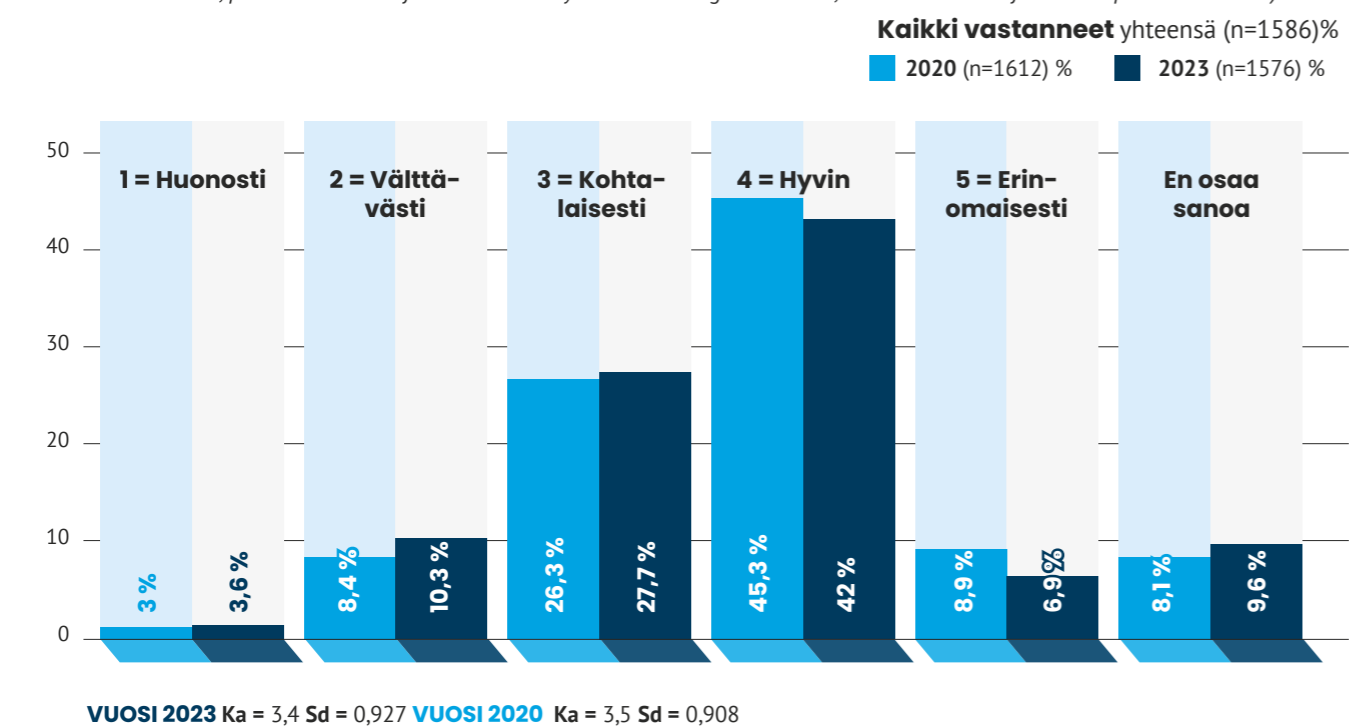
Epäasiallisen käyttäytymisen kohtaaminen OLETKO KOHDANNUT PALOKUNNASSASI EPÄASIALLISTA KÄYTTÄYTYMISTÄ, JOKA KOHDISTUU ESIMERKIKSI YHDENVERTAISUUTEEN JA TASA-ARVOON, HÄIRINTÄÄ TAI KIUSAAMISTA?

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1586) %
2023 (n=1579) %
Ka = 1,7 Sd = 0,455



Työturvallisuusasioista huolehtiminen KUINKA HYVIN ARVIOIT LAKISÄÄTEISTEN TYÖTURVALLISUUSASIOIDEN OLEVAN KUNNOSSA PELASTUSLAITOKSEN ALUEELLA

(Tässä kysymyksessä tarkoitetaan nimenomaan työturvallisuussuunnitelmia, työturvallisuusohjeita, riskiarvioita, altistumisen seuranta, muuta vuosittaista seuranta, palokunnan edustajan mukanaoloa työturvallisuusorganisaatiossa, asianmukaisia suojavälineitä pelastustehtäviin)?*



Keinot epäasialliseen käyttäytymiseen puuttumiseksi ONKO PALOKUNNALLASI TYÖKALUJA ML. TOIMENPITEITÄ PUUTTUA EPÄASIALLISEEN KÄYTTÖKSEEN?

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1586) %
2023 (n=1581) %



Jäsenhankinta palokunnissa

Ainoastaan 38,0 prosenttia vastaajista piti oman palokuntansa jäsenhankintaa suunnitelmallisena.

32,8 prosenttia arvioi, ettei palokuntiin saada tulevaisuudessa riittävästi hälytyskelpoisia jäseniä (38,3% vuonna 2020). 36,6 prosenttia ei osannut ottaa kantaa kysymykseen (34,7% vuonna 2020) ja loput 30,7 prosenttia (26,9% vuonna 2020) arvioivat hälytyskelpoisten jäsenten riittävyyden myös tulevaisuudessa.

Vastaajien mainitsemia syitä siihen, miksi tulevaisuudessa ei saada riittävästi hälytyskelpoisia jäseniä olivat mm. ihmisten ajankäytön muuttuminen, palokuntatoimintaa kohtaan oleva kiinnostuksen väheneminen

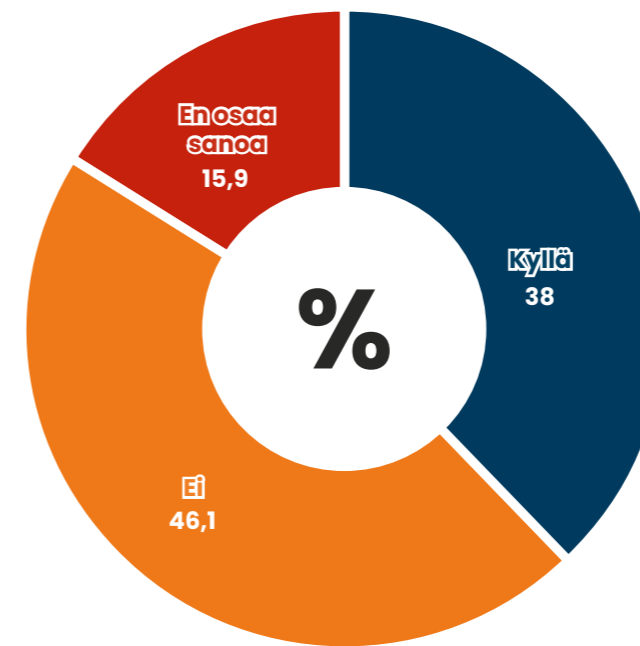
muiden aktiviteettien kustannuksella, alueelliset muuttotappiot, palokuntatoiminnan vaatimusten koveneminen ja tietynlainen ammattimaisuuden kasvu ja ylipäättänsä rekrytoinnin tehottomuus.

Lähes puolet vastaajista (44,1 prosenttia) ei osannut ottaa kantaa siihen, saadaanko palokuntiin tulevaisuudessa jäseniä muuhun kun hälytystoimintaan (45,8% vuonna 2020). 38,4 prosenttia arvioi, että jäseniä saadaan riittävästi (32,2% vuonna 2020) ja loput 17,5 prosenttia taas, että ei saada (22,0% vuonna 2020).

Lähes puolet kaikista vastaajista (49,2 prosenttia) ilmoitti kannustaneensa jonkun henkilön mukaan

palokuntatoimintaan viimeisen vuoden aikana. Kannustamistekijöinä oli toiminut mm. hyvästä yhteishengestä ja uuden oppimisesta kertominen, mutta myös mm. toiminnantäyteisestä harrastuksesta, joka on myös yhteiskunnallisesti merkittävää.

Vastaajien mainitsemia jäsenhankinnan keinoja, joita voisi myös itse tehdä olivat mm. asian aktiivisempi esiintuonti ja toiminnasta kertominen tuttava- ja kaveripiirissä sekä mainostaminen esimerkiksi sosiaalisessa mediassa. Toisaalta muutama vastaaja mainitsi, että jäsenhankinta on turhaa, jos toimintaan ei pystytä riittävästi sitouttamaan.

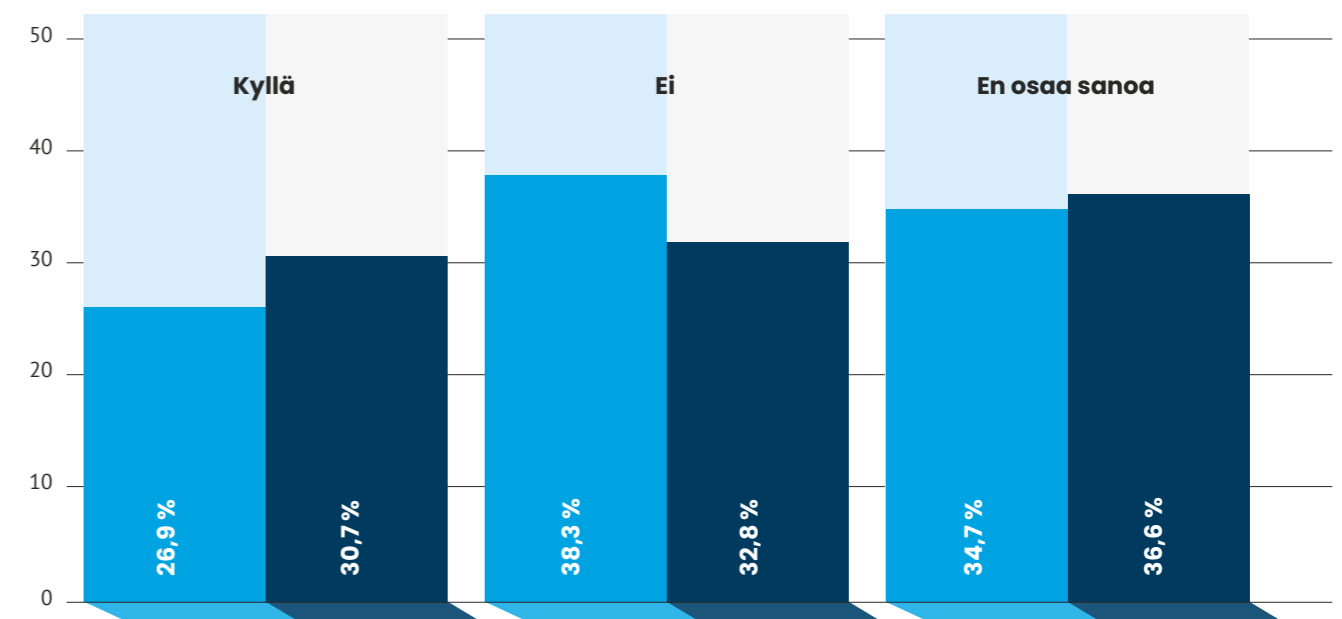


Jäsenhankinnan suunnitelmallisuus ONKO PALOKUNTASI JÄSENHANKINTA MIELESTÄSI SUUNNITELMALLISTA?

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1586) %
2023 (n=1580) %

Hälytyskelpoisten jäsenten riittävyys tulevaisuudessa SAADAANKO PALOKUNTAASI TULEVAISUUDESSA RIITTÄVÄSTI HÄLYTYSKELPOISIA JÄSENIÄ?*

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1586) %
2020 (n=1615) % 2023 (n=1581) %



Hälytyskelpoisten jäsenten riittävyys tulevaisuudessa MIKSI PALOKUNTAASI EI MIELESTÄSI SAADA TULEVAISUUDESSA RIITTÄVÄSTI HÄLYTYSKELPOISIA JÄSENIÄ?

Ainoastaan vastaajat, joiden mielestän hälytyskelpoisia jäseniä ei saada riittävästi tai eivät osaa sanoa (n=1096 / n=396) %

POIMINTOJA AVOIMISTA VASTAUKSISTA

"Aikuisrekrytointi ei ole tuonut hälytyskelpoisia jäseniä."

"Aineksen vähyys maaseutupaikajässä."

"Ala ei ole mediaseksikästä eikä nykyajan nuorten suosiossa."

"Nuoriso-osastojen jäsenet eivät jää palokuntiin."

"Nuoret eivät ole kiinnostuneita palokuntatoiminnasta."

"Rekrytointi on vaikeaa, koska nykynuorisoa ei kiinnosta."

"Vaikeuksia löytää kiinnostuneita nuoria."

"Yhä harvempi nuori haluaa sitoutua vapaaehtoistoimintaan."

"Vähäinen kiinnostus nuorten keskuudessa."

