



SAVONIA
AMMATTIKORKEAKOULU

Tekniikka

Palopäällystön koulutusohjelma

OPINNÄYTETYÖ

ITÄ-UUDENMAAN PELASTUSLAITOKSEN TYÖHYVINVOINTIKYSELYN ANALY-
SOINTI

Jouni Virta

SAVONIA–AMMATTIKORKEAKOULU - TEKNIikka, KUOPIO		
Koulutusohjelma Palopäälystön koulutusohjelma		
Tekijä Jouni Virta		
Työn nimi Itä-Uudenmaan Pelastuslaitoksen työhyvinvointikyselyn analysointi		
Työn laji	Päiväys	Sivumäärä
Opinnäytetyö	31.3.2020	75 + 10
Työn valvoja	Yrityksen yhdyshenkilö	
Yliopettaja Salla Tikkanen		
Yritys		
Tiivistelmä		
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työhyvinvoinnin nykytila Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksella. Työhyvinvoinnin selvittämistä varten laadittiin Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen henkilöstölle työhyvinvointikysely. Tavoitteena oli tutkimuksen ja analysoinnin avulla selvittää kehittämistä vaativat asiakokonaisuudet sekä laatia ehdotuksia kehittämistä vaativien asioiden korjaamiseksi.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin keskeisimpiä työhyvinvointiin liittyviä aiheita. Aineistona käytettiin sähköisiä ja kirjallisia työhyvinvointiin liittyviä lähteitä. Kyselytutkimus tehtiin Weprobol-kyselytutkimustyökalun avulla.</p> <p>Työhyvinvoinnin tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi nousivat kolme asiakokonaisuutta: Siipoon pelastusaseman heikko kunto ja siitä seuranneet heijastusvaikutukset kaikkiin muihinkin kyselyn tuloksiin, eri johtamisportaiden yhtenäisten toimintamallien puuttuminen sekä pelastustoimen tehtäväalueen johdon huomion kiinnittäminen henkilöstöjohtamiseen ja tasa-puoliseen kohteluun.</p> <p>Työssä voitiin kuitenkin todeta, että kyselyn analysoinnin perusteella työhyvinvoinnin tila kokonaisuutena on Itä – Uudenmaan pelastuslaitoksella vähintäänkin hyvällä tasolla.</p>		
Avainsanat työhyvinvointi, työhyvinvointikysely, analyysi, työhyvinvoinnin kehittäminen		
Luottamuksellisuus julkinen		

SAVONIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES		
Degree Programme Fire officer (Engineer)		
Author Jouni Virta		
Title of Project Analysis of the Work Well-Being Inquiry at Itä-Uusimaa Rescue Department		
Type of Project Final Project	Date 31 st March, 2020	Pages 75 + 10
Academic Supervisor Mrs Salla Tikkanen, Head Instructor	Company Supervisor	
Company		
Abstract		
<p>The aim of this thesis was to find out the current situation of work well-being at Itä-Uusimaa Rescue Department. To find out the situation regarding work well – being, an inquiry was composed for the personnel at Itä-Uusimaa Recue Department. The goal of the inquiry and the analysis of the answers was to find out those topics which need the most development and to give improvement suggestions for fixing the demanding topics.</p> <p>The theoretical part of the thesis deals with the most significant work well-being topics. As material, both electronic and written sources dealing with work well-being were used. The inquiry was made with the help of a Webropol survey tool.</p> <p>The three main issues of work well-being that were lifted up are: The bad shape of Sipoo Rescue Station and its repercussions on the rest of the results in the inquiry, the lack of common operational procedures between the different command levels, and focusing more on the staff management and equal treatment by the executive personnel of the rescue service department.</p> <p>However, by analyzing the enquiry it is fair to say that the situation with work well-being at Itä-Uusimaa Rescue Department is at least on a good level.</p>		
Keywords Work well-being, an inquiry for the well-being at work, analysis, development of work well-being		
Confidentiality public		

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN ITÄ-UUDENMAAN PELASTUSLAITOKSELLE	8
2.1	Itä-Uudenmaan pelastuslaitos toimialueena	8
2.2	Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen työhyvinvointiryhmä ja sen tehtävät	9
3	TYÖHYVINVOINNIN KESKEISIMMÄT KÄSITTEET	11
3.1	Työhyvinvoinnin tärkeys	11
3.2	Työhyvinvointi käsitteenä	12
3.3	Työhyvinvoinnin eri osa-alueet	15
3.4	Työkykytalo-malli	17
3.5	Työhyvinvoinnin portaat	19
3.6	Työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö	22
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	26
4.1	Tutkimusmenetelmä	26
4.2	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet	26
4.3	Työn rajaus ja tietoperusta	27
4.4	Kyselyn rakenne ja aineiston keruumenetelmä	27
4.5	Tutkimuksen aikataulu	28
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	30
5.1	Tutkimusaineiston käsittely	30
5.2	Työhyvinvointikyselyn toteutustapa	30
5.3	Kyselyn tulokset	31

6	TYÖHYVINVOINTIKYSELYN ANALYSOINTI	49
6.1	Analysoinnin tulokset	50
6.2	Tutkimuksen reliaabelius ja validius	60
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET	62
7.1	Sipoon aseman heikko kunto ja siitä seurauksena olevat heijastusvaikutukset kaikkiin muihinkin kyselyn tuloksiin	62
7.2	Eri johtamisportaiden yhtenäisten toimintamallien puuttuminen	64
7.3	Pelastustoimen tehtäväalueen johdonhuomion kiinnittäminen henkilöstöjohtamiseen ja tasapuoliseen kohteluun	66
7.4	Työhyvinvointikyselyn vapaa kenttä -kommenttien hyödyntäminen	68
7.5	Työhyvinvointikyselyn jälkeen aloitetut työhyvinvointia tukevat muut hankkeet	68
8	POHDINTA	71
8.1	Pohdintaa ja johtopäätöksiä kyselyn tuloksista	71
8.2	Pohdinta omasta oppimisesta	72
	LÄHTEET	74
	LIITTEET	76

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen henkilökunnan työtyytyväisyyttä työhyvinvointikyselyn ja sen analysoinnin perusteella. Tavoitteena on selvittää ja tuoda esille työhyvinvointiin liittyvät kehittämiskohteet ja tehdä esityksiä kehittämistä vaativien asioiden korjaamiseksi. Lisäksi vertaillaan edellisen työhyvinvointikyselyn tuloksia vuoden 2017 kyselyn tuloksiin.

Usein käy niin, että kyselyistä esiin nousseet kehittämiskohteet tuodaan kyllä julki ja esitellään kohderyhmälle. Monesti esitykset ongelmakohtien korjaamiseksi jäävät toteuttamatta tai esityksiä ei edes tehdä. Lisäksi useasti mahdollisten korjaavien toimenpiteiden toteutumisen seuranta jää tekemättä.

Opinnäytetyön keskeisenä tavoitteena on tehdä esityksiä ongelmakohtien korjaamiseksi ja seurata esitysten toteutumista. Kyselyn tuloksien julkaisemisesta on kulunut noin kolme vuotta, joten minulla on ollut erittäin hyvä mahdollisuus seurata asioiden edistymistä varsin pitkän ajan kuluessa. Mikäli olisin kirjoittanut opinnäytetyöni välittömästi tulosten julkaisemisen jälkeen, olisi työni jäänyt mielestäni huomattavasti pinnallisemmaksi. Nyt seurantajakson pituus antaa mielestäni tälle työlle enemmän painoarvoa.

Opinnäytetyöni aihe on minulle myös henkilökohtaisesti tärkeä. Olen koko työurani ajan ollut kiinnostunut työhyvinvoinnista ja työkykyä ylläpitävästä toiminnasta ja niihin vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi päivystävän palomestarin työn lisäksi vastuullani ovat työterveyshuolto ja fyysisen kunnon testaus ja niihin liittyvät asiat. Työhyvinvointikyselyjä on Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksella tehty vuosina 2009 ja 2012. Myös aiemmat kyselyt ovat olleet tekniikan ylempi AMK -tutkinnon ja Johtamisen erikoisammatti tutkinnon opinnäytetöitä. Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen työhyvinvointisuunnitelman mukaisesti tulisi työhyvinvointikysely toteuttaa noin kolmen vuoden välein.

Aiemmin työhyvinvoinnin katsottiin pitävän sisällään pääasiassa fyysisen toimintakyvyn ylläpitämistä. Myös saunaillat koettiin työkykyä ylläpitävinä tapahtumina. Nykykäsitys on, että tärkeitä työhyvinvoinnin osatekijöitä ovat myös sosiaalinen, henkinen ja psykkinen työhyvinvointi.

Opinnäytetyössäni esitellään Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen toimialue ja työhyvinvointiryhmän tehtävät pelastuslaitoksen organisaatiossa. Seuraavaksi käydään läpi työhyvinvoinnin keskeisimmät teoreettiset käsitteet ja mallit sekä aiheeseen liittyvä lainsäädäntö. Lopuksi esitellään tutkimuksen tulokset. Johtopäätökset ja kehitysehdotukset kappaleessa esitellään kolme tulosten analysoinnin perusteella esiin nousutta kehittämistä vaativaa asiakokonaisuutta sekä tehdään esityksiä kehittämistä vaativien asioiden korjaamiseksi.

2 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN ITÄ-UUDENMAAN PELASTUSLAITOKSELLE

2.1 Itä-Uudenmaan pelastuslaitos toimialueena

Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen tuottamat palvelut jakautuvat hallintoon, ensihoidon ja onnettomuuksien ehkäisyyn sekä pelastustoiminnan tehtäväalueisiin. Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen alueella on vakinaisia pelastusasemia Porvoossa, Loviisassa ja Sipoossa. Vakinaiset palokunnat päivystävät omilla asemapaikoillaan ja ovat välittömässä ympäri-vuorokautisessa lähtövalmiudessa. Lisäksi alueella on kaksi välittömässä lähtövalmiudessa olevaa ensihoitoasemaa pelastusasemilla sijaitsevien ensihoitoasemien lisäksi. Asemat sijaitsevat Sipoon Söderkullassa ja Loviisan Vanhakylässä.

Sivutoimiset palokunnat ja sopimuspalokunnat ovat 5 - 15 minuutin lähtövalmiudessa. Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen alueella on lisäksi kaksi vakinaista tehdaspalokuntaa, Neste Oy:n tehdaspalokunta sekä Fortum Power and Heat tehdaspalokunta.

Itä-Uudenmaan pelastuslaitos tunnuslukuina:

- 7 kuntaa (kuva 1.)
- isäntäkunta Porvoo
- asukasluku n. 100 000
- maa alueen pinta-ala 2731 km²
- merialue 2804 km²
- rantaviivaa yhteensä 3698 km

Pelastustoimialueen henkilöstöresurssit

• vakituiset palo/ensihoitoasemat	5	174 hlöä
• sivutoimiset paloasemat	5	100 hlöä
• sopimuspalokunnat	24	450 hlöä
• teollisuuspalokunnat	2	70 hlöä.

Itä-Uudenmaan pelastustoimialueella sijaitseva keskeiset riskikohteet

- Pohjoismaiden suurin kemianteollisuuden keskittymä
- Puolet Suomen ydinvoimalaitoksista
- E18- moottoritie
- Suomen suurin öljysatama
- Öljyrata
- alueen rannikkovyöhykkeen läheisyydessä kansainvälisesti merkittävä öljynkuljetusväylä

- Porvoon ja Loviisan vanhat kaupungit



Kuva 1. Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen toimialue ja kunnat

2.2 Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen työhyvinvointiryhmä ja sen tehtävät

Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen työhyvinvointiryhmän jäsenet on pyritty valitsemaan niin, että he edustavat mahdollisimman kattavasti pelastuslaitoksen eri henkilöstöryhmiä ja toimipisteitä. TYHY-ryhmä pyrkii toiminnallaan kehittämään jokapäiväistä työhyvinvointia pelastuslaitoksella. Ryhmän tehtäviin kuuluu lisäksi muun muassa työhyvinvointikyselyn järjestäminen tulevaisuudessa 3 vuoden välein. Työtyytyväisyys kysely - raportteja seurataan neljännesvuosittain TYHY-ryhmän kokouksissa. Työtyytyväisyysky-

selyllä on tarkoitus löytää työtyytyväisyyteen vaikuttavat ongelmakohdat ja reagoida niihin nopeasti. TYHY-ryhmä voi olla mukana järjestämässä henkilöstölle yhteisiä hyvinvointia edistäviä tapahtumia.

TYHY-ryhmä voi tarvittaessa kutsua ulkopuolisia tahoja osallistumaan kokouksiin kertoamaan työhyvinvointiin liittyvistä projekteista, uudistuksista tai kehittämisajatuksista. Työhyvinvointiryhmän puheenjohtaja on myös automaattisesti Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen YT-ryhmän jäsen. Hänen tehtävänä on esittää YT-ryhmälle työhyvinvointi toimintaan liittyviä kehitysehdotuksia.

3 TYÖHYVINVOINNIN KESKEISIMMÄT KÄSITTEET

3.1 Työhyvinvoinnin tärkeys

Työterveyslaitoksen mukaan vastuu työhyvinvoinnin järjestämisestä on sekä työnantajalla että työntekijällä. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla tapahtuu johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä. Hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan tärkein voimavara, ja se vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Panostukset työhyvinvointiin maksavat itsensä jopa moninkertaisena takaisin. Hyvin suunnitellut ja toteutetut työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet voivat olla taloudellisesti hyvin kannattavia. Saatu hyöty on tutkimusten mukaan keskimäärin kuusinkertainen panostuksiin nähden. Yksi työhyvinvointiin sijoitettu euro tuo siis kuusi euroa takaisin. Työhyvinvointia edistävät toimenpiteet saavat organisaatiossa aikaan sekä välittömiä että välillisiä talousvaikutuksia. Kun tuottojen ja kustannusten välinen suhde parantuu, lisääntyy myös toiminnan kannattavuus. (Työterveyslaitos.)

Työhyvinvoinnin tärkeys yhtenä yrityksen tärkeimpänä menestystekijänä on ymmärretty nykyisin varsin hyvin. Työhyvinvointi koostuu monista tekijöistä, joita ovat työilmapiiri ja työnilo, yhteisesti hyväksytyt yrityksen pelisäännöt ja tavoitteet, toimiva organisaatorakenne, vuorovaikutus ja yhteistyötaidot, henkilökohtaiset voimavarat ja terveys, palaute tehdystä työstä, osaamisen arvostaminen ja osaamiseen nähden sopivan haastavat työtehtävät, rehellinen ja oikeudenmukainen johtajuus, sitoutunut ja motivoitunut henkilöstö.

Yrityksen tulee ensin luoda hyvät olosuhteet hyvinvoivalle työyhteisölle. Tämän jälkeen on tärkeää, että yrityksen kaikki henkilöstöryhmät panostavat saumattomasti hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

Työterveyslaitos arvioi vuonna 2016, että työpahoinvointi maksoi työnantajille 25 miljardia euroa. Pahoinvointi näkyy sairauspoissaoloina, työkyvyttömyytenä ja sitoutumisen puuttumisena. Keskeisenä syynä näihin on huono työkyvyn johtaminen. (Työterveyslaitos)

Pelastusallalla työhyvinvointiin panostamisen tärkeys korostuu entisestään työn ominaisuuksien takia. Työ on fyysisesti ja psyykkisesti erittäin kuormittavaa. Eläkeiän nostosta johtuva henkilökunnan keski-ikä jatkuva nousu asettaa haasteita henkilöstölle selviytyä

eläkeikään asti työkykyisenä. Pelastuslaitoksien henkilökunnan fyysistä työkykyä testataan säännöllisillä vuosittaisilla testeillä. Omaan työtehtävään liittyvien taitojen testausta ollaan vasta kehittämässä. Valtakunnallista palopäällystön osaamisen kartoitushanketta tulisi tulevaisuudessa laajentaa koskettamaan muitakin ammattiryhmiä.

3.2 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointi on aihealueena erittäin laaja-alainen. Käsitteenä työhyvinvointi on sellainen, ettei yhtä ja ainoaa totuutta ole olemassa. Ei ole olemassa yhtä ainoaa auktorisoitua määritelmää tai menetelmää, miten sitä tulisi lähestyä. Hyvinvointiin työssä liittyen löytyy erittäin runsaasti erilaisia mielipiteitä ja näkemyksiä, tutkittua ja tutkimatonta tietoa sekä erilaisia toimivia ja toimimattomia malleja ja kokemuksia.

Voidaan kuitenkin sanoa, että työhyvinvointi käsitteenä pitää sisällään aika paljon samoja asioita riippumatta esimerkiksi siitä, kuka asiantuntija tai mikä organisaatio, yhteisö tai yritys on käsitteen esittäjänä. Lähinnä eroavaisuudet tulevat erilaisista tarpeista ja näkökulmista.

Työhyvinvointi syntyy työstä ja sen seurauksista. Hyvin tehty työ ja toimiva työyhteisö ovat ainoat tekijät, jotka tuottavat työhyvinvointia. Työhyvinvointi on osa jokapäiväistä yrityksen toimintaa, johon jokainen yrityksen taso ja jäsen osallistuvat. Työhyvinvointi on jatkuvasti muuttuva ilmiö. (Kaivola & Launila 2007, 127–128.)

Työhyvinvointi tarkoittaa jokaisen yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja viretilaa, mutta myös koko työyhteisön yhteistä viretilaa. Se on ennen kaikkea tila, jossa kaikki ovat mukana kehittämässä työyhteisöä sellaiseksi, että siellä koetaan työn iloa ja onnistumisia. Työhyvinvointi ei ole konkreettinen asia kuten koneet ja rakennukset, siksi sitä on ollut vaikea käsitellä. Työhyvinvointi sananakin tarkoittaa ihmisille erilaisia asioita. Toiselle se tarkoittaa turvallisuutta ja toiselle vapautta. Työyhteisöissäkin siitä ajatellaan eri tavalla; toisessa yrityksessä valvotaan säännöllisesti ihmisen terveyttä, kun taas toisessa vaalitaan innostusta ja ilmapiirin kehittymistä. (Ojala & Ahonen 2005, 28.)

Työhyvinvointi on ihmisten henkilökohtaisten arvojen ja elämäntilanteen sekä työyhteisön kulttuurin yhteensovittamista. Työhyvinvointia tukeva toiminta tulee olla pitkäjänteistä työtä työntekijän, hänen työnsä ja työyhteisön kehittämisen eteen. (Ahonen 2012a.)

Työntekijän näkökulmasta työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on suhteessa omiin voimavaroihin ja että työyhteisö on kannustava. Työntekijän näkökulmasta työhyvinvoinnista puhuttaessa tarkoitetaan pysymistä toimintakykyisinä niin, etteivät sairauspoissaolot haittaa yrityksen toimintaa ja että työntekijät eivät jää ennenaikaiselle eläkkeelle työkyvyttömyyden tai eläköitymisen takia. (Salminen 2006, 130 - 131.) Työhyvinvoinnista käytetään arkikielessä monia erilaisia ilmaisuja kuten työtyytyväisyys, työn imu, työn ilo, työhön sitoutuneisuus ja ammattitaito (Luukkala 2011, 32).

Työhyvinvoinnin laaja-alainen käsite siirtää painopisteen työyhteisön kielteisestä voimavaroja kuluttavasta tarkastelusta mahdollisuuksien ja työssä ilmenevien myönteisten piirteiden tutkimiseen ja kehittämiseen. Työhyvinvointi ei synny organisaatioissa itsestään vaan se vaatii systemaattista johtamista: strategista suunnittelua, toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi ja työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa arviointia. Työhyvinvointi mahdollistuu organisaation ja työntekijöiden myönteisestä vuorovaikutuksesta. Sille voidaan asettaa tavoitteet ja arvioida niiden saavuttamista osana organisaation tavomaista strategiatyötä. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007,7.)

Työhyvinvointi käsitteenä voi olla vieläkin hyvin yksipuolinen organisaatiolle sekä työntekijälle. Työhyvinvointi mielletään usein pelkästään fyysisen hyvinvoinnin käsitteeksi. Työhyvinvoinnin muut osa-alueet ovat fyysisen hyvinvoinnin lisäksi merkityksellisiä. (Virolainen 2012, 9–10.)

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, hyvinvointi, terveys ja turvallisuus. Työhyvinvointia lisäävät hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön hyvä ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. On todettu, että työhyvinvoinnilla on suora vaikutus työssä jaksamiseen. Yksilön hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen lisääntyy sekä sairauspoissaolosten määrä vähenee. (Sosiaali- ja terveysministeriö -työhyvinvointi)

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan terveellistä, turvallista sekä tuottavaa työtä. Tällaista työtä tekevät työyhteisön jäsenet sekä työntekijät hyvin johdetussa organisaatiossa. Lisäksi he kokevat työnteon olevan palkitsevaa, mielekästä sekä tukevan omaa elämänhallintaansa. (Työturvallisuuskeskus -esimiesten perehdyttäminen)

Työhyvinvointi on sitä, että töihin on mukava tulla, kokee osaavansa ja onnistuvansa töissään, tuntee kehittyvänsä työssään, ihmissuhteet työpaikalla on kunnossa, työ ja yksityiselämä on tasapainossa, tuntee työnsä arvokkaaksi, tuntee saavansa arvostusta työssään, ihmiset pysyvät työelämässä entistä kauemmin, työpaikan sairauspoissaolot pysyvät kurissa, työpaikan johtaminen on kunnossa. (Valtiokonttori)

Työhyvinvointi syntyy tekemällä työtä hyvässä työyhteisössä. Työhyvinvointia synnyttää ergonomiset puitteet, kokemus työn hallinnasta ja mahdollisuudesta osallistua sekä hyvä esimiestyö ja johtaminen. Ihminen on kuitenkin ennen kaikkea kokonaisuus, minkä vuoksi työhyvinvointiin vaikuttaa jokaisen kokonaisvaltainen hyvinvointi. Jos vapaaajalla ei palaudu työstä tai mieltä vaivaavat henkilökohtaiset asiat, murheet tai väsymys voivat seurata myös työpaikalle ja vaikuttaa omaan ja työyhteisön työhyvinvointiin. Hyvinvoiva työntekijä on yrityksen tärkein voimavara. (Mehiläinen -työntekijän hyvinvointi)

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.

Työhyvinvointi on sekä työnantajan että työntekijän vastuulla. He ylläpitävät ja kehittävät työhyvinvointia yhdessä. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla tapahtuu aina johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä. Muita keskeisiä toimijoita ovat työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet. Työhyvinvoinnin ylläpitämisessä työpaikan tärkeä kumppani on työterveyshuolto.

