



Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden kehittäminen Pohjois-Pohjanmaan hy- vinvointialueen pelastuslaitoksella

Jenika Ylikauppila

Opinnäytetyö, ylempi AMK
Joulukuu 2024
Projektijohtaminen

Ylikauppila, Jenika

Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden kehittäminen Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen pelastuslaitoksella

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. **Joulukuu 2024**, 58 sivua.

Projektijohtamisen tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö ylempi AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Opinnäytetyön kohteena oli Suomen uusin sekä nuorin pelastuslaitos ja sen alueella toimivat sopimuspalokunnat. Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos on aloittanut toimintansa 1.1.2023. Tavoitteena oli saada kokonaisvaltainen ymmärrys Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden nykytilanteesta ja löytää mahdollisia kehittämistoimenpiteitä tulevaisuuden elinvoimaisuuden parantamiseksi.

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena sopimuspalokuntiin. Aineistona käytettiin myös aihetta tukevia tutkimuksia Pohjois-Pohjanmaan elinvoimaisuuden tilanteesta sekä tulevaisuuden näkymistä. Aineistoa täydennettiin pelastusalan tutkimuksilla sopimuspalokuntien tulevaisuudesta ja tulevaisuuden näkymistä. Tiedon keruussa hyödynnettiin monipuolisesti kirjallisuutta sekä tietokantoja.

Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden tilanteeseen nyt ja tulevaisuudessa vaikuttavat monet tekijät. Keskeistä on tunnistaa jokaiseen sopimuspalokuntaan yleisesti vaikuttavat tekijät sekä tekijät, jotka vaikuttavat ainoastaan valittuun sopimuspalokuntaan. Sopimuspalokuntien elinvoimaisuutta heikentävien tekijöiden tunnistaminen ja niiden eliminoiminen voi vaikuttaa oleellisesti sopimuspalokuntien elinvoimaan tulevaisuudessa.

Johtopäätöksissä todettiin, että sopimushenkilöstön elinvoimaisuuden todellinen tilannekuva Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella ei välttämättä ole samanlainen, kuin todellinen tilannekuva on pelastuslaitoksen sopimuspalokunnissa. Kyselytutkimuksen vastauksissa esimerkiksi todettiin, että sopimuspalokunnissa kirjavahvuus on suurempi, kuin aktiivisten jäsenten lukumäärä. Tämä voi vääristää tilannekuvan muodostumista pelastuslaitoksen vakihenkilöstöllä.

Avainsanat (asiasanat)

Sopimuspalokunta, elinvoimaisuus, pelastustoimi

Ylikauppila, Jenika

Developing the vitality of the contract fire brigades of the rescue services in the wellbeing services county of North Ostrobothnia

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, December 2024, 58 pages

Degree Programme in Professional Project Management. Master's thesis.

Permission for open access publication: yes

Language of publication: Finnish

Abstract

The subject of the thesis was Finland's newest and youngest rescue service and the contract fire brigades operating in its area. The North Ostrobothnia Rescue Service has started its operations on January 1, 2023. The goal was to gain a comprehensive understanding of the current situation of the vitality of the contract fire service of the Northern Ostrobothnia Rescue Service and to find possible development measures to improve future vitality.

The research was carried out as a survey of contract fire brigades. Also used materials were studies supporting the topic about the vitality situation in North Ostrobothnia and prospects. The material was supplemented with rescue industry studies on the future and prospects of contract fire brigades. In the collection of information, literature and databases were used in a variety of ways.

Many factors affect the vitality of contract fire brigades now and in the future. The key is to identify the factors that affect each contract fire brigades in general, as well as the factors that only affect the selected contract fire brigades. Identifying the factors that weaken the vitality of contract fire brigades, and their elimination can significantly affect the vitality of contract fire brigades in the future.

In the conclusions, it was stated that the real picture of the vitality of contract personnel at the North Ostrobothnia rescue service is not necessarily the same as the real picture of the contract fire brigades of the rescue service. In the answers to the survey, for example, it was stated that in contract fire brigades, the book strength is greater than the number of active members. This can distort the formation of a situational picture by the permanent personnel of the rescue service.

Keywords/tags (subjects)

Agreement fire brigade, vitality, rescue services

Sisältö

1	Johdanto	3
1.1	Toimeksiantaja	4
1.2	Keskeiset käsitteet	6
1.3	Työn rajausta	7
1.4	Työn toteutus	9
2	Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden lisääminen ja haasteet	10
2.1	Tutkimuskysymykset	11
2.2	Tutkimuskohde / Kehittämistyön ympäristökuvaus	12
2.3	Tutkimusmenetelmät	13
2.4	Kyselytutkimus henkilöstölle	14
2.4.1	Pronto-tilastotiedot alueen sopimuspalokunnista	15
2.4.2	Tiedonhaku ja lähdeaineisto	15
3	Pohjois-Pohjanmaan elinvoimaisuus	16
3.1	Elinvoimaisuutta muokkaavat tekijät Pohjois-Pohjanmaalla	17
3.2	Työllisyystilanteen näkymät Pohjois-Pohjanmaalla	19
4	Sopimuspalokuntien historia ja nykytilanne	20
4.1	Sopimuspalokuntatoiminnan historia	21
4.2	Nykytilanteeseen vaikuttavat sisäiset ja ulkoiset tekijät	24
5	Tutkimustyön toteutus	26
5.1	Kyselytutkimuksen toteutus	26
5.2	Kyselytutkimuksen tulosten analysointi	28
6	Työn tulokset	28
6.1	Kyselytutkimuksen tulosten analysointi	31
6.2	Tulosten tulkinta	31
7	Johtopäätökset ja jatkotoimenpiteet	32
7.1	Pelastuslaitoksen ja sopimuspalokuntien haasteet sekä mahdollisuudet	34
7.2	Yhteenvedo kehitystoimenpiteistä ja jatkotutkimuksesta	41
8	Pohdinta	46
8.1	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	47
	Lähteet	50
	Liitteet	53
	Liite 1. Viiden vuoden kehittämissuunnitelma	53

Liite 2. Sopimuspalokuntalaisen urapolku55

1 Johdanto

Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden tilanne ja tilanteen kehittyminen kiinnostavat pelastuslaitoksia erityisesti harva-alueilla. Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen pelastuslaitos kuuluu harva-alueella toimivien pelastuslaitosten joukkoon, ja sopimuspalokunnat ovat tärkeä osa pelastustoimen toteutumista Pohjois-Pohjanmaan alueella.

Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelmassa (10.12.2019, 79) todettiin, että sopimuspalokuntien toimintaedellytyksiä pelastuslaitosten kumppaneina vahvistettaisiin ottaen huomioon sekä nykyiset että tulevaisuuden haasteet ja erityispiirteet. Hallitus sitoutui huolehtimaan koko maan kattavasta paloasemaverkostosta ja uudistamaan pelastuslakia. Petteri Orpon hallitusohjelmassa (20.6.2023, 187) todetaan ainoastaan, että sopimuspalokuntien asema ja toimintakyky turvataan.

Opinnäytetyön taustalla ja innoittajana oli Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden kehittäminen harva-alueilla – hanke. Hanke toteutettiin yhteistyössä Itä- ja Pohjois-Suomen pelastuslaitosten kanssa: Etelä-Savo, Jokilaaksot, Kainuu, Keski-Suomi, Lappi, Oulu-Koillismaa Pohjois-Karjala ja Pohjois-Savo. Hankeaika hankkeella oli 1.4.2021-31.1.2023. (Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos palvelutasopäätös 2023, 2–5.)

Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden kehittäminen harva-alueilla-hanke oli Palosuojarahaston rahoittama ja Jokilaaksojen pelastuslaitos oli hankkeen omistaja sekä toteuttava organisaatio 31.12.2022 saakka. Tammikuun 2023 hankkeen omistajaksi ja toteuttavaksi organisaatioksi muutui Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos, Jokilaaksojen pelastuslaitoksen lakattua olemasta. Oulu-Koillismaan ja Jokilaaksojen pelastuslaitokset yhdistettiin 1.1.2023 Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitokseksi. Muutos oli osa 1.1.2023 alkanutta valtakunnallista hyvinvointialue uudistusta. Jokilaaksojen pelastuslaitokselta hankkeessa oli mukana projektipäällikkö, projektisihteeri sekä jäseniä ohjaus- ja projektiryhmässä sekä työryhmissä. Jäsenet koostuivat vakituisesta henkilökunnasta sekä sopimuspalokuntien jäsenistä. Muilta hankkeessa mukana olleilta pelastuslaitoksilta tuli omavastuuosuuden mukainen työpanostus ohjausryhmän, projektiryhmän sekä työryhmien työskentelyyn. Muidenkin pelastuslaitosten henkilöstö koostui vakituisesta henkilökunnasta sekä sopimuspalokuntien jäsenistä. (Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos palvelutasopäätös 2023, 2–10.)

Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden kehittäminen harva-alueella-hankkeen yksi liikkeelle laittavista huomioista Pohjois- ja Itä-Suomen pelastuslaitosten alueella oli työikäisen väestön työolojen ja vapaa-ajan käyttöön liittyvät muutokset. Samoin kuin muuttuva toimintaympäristö, väestörakenne sekä ennen hanketta tulevaisuuden näköpiirissä olleet pelastustoimen rakenteelliset uudistukset, yhdessä lainsäädännön ja oikeuskäytännön kehityksen kanssa. Loivat merkittäviä haasteita sopimuspalokuntalaisten henkilökohtaiselle suorituskyvyille ja sitä kautta sopimuspalokuntien suorituskyvyille pelastustoiminnan varallaolojärjestelyiden muutoksessa. Pelastuslaitokset kokivat näiden muutosten vaikutusten olleen erityisen suuria Pohjois- ja Itä-Suomessa, jossa suurin osa palokunnista on ensilähdön palokuntia, ja henkilöstölle maksetaan henkilökohtaista palkkaa riippumatta palokuntamuodosta. (Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos palvelutasopäätös 2023, 2–10.)

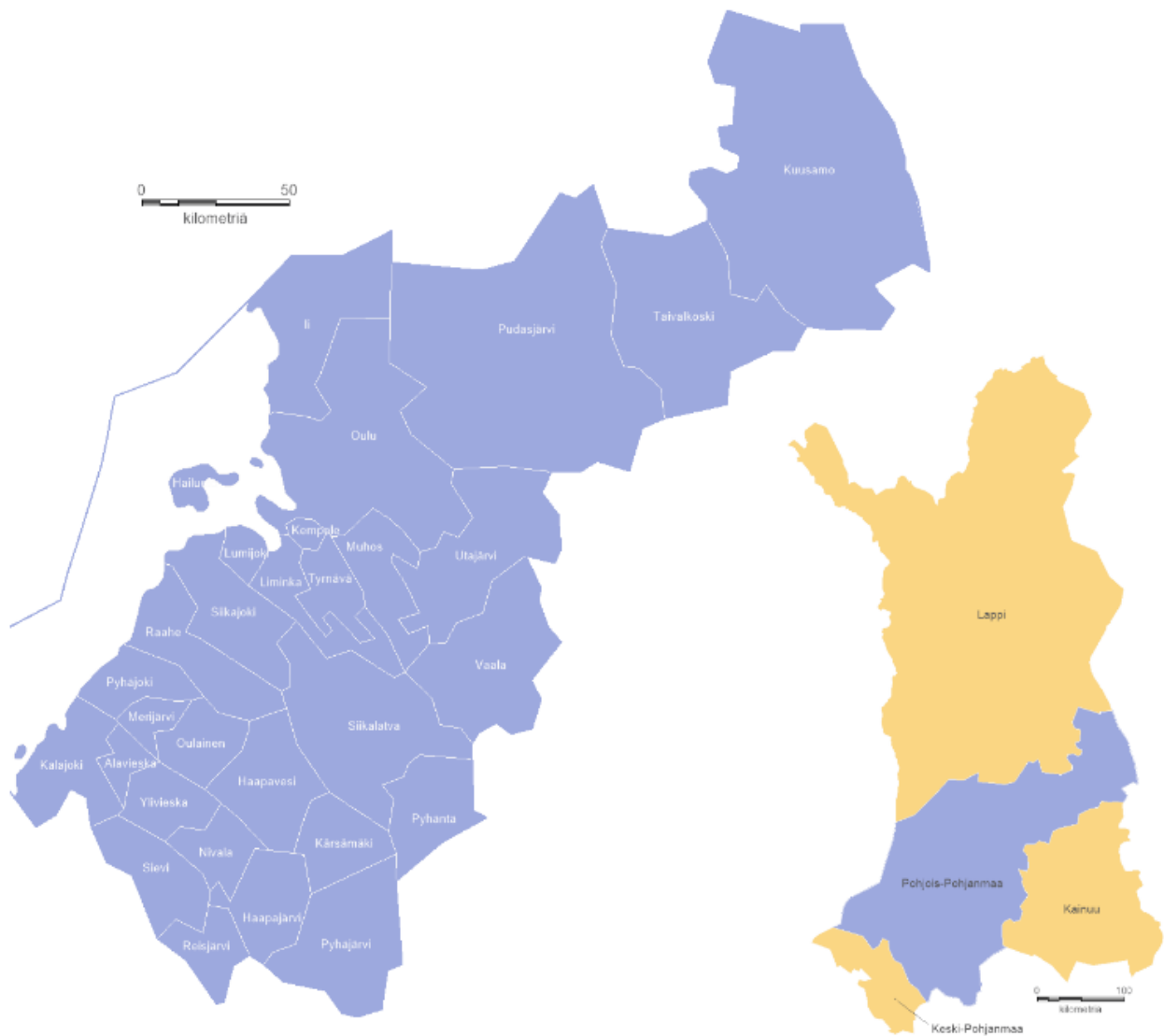
Paikallisella ja alueellisella tasolla yhteiskunnalliset haasteet ilmenevät erityisesti suurten ja keskikokoisten taajamien ulkopuolella, missä pelastuslaitokset ja sopimuspalokunnat kohtaavat päivittäisiä haasteita liittyen muun muassa sopimuspalokuntien toimintavalmiuteen, henkilöstön saataavuuteen, motivaatioon, sitoutuneisuuteen ja aktiivisuuteen. Alueelliset ja valtakunnalliset riskianalyytit osoittavat, että taantuvissa taajamissa on tärkeää ylläpitää sekä palokuntia että paloasemia. Erityisesti pelastustoimen haasteena ovat taantuvat taajamat ja niiden väestökehitys, mikä koskee kaikkia alueen palokuntia. (Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos palvelutasopäätös 2023, 2–10.)

Yllä mainituiden syiden vuoksi on tärkeää kehittää konkreettisia ja alueellisia toimenpiteitä, jotka turvaavat sekä edistävät sopimuspalokuntien elinvoimaisuutta ja varmistavat pelastustoimen suorituskyvyn yhteistyössä pelastuslaitosten kanssa. On myös huomioitava, että Itä- ja Pohjois-Suomessa (IP-alue) tilanne on erityinen, koska alueella on EU-liittymissopimuksen (artikla 174, protokolla 6) mukainen pohjoisen harvaan asutun alueen status, joka poikkeaa muista alueista Suomessa (Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos palvelutasopäätös 2023, 4.)

1.1 Toimeksiantaja

Toimeksiantaja tällä opinnäytetyöllä on Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen pelastuslaitos (myöhemmin Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos). Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen pelastustoimialue on noin 46 000 km². Pelastuslaitoksen palvelutasopäätöksen mukaan kesäkuussa 2023

pelastuslaitoksella työskenteli 339 päätoimista vakinaista henkilöä ja noin 1100 sopimuspalokunta-laista. Väestömääräksi pelastustoimialueella on Tilastokeskus arvioinut 416 543 henkilöä. (Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos palvelutasopäätös, 2023. 10.) Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella on yhteensä 46 paloasemaa. Näistä 41:n paloaseman seinien sisällä toimii sopimuspalokunta. Suuriosa alueen kiireellisestä pelastustoiminnasta hoidetaan sopimushenkilöstön avulla. (Pelastustoimi. n.d.)



Kuva 2: Pohjois-Pohjanmaan pelastustoimialue ja Pohjois-Suomen yhteistyöalue (Taustakartta: MML)

KUVA 1. POHJOIS-POHJANMAAN HYVINVOINTIALUEEN TOIMITA-ALUE (Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen palvelutasopäätös 2023, 8.)

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue on aloittanut toimintansa 1.1.2023. Samalla on aloittanut toimintansa Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos, joka muodostuu kahdesta entisestä pelastuslaitoksesta: Oulu-Koillismaan sekä Jokilaaksojen pelastuslaitoksesta. Entiset pelastuslaitokset lakkasivat olemasta, kun hyvinvointialue muutoksen myötä Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos aloitti toimintansa. Kuvassa 1 on esitetty Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen toiminta-alue, jossa näkyvät hyvinvointialueeseen kuuluvat kunnat: Alavieska, Haapajärvi, Haapavesi, Hailuoto, Ii, Kalajoki, Kempele, Kuusamo, Kärsämäki, Liminka, Lumijoki, Merijärvi, Muhos, Nivala, Oulainen, Oulu, Pudasjärvi, Pyhäjoki, Pyhäjärvi, Pyhäntä, Raahen, Reisjärvi, Sievi, Siikajoki, Siikalatva, Taivalkoski, Tyrnävä, Utajärvi, Vaala ja Ylivieska (Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos palvelutasopäätös 2023, 8).

1.2 Keskeiset käsitteet

Käsite	Selite
Aluepelastuslaitos	Aluepelastuslaitokset perustettiin vuonna 2004 ja ne lakkasivat olemasta 1.1.2023, jolloin hyvinvointialueet aloittivat toimintansa.
HSPK	Henkilökohtainen sopimus pelastuslaitoksen kanssa
Hyvinvointialue	Itsehallinnollinen alue, joka on aloittanut toimintansa 1.1.2023. Hyvinvointialue vastaa alueensa pelastustoimen sekä sosiaali- ja terveystalouden järjestämisestä. Suomessa on 21 hyvinvointialuetta.
Kunnallinen palokunta	Ennen aluepelastuslaitoksia jokaisessa kunnassa oli oma palokuntansa, jonka toiminnasta kunta vastasi itse.
Sopimuspalokunta	Vapaaehtoinen palokunta, joka kuuluu pelastustoimen järjestelmään. Sopimuspalokunta voi olla teollisuuspalokunta, laitospalokunta, sotilaspalokunta tai vapaaehtoinen palokunta, jolla on hyvinvointialueen kanssa sopimus pelastustoimen tehtävien hoitamisesta

Sopimuspalokuntalainen	Sopimuspalokuntaan kuuluva henkilö. Nimitys kattaa nykypäivänä kaikki sopimuspalokuntatoimintaan kuuluvat henkilöt. Käsite ei erottele erikseen, että onko henkilöillä henkilökohtainen sopimus pelastuslaitoksen kanssa vai onko heillä sopimus vapaapalokuntayhdistyksen kanssa.
Sopimushenkilöstö	Joukko sopimuspalokuntalaisia.
Puolivakinainen palokunta	Sopimuspalokunta, jonka henkilöstöllä on henkilökohtainen työsopimus pelastuslaitoksen kanssa.
Vakinainen henkilökunta	Pelastuslaitoksella vakituudessa työsuhteessa oleva henkilökunta
VPK	Lyhenne VPK tulee sanasta vapaapalokunta. Nykypäivänä vapaapalokunta on yhdistys, joka on perustettu palokuntatoimintaa varten.

1.3 Työn rajaus

Tämä YAMK-opinnäytetyö on rajattu koskemaan ainoastaan Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen sopimuspalokuntien henkilöstöä. Työ ei kosketa Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen vakinaista henkilökuntaa, eikä muiden hyvinvointialueiden pelastuslaitosten, Helsingin kaupungin tai Ahvenanmaan pelastuslaitoksen sopimushenkilöstöä ja vakinaistahenkilökuntaa. Työhön on voinut vastata Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueella työskentelevä henkilö, esimerkiksi ensihoitaja, joka kuuluu sopimuspalokuntaan ja jolla ei ole henkilökohtaista sopimuspalokuntalaisen sopimusta pelastuslaitoksen kanssa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden tilanne Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella vuonna 2024 ja tuoda esille toimenpiteitä, joilla Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueen sopimuspalokuntien elinvoimaisuutta voitaisiin tukea.

Opinnäytetyössä keskitytään vain ja ainoastaan Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen sopimuspalokuntien henkilöstöön, koska valtakunnallinen tarkastelu tekisi työstä liian laajan opinnäytetyöksi. Lisäksi pelastuslaitosten toimintaympäristöissä on merkittäviä eroja, jos verrataan esimerkiksi Etelä-Suomen suurten kaupunkien sopimuspalokuntatoimintaa ja Pohjois-Pohjanmaan hyvinvoin-

tialueen pelastuslaitoksen sopimuspalokuntien toimintaa. Mikäli opinnäytetyön tuloksia haluttaisiin verrata samankaltaisten sopimuspalokuntien ja pelastuslaitosten tutkimuksiin, tulisi tällöin tarkastella harva-asuttujen Itä- ja Pohjois-Suomen hyvinvointialueiden pelastuslaitosten sopimuspalokuntia, jotka ovat harva-asuttujen alueiden statuksen alla ja joiden toimintaympäristössä on samankaltaisuuksia.