"Ei tarpeeksi näkyvyyttä ja houkuttelevuutta."

"Nuorten tavoittaminen on haastavaa."

"Vaikea saada nuoria mukaan toimintaan."

"Nuoret eivät näe palokuntaa kiinnostavana."

"Ei ole riittävästi resursseja nuorten rekrytointiin."

"Nykynuorisoa ei vaan kiinnosta enää tällainen sitoutuminen."

"Nuoriso-osastojen kasvattien pysyvyys ongelmana."

"Kiinnostus palokuntatoimintaa kohtaan on laskussa."

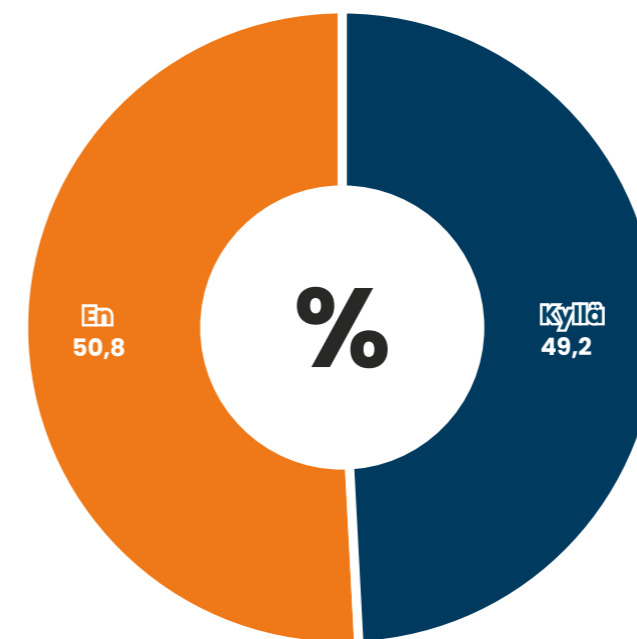
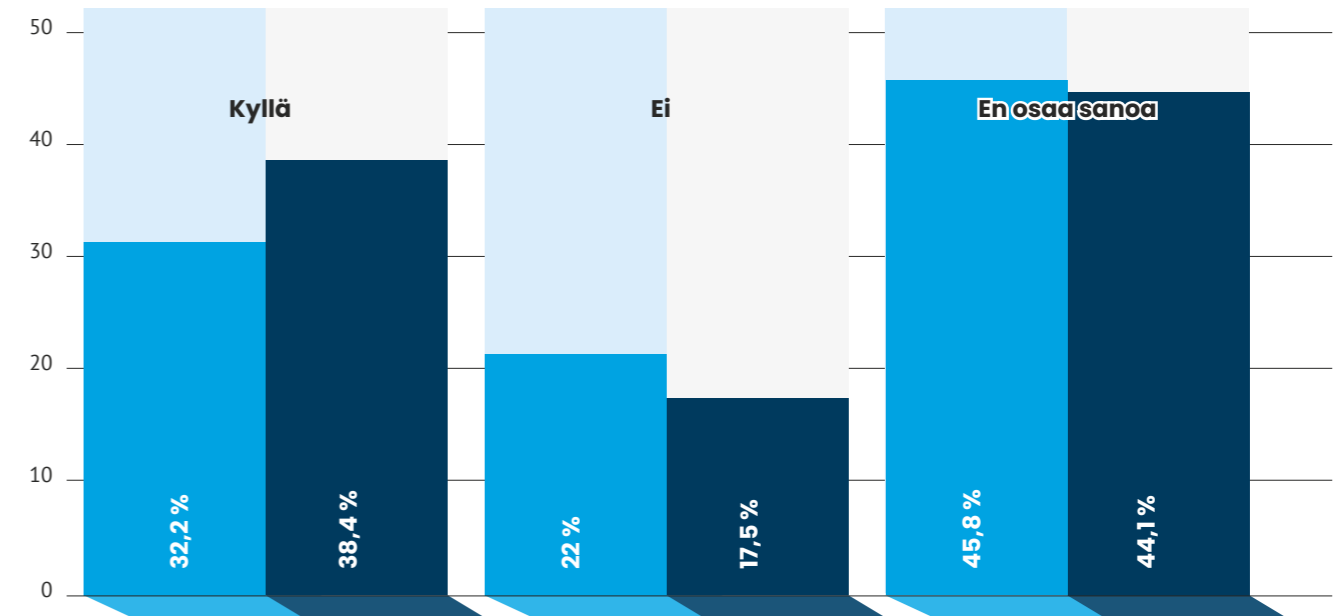
"Vastuunottoa pelätään!"

"Nuorten kiinnostuksen puute."

"Nuoret eivät koe palokuntatoimintaa tärkeänä."

Jäsenten riittävyys muuhun toimintaan SAADAANKO PALOKUNTAASI TULEVAISUUDESSA JÄSENIÄ MUUHUN KUIN HÄLYTYSTOIMINTAAN?*

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1586) %
2020 (n=1615) % 2023 (n=1571) %



Uusien henkilöiden kannustaminen mukaan palokuntatoimintaan OLETKO ITSE KANNUSTANUT JONKUN HENKILÖN MUKAAN PALOKUNTATOIMINTAAN VIIMEISEN VUODEN AIKANA?

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1586) %
2023 (n=1578) %
Ka = 1,5 Sd = 0,500

Uusien henkilöiden kannustaminen mukaan palokuntatoimintaan MITÄ TEKIJÖITÄ KÄYTTI KANNUSTIMENA PALOKUNTATOIMINTAAN?

Ainoastaan vastaajat, jotka kannustaneet henkilöitä mukaan palokuntatoimintaan (n=777 / n=468) %

POIMINTOJA AVOIMISTA VASTAUKSISTA

| | | |
|---|--|---|
| "Aiempi palokuntakokemus, harrastuksen jatkaminen onnistuu palokunnassamme." | "Aktiivista toimintaa ja hyvää yhteishenkeä." | "Tarjoaa mahdollisuuden auttaa muita." |
| "Intressant hobby, räddningsarbetet bjuder på kurser m.m." | "Opit arvokkaita taitoja, joita voi hyödyntää myös arjessa." | "Kehittävät kurssit ja koulutukset." |
| "Toiminnallinen harrastus." | "Kehittävää ja monipuolista toimintaa, jossa on haastetta." | "Hyvän harrastuksen kautta voi vaikuttaa yhteisön turvallisuuteen." |
| "Vuosien aikana monta, paras ehkä oli, jos kukaan ei mene auttamaan." | "Hyvät koulutusmahdollisuudet ja monipuolinen toiminta." | "Ainutlaatuinen kokemus ja uudet ystävät." |
| "Hyvää porukkaa, vastuullista tekemistä ihmisten hyväksi." | "Yhdessä tekeminen ja hyvä yhteishenki." | "Mahdollisuus oppia uusia taitoja ja kehittää itseään." |
| "Poikkeuksellista harrastusmuotoa, jossa on muutakin kuin sitä itseään. Esim. kuntosali tai muut kertaluonteiset tapahtumat." | "Mahdollisuus kehittää itseään ja oppia uutta." | "Auttamisen ilo ja yhteisön turvallisuuden edistäminen." |
| "Kerroin hyvästä toiminnasta, ilmaisesta harrastuksesta." | "Sosiaalista ja mukavaa yhdessäoloa." | "Hyvä yhteishenki ja monipuolinen toiminta." |
| "Kaikkia tarvitaan palokuntaan, puitteet." | "Vapaaehtoistyö yhteisön hyväksi on palkitsevaa." | "Tärkeätä työtä yhteisön hyväksi." |
| "Kertomalla omakohtaisia hyviä kokemuksia." | "Hauskaa, hyödyllistä ja kehittävää toimintaa." | "Hyvät mahdollisuudet kehittyä ja oppia uutta." |
| "Siviiliammatin ja -osaamisen hyödyntämistä, tärkeiden taitojen oppimista ja sosiaalista arvostusta." | "Mahdollisuus auttaa muita ja olla osa yhteisöä." | "Kehittävä harrastus ja hyvä yhteisö." |
| "Gratis hobby och lite spänning i livet." | "Yhteisöllinen harrastus, jossa voi kehittää itseään." | "Tarjoaa mahdollisuuden tehdä merkityksellistä työtä." |
| "Kiva toiminta, ystävät." | "Hyvä harrastus, joka tuo mielekkyyttä elämään." | "Erikoistaidot ja -koulutukset." |
| | "Uusia ystäviä ja kaveriporukkaa." | "Auttaa kehittämään itsensä ja muiden turvallisuutta." |
| | "Monipuolinen toiminta ja hyvät koulutusmahdollisuudet." | "Hyvä ja kannustava yhteisö." |

Oma osallistuminen jäsenhankinnan tehostamiseksi MITÄ ITSE VOISIT TEHDÄ, JOTTA JÄSENHANKINTA OLISI TEHOKKAAMPAA?

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1586 / n=586) %

POIMINTOJA AVOIMISTA VASTAUKSISTA

| | | |
|--|---|--|
| "Markkinointi, toki tällä hetkellä en pysty kenellekään suositteluun meidän palokuntaa." | "Lisää näkyvyyttä ja markkinointia." | "Tiedottaa enemmän." |
| "Myydä" palokuntatoimintaa paremmin potentiaalisille jäsenille." | "Lisää yhteistyötä koulujen kanssa." | "Toiminnan esittelyä." |
| "Aina voi olla aktiivisempi?!" | "Mainostaa enemmän." | "Toiminnan markkinointi ja näkyvyys." |
| "Ajaa asiaa aktiivisemmin." | "Markkinoida palokuntaa aktiivisemmin." | "Tutustuttaa ihmisiä toimintaan." |
| "Aktiivisemmin pitäisi olla mukana erilaisissa tapahtumissa." | "Näkyvämpää toimintaa ja esilläoloa." | "Tutustuttaa nuoria toimintaan." |
| "Ehkä aktiivisempi osallistuminen erilaisiin tapahtumiin." | "Panostaa enemmän nuorten rekrytointiin." | "Työpaikoilla markkinointia." |
| "Enemmän sosiaalisen median hyödyntämistä." | "Pitää palokunta esillä enemmän." | "Vaikuttaa positiivisesti ympäristöön." |
| "Hyvän maineen ylläpitäminen ja aktiivinen markkinointi." | "Positiivista näkyvyyttä." | "Vapaaehtoistyön edistäminen." |
| "Järjestää tapahtumia ja toimintaa, joka houkuttelee ihmisiä." | "Sosiaalisen median aktiivinen hyödyntäminen." | "Viedä palokuntatoimintaa enemmän esille." |
| "Kehittää markkinointia ja tiedotusta." | "Suositella aktiivisesti ja kertoa positiivisia kokemuksia." | "Viimeaikaiset tapahtumat ovat tuoneet palokunnan esille." |
| "Kouluissa käyntejä ja nuorten houkuttelemista mukaan." | "Ta upp deltagandet vid olika tillfällen där verksamheten diskuteras eller tangeras." | "Yhteistyö koulujen kanssa." |
| "Käydä enemmän esittelemässä toimintaa." | "Tehokasta nuorisotoimintaa ja siihen kouluttajia." | "Yhteistyötä muiden yhteisöjen kanssa." |
| | "Tiedotus ja näkyvyys." | "Jäseniä on tällä hetkellä tarpeeksi. Nuorisosastosta hälytysosastoon siirtyvien rekrytointiin tulisi panostaa." |
| | | "Kontakta människor och berättar för dem om brandkårsverksamheten." |



Koulutus

Koulutuksen järjestelyjen arvioi sujuneen erinomaisesti tai hyvin yhteensä 45,3 prosenttia vastaajista (49,0% vuonna 2020).

Kohtalaisesti 31,3 prosenttia (31,6% vuonna 2020) ja välttävästi tai huonosti yhteensä 17,7 prosenttia vastaajista (15,8% vuonna 2020). 5,7 prosenttia vastaajista ei osannut arvioida koulutuksen järjestelyjen sujuvuutta (3,5% vuonna 2020).

Yhteensä 12,4 prosenttia vastaajista ei osannut arvioida, oliko alueella tällä hetkellä riittävästä palokunnan peruskoulutusta (6,9% vuonna 2020). Tämänhetkistä koulutusta piti riittävänä 29,2 prosenttia (37,0% vuonna 2020) ja melkein riittävänä 34,9 prosenttia vastaajista (36,7% vuonna 2020). Melkein neljännes (23,6 prosenttia) vastaajista arvioi, että koulutusta oli liian vähän (19,3% vuonna 2020).