Työhyvinvointi on monen eri tekijän summa. Se syntyy pääasiassa työn arjessa. Työhyvinvointia ei saavuteta työstä irrallisilla terveystempauksilla. Hyvinvointia edistävä toiminta on läpileikkaavaa ja pitkäjänteistä. Se kohdistuu esimerkiksi henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen.

Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Hyvin suunnitellut investoinnit työhyvinvointiin voivat maksaa itsensä moninkertaisina takaisin. Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on merkittävä myönteinen yhteys yritysten tulostuloksiin kuten tuottavuuteen, voittoon, asiakastytytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin.

Hyvinvoivassa työyhteisössä

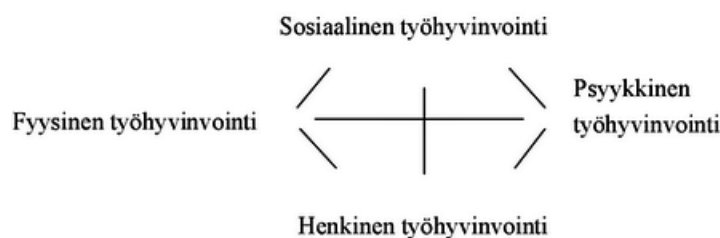
- ollaan avoimia ja luotetaan
- innostetaan ja kannustetaan
- puhalletaan yhteen hiileen
- annetaan myönteistä palautetta
- pidetään työmäärä aisoissa
- uskalletaan puhua ongelmistakin
- säilytetään toimintakyky muutostilanteissa.

Hyvinvoiva työntekijä

- on motivoitunut ja vastuuntuntoinen
- pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan ja osaamistaan
- tuntee työnsä tavoitteet
- saa palautetta työstään
- kokee itsensä tarpeelliseksi
- kokee työssään riittävästi sekä itsenäisyyttä että yhteenkuuluvuutta
- onnistuu ja innostuu työssään, kokee työn imua. (Työterveyslaitos -työhyvinvointi)

3.3 Työhyvinvoinnin eri osa-alueet

Työhyvinvointia tulee käsitellä kokonaisvaltaisena käsitteenä, joka pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Osa-alueet tulisivat olla tasapainossa toisiinsa nähden. Jos jokin osa-alue on heikompi kuin muut osa-alueet ovat heijastusvaikutukset nähtävänä muissakin osa-alueissa. (Kuva 2.)



Kuva 2. Työhyvinvoinnin kokonaisuus (Virolainen 2012)

Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi on hyvin näkyvä osa työhyvinvointia. Se pitää sisällään muun muassa fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormituksen sekä ergonomiset ratkaisut. Kehon kuormitusta voidaan muuttaa esimerkiksi työn kierrolla, jossa välillä tehdään erilaisia työtehtäviä. Samalla kun työtehtävät vaihtuvat, tulee mielelle muuta ajateltavaa ja

näin myös työn psyykinen kuormitus muuttuu ja tyypillisesti piristää yksilöä. (Virolainen 2012, 17.)

Psyykinen työhyvinvointi

Psyykinen työhyvinvointi on noussut viimeisten vuosien aikana yhä keskeisempään asemaan työhyvinvointia tarkasteltaessa. Se pitää sisällään muun muassa työn stressaavuuden, työpaineet ja työilmapiirin. Psyykinen työhyvinvointi korostuu varsinkin asiantuntijatehtävissä. Psyykkistä työhyvinvointia voidaan edistää tukemalla henkilöstöä, jakamalla töitä henkilöstön kesken sekä huolehtimalla riittävästä työn, vapaa-ajan ja levon suhteesta. Psyykkiseen työhyvinvointiin liittyy se, että yksilö kokee työtehtävänsä mielekkäiksi. Mielekäs ja mielenkiintoinen työ edistävät yksilön mielenterveyttä. (Virolainen 2012,18.)

Sosiaalinen työhyvinvointi

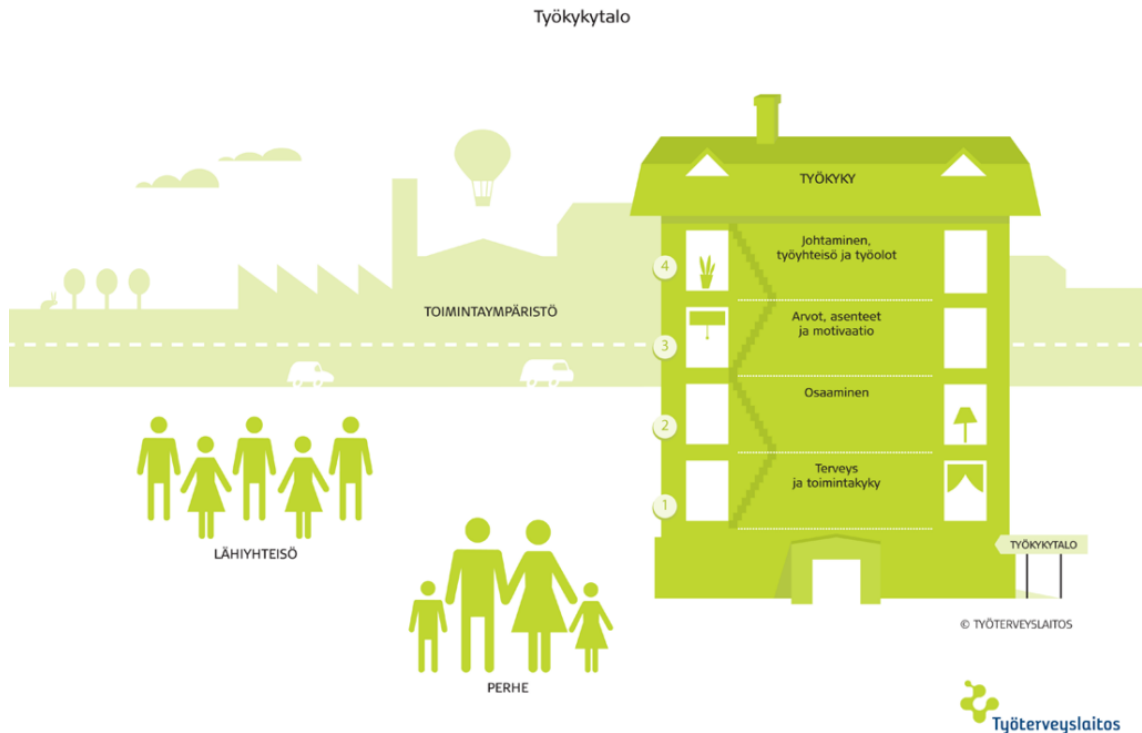
Sosiaalinen työhyvinvointi pitää sisällään mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kesken. Tällä tarkoitetaan sitä, että työpaikalla on mahdollisuus keskustella työasioista vapaasti työyhteisön jäsenten kesken, työntekijöiden välit ovat toimivat ja työtovereita on helppo lähestyä. Mikäli työaikataulu on hyvin kiireinen, saattaa sosiaalinen kanssakäyminen jäädä vähäiseksi. Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyy osaltaan myös työkavereihin tutustuminen ihmisinä. (Virolainen 2012, 24.)

Henkinen työhyvinvointi

Henkinen työhyvinvointi yhdistetään joissakin teoksissa osaksi psyykkistä työhyvinvointia. Henkisyys työpaikalla voi ilmetä monin eri tavoin. Henkisyyteen liittyy se, miten työtoverit kohtaavat toisensa, miten yhteistyö sujuu, miten asiakkaita kohdellaan ja niin edelleen. Eräänä näkyvänä piirteenä on ihmisten iloisuus sekä asiakkaista ja työtovereista välittäminen. Työpaikalla arvostetaan ja tuetaan koko henkilöstöä. Henkisyyteen työpaikalla liittyy merkitykselliseksi koetun työntekeminen ja työstä nauttiminen. Työllä koetaan olevan suurempi merkitys itsensä toteuttamisen ja henkilökohtaisen kasvun myötä. Työssä kehittymisen myötä työntekijä kokee kehittyvänsä myös ihmisenä ja päinvastoin. Lisäksi henkisyyteen työpaikalla liittyy esimerkiksi yhteisöllisyyden tunne työtovereiden, asiakkaiden ja muiden sidosryhmän edustajien kanssa sekä oman ja työorganisaation arvomaailman kohtaaminen. (Virolainen 2012, 26 – 27.)

3.4 Työkykytalo-malli

Työkykytalo-mallin on kehittänyt työterveyslaitoksen professori Juhani Ilmarinen. Malli perustuu tutkimuksiin, joissa on selvitetty työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Talon neljästä kerroksesta kolme alimmaista kuvaavat yksilön voimavaroja ja neljäs kerros työtä ja työoloja. Jotta talo pysyisi pystyssä, tulee kerroksien tukea toisiaan. (Kuva3.)



Kuva 3. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2014)

Ensimmäinen kerros

Terveys ja toimintakyky ovat työkykytalon ensimmäinen kerros. Fyysinen toimintakyky, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys muodostavat yhdessä työkyvyn perustan. (Työterveyslaitos -työkykytalo.)

Toinen kerros

Osaaminen on toisessa kerroksessa. Sen perustana ovat peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen, niin sanottu elinikäinen oppiminen, on tärkeää. Kerroksen merkitys on viime vuosina korostunut, koska uusia työkyvyntarpeita ja osaamisen alueita syntyy jatkuvasti kaikilla toimialoilla. (Työterveyslaitos -työkykytalo.)

Kolmas kerros

Arvot, asenteet ja motivaatio ovat kolmannessa kerroksessa. Tässä kerroksessa myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat. Omat asenteet työntekoon vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Jos työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisenä, vahvistuu työkyky. Mikäli työ on pakollinen osa elämää ja ei vastaa omia odotuksia, heikentyy työkyky. Iän myötä työ- ja eläkeasenteet muuttuvat ja voivat johtaa työelämästä luopumiseen tai ennenaikaiseen syrjäytymiseen. (Työterveyslaitos -työkykytalo.)

Neljäs kerros

Johtaminen, työyhteisö ja työolot on talon neljännessä kerroksessa. Tämä kerros kuvaa työpaikkaa konkreettisesti, ja työ ja työolot, työyhteisö ja organisaatio kuuluvatkin tähän kerrokseen. Myös esimiestyö ja johtaminen ovat keskeinen osa kerroksen toimintaa: esimiehillä ja johtajilla on vastuu ja velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan tyky-toimintaa. (Työterveyslaitos -työkykytalo.)

Työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Työkykytalo toimii ja pysyy pystyssä, kun kaikki kerrokset tukevat toisiaan. Iän myötä tapahtuu merkittäviä muutoksia alemmissa, yksilön voimavaroja kuvaavissa kerroksissa. Neljäs kerros, työ, muuttuu nopeasti ja ei aina ota riittävästi huomioon ihmisen edellytyksiä vastata muutoksiin. Usein liian raskaaksi kasvanut neljäs kerros painaa alakerroksia huonoin seurauksin. (Työterveyslaitos -työkykytalo.)

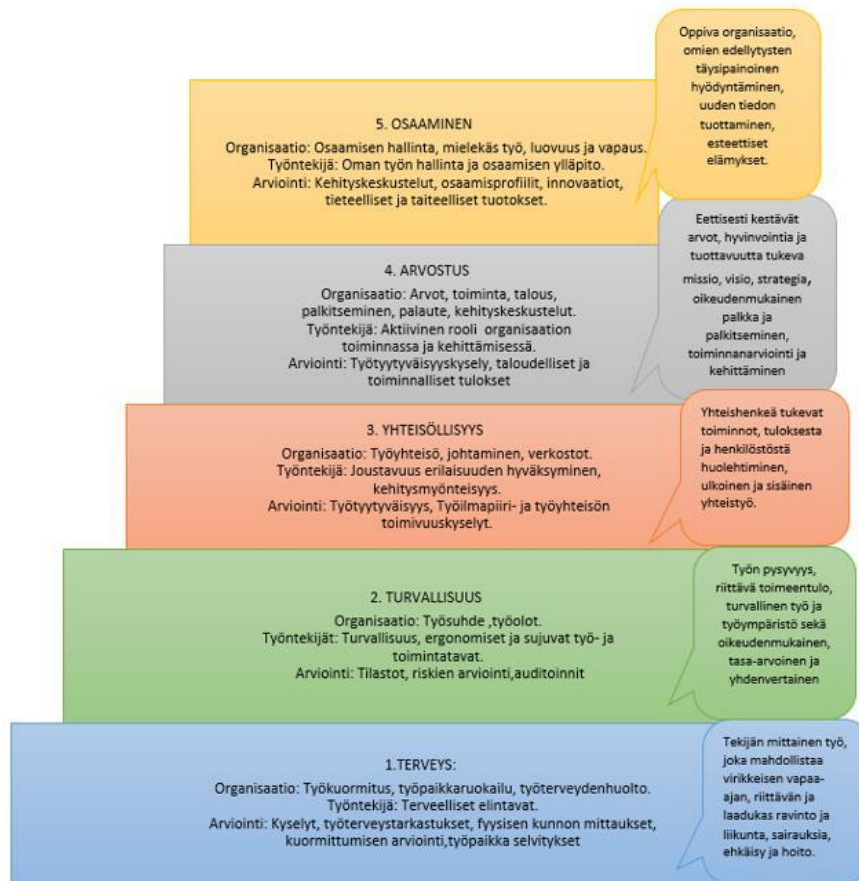
Talon kaikkia kerroksia tulee kehittää jatkuvasti työelämän aikana. Tavoitteena on kerrosten yhteensopivuuden turvaaminen ihmisen ja työn muuttuessa. Yksilö on luonnollisesti päävastuussa omista voimavaroistaan. Työnantaja ja esimiehet ovat puolestaan päävastuussa talon neljännessä kerroksesta: työstä ja työoloista. (Työterveyslaitos -työkykytalo.)

Työkykyä ylläpitävässä toiminnassa, tyky-toiminnassa, eri osapuolten ja tukiorganisaatioiden (mm. työterveyshuolto, työsuojelutoimikunta) yhteistyö tuottaa parhaimman tuloksen. Työnantaja voi tukea monella tavoin yksilön voimavarojen kehittämistä. Työntekijä voi aktiivisesti osallistua sekä oman työnsä että työyhteisönsä hyvinvoinnin edistämiseen. (Työterveyslaitos -työkykytalo.)

Työkykytaloa ympäröi perheen, sukulaisten ja ystävien verkostot. Yhteiskunnan rakenteet ja säännöt vaikuttavat myös yksilön työkykyyn. Vastuu yksilön työkyvystä jakaantuu sekä yksilön, yrityksen että yhteiskunnan kesken. (Työterveyslaitos -työkykytalo.)

3.5 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin portaat -mallissa (kuva 4.) kyse on ihmisen perustarpeista suhteessa työhön ja näiden vaikutuksesta motivaatioon. Malli on luotu vertailemalla ja hyödyntämällä jo olemassa olevia työkykyä ylläpitävän toiminnan ja työhyvinvoinnin edistämisen malleja sekä määritelmiä yhdistäen niiden sisältöjä Maslowin tarvehierarkian mukaisesti. Jokaiselle portaalle on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä niin organisaation kuin yksilönkin näkökulmasta sekä kyseessä olevaan aihealueeseen liittyviä mittareita tai arviointimenetelmiä. Tarkoitus on, että mallin avulla voidaan kehittää yksilön omaa, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia porrastettuna portaalta. Portaat on osin nimetty uudelleen, paremmin työelämään sopiviksi käsittein: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. (Rauramo 2012, 13.)



Kuva 4. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012,15)

Terveys

Perustarpeiden tyydyttäminen on elämän ja terveyden perusedellytys. Maslowin tarvehierarkiassa ensimmäisen portaatan muodostavat fysiologiaan painottuvat perustarpeet, jotka ovat motivaatioteorian lähtöpiste. Perustarpeita ovat tarve hengittää, juoda vettä, nukkua, ylläpitää ruumiinlämpöä, säädellä elintoimintoja, syödä, puhdistaa elimistöä aineenvaihdunnan avulla sekä tarve toteuttaa seksuaalisuuttaan. Perustarpeiden tyydyttäminen vapauttaa voimavaroja fysiologisista toiminnoista sosiaalisempiin tavoitteisiin. (Rauramo 2012, 25.)

Turvallisuus

Toinen porrass on turvallisuuden tarve. Turvallisuuden tarve sisältää sekä fyysistä että henkistä turvallisuutta. Fyysisellä turvallisuudella tarkoitetaan esimerkiksi työn ja työym-

päristön turvallisuutta. Henkisellä turvallisuudella taas tarkoitetaan esimerkiksi työn jatkuvuutta, riittävää toimeentuloa sekä oikeudenmukaista työyhteisöä. (Rauramo 2012, 69.)

Jotta turvallisuus voidaan varmistaa, jokaisen on työpaikalla noudatettava lakia, asetuksia, määräyksiä ja ohjeita ja lisäksi oltava aktiivinen työturvallisuuden edistämässä ja vaarojen torjunnassa. Kaikkien organisaatiotasojen yhteistyöllä ja osallistumisella luodaan turvallinen työpaikka kaikille organisaation jäsenille. Tämä tarkoittaa sitä, että myös esimerkiksi ylimmän johdonkin on sitouduttava turvallisiin työ- ja toimintatapoihin. (Rauramo 2012, 70.)

Työilmapiiri, tasa-arvo, oikeudenmukaisuus sekä hyvä tiedonkulku lisäävät työyhteisön henkistä turvallisuutta. Hyvässä työyhteisössä autetaan ja kannustetaan työtovereita sekä uskalletaan pyytää apua vaikeissa tilanteissa. Jokainen työntekijä hyväksytään ja häntä kunnioitetaan omana itsenään. (Rauramo 2012, 86.)

Yhteisöllisyys

Ihmiselle on hyvin tärkeää kuulua jonkinlaiseen yhteisöön. Tämä antaa ihmiselle yhteenkuuluvuuden tunteen. Kuuluminen yhteisöön muodostaa ja vahvistaa ihmisen itsetuntoa. Kuuluminen ja liittyminen jonkinlaiseen yhteisöön ovat hyvin luontaista ihmiselle. Työyhteisön lisäksi ihmisille tärkeitä yhteisöjä ovat esimerkiksi perhe, ystävät, parisuhde, erilaiset harrasteseurat tai uskonnolliset ja poliittiset yhteisöt. (Rauramo 2012, 104.)

Työyhteisön jokaisella jäsenellä on tärkeä rooli ihmisenä, omana itsenään. Yhteisön jokaisella jäsenellä on oikeus hyvään kohteluun. Ihmissuhteet ovat tärkeä osa työmotivaatiota sekä työhyvinvointia. Ihmissuhteet vaativat myös huolenpitoa pysyäkseen hyvinä. (Rauramo 2012, 105.)

Arvostus

Maslowin tarvehierarkiassa arvostus jaetaan alempaan ja ylempään tarpeeseen. Ylemmällä arvostuksella tarkoitetaan toisilta ihmisiltä saatua sosiaalista arvostusta. Sosiaalisen arvostuksen keskeisiä asioita ovat esimerkiksi kunnia, huomio, maine, kuulusuus sekä jopa dominoiva käytös. Ihmiselle on tärkeää olla tunnettu ja huomattu sekä halu saavuttaa mainetta ja kunniaa. Ylempi arvostus käsittää seuraavia asioita: itseluottamus, kompe-

tenssi, saavutukset, johtajuus, riippumattomuus ja vapaus. Ihmisellä on halu ja tarve vakaaseen ja korkeaan itsearvostukseen sekä itsekunnioitukseen. Toisaalta ihminen kaipaa myös toisten osoittamaa arvostusta. (Rauramo 2012, 123.)

Osaaminen

Itsensä toteuttaminen on omien ääri rajojen tavoittelua. Maslowin mukaan ihminen haluaa kehittää älykkyyttään, haastaa ympäristöään ja tuottaa uutta tietoa. Kognitiiviset tarpeet liittyvät ihmisen tahtoon oppia, tutkia, keksiä, löytää, luoda ja ymmärtää maailmaa. Itsensä toteuttamisen tarve perustuu haluun olla enemmän ja parempi, intohimoon kokeilla ja ylittää rajoja, löytää itsestään uusia puolia ja nauttia älyllisistä haasteista, oivalluksista ja uuden oppimisesta. Kun tarpeet on tyydytetty, ihminen voi maksimoida kykynsä sekä etsiä rauhaa, tasapainoa, esteettisiä kokemuksia, täyttymystä. Tällöin ihmisen oletetaan olevan hyvinvoiva ja luova. (Rauramo 2012, 145.)

3.6 Työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö

Lainsäädännön velvoitteiden täyttäminen on merkittävä osa työnantajatoimintaa. Työhyvinvoinnin kannalta parhaat työpaikat ylittävät lainsäädännön vaatimukset. (Rauramo 2012, 18.)

Työhyvinvointiin ja työhön liittyvä lainsäädäntö pitää sisällään lukuisia eri lakeja. Keskeisimmät lait ovat seuraavat:

Työsopimuslakia (2001/55) sovelletaan työnantajan ja työntekijän välisessä oikeussuhteessa, kun työtä tehdään työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena ja vastikkeellisesti. Työsopimuslaki on työelämän peruslaki, jossa säädetään muun muassa työsopimuksen tekemistä, työnantajan ja työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista, työsuhteen vähimmäisehdoista, oikeudesta perhevapaisiin, lomauttamisesta, työsopimuksen päättämisestä, vahingonkorvauksista sekä kohtuuttomista tai pätemättömistä sopimisehdoista. Työsopimuslaissa säädettyjen työsuhteen tunnusmerkkien täytyessä myös muu työlainsäädäntö tulee sovellettavaksi.

Työehtosopimuslaki (1946/436) sääntelee työntekijä- ja työnantajajärjestöjen välillä sovitujen yleisten tai/ja alakohtaisten työehtojen noudattamisesta ja sisällöistä.

Työaikalaissa (1996/605) määritellään säännökset muun muassa työajan käsitteestä, työajan tasoittumisjärjestelmästä, lepoajoista, työvuoroluettelosta, lisätyöstä ja ylityöstä, työnantajan velvollisuudesta työaikakirjanpitoon, ylityön enimmäismääristä sekä lisä-, yli-, sunnuntaityö- ja viikkolepokorvauksista. Alle 18-vuotiaan tekemään työhön sovelletaan lisäksi **lakia nuorista työntekijöistä** (1993/998).

Vuosilomalaissa (2005/162) säädetään työsuhteen perusteella työntekijän ansaitsemasta lomasta; vuosiloman pituudesta, vuosilomapalkasta, lomakorvauksesta ja vuosiloman antamisesta.

Vuorotteluvapaalain (2002/1305) tarkoituksena on edistää lyhytkestoisen työstä poissaolon avulla työntekijän työssä jaksamista ja parantaa samalla työttömänä työnhakijana olevan henkilön työllistymisedellytyksiä määräaikaisen työkokemuksen kautta.