Työstä on lisäksi rajattu tarkoituksella pois Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitosten vakituinen henkilökunta, koska heidän varsinainen työnluonteensa, työnsisältö ja työsopimus ovat erilaisia, kuin mitä sopimuspalokuntalaisilla on. Vakituisen operatiivisen henkilökunnan ja sopimushenkilöstön työtehtävissä, työtehtävien luonteessa ja sisällössä on hyvin paljon samankaltaisuuksia ja samoja-kin työtehtäviä, joista molempien henkilöstöryhmien on suoriuduttava. Isoimpina eroina henkilöstöryhmien välillä on vakituisen henkilökunnan virkasuhde sekä ammatillinen koulutustausta.

Pelastustoimen vakituinen henkilökunta, joka toimii virkasuhteessa hyvinvointialueeseen, työskentelee aina virkavastuulla ja heitä koskettaa virkamieslaki. Lisäksi pelastuslaitoksen vakituinen henkilökunta, joka työskentelee pelastustoimen tehtävissä, on pääsääntöisesti Pelastusopiston tai Helsingin pelastuskoulun käynyttä ammattikoulutettua henkilökuntaa. Vakituksella henkilökunnalla tulee olla viran tai tehtävän kelpoisuusvaatimuksena pelastusalan tutkinto ja sopimushenkilöstöllä Pelastusopiston opetussuunnitelman mukainen koulutus (Pelastuslaki 2011/379 §57). Vakituisen henkilökunnan joukossa voi olla henkilöitä, joilla on Sisäministeriön poikkeusluvan mukainen pelastusalan pätevyys. Sisäministeriön poikkeusluvan mukaisella pätevyydellä työskentelevä vakituisen henkilökunnan jäsen on suorittanut sopimushenkilöstölle kuuluvan opetussuunnitelman mukaisesti sopimushenkilöstön kurseja ja ollut aktiivisesti mukana sopimuspalokuntatoiminnassa vähintään kuuden vuoden ajan. Heidän lisäksi vakituisen henkilökunnan jäsenenä voi olla henkilöitä, jotka ovat määräaikaisessa työsuhteessa pelastuslaitokseen epäpätevinä, toimenpidepalkkaisina henkilöinä.

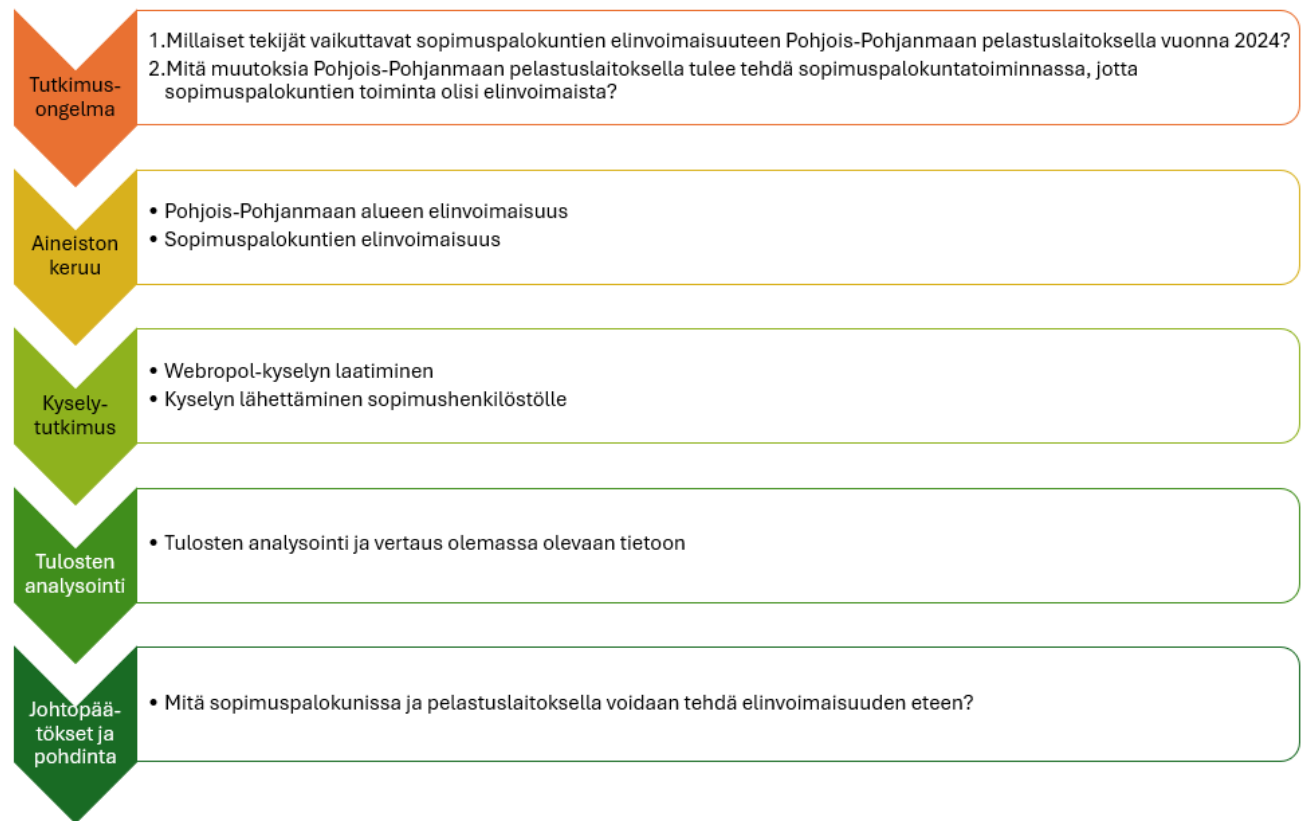
Ammatillisen koulutuksen lisäksi hyvinvointialue on vakituisen henkilökunnan pääsääntöinen työnantaja sekä palkan maksaja. Sopimushenkilöstöllä pääsääntöinen työnantaja on joku muu, kuin Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos. Heidän koulutustasonsa sopimuspalokuntatoiminnassa vaihtelee yksilön osaamisen sekä fyysisenkuntotason mukaisesti. Operatiiviseen pelastustoimintaan osal-

listuvaa henkilöstöä niin vakituista, kuin sopimushenkilöstöä testataan säännöllisesti erillisen testausohjelman mukaisesti. Säännölliset fyysisenkunnontestaukset määrittävät henkilön kelpoisuuden eri koulutusta vastaaviin tehtäviin. Operatiivisen henkilöstön työtehtävät voivat muuttua fyysisenkunnontestien perusteella. Fyysisenkunnontestit ovat sopimushenkilöstöllä pääsyn edellytys esimerkiksi Pelastusopiston opetussuunnitelman mukaisille operatiivisen sopimushenkilöstön kursseille. Jokaisella kurssilla on omat pääsyaatimuksensa, jotka henkilön tulee täyttää kurssille päästäksensä.

1.4 Työn toteutus

Opinnäytetyön toteutuksen päävaiheet on kuvattu kuvaan 2. Työprosessin aloitus tapahtui tutkimusongelmiin tutustumisella sekä näihin ongelmiin liittyvän aineiston keräämisellä. Ensimmäinen vaihe oli perehtyä tutkimusongelmiin syvällisesti ja ymmärtää niiden taustalla olevat keskeiset kysymykset ja haasteet. Tämän jälkeen työssä siirryttiin aineiston keräämiseen, joka toteutettiin kyselytutkimuksena. Kysely laadittiin Webropol-alustalla ja se kohdistettiin erityisesti sopimushenkilöstölle. Kysely lähetettiin kaikille Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen sopimuspalo-kuntalaisille sähköpostin välityksellä. Sähköpostilla lähetetty kyselytutkimus mahdollisti laajan ja kohdennetun aineiston keräämisen, joka oli oleellinen osa tutkimuksen toteutusta.

Kyselytutkimus toteutettiin verkkokyselynä, mikä helpotti tiedonkeruuta ja mahdollisti osallistujien helpon ja ajankohtaisen vastaamisen. Kyselyn sulkeuduttua saatu aineisto analysoitiin huolellisesti, ja analysoinnin pohjalta muotoiltiin tutkimuksen johtopäätökset. Näiden johtopäätösten perusteella muodostettiin kehitysideoita, jotka voisivat edistää sopimuspalokuntien sekä pelastuslaitoksen toimintaa ja elinvoimaisuutta. Analyysin avulla pyrittiin löytämään käytännönläheisiä ratkaisuja ja parannuksia, jotka tukevat koko sopimuspalokuntakentän kehitystä ja parantavat toimintaedellytyksiä sopimuspalokuntatoiminnassa.



KUVA 2 Opinnäytetyön vaiheet

2 Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden lisääminen ja haasteet

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen pelastuslaitoksen sopimuspalokuntien vuoden 2024 elinvoimaisuuden tilanne sekä haasteet, mitä sopimuspalokunnilla on heidän omasta näkökulmastaan sekä mitä näkökulmia saadaan kansallisesta materiaalista Pohjois-Pohjanmaan elinvoimaisuuden osalta.

Käytännön tavoitteena oli kehittää Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden kehittäminen harva-alueella-hankkeen materiaalia Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen pelastuslaitoksen sopimuspalokuntien sekä pelastuslaitoksen käyttöön ja saada materiaali jalkautettua paremmin sopimuspalokuntiin sekä vakinaiselle henkilökunnalle, joka työskentelee sopimuspalokuntien rajapinnassa yhteistyöhenkilöinä.

Tämä opinnäytetyö on määrällinen tutkimus. Kyselytutkimuksen aineiston otanta kerättiin Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen pelastuslaitoksen sopimushenkilöstöltä. Tutkimus on toistaiseksi poikkileikkaustutkimus, koska sillä ei ole samaa kohderyhmää pitemmältä aikaväliltä (Heikkilä, 2014, 14). Tulevaisuudessa, mikäli tutkimuksesta halutaan pitkittäistutkimus, tulisi kyselyn otantaa muokata siten, että kohderyhmä olisi sama ja kysely tulisi toistaa useampana vuotena.

2.1 Tutkimuskysymykset

1. Millaiset tekijät vaikuttavat sopimuspalokuntien elinvoimaisuuteen Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella vuonna 2024?
2. Mitä muutoksia Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella tulee tehdä sopimuspalokuntatoiminnassa, jotta sopimuspalokuntien toiminta olisi elinvoimaista?

Sopimuspalokuntien elinvoimaisuutta on tutkittu Jokilaaksojen pelastuslaitoksen omistaman ja Paalosuojarahaston rahoittaman Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden kehittäminen harva-alueella-hankkeessa vuosina 2020–2023. Opinnäytetyön tutkimuksessa selvitettiin, onko hankkeen jälkeen sopimuspalokuntatoiminnassa tapahtunut muutoksia Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella toimivien sopimuspalokuntien toiminnassa ja onko elinvoimaisuuteen tullut muutoksia.

Tutkimuskysymysten selvittämisessä hyödynnettiin Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden kehittäminen harva-alueella-hankkeen anonymia Webropol-kyselyä niiltä osin, kuin se oli tässä opinnäytetyössä tarpeellista. Kysymykset rajattiin koskemaan ainoastaan Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitosta ja sopimuspalokuntatoiminnan elinvoimaisuutta. Vastauksia verrattiin edellä mainitun hankkeen vastauksiin osittain ja selvitettiin, onko näissä vastauksissa tullut merkittävää muutosta suuntaan tai toiseen. Vastaukset eivät ole täysin vertailukelpoisia, koska ei voida varmistua siitä, että vastaajina olisivat samat henkilöt. Tutkimuksen sukupuolijakauman muutoksen perusteella vastaajina on erihenkilöitä, kuin Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden kehittäminen harva-alueella-hankkeen kyselyssä.

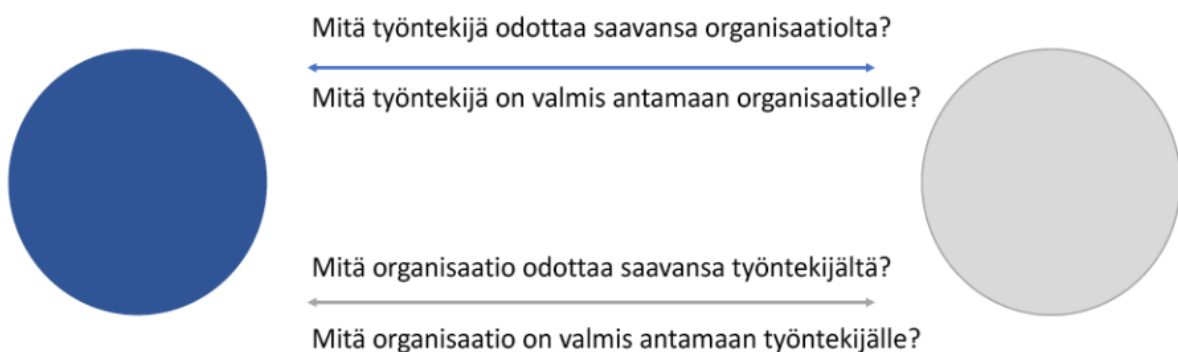
Tutkimuskysymysten selvittämiseksi sopimuspalokunnille luotiin ja lähetettiin kyselytutkimus, jossa selvitettiin sopimushenkilöstön näkemyksiä sopimuspalokuntatoiminnan tilasta tällä hetkellä. Vastauksia analysoitaessa niitä tarkasteltiin muun muassa Sisäministeriön turvaa harvassa-hankkeen tuotosten näkökulmasta ja verrattiin vastauksia koko Pohjois-Pohjanmaan alueeseen.

Koska aihealuetta on tutkittu vähän, haettiin tutkimuksen ympärille tutkimuksen aihealueeseen liittyvää aineistoa muilta aloilta sekä raporteista ja tutkimuksista, jotka koskivat elinvoimaisuutta Pohjois-Pohjanmaalla.

2.2 Tutkimuskohde / Kehittämistyön ympäristökuvaus

Tutkimuskohteena on Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen pelastuslaitoksen sopimuspalokuntien sopimushenkilöstö. Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos on aloittanut toimintansa 1.1.2023, kun yhdistyivät Oulu-Koillismaan ja Jokilaaksojen pelastuslaitos. Pelastuslaitosten yhdistymisessä koko pelastuslaitoksen henkilöstö siirtyi uuden pelastuslaitoksen alaisuuteen.

Sopimushenkilöstöä on Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella noin 1100 henkeä 39 sopimuspalokunnassa (Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos palvelutasopäätös 2023, 20). Sopimushenkilöstöllä on joko henkilökohtainen työsopimus pelastuslaitoksen kanssa tai he ovat tehneet sammutussopimuksen sopimuspalokuntayhdistyksen kanssa. Sopimuksen muoto ei vaikuta siihen, kuinka sopimushenkilöstöä kohdellaan pelastuslaitoksen määräämillä työtehtävillä. Lisäksi sopimuspalokuntayhdistyksillä on pelastuslaitoksen kanssa solmittu yhteistyösopimus, aluesopimus.



Kuva 5: Psykologinen sopimus muodostuu työsuhteeseen liittyvistä odotuksista.

KUVA 3 PSYKOLOGISEN SOPIMUKSEN MUODOSTUMINEN TYÖSUHTEESEEN LIITTYVISTÄ ODOTUKSISTA (Eklund 2023, 60).

Sopimuksen tekeminen sopimuspalokuntalaisen ja pelastuslaitoksen tai sopimuspalokunnan välillä muodostaa psykologisen sopimuksen. Kuvassa 3 on kuvattu psykologinen sopimus muodostaa molempien osapuolten välille oletuksia ja odotuksia, joita ei ole kirjoitettu mihinkään. Psykologinen sopimus on sopimus, joka muotoutuu ja muokkaantuu, kun aikaa kuluu ja henkilö saa kokemusta (Eklund 2023, 59–60).

Sopimuspalokunnat kattavat Suomen paloasemaverkostosta yli puolet ja ovat merkittävä osa Suomen pelastustoimea. Sopimuspalokuntatoiminnalla on rooli erityisesti harvaan asutuilla alueilla turvallisuuden ylläpitäjänä sekä harrastuksen tarjoajana. (Sisäministeriön julkaisu 2020, 33.)

2.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui aluksi monimenetelmällinen tutkimusmenetelmä, jonka pääosassa on määrällinen tutkimusmenetelmä ja sitä tukeva laadullinen tutkimusmenetelmä. Päättökäytännön tutkimusmenetelmäksi täsmentyi määrällinen tutkimusmenetelmä, jonka materiaalin keräämiseksi käytettiin kyselytutkimuksena tehtyä Webropol-kyselyä sekä Pelastustoimen resurssi- ja onnettomuustilasto PRONTO:sta saatuja resurssitilastoja sopimushenkilöstön lukumäärästä vuodelta 2023. Vuoden 2024 lukumäärää ei ollut vielä kirjattu, kun tätä opinnäytetyötä tehtiin.

Monimenetelmällinen tutkimusmenetelmä koostuu esimerkiksi laadullisesta eli kirjoitetusta tutkimusmenetelmästä ja määrällisestä eli numeerisesta tutkimusmenetelmästä. Näissä kahdessa tutkimuksessa hyödynnetään tulkittua teoriaa, jotta löydettäisiin asioille merkitys. Tutkimuksen luotettavuuden vahvistaminen on molempien tutkimusmenetelmien lähtökohtana. (Åkerbland & Seppänen-Järvelä 2024, 6.)

Määrällinen tutkimus, joka tunnetaan myös kvantitatiivisena tutkimusmenetelmänä, on lähestymistapa, jossa pyritään keräämään ja analysoimaan tietoa numeerisessa muodossa. Se perustuu tilastollisiin menetelmiin, joissa tutkimustulokset esitetään usein lukuina, taulukoina tai graafisina kuvioina. Määrällisen tutkimuksen tavoitteena on usein kartoittaa ja kuvailla tutkimusaiheen nykytilannetta ja tunnistaa laajempia trendejä tai yleisiä ilmiöitä. Tämä menetelmä on erityisen hyödyllinen, kun halutaan saada laaja ja objektiivinen kuva jostain ilmiöstä tai ilmiöiden suhteista suuremmissa mittakaavassa. (Heikkilä 2014, 15).

Kuitenkin määrällinen tutkimus ei syvenny ilmiöiden taustalla oleviin syihin tai yksilöllisiin kokemuksiin samalla tavalla kuin laadullinen tutkimus. Vaikka se pystyy tarjoamaan tarkkaa tietoa esimerkiksi siitä, kuinka moni tietyssä kohderyhmässä kokee tai tekee jotain tiettyä asiaa, se ei suoraan selitä, miksi näin on tai mitkä ovat tarkat syyt kyseisten käyttäytymismallien tai havaintojen takana. Määrällinen tutkimus keskittyy siis pääasiassa kuvailuun ja suhteiden kartoittamiseen, mutta se ei syvenny ilmiöiden syvempään ymmärtämiseen tai kontekstuaaliin yhtä perusteellisesti kuin laadullinen tutkimus. (Heikkilä, 2014. s.15). Määrällisessä tutkimuksessa tarkastellaan tietoja numeroina tai aineistosta muodostetaan numeroita, jotka tulkitaan sanallisesti (Vilkkä 2007, 13).

Laadullisen tutkimusmenetelmän luonteen ja tiedonintressin vuoksi tutkimuksessa korostuvat kolme näkökulmaa tutkimuskohteeseen. Nämä ovat konteksti, ilmiön intentio ja prosessi. Kontekstin ottaminen huomioon tarkoittaa, että tutkija ottaa selvää ja kuvaa tutkimustekstissään, millaisiin yleisiin esimerkiksi sosiaalsiin, kulttuurisiin, historiallisiin ja ammatillisiin yhteyksiin tutkittava asia tai ilmiö liittyy. (Vilkkä 2021, 24).

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää monenlaista aineistoa, joka mahdollistaa syvällisen ja monipuolisen tutkimuksen tarkasteltavasta ilmiöstä. Aineisto voi koostua esineistä, ihmisten puheesta sekä erilaista kuva- ja tekstimateriaaleista, jotka tarjoavat tutkimuksen kohteesta eri näkökulmia ja auttavat ymmärtämään sen monimuotoisuutta. Tällaisia aineistoja voivat olla esimerkiksi kuvanauhoitteet ja muut monimediatuotteet, jotka yhdistävät visuaalisia ja auditiivisia elementtejä, sekä erilaisten dokumenttien muodot, kuten päiväkirjat, kirjeet, elämäkerrat ja kirjoitelmat. Lisäksi tutkimus voi hyödyntää kouluaineita, sanomalehtiä, aikakaus- ja ammattilehtiä, arkistomateriaalia, mainoksia ja valokuvia. Näitä aineistoja voidaan käsitellä riippumatta siitä, onko ne julkaistu digitaalisessa muodossa verkossa vai perinteisessä painetussa muodossa. Tärkeää on, että aineistot tarjoavat tutkijalle mahdollisuuden syventää ymmärrystä ilmiöistä ja niiden yhteyksistä eri konteksteihin. (Vilkkä 2021, 24–25)

2.4 Kyselytutkimus henkilöstölle

Kysely sopimushenkilöstölle toteutettiin ainoastaan informoituna Webropol-kyselynä eli nettikyselynä. Kysely rajasi ulos henkilöt, joilla ei ollut mahdollisuutta käyttää internetiä (Heikkilä, 2014. s.17). Lisäksi kyselytutkimus osoitettiin ainoastaan pelastuslaitoksen sopimushenkilöstölle ja siitä jätettiin ulos vakituisessa työsuhteessa Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitokseen olevat henkilöt eli

vakihenkilöstö. Kyselytutkimukseen on voinut vastata Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueella toimiva henkilö, joka toimii sopimuspalokunnassa sopimuspalokuntalaisena.