36,4 prosenttia vastaajista arvioi, että hälytystoiminnasta kiinnostuneet

pääsevät peruskurssille riittävän nopeasti. 34,9 prosenttia arvioi, että näin ei ollut ja loput 28,3 prosenttia eivät osanneet ottaa kantaa kysymykseen. Vastaajat, jotka olivat peruskurssin käyneet, olivat odottaneet kurssille pääsyä keskimäärin 0-3 kuukautta. Yli puoli vuotta oli kurssille pääsyä odottanut noin viidennes (21,1 prosenttia) kurssin käyneistä vastaajista.

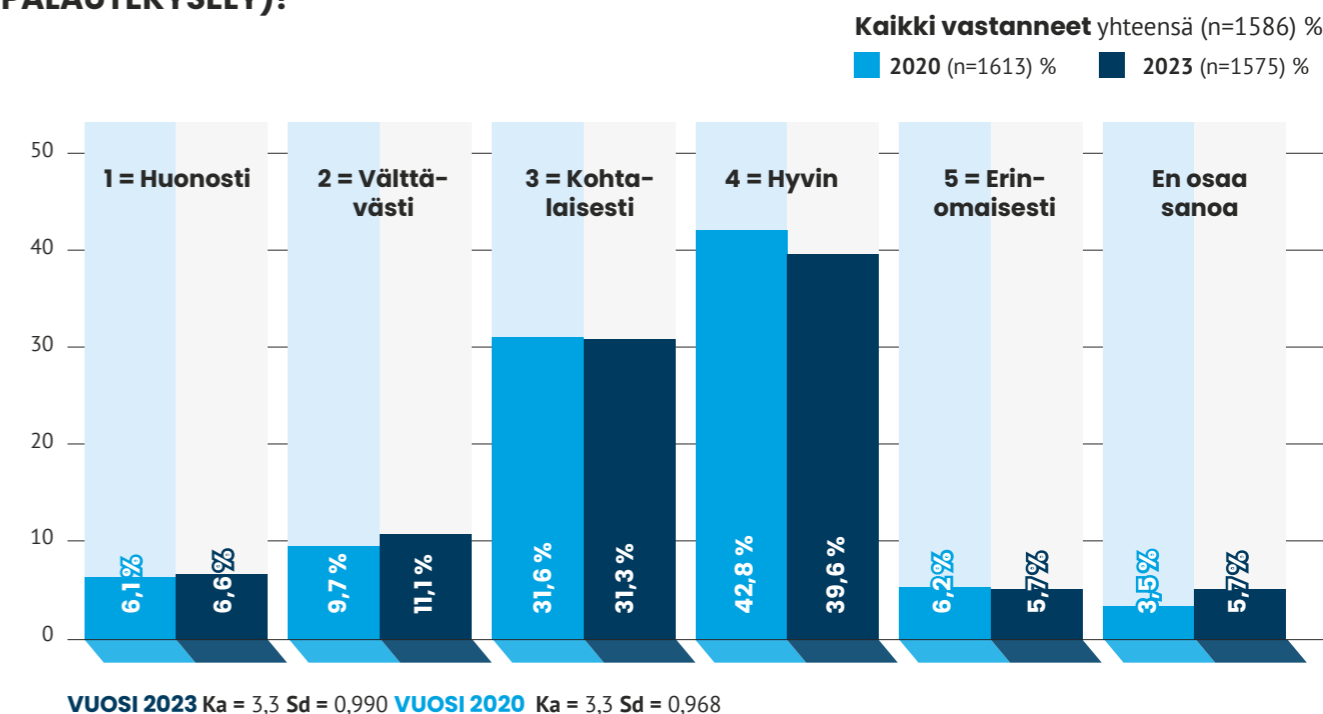
Palokuntien järjestämiä harjoitusiltoja oli tällä hetkellä vuosittain keskimäärin yli 30 (yli 30 myös vuonna 2020). Vastaajat, jotka olivat käyneet sopimushenkilöstön kurseja, olivat käyneet niitä keskimäärin 1-3 viimeisen viiden vuoden aikana. 64,9 prosenttia vastaajista ei ollut käynyt viimeisen viiden vuoden aikana muita kuin miehistökurseja (62,1% vuonna 2020).

Pelastustoiminnan tai ensivastotoiminnan täydennyskoulutusta oli saanut 23,2 prosenttia vastaajista (23,3% vuonna 2020).

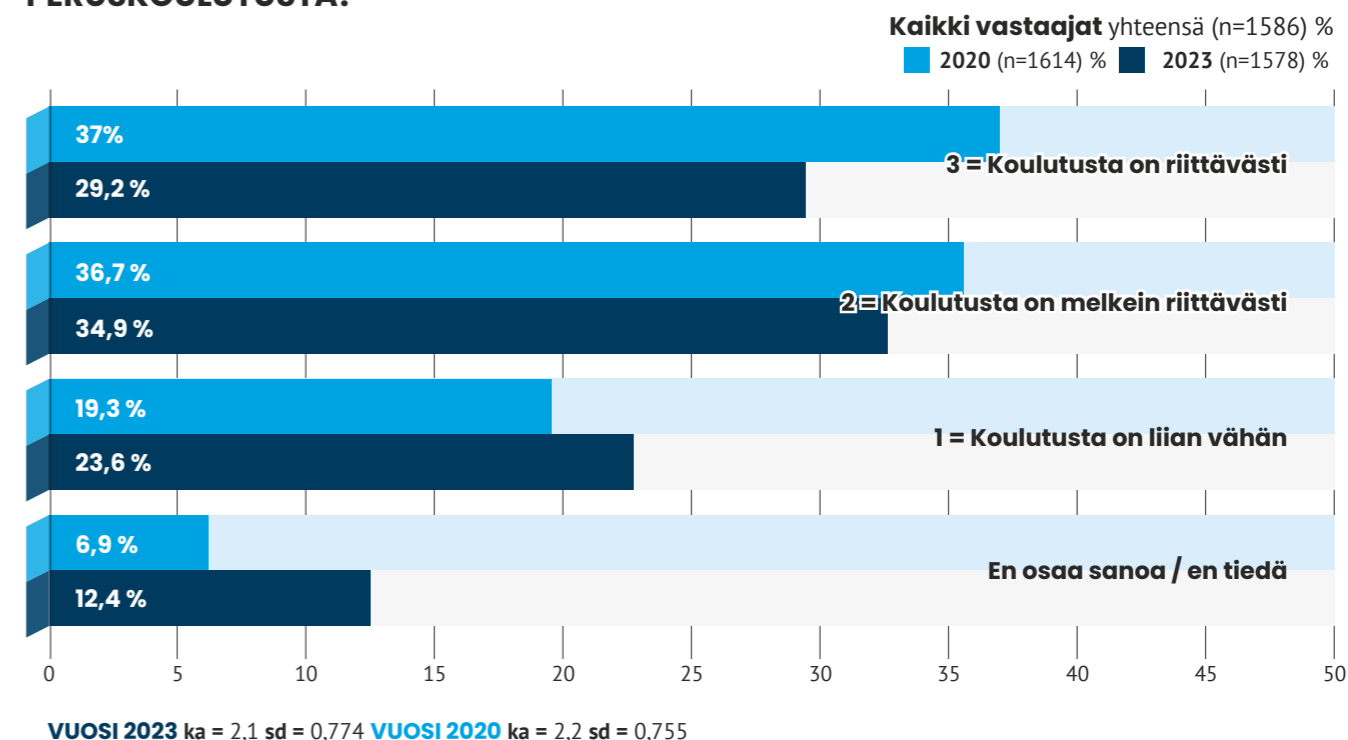
Yhteensä 75,0 prosenttia kaikista vastaajista piti sopimushenkilöstön kurssien tasoa vähintäänkin hyvänä. 10,7 prosenttia tyydyttävänä ja 2,7 prosenttia välttävänä tai jopa heikkona. Kurssien tasoa ei osannut arvioida 11,7 prosenttia vastaajista.

Sammutustyön tai pelastustoiminnan peruskurssin sopivana pituutena pidettiin keskimäärin 21-50 tuntia (21-50 tuntia myös vuonna 2020). Pelastustoiminnan peruskurssille osallistuvien soveltuvuuden arvioinnin osalta, hieman vajaa puolet vastaajista (46,0 prosenttia) halusi osaksi soveltuvuusarviota myös lääkärintarkastuksen. 44,7 prosenttia oli sitä mieltä, että palokunnan oma arvio riittää. 7,8 prosenttia olisi halunnut lääkärintarkastuksen lisäksi vielä ulkopuolisen tekemän arvion ja 1,5 prosenttia jonkun muun arvioin tai asian, joina mainittiin avoimen palautteen kautta mm. fyysisen ja psyykkisen kunnon testaus.

Koulutuksen järjestelyjen sujuvuus MITEN KOULUTUKSEN JÄRJESTELYT SUJUVAT ALUEELLASI (VUOSITTAISET SUUNNITELMAT JÄRJESTETTÄVÄSTÄ KOULUTUKSESTA, KURSSIKUTSUT, KURSSIEN TOTEUTUS, KURSSIAIKATAULUN SUUNNITELMALLISUUS JA PAIKKANSAPITÄVYYS, PALAUTEKYSELY)?

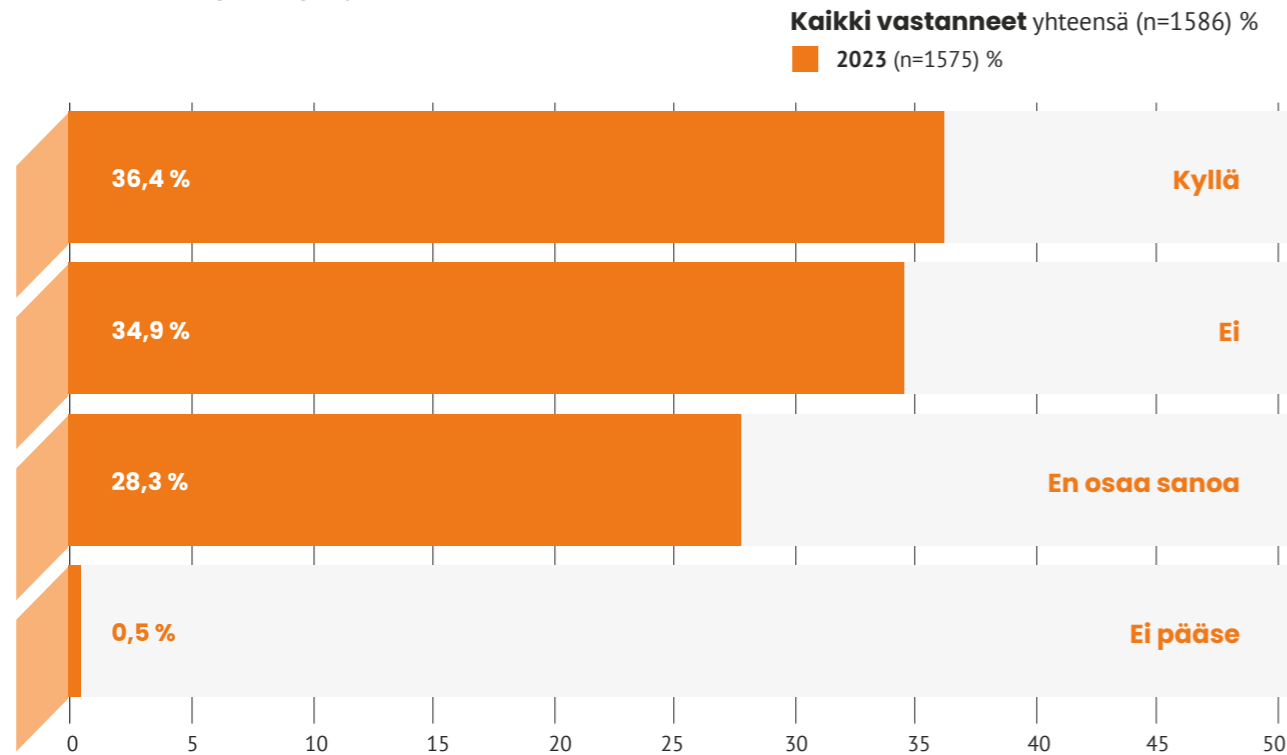


Peruskoulutuksen riittävyys JÄRJESTETÄÄNKÖ ALUEELLASI TÄLLÄ HETKELLÄ RIITTÄVÄSTI PALOKUNNAN PERUSKOULUTUSTA?*