Opintovapaalain (1979/273) tarkoituksena on opintovapaajärjestelyä hyväksi käyttäen parantaa työelämässä toimivan väestön koulutus- ja opiskelumahdollisuuksia.

Työtapaturma- ja ammattitautilaissa (2015/459) säädetään työntekijän oikeudesta korvaukseen työtapaturman ja ammattitaudin johdosta sekä yrittäjän oikeudesta vakuuttaa itsensä työtapaturman ja ammattitaudin varalta.

Työntekijän eläkelaisissa (2006/395) säädetään yksityisellä alalla työskentelevän työntekijän oikeudesta vanhuus-, osa-aika- ja työkyvyttömyyseläkkeeseen sekä kuntoutukseen ja työntekijöiden edunsaajan oikeudesta perhe-eläkkeeseen. Työnantaja on velvollinen järjestämään ja kustantamaan työntekijälleen eläketurvan tehdystä työstä. Työntekijä osallistuu eläketurvansa kustantamiseen työntekijän työeläkevakuutusmaksulla.

Työterveyshuoltolain (2001/1383) mukaan työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen työterveyshuolto. Lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistyöllä edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä ja työkykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa. Työnantaja voi hankkia työterveyshuoltopalvelut esimerkiksi terveyskeskuksesta tai järjestää ne itse. Työnantajalla tulee olla työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, joka sisältää muun muassa työterveyshuollon yleiset tavoitteet. (Hakala ym. 2010, 23–24.)

Työturvallisuuslain (2002/738) tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja. Laki myös velvoittaa yrityksiä laatimaan työsuojelusuunnitelman ja sen toteutusseurannan.

Lailla työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (2006/44) säädetään menettelyistä työsuojeluviranomaisen valvoessa työsuojelua koskevien säännösten noudattamista sekä työnantajan ja työntekijöiden välisestä työsuojeluyhteistoiminnasta työpaikalla.

Henkilötietolain (1999/523) ja **lain yksityisyyden suojasta työelämässä** (2004/759) tarkoituksina on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia henkilötietoja.

Yhdenvertaisuuslain (2014/1325) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa työelämässä. Tasa-arvolaki myös edellyttää tasa-arvon edistämissuunnitelman laatimista yli 30 henkilön työpaikoilla.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (2007/334) edistää työnantajan ja henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja suunnitelmista. Tavoitteena on kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään. Laki määrittelee, millaisia tietoja työnantajan on annettava työntekijöilleen ja mistä asioista on neuvoteltava. Yhteistoimintalakea sovelletaan työpaikoilla, joissa on vähintään 20 työntekijää. (Hakala ym. 2010, 26.)

Työhyvinvointia ja sen kehittämistä säädellään siis laeilla, mikä tekee siitä työnantajan velvollisuuden, mutta velvollisuuden lisäksi se on myös oikeus ja mahdollisuus sekä yritykselle, sen johdolle, esimiehille ja kaikille työntekijöille. Myös yhteiskuntavastuun merkitys on viime vuosina ymmärretty yrityksissä ja sen kannalta ei ole yhdentekevää,

miten työhyvinvointi-, työterveys- ja työturvallisuusasiat on yrityksissä hoidettu. Yhteiskuntavastuulla on suora yhteys yrityksen työnantajaimagoon ja yrityksen maineeseen yhteistyökumppanina. (Rauramo 2012, 18–19.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Kyselytutkimus toteutettiin siten, että siinä noudatettiin neljää eri vaihetta. Vaiheet ovat samoja riippumatta siitä, mitä tutkimusasetelmaa on käytetty. Vaiheet koostuivat seuraavista osista. (Nummenmaa 2008,29.):

- tutkimuksen suunnittelu
- aineiston kerääminen
- aineiston analysoiminen
- tulosten raportointi.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä kyselytutkimuksessa käytettiin pääasiallisesti kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käytetään muun muassa silloin, kun pyritään tulkitsemaan erilaisia laskennallisesti ja tilastollisesti saavutettuja tuloksia.

Kysymyssarjoissa olleet vapaa kenttä -kysymykset analysoitiin käyttäen kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käytetään muun muassa silloin, kun halutaan saada arvokasta lisätietoa tutkittavien henkilökohtaisista näkemyksistä, ideoita ja parannusehdotuksia.

4.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työhyvinvointikyselyn ja kyselyn analysoinnin avulla Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen työhyvinvoinnin nykytila ja työhyvinvointiin liittyvät kehittämiskohteet sekä tuoda esille kehittämiskohteet ja tehdä suunnitelma työhyvinvointiin liittyvien ongelmien poistamiseksi.

Työhyvinvointikyselystä saavutettavat hyödyt ovat seuraavat:

Työhyvinvointikysely tuottaa kattavan kuvan työelämän laadusta, mutta samalla se tuottaa myös jokaiselle työyhteisölle, työpisteelle ja työryhmälle mahdollisuuden tarkastella omaa työtä, osaamista ja työyhteisön toimivuutta. Kysely ja siihen liittyvä tulosten analysointiprosessi antavat välineen vaikuttaa työhyvinvointiin ja sitä kautta myös työn tuloksellisuuteen. Kysely on sekä väline että prosessi, joka edellyttää kaikkien osallistumi-

sen lisäksi hyvää johtamista ja tiedonkulkua koko organisaatiossa. Kyselyn tuloksia hyödynnetään Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen työhyvinvointisuunnitelmassa. Kyselyn tulokset analysoidaan kokonaisuuden lisäksi toimipisteittäin ja työtehtävittäin.

4.3 Työn rajausta ja tietoperusta

Vastaukset luokiteltiin ja analysoitiin henkilöstön työtehtävien ja toimipisteiden perusteella. Kyselyn analysoinnin ja vertailukelpoisuuden helpottamiseksi oli kyselyssä käytettävä aiemmissa kyselyissä olleita aihealueita ja kysymyksiä. Lisäksi kyselyyn lisättiin uusia ajankohtaisia aihealueita. Kysely oli tarkoitettu Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen koko henkilökunnalle, ja vastaaminen tapahtui anonyymisti.

Ennen kyselyn järjestämistä kysely esiteltiin 12 kertaa eri henkilöstöryhmille. Tavoitteena oli markkinoida vastaamisen tärkeyttä henkilöstölle ja siten saada kyselylle mahdollisimman kattava vastausprosentti eri henkilöstöryhmistä. Opinnäytetyön teoreettisten käsitteiden esittelyssä hyödynnettiin työhyvinvointia käsitteleviä kirjallisia ja sähköisiä teoksia ja artikkeleita.

4.4 Kyselyn rakenne ja aineiston keruumenetelmä

Tutkimusaineiston keräämisessä hyödynnettiin sähköisesti täytettävää kyselylomaketta. Kysely tehtiin Webropol-kyselytutkimusohjelman avulla. Ohjelman avulla oli suhteellisen yksinkertaista laatia erilaisia kysymyksiä, ristiintaulukoida ja tulkita vastauksia sekä esittää vastaukset tarvittaessa lukuisin erilaisin graafisin keinoin.

Kysymykset ryhmittelin aihealueittain, siten että jokaisessa aihealueessa oli 4 – 8 kysymystä. Näihin kysymyksiin vastattiin Osgoodin asteikon mukaisesti asteikolla 1 – 5 siten, että 1 ja 5 muodostavat kaksi vastakkaista ääripäätä. Jokaisen aihealueen lopussa oli niin sanottu vapaa kenttä -osio, joka mahdollisti aihealueen vastauksien täydentämisen, perustelemisen ja kehitysehdotuksien antamisen. Kyselyssä oli yhteensä 85 kysymystä, joista 14 oli vapaa kenttä -kysymyksiä. Osa kysymyksistä oli kohdistettu koskemaan vain määrättyä henkilöstöryhmää. Tämä huomioitiin jo kyselylomakkeen laadinnassa siten, että tehtävänimikkeen mukaan ei lomake antanut mahdollisuutta vastata kuin tehtävänimikettä koskeviin kysymyksiin. Tämän vuoksi kysymysten määrä henkilöittäin hieman vaihteli tehtävänimikkeen mukaan 56 – 63 kysymyksen välillä.

Kyselyn sisällöt olivat seuraavat

- vastaajan taustatiedot: tehtäväalue, asemapaikka ja tehtävänimike
- kiinteistö ja työympäristö
- työvälineet ja suojavarusteet
- työilmapiiri ja henkinen hyvinvointi
- johtaminen
- oma ammatillinen osaaminen ja sitoutuminen
- oma toiminta
- tiedonkulku
- palomiehet ja ylipalomiehet arvioivat paloiesimiehiä
- paloiesimiesten arvio palomestareista
- palomestarien arvio paloiesimiehistä
- ensihoitajien arvio vuorovastaavista ensihoitajista
- vuorovastaavien ensihoitajien arvio kenttäjohtajista
- oman tehtäväalueen johto
- kehitysehdotuksia kyselystä.

Kyselylomakkeen laadinnassa hyödynnettiin Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen työhyvinvointiryhmän asiantuntemusta. Kyselylomakkeen toimivuus testattiin ennen varsinaisen kyselyn lähettämistä työhyvinvointiryhmän jäsenillä. Tällä pyrittiin varmistamaan se, että kysymyksiä ei voi tulkita väärin, lomakkeen rakenne on oikea ja että eri tehtävänimikkeen omaavat henkilöt saivat juuri heille räätälöidyn kyselylomakkeen.

4.5 Tutkimuksen aikataulu

Opinnäytetyöprosessi alkoi 2016 alkuvuodesta. Ajankohta työhyvinvointikyselylle oli sopiva, koska aiempi kysely oli toteutettu vuonna 2012.

Opinnäytetyön aihe ja ohjaussopimus hyväksyttiin sekä opinnäytetyön esittelyseminaari olivat huhtikuussa 2016. Loppukevät ja kesä tutustuin Webropol-ohjelmaan ja aikaisemmin toteutuneiden kyselyiden laadintaprosesseihin. Alkusyksynä 2016 laadittiin kysely sähköiseen muotoon. Kyselyn toimivuuden testaamisessa käytettiin testiryhmänä työhyvinvointiryhmän jäseniä. Heidän kommenttinsa perusteella muokattiin kysely lopulliseen muotoon. Koska Itä-Uudenmaan pelastuslaitos on kaksikielinen organisaatio, tuli kysely kääntää myös ruotsin kielelle. Porvoon kaupungin kielenkääntötoimisto käänsi kyselyn ja aikaa käännöstyöhön kului kuukausi. Loppusyksystä 2016 lähetettiin koko henkilökunnalle sähköpostilla informaatiota tulevasta työhyvinvointikyselystä. Lisäksi jär-

jestettiin jokaiselle työvuorolle erillinen informaatiotilaisuus. Näiden tilaisuuksien tavoitteina oli saada henkilökunta ymmärtämään kyselyyn vastaamisen tärkeydestä. Informaatiotilaisuuksia oli yhteensä 12 kpl.

Työhyvinvointikysely tehtiin 15.12.16 – 15.01.17 välisenä aikana. Analysointi aloitettiin kesällä 2017, ja se valmistui alkusyksystä, minkä jälkeen esiteltiin kyselyn tulokset työhyvinvointiryhmälle. Näin varmistettiin hyväksyntä tulosten analyysille. Loppuvuoden 2017 aikana järjestettiin 16 työhyvinvointikyselyn tulosten esittelytilaisuutta. Tilaisuuksissa käytiin eri henkilöstöryhmien kanssa kyselyn tulokset läpi käyden jokaisesta aihealueesta avointa keskustelua. Tällä tavalla saatiin runsaasti lisätietoa siitä, mitä vastauksien numeroarvosanojen taustalla on. Lisäksi keskusteluissa tuli ilmi jonkin verran selaista uutta syventävää tietoa vastauksien tueksi, jota ei ollut mainittu vapaa kenttä -kommenteissa. Esittelytilaisuudet kestivät 2 - 3 tuntia kuuntelijoiden aktiivisuuden mukaan. Vaikka tilaisuuksien järjestämiseen kului runsaasti työaika, tilaisuudet olivat hyödyllisiä. Henkilökuntaa informoitiin myös sähköpostiviestillä, koska kyselyn esittelytilaisuuksiin ei välttämättä kaikilla ollut mahdollisuutta osallistua.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa esitellään tutkimusaineiston käsittelymenetelmiä ja tutkimustuloksia. Tulosten analysointi käsitellään omassa luvussaan.

5.1 Tutkimusaineiston käsittely

Kyselytutkimuksen vastaukset käsiteltiin Webropol-ohjelman avulla. Vaihtoehtoisista tulosten esittely malleista päädyttiin esittämään tulokset numeraalisesti ilman muuta taulukointia. Ainoastaan vastaajien taustatiedot -osiossa tulokset esitettiin palkkidiagrammin avulla. Vastaus arvosanojen suuren määrän takia pyrittiin helpottamaan tulosten havainnointia siten, että arvosana 4 tai yli esitettiin vihreällä ja arvosana alle 3 punaisella värillä.

Arvosanoja kyselystä muodostui 589 kappaletta. Aiemmassa, vuonna 2012 järjestetyssä työhyvinvointikyselyssä niitä muodostui 74 kappaletta. Erot vastaus arvosanojen määrässä johtuivat siitä, kyselyyn lisättiin kysymyksiä ja kysymyssarjoja. Webropolin ristiintaulukoinnilla selvitettiin eroavaisuudet eri tehtävänimikkeiden, eri toimipisteiden ja eri toimialueiden välillä.

Vapaa kenttä -kommentteja oli runsaasti. Kommenteista sai paljon sellaista tärkeää tietoa, joka olisi voinut jäädä muuten kokonaan huomioimatta. Vapaa kenttä -kommentteja oli yhteensä 415 kpl. Niistä muodostui tekstiä 23 sivua. Kommentit ryhmiteltiin ja yhdisteltiin. Näin tehtiin siksi, koska vastaajat vastasivat eri tavoilla tarkoittaen kuitenkin samaa asiaa. Tällä tavalla saatiin myös lisäarvoa kommenteille, koska samankaltaisten kommenttien määrä vaikutti suoraan kommenttien painoarvoon. Tämä vaihe työssä oli varsin työläs, mutta erittäin mielenkiintoinen.

5.2 Työhyvinvointikyselyn toteutustapa

Kysely toteutettiin siten, että jokainen Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen henkilökuntaan kuuluva sai sähköpostiinsa saatekirjeen kahdella kielellä (Liite 1), jossa kerrottiin seuraavat asiat:

- kenelle kysely tarkoitettu
- kyselyn vastausaika
- ohje kyselyn keskeyttämiseen ja jatkamiseen
- ohje vastauskielen valintaan

- ohje arvontaan osallistumisesta
- selvitys kyselyn tulosten analysoinnista
- kyselyn tavoite
- kyselystä saavutettavat hyödyt.

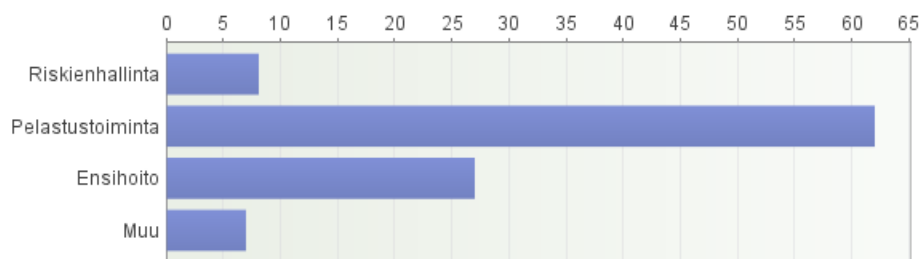
Saatekirjeessä olevasta linkistä sai avattua sähköisen kyselylomakkeen (Liite 2). Kyselylomakkeen lopussa oli erillinen linkki, jonka avaamalla ja vastaamalla osallistui vastaajien kesken järjestettyyn arvontaan. Erillinen linkki varmisti sen, että vastaajien anonyymius ei vaarantunut.

5.3 Kyselyn tulokset

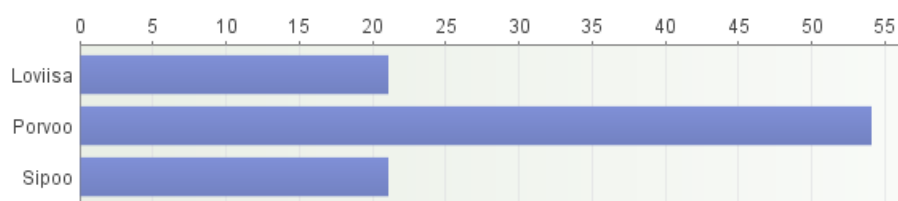
Työhyvinvointikysely lähetettiin 151 henkilölle ja vastaajia oli 104 henkilöä. Vastausprosentiksi muodostui 69. Kyselyn tulokset on tässä kappaleessa esitetty aihealueittain kyselylomakkeen mukaisessa järjestyksessä. Jokaisen aihealueen vastausten esittely sisältää numeroarvosanataulukon, vapaa kenttä kommentit ja vertailu taulukon vuoden 2012 kyselyn tuloksiin. Vapaa kenttä kommentteista esitellään tässä kappaleessa vain ne, joilla oli painoarvoa kyselyn analysointi huomioon ottaen.

Kyselyn tulokset ja tulosten perusteella muodostetun kyselyn analyysin halusin pitää tietoisesti eri kappaleissa. Analysoin kyselyn tuloksia kappaleessa 6.

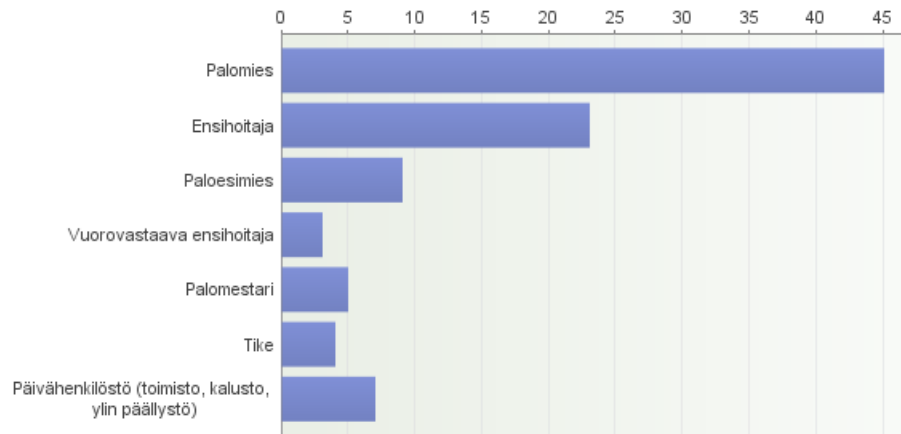
Taustatiedot



Kuva 5. Tehtäväalue



Kuva 6. Toimipiste



Kuva 7. Tehtävänimike

Taulukko 1. Kiinteistö ja työympäristö

Minkäläiseksi koet käytössäsi olevat työmenetelmät ja -välineet	Loviisa (N=21)	Porvoo (N=54)	Sipoo (N=21)
Keskiarvo	4,14	3,98	3,52
Onko turvallisuuteen vaikuttavat tekijät otettu huomioon työpaikallasi ?	Loviisa (N=21)	Porvoo (N=54)	Sipoo (N=21)
Keskiarvo	4,29	3,96	3,38
Miten työpaikallasi suhtaudutaan työtä koskeviin aloitteisiin ja parannusehdotuksiin?	Loviisa (N=21)	Porvoo (N=54)	Sipoo (N=21)
Keskiarvo	3,33	3,13	2,95
Työpaikkasi tilat ovat mielestäsi asianmukaiset ja riittävät?	Loviisa (N=21)	Porvoo (N=54)	Sipoo (N=21)
Keskiarvo	3,48	3,09	1,95
Kuinka hyvin kiinteistön kunnossapidosta huolehditaan?	Loviisa (N=21)	Porvoo (N=54)	Sipoo (N=21)
Keskiarvo	3,1	3,22	2,05

Taulukko 2. Kiinteistö ja työympäristö kysymysten yhteenveto ja vertailu

YHTEENVETO	Keskiarvo	2012
Minkälaiseksi koet käytössäsi olevat työmenetelmät ja -välineet	3,89	3,99
Onko turvallisuuteen vaikuttavat tekijät otettu huomioon työpaikallasi ?	3,88	3,86
Miten työpaikallasi suhtaudutaan työtä koskeviin aloitteisiin ja parannusehdotuksiin?	3,15	3,26
Työpaikkasi tilat ovat mielestäsi asianmukaiset ja riittävät?	2,98	3,09
Kuinka hyvin kiinteistön kunnossapidosta huolehditaan?	2,96	2,92
Yhteensä	3,38	3,42

Loviisa

- autopesupaikan puute, autot pestään ulkona, ongelmia erityisesti talvella (5)
- naisten suihkutilat huonot, ei omia saunatiloja tai pukuhuoneita (4)
- siivouksen ja kiinteistöhuollon heikko taso (3)
- asemalla kylmä (2)

Porvoo

- keittiö ja ruokailutilat puutteelliset ja ahtaat, lisäksi keittiössä on ollut hiiriä (12)
- sisäilmaongelmat ja ilmanvaihto, liiallinen kuumuus ja kylmyys (8)
- liian vähän tilaa suhteessa henkilömäärään mm. päivystyshuoneet, toimistotilat ja lepohuoneet (7)

Sipoo

- kiinteistöstä ei pidetä huolta, kunta ei korjaa havaittuja puutteita ja laiminlyö kiinteistön kunnossapitoa (4)
- asemarakennus on epäkäytännöllinen, vanha, tarvetta uudelle asemalle (3)

Taulukko 3. Työvälineet ja suojarusteet

Suojavarusteet ovat mielestäsi asianmukaiset ja niitä on riittävästi ?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=6)	Riskienhallinta
Keskiarvo	4,04	4,39	4,11	4	4,2	3,75	4,33	3,88
Kalusto on nykyaikaista ja toimivaa?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=6)	Riskienhallinta
Keskiarvo	4,24	4,65	4,44	4,67	4	3,25	4,67	3,38
Vastaan omalta kohdaltani kaluston toimivuudesta?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=6)	Riskienhallinta
Keskiarvo	4,04	4,26	4,44	4	4	3,75	3,83	4,14
Huolto / tarkastuspäiviä on riittävästi?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=6)	Riskienhallinta
Keskiarvo	3,96	4,48	4	3,67	3	3,5	4,17	3,57
Kalusto on luovutus-kunnossa seuraavalle vuorolle / käyttäjälle?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=6)	Riskienhallinta
Keskiarvo	4,09	3,7	4,11	3,33	3,8	4,25	4	3,86