2.4.1 Pronto-tilastotiedot alueen sopimuspalokunnista

Tutkimustyötä tehdessä vuoden 2024 tilastomateriaali ei ollut kerennyt valmistua, joten käytössä oli ainoastaan vuoden 2023 materiaali. Pelastustoimen resurssi- ja onnettomuustietokanta PRONTO on pelastuslaitosten valtakunnallisesti käytössä oleva tietokanta, jota pelastuslaitokset täydentävät omilla tiedoillaan. PRONTOON kirjatun tiedon mukaisesti sopimuspalokuntia on yhteensä 39 kappaletta, joista puolivakinaisia sopimuspalokuntia on 18 kappaletta. Henkilöstöä yhteensä hälytysosastoissa on 860 henkilöä. Tämän lisäksi henkilöstöä on muissa, kuin hälytysosastoissa esimerkiksi tukiosastossa, naisosastossa, nuoriso-osastossa ja veteraaniosastossa. Jokainen sopimuspalokunta on määritellyt itse osastot, joita heidän sopimuspalokuntaansa kuuluu. Sopimushenkilöstöä Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella on noin 1100 henkilöä (Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos palvelutasopäätös 2023,20). Sopimushenkilöstöstä naisia on noin 200 henkilöä ja miehiä noin 900 henkilöä (Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos palvelutasopäätös 2023, 10).

2.4.2 Tiedonhaku ja lähdeaineisto

Lähdeaineistona käytetty Webropol-kysely on toistettavissa ja vastaukset ovat tallentuneet tietokantaan, josta niiden käsittely on ollut mahdollista kyselyn päätyttyä (Heikkilä 2014. s.66). Kysely toimitettiin Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen sopimushenkilöstölle sähköpostitse pelastuslaitoksen viestintäasiantuntijan avustuksella.

Valmista lähdeaineistoa sopimuspalokuntien nykytilanteesta ja elinvoimaisuudesta on vähän. Luotettaviksi lähteiksi valikoitui Sisäministeriön julkaisut, Suomen pelastusalan keskusjärjestön julkaisut sekä Suomen palopäälystöliiton julkaisut aiheesta ja Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen palvelutasopäätös vuosille 2024–2025. Sopimushenkilöstön nykytilanteen kartoituksessa hyödynnettiin muun muassa Sisäministeriön julkaisuja pelastustoimesta sekä harvaa-asuttujen alueiden turvallisuuden nykytilasta. Lisäksi valtakunnallista pelastustoimen strategia vuoteen 2025 ja Suomen pelastusalan keskusjärjestön tutkimus sopimuspalokuntatoiminnan hiipumisesta tai viriämisestä vuodelta 2017. Tutkimusta tukevaksi aineistoksi kerättiin Pohjois-Pohjanmaan maakunnan alueen elinvoimaisuutta käsittelevää aineistoa.

Sopimushenkilöstön ja sopimuspalokuntien lukumäärän osalta luotetaan PRONTO-lähdeaineistoon sekä Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen palvelutasopäätökseen. Sopimuspalokuntien lukumäärässä on lähdeaineistosta riippuen +1 tai +2 sopimuspalokunnan eroja. Tämä voi selittyä kirjaustavalla sekä kirjausten lukuajankohtana. Vuonna 2023 alueelle on perustettu yksi uusi sopimuspalokunta ja tämä ei välttämättä näy vuoden 2023 palvelutasopäätöksen tilastoissa.

3 Pohjois-Pohjanmaan elinvoimaisuus

Tätä opinnäytetyötä varten tarkasteltiin Pohjois-Pohjanmaan koko maakunnan elinvoimaisuuden tilannetta vuonna 2024 ja miltä tulevaisuus näyttää eri toimijoiden näkökulmasta tulevina vuosina. Pohjois-Pohjanmaan elinvoimaisuus vaikuttaa osaltansa alueen sopimuspalokuntien elinvoimaisuuteen ja haasteet elinvoimaisuuden ylläpitämisessä näkyvät myös sopimuspalokuntatoiminnassa.

Pohjois-Pohjanmaan elinvoimaisuutta pyritään kehittämään muun muassa Pohjois-Pohjanmaan liiton toimesta. Pohjois-Pohjanmaan liitto on laatimassa uutta talous- ja toimintasuunnittelua vuosille 2025–2027. Vanha toimintasuunnitelma päättyy joulukuussa 2024. Toimintasuunnitelma on aiemmin tehty nelivuotiseksi, mutta nyt siitä ollaan laatimassa kolmevuotista suunnitelmaa. Strategian yhtenä tavoitteena on kuntien elinvoimaisuus ja uudistaminen. (Pohjois-Pohjanmaan liitto 2024, 11)

Pohjois-Pohjanmaan maakunnan suurimpana haasteena on löytää ja houkutella osaavaa työvoimaa sekä edistää sen liikkuvuutta. Myös kansainvälisten osaajien saaminen alueelle ja heidän pysyvyytensä turvaaminen on keskeistä. Työelämän osaamisvaatimukset kehittyvät nopeasti, mikä korostaa jatkuvan koulutuksen tarpeen tärkeyttä. Osaamisen varmistaminen keskittyy erityisesti niihin alueisiin, joilla yritykset voivat parantaa kilpailukykyään, liiketoiminnan kannattavuutta ja vastuullisuutta. Tähän työhön osallistuu elinvoimaryhmä, johon kuuluu kuntien elinkeinotoiminnan kehittämisestä ja toteuttamisesta vastaavat kehittämissyhtiöt. Maakunnan kilpailukykyyn vahvistaminen tulee perustua yrityslähtöiseen lähestymistapaan sekä kansalliseen että kansainväliseen profiloitumiseen. (Pohjois-Pohjanmaan liitto 2024, 15–16.)

Maakuntaliitto on nostanut Pohjois-Pohjanmaan uusiksi kehittämiskohteiksi alueen huoltovarmuuden sekä turvallisuuden. Turvallisuuden kehittämiskohteena on muun muassa ihmisten sujuva

arki ja arjen turva. Toimenpiteitä, joita on linjattu ovat TKI-toiminnan osalta liikenteeseen ja logistiikkaan liittyvät toiminnat, terveydenhuollon, terveysteknologian, digitalisaation ja tietoliikenteen, elintarvike- ja vesihuollon, energia-alan. Nämä kehittämiskohteet ovat yksi osa valtioneuvoston keväällä 2024 hyväksymiä kehittämisen painopisteitä. Tämän lisäksi EU:n alue- ja rakennepolitiikan varojen kohdentamisessa on tärkeätä, että Pohjois-Pohjanmaan älykkään erikoistumisen strategia on ajantasainen sekä keskittyy oikeisiin kehittämiskohteisiin. Kehittämiskohteita ovat muun muassa vastuullisuus, verkostoituminen ja kansainvälisyys. (Pohjois-Pohjanmaan liitto 2024. 16–17.) Vaikka maakuntaliitto on nostanut turvallisuuden kehittämiskohteeksi. Ei maakuntaliiton talous- ja toimintasuunnitelmassa vuosille 2025–2027 mainita sanallakaan pelastustoimea.

Pohjois-Pohjanmaan koko alueen elinvoimaisuutta tarkasteltaessa ja arvioitaessa Pohjois-Pohjanmaan elinvoimaisuus valtakunnan tasolla sijoittuu kärki kymmenikköön. Näin arvioivat Suomen yrittäjät yrittäjä barometrissä vuonna 2023. Barometrissä Pohjois-Pohjanmaan elinvoimaisuutta heikentäviksi tekijöiksi on tunnistettu muun muassa kohonneet hinnat, henkilö- ja tavarakuljetusten junayhteydet, tieverkoston huonokunto, lentoliikennereittien vuorojen riittävyys. (Suomen Yrittäjät 2023.)

3.1 Elinvoimaisuutta muokkaavat tekijät Pohjois-Pohjanmaalla

Pohjois-Pohjanmaan elinvoimaisuutta vähentäviksi tekijöiksi tunnistetaan esimerkiksi toimialoja koskevat toimialariskit, jotka ovat toteutuneet. Maakunnan alueen elinvoimaisuutta heikentäneeksi tekijäksi on tunnistettu työpaikkojen väheneminen toimialojen muutosten vuoksi. Esimerkiksi Pohjois-Pohjanmaa on ollut turvetuotannon keskus ennen turvetuotannon alasajoa. Turvetuotannon alasajo on tarkoittanut työpaikkojen vähenemistä suoraan tai välillisesti (Suomen ympäristökeskuksen raportteja 2023, 47).

Valtioneuvoston tutkimuksessa 2021 todetaan, että vihreiden ilmastopolitiikan toimien tuomat muutokset, eivät aiheuta 0,5 % enempää työttömyyttä koko maassa. 0,5 % työttömyyttä perustellaan vihreiden vaihtoehtojen kehittymisenä ja uusien työpaikkojen tulemisena. Työvoimalta vaaditaan liikkumista uusien työpaikkojen mukana. (Valtioneuvoston julkaisuja 2021:22. 162-163) Vihreää siirtymää tapahtuu Pohjois-Pohjanmaalla ja uusia suunnitelmia maakunnassa on useita. Uusien investointien tuleminen kestää pitkien valmisteluprosessien vuoksi. Valmisteluprosessien

on todettu olevan 6–8 vuotta . Valmistelussa tiedetään olevan muun muassa vety- ja biotuotelaitoksia. Vety- ja biotuotelaitosten lisäksi Pohjois-Pohjanmaa on maakuntien kärjessä tuulivoimalatuotannon osalta ja aurinkovoimaloita on suunnitteilla tai toteutettuna maakunnan alueella useita. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024, 187.)

Pohjois-Pohjanmaalla työllistäviä toimialoja ovat muun muassa maatalous, metalliteollisuus, puuteollisuus ja matkailu. Näiden lisäksi myös ICT-ala, joka on ollut Pohjois-pohjanmaalla vahvana kasvualana. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024:44. 187.) Puuteollisuus on Pohjois-Pohjanmaalla toimiala, joka työllistää muun muassa kuljetusfirmoja ja satamia. Puunjalostuksen tuotteet muodostavat merkittävän osan Pohjois-Pohjanmaalla toimivien satamien laivauksista. Satamista laivataan muun muassa selluloosaa, paperia ja sahatavaraa. (Suomen ympäristökeskuksen raportteja 2023, 47.)

Positiivista liikevaihtoa on ollut Pohjois-Pohjanmaan matkailuyrityksillä, joiden liikevaihto on kasvanut vuodesta 2022 alkaen. Alkuvuodesta 2024 kasvu oli maltillisempaa, kuin edellisinä vuosina. Matkailualan kasvanut liikevaihto on edellyttänyt henkilöstön lisäystä vuosien 2022 ja 2023 aikana. Kesän 2023 jälkeen Pohjois-Pohjanmaan matkailualan työllisyys on vakiintunut. Matkailulla on selvästi hyvä kehityssuunta ja tavoitteena on kasvattaa kansainvälisten matkailijoiden määrää maakunnassa. Suunnitteilla sekä toteutuksessa on investointeja, joilla muun muassa lisätään majoituskapasiteettia ja vahvistetaan alueen ympärivuotista vetovoimaa. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024, 187.)

Pohjois-Pohjanmaan tilannekuvan yleisnäkymä on kuvattu taulukossa 1. Oleellista muutosta vuoden 2024 kevään ja syksyn välillä ei ole tapahtunut. Alavireisen talouden odotetaan kääntyvän nousuun vuoden 2025 alkupuoliskon jälkeen. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024, 183.)

Muuttuja	Elokuu 2024	Elokuu 2023	Muutos vuodessa	Muutos vuodessa
Väkiluku	417 918*	417 391	527	0,1 %
Työttömät työnhakijat laskentapäivänä	21 228	19 826	1 402	7,1 %
Alle 25-v. työttömät työnhakijat	3 091	2 805	286	10,2 %
Pitkäaikaistyöttömät	8 106	7 150	956	13,4 %
Työttömien työnhakijoiden %-osuus työvoimasta	11,0	10,4	-	0,6 %-yks.

TAULUKKO 1 PSOHJOIS-POHJANMAAN AVAINLUVUT (*ennakkotieto) (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024, 183).

3.2 Työllisyystilanteen näkymät Pohjois-Pohjanmaalla

Kehityssuuntia koskevat arviot

Taulukoiden arviointiasteikko: (++) paljon parempi, (+) parempi, (0) ennallaan, (-) heikempi, (—) paljon heikempi.

Taulukko Pohjois-Pohjanmaa

Kehityssuunta	Tilanne nyt verrattuna vuoden takaiseen	Tilanne 6 kk kuluttua verrattuna nykyhetkeen	Tilanne 12 kk kuluttua verrattuna nykyhetkeen
Elinkeinoelämä ja yritystoiminta	0	0	+
Työttömyyden määrä	—	0	+
Työvoiman saatavuus	0	0	—

Taulukko 2 (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024, 190-191.)

Työttömyys on kasvanut Pohjois-Pohjanmaalla syksystä 2022. Työttömyysaste vaihtelee kunnissa 13–14 % suuruudesta 5–6 % suuruuteen. Työttömyys ja lomautukset ovat iskeneet erityisesti miesvaltaisille aloille. Kolme neljäsosaa kaikista Pohjois-Pohjanmaan lomautetuista henkilöistä on miehiä. Työttömyystilanteesta huolimatta Pohjois-Pohjanmaan yrityksissä koetaan rekrytointivaikeuksia, eikä yritykset ole löytäneet työntekijää. Kehityssuunnat on kuvattu työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa taulukon 2 mukaisesti. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2024, 190-191.)

4 Sopimuspalokuntien historia ja nykytilanne

Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen toimintaympäristö kuuluu harvaa-asuttuun alueeseen. Harvaan-asuttujen alueiden ongelmiksi on tunnistettu nuorten poismuuttaminen kylistä kaupunkeihin ja väestön keski-ikäen nouseminen kylissä. Lisäksi on tunnistettu henkilömäärän väheneminen kylissä ja pitkät etäisyydet. Haasteita matkailupitäjissä tuovat kausittaiset turistimäärät. (Sisäministeriön julkaisu 2020, 34–45)

Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen palvelutasopäätöksessä vuosille 2024–2025 on tunnistettu Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen osaajapula, johon halutaan vaikuttaa parantamalla työhyvinvointia sekä työskentelyyn liittyviä puitteita esimerkiksi osaamisenhallintaa, varusteita ja kalustoa. Osaajapula koskettaa niin vakituistahenkilökuntaa, kuin sopimushenkilöstöäkin. (Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen palvelutasopäätös 2023, 19.)

Vapaaehtoisten määrän putoaminen ei ole ainoastaan sopimuspalokuntatoiminnan haasteena nykyäänä. Kosken ja Mäenpään tekemän tutkimuksen (2018) mukaan myös urheiluseurojen vapaaehtoisten osuus on vähentynyt ja uusien vapaaehtoisten löytäminen mukaan toimintaan on haastavampaa kuin aikaisemmin. (Koski & Mäenpää 2018, 63–65.)

Sopimuspalokuntatoiminnan elinvoimaisuutta heikentäviksi ulkoisiksi tekijöiksi on tunnistettu muun muassa väestörakenteenkehitys alueella. Sopimuspalokuntien jäseniksi ikänsä puolesta soveltuvat henkilöt muuttavat työ- ja opiskelupaikkojen perässä kasvukeskuksiin. Harvaan asutuilla alueilla tämä vaikuttaa sopimuspalokuntien uusien jäsenten rekrytointiin. (Pelastustoimen palvelutasopäätös 2023, 20). Väestön ikääntymiseen ja paikkakunnalta pois muuttoon on vaikea vaikuttaa yksittäisen sopimuspalokunnan, mutta yhteistyön tiivistäminen kunnan kanssa voisi auttaa pito- ja

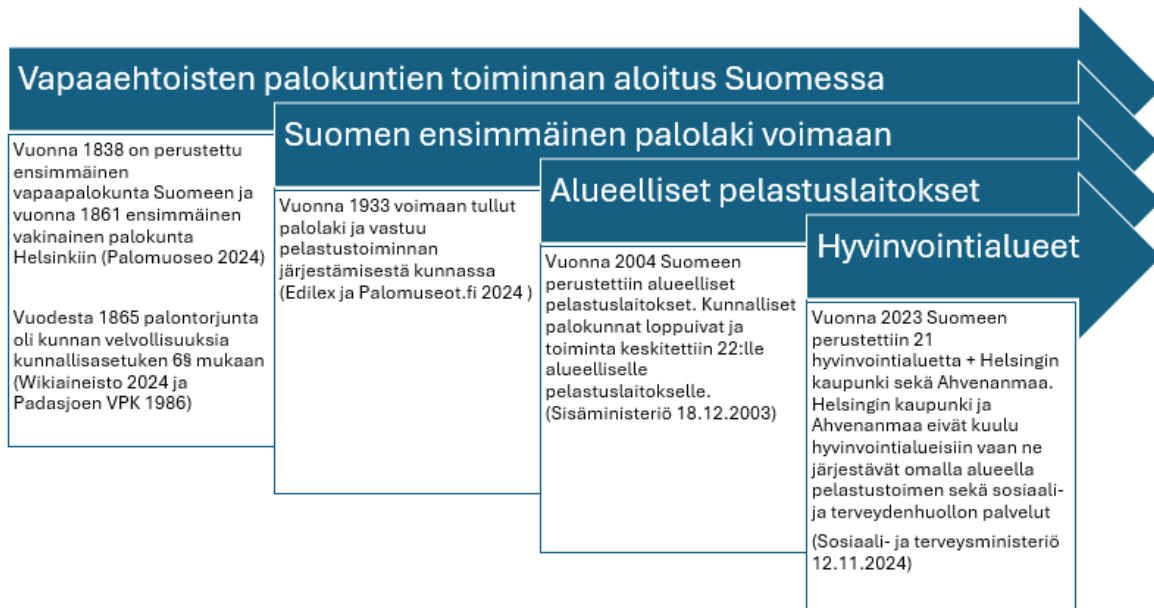
vetovoimaisten asioiden kehittämisessä. Harrastustoiminnalla on vaikutus yhteisölliseen osallistumiseen sekä sosiaalisen integraatioon (Best 2010, 15).

Sopimuspalokunnissa on havaittu, että väkiluvun vähentyessä ja henkilöstörivien harventuessa tehtävät kasaantuvat samoille henkilöille ja henkilöt kuormittuvat. (Suomen pelastusalan keskusjärjestön diasarja 2017, dia 7.) Pelastuslaitoksen palvelutasopäätöksessä myös todetaan, että yhteiskuntarakenteen muutos on merkittävä haaste sopimuspalokuntatoiminnalle harvaan asutuilla alueilla. Pelastustoiminnan toimintakykyvaatimukseen vastaaminen aiheuttaa haasteita ikääntyvällä henkilöstöllä. (Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen palvelutasopäätös 2023, 20).

Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella kaikki sopimuspalokunnat pois luettuna Oulun vapaapalokunta (myöhemmin Oulun VPK), ovat ensilähdön palokuntia. Ensilähdön palokuntia käytetään kiireellisessä pelastustoiminnassa tarkoituksenmukaisimman ja lähimmän yksikön periaatteella. Oulun VPK ei ole ensilähdön palokunta, vaan sen tehtävä on tukea päätoimista henkilöstöä. (Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen palvelutasopäätös 2023, 20.)

4.1 Sopimuspalokuntatoiminnan historia

Suomessa sopimuspalokuntientoiminta historia alkaa vuodesta 1838, jolloin on perustettu Turun VPK (Linko, J.2020). VPK on lyhenne vapaaehtoisesta palokunnasta, joka on yhdistys (SPEK 2024). Suomen ensimmäinen palolaki on tullut voimaan 1933. Palolaki velvoitti kuntia järjestämään kunnan alueelle vakinaisen, puolivakinaisen palokunnan tai sopimuspalokunnan. Tällöin on poistuneet vapaaehtoiset palokunnat ja suuriosa on muodostanut sopimuksen kunnan kanssa (Linko, J.2020). Kun vapaaehtoisesta palokunnasta tulee sopimuspalokunta, kun sillä on sopimus alueen pelastuslaitoksen kanssa (Suomen pelastusalan keskusjärjestö n.d.). Sopimuspalokuntatoiminnan vapaaehtoiset palokuntayhdistykset järjestävät omalla paikkakunnallaan vapaaehtoistyötä, jolla hankitaan varoja yhdistyksen toimintaan. (Linko, 2020.) Sopimuspalokuntien sekä pelastustoimen historian kehitystä Suomessa vuodesta 1838 aina nykypäivään saakka on kuvattu kuvassa 4.