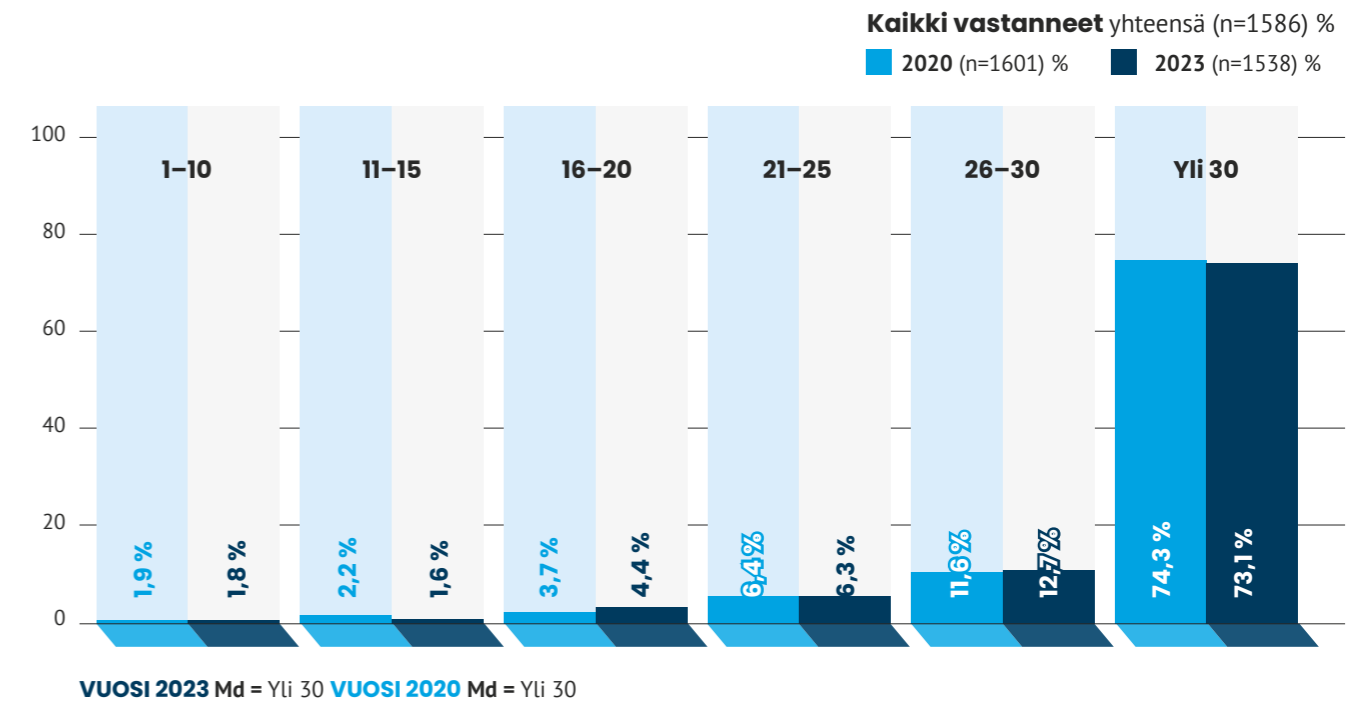
Peruskurssille pääsemisen riittävä nopeus

PÄÄSEKÖ KAIKKI HÄLYTYSTOIMINNASTA KIINNOSTUNEET PERUSKURSSILLE RIITTÄVÄN NOPEASTI?



Harjoitusiltojen lukumäärä

MONTAKO HARJOITUSILTA PALOKUNTASI JÄRJESTÄÄ TÄLLÄ HETKELLÄ VUODESSA?*



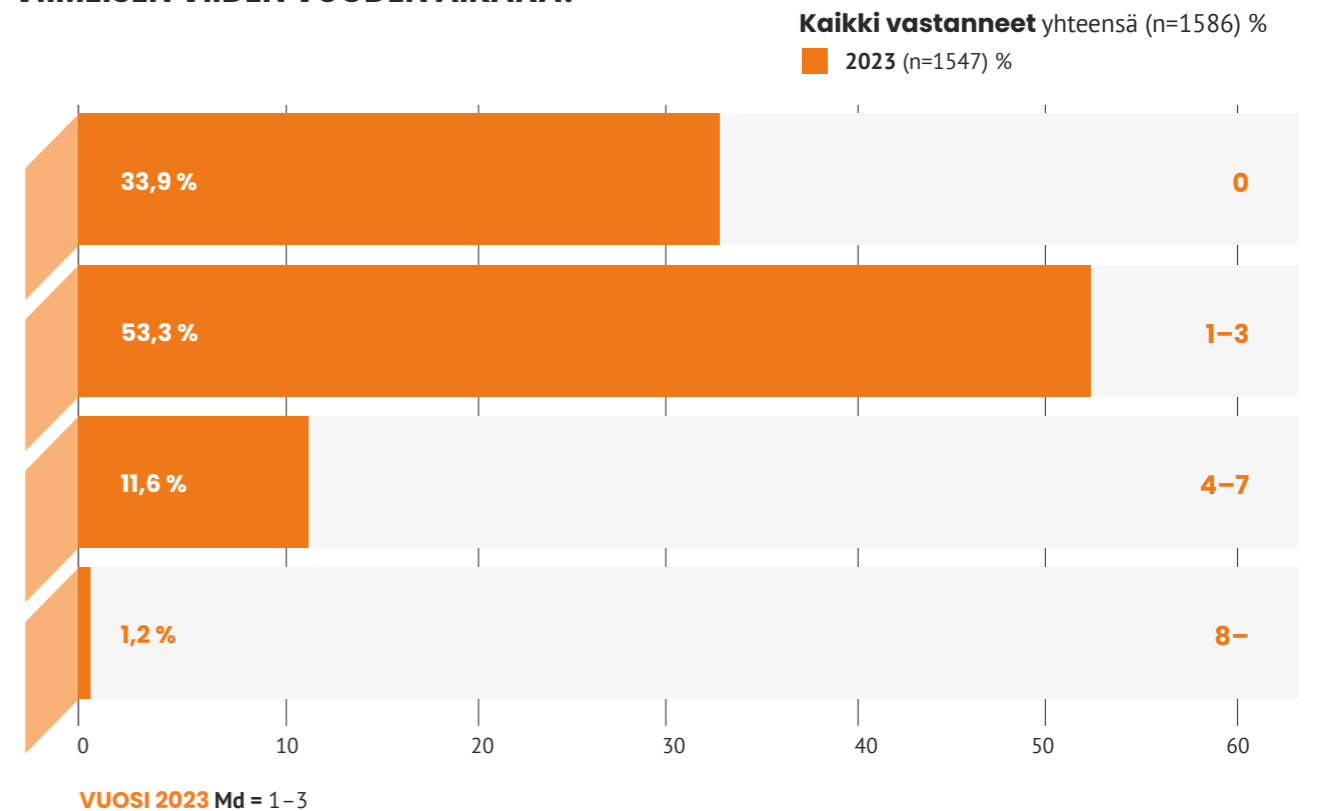
Peruskurssille pääsemisen odotusaika kuukausina

MIKÄLI OLET KÄYNYT PERUSKURSSIN, NIIN KAUANKO ODOTIT PERUSKURSSILLE PÄÄSYÄ (KUUKAUTTA)?



Suoritettujen sopimushenkilöstökurssien lukumäärä

MONTAKO PALOKUNNAN SOPIMUSHENKILÖSTÖN KURSSIA OLET KÄYNYT VIIMEISEN VIIDEN VUODEN AIKANA?



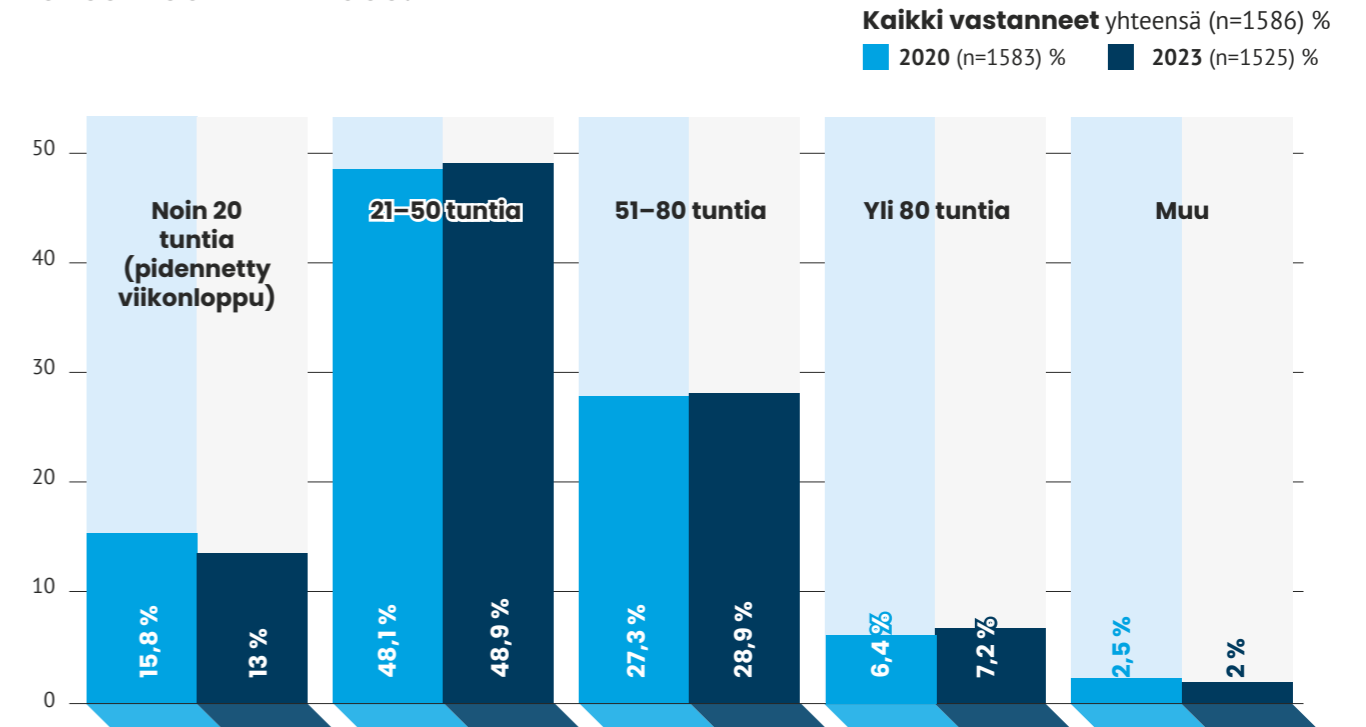
Muut suoritettut kurssit

OLETKO KÄYNYT MUITA KUIN MIEHISTÖKURSSEJA VIIMEISEN VIIDEN VUODEN AIKANA?



Pelastustoiminnan peruskurssin pituus

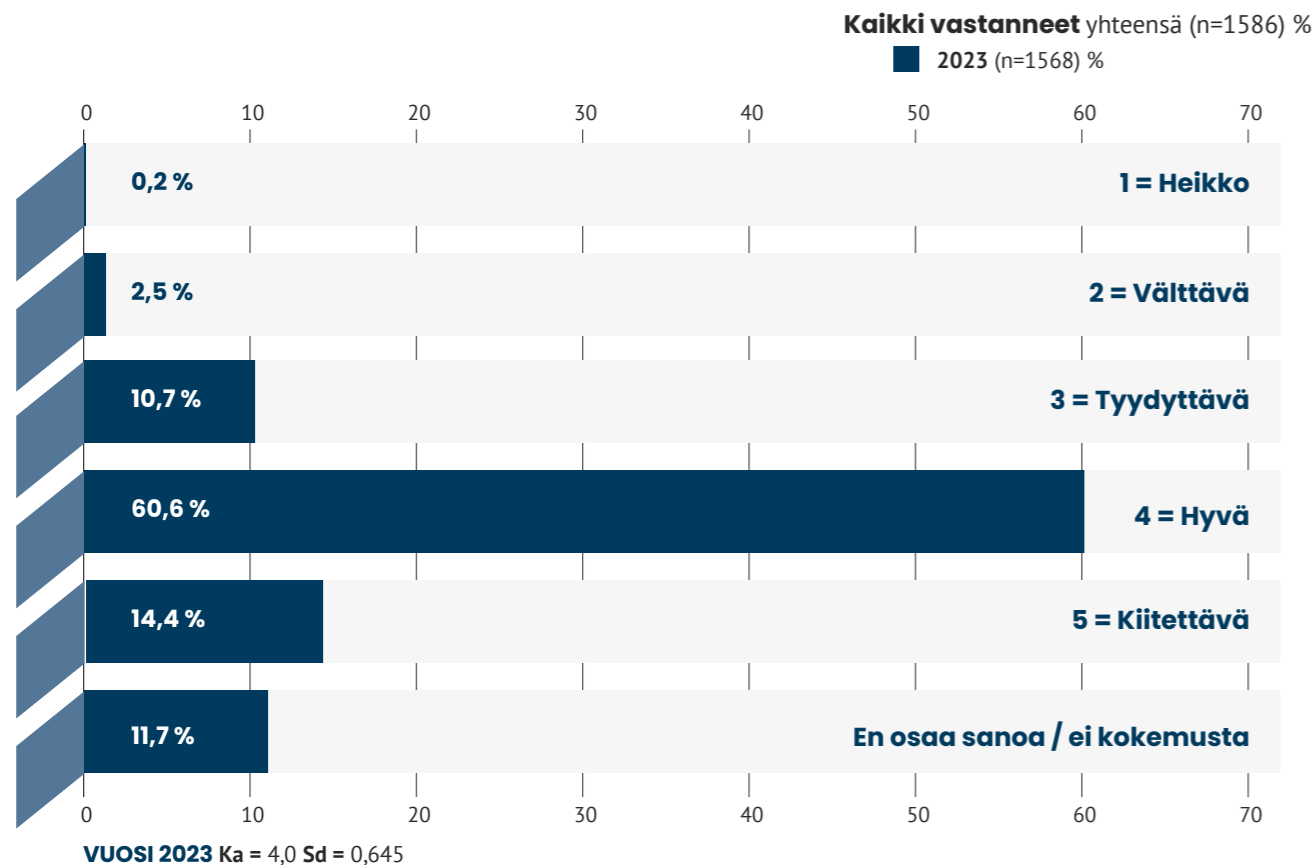
KAIKILTA HÄLYTYSTOIMINTAAN OSALLISTUVILTA VAADITAAN SUORITETTU SAMMUTUSTYÖN TAI PELASTUSTOIMINNAN PERUSKURSSI. MIKÄ OLISI MIELESTÄSI KURSSIN SOPIVA PITUUS?