Taulukko 4. Työvälineet ja suojarusteet kysymysten yhteenveto ja vertailu

YHTEENVETO	Keskiarvo	2012
Suojavarusteet ovat mielestäsi asianmukaiset ja niitä on riittävästi ?	4,13	3,92
Kalusto on nykyaikaista ja toimivaa?	4,27	4,19
Vastaan omalta kohdaltani kaluston toimivuudesta?	4,11	4,28
Huolto / tarkastuspäiviä on riittävästi?	3,99	3,86
Kalusto on luovutuskunnossa seuraavalle vuorolle / käyttäjälle?	3,95	3,86
Yhteensä	4,09	4,0

Palomies

- kaluston kunnossapidossa puutteita, tarvetta päivitetuille kalustoluetteloille ja tarkastuslistoille (4)
- pakollisia varusteita puuttuu (3)
- käytössä olevat suojakypärät epäkäytännöllisiä, uudet tarkoituksenmukaiset suojakypärät (2)

Ensihoitaja ja vuorovastaava ensihoitaja

- puutteita kaluston- ja työvälineiden huollossa, tarvetta tarkastuslistalle (6)
- Loviisan autonpesupaikan puuttuminen (3)

- suojalasien remmit venyneet suojakypärissä (2)

Paloesimies ja palomestari

- kaluston tarkastuksissa ja huolloissa puutteita, huolloista pitäisi pitää kirjaa siten että tarkastaja tunnistettavissa, Tarkastuksia viikoittain (5)
- enemmän tavoitteellista harjoittelua kalustoon liittyen (3)

Taulukko 5. Työilmapiiri ja henkinen hyvinvointi

Viihdyn työssäni?	Loviisa (N=21)	Porvoo (N=54)	Sipoo (N=21)					
Keskiarvo	4,33	4,31	3,71					
Työmäärä jakautuu oikeudenmukaisesti?	Loviisa (N=21)	Porvoo (N=54)	Sipoo (N=21)					
Keskiarvo	3,71	3,5	3,67					
Yhteisön me-henki on hyvä?	Loviisa (N=21)	Porvoo (N=54)	Sipoo (N=21)					
Keskiarvo	3,86	3,52	3,24					
Laitoksella vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri?	Loviisa (N=21)	Porvoo (N=54)	Sipoo (N=21)					
Keskiarvo	3,57	2,93	2,9					
Työsuoritustani arvostetaan ja huomioidaan	Loviisa (N=21)	Porvoo (N=54)	Sipoo (N=21)					
Keskiarvo	3,48	3,26	3,1					
Viihdyn työssäni?	Loviisa, Pelastustoiminta (N=12)	Loviisa, Ensihoito (N=9)	Porvoo, Pelastustoiminta (N=36)	Porvoo, Ensihoito (N=11)	Sipoo, Pelastustoiminta (N=14)	Sipoo, Ensihoito (N=7)	Muu, Porvoo	Riskienhallinta
Keskiarvo	4,17	4,56	4,25	4,27	3,64	3,86	4,71	4,13
Työmäärä jakautuu oikeudenmukaisesti?	Loviisa, Pelastustoiminta (N=12)	Loviisa, Ensihoito (N=9)	Porvoo, Pelastustoiminta (N=36)	Porvoo, Ensihoito (N=11)	Sipoo, Pelastustoiminta (N=14)	Sipoo, Ensihoito (N=7)	Muu, Porvoo	Riskienhallinta
Keskiarvo	3,83	3,56	3,33	3,82	3,71	3,57	3,86	3,38
Yhteisön me-henki on hyvä?	Loviisa, Pelastustoiminta (N=12)	Loviisa, Ensihoito (N=9)	Porvoo, Pelastustoiminta (N=36)	Porvoo, Ensihoito (N=11)	Sipoo, Pelastustoiminta (N=14)	Sipoo, Ensihoito (N=7)	Muu, Porvoo	Riskienhallinta
Keskiarvo	3,83	3,89	3,44	3,64	3,21	3,29	3,71	3,88
Laitoksella vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri?	Loviisa, Pelastustoiminta (N=12)	Loviisa, Ensihoito (N=9)	Porvoo, Pelastustoiminta (N=36)	Porvoo, Ensihoito (N=11)	Sipoo, Pelastustoiminta (N=14)	Sipoo, Ensihoito (N=7)	Muu, Porvoo	Riskienhallinta
Keskiarvo	3,33	3,89	2,67	3,55	2,93	2,86	3,29	3,5
Työsuoritustani arvostetaan ja huomioidaan	Loviisa, Pelastustoiminta (N=12)	Loviisa, Ensihoito (N=9)	Porvoo, Pelastustoiminta (N=36)	Porvoo, Ensihoito (N=11)	Sipoo, Pelastustoiminta (N=14)	Sipoo, Ensihoito (N=7)	Muu, Porvoo	Riskienhallinta
Keskiarvo	3,42	3,56	3,03	3,82	3,21	2,86	3,57	3,63

Viihdyn työssäni?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=7)	Riskienhallinta
Keskiarvo	4,11	4,35	3,89	3,67	4	4,75	4,57	4,13
Työmäärä jakautuu oikeudenmukaisesti	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=7)	Riskienhallinta
Keskiarvo	3,51	3,65	3,67	3,67	3,2	4	3,71	3,38
Yhteisön me-henki on hyvä?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=7)	Riskienhallinta
Keskiarvo	3,51	3,61	3,33	3,67	3,6	4	3,29	3,88
Laitoksella vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=7)	Riskienhallinta
Keskiarvo	2,8	3,48	3	3,33	2,8	4	3	3,5
Työsuoritustani arvostetaan ja huomioidaan	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=7)	Riskienhallinta
Keskiarvo	3,11	3,43	3	3,67	3,4	3,5	3,71	3,63

Taulukko 6. Työilmapiiri ja henkinen hyvinvointi kysymysten yhteenveto ja vertailu

YHTENVETO	Keskiarvo	2012
Viihdyn työssäni?	4,18	4,0
Työmäärä jakautuu oikeudenmukaisesti?	3,57	3,33
Yhteisön me-henki on hyvä?	3,56	3,46
Laitoksella vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri?	3,1	3,2
Työsuoritustani arvostetaan ja huomioidaan	3,3	3,32
Yhteensä	3,54	3,46

Pelastustoiminta

- koko laitoksen me – henki heikolla tasolla, esiintyy vastakkainasettelua ja kuppi-kuntaisuutta, ilmapiiri ei ole luottamuksellinen (7)
- tasa-arvoinen kohtelu ei toteudu, mm. palkkojen korvausten, koulutusten, sääntöjen soveltamisen, työmäärän ja ylitöiden osalta (5)
- puutteita johtamiskulttuurissa, sähköpostijohtamista, työpaikkakokousten puuttuminen, tiedottaminen (3)

Ensihoito

- ensihoidon me – hengen rakoilu, työssä jaksaminen ja ajoittainen negatiivinen ilmapiiri (3)
- johtamisessa puutteita, erityisesti ensihoidon kenttäjohto (2)
- työmäärien epätasainen jakautuminen ja tasa-arvoisuuden puuttuminen ylityömäärissä
- ensihoidon ja pelastustoiminnan heikko me – henki, enemmän yhteistyötä ja yhteisiä harjoituksia (2)

Taulukko 7. Johtaminen

Tiedän kuka on lähiesimieheni?	Riskienhallinta (N=8)	Pelastustoiminta (N=62)	Ensihoito (N=27)	Muu (N=7)
Keskiarvo	4,5	4,47	4,63	5
Tulen toimeen esimieheni kanssa?	Riskienhallinta (N=8)	Pelastustoiminta (N=62)	Ensihoito (N=27)	Muu (N=7)
Keskiarvo	4,13	4,16	4,56	4,86
Saan palautetta omasta työstäni?	Riskienhallinta (N=8)	Pelastustoiminta (N=62)	Ensihoito (N=27)	Muu (N=7)
Keskiarvo	3,63	3,52	3,07	3,43
Esimieheni puuttuu epäkohtiin?	Riskienhallinta (N=8)	Pelastustoiminta (N=61)	Ensihoito (N=27)	Muu (N=7)
Keskiarvo	3,75	3,67	3,7	3,86
Esimieheni on ammattitaitoinen ja oikeudenmukainen?	Riskienhallinta (N=8)	Pelastustoiminta (N=62)	Ensihoito (N=27)	Muu (N=7)
Keskiarvo	4	3,76	4,04	4,29
Esimiehellä on tarvittava arvostus/auktoriteetti	Riskienhallinta (N=7)	Pelastustoiminta (N=62)	Ensihoito (N=27)	Muu (N=7)
Keskiarvo	3,71	3,71	3,78	3,86

Tiedän kuka on lähiesimieheni?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=7)	Riskienhallinta
Keskiarvo	4,58	4,57	3,44	5	5	5	5	4,5
Tulen toimeen esimieheni kanssa?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=7)	Riskienhallinta
Keskiarvo	4,33	4,48	3,33	5	4	5	4,57	4,13
Saan palautetta omasta työstäni?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=7)	Riskienhallinta
Keskiarvo	3,71	2,96	2,44	4	3,6	3,25	3,57	3,63
Esimieheni puuttuu epäkohtiin?	Palomies (N=44)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö)(N=7)	Riskienhallinta
Keskiarvo	3,91	3,65	2,89	4	3,2	3,5	3,86	3,75
Esimieheni on ammattitaitoinen ja oikeudenmukainen?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö)(N=7)	Riskienhallinta
Keskiarvo	3,96	3,96	3	4,67	3,4	4,5	3,86	4
Esimiehellä on tarvittava arvostus/auktoriteetti	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=7)	Riskienhallinta
Keskiarvo	3,89	3,7	3	4	3,2	3,75	4,14	3,71

Taulukko 8. Johtaminen kysymysten yhteenveto ja vertailu

YHTEEENVETO	Keskiarvo	2012
Tiedän kuka on lähiesimieheni?	4,55	5,0
Tulen toimeen esimieheni kanssa?	4,31	4,22
Saan palautetta omasta työstäni?	3,4	3,58
Esimieheni puuttuu epäkohtiin?	3,7	3,68
Esimieheni on ammattitaitoinen ja oikeudenmukainen?	3,88	3,85
Esimiehellä on tarvittava arvostus/auktoriteetti	3,74	3,73
Yhteensä	3,93	3,81

Palomies

- oma esimieheni: Alan rautainen ammattilainen, jolla kokemusta ja pelisilmää riittää, asiansa osaava, ihan OK, tarttuu vuoron sisäisiin puutteisiin ja tapahtumiin tarvittaessa (4)
- esimiehillä tulisi olla osaamista, tarvittava kokemus alalta ja tuntee oma toiminta-alueensa (2)

- esimiehille koulutusta ihmisten johtamisessa → ovat avainasemassa työhyvinvoinnissa ja jaksamisessa (2)
- palautetta ja ohjausta enemmän (2)

Paloesimies

- epätietoisuutta lähiesimiehestä (2)

Ensihoitaja

- palautetta lisää / anonyymi palautteen anto mahdollisuus (5)
- kaikilla ei ole riittävästi auktoriteettia ja päätöksenteko on ajoittain vaikeaa (2)
- esimieheni on oikeudenmukainen ja tasapuolisuutta vaaliva, joka puuttuu epäkohtiin (2)

Taulukko 9. Oma ammatillinen osaaminen ja sitoutuminen

Olen ylpeä ammatistani ja olen sitoutunut työhöni?	Riskienhallinta (N=8)	Pelastustoiminta (N=62)	Ensihoito (N=27)	Muu (N=7)
Keskiarvo	4,13	4,32	4,56	4,86
Olen oma-aloitteinen?	Riskienhallinta (N=8)	Pelastustoiminta (N=62)	Ensihoito (N=27)	Muu (N=7)
Keskiarvo	3,88	3,97	4,04	4,57
Pidän yllä ammattitaitoani kouluttamalla itseäni?	Riskienhallinta (N=8)	Pelastustoiminta (N=62)	Ensihoito (N=26)	Muu (N=7)
Keskiarvo	3,88	3,81	3,92	4
Työtehtäväni vastaavat koulutustani?	Riskienhallinta (N=8)	Pelastustoiminta (N=62)	Ensihoito (N=27)	Muu (N=7)
Keskiarvo	3,75	3,87	3,74	4
Huomioidaanko ammattiosaamistani riittävästi?	Riskienhallinta (N=8)	Pelastustoiminta (N=62)	Ensihoito (N=27)	Muu (N=7)
Keskiarvo	3,5	3,45	3,67	3,71

Olen ylpeä ammatistani ja olen sitoutunut työhöni?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=7)	Riskienhallinta
Keskiarvo	4,27	4,61	4,56	4,33	4,4	4,75	4,57	4,13
Olen oma-aloitteinen?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=7)	Riskienhallinta
Keskiarvo	3,91	4,04	4,22	3,67	4	4,25	4,57	3,88
Pidän yllä ammattitaitoani kouluttamalla itseäni?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=22)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=7)	Riskienhallinta
Keskiarvo	3,78	3,91	3,56	4	4,2	3,5	4,43	3,88
Työtehtäväni vastaavat koulutustani?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=7)	Riskienhallinta
Keskiarvo	3,84	3,74	4,11	3,67	3,6	3,25	4,43	3,75
Huomioidaanko ammattiosaamistani riittävästi?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=7)	Riskienhallinta
Keskiarvo	3,38	3,61	3,44	4	4	3,5	3,86	3,5

Taulukko 10. Oma ammatillinen osaaminen ja sitoutuminen kysymysten yhteenveto ja vertailu

YHTEENVETO	Keskiarvo	2012
Olen ylpeä ammatistani ja olen sitoutunut työhöni?	4,4	4,21
Olen oma-aloitteinen?	4,02	4,05
Pidän yllä ammattitaitoani kouluttamalla itseäni?	3,85	3,89
Työtehtäväni vastaavat koulutustani?	3,84	3,66
Huomioidaanko ammattiosaamistani riittävästi?	3,53	3,55
Yhteensä	3,93	3,87

Palomies

- oma-aloitteisuus vaikeaa (3)
- olen ylpeä ammatistani (3)
- ensivaste toiminnan taso laskenut (2)
- ammatillisen lisäkoulutuksen vaikeudet (2)

Ensihoitaja

- työtehtäväni ei vastaa koulutustani → urapolulla eteneminen vaikeaa (4)
- olen motivoitunut ja haluan tehdä työni hyvin ja olen ylpeä ammatistani (3)

Taulukko 11. Oma toimintani

Kehitän työyhteisöni ilmapiiriä?	Riskienhallinta (N=8)	Pelastustoiminta (N=62)	Ensihoito (N=27)	Muu (N=7)				
Keskiarvo	3,75	3,71	3,7	4,14				
Teen esimieheni antamat työtehtävät?	Riskienhallinta (N=8)	Pelastustoiminta (N=62)	Ensihoito (N=27)	Muu (N=7)				
Keskiarvo	4,38	4,5	4,67	5				
En osallistu muiden mustamaalaiseen enkä aloita huhu puheita?	Riskienhallinta (N=8)	Pelastustoiminta (N=62)	Ensihoito (N=27)	Muu (N=7)				
Keskiarvo	3,75	3,89	3,93	4,29				
Ymmärrän että joskus on aiheellista katsoa peiliin eikä syyttää aina muita?	Riskienhallinta (N=8)	Pelastustoiminta (N=62)	Ensihoito (N=27)	Muu (N=7)				
Keskiarvo	4,38	4,32	4,59	4,71				
Tulen toimeen työtovereitteni kanssa?	Riskienhallinta (N=8)	Pelastustoiminta (N=62)	Ensihoito (N=27)	Muu (N=7)				
Keskiarvo	4,63	4,45	4,44	5				
Koen fyysisen työkykyni riittäväksi työtehtävääni nähden?	Riskienhallinta (N=8)	Pelastustoiminta (N=62)	Ensihoito (N=27)	Muu (N=7)				
Keskiarvo	4,25	4,05	4,37	5				
Koen psyykkisen työkykyni riittäväksi työtehtävääni nähden?	Riskienhallinta (N=8)	Pelastustoiminta (N=62)	Ensihoito (N=27)	Muu (N=7)				
Keskiarvo	4,38	4,34	4,41	4,86				
Voin kyseenalaistaa asioita tulematta leimatuksi	Riskienhallinta (N=8)	Pelastustoiminta (N=62)	Ensihoito(N=27)	Muu (N=7)				
Keskiarvo	3,5	3,44	3,52	4,57				
Kehitän työyhteisöni ilmapiiriä?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=7)	Riskienhallinta
Keskiarvo	3,64	3,61	4	4	3,8	4,25	4	3,75
Teen esimieheni antamat työtehtävät?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=7)	Riskienhallinta
Keskiarvo	4,58	4,65	4,22	4,67	4,4	5	4,71	4,38
En osallistu muiden mustamaalaiseen enkä aloita huhu puheita?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=7)	Riskienhallinta
Keskiarvo	3,93	3,78	4,22	4,67	3,6	4,5	3,57	3,75

Ymmärrän että joskus on aiheellista katsoa peiliin eikä syyttää aina muita?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=7)	Riskienhallinta
Keskiarvo	4,27	4,57	4,56	4,67	4,4	4,75	4,57	4,38
Tulen toimeen työtovereitteni kanssa?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=7)	Riskienhallinta
Keskiarvo	4,42	4,39	4,56	4,67	4,6	5	4,71	4,63
Koen fyysisen työkykyäni riittäväksi työtehtävääni nähden?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=7)	Riskienhallinta
Keskiarvo	4,02	4,39	3,89	4,33	4,4	5	4,57	4,25
Koen psyykkisen työkykyäni riittäväksi työtehtävääni nähden?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=7)	Riskienhallinta
Keskiarvo	4,31	4,39	4,44	4,67	4,4	4,75	4,57	4,38
Voin kyseenalaistaa asioita tulematta leimatuksi?	Palomies (N=45)	Ensihoitaja (N=23)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=3)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=7)	Riskienhallinta
Keskiarvo	3,29	3,43	3,78	4	3,6	4,75	4,29	3,5

Taulukko 12. Omatoimintani kysymysten yhteenveto ja vertailu

YHTEENVETO	Keskiarvo	2012
Kehitän työyhteisöni ilmapiiriä?	3,74	3,72
Teen esimieheni antamat työtehtävät?	4,57	3,97
En osallistu muiden mustamaalaamiseen enkä aloita huhu puheita?	3,91	4,05
Ymmärrän että joskus on aiheellista katsoa peiliin eikä syyttää aina muita?	4,42	4,31
Tulen toimeen työtovereitteni kanssa?	4,5	4,5
Koen fyysisen työkykyäni riittäväksi työtehtävääni nähden?	4,21	4,39
Koen psyykkisen työkykyäni riittäväksi työtehtävääni nähden?	4,39	4,42
Voin kyseenalaistaa asioita tulematta leimatuksi	3,54	3,51
Yhteensä	4,16	4,1

Pelastustoiminta

- asioiden kyseenalaistaminen on vaikeaa ilman leimaantumista (7)
- fyysinen työkyky ei riitä ikääntyessä (4)
- joillakin ihmisillä on työvuorossa tavoitteena useasti saada aikaan hämmennystä puoli totuuksia levittämällä ja riitaa kylvämällä (2)
- pyrin luomaan hyvää työilmapiiriä joskus ja joskus en (2)
- pyrin luomaan hyvää työilmapiiriä (2)

Ensihoito

- asioiden kyseenalaistaminen on vaikeaa ilman leimaantumista (2)
- haluaisin kehittää työilmapiiriä mutta työyhteisö ei ole kovin vastaanottavainen (2)
- pyrin luomaan hyvää työilmapiiriä

Taulukko 13. Tiedonkulku

Päätöksentekoon liittyvä tieto on helposti löydettävissä intranetistä?	Loviisa (N=21)	Porvoo (N=54)	Sipoo (N=21)					
Keskiarvo	3,52	3,22	3,05					
Saan riittävästi tietoa esimieheltäni?	Loviisa (N=21)	Porvoo (N=54)	Sipoo (N=21)					
Keskiarvo	3,71	3,48	3,43					
Esimieheni saa minulta tietoa?	Loviisa (N=20)	Porvoo (N=54)	Sipoo (N=21)					
Keskiarvo	3,9	3,78	3,38					
Tieto kulkee työkavereiden kesken?	Loviisa (N=20)	Porvoo (N=54)	Sipoo (N=21)					
Keskiarvo	3,8	3,52	3,14					
Päätöksentekoon liittyvä tieto on helposti löydettävissä intranetistä?	Pelastustoiminta, Loviisa (N=12)	Pelastustoiminta, Porvoo (N=36)	Pelastustoiminta, Sipoo (N=14)	Ensihoito, Loviisa (N=9)	Ensihoito, Porvoo (N=11)	Ensihoito, Sipoo (N=7)	Muu, Porvoo	Riskienhallinta
Keskiarvo	3,58	3,14	2,93	3,44	3,55	3,29	3,14	3,13
Saan riittävästi tietoa esimieheltäni?	Pelastustoiminta, Loviisa (N=12)	Pelastustoiminta, Porvoo (N=36)	Pelastustoiminta, Sipoo (N=14)	Ensihoito, Loviisa (N=9)	Ensihoito, Porvoo (N=11)	Ensihoito, Sipoo (N=7)	Muu, Porvoo	Riskienhallinta
Keskiarvo	3,75	3,19	3,21	3,67	4,18	3,86	3,86	3,38
Esimieheni saa minulta tietoa?	Pelastustoiminta, Loviisa (N=11)	Pelastustoiminta, Porvoo (N=36)	Pelastustoiminta, Sipoo (N=14)	Ensihoito, Loviisa (N=9)	Ensihoito, Porvoo (N=11)	Ensihoito, Sipoo (N=7)	Muu, Porvoo	Riskienhallinta
Keskiarvo	4,09	3,56	3,29	3,67	4	3,57	4,57	3,75
Tieto kulkee työkavereiden kesken?	Pelastustoiminta, Loviisa (N=11)	Pelastustoiminta, Porvoo (N=36)	Pelastustoiminta, Sipoo (N=14)	Ensihoito, Loviisa (N=9)	Ensihoito, Porvoo (N=11)	Ensihoito, Sipoo (N=7)	Muu, Porvoo	Riskienhallinta
Keskiarvo	4,09	3,56	3,21	3,44	3,18	3	3,86	3,88

Taulukko 14. Tiedonkulku kysymysten yhteenveto ja vertailu

YHTEENVETO	Keskiarvo	2012
Päätöksentekoon liittyvä tieto on helposti löydettävissä intranetistä?	3,24	3,19
Saan riittävästi tietoa esimieheiltäni?	3,51	3,45
Esimieheni saa minulta tietoa?	3,72	3,9
Tieto kulkee työkavereiden kesken?	3,52	3,44
Yhteensä	3,5	3,49