KUVA 4 SOPIMUSPALOKUNTIEN JA PELASTUSTOIMEN HISTORIAN KEHITYS SUOMESSA

Sopimuspalokuntatoiminnassa tehtävään vapaaehtoistoimintaan ei sisälly julkisen vallan käyttöä. Sopimuspalokuntalaiset eivät tee esimerkiksi valvonta- tai tarkastustoimintaa viranomaisvaltuuksin. Vapaaehtoistoiminta on esimerkiksi nuorisotyötä nuoriso-osastojen pyörittämisenä, valistus-, neuvonta- tai koulutustehtäviä. (Pelastustoimi 2024)

Nykypäivänä maamme pinta-alasta noin 90 % on aluetta, joiden pelastustehtävistä huolehtii sopimuspalokunnat. 46 % maamme väestöstä asuu tuolla alueella (Sopimuspalokunnat n.d.). Suomessa toimii tällä hetkellä noin 700 sopimuspalokuntaa, kun ammattipalokuntien määrä on 112. Koulutettuja sopimuspalokuntalaisia on noin 15 000 henkilöä koko maassa ja yhteensä palokuntalaisia on noin 39 000 henkilöä. Harva-alueilla pelastustoiminnan yksikkö, joka saapuu ensimmäisenä onnettomuuspaikalle, on todennäköisesti sopimuspalokunnan yksikkö. (Suomen pelastusalan keskusjärjestö, n.d.).

Maamme sopimuspalokunnat tarjoavat monipuolisen harrastuksen nuoresta ikäihmiseen. Sopimuspalokuntatoiminta ei ole ainoastaan vaativaa hälytysosastotoimintaa, jossa toimiakseen henki-

lön on harjoitettava säännöllisesti ja käytävä koulutusohjelman mukaiset kurssit. Sopimuspalokunnat ovat itse määritelleet oman toimintansa ja minkälaista harrastustoimintaa he pyörittävät yhdistyksessään. Toimintaan voi kuulua esimerkiksi nuoriso-, nais-, tuki- tai veteraaniosasto toiminta. Nuoriso-osasto toiminta on suunnattu nimensä mukaisesti lapsille ja nuorille. (Suomen pelastusalan keskusjärjestö n.d.). Nuoriso-osasto toiminta on alkanut Oulun VPK:n poikaosaston perustamisesta vuonna 1917 (Oulun VPK n.d.). Nuoriso-osastojen toiminnassa harjoitellaan perusturvallisuustaitoja esimerkiksi alkusammutusta ja ensiapua. Nuoriso-osaston lisäksi yhdistyksessä voi toimia nais- ja/tai tukiosasto, jolle on erikseen määriteltyjä tehtäviä. Osastot voivat toimia esimerkiksi pitkäkestoisissa hälytystehtävissä muonittajina tai kalustonhuoltajina. Lisäksi heidän tehtäviinsä saattaa kuulua turvallisuuskulttuuria edistävät neuvontatyöt esimerkiksi päiväkodeissa ja kouluissa. Veteraaniosastojen toiminnassa yleensä vaalitaan perinteitä ja pidetään yllä palokuntahenkeä. (Suomen pelastusalan keskusjärjestö n.d.) Sopimuspalokuntatoiminta on parhaimmillaan koko perheen harrastus nuoresta ikäihmiseen.

Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella toimii 39 sopimuspalokuntaa, joista osan vapaapalokuntayhdistys on jo yli 100-vuotias. 100-vuoden historian aikana yhdistykset ovat nähneet pelastusalan muutokset esimerkiksi vuonna 2004 kunnallisesta palokunnasta alueelliseen pelastustoimeen ja nyt vuonna 2023 alueellisesta pelastustoimesta hyvinvointialueen pelastustoimeksi. Vuonna 2024 Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen sopimuspalokunnista esimerkiksi Oulun VPK juhli 150-vuotista historiaansa, Nivalan VPK 110-vuotista taivalta ja Kuusamon VPK 89-vuotista uraansa. Nuorin sopimuspalokunta Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella on vuonna 2023 perustettu Sopimuspelastus ry, jonka jäsenten lukumääräksi on HAKA-rekisteriin kirjattu 6 henkilöä. (HAKA-rekisteri, n.d.)

Pelastustoimen muutokset historiassa ja vakinaisen henkilökunnan palkkaaminen eivät ole lopettaneet vapaaehtoisten palokuntien toimintaa. Esimerkiksi 150-vuotias Oulun vpk on perustettu 1874 ja toimii vielä tänäkin päivänä elinvoimaisena Oulussa. (Oulun VPK n.d.). Oulun VPK:n kaikkien osastojen jäsenten lukumääräksi on kirjattu 167 henkilöä. (HAKA-rekisteri n.d.). Ouluun on vakinainen palokunta perustettu 1920 (Pelastustieto 2021). Nykyisin molemmat ovat osa Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitosta.

Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos on solminut uuden aluesopimuksen alueen kaikkien sopimuspalokuntien kanssa. Aluesopimus on pelastuslaitoksen ja sopimuspalokuntien välinen sopimus, jossa määritellään sopimuspalokuntien tuottamat palvelut. Sopimus on laadittu yhteistyössä sopimuspalokuntien edustajien sekä pelastuslaitoksen vakinaisten viranhaltijoiden kanssa. Aluesopimus täytyi uudistaa, koska Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella oli käytössä vielä vanhojen pelastuslaitosten aluesopimukset, jotka eivät olleet sisällöltään samanlaiset. Uuden aluesopimuksen toivotaan lisäävän osaltansa elinvoimaisuutta sopimuspalokunnissa, kun esimerkiksi nuoriso-osastotoiminnan ylläpitäminen on osa sopimuspalokunnalle maksettavaa toimintakorvausta. Uusi aluesopimus tulee voimaan 1.1.2025. (Aalto, 2024.)

4.2 Nykytilanteeseen vaikuttavat sisäiset ja ulkoiset tekijät

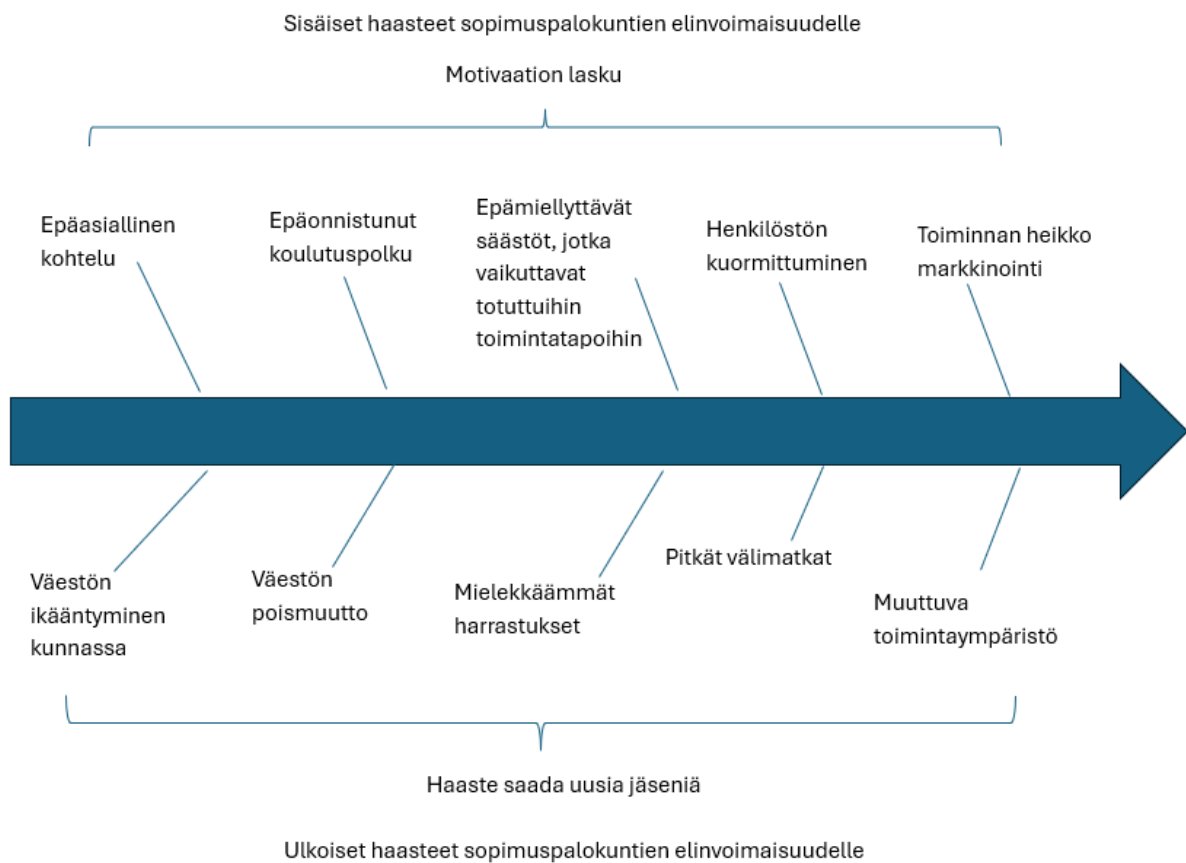
Pelastustoimen valtakunnalliseen strategiaan on kirjattu sopimuspalokuntajärjestelmän kehittäminen. Strategia on ollut käytössä vuodesta 2016 ja se päättyy vuonna 2025. (Sisäministeriön julkaisu 2016, 7). Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen aikana sopimuspalokuntajärjestelmään liittyviä kehityshankkeita on ollut yksi: Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden kehittäminen harva-alueella hanke, joka päättyi 31.1.2023.

Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos on ollut toiminnassa 1.1.2023 alkaen. Pelastuslaitos on nuori, vaikka sopimuspalokunnat pelastuslaitoksen sisällä ovat vuosia vanhoja ja niillä on historiaa edellisten pelastuslaitosten ajoilta. Sopimuspalokuntien nykytilanteeseen vaikuttaa sisäisinä tekijöinä sopimuspalokuntien historia sekä hyvinvointialueiden toiminnan aloitus, jolloin kahdesta pelastuslaitoksesta muodostui yksi. Pelastuslaitoksen sisällä on vielä vastuualuekohtaisia eroja toimintamalleissa, joita pelastuslaitos pyrkii jatkuvasti kehittämään ja luomaan yhtä ainoaa toimintamallia kaikkiin toimintoihin koko pelastuslaitoksen alueelle. Sopimuspalokuntien ulkoisena haasteena on muuttuva toimintaympäristö ja väestönkehitysalueella. Lisäksi sopimuspalokuntalaisia koskevat vaatimukset muun muassa pelastustoiminnan suorituskykyvaatimusten suhteen, tuovat omat haasteensa sopimuspalokuntatoimintaan (Suomen palopäällystöliitto 2021, 38–49).

Pohjois-Pohjanmaa on isolta osin maaseutua tai maalaismaista kaupunkialuetta, muutamaa isompaa väestökeskittymää lukuun ottamatta. Maaseudulta lähdetään kaupunkiin opiskelujen ja työpaikkojen perässä, tämä vähentää sopimuspalokuntien jäsenmäärää sekä hankaloittaa uusien jäsenten hankintaa. Elämme maailmassa, jossa tulisi paremmin tasapainottaa maaseudun ja

kaupunkien välinen ero. Maaseuduilla tulisi olla mahdollisuus kouluttautua ja alueiden elinoloja tulisi modernisoida, jotta ne houkuttelisivat ihmisiä jäämään sekä muuttamaan maaseudulle (Maalassis 2011, 10).

Kuvassa 5 on esitetty tämän opinnäytetyön kyselytutkimuksen analysoinnin aikana sopimuspalokuntatoiminnassa tunnistettuja haasteita, jotka vaikuttavat muun muassa sopimuspalokuntien pito- ja vetovoimaan sekä uusien jäsenten hankintaan. Pito- ja vetovoimaan vaikuttavana yksittäisenä kokonaisuutena todettiin olevan motivaation lasku palokuntatoimintaa kohtaan. Syitä motivaation laskulle oli useita.



KUVA 5 KYSELYTUTKIMUKSESTA TUNNISTETUT SOPIMUSPALOKUNTIEN HAASTEET

5 Tutkimustyön toteutus

Tämä YAMK-opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen kanssa. Tutkimustyön kyselyn käytössä oli Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen Webropol-kysely- ja raportointisovellus. Lisäksi käytössä oli pelastuslaitoksen palvelutasopäätös ja yhteistyössä pelastuslaitoksen työntekijöiden kanssa pelastustoimen resurssi- ja onnettomuustilasto PRONTO:sta noudettiin työtä varten tilastotietoja sopimushenkilöstön määrästä vuonna 2023 Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella. Vuoden 2024 tilastoja ei ollut vielä kirjattu PRONTO-järjestelmään, joten niitä ei ole huomioitu tässä opinnäytetyössä. Opinnäytetyössä ei myöskään huomioitu Suomen Sopimuspalokuntien liiton teettämää sopimuspalokuntabarometrin tuotoksia, koska siitä ei saatu rajattua pelkästään Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueelta annettuja vastauksia.

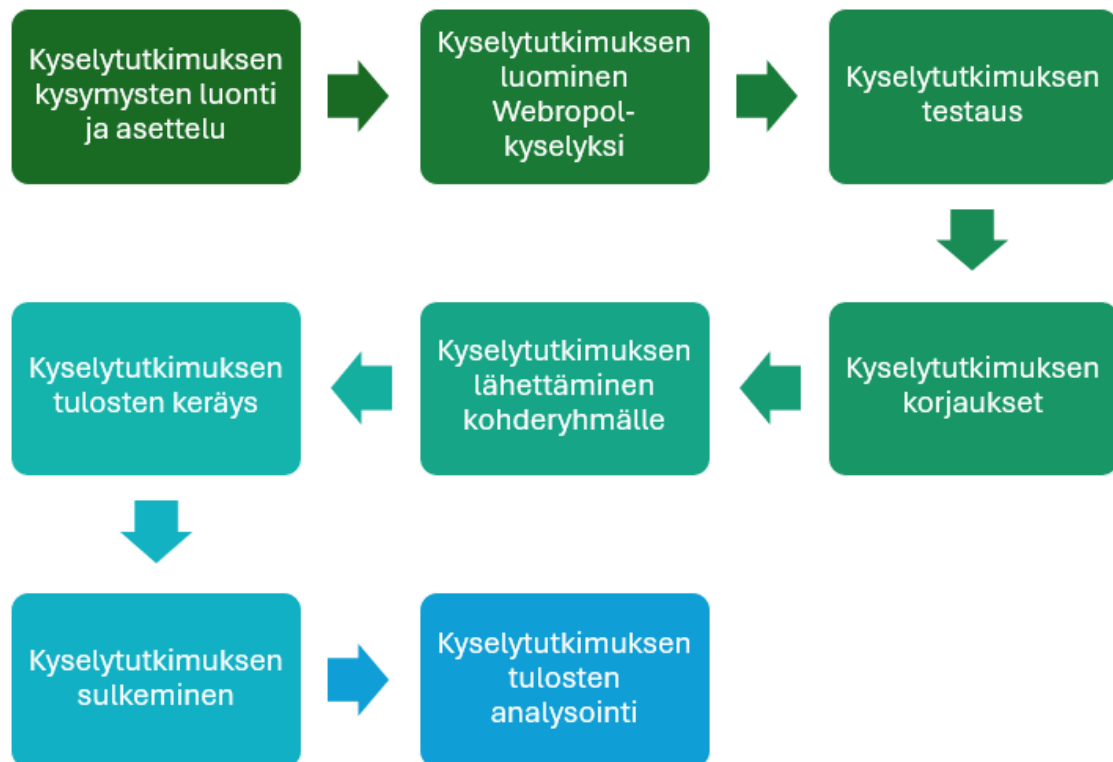
Kyselytutkimus valikoitui tutkimusmenetelmäksi sopimushenkilöstön lukumäärän laajuuden perusteella. Noin 1100 sopimuspalokuntalaiselle esimerkiksi haastattelujen tekeminen olisi ollut laajuudeltaan liian työläs opinnäytetyöksi.

5.1 Kyselytutkimuksen toteutus

Kyselytutkimus toteutettiin Webropol-kyselynä Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen sopimushenkilöstölle. Tutkimuksen kysymysten luonti ja asettelu toteutettiin erillisellä word-tiedostolla ennen kyselyn siirtämistä Webropol-alustalle. Kyselytutkimus pohjautui osittain vuonna 2021 tehdyn Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden kehittäminen harva-alueella-hankkeen kyselyyn. Kyselystä rajattiin pois kysymykset, jotka eivät kosketa tätä opinnäytetyötä ja, joilla ei ollut merkitystä Pohjois-Pohjanmaan sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden tilanteen selvittämiseen ja arviointiin.

Webropol-kysely lähetettiin sopimuspalokuntien henkilöstölle sähköpostilinkkinä, jonka mukana oli saatekirje kyselystä sekä sen käyttötarkoituksesta. Kysely suoritettiin täysin anonyyminä kyselynä sopimuspalokuntien henkilöstölle ja sen tuloksia verrattiin osittain vuoden 2021 hankkeen kyselyn tuloksiin, jotta nähtiin, onko vastauksissa tullut merkittäviä muutoksia. Kyselytutkimuksen toteutus on kuvattuna kuvassa 6.

Kyselytutkimus olisi voitu suorittaa myös ei-anonyyminä kyselynä, mutta sen arvioitiin heikentävän vastaajien halukkuutta kertoa negatiivisista asioista. Lisäksi sen epäiltiin laskevan vastaajien lukumäärää. Kyselytutkimuksen toteuttaminen paperisena versiona ei ollut mahdollista alueen laajuuden ja opinnäytetyön nolla-rahoitusbudjetin vuoksi. Mikäli kyselytutkimus olisi tehty paperisena versiona olisi vastaajille täytynyt lähettää kirjekuoressa kyselytutkimus ja tämän lisäksi kirjekuoressa olisi tullut olla myös vastauksen palautuskuori.



KUVA 6. KYSELYTUTKIMUKSEN TOTEUTUS 2024 POHJOIS-POHJANMAAN PELASTUSLAITOKSEN SOPIMUSHENKILÖSTÖLLE

5.2 Kyselytutkimuksen tulosten analysointi

Webropol-kyselyn tulosten analysoinnissa hyödynnettiin Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden kehittäminen harva-alueella-hankkeen aineistoa sekä Suomen palopäälystöliiton sopimuspalokuntien tulevaisuuskatsauksen tuloksia. Näitä tuloksia vertailemalla pystyttiin tekemään johtopäätöksiä sekä kehitysideoita sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden ylläpitämiseksi Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella.

Tutkimustyötä varten teetätetyn kyselyn tulokset on tallennettu Webropol-tietokantaan, jossa tuloksia voidaan vertailla sekä analysoida. Tämän lisäksi kysely voidaan toteuttaa haluttuna ajankohta uudestaan samoilla kysymyksillä. Halutessaan kyselyä voi myös muokata ennen sen uudelleen toteuttamista, jotta siitä saadaan paras mahdollinen hyöty.