VUOSI 2023 Md = 21-50 tuntia VUOSI 2020 Md = 21-50 tuntia

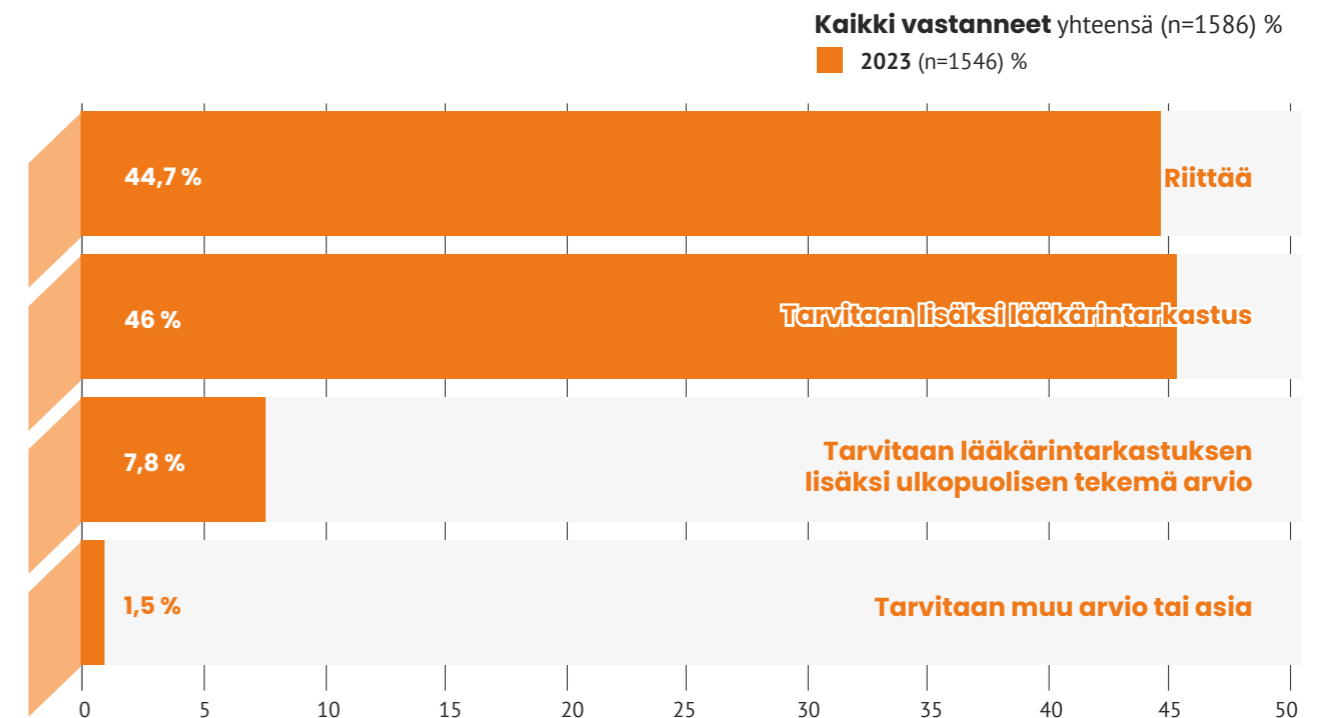
Sopimushenkilöstökurssien taso

MINKÄLAISEKSI YLEENSÄ ARVIOIT SOPIMUSHENKILÖSTÖN KURSSIEN TASON?



Peruskurssille osallistuvien soveltuvuuden arviointi

RIITTÄÄKÖ MIELESTÄSI PALOKUNNAN OMA ARVIO PELASTUSTOIMINNAN PERUSKURSSILLE OSALLISTUJAN SOVELTUVUUDESTA?



Kuorma-autokortillisten määrä

Yhteensä 49,1 prosenttia vastaajista piti kuorma-autokortillisten määrää palokunnassa riittävänä (49,7% vuonna 2020), 27,5 prosenttia melkein riittävänä (29,0% vuonna 2020) ja 17,5 prosenttia liian vähäisenä (15,7% vuonna 2020). 5,9 prosenttia vastaajista ei osannut arvioida kuorma-autokortillisten määrää (5,6% vuonna 2020).

43,0 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, ettei kuorma-auton ajo-oikeuden

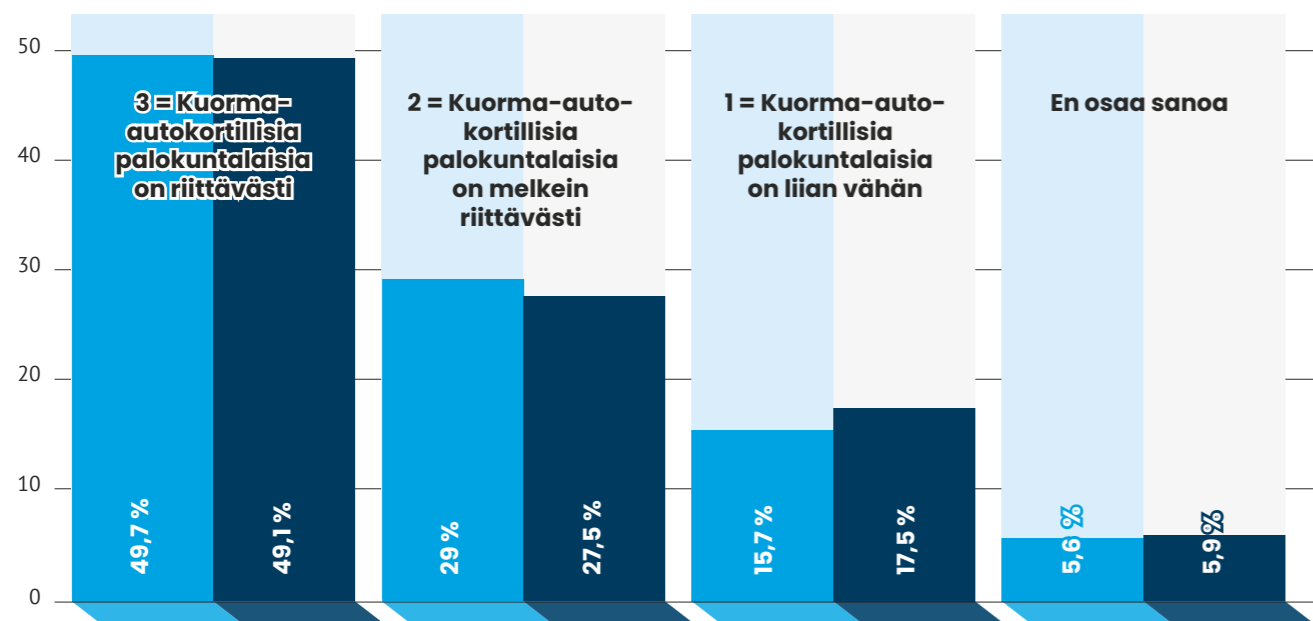
hankintaa tueta riittävästi. 33,2 prosenttia arvioi, että tukea oli riittävästi ja 23,8 prosenttia ei osannut ottaa kantaa kysymykseen. Kuorma-auton ajotaidon ylläpidon osalta reilu enemmistö (67,4 prosenttia) oli sitä mieltä, että tukea oli riittävästi.

Ajo-oikeuden hankintaa ja ylläpitoa koskeissa avoimissa vastauksissa mainittiin mm. ohjatun ajoharjoittelumäärän tehostaminen etenkin niiden henkilöiden osalta, jotka eivät

aja ammatikseen sekä mahdollinen tuki C-kortin hankkimisessa, mikäli tällaista tukea ei nykyisellään ole käytössä. Osalla vastaajista oli huoli etenkin nuoria jäseniä kohtaan, jotka eivät enää C-korttia suorita, johtuen sen kalliista hinnasta.

Kuorma-autokortillisten riittävyys ONKO PALOKUNNASSASI RIITTÄVÄSTI KUORMA-AUTOKORTILLISIA PALOKUNTALAISIA?

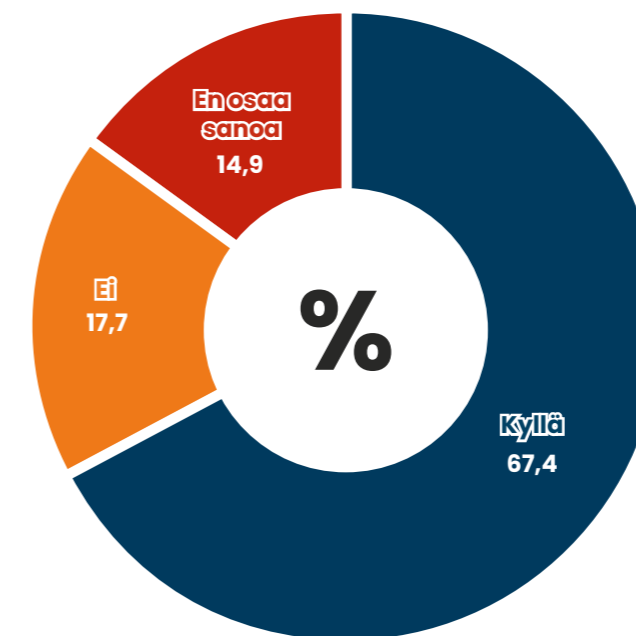
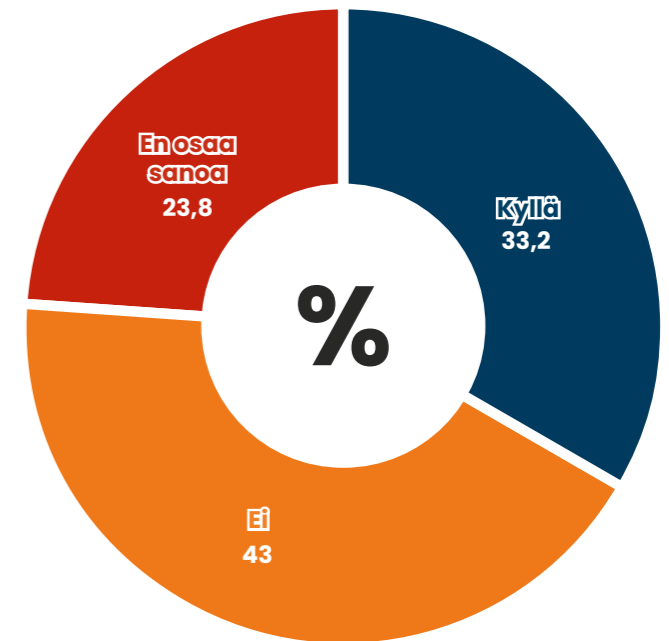
Kaikki vastanneet yhteensä (n=1586) %
 ■ 2020 (n=1615) % ■ 2023 (n=1574) %



VUOSI 2023 ka = 2,3 sd = 0,771 VUOSI 2020 ka = 2,4 sd = 0,751

Tuki ajo-oikeuden hankintaan TUETAANKO KUORMA-AUTON AJO-OIKEUDEN HANKINTAA?