Pelastustoiminta

- sisäinen tiedottaminen ei toimi (2)
- tiedonkulussa vuorojen ja asemien välillä parannettavaa (2)
- tietoa pimitetään tarkoituksellisesti (2)
- sähköpostiin tulee liikaa tietoa (2)
- intranetistä ei löydy kaikkia viranhaltijapäätöksiä (2)
- intranetin kokouspöytäkirjoista saa tietoa, mutta pöytäkirjojen sisältöä tulisi avata enemmän (2)

Ensihoito

- tiedonkulku toimii hyvin (2)
- työ sähköposteja tulisi lukea tarkemmin (2)

Taulukko 15. Palomiehet ja ylipalomiehet arvioivat palo esimiehiä

YHTEENVETO	Keskiarvo
Kuinka hyvin palo esimiehet onnistuvat työvuoronsa johtamisessa?	3,78
Heillä on yhtenäinen toimintamalli asemapalveluksessa?	2,46
Heillä on yhtenäinen toimintamalli keikoilla?	2,56
Ammatillista osaamista harjoitellaan riittävästi	3,1
Kuinka tyytyväinen olen nykyiseen työaikaan	4,88
Yhteensä	3,36

Palomiehet ja ylipalomiehet arvioivat

- toimintamalleja yhtä monta kuin on esimiehiä (8)
- nykyinen työaika on hyvä (3)
- harjoittelua lisää (2)

Taulukko 16. Paloiesimiesten arvio palomestareista

YHTEENVETO	Keskiarvo	2012
Haluatko palomestareiden osallistuvan vuoron päivittäisiin toimintoihin?	3,57	3,69
Palomestareilla on yhtenäinen toimintamalli keikoilla?	2,79	2,2
Pitäisikö palomestareiden olla enemmän yhteydessä työvuoroihin?	4,36	
Yhteistyö mestareiden/esimiesten välillä toimii?	3,71	2,85
Kuinka tyytyväinen olen nykyiseen työaikaan	4,86	
Yhteensä	3,86	

Taulukko 17. Palomestarien arvio paloiesimiehistä

YHTEENVETO	Keskiarvo	2012
Kuinka hyvin paloiesimiehet onnistuvat työvuoronsa johtamisessa?	4	3,62
Heillä on yhtenäinen toimintamalli asemapalveluksessa?	3	2,34
Heillä on yhtenäinen toimintamalli keikoilla?	3,38	2,72
Pitäisikö paloiesimiesten olla enemmän yhteydessä palomestareihin?	3,75	
Yhteistyö mestareiden/esimiesten välillä toimii?	4	3,6
Kuinka tyytyväinen olen nykyiseen työaikaan	5	
Yhteensä	3,85	

Taulukko 18. Ensihoitajien arvio vuorovastaavista ensihoitajista

YHTEENVETO	Keskiarvo
Kuinka hyvin vuorovastaavat ensihoitajat onnistuvat työvuo­ronsa johtamisessa?	3,67
Heillä on yhtenäinen toimintamalli asemapalveluksessa?	3,13
Heillä on yhtenäinen toimintamalli keikoilla?	3,04
Kuinka tyytyväinen olen nykyiseen työaikaan	4,38
Yhteensä	3,55

Ensihoitajat arvioivat

- tulisi olla yhtenäisempi toimintatapa (5)
- työaika: 24/12 järjestelmä toimii hyvin, työkuormitus ja aktiivituntien määrä liian suuri 24 h vuorossa, 24 h työaikaan ollaan tyytyväisiä (3)
- hyvää toimintaa, hyvin menee, hommat hoituvat hienosti (3)
- tasapuolisempaa johtamista → ei saisi vaikuttaa: parisuhde, kaveruus, naama (2)
- asemapalvelukseen liittyvät toimintatavat vaihtelevat enemmän kuin keikkojen toimintatavat (2)

Taulukko 19. Vuorovastaavien ensihoitajien arvio kenttäjohtajista

YHTEENVETO	Keskiarvo
Kuinka hyvin ensihoidon kenttäjohtajien ja vuorovastaavien ensihoitajien yhteistyö sujuu	3,6
Ensihoidon kenttäjohtajilla on yhtenäinen toimintamalli keikoilla?	2,6
Kuinka yhtenäinen toimintatapa on vuorovastaavilla ensihoitajilla	3,4
Kuinka tyytyväinen olen nykyiseen työaikaan	4,25
Yhteensä	3,46

Vuorovastaavat arvioivat kenttäjohtajia

- kenttäjohtajien toiminnassa suuria eroja (3)

Taulukko 20. Oman tehtäväalueen johto

Tehtäväalueeni johto kiinnittää huomiota henkilöstöjohtamiseen?	Riskienhallinta (N=7)	Pelastustoiminta (N=57)	Ensihoito (N=24)	Muu (N=6)
Keskiarvo	3,29	2,51	3,92	3,5
Arvostan tehtäväalueeni johtoa?	Riskienhallinta (N=8)	Pelastustoiminta (N=57)	Ensihoito (N=23)	Muu (N=6)
Keskiarvo	3,75	2,96	4,13	3,83
Kaikkia kohdellaan tehtäväalueeni johdon osalta tasapuolisesti?	Riskienhallinta (N=8)	Pelastustoiminta (N=57)	Ensihoito (N=23)	Muu (N=6)
Keskiarvo	3,88	2,3	3,43	3,17
Organisaatio on selvä ja ymmärrän tehtäväni siinä?	Riskienhallinta (N=8)	Pelastustoiminta (N=57)	Ensihoito (N=23)	Muu (N=6)
Keskiarvo	4,38	3,93	4,3	4,5
Tehtäväalueeni johto on tiedottanut laitoksen ja pelastustoimen arvoista ja strategiasta?	Riskienhallinta (N=7)	Pelastustoiminta (N=57)	Ensihoito (N=23)	Muu (N=6)
Keskiarvo	3,29	2,84	3,74	3,67
Tehtäväalueeni sisäinen tiedottaminen on toimivaa ja aktiivista?	Riskienhallinta (N=8)	Pelastustoiminta (N=57)	Ensihoito (N=23)	Muu (N=6)
Keskiarvo	3,38	2,7	3,83	3,5

Tehtäväalueeni johto kiinnittää huomiota henkilöstöjohtamiseen?	Palomies (N=40)	Ensihoitaja (N=21)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=2)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=6)	Riskienhallinta
Keskiarvo	2,35	3,81	2,67	4,5	2,8	3,5	3,83	3,29
Arvostan tehtäväalueeni johtoa?	Palomies (N=40)	Ensihoitaja (N=21)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=2)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=5)	Riskienhallinta
Keskiarvo	2,8	4,1	3,22	4,5	3,2	4	3,8	3,75
Kaikkia kohdellaan tehtäväalueeni johdon osalta tasapuolisesti?	Palomies (N=40)	Ensihoitaja (N=21)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=2)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=5)	Riskienhallinta
Keskiarvo	2,15	3,38	2,33	4	2,6	3,25	3,4	3,88
Organisaatio on selvä ja ymmärrän tehtäväni siinä?	Palomies (N=40)	Ensihoitaja (N=21)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=2)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) (N=5)	Riskienhallinta
Keskiarvo	3,88	4,33	4,22	4	4	4,5	4	4,38

Tehtäväalueeni johto on tiedot- tanut laitoksen ja pelastustoimien arvoista ja strategiasta?	Palomies (N=40)	Ensihoitaja (N=21)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=2)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällistö) (N=5)	Riskienhallinta
Keskiarvo	2,8	3,81	3,11	3	2,6	4	3	3,29
Tehtäväalueeni sisäinen tiedot- taminen on toimivaa ja aktiivista?	Palomies (N=40)	Ensihoitaja (N=21)	Paloesimies (N=9)	Vuorovastaava ensihoitaja (N=2)	Palomestari (N=5)	Tike (N=4)	Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällistö) (N=5)	Riskienhallinta
Keskiarvo	2,55	3,81	3,33	4	2,6	3,5	3,2	3,38

Taulukko 21. Oman tehtäväalueen johto kysymysten yhteenveto ja vertailu

	Keskiarvo	2012
Tehtäväalueeni johto kiinnittää huomiota henkilöstöjohtamiseen?	2,99	2,7
Arvostan tehtäväalueeni johtoa?	3,37	3,03
Kaikkia kohdellaan tehtäväalueeni johdon osalta tasapuolisesti?	2,77	2,3
Organisaatio on selvä ja ymmärrän tehtäväni siinä?	4,1	3,84
Tehtäväalueeni johto on tiedottanut laitoksen ja pelastustoimien arvoista ja strategiasta?	3,15	3,03
Tehtäväalueeni sisäinen tiedottaminen on toimivaa ja aktiivista?	3,09	2,7
Yhteensä	3,24	2,9

Pelastustoiminta

- tarkemmat ja tasapuoliset ”pelisäännöt” joita kaikkien tulisi noudattaa, tasapuolinen kohtelu (7)
- avoimempaa tiedotusta (7)
- työpaikkakokouksia / pelastuspäällikön info tilaisuuksia säännöllisesti (5)
- henkilöstöjohtamiseen ei kiinnitetä juuri ollenkaan huomiota (5)
- sama pätevyys eri palkka – ongelma jatkuu vuodesta toiseen (3)
- työntekijöiden huono arvostaminen (2)
- työhyvinvoinnin huono arvostaminen (2)

Ensihoito

- sisäinen tiedottaminen voisi olla aktiivisempaa (2)
- henkilöstöjohtamisen tasapuolisuus (2)

Kehitysehdotuksia kyselyyn liittyen ja muita kommentteja

- hyvä kysely (12)
- toivottavasti kyselyllä olisi vaikutusta asioihin (8)
- kyselyllä ei ole vaikutusta mihinkään (3)
- kysely pitäisi tehdä useammin (2)
- lakisääteiset työpaikkakokoukset tulisi pitää (2)

6 TYÖHYVINVOINTIKYSELYN ANALYSOINTI

Tässä luvussa analysoidaan kyselyn tulokset aihealueittain siinä määrin, kuin on tarpeellista. Esille tuodaan myös aihealueittain merkityksellisimmät vapaa kenttä -kommentit. Tuloksia vertaillaan myös edellisen 2012 järjestetyn kyselyn tuloksiin yleisellä tasolla. Tämä johtuu siitä, ettei aiemmassa kyselyssä ollut esitetty vastauksia samalla tarkkuudella kuin tässä kyselyssä. Tässä kyselyssä olevia uusia kysymyksiä ei ole voitu vertailla aiemman kyselyn tuloksiin. Lisäksi tässä luvussa käsitellään tutkimuksen reliiabeeliutta ja validiutta.

Kyselyn tulosten, analysoinnin ja vapaa kenttä -kommenttien perusteella nousi kolme asiakokonaisuutta kehittämiskohteiksi. Kyselyn esittelytilaisuuksissa vahvistui käsitys siitä, että kehittämiskohteet olivat oikein valittuja. Alkuvuodesta 2018 saatiin kehitysehdotuksia henkilöiltä, joilla olisi mahdollisuus konkreettisesti vaikuttaa positiivisesti kehittämiskohteiden kuntoon saattamisessa. Edellä mainittujen asioiden avulla koostettiin kehittämiskohteille kehittämissuunnitelmat, jotka esiteltiin kyseisten asioiden vastuhenkilöille.

Tämän jälkeen on osa kehittämistä vaativista asioista korjaantunut, osa on tällä hetkellä korjaantumassa, osa korjaantuu myöhemmin. Valitettavasti näyttää myös siltä, että kaikkia asioita ei onnistuta korjaamaan.

Tutkijan valinnoista tutkimusprosessin alkuvaiheessa riippuu osittain se, miten aineistoa käsitellään ja tulkitaan. Tutkimusongelmat saattavat tiukastikin ohjata menetelmien ja analyysien valintaa. Kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätöksien teko on tutkimuksen ydinasia. Analyysivaiheessa tutkijalle selviää, minkälaisia vastauksia hän saa ongelmiin. Analyysivaiheessa voi myös selvittää, miten ongelmat olisi oikeastaan pitänyt asettaa. Aineistoa voidaan analysoida monin tavoin. Analyysitavaksi tulisi valita sellainen, joka parhaiten tuo vastauksen ongelmaan tai tutkimustehtävään. Analyysitavat voidaan jäsentää karkeasti kahdella tavalla. Selittämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään usein tilastollista analyysia ja päätelmien tekoa. Ymmärtämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään tavallisesti kvalitatiivista analyysia ja päätelmien tekoa. Yleisohjeena kvantitatiiviseen tutkimukseen käy se, että aineiston käsittely ja analysointi aloitetaan mahdollisimman pian aineiston keruuvaiheen jälkeen. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2004, 209 – 212.)

6.1 Analysoinnin tulokset

Taustatiedot

Kyselyyn vastasi 104 henkilöä. Vastausprosentiksi muodostui 69. Vastaajien määrä jakautui toimialoittain seuraavasti: riskien hallinta 8 kpl, pelastustoiminta 62 kpl, ensihoito 27 kpl ja muut 7 kpl. Tehtävänimikkeittäin vastaajia oli seuraavasti: palomies 45 kpl, ensihoitaja 23 kpl, palo esimies 9 kpl, palotarkastaja 8 kpl, päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ylin päällystö) 7 kpl, palomestari 5 kpl, tilannekeskus 4 kpl ja vuorovastaava ensihoitaja 3 kpl. Toimipisteittäin vastaukset jakaantuivat seuraavasti: Porvoon pelastusasema 58 kpl, Loviisan pelastusasema 23 kpl ja Sipoon pelastusasema 23 kpl. (Kuvat 5-7)

Kiinteistö ja työympäristö

Käytössä olevat työvälineet ja työmenetelmät koettiin hyväksi tai erittäin hyväksi, kuten myös turvallisuuteen vaikuttavien tekijöiden huomioon ottaminen työpaikalla. Työtä koskeviin aloitteisiin ja parannusehdotuksiin suhtauduttiin työpaikalla kohtalaisen hyvin. Työpaikan tilojen asianmukaisuus ja riittävyys sekä kiinteistön kunnossa pidosta huolehtiminen aiheutti toimipisteiden välillä suuria eroavaisuuksia arvosanoissa. Vaikka Loviisan pelastusasema on jo aika vanha verrattuna Porvoon pelastusasemaan, antoi Loviisan aseman henkilöstö huomattavasti paremman arvosanan asemansa toimivuudesta kuin Porvoon pelastusaseman henkilöstö. Tähän uskon olevan syynä Porvoon pelastusaseman tilojen ahtaus ja sisäilmaongelmat, joita ei ole saatu täysin korjattua. Lisäksi Porvoon pelastusasema suunniteltiin Porvoon kaupungin pelastuslaitoksen asemaksi, mutta kesken rakennusvaiheen asemasta tulikin Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen keskusaseema. Tilojen suunnittelussa ei ollut huomioitu esimerkiksi hallinnon ja tehtäväalueiden johdon työtiloja eikä ensihoidon henkilökunnan määrän kaksinkertaistumista uuden ensihoitosopimuksen takia.

Sipoon pelastusaseman henkilökunta antoi koko kyselyn kaksi huonointa arvosanaa pelastusasemansa asianmukaisuuteen, riittävyyteen sekä kunnossapitoon liittyen. Sipoon pelastusaseman kiinteistö on erittäin vanha ja epäkäytännöllinen. Ensihoitosopimuksen takia aseman henkilöstö on kaksinkertaistunut ja osa henkilöstöstä on sijoitettu aseman viereen moduuleista rakennettuun väliaikaiseen taloon. Uuden pelastusaseman rakenta-

minen Sipooseen on ollut aika ajoin esillä vähintään kolmenkymmenen vuoden ajan. Viimeisimmässä vaiheessa asemalle oli jo varattu tontti ja asemasta oli piirustukset valmiina. SOTE-uudistuksen valmistelu sai Sipoon kunnan päättäjät perumaan aseman rakentamisen. Tämä päätös oli kova henkinen takaisku Sipoon pelastusaseman henkilökunnalle. Koska SOTE-uudistus ei ainakaan tällä hetkellä ole toteutumassa, on pelastuslaitos päättänyt aloittaa uudelleen keskustelut pelastusaseman rakentamisesta Sipoon kunnan kanssa. (Taulukko 1.)

Vapaa kenttä -kommenteissa oli tässä aihealueessa kaksi kyselyn eniten kannanottoa saanutta kommenttia. Aihealueen kommenttien yhteismäärä oli kyselyn suurin. Kommentit koskivat Porvoon pelastusaseman keittiön ja ruokailutilojen ahtautta ja puutteellisia tiloja (12) sekä sisäilmaongelmia ja ilmanvaihdon liiallista kuumuutta ja kylmyyttä (8). Lisäksi ongelmaksi koettiin tilojen ahtaus Porvoon pelastusasemalla. Loviisan pelastusaseman autonpesupaikan puute ja naisten sosiaalityötilojen puutteellisuus koettiin ongelmiksi. Sipoon pelastusaseman kunnossapidossa oli parannettavaa ja pelastusasema koettiin vanhaksi sekä epäkäytännölliseksi. Vertailussa vuoden 2012 kyselyn tuloksiin ei arvosanoissa ole havaittavissa juuri ollenkaan eroavaisuuksia. (Taulukko 2.)

Työvälineet ja suojavaarusteet

Suojavaarusteiden asianmukaisuus ja riittävyys sekä kaluston nykyaikaisuus ja toimivuus saivat erinomaiset arvostukset. Tähän on syynä se, että Itä-Uudenmaan pelastuslaitos ei ole joutunut elämään taloudellisessa kurjuudessa. Lähes kaikki tarpeelliset investoinnit ja muut hankinnat on voitu toteuttaa suhteellisen nopeasti ja kalusto ja varusteet on pystytty uusimaan tarpeeksi usein.

Omalta osalta kaluston toimivuudesta vastaaminen, tarkastuspäivien riittävyys ja kaluston luovutuskunnossa jättäminen saivat myös erinomaiset arvostukset kaikilta tehtävännimikkeiltä. (Taulukko 3.) Vapaa kenttä -kommenteissa eri ammattiryhmien edustajat kommentoivat yhteensä 15 kertaa, että kaluston tarkastuksiin ja huoltoihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota.

Vertailussa vuoden 2012 kyselyn tuloksiin, ei arvosanoissa ollut eroavaisuuksia, vaan arvostukset olivat silloinkin kokonaisuudessaan erinomaisia. (Taulukko 4.)

Työilmapiiri ja henkinen hyvinvointi

Kokonaisuutena työssä viihdytään Porvoossa ja Loviisassa erinomaisesti ja Sipoossa hyvin. Sipoossa sekä pelastustoiminnan ja ensihoidon henkilöstö antoivat huonommat arvosanat kuin muissa toimipisteissä työskentelevät henkilöt. Sipoon pelastusaseman työskentelyolosuhteet vaikuttavat selkeästi työssä viihtyvyyteen. Tehtävänimikkeittäin töissä viihdyttiin erinomaisesti lukuun ottamatta paloiesimiehiä ja vuorovastaavia ensihoitajia, jotka viihtyivät töissä kuitenkin hyvin.

Työmäärän jakautui kohtuullisen oikeudenmukaisesti kaikkien toimipisteiden arvosanoissa. Porvoon pelastustoiminnan henkilöstön muita huonompi arvosana johtuu mielestäni siitä, että hälytystehtävien määrä verrattuna Sipoon ja Loviisan pelastustoimen henkilöstöön on huomattavasti suurempi. Porvoon pelastustoiminnan henkilöstön tulee myös osata toimia huomattavasti monimuotoisemmalla pelastuskalustolla kuin muiden asemien henkilöstö.

Riskienhallinta antoi myös vain kohtuullisen arvosanan työmäärän oikeudenmukaisesta jakautumisesta. Osasyynä voisi olla se, että Itä-Uudellamaalla uudisrakentamisen vauhti on tällä hetkellä todella kova. Riskienhallinnan henkilöstöstä vain muutamalla on tarvittava osaaminen toimia pelastustoimen edustajana rakennuksen suunnittelu- ja rakentamisvaiheessa. Myös työajan suhteellisen omatoiminen suunnittelu voi aikaansaada tilanteen, jossa toiset saavat aikaiseksi toisia enemmän.

Tehtävänimikkeistä palomestarit antoivat huonoimman arvosanan työmäärän oikeudenmukaisesta jakaantumisesta. Palomestarina työskentelevänä koen suurimmaksi syyksi Uudenmaan pelastuslaitoksien yhdistymisvalmistelu prosessin. Tällä hetkellä näyttäisi, ettei yhdistyminen ainakaan toistaiseksi ole toteutumassa. Valmisteluprosessi on työllistänyt työryhmien takia päällystöviranhaltijoita melkoisesti, koska olemme yrittäneet hoitaa osamme valmistelutyössä henkilöstöllä, joka vastaa neljäsosaa muiden pelastuslaitoksien henkilöstöstä.

Yhteisön me-hengen hyvyys sai kokonaisuutena hyvän arvosanan, lukuun ottamatta Sipoon toimipisteen henkilöstöä. Laitoksella vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri - kysymys sai hyvän arvosanan Loviisan toimipisteen henkilöstöltä. Sipoon ja Porvoon toimipisteen henkilöstön arvosana jäi alle keskiarvon. Arvosanaa laski Porvoon pelastustoi-

minnan ja Sipoon pelastustoiminnan huonot arvosanat. Lisäksi poikkeuksellisenä arvostana oli Sipoon ensihoidon antama huomattavasti muita huonompi arvostana verrattuna Porvoon ja Loviisan ensihoidon arvostanihin. Pelastustoiminnan tehtäväalueen henkilöstö antoi selkeästi alhaisempia arvostanoja kuin muiden tehtäväalueiden henkilöstö.

Työsuoritustani arvostetaan ja huomioidaan -kysymys sai kaikista vastauksista kohtuullisen hyvän tai hyvän arvostanan. Myös tässä kysymyksessä oli poikkeuksellisenä Sipoon ensihoidon antama huomattavasti muita huonompi arvostana verrattuna Porvoon ja Loviisan ensihoidon arvostanihin. Minulla ei ollut vastausta tähän poikkeavaa arvostanaan, mutta ensihoidon tehtäväaluepäällikkö osasi tällaista odottaa, ja korjaavat toimenpiteet on jo tehty asian suhteen. Myös tässä kysymyksessä pelastustoiminnan tehtäväalueen henkilöstö antoi selkeästi alhaisempia arvostanoja kuin muiden tehtäväalueiden henkilöstö. Selittävänä tekijänä tähän on mielestäni kyselyn arvostanat oman tehtäväalueen johdosta. (Taulukko 5.)