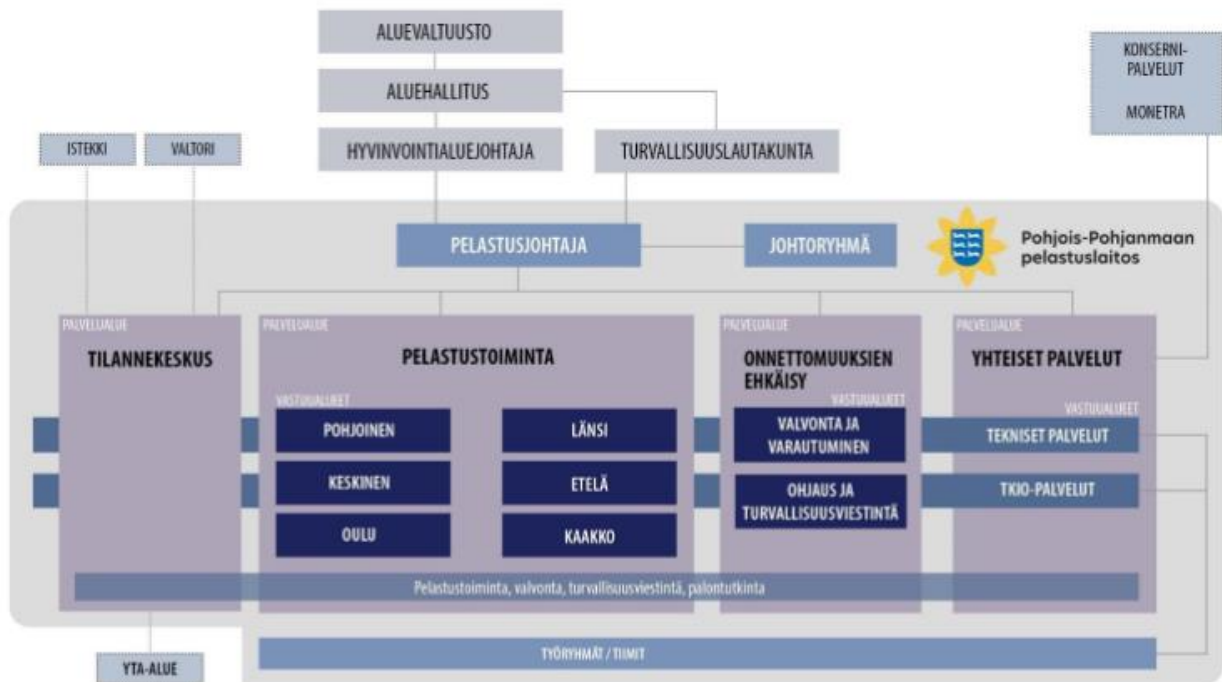
Webropol-kyselyn numeerisia ja sanallisia tuloksia on pyritty analysoimaan sekä vertailemaan toisiinsa. Sanallista vastauksista on saanut hyviä perusteluja numeroihin, sekä myös vinkkejä, kuinka sopimuspalokuntalaiset näkevät pelastuslaitoksen ja sopimuspalokuntien yhteistyön tällä hetkellä. Sanalliset vastaukset täydentävät hyvin numeerisia vastauksia ja antavat perusteluja numeerisille vastauksille.

6 Työn tulokset

Webropol-kysely toteutettiin anonymina kyselynä sopimuspalokuntiin 23.8.-9.9.2024 välisenä ajankohtana. Kysely jaettiin sopimushenkilöstölle henkilökohtaisiin sähköpostiosoitteisiin pelastuslaitoksen viestintäasiantuntijan avustuksella. Kyselystä muistutettiin sopimushenkilöstöä kerran ja siitä tiedotettiin myös pelastuslaitoksen sisäisessä tiedotustilaisuudessa koko henkilöstöä.

Kyselyyn vastasi 131 sopimuspalokunnan jäsentä Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitokselta. Kyselyn vastaukset jakautuvat koko pelastuslaitoksen alueelle ja jokaiselle pelastustoiminnan vastuualueelle. Vastuualueet on jaettu kuuteen maantieteelliseen alueeseen. Pelastuslaitoksen hallinnollinen organisaatio on esitelty kuvassa 7. Eniten vastauksia Webropol-kyselyyn tuli Eteläiseltä vastuualueelta 36kpl ja vähiten Kaakon vastuualueelta 8kpl. Vastauksia käsiteltiin ja analysoitiin

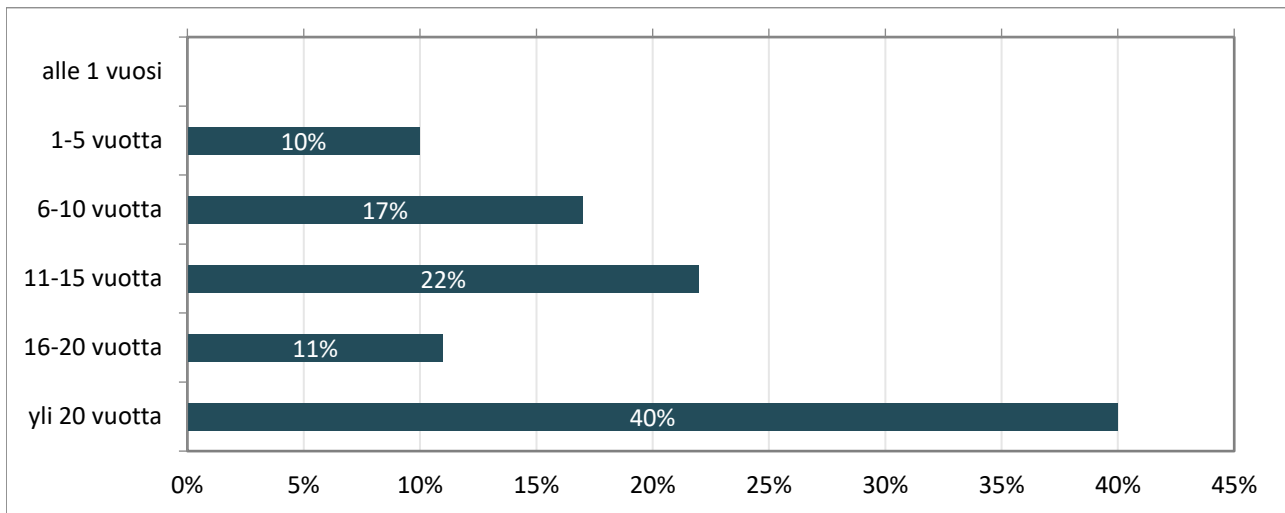
isompina kokonaisuuksina, koska Kaakon alueen vastaajamäärä jäi sen verran pieneksi, että tutkimuksessa ei haluttu ottaa riskiä vastaajien tunnistamisesta. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019, 8–9).



Kuva 3. Pelastuslaitoksen hallinnollinen organisaatio.

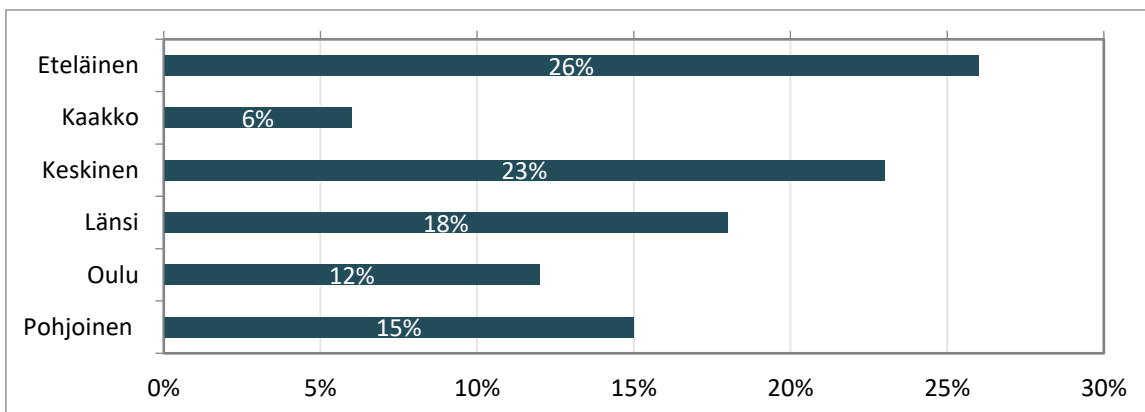
KUVA 7 PELASTUSLAITOKSEN ORGANISAATIO (POHJOIS-POHJANMAAN PELASTUSLAITOKSEN PALVELUTASOPÄÄTÖS 2023, 9.)

Noin 1100 sopimuspalokuntalaisesta kyselyyn jättivastaamatta 969 henkilöä. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden sopimuspalokuntatoiminnassa mukanaolo aika jakautui taulukon 3 mukaisesti. Vastauksista tai pelastuslaitoksen materiaalista ei selviä, että onko kyselyyn vastaamatta jättäneet henkilöt minkä ikäisiä tai kauanko he ovat olleet mukana toiminnassa. Vastaukset kattavat kuitenkin koko Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueen, joten voidaan olettaa vastausten olevan osittain koko sopimuspalokuntahenkilöstöä edustavia. (Vilka 2021, 20)



TAULUKKO 3 VUODET SOPIMUSPALOKUNTATOIMINNASSA

Kyselystä ei rajattu pois sopimuspalokuntien eriosastoja tai sopimuspalokunnan jäsenenä olo aikaa. Kysely on toteutettu koko Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen sopimushenkilöstölle ja siihen sai vastata koko sopimushenkilöstö Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueelta (Taulukko 4).



TAULUKKO 4 KYSELYTUTKIMUKSEN VASTAUKSET VASTUUALUEITTAIN

Kyselyyn vastanneista 52 % sopimuspalokuntalaisista on tehnyt sopimuksen sopimuspalokunnan kanssa ja 47 % vastaajista kuuluu puolivakinaiseen sopimuspalokuntaan ja heillä on henkilökohtainen työsopimus pelastuslaitoksen kanssa. Sopimuksesta riippumatta sopimuspalokuntalaisia kohdellaan pelastuslaitoksella tasa-arvoisesti ja heillä on pelastuslaitoksen kanssa samansisältöinen palokuntasopimus. Pelastuslaitoksen sopimuspalokunnista 18 on puolivakinaisia sopimuspalokuntia ja 20 sopimuspalokuntia (Pohjois-Pohjanmaan Pelastuslaitoksen palvelutasopäätös 2023, 20).

6.1 Kyselytutkimuksen tulosten analysointi

Muutokset, joita Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella tulisi tehdä, jotta sopimuspalokunta toiminta olisi elinvoimaista on kysymyksenä moniulotteinen, eikä siihen ole yhtä ainoaa vastausta tai korjaavaa toimenpidettä. Sanna Marinin hallitus ohjelmaan on kirjattu tavoitteena saada kaikille lapsille ja nuorille mahdollisuus harrastaa koulupäivien yhteydessä. (Sanna Marinin hallituksen ohjelma 2019, 167.)

Pelastuslaitoksen ja sopimuspalokuntien yhteistyön kehittäminen, sopimuspalokuntien toiminnan tunnetuksi tuominen ja jäsenistön pitäminen sopimuspalokunnissa ovat tekijöitä, joita pelastuslaitos ja sopimuspalokunnat yhteistyössä voivat tehdä. Sopimuspalokuntien veto- ja pitovoimaa on kehitettävä parantamalla sopimushenkilöstön tyytyväisyyttä harrastukseensa. Tämä ei ole ainoastaan pelastuslaitoksen tehtävä vaan jokaisen sopimuspalokunnan ja sopimuspalokuntalaisen.

Kyselytutkimuksen mukaan sopimuspalokuntien elinvoimaisuuteen vaikuttavia tekijöitä Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella vuonna 2024 on useita. Osa sopimushenkilöstöstä kokee hyvinvointialueen aloittamisen myötä tulleet säästöpaineeet kovina sopimuspalokuntia kohtaan. Osa sopimuspalokuntalaisista puolestaan löytää kehityskohteita koulutuksista, niiden järjestämisestä sekä korvattavuudesta.

Sopimuspalokuntalaiset myös tunnistavat oman alueen väestönkehitykseen liittyvät haasteet osana sopimuspalokuntatoiminnan elinvoimaisuuden haasteita. Yleisesti tunnistettava haaste sopimuspalokunnissa on väestön ikääntyminen, nuorten pois muutto ja muuttotappiot. Kuinka muuttotappiollisten alueiden sopimuspalokunnat saadaan pysymään elinvoimaisina, kun väestö alueella ikääntyy ja uusien jäsenten rekrytointi hankaloituu. Siinä on haaste ja kysymys, johon ei tästä työstä löydy suoraa vastausta.

6.2 Tulosten tulkinta

Sopimuspalokunnilta selvitettiin tämänhetkisten jäsenten lukumäärää sekä kuinka monta aktiivista jäsentä sopimuspalokunnassa oli. Lisäksi selvitettiin sopimuspalokunnan tunnettavuutta omalla alueella, sopimuspalokuntatoiminnan näkyvyyttä, rekrytointikäytänteitä sekä pito- tai työntövoimaa lisääviä tekijöitä sopimuspalokuntatoiminnassa.

Vastauksia verrattiin Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden kehittäminen harva-alueella-hankkeen kyselyyn tuloksiin Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella. Hankkeen aikana alue on koostunut kahdesta eri pelastuslaitoksesta: Jokilaaksojen pelastuslaitos ja Oulu-Koillismaan pelastuslaitos, jotka muodostavat nykyisen Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen.

Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden kehittäminen harva-alueella-hankkeen kyselyyn vastasi 124 sopimuspalokuntalaista Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueelta. Nykyisen vastuualuejaon mukaisesti eteläisen-, kaakon- ja läntisen vastuualueilta vastasi kyselyyn 68 henkilöä. Keskisen-, Pohjoisen- ja Oulun vastuualueilta vastasi 56 henkilöä. Suurta muutosta vastaajien lukumäärässä ei ole tapahtunut kyselyiden välillä. Eteläisen-, kaakon- ja läntisen vastuualueilta kyselyyn vastasi vuonna 2024 66 henkilöä ja keskisen-, pohjoisen- ja Oulun vastuualueilta 65 henkilöä. Voidaan todeta, että henkilöstön vastaajamäärässä ei ole tapahtunut merkittäviä eroja. Anonyymien kyselyyn vuoksi ei voida olla varmoja, ovatko samat vastaajat vastanneet molempina vuosina kyselyyn. Vastaajien sukupuolijakauman perusteella kaikki vastaajat eivät ole olleet samoja. Naisten vastaajamäärä on pudonnut neljällä henkilöllä, ja miesten on vastaavasti noussut yhdentoista henkilön verran. Anonyymilla tutkimusmenetelmällä haluttiin suojata vastaajien yksityisyys (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019, 8–9).

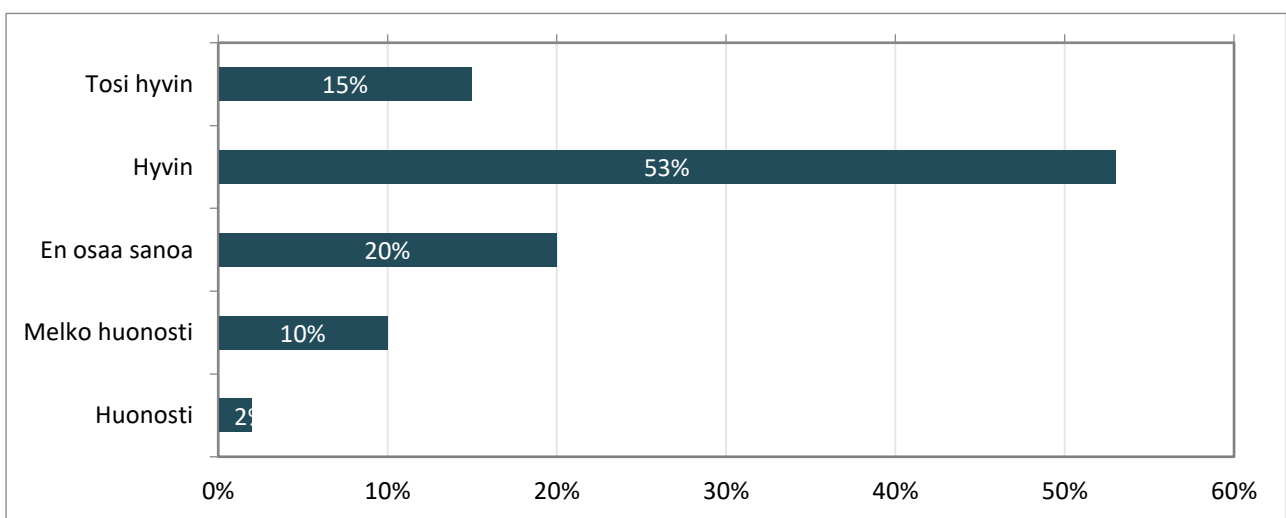
7 Johtopäätökset ja jatkotoimenpiteet

Kehittämistyön tavoitteena oli selvittää Pohjois-Pohjanmaan sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden tilanne sekä selvittää keinoja, miten voidaan vaikuttaa positiivisesti sopimuspalokuntien elinvoimaisuuteen. Elinvoimaisuuteen vaikuttavat monet sisäiset- ja ulkoiset tekijät. Sisäisiä tekijöitä on muun muassa Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen palvelutasopäätös, johon on kirjattu sopimuspalokuntatoiminnan roolin kasvattaminen palvelutasopäätöksen voimassaoloaikana vuosina 2024–2025. (Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen palvelutasopäätös 2023, 14.) Millä konkreettisilla keinoilla elinvoimaisuutta kehitetään?

Uusien jäsenten hankinnassa sopimuspalokunnilla on käytössä useita erilaisia toimintatapoja ja toimivia käytänteitä. Webropol-kyselyyn vastanneista henkilöistä 36 % on lähtenyt mukaan sopimuspalokuntatoimintaan sopimuspalokunnan nuoriso-osaston kautta. Nuoriso-osastojen toiminta koetaan sopimuspalokunnissa tärkeänä kanavana uusien jäsenten hankinnassa hälytysosastoon

sekä muuhun aikuisiän sopimuspalokuntatoimintaan. Sopimuspalokuntien nuoriso-osastot tarjoavat omalla paikkakunnallaan nuorille maksuttoman harrastuksen, josta hyötyy niin nuoret kuin sopimuspalokunta itsekin. Kaunismaan, Sinisalo-Juhan, Tormulaisen ja Vaaran (2021) tutkimuksessa käsitellään nuorten harrastus- ja järjestötoiminnan moninaisia vaikutuksia heidän elämäänsä. Tutkimuksen mukaan nuorten osallistuminen erilaisiin harrastuksiin ja järjestötoimintaan luo monipuolisia oppimisympäristöjä, jotka edistävät henkilökohtaista kasvua, osallisuutta ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Tällaiset toiminnot tukevat nuorten kehitystä ja tarjoavat mahdollisuuksia osallistua yhteisöihin ja yhteiskuntaan. (Kaunismaa, Sinisalo-Juha, Tormulainen & Vaara 2021, 1–4.)

Muita rekrytointikanavia ovat olleet muun muassa: ystävä tai perheenjäsen, joka on suositellut toimintaan mukaan lähtemistä, perheen pitkä perinne sopimuspalokuntatoiminnasta, oma kiinnostus alaa kohtaan sekä tapahtuma- tai mainosrekrytointi. Elinvoimaisuutta sopimuspalokunnissa lisääntään kehittämällä oman kunnan kuntalaisten tietoisuutta sopimuspalokuntatoiminnasta ja kuinka toimintaan pääsee mukaan. Sopimuspalokuntalaisilta selvitettiin oman sopimuspalokunnan näkyvyyttä, tunnettavuutta sekä pito- ja vetovoimatekijöitä omaa sopimuspalokuntatoimintaa kohtaan.



TAULUKKO 5 TUNNETAANKO SOPIMUSPALOKUNTATOIMINTA PAIKKAKUNNALLANNE?

Taulukosta 5 selviää, että osalla paikkakunnista ei välttämättä tunneta oman paikkakunnan sopimuspalokuntatoimintaa ollenkaan. Vastauksista suodatettiin erikseen: en osaa sanoa, melko huonosti ja huonosti. Vastaajien lukumääräksi muodostui 41 henkilöä. Näiden vastausten avulla tarkasteltiin vastausten jakautumista alueelle sekä mahdollista vaikutusta esimerkiksi sopimuspalokunnan näkyvyyteen omalla paikkakunnalla. Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden

lisääminen harva-alueella-hankkeen tuloksiin verrattaessa sopimuspalokuntientoiminnan tunnettavuus on parantunut hiukan. Tämä voi selittyä muuttuneilla vastaajilla tai sitten sopimuspalokuntatoiminnan näkyvyyteen on panostettu hankkeen kyselyn jälkeen niillä paikkakunnilla, joissa sopimuspalokuntatoiminnan tunnettavuus on ollut heikkoa.

Sopimuspalokunnan näkyvyyttä, kun tarkasteltiin näiden rajaustekijöiden kautta, voitiin todeta, että sopimuspalokuntatoiminta näkyy sosiaalisessa mediassa sekä erilaisissa tapahtumissa. Kun hakuehtoja muutettiin siten, että tarkasteltiin vain vaihtoehtoja: melko huonosti ja huonosti. Vastaajien lukumääräksi muodostui 15 henkilöä ja tilanne muuttui siten, että viisi vastaajista kertoi, ettei oman sopimuspalokunnan toiminta näy sosiaalisessa mediassa ja neljä vastaajista kertoi, etteivät he myöskään mainosta omaa toimintaansa. Vastaajista 11 kertoi, että he eivät tee aktiivista rekrytointia uusien jäsenien saamiseksi ollenkaan. Näistä yhdestätoista vastauksesta osa selittyi sillä, että he kuuluivat tällä hetkellä hyvin elinvoimaiseen sopimuspalokuntaan, johon oli enemmän tulijoita, kuin he pystyivät ottamaan mukaan toimintaansa.

Sopimuspalokuntien oman toiminnan kehittämässä esille nousi yhteisöllisyyden lisääminen tuomalla harjoitusten lisäksi sopimuspalokuntatoimintaan yhteistä muuta toimintaa esimerkiksi sopimuspalokunnan järjestämiä sopimushenkilöstön virkistyspäiviä ja sopimuspalokuntien välisiä urheilutapahtumia. Sopimuspalokunnan hyvän ilmapiirin luominen sekä ylläpito toivottiin tapahtuvan sopimuspalokunnan päällystön ja hallituksen toimesta.