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1586) %
 2023 (n=1573) %



Tuki ajo-oikeuden ylläpitoon ENTÄ KUORMA-AUTON AJOTAIDON YLLÄPITOA?

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1586) %
 2023 (n=1567) %

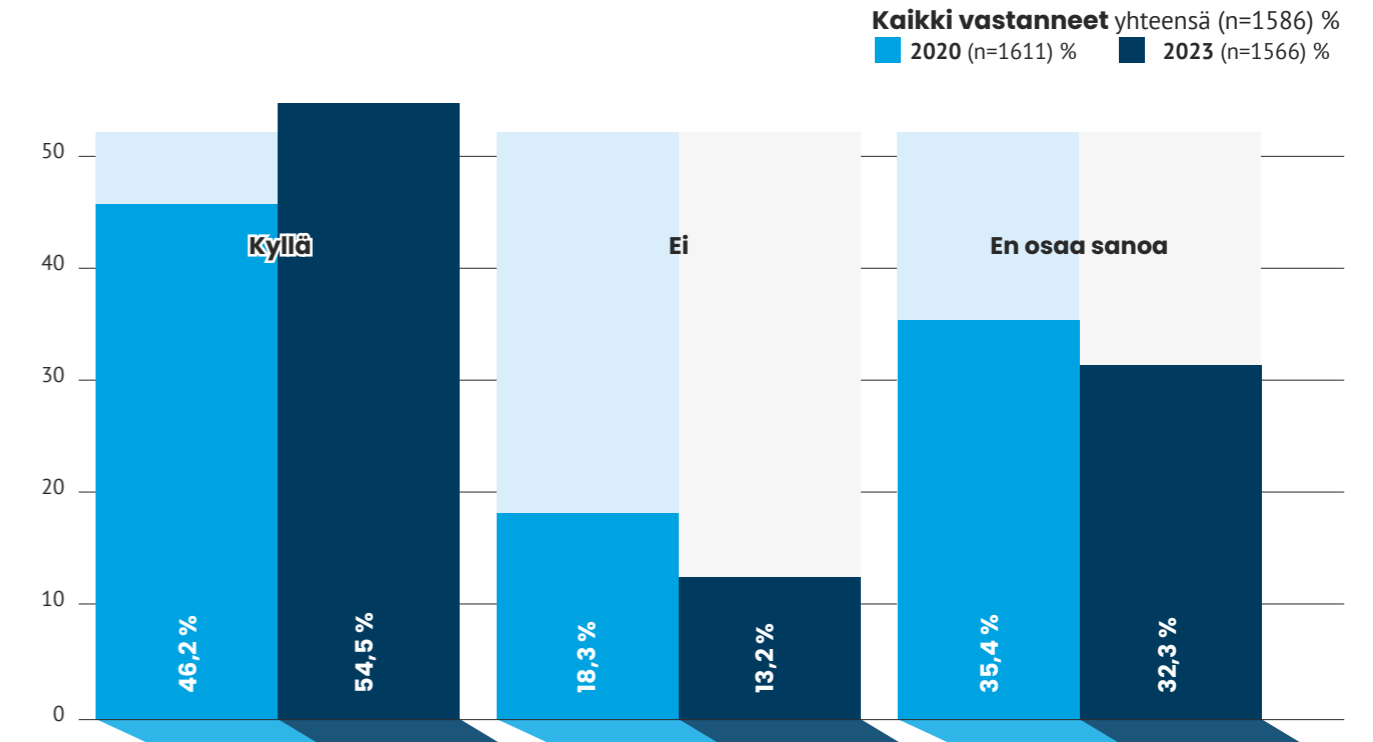


Palosuojelurahasto

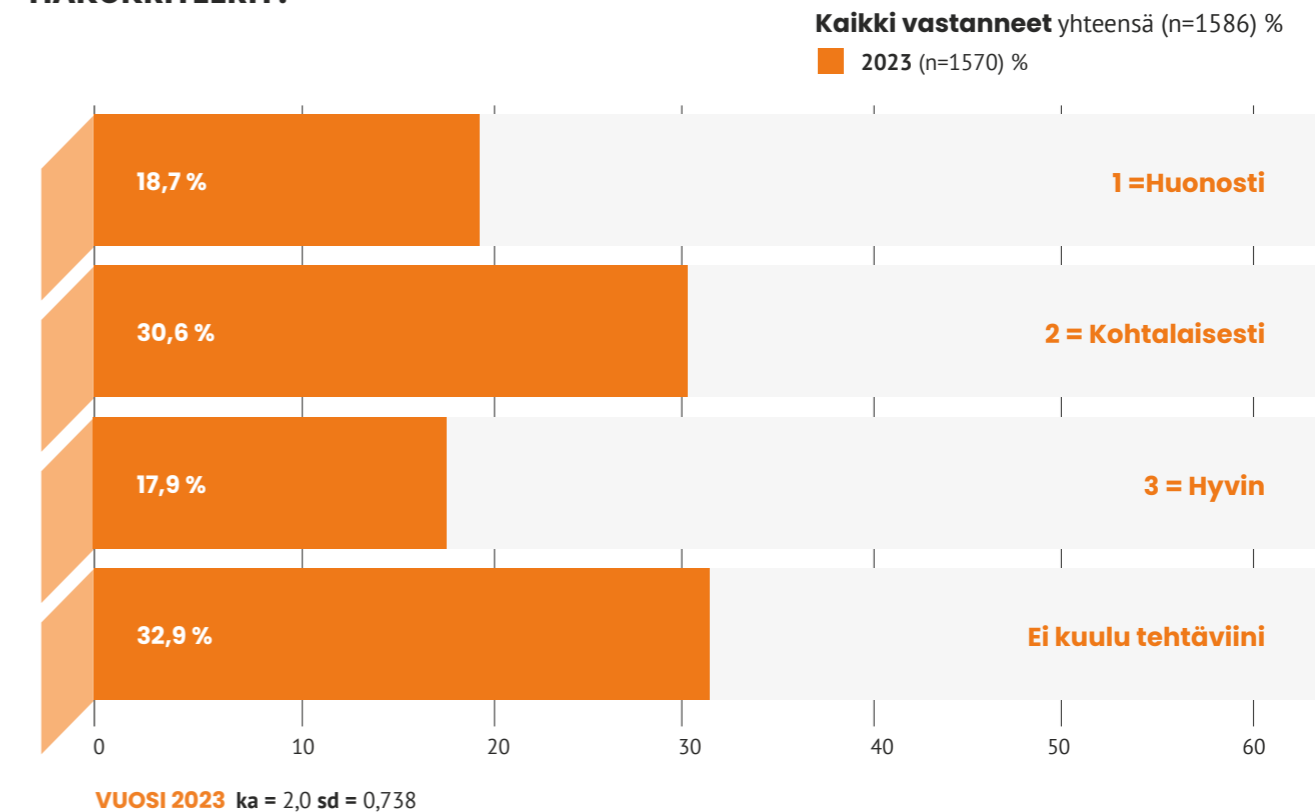
54,5 prosenttia vastaajista ilmoitti, että oma palokunta oli hakenut viimeisen viiden vuoden aikana Palosuojelurahaston avustuksia (46,2% vuonna 2020), epävarmojen osuuden ollessa 32,3 prosenttia (35,4% vuonna 2020) ja kielteisesti vastanneiden 13,2 prosenttia (18,3% vuonna 2020).

Palosuojelurahaston eri avustusmuodot ja niiden hakukriteerit tunsivat kohtalaisesti tai jopa hyvin yhteensä 48,5 prosenttia ja huonosti 18,7 prosenttia vastaajista. 32,9 prosenttia ilmoitti, ettei asia kuulunut vastaajan tehtäviin.

Palosuojelurahaston avustuksien hakeminen ONKO PALOKUNTASI HAKENUT VIIMEISEN VIIDEN VUODEN AIKANA PALOSUOJELURAHASTON AVUSTUKSIA?



Avustusmuotojen ja hakukriteerien tunteminen TUNNEN MIELESTÄNI PALOSUOJELURAHASTON ERI AVUSTUSMUODOT JA NIIDEN HAKUKRITEERIT?



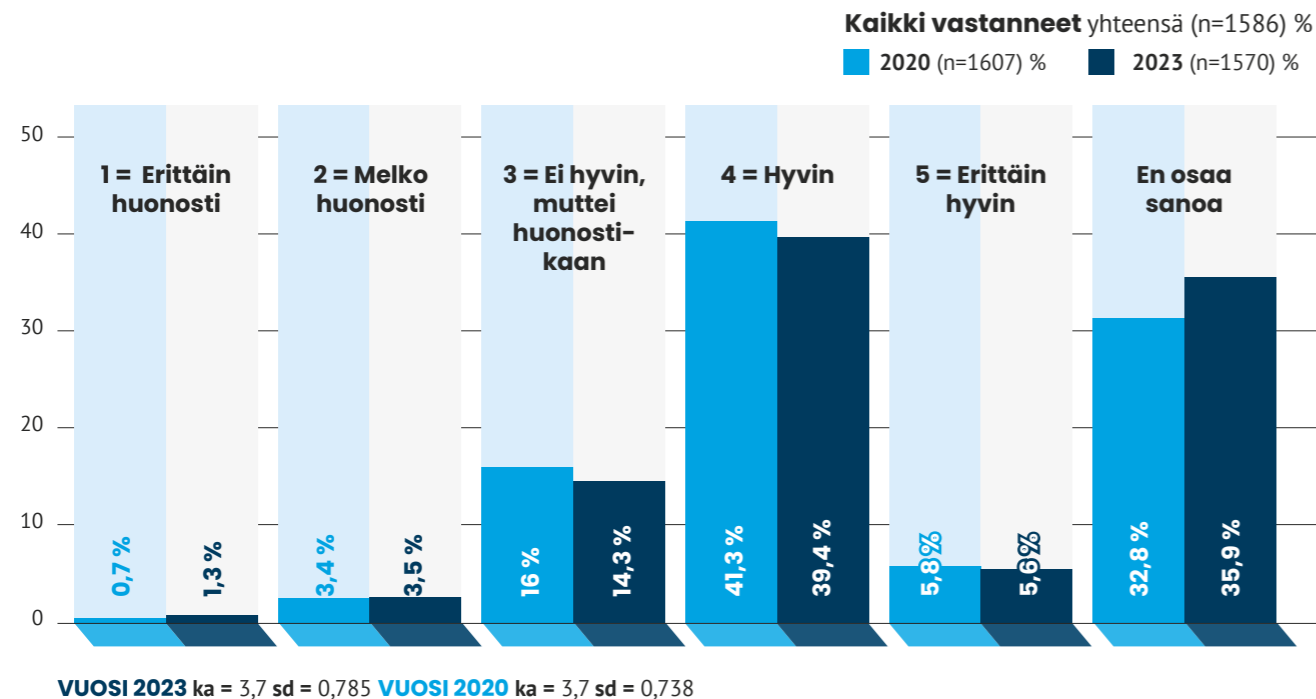
Tuki palokunta- toimintaan

SSPL:n toiminnan arvioinnin osalta 35,9 prosenttia vastaajista ei osannut arvioida liiton toimintaa (32,8% vuonna 2020). Liiton toimintaa piti hyvänä tai erinomaisena 45,0 prosenttia vastaajista (47,1% vuonna 2020), keskinkertaisena 14,3 prosenttia (16,0% vuonna 2020) ja melko tai erittäin huonona 4,8 prosenttia vastaajista (4,1% vuonna 2020).

Tutkimuksen lopuksi vastaajilla oli mahdollisuus jättää palvelu- ja tukitarpeita, kommentteja palokunnan ja pelastustoimen yhteistyöstä sekä muuta avointa palautetta SSPL:lle.

SSPL:n toiminnan arviointi

SUOMEN SOPIMUSPALOKUNTIEN LIITTO HOITAA SOPIMUSPALOKUNTAYHTEISÖJEN JA SOPIMUSPALOKUNTALAISTEN ASIOITA VALTAKUNNALLISESTI. TOIMIKO LIITTO MIELESTÄSI?



Palvelu- ja tukitarpeet

MITÄ PALVELUA TAI MUUTA TUKEA TARVITAAN LISÄÄ?

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1586 / n=239) %

POIMINTOJA AVOIMISTA VASTAUKSISTA

"Aika taustavaikuttajalta liitto vaikuttaa."

"Aika vähän on konkreettisia tuloksia näkynyt."

"Ajaa enemmän sopimuspalokuntalaisten etuja ja tarpeita."

"Alueellisia kertauskursseja pidempään toiminnassa mukana olleille."

"Alueellista edunvalvontaa."

"Apua koulutuksessa ja harjoituksissa."