Vapaa kenttä -kommenteista nousi esille ensihoidon ja pelastustoiminnan henkilöstön kommentit pelastuslaitoksen me-hengen rakoilusta. Lisäksi pelastustoimen henkilöstö koki, ettei tasa-arvoinen kohtelu toteudu.

Vertailussa vuoden 2012 kyselyn tuloksiin oli arvostanoissa hivenen nousua työssä viihtyvyydessä ja työmäärän jakautumisessa oikeudenmukaisesti. Muut arvostanat olivat lähes identtiset. (Taulukko 6.)

Johtaminen

Tehtäväalueittain ja tehtävänimikkeittäin oli oma lähiesimies henkilöstöllä erittäin hyvin tiedossa. Muista tehtävänimikkeistä poiketen oli muutamalla paloiesimiehellä epäselvyyttä omasta lähiesimiehestä. Tähän saattaa olla syynä toimipisteissä kokeilussa oleva asemamestariprojekti, joka saattaa aiheuttaa epäselvyyttä siitä, kuka on lähiesimies.

Esimiehen kanssa tullaan toimeen erittäin hyvin tai erinomaisesti tehtäväalueittain katsottuna. Muista tehtävänimikkeistä poiketen paloiesimiehet tulivat hyvin toimeen esimiehensä kanssa. Paloiesimiehillä on vuorotellen kolme eri palomestaria esimiehenä. Tämä varmasti näkyy hiukan huonompana arvostana.

Palautetta omasta työstä saadaan tehtäväalueittain kohtuullisen hyvin. Ensihoitajat ja paloiesimiehet kaipaavat palautetta työstään enemmän. Ensihoitopuolella palautteen saanti

vuorovastaavalta ensihoitajalta voi olla jonkin verran haastavaa, koska vuorovastaavat ensihoitajat ovat aika harvoin samalla työtehtävällä ensihoitajien kanssa. Pelastustoiminnan osalta pitäisi muodostaa tavaksi käydä yhteisten työtehtävien onnistumiset ja kehitettävät asiat keskustelemalla läpi vähintään palo esimies- ja palomestaritasolla.

Esimieheni puuttuu epäkohtiin -kysymys sai kaikilta tehtäväalueilta kohtuullisen arvostuksen. Tehtävänimikkeistä palo esimiehet antoivat selkeästi muita huonommat arvostukset. Palo esimiesten kohdalla syynä voi olla se, ettei niin sanottua omaa kiinteätä vuoromestaria ole. Tästä seurauksena ei palomestarin ja esimiehen välille muodostu riittävää työvuorosidonnaisuutta. Lisäksi osa palo esimiehistä haluaa hoitaa vuoronsa asiat kokonaisuudessaan. He jopa kokevat loukkauksena sen, jos eivät saa hoitaa vuoronsa asioita kokonaisuudessaan. Mutta valittavasti on myös palo esimiehiä, joiden mielestä työvuoron mukavat asiat ovat heidän vastuullansa ja ikävät asiat kuuluvat palomestarille.

Kysymykset esimieheni on ammattitaitoinen ja oikeuden mukainen sekä esimiehellä on tarvittava arvostus / auktoriteetti sai kaikilta tehtäväalueilta erittäin hyvät arvostukset. Tehtävänimikkeistä vuorovastaavat ensihoitajat ja tilannekeskuksen henkilöstö antoivat muista poikkeavan hyvän arvostuksen esimiehen ammattitaidosta ja oikeudenmukaisuudesta. Palo esimiehet antoivat molemmissa kysymyksissä vain kohtuullisen hyvän arvostuksen. Vuorosidonnaisuuden puute on uskoakseni näissäkin kysymyksissä selittävä tekijä. (Taulukko 7.)

Vapaa kenttä -kommenteissa ensihoitajat ja pelastustoimen edustajat kaipaavat lisää palautetta. Lisäksi palomiehet kehuivat palo esimiesten ammattitaitoa. Positiivisen palautteen antamisessa on tapahtunut kehittymistä. Ensihoito ensin ja nyt myös pelastustoiminta on ottanut käyttöön LFE – Learning From Excellence positiivisen palautteen antojärjestelmän.

Vertailussa vuoden 2012 kyselyn tuloksiin oli ainoa vähän merkittävämpi poikkeavuus lähiesimiehen tietoisuudesta, joka oli laskenut jonkin verran. (Taulukko 8.)

Oma ammatillinen osaaminen ja sitoutuminen

Kaikki tehtäväalueet ja tehtävänimikkeet antoivat erinomaiset arvostukset seuraavaan kysymykseen: Olen ylpeä ammatistani ja olen sitoutunut työhöni. Tähän tulokseen täytyy

olla erittäin tyytyväinen, vaikka joskus kieltämättä töissä näyttääkin siltä, että arvosana olisi alhaisempi.

Loput tämän aihealueen kysymykset olivat seuraavat: olen oma-aloitteinen, pidän yllä ammattitaitoani kouluttamalla itseäni, työtehtävät vastaavat koulutustani sekä huomioidaanko ammattiosaamistani riittävästi. Kaikki tehtäväalueet ja tehtävänimikkeet antoivat näihin kysymyksiin vähintäänkin hyvän arvosanan. (Taulukko 9.)

Vapaa kenttä -kommenteista nousi esille palomiehillä oma aloitteellisuuden vaikeus. Joidenkin paloiesimiesten johtamistyyli ei välttämättä anna kovinkaan paljon tilaa oma-aloitteellisuudelle. Palomiehet ja ensihoitajat olivat ylpeitä ammatistaan. Lisäksi ensihoitajat kokivat uralla eteneminen mahdollisuuden vaikeaksi. Ongelma on se, että ensihoidossa työskentelee runsaasti nykyistä tehtävänsä paremmin koulutettuja henkilöitä. Tästä on seurauksena se, ettei urapolulla eteneminen ole kovinkaan nopeaa.

Vertailussa vuoden 2012 kyselyn tuloksiin oli jo ennestään hyvä arvosana ammattiylpeydestä ja sitoutumisesta työhön. Nyt arvosana oli noussut erinomaiseksi. (Taulukko 10.)

Oma toimintani

Kehitän työyhteisöni ilmapiiriä sekä en osallistu muiden mustamaalaamiseen enkä aloita huhupuheita -kysymykset saivat kaikilta toimialoilta ja tehtävänimikkeiltä hyvän tai erinomaisen arvosanan. Teen esimieheni antamat työtehtävät; ymmärrän, että joskus on aiheellista katsoa peiliin eikä syyttää aina muita sekä tulen toimeen työtovereitteni kanssa -kysymykset saivat kaikilta toimialoilta ja tehtävänimikkeiltä aivan loistavat arvosanat.

Koen psyykkisen ja fyysisen työkykyni riittäväksi työtehtävääni nähden -kysymykset saivat myös erinomaiset arvosanat lukuun ottamatta paloiesimiehiä, jotka antoivat fyysisen työkyvyn riittävydestä hyvän arvosanan. Olisin odottanut ensihoitajien, palomiesten ja paloiesimiesten antavan korkean eläkeiän sekä työn rasittavuuden takia huomattavasti huonommat arvosanat fyysisen työkyvyn riittävydestä. Voin kyseenalaistaa asioita tulematta leimatuksi -kysymys sai pelastustoimen- ja riskienhallinnan henkilöstöltä ja ensihoitajilta hyvän arvosanan muiden antaessa erinomaisen arvosanan. (Taulukko 11.)

Vapaa kenttä -kommenteissa pelastustoimen ja ensihoidon henkilöstö koki kyseenalaistamisen olevan vaikeaa ilman leimaantumista. Lisäksi fyysisen työkyvyn riittävyys arveutti pelastustoimen henkilöstöä.

Vertailussa vuoden 2012 kyselyn tuloksiin nousi teen esimieheni antamat työtehtävät -kysymyksen arvosana reilusti. (Taulukko 12.)

Tiedonkulku

Päätöksentekoon liittyvä tieto on helposti löydettävissä intranetistä -kysymys sai kokonaisuutena kohtuullisen hyvän arvosanan. Mielestäni hyvin koko työhyvinvointikyselyn vastausten linjaa kuvaa se, että täysin identtisen tiedon hakeminen on Sipoon toimipisteen henkilöstölle huomattavasti vaikeampaa arvosanan perusteella kuin muille.

Saan riittävästi tietoa esimieheltäni -kysymys sai kokonaisuutena hyvän arvosanan. Porvoon ensihoitajat antoivat erinomaisen arvosanan, kun taas Sipoon ja Loviisan ensihoitajat antoivat hyvän arvosanan. Mielestäni tämä on varsin loogista, koska ensihoidon kenttäjohtajan ja vuorovastaava ensihoitajan toimipiste on Porvoon pelastusasemalla. Vastavasti Porvoon pelastustoiminnan henkilöstö antoi huomattavan arvosanan kuin Sipoon ja Loviisan pelastustoiminnan henkilöstö. Oudoksi asian tekee se, että yleensä tiedon pitäisi kulkea Porvoosta eteenpäin Sipooseen ja Loviisaan. Lisäksi Porvoon toimipisteessä ovat päivystävän palomestarin ja koko pelastustoimen tehtäväalueen johdon toimistot. Riskienhallinnan arvosana ei ollut mielestäni kovin hyvä. Kyseessä on varsin pieni ja tiivis henkilöstö, joista kaikki tekevät päivätöitä. Tämän takia ei esimiehen tiedon välitys voi olla kovinkaan haasteellista.

Esimieheni saa minulta tietoa ja tieto kulkee työkavereiden kesken -kysymykset saivat kokonaisuutena hyvän arvosanan. Huomiona on se, että tieto kulkee Loviisan pelastustoiminnan henkilöstön kesken erinomaisesti verrattuna Sipoon ja Porvoon pelastustoiminnan henkilöstön välillä. Lisäksi päivähenkilöstö ja tilannekeskus antoivat erinomaisen arvosanan esimiehelle tiedottamisesta. (Taulukko 13.)

Vapaa kenttä -kommenteissa pelastustoiminnan henkilöstö oli sitä mieltä, että tiedon kulussa on parannettavaa. Vertailussa vuoden 2012 kyselyn tuloksiin ei ollut eroavaisuutta. Vuoden 2009 työhyvinvointikyselyssä tiedottaminen nousi yhdeksi tärkeämmistä kehittämiskohteista. 2012 kyselyssä arvosana oli noussut hyväksi, mutta vuoden 2017 kyselyssä ei ollut enää kehittymistä havaittavissa. (Taulukko 14.)

Palomiehet ja ylipalomiehet arvioivat paloesimiehiä

Paloesimiehet onnistuvat työvuoronsa johtamisessa hyvin. Paloesimiehillä on yhtenäinen toimintamalli asemapalveluksessa -kysymys sai huonon arvosanan. Sanonta työvuoro on esimiehensä näköinen toteutuu tässä kysymyksessä hyvin. Jotkut esimiehet vaativat ja saavat aikaiseksi asemapalvelussa huomattavasti enemmän kuin toiset. Tosin asemapalveluksessa esimiehen oma persoona voi hyvinkin tulla esille, kunhan vain toimitaan soveltuvien sääntöjen mukaisesti.

Paloesimiehillä on yhtenäinen toimintamalli tehtävillä -kysymys sai myös huonon arvosanan. Sama huono arvosana toistuu kautta linjan eri johtamisportaasta riippumatta. Monia asiaa edistäviä toimia on tehty ja tehdään. Käyn niitä läpi johtopäätökset -osiossa.

Ammatillista osaamista harjoitellaan riittävästi -kysymys sai kohtuullisen hyvän arvosanan. Aikaisemmin työvuorojen viikkoharjoitusten seuranta oli epäsäännöllistä, tekemättä jätetyistä harjoituksista ei ollut mitään seuraamuksia. Nyt harjoitusten toteutumisesta seurataan säännöllisesti. Lisäksi harjoituksista on tehty yhtenäiset viikkoharjoitus suunnitelmat, joiden mukaisesti työvuorojen tulee harjoitella. Lisäksi kokonaispalkkaukseen siirtyminen ja siihen liittyvät koulutuspäivät mahdollistavat vaativien ja pitkäkestoisien harjoitusten läpiviemisen ilman ylityökustannuksia.

Tyytyväisyys nykyiseen työaikaan -kysymys sai erinomaisen arvosanan. (Taulukko 15.) Vapaa kenttä -kommenteissa todettiin paloesimiesten toimintamalleja olevan yhtä monta kuin on esimiehiä (8). Nykyistä työaikaa pidettiin hyvänä.

Paloesimiesten arvio palomestareista

Palomestareiden tulisi osallistua vuorojen päivittäisiin toimintoihin enemmän ja olla paljon enemmän yhteydessä työvuoroihin.

Palomestareilla on yhtenäinen toimintamalli tehtävillä -kysymys sai kohtuullisen huonon arvosanan. Ongelmana on ollut ja on edelleen se, että palomestareilla on erilaiset koulutustaustat. Tämä taas näkyy johtamistyylien suurina eroavaisuuksina. Asiaa on pyritty korjaamaan vuosittain läpikäydylle operatiivisen päällystön osaamisen varmentaminen -koulutuksella.

Yhteistyön toimivuus palomestareiden ja paloesimiesten välillä -kysymys sai hyvän arvosanan. Tyytyväisyys nykyiseen työaikaan -kysymys sai erinomaisen arvosanan. Vapaa

kenttä -kommenteissa oli vain yksittäisiä kommentteja. Vertailussa vuoden 2012 kyselyn tuloksiin oli parannusta tapahtunut huomattavasti palomestareiden yhtenäisessä toimintamallissa tehtävillä ja yhteistyön toimivuudessa palomestareiden ja paloiesimiesten välillä. (Taulukko 16.)

Palomestarien arvio paloiesimiehistä

Paloiesimiehet onnistuvat työvuoronsa johtamisessa erittäin hyvin. Paloiesimiehillä on yhtenäinen toimintamalli tehtävillä ja asemapalveluksessa -kysymys sai kohtalaisen hyvät arvosanat. Mielestäni kuitenkin yhtenäisiä toimintatapoja tehtävillä tulisi edelleen kehittää, vaikka kehitystä on jo tapahtunut.

Paloiesimiesten tulisi olla jonkin verran enemmän yhteydessä palomestareihin. Yhteistyö palomestareiden ja paloiesimiesten välillä toimii erittäin hyvin. Palomestarit ovat erittäin tyytyväisiä nykyiseen työaikaan. Palomestareiden nykyinen työaika on sekoitus toimitustyötä ja vuorokausityötä.

Vapaa kenttä -kommenteissa nousi esille yhtenäisten toimintatapojen puuttuminen. Vertailussa vuoden 2012 kyselyn tuloksiin voidaan todeta kaikkien arvosanojen nousseen huomattavasti. (Taulukko 17.)

Ensihoitajien arvio vuorovastaavista ensihoitajista

Vuorovastaavat ensihoitajat onnistuvat työvuoronsa johtamisessa hyvin. Vuorovastavilla ensihoitajilla on yhtenäinen toimintamalli tehtävillä ja asemapalveluksessa -kysymys sai kohtalaisen hyvät arvosanat. Johtamisessa on vielä paljon kehitettävää kuten myös muissakin johtamisportaissa.

Vuorovastaavat ensihoitajat ovat erittäin tyytyväisiä nykyiseen työaikaan. Vapaa kenttä -kommenteissa toivottiin yhtenäisempää johtamistapaa. Eri työaikamalleista oli mielipiteitä puolesta ja vastaan. (Taulukko 18.)

Vuorovastaavien ensihoitajien arvio kenttäjohtajista

Vuorovastaavien ensihoitajien ja kenttäjohtajien yhteistyö sujuu hyvin. Ensihoidon kenttäjohtajilla on yhtenäinen toimintatapa tehtävillä -kysymys sai huonon arvosanan. Tämä sama ongelma toistui myös muissa johtamisportaissa ja nousi yhdeksi kolmesta kehittämistä vaativista asiakokonaisuuksista.

Vuorovastaavien ensihoitajien omasta mielestä heidän toimintatapansa ovat kohtuullisen yhteneväisiä. Vapaa kenttä -kommenteissa nousi esille yhtenäisen toimintatavan puuttuminen. (Taulukko 19.)

Oman tehtäväalueen johto

Tehtäväalueen johto kiinnittää huomiota henkilöstöjohtamiseen -kysymys sai riskienhallinnan, tilannekeskuksen ja päivähenkilöstöltä hyvät arvosanat. Pelastustoiminnan henkilöstöstä palomiehet antoivat erittäin huonon arvosanan. Paloiesimiehet ja palomestarit antoivat huonon arvosanan. Ensihoidon henkilöstöstä vuorovastaavat antoivat erinomaisen arvosanan ja ensihoitajat hyvän arvosanan. Tämän aihealueen vastauksissa on selkeästi huomattavissa suuri ero arvosanoissa vertailtaessa pelastustoimen tehtäväalueen johtoa ensihoidon ja riskienhallinnan tehtäväalueen johtoon. Koska kyseessä on yksi kolmesta kehittämistä vaativista asiakokonaisuuksista, käyn sitä tarkemmin läpi johtopäätökset -luvussa.

Arvostan tehtäväalueeni johtoa -kysymys sai riskienhallinnan- ja päivähenkilöstöltä hyvät arvosanat. Tilannekeskuksen ja ensihoidon henkilöstöt antoivat erinomaiset arvosanat. Pelastustoiminnan henkilöstöstä palomiehet antoivat huonon arvosanan, paloiesimiehet ja palomestarit antoivat kohtalaisen arvosanan.

Kaikkia kohdellaan tehtäväalueeni johdon osalta tasapuolisesti -kysymys sai riskienhallinnan, tilannekeskuksen ja päivähenkilöstöltä hyvät arvosanat. Ensihoitajat antoivat hyvän ja ensihoidon kenttäjohtajat erinomaisen arvosanan. Pelastustoiminnan henkilöstöstä kaikki tehtävänimikkeet antoivat erittäin huonon arvosanan. Palomiehet antoivat koko kyselyn huomioiden kolmanneksi huonoimman yksittäisen arvosanan.

Tehtäväalueeni johto on tiedottanut laitoksen ja pelastustoimen arvoista ja strategiasta sekä tehtäväalueeni sisäinen tiedottaminen on toimivaa ja aktiivista -kysymykset saivat pelastustoiminnan henkilöstöltä huonot arvosanat palomiehiltä ja palomestareilta. Paloiesimiehet antoivat hyvän arvosanan molempiin kysymyksiin. Paloiesimiesten arvosana on hivenen linjasta positiivisesti poikkeava muihin aihealueen arvosanoihin nähden. Muut tehtäväalueet antoivat hyviä tai erinomaisia arvosanoja kysymyksiin. Organisaatio on selvä ja ymmärrän tehtäväni siinä -kysymys sai kaikilta erittäin hyvän tai erinomaisen arvosanan. (Taulukko 20.)

Vapaa kenttä -kommentteja oli tässä aihealueessa toiseksi eniten. Kommentit koskettivat lähinnä pelastustoiminnan tehtäväalueen johtoa (32). Kommentit olivat seuraavat: tasa-
puolisempaa kohtelua ja avoimempaa tiedottamista kaivataan, työpaikkakokouksia / pelastuspäällikön info tilaisuuksia tulisi olla säännöllisesti, henkilöstöjohtamiseen ei kiinnitetä juuri ollenkaan huomiota, sama pätevyys eri palkka – ongelma jatkunut vuosia, työntekijöiden ja työhyvinvoinnin huono arvostaminen.

Vertailussa vuoden 2012 kyselyn tuloksiin oli parannusta tapahtunut huomattavasti kaikkien kysymyksien kohdalla. Toisaalta pelastustoimen tehtäväalueen johdon arvosanat olivatkin varsin huonoja kautta linjan. (Taulukko 21.)

Kehitysehdotuksia kyselyyn liittyen

Vapaa kenttä -kommentteina kehitysehdotuksia kyselyyn liittyen annettiin 42 kommenttia. Eniten kommentteja saivat hyvä kysely (12), toivottavasti kyselyllä olisi vaikutusta asioihin (8), kyselyllä ei ole mitään vaikutusta (3).

6.2 Tutkimuksen reliabelius ja validius

Tutkimuksessa pyritään välttämään virheiden syntymistä, mutta silti tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Tämän vuoksi kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää monia erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja.

Tutkimuksen reliabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta. Mittauksen tai tutkimuksen reliabelius tarkoittaa siis sen kykyä antaa ei – sattumanvaraisia tuloksia. (Hirsjärvi, ym. 2004, 216.)

Toinen asia, joka liittyy tutkimuksen arviointiin, on validius. Se tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata. Esimerkkinä tutkimus ei ole ollut validi, jos kyselyyn vastanneet henkilöt eivät ole ymmärtäneet kyselylomakkeen kysymyksiä oikein. Lisäksi jos tutkija käsittelee saatuja tuloksia oman ajattelumallinsa mukaisesti, ei tutkimuksen tuloksia voida pitää pätevinä tai tosina. (Hirsjärvi ym. 2004, 217.)

Kyselytutkimuksen reliabiliteetti ja validius olivat hyvät. Kyselytutkimus oli tarkoitettu koko Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen henkilökunnalla. Lisäksi kyselyyn vastanneiden

määrä 104 henkilöä oli varsin kattava (vastausprosentti 69 %). Kyselytutkimuksen kysymykset olivat varsin onnistuneita ja mittasivat juuri sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Kysymysten oikea ymmärrettävyyden oli testannut TYHY-ryhmä ennen kyselyä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen henkilökunnan työtyytyväisyyttä työhyvinvointikyselyn ja sen analysoinnin perusteella. Tarkoitus oli selvittää ja tuoda esille työhyvinvointiin liittyvät kehittämiskohteet ja tehdä esityksiä kehittämistä vaativien asioiden korjaamiseksi.

Työhyvinvointikyselyn tulosten analysoinnin perusteella nousi esille kolme kehittämistä vaativaa asiakokonaisuutta:

- Sipoon aseman heikko kunto, ja siitä seurauksena olevat heijastusvaikutukset kaikkiin muihinkin kyselyn tuloksiin
- eri johtamisportaiden yhtenäisten toimintamallien puuttuminen
- pelastustoimen tehtäväalueen johdon huomion kiinnittäminen henkilöstöjohtamiseen ja tasapuoliseen kohteluun.