7.1 Pelastuslaitoksen ja sopimuspalokuntien haasteet sekä mahdollisuudet

Kyselytutkimuksen tulosten analysointivaiheessa esille nousi haasteita sekä kehityskohteita, joita yhteistyössä pelastuslaitos ja sopimuspalokunnat voisivat kehittää. Näiden haasteiden sekä kehityskohteiden kääntäminen mahdollisuuksiksi tukisi sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden vahvistamista Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella.

Kyselyn tuloksia tarkasteltaessa esille nousee vahvasti yhteistyön mahdollisuudet pelastuslaitoksen ja sopimuspalokuntien välillä. Jotta sopimuspalokuntatoiminta saadaan tunnetuksi koko Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella ja siitä saadaan houkutteleva harrastus erityisesti niille

paikkakunnille, joissa harrastusmahdollisuuksia on vähän ja/tai sopimuspalokunnan rivit ovat käyneet harvoiksi sekä nähdään tulevina vuosina harvenevan. Sopimuspalokuntatoiminnan näkyvyyttä sekä tietoisuutta tulisi parantaa ja ylläpitää koko alueella tietoisesti.

Sopimuspalokuntien jäsenien aktivointi ja aktiivisena pysyminen on kyselyn mukaan haaste sopimuspalokuntatoiminnassa. Vastaajista useampi kertoi motivaatiota heikentäväksi tekijäksi hyvinvointialueen tuomat muutokset sopimuspalokuntatoiminnassa. Vastauksista selvisi, että useissa sopimuspalokunnissa sopimuspalokuntalaisten kirjavahvuus oli huomattavasti isompi, kuin mitä aktiivisten jäsenten lukumäärä sopimuspalokunnassa oli. Esimerkiksi sopimuspalokunnan kirjavahvuudeksi ilmoitettiin 30 henkilöä, joista aktiivisia sopimuspalokuntalaisia oli noin kymmenen henkilöä. Tällaisissa sopimuspalokunnissa tulisi tehdä töitä niin sanotusti uinuvien sopimuspalokuntalaisten aktivoimiseksi, jotta heidät saataisiin takaisin mukaan toimintaan.

Sopimuspalokunnissa tulisi tehdä mahdollista uusien jäsenten rekrytointia ennakoidusti. Erityisesti sopimuspalokunnissa, joissa nähdään tulevien vuosien aikana aktiivisten jäsenten passivoitumista tai pois jääntiä esimerkiksi eläköitymisen tai mahdollisen paikkakunnalta poismuuton vuoksi. Sopimuspalokuntien jäsenten muutoksiin voitaisiin reagoida esimerkiksi sopimushenkilöstön henkilökohtaisten urapolkusuunnitelmien kautta, joista voisi ilmetä muun muassa mahdolliset paikkakunnan vaihdokset tai eläköitymisaikeet tulevien vuosien aikana. Urapolkusuunnitelmia ylläpitämällä ne olisivat työkaluna sopimuspalokunnalle itselleen sekä pelastuslaitokselle esimerkiksi koulutus- tarpeiden suunnittelussa.

Sopimuspalokuntien rekrytoinnissa tulisi tehdä tiivistä yhteistyötä pelastuslaitoksen kanssa, jotta uudet henkilöt saataisiin perehdytettyä uuteen harrastukseen sekä heidän henkilökohtainen koulutuspolkunsaa saataisiin joustavasti alullensa. Yhdeksi motivaatiota laskevaksi tekijäksi oli nimitetty koulutuspolun heikko eteneminen ja pitkä odotusaika sopimushenkilöstön peruskursseille. Perehdyttäminen on iso-osa tekijä, miten uusi sopimuspalokunnan jäsen saadaan sitoutettua mukaan toimintaan. Perehdytyksellä on todettu olevan vaikutusta sitoutumisen lisäksi, viihtyvyyteen, suoriutumiseen sekä työhyvinvointiin. (Eklund 2023. 28–29.)

Vaikka sopimuspalokuntatoiminta on harrastus, siihen liittyy myös pelastuslaitoksen antamia työtehtäviä, joita suorittaessa henkilöstöön suhtaudutaan työntekijöinä. Jotta uuden henkilön perehdyttäminen onnistuu, tulee siihen varata riittävästi resursseja. Koko pelastuslaitoksen organisaation on hyvä muistaa sekä tiedostaa, että uusi sopimushenkilöstönjäsen ja hänen perehdyttämisensä on investointi. Onnistunut uuden henkilön perehdyttäminen ei tarkoita, että henkilö olisi välittömästi valmis tuottamaan lisäarvoa pelastuslaitoksen tai hyvinvointialueen organisaation toiminnalle. Mikäli perehdytyksessä epäonnistutaan, on se koko organisaatiolle hukkaan heitettyä aikaa, resurssia ja rahaa. Pahimmillaan se johtaa uuden henkilön harrastustoiminnan lopettamiseen, ennen kuin se on kerennyt edes alkaa. (Eklund 2023. 29–31.)

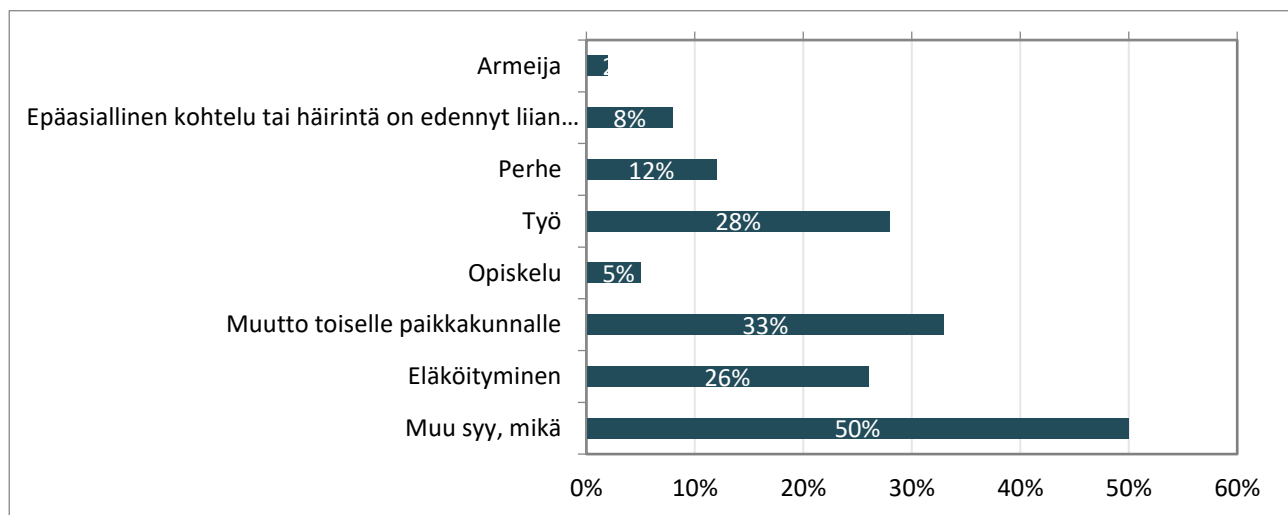
Tutkimuskyselyssä sopimuspalokuntalaisilta tiedusteltiin syitä, mitkä voisivat johtaa heidän sopimuspalokuntauran loppumiseen. Taulukosta 6 selviää vastausten jakautuminen sopimuspalokuntalaisten kesken. 11 vastaajaa antoi vastaukseksi epäasiallisen kohtelun tai häirinnän etenemisen liian pitkälle. Tämän kysymyksen lisäksi useammassa eri kysymyksen sanallisissa vastauksissa kerrottiin epäasiallisesta kohtelusta tai kiusaamisesta, jossain muodossa. Epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen ehkäisemiseksi tehtyjä toimenpiteitä tiedusteltaessa sopimushenkilöstöstä kerrottiin, että epäasiallistakohtelua saattoi olla sopimuspalokunnan sisällä tai se saattoi olla vakihenkilökunnan ja sopimushenkilöstön välistä. Yhdessä vastauksessa myös mainittiin, ettei epäasialliseen kohteluun ollut puututtu entisen pelastuslaitoksen aikana.

Epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen ennaltaehkäisemisen ohjeista ei tiennyt useampi henkilö. Epäasiallista kohtelua tai kiusaamista selkeästi esiintyy jollain tasolla sopimushenkilöstön keskuudessa tai sopimushenkilöstön ja vakihenkilökunnan välillä. Pelastusalalle on luotu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelma vuonna 2021. Toimintamallin tavoitteena on ehkäistä pelastusalalla syrjintää ja häirintää sekä varmistaa, että näihin liittyvät toimintasuunnitelmat ovat ajan tasalla (Sisäministeriön julkaisuja 2021, 20).

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan tulee asiasta tiedon saatuaan käytettävissä olvein keinoin ryhtyä toimiin epäkohdan poistamiseksi (Työturvallisuuslaki 738/2002 §28).

Jotta kiusaamista ja epäasiallista kohtelua ei esiintyisi sopimuspalokunnissa, eikä sopimuspalokuntalaisia kohtaan on pelastuslaitoksen koulutettava hyvinvointialueen epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen ennaltaehkäisevät ohjeet sopimuspalokuntalaisille ja vakihenkilöstölle sekä huolehdittava matalalla kynnyksellä kiusaamiseen ja epäasialliseen kohteluun puuttumisesta. Koulutusta tulisi järjestää vuosittain, jotta olemassa olevat ohjeet sekä toimintamallit pysyisivät ajantasaisina ja niiden mukaan osattaisiin toimia. Lisäksi olisi hyvä käydä läpi sopimuspalokuntalaisten kanssa kiusaamiseen ja epäasialliseen kohteluun puuttumisen roolit. Kuka puuttuu ja missä roolissa?

TAULUKKO 6 MIKSI URA SOPIMUSPALOKUNNASSA LOPPUISI?



65 vastaajaa ilmoitti sopimuspalokunta uran päättymisen syyksi muun syyn. Avoimeen tekstikenttään annetut muu syy vastauksista iso-osa kertoi syyksi motivaation loppumisen. Muita mainittuja syitä olivat muun muassa terveydentila, kohoavat osaamisen ja kunnan vaatimukset, epäreiluina koetut hyvinvointialueen säästötoimenpiteet ja päätyö hyvinvointialueella, mikä estää toimimisen sopimuspalokunnassa henkilökohtaisella työsopimuksella pelastuslaitoksen kanssa. Henkilöllä ei voi olla kahta työsopimusta samalle työnantajalle.

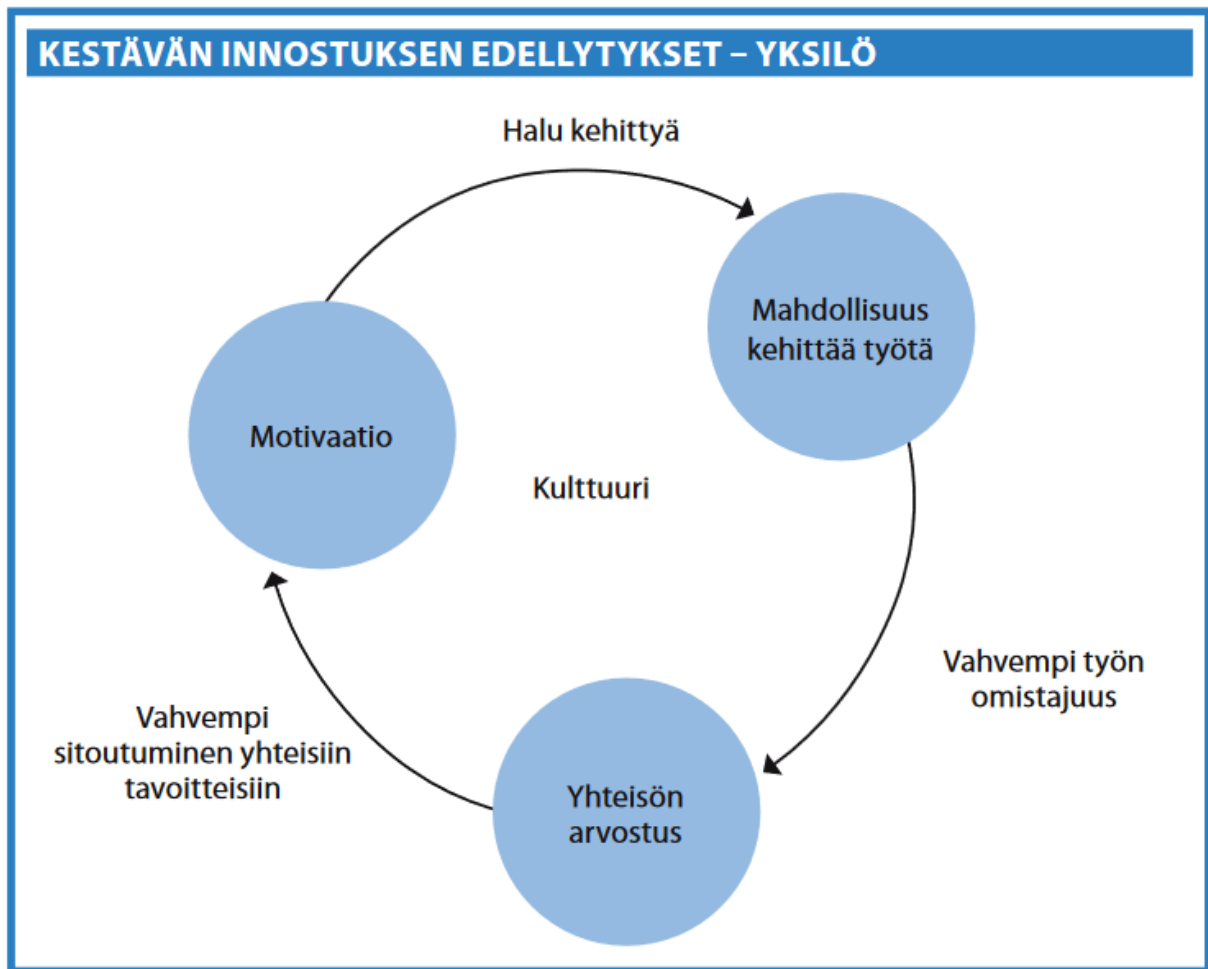
Pelastustoimen koko henkilöstön työn kuormittavuutta on tutkinut muun muassa työterveyslaitos. Työterveyslaitoksen tutkimuksessa todetaan, että työhön liittyy nopeasti muuttuvia sekä epätavallisia olosuhteita, jotka altistavat työtapaturmille. Tutkimuksessa todetaan, että operatiivista työtä tekevän henkilön sietokyky kuormitukselle sekä palautuminen kuormituksesta määräytyy henkilön oman toimintakyvyn ja terveydentilan kautta. (Vuokko Yms. 2020, 23–24.) Ei ole siis ihme, että osa

sopimushenkilöstöstä pelkää terveydentilan heikentymisen lopettavan uran sopimuspalokuntatoiminnassa.

Armeijan, opiskelun tai toiselle paikkakunnalle muuton vuoksi uraa sopimuspalokunnassa ei tarvitse katkaista, jos siinä henkilöä tuetaan riittävästi. Esimerkiksi muutto toiselle paikkakunnalle työn tai opiskelujen vuoksi voi tarkoittaa siirtymistä uuden paikkakunnan sopimuspalokuntaan. Nuorille armeija ikää lähestyville olisi hyvä kertoa myös puolustusvoimien tarjoamista osastoista, joissa sopimuspalokuntatoiminnan jatkaminen on mahdollista ja voisi sisältyä osaltansa varusmiespalvelukseen. Sopimuspalokuntien välisessä siirtymisessä voi auttaa esimerkiksi oma sopimuspalokunta lähtijän luvalla kertomalla uuden paikkakunnan sopimuspalokunnalle muuttajasta tai jos muutto tapahtuu pelastuslaitoksen sisällä voi viranhaltija, joka on vastuussa kyseisestä sopimuspalokunnasta viedä tietoa toiselle sopimuspalokunnalle sekä viranhaltijalle, joka tästä sopimuspalokunnasta vastaa.

Kyselyyn vastanneista 13 henkilöä on kertonut suoraan motivaation tai innostuksen loppumisen syyksi, miksi sopimuspalokuntaura todennäköisesti loppuisi. Motivaatiota ja innostusta laskeviksi tekijöiksi on mainittu muun muassa sopimuspalokuntatoimintaan kohdistuneet säästötoimenpiteet, hälytysvasteiden muuttuminen niin, että sopimuspalokunta ei enää lähde hälytystehtäville niin usein kuin ennen ja harjoitusten vähenemisen.

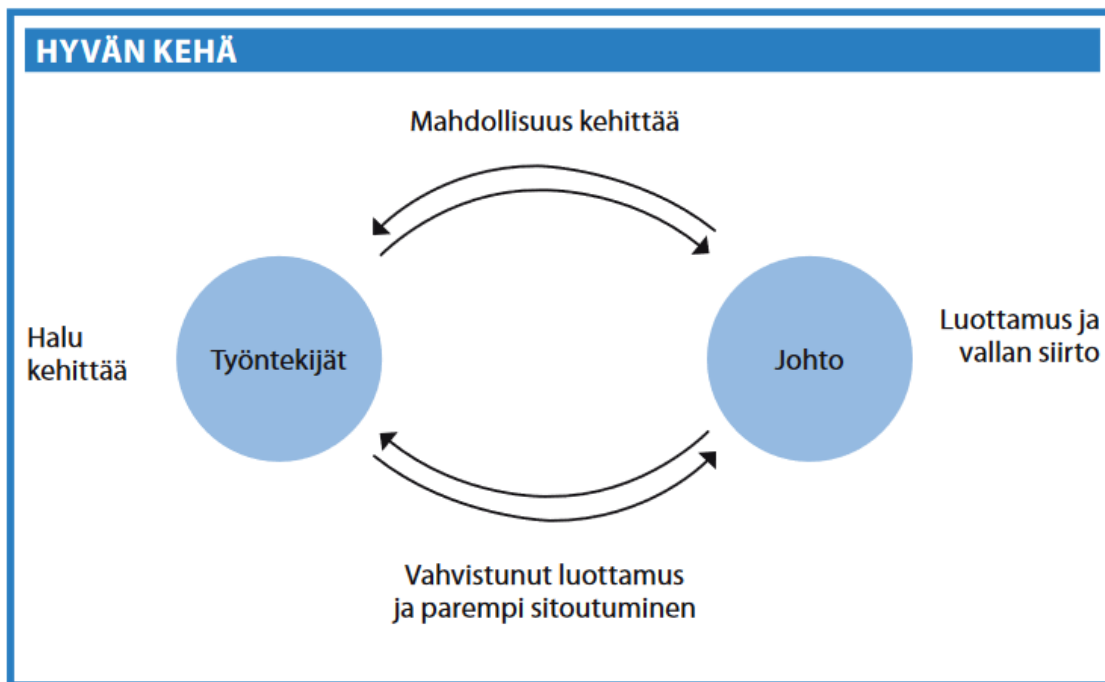
Kuvassa 8 on kuvattu kestävän innostuksen edellytyksiä yksilöllä. Organisaation kulttuurin uudelleen rakentaminen innostavaksi ja motivaatiota ylläpitäväksi on prosessi, joka vaatii laajaa ja syvälistä sitoutumista kaikilta organisaation jäseniltä. Tämä ei ole vain johdon vastuulla, vaan koko organisaation tulee olla mukana ja osallistua aktiivisesti kulttuurin muokkaamiseen ja kehittämiseen. Uuden kulttuurin rakentaminen edellyttää, että työntekijät kokevat itsensä osaksi muutosta ja heillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja työympäristöönsä. Kirjoitetut visiot ja tavoitteet saavat todellisen merkityksen ja konkretisoituvat vasta, kun työntekijät uskaltavat ottaa vastuuta omasta työstään ja kehittävät sitä aktiivisesti. Innostus ja motivaatio syntyvät, kun työntekijöille annetaan tilaa ja tukea omien ideoidensa ja kehitysehdotustensa esittämiselle ja toteuttamiselle, jolloin kulttuuri elää ja kehittyy organisaation jokaisessa osa-alueessa. (Marttinen yms. 2017, 124–125).



KUVA 8 LUOTTAMUKSELLISEN SUHTEEN RAKENTUMINEN JA TYÖYHTEISÖN KULTTUURIN KEHITTÄMINEN (Marttinen yms. 2017, 125-126).