"Enemmän tukea palokuntien toimintaan."

"Erilaisia koulutuksia ja kursseja."

"Hälytystehtävien sujuvuuden parantaminen."

"Hyvää yhteistyötä ja tiedonkulkua."

"Koulutusta ja tukea toimintaan."

"Lisää resursseja."

"Lisää tukea ja yhteistyötä."

"Lisää yhteistyötä ja resursseja."

"Mahdollisuus osallistua päätöksentekoon."

"Näkyvyys eri kanavilla olisi suotavaa."

"Sopimusasioissa apu on tarpeen."

"Rahaa tai osaavaa henkilöstöä."

"Hallitustyöskentelyn taitoja."

"Yhtenäisyys ja sitoutuminen."

"Tukea rekrytointiin."

"Varusteiden ja kaluston parantaminen."

"Yhteistyön kehittäminen."

"Yhteistyötä ja tukea."

"Yhteistyötä muiden palokuntien kanssa."

"Koulutuksen kehittäminen."

"Tietoa ja tukea."

"Toiminnan rahoitus ja resurssit."

"Uusien jäsenten rekrytointi."

"Viestinnän parantaminen."

Avoim palaute

Kerro lyhyesti, millaista yhteistyötä palokuntasi ja hyvinvointialueen pelastustoimi tekevät?

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1586 / n=409)

POIMINTOJA AVOIMISTA VASTAUKSISTA

| | | |
|--|--|---|
| <i>"Yhteistyötä pelastuslaitoksen kanssa."</i> | <i>"Ajoneuvokalusto, pelastuskaluston huollot, koulutuksia."</i> | <i>"Vähän yhteistä toimintaa."</i> |
| <i>"Diffust vad som gäller, fungerar inte."</i> | <i>"Koulutus/ harjoitusyhteistyö, turvallisuusviestintä, hälytykset jne."</i> | <i>"Ei ole kovin paljon yhteistyötä."</i> |
| <i>"Yhteisiä harjoituksia (1-3 kpl) vuodessa, esim. talonpoltot."</i> | <i>"Meillä on säännöllisiä aluefoorumeita ja lisäksi yt-ryhmä mikä vie asioita laitokselle ja vielä kehitysryhmä."</i> | <i>"Yhteistyötä voisi kehittää enemmän."</i> |
| <i>"Palokunta toteuttaa palokuntasopimuksen mukaiset hälytys-, varautumis-, ensivaste- ja tuvitehtävät. Pelastuslaitos tarjoaa kaluston, tilat ja palkkion."</i> | <i>"Yhteistyö on sujunut hyvin."</i> | <i>"Yhteistyö on ollut vähäistä."</i> |
| <i>"Olemme toimenpidepalkkainen sopimuspalokunta. Lisäksi tarjoamme hankkimaamme kalustoa pelastustoimen käyttöön."</i> | <i>"Tarvitaan enemmän yhteistyötä ja yhteisiä harjoituksia."</i> | <i>"Yhteistyötä on, mutta voisi olla enemmän."</i> |
| | <i>"Yhteistyötä pitäisi olla enemmän."</i> | <i>"Pientä yhteistyötä, mutta se on tärkeää."</i> |
| | <i>"Hyvin vähän yhteistyötä tällä hetkellä."</i> | <i>"Yhteistyössä on kehitettävää."</i> |
| | | <i>"Yhteistyö on tärkeää ja sitä pitäisi lisätä."</i> |

Muut terveiset SSPL:lle?

Kaikki vastanneet yhteensä (n=1586 / n=213)

POIMINTOJA AVOIMISTA VASTAUKSISTA

| | | |
|--|--|---|
| <i>"Aivan liian pitkä kysely"</i> | <i>"Hyvä, että kysytään"</i> | <i>toiminnastanne"</i> |
| <i>"Ajakaa vanhuksset harrastusosastoihin"</i> | <i>"Emme kuulu SSPL:ään. Voisimme liittyä, jos..."</i> | <i>"Lisää rahoitusta projekteille"</i> |
| <i>"Ei ole."</i> | <i>"Hoitakaa valtakunnallisesti teille annetut velvollisuudet. Älkää vaan sanoko... tämä on hankala tilanne ja ei tälle nyt voi mitään."</i> | <i>"Järjestäkää enemmän tapahtumia jäsenille"</i> |
| <i>"Hyvä kysely, mutta vähän pitkä"</i> | | <i>"Pitäisi parantaa viestintää"</i> |
| <i>"Hyvä että tällaisia kyselyjä tehdään"</i> | <i>"Lisää tällaisia kyselyjä"</i> | <i>"Lisätkää resursseja tutkimukseen"</i> |
| <i>"Kysely oli liian pitkä"</i> | | <i>"Parempaa tukea jäsenille"</i> |
| <i>"Liian monta kysymystä"</i> | <i>"Hoitakaa valtakunnallisesti teille annetut velvollisuudet."</i> | <i>"Tehkää enemmän yhteistyötä kansainvälisten järjestöjen kanssa"</i> |
| <i>"Liian pitkä kysely"</i> | <i>"Tehkää jotain niille, jotka eivät noudata sääntöjä."</i> | <i>"Pitäisi kehittää uusia palveluja"</i> |
| <i>"Lisää tällaisia kyselyjä"</i> | <i>"Lisää tukea pienille yhdistyksille"</i> | <i>"Liiton pitäisi tehdä kaikkensa sen eteen, että sopimuspalokuntien arvostus nousisi"</i> |
| <i>"Pitkä mutta perusteellinen"</i> | <i>"Pitäisi olla enemmän yhteistyötä muiden organisaatioiden kanssa"</i> | <i>"Lisää löylyä ja VPK-henkilöstölle rahallinen korvaus keikoista"</i> |
| <i>"Pitkä kysely, mutta tarpeellinen"</i> | <i>"Liitto voisi tukea enemmän paikallisia toimijoita"</i> | <i>"Resursseja toimintaan pitäisi pyrkiä hankkimaan lisää"</i> |
| <i>"Kysely oli hyvä"</i> | <i>"Tarvitaan lisää koulutusta ja tiedotusta"</i> | <i>"Parantakaa jäsenten koulutusmahdollisuuksia"</i> |
| <i>"Liian pitkä, mutta kiinnostava"</i> | <i>"Liiton pitäisi aktiivisemmin puuttua ongelmiin"</i> | |
| <i>"Ei kommenttia"</i> | <i>"Tehkää enemmän mainontaa"</i> | |
| <i>"Hyvin laadittu kysely"</i> | | |
| <i>"Liikaa kysymyksiä"</i> | | |
| <i>"Pitkä, mutta tärkeä kysely"</i> | | |



Yhteenvedo

Suomen Kyselytutkimus Oy toteutti SSPL:n sopimuspalokuntabarometrin sähköisesti 6.9.- 2.10.2023 välisenä aikana.

Tutkimukseen osallistui yhteensä 1 586 vastaajaa, joista ruotsinkielisten osuus oli noin 9 prosenttia. Tutkimus on toteutettu edellisen kerran osittain samansisältöisenä loppuvuodesta 2020. Tutkimuksen tulosvertailu on toteutettu vuoden 2020 sopimuspalokuntabarometriin kaikkien sellaisten kysymysten osalta, jotka ovat pysyneet muuttumattomina tai muutos on ollut vähäinen. Tämä tulosyhteenvedo keskittyy vuoden 2023 tulosten tarkasteluun, joskin huomioi myös selvät muutokset kahden eri tutkimuksen välillä, mikäli muutosta oli tapahtunut. Tutkimukseen osallistuneet sopimuspalokuntalaiset olivat syntyneet vuosien 1937-2015 välillä (noin 8-86 v) mediaanisyntymävuoden ollessa 1982 (noin 41 v). Kaikista vastaajista 81,5 prosenttia oli miehiä, joskin naisten osuus oli kasvanut verrattuna vuoden 2020 barometriin + 2,0 prosenttiyksikköä ja oli nyt 18,3 prosenttia. Vastaajien tyypillisin koulutusaste oli ammattitutkinto (48,3%) ja ammattiasemana työntekijä (41,0%). Vastaajien tehtävät palokunnassa painottuivat ennen kaikkea sammutus- ja pelastustoimintaan (85,6%), mutta noin puolet vastaajista (49,7%) toimi myös muissa operatiivisissa tehtävissä. Nuorisotoimintaan kuuluvia oli vastaajista 29,9 prosenttia, joka oli + 6,9 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuoden 2020 barometrissä.

Raportin tuloseraja tarkasteltaessa tuleekin huomioida mahdollinen aineistojen eroavaisuus.

Vastaajat pitivät kolmena tärkeimpänä palokuntatoiminnan muotona: hälytystehtäviä ja pelastustoimintaa (89,7%), harjoittelua pelastustehtä-

viin (77,5%) sekä pelastustehtäviin liittyvää koulutusta (52,7%). Pelastustehtäviin liittyvän koulutuksen koettu tärkeys oli laskenut vuoden 2020 barometrissä - 5,5 prosenttiyksikköä, joskin TOP3 lista oli pysynyt silti muuttumattomana.

Laskua saattaneet ainakin osittain selittää nuorisotoimintaan kuuluneiden määrän kasvu (nuorisotoiminta tärkeys 31,1% + 3,1 prosenttiyksikköä), mutta myös palokuntatoimintaan liittyvän varautumisen kasvu (varautuminen tärkeys 10,8% + 2,3 prosenttiyksikköä).

Kaikista vastaajista yhteensä 43,2 prosenttia oli ollut mukana palokuntatoiminnassa yli 20 vuotta, mediaanin ollessa 16-20 vuotta. Alueellisesti vastaajien pelastustoimen alueena oli useimmiten Varsinais-Suomi (12,9%), Länsi-Uusimaa (10,3%) sekä Satakunta (9,5%). Pirkanmaan pelastustoimen alueeseen kuuluneiden osuus oli - 3,9 prosenttiyksikköä pienempi kuin 2020.

Vastaajien alueellisena ympäristönä oli useimmiten, joko maaseutumainen toimintaympäristö (39,5%) tai sekä maaseutumainen että kaupunkimainen toimintaympäristö (35,8%).

Vastaajat käyttivät palokuntatoimintaan, poisluettuna varallaolo (Md) noin 2-5 tuntia viikossa. Varallaoloa, josta sai henkilökohtaista korvausta, ilmoitti tekevänsä 203 vastaajaa. Tällaiseen varallaoloon käytetty aika oli keskimäärin 61-120 tuntia kuukaudessa.

Hieman yli puolelle kaikista vastaajista (55,4%) ei maksettu lainkaan henkilökohtaisia palkkioita. Mikäli palkkioita maksettiin, maksettiin niitä useimmiten hälytystoiminnasta (42,4%) ja palkkioiden maksajana oli useimmiten hyvinvointialue (66,4%).

”Tutkimuksen tulosvertailu on toteutettu vuoden 2020 sopimuspalokuntabarometriin kaikkien sellaisten kysymysten osalta, jotka ovat pysyneet muuttumattomina tai muutos on ollut vähäinen.”

Vuoden 2020 sopimuspalokuntabarometrissä mukana oli + 3,8 prosenttiyksikköä enemmän sellaisia vastaajia, joille maksettiin henkilökohtaista palkkaa tai palkkioita. Vastaajat työskentelivät päätyössään useimmiten yksityisellä sektorilla ml. Yrittäjinä (48,1%) tai hyvinvointialueen palveluksessa ml. muussa työssä julkisella sektorilla (30,0%).

Kolme tärkeintä palokuntatoimintaan motivoivaa asiaa olivat: hyvä henki ja yhteisöllisyys (67,3%), halu auttaa onnettomuustehtävissä (62,3%) sekä hälytystehtävät ylipäätänsä (46,7%). Palokunnissa oli työhyvinvoinnin osalta onnistuttu mm. hyvän yhteishengen ja yhteisöllisyyden osalta. Kehitettävää taas löytyi mm. harjoitustoiminnasta sekä viestinnästä. Osa vastaajista koki myös yhteishengen toimimattomaksi. Tyypillisesti hyvällä viestinnällä voidaan kohottaa myös yhteishenkeä.