7.1 Sipoon aseman heikko kunto ja siitä seurauksena olevat heijastusvaikutukset kaikkiin muihinkin kyselyn tuloksiin

Kuten analyysiosiossa totesin, antoi Sipoon pelastusaseman henkilökunta koko kyselyn kaksi huonointa arvosanaa pelastusasemansa asianmukaisuuteen, riittävyteen sekä kunnossapitoon liittyen. Sipoon pelastusaseman kiinteistö on erittäin vanha ja epäkäytännöllinen. Ensihoitosopimuksen takia aseman henkilöstö on kaksinkertaistunut ja osa henkilöstöstä on sijoitettu aseman viereen moduuleista rakennettuun väliaikaiseen taloon. Sipoon entisen eläkkeellä olevan palopäällikön mukaan ensimmäisen kerran on uuden pelastusaseman rakentaminen Sipooseen ollut esillä 1980-luvun lopulla. Vuosikymmenien aikana on monta suunnitelmaa uudesta pelastusasemasta tehty. Toiseksi viimeisin suunnitelma oli vuodelta 2016, jolloin asemalle oli jo tontti varattu ja piirustukset valmiina. SOTE-uudistuksen valmistelu sai Sipoon kunnan päättäjät kuitenkin perumaan aseman rakentamisen. Tämä päätös oli kova henkinen takaisku Sipoon pelastusaseman henkilökunnalle.

Työhyvinvointikyselyn analysoinnissa ilmeni se, että Sipoon pelastusaseman henkilökunta antoi selkeästi huonommat arvosanat kysymyksen sisällöstä riippumatta kuin Loviisan ja Porvoon pelastusasemien henkilökunta. Tulkintani mukaan tämä on seurausta Sipoon pelastusaseman puutteellisista työskentelyolosuhteista. Neljässä kyselyn esittely-

tilaisuudessa Sipoon pelastusasemalla selvisi, että pelastusaseman huonoa kuntoa käytettiin myös jonkin verran tekosyynä muuhunkin työpahoinvointiin. Tilaisuuksissa kuulin myös ilokseni, että yleisellä tasolla henkilökunnan työhyvinvointi olisi kääntynyt parempaan suuntaan huolimatta siitä, ettei uuden pelastusaseman rakentamisesta ole edelleenkään täyttä varmuutta.

Keväällä 2020 on tilanne se, että pelastuslaitos on aloittanut uudelleen neuvottelut pelastusaseman rakentamisesta Sipoon kunnan kanssa. Sipoon kunnan virkamiehillä on nyt todellinen tahto saada uusi pelastusasema Sipooseen. Uuden aseman kaavaluonnos on jo ollut pelastuslaitoksen johdon lausuttavana.

Selvitystyössä Helsingin, Itä-Uudenmaan, Keski-Uudenmaan ja Länsi-Uudenmaan pelastuslaitosten paloasemaverkon tuottamasta saavutettavuudesta selvisi, että nykyinen paloasemalle kaavailtu tontti ei ole ideaali sijoituskohta huomioitaessa Sipoon kunnan arvioitu kehittyminen vuoteen 2035 mennessä. Asiassa on päädytty kompromissiratkaisuun rakennuttamalla kevyt- / kärkiyksikölle pieni pelastusasema Sipoon Söderkullan läheisyyteen. Ratkaisulla varmistetaan Suomen nopeimmin kasvavan taajaman Söderkullan tavoitettavuus toimintavalmiusajan puitteissa.

Työhyvinvointikyselyn jälkeen on Sipoon kunta tehnyt pelastusasemalle runsaasti korjauksia. Myös toimintoja nykyisen rakennuksen puitteissa on pyritty kehittämään. Tehtyjä toimenpiteitä ovat seuraavat:

- tehty kuntotarkastus
- laadittu aseman korjaussuunnitelma
- valmiustila kontit uusittu Teijo – talon modulitaloksi, jossa tilat ensihoitohenkilökunnalle ja lisäksi kaksi huonetta on varattu pelastuspuolen henkilökunnalle
- lepohuoneet remontoitu
- palo esimiehen työhuone ja porraskäytävä remontoitu
- pihalle rakennettu terassi
- salaojajärjestelmä ja pihan kaadot uusittu
- uusittu sauna ja pesuhuone
- kalustohallin katto uusittu
- lattiapinnoite uusittu: ensihoidon toimisto ja varastotilat sekä pelastuspuolen vaahtehuoltotila
- kuntosalin laitteita uusittu
- hallin lattian pesuun hankittu pesukone
- sammutusvarusteille hankittu kuivauskaappi
- Sipoon kunnan kiinteistöhuollon reagointiaika on nopeutunut kiitettävästi.

Mitä muuta on tehty:

- Työvuorojen ja henkilöiden vastualueet on päivitetty ja pyritty jakamaan tasapuolisesti osaamiseen perustuen ja tuoden samalla lisää sisältöä työhön.
- Henkilökunnalle on järjestetty viikoittainen jumppatunti.
- Psykologin vetämä työyhteisövalmennus Sipoon pelastusaseman henkilökunnalle on aloitettu 2019 keväällä (järjestetään myöhemmin muillakin asemilla).
- Useita pienempiä hankintoja tilojen toimivuuden ja viihtyisyyden parantamiseksi on hankittu.

Palautetta ja ehdotuksia asioiden parantamiseksi otetaan edelleen vastaan sekä toteutetaan mahdollisuuksien mukaan jatkuvasti. Kaikista lukuisista korjaustoimenpiteistä huolimatta asema on edelleen vanha ja huonosti toimiva, joten uuden aseman tarve ei ole mihinkään poistunut.

7.2 Eri johtamisportaiden yhtenäisten toimintamallien puuttuminen

Kyselyssä toistui huono arvosana yhtenäisten toimintamallien puuttumisen takia. Ongelma koettiin joka johtamisportaassa pelastus- sekä ensihoitopuolella.

Ongelman yhtenä selittäväenä tekijänä voidaan pitää henkilöiden toimimista samassa johdotehtävässä eri koulutustaustoilla. Lisäksi jonkin verran asiaan vaikuttaa myös se, kuinka kauan aikaa on tehtävään vaadittavan koulutuksen suorittamisesta.

Sanonta ”työvuoro on esimiehensä näköinen” pitää hyvinkin paikkansa. Ongelma muodostuu siitä, jos eri työvuorojen operatiivisen johtamisen ja työskentelyn toimintatavat poikkeavat kovasti toisistaan. Asemapalveluksessa erilaiset toimintatavat ovat helpommin hyväksyttävissä.

ERICA-hätäkeskustietojärjestelmä on aiheuttanut tilanteen, jossa esimerkiksi HIKLU-alueella voi samalla operatiivisella tehtävällä olla pelastus ja ensihoitoyksiköitä neljästä eri pelastuslaitoksesta. Myös esimiesasemassa olevien henkilöiden niin kuin muidenkin henkilöiden siirrot työvuorojen ja asemapaikkojen välillä ovat lisääntyneet. Tehtävistä hyvin suoriutuminen edellyttää sen, että operatiivisen tehtävän johtamistavat ja tehtävään liittyvät perustyötavat ovat kaikkien tiedossa.

Ehdotuksia eri johtamisportaiden yhtenäisten toimintatapojen parantamiseksi:

Työvuorojen viikkoharjoituksia noudatetaan harjoitussuunnitelman mukaisesti.

- Työvuorokoulutuksesta vastaava palomestari seuraa aktiivisesti viikkoharjoitusten tekemistä ja puuttuu tarvittaessa, mikäli harjoittelussa puutteita. Lisäksi tavoitteena on, että tulevaisuudessa jokaisesta viikkoharjoituksesta tehdään harjoitussuunnitelma, jonka mukaisesti kaikki työvuorot harjoittelevat.

Operatiivisen henkilöstön osaamisen varmentaminen -koulutuksen laajennetaan koskemaan kaikkia ammattiryhmiä.

- Operatiivisen päällystön osaamisen vuosittainen varmentaminen on ollut pelastuslaitoksella käytössä jo vuosia. Tämä tarkoittaa sitä, että vuosittain käydään läpi ennalta sovitut aihealueet ja varmennetaan aiheiden osaaminen testaamalla. Vuoden 2020 aikana on tarkoitus ottaa käyttöön valtakunnallisen operatiivisen päällystön osaamisen varmentamishankkeen mukainen koulutusmateriaali. Vastavaanlaista toimintaa ollaan käynnistämässä myös paloiesimiesten ja palomiesten osalta HIKLU alueella viimeistään vuonna 2021.

Pelastustoimintaan osallistuvien vuosittaisten pakolliset harjoitukset tehdään valtakunnallisen työryhmän suositusten mukaisesti.

- Työvuorokoulutuksesta vastaava palomestari valvoo, että kaikki paloiesimiehet ja palomiehet tekevät vuosittain pakollisiksi määritellyt suositusten mukaiset harjoitukset. Tilastojen mukaan kaikkien osalta pakollisten harjoitusten tekeminen ei vielä täysin toteudu.

HIKLU-alueen yhtenäiset toimintaohjekortit otetaan käyttöön.

- Helsingin, Itä-Uudenmaan, Keski-Uudenmaan ja Länsi-Uudenmaan pelastuslaitosten pelastusyksikkö- ja paloasematyöryhmän tehtävänä on ollut määritellä muun muassa pelastustoimintaan osallistuvan henkilöstön ja yksiköiden suorituskykyvaatimukset. Osana tätä työtä on ollut pelastustehtävien ja niiden käytäntöjen avaaminen. Tavoitteena oli selvittää, miten ne tulevaisuudessa HIKLU-alueella yhdenmukaisesti hoidetaan ja mitä osaamista ja kalustoa niiden hoitaminen vaatii.

Toimintaohjekorttien tarkoituksena on saada samanlaiset toimintamallit siten, että toiminnan jatkuvuus työturvallisesti olisi mahdollista paikasta ja pelastustehtävästä riippumatta. Valmiita ja hyväksytyjä toimintaohjekortteja käytetään jatkossa työvuoroharjoitusten suunnittelussa sekä tarvittaessa pelastustoiminnan tukena. Toimintaohjekortteja on valmistunut noin 60 kappaletta.

Koulutuspäivät otetaan käyttöön

- Vaativien, laadukkaiden ja motivoivien harjoitusten järjestäminen niin, että osallistujat ovat samalla hälytysvalmiudessa, ei ole aina mahdollista. Harjoitukset voisivat keskeytyä ja toisaalta heikentää kesken harjoitusta ajoittuvaan tehtävään tuotetun avun nopeutta ja laatua.
- Pelastus ja ensihoitohenkilöstön siirtyminen kokonaispalkkaukseen on mahdollistanut 8 tunnin koulutuspäivien käyttämisen vaativiin harjoituksiin. Vuonna 2019 koulutustunteja kertyi 927 tuntia. Koulutuksen painopisteet olivat vuonna 2019

esimiesten koulutus, korkealla työskentely, tieliikennepelastaminen ja savusukellus.

Porvoon kaupungin järjestämiä yleisiä johtamiskoulutuksia hyödynnetään paremmin.

- Porvoon kaupunki tarjoaa henkilökunnalleen jatkuvasti erilaisia yleisiä johtamiskoulutuksia. Valitettavasti pelastuslaitoksen esimiesasemassa olevat henkilöt eivät vielääkään hyödynnä tätä mahdollisuutta juuri lainkaan.

Työnkierto eri asemien välillä toteutetaan.

- Suunnitelmallista työn kiertoa pelastuspuolella ei tällä hetkellä ole. Työvuorojen siirrot ja vaihdot tosin aiheuttavat sen, että säännöllisen epäsäännöllisesti työnteijät kiertävät eri työpisteissä.
- Ensihoitopuolen työvuorosuunnittelussa on huomioitu säännöllinen kierto eri työpisteissä.

7.3 Pelastustoimen tehtäväalueen johdon huomion kiinnittäminen henkilöstöjohtamiseen ja tasapuoliseen kohteluun

Oman tehtäväalueen johto kysymyssarjassa sai pelastustoimen tehtäväalueen johto huomattavasti huonommat arvosanat kuin ensihoidon- ja riskienhallinnan tehtäväalueiden johdot. Lisäksi vapaa kenttä -kommenteissa arvosteltiin varsin runsaasti pelastustoimen tehtäväalueen johtoa. Koska vastaukset henkilöityvät vahvasti, kävimme pelastustoimen tehtäväalueen johdon eli pelastuspäällikön kanssa keskustelun arvosanoista hyvässä hengessä. Pelastuspäällikön kanssa sovittiin, että pyrin selvittämään kyselyn palautetilaisuuksissa lisäselvitystä ja tarkennusta huonoihin arvosanoihin. Palautetilaisuuksien jälkeen kävimme pelastuspäällikön kanssa uuden keskustelutilaisuuden, jossa esittelin palautetilaisuuksissa selvinneet tarkennukset huonoihin arvosanoihin.

Ehdotuksia henkilöstöjohtamisen ja tasapuolisuuden parantamiseksi pelastustoimen tehtäväalueen johdon toimesta:

Henkilöstöpäällikön palkkaaminen

- Suuri osa huonoista arvosanoista liittyi suorasti tai epäsuorasti henkilöstöasioihin. Meidän organisaatiossamme ei ole ollut sellaista henkilöä, joka osaisi kaikki henkilöstöasioihin liittyvät asiakokonaisuudet. Tästä on ollut seurauksena se, etteivät kaikki henkilöstöasioihin liittyvät päätökset ole olleet tasapuolisia tai oikeudenmukaisia
- Pelastuslaitos perustaa henkilöstöpäällikön viran alkaen vuoden 2020 alusta.

Virkatien tarkempi noudattaminen

- On vältettävä ottamasta kantaa tai tekemästä päätöksiä asioista, joihin on määrätty vastuuhenkilö

Sisäisen tiedottamisen parantaminen

- Perustettiin kuukausittain ilmestyvä Kivijalka-henkilöstölehti, johon jokainen tehtäväalue on velvoitettu tuottamaan ajankohtaisia artikkeleita
- Pelastustoimen tehtäväalueella on otettu käyttöön neljä kertaa vuodessa pidettävät työpaikkakokoukset. Kokouksia varten on tehty vakio esityslista, johon vastuuhenkilöt ovat velvollisia täydentämään ajankohtaiset asiat. Kokoukset pidetään työvuorojen vastuu palomestareiden toimesta
- Viestintäsuunnittelija palkataan 1.8.2019 alkaen. Palkkaaminen on tehty yhdessä Porvoon kaupungin sosiaali- ja terveystalouden kanssa. Viestintäsuunnittelijan tehtävänä on vahvistaa pelastuslaitoksen sisäistä ja ulkoista viestintää ja saada entistä enemmän ammatillisuutta viestintään. Viestintäsuunnittelija toimii myös jatkossa Kivijalka-henkilöstölehden päätoimittajana

Pelastusasemille asemamestarit

- Toimisivat pelastusasemien henkilökunnan viestinviejinä pelastuspäällikön suuntaan ja päinvastoin. Valvoisivat tiedottamisen oikeellisuutta ja tasapuolisuutta sekä työvuorojen yleistä toimintaa ja harjoittelua
- Todennäköisesti pystyisivät vastaamaan valtaosaan kysymyksistä, jotka nykyisin päätyvät pelastuspäällikölle asti
- Toimisivat paloiesimiesten esimiehenä ja valvoisivat asioiden eteenpäin viemistä eri vuorojen välillä
- Tällä hetkellä pelastusasemille on valittu vt. asemamestarit, jotka tekevät asemamestarin töitä oman paloiesimiehen työn ohessa työvuorosta käsin. Mielestäni tämä ei ole vielä tarpeeksi hyvä ratkaisu, vaan tehtävään pitäisi hoitaa päällystöviranhaltijat, jotka työskentelisivät virka-aikana. Nykyinen pelastuspäällikkö on päättänyt, että vuoden 2020 alusta lähtien pelastustoimen tehtäväalueen molempien paloinsinöörien työpisteet muuttuvat Porvoon pelastusasemasta Sipoon ja Loviisan pelastusasemilla. Asemamestarin tehtävän kivan lisäksi he hoitavat jatkossakin heille määrättyjä muita vastuualueita.

Työhyvinvointikyselyn aikainen pelastuspäällikkö toimii nykyisin pelastuslaitoksen pelastusjohtajana. Nykyisessä tehtävässään hän on onnistunut erittäin hyvin. Hän on omalla toiminnallaan mahdollistanut lukuisten työhyvinvointia tukevien toimien käynnistämisen. Muun muassa vuodelle 2020 on pelastusjohtaja asettanut yhdeksi kolmesta pelastuslaitoksen yhteisistä tavoitteista työtyytyväisyyden parantamisen.

Nykyisin pelastuspäällikkönä toimiva henkilö on tutustunut tarkasti kyselyssä ilmenneisiin pelastustoimen tehtäväalueen johtoa koskeviin huonoihin arvosanoihin, koskien henkilöstöjohtamista ja tasapuolista kohtelua.

7.4 Työhyvinvointikyselyn vapaa kenttä -kommenttien hyödyntäminen

Kyselyn analysoinnin aikana heräsi ajatus, miten tulisi lukuisat vapaakenttä kommentit hyödyntää. Päädyin ratkaisuun, jossa kommentit ryhmiteltiin ja lähetettiin asioista vastaaville henkilöille. Esimerkiksi ensihoitoa koskevat lähetettiin ensihoitopäällikölle, työsuojelua koskevat työsuojeluvastaavalle, kalustoon liittyvät kalustomestarille ja niin edelleen. Tällä tavalla saatiin varmistettua se, että hivenen vähä arvoisemmatkin ongelmaksi koetut asiat saattaisivat korjaantua. Noin vuoden kuluttua kyselystä vastuuhenkilöille lähetettiin uudelleen kommentit ja pyydettiin heiltä vastauksena, mitä asioiden korjaamiseksi on tehty. Positiivinen yllätys oli se, että valtaosa asioista oli korjaantunut tai oli korjaantumassa.

7.5 Työhyvinvointikyselyn jälkeen aloitetut työhyvinvointia tukevat muut hankkeet

Työhyvinvointikyselyn jälkeen on pelastuslaitoksellamme käynnistetty useita työhyvinvointia tukevia hankkeita. Osa hankkeista on saanut alkunsa työhyvinvointikyselyn analysoinnin perusteella havaituista ongelmakohtista.

Työtyytyväisyyskysely

Pelastuslaitos on ottanut syksyllä 2018 käyttöön työtyytyväisyyskyselyn. Tarkoituksena on neljä kertaa vuodessa selvittää henkilökunnan työtyytyväisyyttä Webropol -ohjelmalla toteutetun kyselyn avulla. Työtyytyväisyyskyselyllä on tarkoitus löytää työtyytyväisyyteen vaikuttavat ongelmakohdat, jotta niihin voidaan puuttua heti niiden ilmetessä. Työhyvinvointiryhmän tehtävänä on miettiä kyselyyn säännöllisesti vaihtuvat teemat. Myös henkilökunta voi esittää kyselylle teemoja. Tuloksia käsitellään pelastuslaitoksen johtoryhmässä, työhyvinvointiryhmässä ja yhteistoimintaryhmässä.

Työyhteisövalmennus

Työyhteisövalmennuksen tavoitteena on lisätä pelastuslaitoksen henkilöstön työhyvinvointia, työn sujuvuutta sekä ammatillisen työkäyttämisen vahvistumista. Työyhteisövalmennus räätälöidään prosessinomaisesti kolmen vuoden ajalle ja prosessissa on tar-

koitus edetä suunnitelmallisesti tarpeelliseksi katsottuja toimenpiteitä vaiheistaen. Prosessin etenemisen ohjauksesta ja suunnittelusta vastaa pelastuslaitoksen johto ja työvalmennuksen toteuttajana toimiva psykologi. Prosessi sisältää muun muassa vuorokohtaisia työyhteisövalmennuksia, esimiesvalmennuksia, esimiesten konsultaatiota prosessin aikana sekä johdon sparrausta.

Työyhteisövalmennus on alkanut toukokuussa 2019 Sipoon pelastusaseman henkilöstöstä. Vuosina 2020 ja 2021 valmennus jatkuu koskemaan Porvoon ja Loviisan pelastusasemien henkilöstöä.

Learning from Excellence

LFE on Englannissa kehitetty oppimistyökalu, jossa oppiminen tapahtuu positiivisten palautteiden kautta.

LFE:n tarkoitus ja tavoitteet:

- tunnistaa ja tuoda esiin erinomaisia toimintamalleja ja työskentelytapoja
- lisätä myös yksittäisiä hyviä henkilösuorituksia
- parantaa työturvallisuutta
- motivoida työntekijöitä
- parantaa me-henkeä ja työilmapiiriä.

LFE otettiin käyttöön ensihoidon tehtäväalueella keväällä 2018. Ensihoidon tehtäväalueen hyvät kokemukset LFE:stä johtivat siihen, että myös pelastuslaitoksemme pelastustoimen tehtäväalue on ottanut keväällä 2019 LFE:n käyttöön. Käsittääkseni Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen pelastustoimen tehtäväalue on ensimmäinen hoitoalan ulkopuolinen organisaatio Suomessa ja mahdollisesti myös maailmassa, joka on ottanut LFE:n onnistuneesti käyttöön.

Työhyvinvointi- ja liikuntakoordinaattorin palkkaaminen

On esitetty, että työhyvinvointi- ja liikuntakoordinaattori palkattaisiin Itä-Uudenmaan pelastuslaitokselle vuoden 2020 alusta lähtien. Valitettavasti pelastuslaitokselle ei vielä ole palkattu henkilöä. Henkilön palkkaamisella tuettaisiin merkittävästi pelastuslaitoksen henkilöstön työkyvyn ylläpitämistä, työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Pelastus- ja ensihoito henkilöstön työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus aiheuttavat lisääntyviä ongelmia työtehtävistä selviytymisessä. Eläkeiän nostamisesta seurauksena oleva henkilöstön keski-ikä nousu pahentaa tilannetta entisestään tulevaisuudessa. Lisäksi erityisesti tuki- ja liikuntaelinten sairauksista johtuvat sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyseläkkeet aiheuttavat kustannuksia työnantajalle. On siis selvää, että työurien pidentyessä täytyy työnantajalla olla selkeät toimintamallit ja käytännöt ylläpitävät työntekijöiden työkykyä ja fyysistä toimintakykyä. Tämän tehtävän hoitamiseen tulee osoittaa riittävät resurssit.

Pelastuslaitoksen nykyinen toimintamalli ei tue työntekijöiden toimintakykyä riittävästi. Fyysistä toimintakykyä kyllä mitataan ja arvioidaan, mutta resurssit eivät riitä riittävän seurannan ylläpitämiseen. Nykyisin työterveyshuoltoon ollaan yhteydessä, vasta kun henkilöllä on selkeä toimintakykyä rajoittava oire, jolloin ennaltaehkäisevät toimenpiteet ovat jo myöhässä. Työhyvinvointi- ja liikuntakoordinaattorin tärkeänä tehtävänä onkin havaita mahdolliset terveyden ja toimintakyvyn alenemiset hyvissä ajoin.