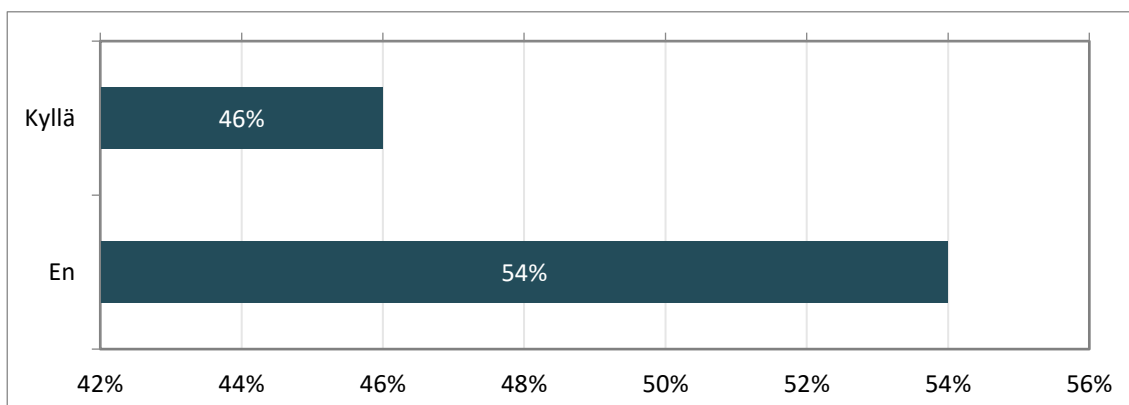
Organisaation kulttuurin kehittämisellä ei tässä tarkoiteta pelkästään sopimuspalokunnan sisäistä toimintakulttuuria vaan koko pelastuslaitoksen toimintakulttuurin kehittämistä ja koko pelastuslaitoksen henkilöstön sitouttamista toimintakulttuurin kehittämiseen. Toimintakulttuurin kehittäminen voisi parhaassa tapauksessa ulottua koko hyvinvointialueen toimintakulttuurin kehittämiseen ja koko henkilöstön sitouttamiseen.

KUVA 9 (Marttinen yms. 2017, 127)



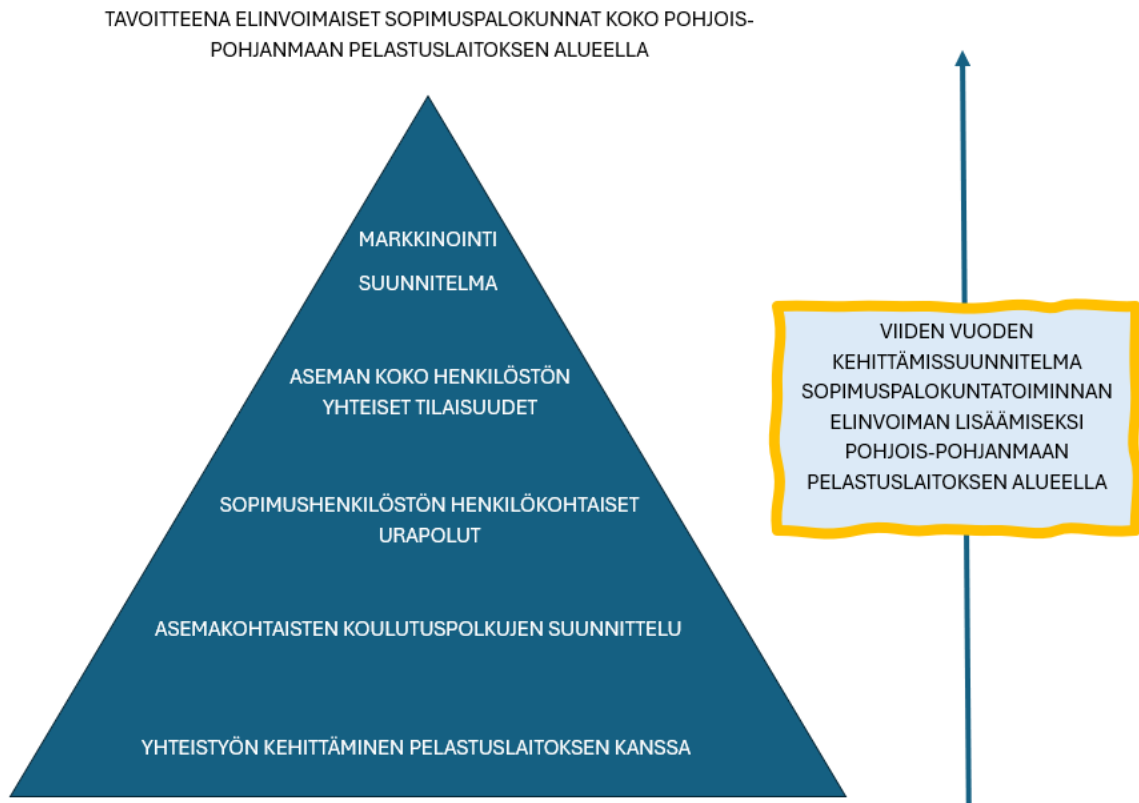
Jotta työntekijät, tässä tapauksessa sopimuspalokuntalaiset uskaltavat lähteä aidosti kehittämään oman sopimuspalokuntansa sekä pelastuslaitoksen kulttuuria. On sopimushenkilöstön sekä vakinaisen henkilökunnan välille muodostuttava luottamuksellinen suhde. Luottamuksellisen suhteen rakentaminen ruokkii itse itseänsä (Marttinen yms. 2017, 125-126). Luottamuksellisen suhteen rakentumisen tärkeyttä kuvataan kuvassa 9.

Kaikista vastaajista 60 henkilöä eli 46 % (taulukko 7) on harkinnut kuluneen vuoden aikana sopimuspalokunta uran lopettamista taulukossa 6 mainituiden syitten takia. 60 henkilöä 131 vastaajasta on paljon. Tämä kertoo sopimushenkilöstön ahdistuksesta sekä heidän tyytymättömyydestä sopimuspalokuntatoimintaa kohtaan.



TAULUKKO 7 SOPIMUSPALOKUNTA URAN LOPETTAMISTA HARKINNEET HENKILÖT KULUNEEN VUODEN AIKANA.

7.2 Yhteenveto kehitystoimenpiteistä ja jatkotutkimuksesta



KUVA 10 SOPIMUSPALOKUNTATOIMINNAN KEHITTÄMINEN POHJOIS-POHJANMAAN PELASTUSLAITOKSELLA

Yhteenveto kehitystoimenpiteistä on esitetty kuvassa 10. Aivan ensimmäiseksi tulisi kartoittaa jokaisen Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen sopimuspalokunnan tämänhetkinen todellinen tilannekuva. Tilannekuva selvityksen jälkeen tulisi sopimuspalokunnat jakaa esimerkiksi liikennevalomallin mukaisesti kolmeen eri kategoriaan: punainen – välitöntä reagointia tarvitsevat, keltainen – hieman reagointia tarvitsevat ja vihreä – elinvoimaiset sopimuspalokunnat. Kuvassa 11 on esitetty liikennevalomalli. Sopimuspalokuntien tilannekuva elää määräajoin toistettujen tilannekuvakartoitusten avulla. Tarkoitus olisi saada kaikki punaisella olevat sopimuspalokunnat vähintään keltaiselle tasolle.

KUVA 11 LIIKENNEVALOMALLIN MÄÄRITYSTEN ESIMERKKI



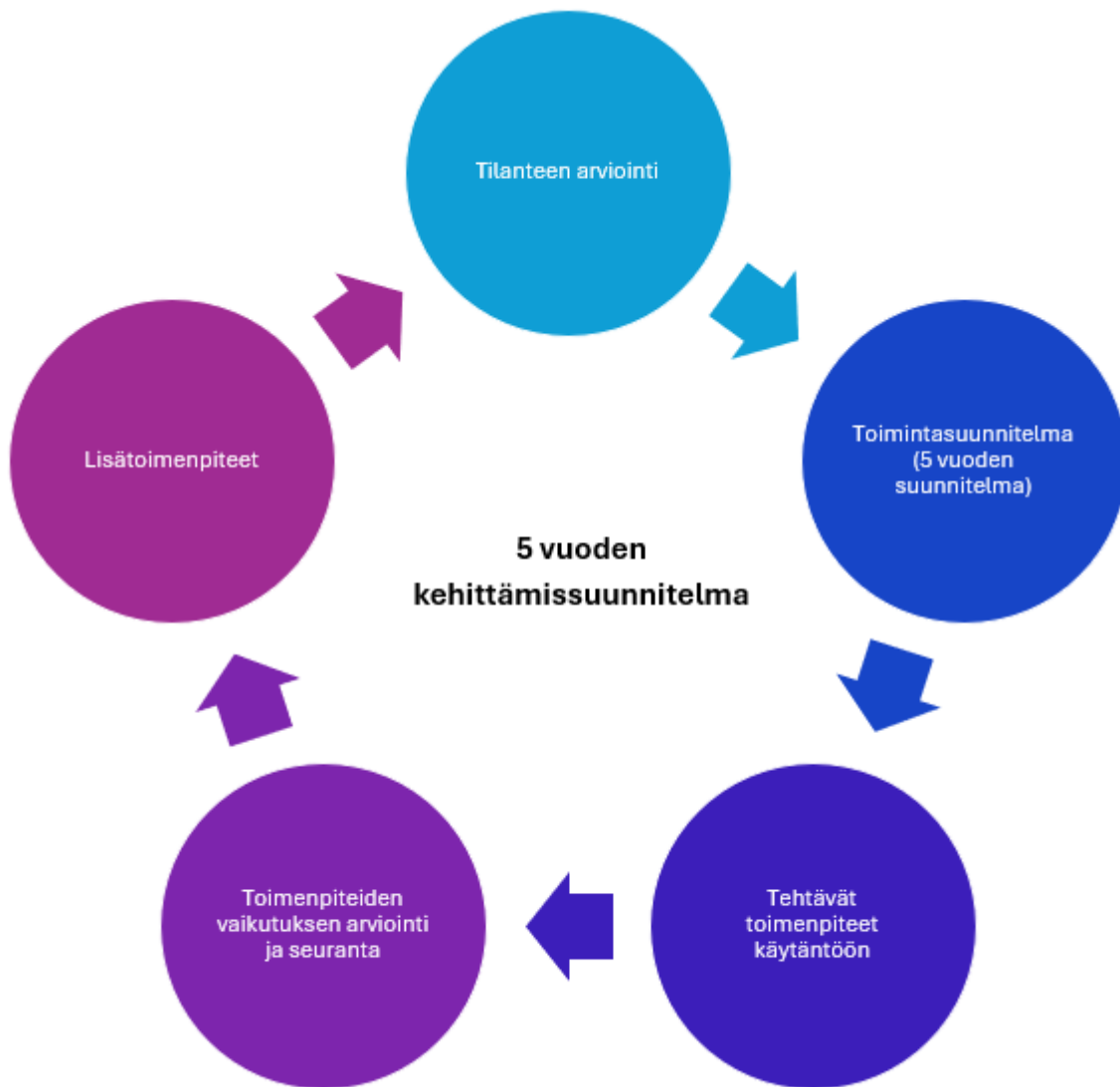
Tilannekuvan selkeyttäminen

Ajantasaisen sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden tilannekuvan ylläpitämiseksi sopimuspalokuntiin tulisi tehdä kysely, joka ei olisi anonyymi. Kyselyyn voisi vastata esimerkiksi sopimuspalokunnan hallitus, joka antaisi ajantasaista tietoa kyseisen sopimuspalokunnan tilasta. Kysely olisi hyvä suorittaa vuosittain tai muutaman vuoden välein, jotta tieto olisi ajantasaista. Lisäisin kyselyyn myös kysymyksen tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksesta kyseiseen sopimuspalokuntaan. Tässä tutkimuksessa ei selvitetty, että onko esimerkiksi Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden kehittäminen harva-alueella-hankkeen materiaaleja otettu käyttöön ja onko niillä ollut vaikutusta sopimuspalokunnan elinvoimaisuuteen.

Sopimuspalokuntatoiminnan elinvoimaisuuden kehittämissuunnitelma

Tärkeänä kehitystoimenpiteenä tulisi luoda Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella kehittämissuunnitelma, jonka tavoitteena on kaikkien Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella olevien sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden lisääminen. Viiden vuoden kehittämissuunnitelma antaisi kehittämistoiminnalle tavoitteet sekä toisi työkaluja pelastuslaitoksen ja sopimuspalokuntien käyttöön. Viiden vuoden kehittämissuunnitelmaan voitaisiin yhteistyössä pelastuslaitoksen ja sopimuspalokuntien kanssa kirjata konkreettisia keinoja, joilla sopimuspalokuntatoiminta saataisiin pidettyä elinvoimaisena koko alueella. Viiden vuoden aikajakso olisi riittävän pitkä, jotta nähtäisiin kehittämistyön tuloksia ja voitaisiin tehdä sopimuspalokuntakohtaisia arviointeja työn onnistumisesta. Viiden vuoden kehittämissuunnitelman toteutuksen prosessi esitettynä kuvassa 12.

Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen kaikkia sopimuspalokuntia koskevan yleisen viiden vuoden kehittämissuunnitelman lisäksi, pelastuslaitos sekä halukkaat sopimuspalokunnat voisivat tehdä pilottihankkeen. Pilottihankkeessa luotaisiin sopimuspalokunnalle räätälöity viiden vuoden kehittämissuunnitelma sopimuspalokunnan elinvoimaisuuden lisäämiseksi ja turvaamiseksi. Hanke sitouttaisi niin sopimuspalokuntia itseään, kuin pelastuslaitosta seuraamaan ja arvioimaan kyseiseen sopimuspalokunnan kehittämistoimien toteutumista valittuna ajanjaksona. Viiden vuoden kehittämissuunnitelman pohja-asiakirjana voisi käyttää Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden kehittäminen harva-alueella-hankkeen esimerkkiä viiden vuoden kehittämissuunnitelman pohjasta (LIITE 1).



KUVA 12 VIIDEN VUODEN KEHITTÄMISSUUNNITELMAN PROSESSI

Koulutustoiminnan kehittäminen

Pohjois-Pohjanmaan sopimuspalokuntien elinvoimaisuus nyt ja tulevaisuudessa tarvitsee tiivistä yhteistyötä sekä asioiden yhdessä eteenpäin viemistä pelastuslaitoksen ja sopimushenkilöstön välillä. Sopimushenkilöstön keskinäisiä sekä sopimushenkilöstön ja pelastuslaitoksen vakituisen henkilöstön välisiä suhteita tulisi kehittää, jotta henkilöstö luottaisi toistensa osaamiseen sekä toimintaan.

Paloasemakohtaista yhteistyötä sekä henkilöstön yhteishenkeä tiivistetään esimerkiksi pitämällä yhteisiä viikkoharjoituksia sekä koulutustilaisuuksia, järjestämällä yhteistyötä kehittäviä tilaisuuksia, joiden konkreettinen tavoite on kehittää sopimuspalokuntatoimintaa alueella. Hyväksi käytännöksi on Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella todettu henkilöstön yhteiset viikkoharjoitukset, joissa harjoitellaan pelastuslaitoksen tehtävien vaatimia harjoituksia. Tämä harjoitusten pitomalli tulisi saada jalkautettua koko pelastuslaitoksen alueelle. Tällä hetkellä toimintamalli ei toteudu kaikilla paloasemilla ja osa sopimushenkilöstöstä kokee, että heitä ei arvosteta riittävästi, kun koulutusta ei järjestetä ja koulutusten sisältö ei vastaa odotuksia. Yhteisten koulutustilaisuuksien lisäksi koulutustilaisuuksien sisältöä tulisi muokata paremmin sopivaksi kyseisen paikkakunnan sopimushenkilöstölle sekä kalustolle ja sen tulisi vastata todellisia tarpeita.

Tällä hetkellä osa sopimuspalokuntalaisista kokee motivaatiota laskevaksi tekijäksi heikon koulutuspolun ja asemakohtaisen koulutussuunnitelman puutteen. Näihin asioihin tulisi kiinnittää huomioita pelastustoiminnan vastuualueiden koulutustoimintaa suunniteltaessa ja kehitettäessä. Asemakohtaiset koulutussuunnitelmat tulisi tarkastella vastaamaan aseman henkilöstöä, kalustoa sekä aluekohtaista tarvetta paremmin vastaavaksi. Esimerkiksi paloasemat, joissa ei ole savusukelluskelpoisia henkilöitä. Tulisi heille järjestää enemmän koulutusta vaihtoehtoisista sammutusmenetelmistä sekä tarkistaa kalusto ja varusteet koulutusta vastaavaksi. Lisäksi heille voitaisiin järjestää koulutusta, joka tukisi esimerkiksi savusukelluskurssille pääsyä ja sen läpäisemistä.

Sopimuspalokuntatoiminnan tunnettavuus ja näkyvyys

Sopimuspalokuntatoiminnan tunnettavuuden lisääminen käytössä olevin keinoin sekä resurssein esimerkiksi pelastuslaitoksen viestintäasiantuntijan työpanostusta käyttämällä sopimuspalokuntien valmiin rekrytointi- ja markkinointimateriaalin valmistamiseen. Yleinen sopimuspalokuntien markkinointimateriaali sekä suunnitelma auttaisi sopimuspalokuntia markkinoimaan heidän omaa toimintaansa paremmin. Lisäksi markkinointimateriaalilla voitaisiin tukea sopimuspalokuntia, jotka selvästi kaipaavat toiminnallensa näkyvyyttä. Markkinointimateriaalissa olisi selkeä suunnitelma, kuinka esimerkiksi pelastuslaitoksen sosiaalisessa mediassa sopimuspalokunnat näkyisivät tulevien vuosien aikana. Pelastuslaitoksen sosiaalisen median kanavilla sopimuspalokuntien esittäytyminen ja toiminnan esille nostaminen toisi lisää näkyvyyttä alueen sopimuspalokunnille.

Lisää pito- ja vetovoimaa sopimuspalokuntatoimintaan

Sopimuspalokuntalaisten parempi sitouttaminen mukaan sopimuspalokuntatoimintaan ei ole pelkästään yhteishengen nostatusta ja yhteisöllisyyden tunnetta. Sopimushenkilöstön tulisi saada tuntee olevansa osa kokonaisuutta ja yhteisöä, jossa heistä ollaan kiinnostuneita myös yksilönä. Sopimuspalokuntalaisten henkilökohtainen urapolkusuunnitelma voitaisiin toteuttaa kaikissa sopimuspalokunnissa. Urapolkusuunnitelma sitouttaa henkilöstöä ja antaa pelastuslaitokselle työkaluja sekä vinkkejä esimerkiksi tarvittavista koulutustilaisuuksista ja järjestettävistä kursseista alueella. Henkilökohtaisella urapolku suunnitelmalla saadaan tarkempi tilannekuva sopimuspalokuntalaisten sitoutumisesta toimintaan. (LIITE 2).

Yhteistyötä tulisi lisätä myös kuntien sekä muiden kunnassa toimivien tahojen kanssa. Unohtamatta sopimushenkilöstön työnantajia, joilla on merkittävä rooli pienten paikkakuntien sopimushenkilöstön käytettävyyteen heidän työaikanaan. Kaikkien kuntalaisten ja kuntien tulisi tiedostaa, että paikkakunnan elinvoimainen sopimuspalokunta ei ole pelkästään harrastus kunnassa se myös lisää turvallisuutta ja turvallisuuskasvatusta kunnassa, kun nuoriso-osastoissa opetetaan nuorille muun muassa alkusammutus- ja ensiaputaitoja. Sopimuspalokuntaharrastus voi lisätä kuntalaisten yhteistöllisyyden tunnetta ja näin ollen siitä tulee pitovoima tekijä kunnalle. Jokaisessa sopimuspalokunnassa sekä pelastuslaitoksella tulisi ottaa tavoitteeksi sopimuspalokuntatoiminnan elinvoimaisuuden kehittäminen kuntien mielekkäimmäksi harrastukseksi nuoresta ikäihmiseen. Tällaisella tavoitteella tehtäisiin kaikille selväksi, että sopimuspalokuntatoiminnan halutaan pysyvän elinvoimaisena ja sen eteen tehdään töitä.

8 Pohdinta

Tätä YAMK-opinnäytetyötä tekemään lähdealueena oli Sopimuspalokuntatoiminnan elinvoimaisuus Itä- ja Pohjos-Suomen pelastuslaitosten alueella. Aihe rajattiin koskemaan ainoastaan Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen aluetta, jotta opinnäytetyöstä ei tulisi liian laaja. Työn tarkoituksena oli selvittää Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden nykytilanne ja löytää kehittämiskohteita, joiden avulla elinvoimaisuutta voitaisiin tukea sekä parantaa. Tutkimuskysymysten avulla selvitettiin elinvoimaisuuteen vaikuttavia tekijöitä ja muutoksia, joita tulisi tehdä organisaation toiminnassa.

Opinnäytetyötä varten tehdystä kyselytutkimuksesta sopimuspalokuntakentälle selvisi elinvoimaisuuteen tällä hetkellä vaikuttavia tekijöitä sekä kehittämiskohteita, joilla voitaisiin mahdollisesti parantaa sopimuspalokuntien elinvoimaisuutta nyt sekä tulevaisuudessa. Kyselytutkimukseen vastasi pieni otanta Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen sopimuspalokuntalaisista, mutta tuo otanta kattaa alueellisesti koko Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueen. Tutkimuksesta ei selviä, että onko vastauksia annettu kaikista sopimuspalokunnista.