Yhteensä 74,5 prosenttia vastaajista piti palokuntansa työilmapiiriä vähintäänkin hyvänä ja työilmapiirin voidaan katsoa parantuneen vuoden 2020 barometrissä ainakin aavistuksen. Kaikesta huolimatta, useampi kuin joka neljäs vastaaja (28,7%) oli harkinnut vakavasti palokuntatoiminnasta luopumista viimeisen vuoden aikana. Osuus oli - 2,2 prosenttiyksikköä pienempi kuin vuoden 2020 barometrissä, joskin kysymystä oli muutettu siten, että se sisälsi tällä kertaa termin ”vakavasta”. Kolmena merkittävimpänä syynä mahdolliseen toiminnasta luopumiseen oli kuppikuntaisuus, kiusaaminen tms. henkilöiden väliset ristiriidat (41,5%), Pelastuslaitoksen toiminta, kuten yhteistyö, asenteet, resurssit tms. (32,7%) sekä vaikeus sovittaa palokuntatoimintaa yhteen muun elämän kanssa (28,9%). Samaiset syyt muodostivat kolmen kärjen myös vuoden 2020 barometrissä, joskin kuppikuntaisuuden osuus oli + 4,7 prosenttiyksikköä korkeampi nyt toteutetussa barometrissä, kun taas palokuntatoiminnan yhteensovittaminen muun elämän kanssa nähtiin helpompana / vähäisempänä (- 3,5 prosenttiyksikköä).

Huomiota on syytä kiinnittää myös siihen, että liiallisen työmäärän osuus palokuntatoiminnassa ja toiminnan sitovuus yhtenä mahdollisena luopumissyynä nähtiin keskeisimpänä kuin vuonna 2020 (21,0% + 5,5 prosenttiyksikköä).

Kaikista vastaajista noin puolet (50,3%), arvioi pelastuslaitoksen ja pelastajien arvostavan sopimuspalokuntia joko erittäin tai melko paljon. Vastaava arvio oman alueen asukkaista oli huomattavasti korkeampi, 85,3 prosenttia. Yhteensä 55,4 prosenttia vastaajista arvioi pelastuslaitoksen ja oman palokunnan välisen yhteistyön sujuvan organisaatiossa riittävän hyvin ja 59,1 prosenttia myös henkilöitasolla. Kysymysten yhteydessä tulee huomata, että useampi kuin joka viides vastaaja ei osannut arvioida yhteistyön sujuvuutta lainkaan.

Yhteistyön haasteet kohdistuivat useimmiten yksittäisten henkilöiden

asenneongelmiin (53,7%), heikkoon ja / tai huonoon viestintään (46,8%) sekä resurssien koettuun ja ei niin järkevään käyttöön (44,1%). Yksittäisten henkilöiden asenneongelmien osuus koettuna yhteistyötä hankaloittavana asiana oli kasvanut peräti + 9,6 prosenttiyksikköä vuoden 2020 barometrissä.

TOP3 listan ulkopuolelta tulee huomioida myös byrokratian määrän koettu voimakas nousu (nyt 37,2% / + 10,9 prosenttiyksikköä) sekä vaatimustason kasvu (nyt 23,7% + 5,0 prosenttiyksikköä). Avoimissa vastauksissa nostettiin esiin mm. haasteet pelastuslaitoksen asenteissa ja arvostuksessa sopimuspalokuntia kohtaan.

46,3 prosenttia vastaajista ilmoitti alueen palokuntien yhteisen toiminnan toimivan pelastuslaitoksen alueella sopimuspalokuntatoiminnan puolesta vähintäänkin hyvin. Osuus oli - 2,5 prosenttiyksikköä pienempi kuin vuonna 2020. Osa vastaajista ilmoitti kuitenkin avoimen vastauspalautteen kautta suunnan olevan nykyisellään

”Yhteensä 74,5 prosenttia vastaajista piti palokuntansa työilmapiiriä vähintäänkin hyvänä ja työilmapiiriin voidaan katsoa parantuneen vuoden 2020 barometrissä ainakin aavistuksen.”

oikea, joskin yhteistoiminnan aktiivisuus ja yhteisharjoittelu koettiin useissa vastauksissa riittämättöminä.

Peräti 27,4 prosenttia vastaajista ilmoitti, että vaikka oli tutustunut pelastustoimintaan liittyviin työturvallisuusohjeisiin, ei ollut niitä sisäistänyt. Osuus oli + 5,6 prosenttiyksikköä korkeampi kuin vuoden 2020 barometrissä. Ohjeistuksiin ei ollut tutustunut lainkaan 10,9 prosenttia vastaajista (muutos + 3,3 prosenttiyksikköä).

Työterveyshuollon tarkastuksessa oli käynyt 71,3 prosenttia vastaajista, joskin 5,0 prosenttia ilmoitti, ettei asia koskenut heitä.

Useampi kuin joka kolmas (34,0%) vastaaja ilmoitti, ettei palokunnassa ollut riittävästi henkilökohtaisia sammutusvarusteita huollon ajaksi.

Lakisääteistä työturvallisuusasioiden arvioitiin olevan kunnossa pelastuslaitoksen alueella kohtalaisesti (ka 3,4 / muutos -0,1 yksikköä).

Kaikista vastaajista useampi kuin joka neljäs (29,3%) oli kohdannut palokunnassa epäasiallista käyttäytymistä, joka kohdistui esimerkiksi yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon, häirintää tai kiusaamista. Osuutta voidaan pitää tyypillisiin henkilöstötutkimuksiin verrattuna melko korkeana. 62,0 prosenttia vastaajista ilmoitti, että palokunnasta löytyi kuitenkin työkaluja ml. toimenpiteitä puuttua epäasialliseen käyttäytymiseen.

38,0 prosenttia vastasi, että oman palokunnan jäsenhankinta oli suunnitelmallista. Lähes yhtä suuri osuus (30,7%) oli sitä mieltä, että palokuntaan saatiin myös tulevaisuudessa riittävästi hälytyskelpoisia jäseniä. Osuus oli + 3,8 prosenttiyksikköä korkeampi kuin vuoden 2020 barometrissä, mutta myös eos-vastausten osuus oli kasvanut + 1,9 prosenttiyksikköä.

Muutossuuntaa arviotaessa tulee kuitenkin huomata, että vuoden 2020 barometrissä arviointi koski sopimuspalokuntia yleensä, kun tällä kertaa se kohdistui vastaajan omaan

palokuntaan. Vastaajien mainitsemina syinä siihen, miksi tulevaisuudessa ei saada riittävästi hälytyskelpoisia jäseniä olivat mm. alueelliset muuttotappiot ja ihmisten ajankäytön muuttuminen.

38,4 prosenttia vastaajista uskoi, että omaan palokuntaan saadaan tulevaisuudessa jäseniä myös muuhun kuin hälytystoimintaan. Osuus oli + 6,2 prosenttiyksikköä korkeampi kuin vuonna 2020. Myös tämän kysymyksen osalta on syytä huomata, että arviointi koski tällä kertaa omaa palokuntaa, kun aikaisemmin se koski sopimuspalokuntia yleisesti.

Lähes puolet vastaajista (49,2%) oli kannustanut jonkun henkilön mukaan palokuntatoimintaan viimeisen vuoden aikana.

Kannustamiskeinoina oli kerrottu mm. hyvästä yhteishengestä ja uuden oppimisesta, mutta myös toiminnan täyhteisestä harrastuksesta, joka oli yhteiskunnallisesti merkittävää. Vastaajien mainitsemia jäsenhankinnan keinoja oli mm. palokuntatoiminnan entistä aktiivisempi esiintuonti omassa tuttava- ja kaveripiirissä.

45,3% vastaajista arvioi oman alueen koulutuksen järjestelyjen sujuneen vähintäänkin hyvin. Vastaava osuus oli vuoden 2020 tutkimuksessa hieman korkeampi 49,0%. Peruskoulutuksen määrää pidettiin melkein riittävänä (ka 2,1 / asteikko 1-3), joskin myös peruskoulutuksen määrä nähtiin riittämättömämpänä ”liian vähän” kuin vuonna 2020 (- 0,1 yksikköä).

23,6 prosenttia piti peruskoulutuksen määrää omalla alueella tällä hetkellä liian vähäisenä, kun vastaava osuus oli edellisessä tutkimuksessa 19,3 prosenttia (- 4,3 prosenttiyksikköä). Yhteensä 36,4 prosenttia ilmoitti, että hälytystoiminnasta kiinnostuneet pääsevät peruskurssille ylipäättänsä riittävän nopeasti. Tulosta tarkasteltaessa on kuitenkin syytä huomioida myös suuri eos-vastausten osuus (28,3%). Peruskurssin käyneet vastaa-

”Lähes puolet vastaajista (49,2%) oli kannustanut jonkun henkilön mukaan palokuntatoimintaan viimeisen vuoden aikana.”

jat olivat odottaneet kurssille pääsyä keskimäärin 0-3 kuukautta. Yli puoli vuotta kurssille pääsyä oli odottanut kuitenkin noin viidennes (21,1%) kurssin käyneistä vastaajista. Kurssille ei siten päässyt aina nopeasti.

Palokuntien järjestämiä harjoitusiltoja oli vuosittain keskimäärin enemmän kuin 30. Sopimushenkilöstön kurssseja käyneet olivat käyneet viimeisen viiden vuoden aikana keskimäärin 1-3 kurssia. Toisaalta, yhteensä 33,9 prosenttia vastaajista ei ollut käynyt sopimushenkilöstön kurssseja viimeisen viiden vuoden aikana lainkaan. Sopimushenkilöstön kurssien tasoa pidettiin hyvänä (ka 4,0)

Muita kuin miehistökurssseja oli viimeisen viiden vuoden aikana käynyt 35,1 prosenttia kaikista vastaajista. Luku oli - 2,8 prosenttiyksikköä pienempi kuin vuoden 2020 barometrissä. Käydyt kurssit olivat tyypillisesti muuta, pelastus- tai ensivastatoiminnan täydennyskoulutusta.

Osion lopuksi vastaajilta tiedusteltiin, mikä olisi sopiva sammutustyön tai pelastustoiminnan peruskurssin pituus. Lähes puolet vastaajista (48,9%), piti peruskurssin sopivana pituutena 21-50 tuntia. Peruskurssille osallistuvan soveltuvuuden arvioinnin osalta niin ikään hieman vajaa puolet vastaajista (46,0%) oli sitä mieltä, että palokunnan oman arvioinnin lisäksi

tarvitaan myös lääkärintarkastus. Palokunnan omaa arviota piti riittävänä 44,7 prosenttia vastaajista.

Vastaajat arvioivat kuorma-autokortillisten palokuntalaisten määrän olevan melkein riittävää (ka 2,4 / asteikko 1-3). Muutossuunta oli kuitenkin vuoden 2020 barometriin nähden negatiivinen - 0,1 yksikköä. Noin kolmasosa (33,2%) vastaajista ilmoitti, että kuorma-auton ajo-oikeuden hankintaa tuetaan. Kuorma-auton ajotaidon ylläpitämisen osalta vastaava osuus oli 67,4 prosenttia. Kummankin kysymyksen osalta tulee huomata melko korkeat eos-osuudet (23,8% / 14,9%). Osiota koskevissa avoimissa vastauksissa mainittiin mm. ohjatun ajoharjoittelumäärän tehostaminen etenkin niiden osalta, jotka eivät aja ammatikseen. Huolta esitettiin myös niitä nuoria jäseniä kohtaan, jotka eivät enää suorita C-korttia osana normaalia autokoulua kustannussyistä.

Palosuojaelurahaston avustuksia oli hakenut viimeisen viiden vuoden aikana yli puolet vastaajista (54,5%). Osuus oli + 8,3 prosenttiyksikköä korkeampi kuin vuoden 2020 barometrissä, joskin myös eos-vastausten osuus oli vähentynyt samassa ajassa -3,1 prosenttiyksikköä ollen kuitenkin edelleen korkea 32,3 prosenttia. Yhteensä 48,5 prosenttia vastaajista ilmoitti tuntevansa palosuojaelurahaston eri avustusmuodot ja niiden hakukriteerit vähintäänkin kohdallisesti. Noin kolmannes vastaajista (32,9%) ilmoitti, ettei asia kuulunut omiin tehtäviin.

Tutkimuksen lopuksi vastaajat arvioivat SSPL:n toimintaa. Hieman vajaa puolet kaikista vastaajista (45,0%) arvioi liiton toimivan sopimuspalokuntalaisten asioidenhoitajana hyvin tai jopa erinomaisesti. Osuus oli - 2,1 prosenttiyksikköä matalampi kuin vuoden 2020 barometrissä. Huomiota tulee kiinnittää kuitenkin siihen, että hieman yli kolmannes vastaajista (35,9%) ei osannut ottaa kantaa itse kysymykseen (+ 3,1 prosenttiyksikköä). Viestintää tarvitaan tällä rintamalla siten ehdottomasti lisää.





SUOMEN SOPIMUSPALOKUNTIEN LIITTO RY

Sopimuspalokuntabarometri 2023

Suomen Sopimuspalokuntien Liiton julkaisusarja,
sarja B:9/2023



TÄMÄN HANKKEEN ON RAHOITTANUT
PALOSUOJELURAHASTO.