Palkkaamisesta muodostuisi pelastuslaitokselle välitöntä ja välillistä taloudellista säästöä. Lisäksi henkilön toimenkuvaan kuuluisi myös paljon tehtäviä, joiden hyötyä ei voida suoranaisesti rahalla määritellä.

Koska työhyvinvointi- ja liikuntakoordinaattorin palkkaaminen on viivästynyt, pelastuslaitos on käynnistämässä projektia, jossa laitoksen palkkalistoilla olevaa liikunta-alan koulutuksen saanutta henkilöä hyödynnetään. Hänen tehtävänä on tehdä työkyvyn ylläpitämiseen positiivisesti vaikuttavia ohjelmia henkilöstölle. Lisäksi tehtävänä on käydä kaikissa työvuoroissa keskustelemassa aiheesta, motivoida ja antaa harjoitteluohjeita. Projektia on tarkoitus jatkaa siihen asti, kunnes pelastuslaitoksemme on saanut palkattua työhyvinvointi- ja liikuntakoordinaattorin.

8 POHDINTA

Tässä luvussa pohdin ja teen johtopäätöksiä opinnäytetyöni kyselyn tuloksista ja tulosten analysoinnista. Lisäksi pohdin omaa oppimistani opinnäytetyöprosessin aikana.

8.1 Pohdintaa ja johtopäätöksiä kyselyn tuloksista

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää työhyvinvoinnin nykytila Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksella. Työhyvinvoinnin tilan selvittämistä varten laadittiin Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen henkilöstölle työhyvinvointikysely. Kyselytutkimuksen ja tutkimuksen analysoinnin perusteella selvitin kehittämistä vaativat asiakokonaisuudet sekä laadin kehittämissuhteita kehittämistä vaativien asioiden korjaamiseksi.

Kyselyn tulosten analysoinnin perusteella työhyvinvoinnin tila kokonaisuutena on Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksella vähintäänkin hyvällä tasolla. Kehittämistä vaativia asiakokonaisuuksiakin kyselyn analysoinnin perusteella löytyi.

Se, että pelastuslaitoksessa on tehty säännöllisesti työhyvinvointikyselyjä, on mielestäni osoitus siitä, että laitoksen johto on aidosti kiinnostunut henkilöstön työhyvinvoinnista. Myös kyselyn varsin hyvä vastausprosentti on merkki siitä, että henkilökunta on kiinnostunut työhyvinvoinnistaan.

Pidin kyselyn uskottavuuden kannalta tärkeänä, kyselyn tulosten esittelyä mahdollisimman kattavasti henkilökunnalle. Tulosten esittelemistä varten järjestin 16 esittelytilaisuutta. Tilaisuuksissa käyty avoin keskustelu henkilöstön kanssa kyselyn tuloksista auttoi minua ymmärtämään paremmin tuloksiin vaikuttavia tekijöitä. Keskusteluissa sain myös arvokasta tietoa kehitysehdotuksien tekemistä varten. Katsoin myös tärkeäksi tuoda julkisen tosiasian, että kyselyn tuloksista valtaosa oli joko hyviä tai erittäin hyviä.

Esiteltyäni kehitysehdotukseni vastuuhenkilöille olisi ollut loogista tehdä valmiiksi opinnäytetyöni kirjallinen osa. Näin ei kuitenkaan tapahtunut, vaan seurasin yli kahden vuoden ajan, mitä kehittämistä vaativille asiakokonaisuuksille tapahtuu. Ilokseni olen todennut, että moni kehittämistä vaativa asia on tässä ajassa joko korjaantunut tai on korjaantumassa. Ilman yli kahden vuoden seurantajaksoa olisi kyselyn kirjallisesta osiosta jäänyt merkittävä osa pois.

Minulle ei riittänyt saada vastauksia kyselystä yleisellä tasolla. Halusin vertailla työhyvinvoinnin eri osa-alueita syvällisemmin ja selvittää vastausten mahdolliset eroavaisuudet eri tehtävänimikkeiden, eri toimipisteiden ja eri toimialueiden välillä. Tämän takia kyselystä muodostui arvosanoja 589 kappaletta, kun edellisessä kyselyssä vuonna 2012 oli arvosanoja vain 74 kappaletta.

Kyselyssä saatiin myös 415 vapaa kenttä -kommenttia, joka vastasi laajuudeltaan 23 sivua tekstiä. Samankaltaisten kommenttien ryhmittelyn jälkeen mietin, miten hyödyntäisin kommentit siten, etteivät ne jäisi huomioitta. Päätin jakaa kommentit asiasisällön perusteella vastuuhenkilöille kuten esimerkiksi työsuojeluasiat työsuojeluvastaavalle, kalustoasiat kalustomestarille ja niin edelleen. Vuoden kuluttua lähetin kommentit uudelleen vastuuhenkilöille ja pyysin heitä kommentoimaan mitä asioiden korjaamiseksi on tehty. Saamani vastausten perusteella valtaosa epäkohdista, jotka oli mahdollisuus korjata, oli myös korjaantunut. Vapaa kenttä -kommentit eivät yksittäisinä asioina olleet kovin merkittäviä. Kyselyn merkittävyyden kannalta useiden kymmenien pienten asioiden korjaantuminen tavallaan kyselyn sivutuotoksena teki siitä kuitenkin hyvinkin merkittävän osan kyselystä saavutetusta kokonaishyödystä.

Kyselyn jälkeen on useita työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyviä toimia ja kehityshankkeita otettu käyttöön. Tähän seikkaan on positiivisesti vaikuttanut se, että pelastuslaitoksemme johdossa on tapahtunut henkilövaihdoksia. Uskonkin että Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen työhyvinvoinnin tila on vielä hivenen parantunut kyselyn ajankohdasta tammikuusta 2017.

Mielestäni kyselytutkimus oli onnistunut. Tutkimustuloksia on hyödynnetty työhyvinvoinnin kehittämisessä lukuisin eri tavoin. Tämä asia yllätti minut positiivisesti, koska kahden aikaisemman työhyvinvointikyselyn vaikuttavuus työhyvinvoinnin kehittämiseen oli jäänyt kovin mitättömäksi.

8.2 Pohdinta omasta oppimisesta

Opinnäytetyön kirjoitusprosessi oli minulle pitkä ja jonkin verran haastava prosessi. Samalla se oli kuitenkin myös mielenkiintoista ja opettavaista. Ammatillisesti on tietämykseni työhyvinvoinnista lisääntynyt ja olen oppinut tutkimustyön tekemisen alkeet. Käytin ensimmäistä kertaa Webropol-ohjelmaa opinnäytetyön kyselylomakkeen laadinnassa.

Järjestelmän oppiminen vei oman aikansa, en olisi aluksi uskonut, kuinka paljon erilaisia mahdollisuuksia lomakkeen laadintaan järjestelmä antoi.

Kyselyn analysoinnin koin työni mielenkiintoisimmaksi vaiheeksi. Tuntui varsin hyvältä huomata kykenevänsä selvittämään, mitkä ovat ne asiat, jotka ovat olleet vaikuttamassa esimerkiksi kyselyssä annettuun huonoon arvosanaan.

Opinnäytetyön kirjoitusprosessin aikana havaitsin sen seikan, että olisi ollut huomattavasti helpompaa pyrkiä kirjoittamaan työ valmiiksi ilman taukoja. Kirjoittamisen uudelleen aloittaminen oli aina kohtuullisen vaikeaa.

Tein itselleni osittain omilla valinnoillani opiskelusta ja opinnäytetyön kirjoittamisesta haastavan ja raskaan aikakauden. Päivystävän palomestarin työ, perhe, opiskelu, omat yritykset, talojen remontointi ja jatkuvat sairastelut aiheuttivat tunteen kuin olisi mopolla moottoritiellä. Kaasupohjassa koko ajan ajaen ja toivoen, ettei kone leikkaa kiinni. Kohdallani ei kone aivan kokonaan leikannut kiinni, vaikka lähellä sekin oli.

Työhyvinvointi muuttuu jatkuvasti, joten työhyvinvoinnin tilaa tulee seurata aktiivisesti ja pyrkiä puuttumaan työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttaviin tekijöihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Pelastuslaitoksella tulisi työhyvinvointisuunnitelman mukaisesti järjestää seuraava työhyvinvointikysely vuonna 2020. Olemme ottaneet myös käyttöön neljännesvuosittain suoritettavan työtyytyväisyyskyselyn, joka on nopeasti tulkittavissa ja jonka aihealueet vaihtuvat tarpeen ja toivomusten mukaisesti.

Henkilöstölle suunnatut työhyvinvointikyselyt ovat jatkossakin tärkeä osa työhyvinvoinnin seurannassa. Työhyvinvointikyselyiden tuloksiin voisi tulevaisuudessa yhdistää myös muita työhyvinvointiin liittyviä tietoja kuten esimerkiksi sairauspoissaoloja ja työntekijöiden vaihtuvuustietoja.

On ehdottoman tärkeää pitää koko työyhteisö mukana työhyvinvoinnin kehittämistyössä. Työhyvinvointi on kaikkien yhteinen asia.

LÄHTEET

Henkilötietolaki 1999/523.

HIKLU Ohje pelastus- ja ensihoitohenkilöstön fyysisen toimintakyvyn arvioinnista

HIKLU pelastuslaitosten paloasemaverkon tuottama saavutettavuus – selvitys nykytilanteesta sekä arvio tilanteesta vuonna 2035

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2004. *Tutki ja kirjoita*. Tammi. Helsinki

Kaivola, T., Launila, H. 2007. *Hyvä työpaikka*. Yrityskirjat Oy. Helsinki

Lailta työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnista 2006/44.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609.

Laki nuorista työntekijöistä 1993/998.

Laki yhteistoinnista yrityksissä 2007/334.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004/759.

Luukkala, J. 2011. *Jaksaa, jaksaa, jaksaa.. – Työhyvinvointitaitojen kirja*. Kariston kirjapaino Oy. Hämeenlinna

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S., Harju, R. 2010. *Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille*. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampere

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L., Nuutinen, S. 2007. *Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi*. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampere

Mehiläinen – Mitä työhyvinvointi on? www-dokumentti. <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/työhyvinvointi/työntekijan-hyvinvointi>. 10.2.2019

Nummenmaa, L. 2008. *Tilastolliset menetelmät*. Tammi. Helsinki

Opintovapaalaki 1979/273.

Otala, L., Ahonen, G. 2005. *Työhyvinvointi tuloksetekijänä*. Suomen ekonomiliitto. Helsinki

Pelastuslaki 2011/379.

- Rauramo, P.2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Edita. Helsinki.
- Salminen, J. 2006. *Uuden esimiehen kirja*. Talentum. Helsinki
- Sisäministeriön julkaisu 5/2016. Ohje pelastushenkilöstön toimintakyvyn arvioinnista ja kehittamisestä
- Sosiaali- ja Terveysministeriö - Työhyvinvointi. www-dokumentti. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. 10.2.2019
- Työaikalaki 1996/605.
- Työehtosopimuslaki 1946/436.
- Työntekijän eläkelaki 2006/395.
- Työsopimuslaki 2001/55.
- Työtaturma- ja ammattitautilaki 2015/459.
- Työterveyshuoltolaki 2001/1383.
- Työterveyslaitos – työhyvinvointi. www-dokumentti. <https://www.ttl.fi/>. 10.2.2019.
- Työterveyslaitos.www-dokumentti.<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>. 13.2.2019
- Työturvallisuuskeskus. Esimiesten perehdyttäminen – keskeinen lainsäädäntö tutuksi. www-dokumentti.https://ttk.fi/files/4822/Esimiesten_perehdyttaminen_netti.pdf. 10.2.2019
- Työturvallisuuslaki 2002/738.
- Valtion konttori - Mitä työhyvinvointi on. www-dokumentti. http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Mita_tyohyvinvointi_on.12.2.2019
- Virolainen, H. 2012. *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Books on Demand. Helsinki
- Vuorotteluvapaalaki 2002/1305.
- Vuosilomalaki 2005/162.
- Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325.

LIITTEET

Liite 1: Työhyvinvointi kyselyn saatekirje

TYÖHYVINVOINTI KYSELY

Kysely on tarkoitettu koko IUPL:n henkilökunnalla.

Kyselyn vastausaika on 15.12.16 – 15.01.17. Kyselyn voi keskeyttää ja jatkaa myöhemmin toimimalla keskeytä- toiminnon jälkeisten ohjeiden mukaisesti.

Kyselyyn voi vastata joko suomeksi tai ruotsiksi valitsemalla oikean linkin. Vastauksien lähettämisen jälkeen avautuu erillinen linkki, jonka täyttämällä osallistut arvontaan.

Kyselyn tulokset analysoidaan kokonaisuuden lisäksi toimialueittain, toimipisteittäin ja työtehtävittäin. Yksittäisiä vastauksia ei pyritä selvittämään.

Kyselyn tavoite:

- Selvittää kyselyn avulla työhyvinvointiin liittyvät kehittämiskohdat
- Kehittämiskohteiden esiin tuominen
- Tehdä suunnitelma kehittämistä vaativien asioiden korjaamiseksi

Kyselystä saavutettavat hyödyt:

- Tuottaa kattavan kuvan työelämän laadusta. Tuottaa myös jokaiselle toimialueelle / toimipisteelle / ammattiryhmälle mahdollisuuden tarkastella omaa työtä, osaamistaan ja työyhteisön toimivuutta
- Kysely ja siihen liittyvä tulosten analysointi prosessi antavat välineen vaikuttaa työhyvinvointiin ja sitä kautta myös työn tuloksellisuuteen
- Kyselyn tuloksia tullaan hyödyntämään työhyvinvointi suunnitelmassa

Runsasta osanottoa toivoen

Jouni Virta

Enkät om arbetshälsa

Enkäten är för hela IUPL:s (RVÖN) personal. Svarstiden är 15.12.16 - 15.1.17. Du kan ha uppehåll och fortsätta senare. Följ stopp-funktionens anvisningar.

Genom att välja den rätta länken kan enkäten svaras på finska eller svenska. Efter att svaren är sända öppnas en skild länk för ifyllning av uppgifter för lottningen.

Förutom en helhetsanalys av frågorna görs en analys skilt för varje bransch, verksamhetsställe och arbetsuppgift. Enskilda svar utreds ej.

Enkätens mål:

- att utreda eventuella utvecklingspunkter för arbetshälsan
- att framhäva utvecklingspunkter
- att göra en plan för åtgärder som krävs för att ändra utvecklingen

Enkätens fördelar:

- producerar en täckande bild av kvaliteten på arbetslivet. Producerar också en möjlighet att granska det egna arbetet, egna kunnandet och arbetskollektivets funktionalitet inom varje bransch/ verksamhetsställe/ arbetsgrupp.
- enkäten och analyseringsprocessen av svaren ger ett redskap att påverka arbetshälsan och genom detta även arbetets produktivitet.
- svaren från enkäten kommer att användas i planeringen av arbetshälsan.

Med hopp om ett rikligt deltagande

Jouni Virta

Liite 2: Sähköinen kyselylomake



ITÄ-UUDENMAAN PELASTUSLAITOS
RÄDDNINGSVÄRKET I ÖSTRA NYLAND

Työhyvinvointikysely

Kysymyksiin vastataan anonyymisti. Vastaukset luokitellaan työtehtävän ja asemapaikan perusteella. Kyselyssä on tärkeää, että vastaajat pohtivat edellisen kyselyn jälkeistä aikaa. Tällä saadaan vertailukohtaa vuoden 2012 kyselyyn. Lähimmällä esimiehellä tarkoitetaan lähintä suoranaista esimiestä. Jokaisen kysymys-sarjan lopussa on ns. vapaa osio. Tähän osioon toivotaan täydennyksiä kysymys-sarjassa annettuihin vastauksiin sekä perusteluja ja kehitysehdotuksia. Skaala on 1-5. 1 = erittäin huonosti, huono, huonoksi, huonot 5= Erittäin hyvin, hyvä, hyväksi, hyvät

1. Tehtäväalue *

- Riskienhallinta
- Pelastustoiminta
- Ensihoito
- Muu

2. Asema paikka *

- Loviisa
- Porvoo
- Sipoo

3. Tehtävänimike *

- Palomies
- Ensihoitaja
- Paloesimies
- Vuorovastaava ensihoitaja
- Palomestari
- Tike
- Päivähenkilöstö (toimisto, kalusto, ytin päällystö)

4. Kiinteistö / työympäristö

	1	2	3	4	5
Minkälaisiksi koet käytössäsi olevat työmenetelmät ja -välineet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onko turvallisuuteen vaikuttavat tekijät otettu huomioon työpaikallasi ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Miten työpaikallasi suhtaudutaan työtä koskeviin aloitteisiin ja parannusehdotuksiin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkasi tilat ovat mielestäsi asianmukaiset ja riittävät?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuinka hyvin kiinteistön kunnossapidosta huolehditaan?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Kommentteja ja kehitysehdotuksia kiinteistö / työympäristö osioon

6. Työvälineet / suojavarusteet

	1	2	3	4	5
Suojavarusteet ovat mielestäsi asianmukaiset ja niitä on riittävästi ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kalusto on nykyaikaista ja toimivaa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vastaan omalta kohdaltani kaluston toimivuudesta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huolto / tarkastuspäiviä on riittävästi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kalusto on luovutuskunnossa seuraavalle vuorolle / käyttäjälle?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Kommentteja ja kehitysehdotuksia työvälineet / suojavarusteet osioon

8. Työilmapiiri / henkinen hyvinvointi

	1	2	3	4	5
Viihdyn työssäni?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmäärä jakautuu oikeudenmukaisesti?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteisön me-henki on hyvä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laitoksella vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsuoritustani arvostetaan ja huomioidaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Kommentteja ja kehitysehdotuksia työilmapiiri / henkinen hyvinvointi osioon

10. Johtaminen

	1	2	3	4	5
Tiedän kuka on lähiesimieheni?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulen toimeen esimieheni kanssa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan palautetta omasta työstäni?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni puuttuu epäkohtiin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni on ammattitaitoinen ja oikeudenmukainen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehellä on tarvittava arvostus/auktoriteetti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Kommentteja ja kehitysehdotuksia johtaminen osioon

12. Oma ammatillinen osaaminen / sitoutuminen

	1	2	3	4	5
Olen ylpeä ammatistani ja olen sitoutunut työhöni?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen oma-aloitteinen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän yllä ammattitaitoani kouluttamalla itseäni?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäväni vastaavat koulutustani?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huomioidaanko ammattiosaamistani riittävästi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Kommentteja ja kehitysehdotuksia oma ammatillinen osaaminen / sitoutuminen osioon

14. Oma toimintani

	1	2	3	4	5
Kehitän työyhteisöni ilmapiiriä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen esimieheni antamat työtehtävät?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En osallistu muiden mustamaalaamiseen enkä aloita huhu puheita?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ymmärrän että joskus on aiheellista katsoa peiliin eikä syyttää aina muita?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulen toimeen työtovereitteni kanssa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen fyysisen työkykyni riittäväksi työtehtävääni nähden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen psyykkisen työkykyni riittäväksi työtehtävääni nähden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin kyseenalaistaa asioita tulematta leimatuksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Kommentteja ja kehitysehdotuksia oma toimintani osioon

16. Tiedonkulku

	1	2	3	4	5
Päätöksentekoon liittyvä tieto on helposti löydettävissä intranetistä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi tietoa esimieheltäni?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni saa minulta tietoa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tieto kulkee työkavereiden kesken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Kommentteja ja kehitysehdotuksia tiedonkulku osioon

18. Palomiehet täyttävät

	1	2	3	4	5
Kuinka hyvin paloesimiehet onnistuvat työvuoronsa johtamisessa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heillä on yhtenäinen toimintamalli asemapalveluksessa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heillä on yhtenäinen toimintamalli keikoilla?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammatillista osaamista harjoitellaan riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuinka tyytyväinen olen nykyiseen työaikaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Kommentteja ja kehitysehdotuksia paloiesimiesten toiminnasta

20. Paloiesimiehet täyttävät

	1	2	3	4	5
Haluatko palomestareiden osallistuvan vuoron päivittäisiin toimintoihin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palomestareilla on yhtenäinen toimintamalli keikoilla?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pitäisikö palomestareiden olla enemmän yhteydessä työvuoroihin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö mestareiden/esimiesten välillä toimii?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuinka tyytyväinen olen nykyiseen työaikaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Kommentteja ja kehitysehdotuksia palomestareiden toiminnasta

22. Palomestarit täyttävät

	1	2	3	4	5
Kuinka hyvin paloiesimiehet onnistuvat työvuoronsa johtamisessa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heillä on yhtenäinen toimintamalli asemapalveluksessa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heillä on yhtenäinen toimintamalli keikoilla?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pitäisikö paloiesimiesten olla enemmän yhteydessä palomestareihin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö mestareiden/esimiesten välillä toimii?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuinka tyytyväinen olen nykyiseen työaikaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Kommentteja ja kehitysehdotuksia paloiesimiesten toiminnasta

24. Ensihoitajat täyttävät

	1	2	3	4	5
Kuinka hyvin vuorovastaavat ensihoitajat onnistuvat työvuoronsa johtamisessa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heillä on yhtenäinen toimintamalli asemapalveluksessa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heillä on yhtenäinen toimintamalli keikoilla?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuinka tyytyväinen olen nykyiseen työaikaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Kommentteja ja kehitysehdotuksia vuorovastaavien ensihoitajien toiminnasta

26. Vuorovastaavat ensihoitajat täyttävät

	1	2	3	4	5
Kuinka hyvin ensihoidon kenttäjohtajien ja vuorovastaavien ensihoitajien yhteistyö sujuu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ensihoidon kenttäjohtajilla on yhtenäinen toimintamalli keikoilla?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuinka yhtenäinen toimintatapa on vuorovastaavilla ensihoitajilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuinka tyytyväinen olen nykyiseen työaikaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Kommentteja ja kehitysehdotuksia ensihoidon kenttäjohtajien toiminnasta**28. Laitoksen johto**

	1	2	3	4	5
Laitoksen johto kiinnittää huomiota henkilöstöjohtamiseen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostan laitoksen johtoa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaikkia kohdellaan laitoksen johdon osalta tasapuolisesti?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaatio on selvä ja ymmärrän tehtäväni siinä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laitoksen johto on tiedottanut laitoksen ja pelastustoimen arvoista ja strategiasta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laitoksen sisäinen tiedottaminen on toimivaa ja aktiivista?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. Kommentteja ja kehitysehdotuksia laitoksen johdon toiminnasta**30. Kommentteja ja kehitysehdotuksia kyselystä, ym.**