Kyselytutkimusten tulosten analysoinnissa selvisi samankaltaisten ongelmien sekä kehitystarpeiden esiintymistä valtakunnallisesti, kun tuloksia tarkasteltiin sekä verrattiin olemassa oleviin tutkimuksiin sopimuspalokuntien tilanteesta. Työn tuloksista voidaan todeta haasteet, jotka eivät ole ainoastaan sopimuspalokuntatoiminnan haasteina, vaan yleisesti harva-asuttujen alueiden haasteina. Lisäksi tuloksista voidaan todeta organisaation sisäiset haasteet, joista osa on kehittynyt organisaatioon ulkopuolelta tulevista vaikutuksista. Organisaation sisäiset haasteet ovat osittain koko pelastuslaitoksen organisaation haasteita ja osittain sopimuspalokunnan organisaation haasteita. Voidaan siis todeta, että muutokset sekä kehittämistoimenpiteet eivät ole ainoastaan pelastuslaitoksen harteilla. Niihin tulee sitoutua myös sopimuspalokuntien omien organisaatioiden sekä henkilöstön.

Tutkimustuloksista selville saatujen kehittämiskohteiden kehittämismenetelmät ovat toteutettavissa, mutta ne vaativat henkilöstöresursseja toteutuakseen. Selkeiden suunnitelmien laatiminen ja jalkauttaminen koko organisaatiolle vaatii organisaation sitoutumista muutokseen ja muutoksen valvontaa. Tutkimuksen tuloksien tarkentamiseksi sekä asioiden kehityksen seuraamiseksi tulevaisuudessa voisi tehdä haastattelututkimuksen sopimuspalokuntien päälliköille tai hallitukselle. Vuosittain tehtävien haastatteluiden tai kyselytutkimusten tuloksilla voitaisiin seurata toiminnan kehittymistä ja reagoida mahdollisesti nopeammin muutoksiin.

8.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyön teosta on kirjoitettu sopimus Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen pelastuslaitoksen sekä Jyväskylän ammattikorkeakoulun välille. Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen sopimushenkilöstölle lähetetyn Webropol-kyselyn saatekirjeessä kerrottiin henkilöstölle kyselyn tulosten käyttötarkoitus. Tutkimukseen osallistuminen perustui henkilöiden omaan haluun osallistua kyselyyn vastaamiseen sekä kyselyn avulla toiminnan kehittämiseen. Tutkimus aineiston eettisyys

huomioitiin tutkimusta tekemään lähdeettäessä ja koko tutkimuksen ajan. Tutkimusaineistona olleen kyselyn perustietoihin kerättiin mahdollisimman vähän tietoja vastaajista, jotta heitä ei kykenisi tunnistamaan. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019, 11.) Tutkimusta tehdessä ja analysoitaessa huomioitiin tieteellisesti hyväksytyt toimintatavat, joita ovat muun muassa huolellisuus sekä rehellisyys tutkimustyön teossa, tulosten esittelyssä sekä tallentamisessa. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 132–133).

Kyselyn Webropol-tulokset on tallennettu Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen Webropol-alustalle, jonne on pääsy rajatulla henkilöstöryhmällä. Kysely on alustalla kansiossa, johon on pääsy kyselyn tekijällä sekä pelastuslaitoksen viestintäasiantuntijalla ja hyvinvointialueen Webropolin pääkäyttäjillä. Webropol-kyselyä ei tarvinnut siirtää järjestelmästä toiseen järjestelmään tutkimuksen missään vaiheessa. Näin kyselyn tuloksiin tai määritelmiin ei ole voinut tulla muutoksia analysointi vaiheessa (Vilka 2007, 113–114).

Kyselytutkimuksen suorittaminen Webropol-kyselynä myös mahdollistaa tutkimuksen toistettavuuden eli reliabeliuksen. Tutkimus voitaisiin toteuttaa eri menetelmillä käytetyille kohderyhmälle. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 1997, 231.) Tätä opinnäytetyötä tehdessä ei tutkimusta toteutettu eri menetelmillä samalle kohderyhmälle. Mikäli kyselyyn olisi tullut vain muutamia vastauksia olisi tutkimustyötä täydennetty sopimuspalokuntalaisten haastatteluina. Haastatteluilla tutkimuskysymyksiin olisi voinut saada laajemmat ja syvällisemmät vastaukset. Haastatteluja korvasivat kyselyssä vastauslaatikot, joihin pystyi jättämään avoimen kommentin kysymykseen liittyen tai lisätietoja aiheesta.

Tutkimuksen pätevyyttä eli validiteettia tarkasteltaessa. Tarkastellaan tutkimuksen tutkimusmenetelmän sekä käytetyn mittarin tarkoituksen mukaisuutta. Tutkimuksessa käytetyn Webropol-kyselyn kysymykset on vastaaja voinut ymmärtää eri tavalla, kuin mitä kysymyksen asettelija on ajatellut. Käytetyt mittarit voivat antaa virheellisen tuloksen, mikäli asiaa ei huomioitaisi tutkimustuloksia analysoitaessa. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 1997, 231–232).

Tutkimuksen tekijä oli tutkimuksen tekohetkellä virkavapaalla omasta virastaan pelastuslaitoksella. Tutkimusta tehtäessä ja analysoitaessa tutkija ei ollut kytköksissä työpaikkaansa, muutoin kuin materiaalin hankinnan osalta. Tutkimusta tehdessä oli otettava huomioon tutkijan mahdolliset

omat ennakkoluulot tutkittavaa materiaalia kohtaan, jotta ne eivät vääristä tuloksia (Grönfors 2011, 115–116). Kyselyn pohjalla käytetty Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden kehittäminen harva-alueella-hankkeen-kysely on tuotosta hankkeesta vuosilta 2020-2023. Hankkeeseen osallistui työryhmissä sekä projektityöryhmässä sopimushenkilöstöä Itä- ja Pohjois-Suomen pelastuslaitoksista ja kyselyyn hankeaika on vastannut sopimushenkilöstö mukana olleiden pelastuslaitosten alueelta. Hankkeenkyselyn hyödyntäminen tämän kyselyn pohjalla auttoi luomaan taustamateriaalia, jota pystyi vertaamaan Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella jo aiemmin tutkittuun materiaaliin.

Kyselyn haasteena oli pituus sekä asioiden näkökulmaton esittämismuoto, jotta vastaajalle ei tulisi annettua valmista ja haluttua vastusta. Ennen kyselyn lähettämistä sopimushenkilöstölle, tutkimuskysymyksiä testattiin henkilöillä, jotka eivät osallistuneet varsinaiseen kyselyyn vastaamiseen. Testauksella haluttiin varmistaa kysymysten ymmärrettävyys sekä kysymysten asettelua ja kyselylomakkeen toimivuutta.

Opinnäytetyön yhtenä isoimpana haasteena oli pelastusalasta sekä aiheesta löytyvän tutkitun tiedon vähäisyys. Osa käytettävissä olleista lähteistä jätettiin käyttämättä, koska ei voitu varmistua lähteiden puolueettomasta asioiden esityksestä, eikä kirjoitetun tekstin tahallisesta ohjailusta haluttuun lopputulokseen.

Lähteet

- Aalto, E. 2024. Pohjois-Pohjanmaalle ensimmäinen yhteinen palokuntasopimus. Pelastustieto. Viitattu 26.11.2024.
<https://pelastustieto.fi/pelastustoimi/pelastuslaitokset/pohjois-pohjanmaalle-ensimmainen-yhteinen-palokuntasopimus/#b621fa90>
- Best, S. 2010. Leisure Studies Themes and Perspectives. London: Sage. Viitattu 5.11.2024.
- Eklund, A. 2023. Tervetuloa Meille! Uuden työntekijän perehdytys. 3. painos. 2018. BRIK. Viitattu 11.11.2024.
- European Union. 1994. "EUR-Lex." 11994N/PRO/06-EN. 29. 8 1994. Viitattu 28.10.2024.
https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/acc_1994/act_1/pro_6/sign.
- HAKA-rekisteri. N.d. Suomen pelastusalan keskusjärjestö. Viitattu 28.11.2024.
<https://24365.fi/hakatilastot/>
- Harvaan asuttujen alueiden turvallisuus 2020. 2020. Sisäministeriön julkaisuja 2020:15. Viitattu 11.11.2024 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-622-5>.
- Heikkilä, T. 2014. Teoksessa Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing oy. Viitattu 20.11.2024.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino. Viitattu 10.11.2024
- Karhinen, S., Savolainen, H., Heikkinen, M. & Ulvi, T. 2023. Alueellisten talous- ja ympäristövaikutusten arviointi maakuntien ENVIMAT-malleilla. Helsinki: Suomen ympäristökeskus. Viitattu 24.11.2024
- Kaunismaa, P. Sinisalo-Juha, E., Tormulainen, A. & Vaara, L. 2021. Harrastus- ja järjestötoiminnan merkitys nuorten elämässä. Osaamiskekus Kentauri. Viitattu 16.11.2024
https://kentauri.fi/julkaisut_ja_tyokalu/harrastus-ja-jarjestotoiminnan-merkitys-nuorten-elamassa-materiaalit/
- Koski, P. & Mäenpää, P. 2018. Suomalaiset liikunta- ja urheiluseurat-tilanne, muutokset ja tulevaisuus. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 15.11.2024
<https://okm.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-263-593-8>
- Kuusi, T., Pohjola, J., Kaskinen, T., Kaitila, V., Karhinen, S., Kauhanen, A., Lintunen, J., Reinikainen, T., Savolainen, H., Sillanaukea, O. & Suikkanen, H. 2021. Vihreät toimet - ilmastopolitiikan vaikutuksia työllisyyteen. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2021:22, Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Viitattu 15.11.2024.

Levälahti, S., Nieminen, J. & Tolonen, S. 2024. Alueelliset kehitysnäkymät syksyllä 2024. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2024:44. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 16.11.2024.

Linko, J. 2020. Mikä ihmeen sopimuspalokunta. Pelastustieto. Viitattu 15.11.2024. <https://pelastustieto.fi/pelastustieto-blogi/mika-ihmeen-sopimuspalokunta/#b621fa90>.

Malassis, L. 2011. The Rural World Education and Development. New York: Routledge. Viitattu 10.11.2024.

Martti, Grönfors. 2011. Laadullisen tutkimuksen kenttätömenetelmät. 2011, Hämeenlinna: Sofia-sosiologi-Filosofiapu Vilkka. Viitattu 20.11.2024

Marttinen, K. yms. 2017. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Ihan kotona - Miten innostusta johdetaan. Helsinki. Viitattu 6.11.2024

Oulun VPK:n osastot. N.d. Oulun VPK. Viitattu 26.11.2024. <https://oulunvpk.fi/meista/osastot/>

Palokuntatoiminta. N.d. Suomen pelastusalan keskusjärjestö Viitattu 26.11.2024. <https://www.spek.fi/vaikuttaminen/palokuntatoiminta/>

Pelastusalan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelma. 2021. Sisäministeriön julkaisu, 2021:40. Helsinki: Sisäministeriö, 2021. Viitattu 3.11.2024.

Pelastustoimi. N.d. Viitattu 28.11.2024. <https://pelastustoimi.fi/pohjois-pohjanmaa/palvelut/sopimuspalokunnat> (haettu 28. 11 2024).

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen pelastustoimi. 2023. Palvelutasopäätös 2024-2025. Viitattu 5.11.2024. <https://pohde.fi/tietoa-meista/paatoksenteko/palvelutasopaatos/>.

Pohjois-Pohjanmaan liiton talous- ja toimintasuunnitelma 2025-2027 LUONNOS. 2024. Pohjois-Pohjanmaan liitto. Viitattu 20.11.2024. <https://ppliitto.oncloudos.com/cgi/DREQUEST.PHP?page=meetingitem&id=2024352-6>

Sanastokeskus. N.d. TEPA-termipankki. Viitattu 28.11.2024. <https://termipankki.fi/tepa/fi/>

Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden kehittäminen harva-alueella-hanke. 2023. Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen sisäinen raportti, Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos. Viitattu 16.11.2024.

Suurpalot synnyttivät tarpeen Oulun vakinaisen palotoimen 100-vuotias historia on koottu yksiin kansiin. 2021. Pelastustieto. Viitattu 26.11.2024. <https://pelastustieto.fi/pelastustoimi/pelastuslaitokset/suurpalot-synnyttivat-tarpeen-oulun-vakinaisen-palotoimen-100-vuotias-historia-on-koottu-yksiin-kansiin/#b621fa90>

Sopimuspalokunnat. N.d. Teksti Pelastustoimen verkkosivuilla. Viitattu 26.11.2024.
<https://pelastustoimi.fi/pelastustoimi/sopimuspalokunnat>

Suomen Yrittäjät. 2023 Pohjois-Pohjanmaan maakunnan yrittäjät vastasivat: Maakunnan elinvoimaisuus ja hyvä imago ovat yrittäjille tärkeitä. Viitattu 20.11.2024
[https://www.yrittajat.fi/uutiset/maakunnan-yrittajat-vastasivat-maakunnan-elinvoimaisuus-ja-hyva-imago-ovat-yrittajille-tarkeitä/](https://www.yrittajat.fi/uutiset/maakunnan-yrittajat-vastasivat-maakunnan-elinvoimaisuus-ja-hyva-imago-ovat-yrittajille-tarkeit/)

The start up or discontinuation of fire department's activities. CTIF 2017. Suomen pelastusalan keskusjärjestö. Viitattu 18.11.2024.
https://www.ctif.org/sites/default/files/news/files/8_fin_beitrag.pdf.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja.2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Viitattu 10.11.2024
https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf

Työturvallisuuslaki 738/2002. 2002. FINLEX. Viitattu 16. 11 2024.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valtioneuvosto. 2019. Valtioneuvoston julkaisuja. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019: Osallistava ja osaava Suomi. Viitattu 28.11.2024.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161931>

Valtioneuvosto. 2023. "Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58." Vahva ja välittävä Suomi Pääministeri Petteri Orpo hallituksen ohjelma 20.6.2023. Viitattu 28.11.2024.
<https://valtioneuvosto.fi/hallitukset/hallitusohjelma#/>

Vikka, H. 2007. Tutki ja Mittaa. Teoksessa Tutki ja Mittaa määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi. Viitattu 2.11.2024.

Vilkka,H. 2021 Näin onnistut opinnäytetyössä Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus. 21.11.2024.

Vilkka, H. 2021. Tutki ja kehitä 5., päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 2.11.2024.

Vuokko, A., Punakallio, A., Paajanen, T. & Lusa, S. 2020. Pelastushenkilöstön työterveysseuranta. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 12.11.2024

Åkerbland, L. & Seppänen-Järvelä, R. 2024. Monimenetelmällinen tutkimus. Gaudeamus. Viitattu 11.11.2024

Liitteet

Liite 1. Viiden vuoden kehittämissuunnitelma

Alkuperäinen asiakirja Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden kehittäminen harva-alueella-hankkeen materiaali: 4. Esimerkki sopimuspalokunnan viiden vuoden kehittämisohjelmasta VALMIS



LIITE 5: ESIMERKKI SOPIMUSPALOKUNNAN VIIDEN VUODEN KEHITTÄMISOHJELMASTA

Sopimuspalokunnan nimi:

PVM:

Sopimuspalokunnan nykytilanne:

Sopimuspalokunnan jäsenten lukumäärä:
Sopimuspalokunnan aktiivisten jäsenten lukumäärä:
Sopimuspalokunnan hälytysosaston jäsenten lukumäärä:
Sopimuspalokunnan aktiivisten jäsenten lukumäärä:
Savusukelluskelpoisten jäsenten lukumäärä:

Sopimuspalokunnan tilanne viiden vuoden kuluttua:

Tähän kohtaan tulee arvio henkilöstön lukumäärästä. Suositellaan tarkasteltavaksi henkilöstön ikärakennetta esimerkiksi eläköityvien henkilöiden määrä, opiskelijoiden lukumäärä etc.

Sopimuspalokunnan jäsenten lukumäärä:
Sopimuspalokunnan aktiivisten jäsenten lukumäärä:
Sopimuspalokunnan hälytysosaston jäsenten lukumäärä:
Sopimuspalokunnan aktiivisten jäsenten lukumäärä:
Savusukelluskelpoisten jäsenten lukumäärä:

Tämän hetkiset koulutus tarpeet sopimuspalokunnassa:

Merkitkää tähän todelliset henkilönlukumäärät. Apua saatte esimerkiksi kehityskeskusteluista tai henkilöstölle teetetyistä gallupeista.

Pelastustoiminnan peruskurssi:	Savusukelluskurssi:
Ensivastekurssi:	PVAT-1:
Ensiläpukurssi:	Tieliikennepelastamisen kurssi:
Ryhmänjohtajakurssi:	Pintapelastuskurssi:
Hälytysajoneuvon kuljettamisen riskienhallinta kuljettajakurssi:	Muu koulutustarve:

29

Tarve viiden vuoden päästä koulutukselle sopimuspalokunnassa:

Pelastustoiminnan peruskurssi:	Savusukelluskurssi:
Ensiavustekurssi:	PVAT-1:
Ensiapukurssi:	Tieliikennepelastamisen kurssi:
Ryhmänjohtajakurssi:	Pintapelastuskurssi:
Hälytysajoneuvon kuljettamisen riskienhallinta kuljettajakurssi:	Muu koulutustarve:

Mitkä ovat sopimuspalokunnan tavoitteet seuraavalle viidelle ja kymmenelle vuodelle

- Kirjaa tähän konkreettiset tavoitteet esimerkiksi henkilöstön rekrytointi xx tapahtumassa. Tavoitteena rekrytoida viisi uutta jäsentä tänä vuonna ja kouluttaa heidät pelastustoiminnan peruskurssilla syksyllä 2023.
- Vuoden välitavoite, kahden vuoden välitavoite. - Välitavoitteen tarkistusajankohta.

Mitä tulee tapahtua, jotta näihin tavoitteisiin päästään?

Kirjaa tähän esimerkiksi rekrytointitapahtuman järjestäminen, tapahtuman viestinnän onnistuminen, uusien jäsenten koulutuksen toteutuminen.

Mitkä asiat voivat olla haasteena tavoitteisiin pääsemiseksi?

Kirjaa tähän esimerkiksi "rekrytointitapahtuman viestintä epäonnistuu, ei tavoiteta potentiaalista kohdeyleisöä".

Muita huomioita viiden vuoden kehittämissuunnitelmasta

Tähän voi kirjata asioita, joita pohditte yhdessä tavoitteiden saavuttamiseksi ja kehittämissuunnitelman eteenpäin viemiseksi, jotta sopimuspalokunnan elinvoimaisuus kasvaa.

Kehittämissuunnitelman laatijoiden nimet:

Liite 2. Sopimuspalokuntalaisen urapolku

Sopimuspalokuntien elinvoimaisuuden kehittäminen harva-alueella-hankkeen materiaali. Alkuperäinen asiakirja: 6. Urapolkusuunnitelma, täytettävä lomake VALMIS.pdf

Palokuntalaisen urapolku

Nimi: _____ PVM: _____

Nykyinen tehtävä ja tehtävänimike sopimuspalokunnassa:

Tämän hetkiset koulutukset:

- Pelastustoiminnan peruskurssi
 Ensivastekurssi
 Ensiapukurssi
 Ryhmänjohtajakurssi
 Hälytysajoneuvon kuljettamisen riskienhallinta – kuljettajakurssi

- Savusukelluskurssi
 PVAT-1
 Tieliikennepelastamisen kurssi
 Pintapelastuskurssi
 Muu koulutus: _____

Mitkä ovat henkilön tavoitteet seuraavalle viidelle vuodelle

- Kirjaa tähän konkreettiset tavoitteet esim. savusukelluskelpoisuus ja tieliikennepelastamisen –kurssi suoritettuna.
- Viiden vuoden välitavoite.
- Välitavoitteen tarkistusajankohta.

Mitä tulee tapahtua, jotta näihin tavoitteisiin päästään?

Kirjaa tähän esim. koulustarpeet.

Mitkä asiat voivat olla haasteena tavoitteisiin pääsemiseksi?

Kirjaa tähän konkreettiset asiat esim. koulutuksia on harvoin, optiskelut toisella paikkakunnalla jne.

Muita huomioita urapolusta?

Tähän voi kirjata asioita, joita pohditte yhdessä tavoitteiden saavuttamiseksi ja urapolun eteenpäin viemiseksi.

Urapolkusuunnitelman laatijoiden nimet:

Ohje urapolun tekoon:

Tehtävä urapolku suunnitelma yhdessä sopimuspalokunnan päällikön/koulutusvastaavan/tmw. henkilön kanssa. Kirjataan ylös välitavoitteen tarkistusajankohta. Se voi olla vuosittain koko henkilöstöllä tai esim. kahden vuoden välein. Urapolun suunnittelu auttaa henkilöä asettamaan itsellensä tavoitteita, mutta se on myös työkalu palokunnan koulutussuunnittelijalle. Urapolun asiakirja jää henkilölle itselleen.