

Anne Vaittinen

TYÖHYVINVOINTI JA PALAUTUMINEN PELASTUSALALLA

Opinnäytetyö

Liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto

Liiketalouden koulutus

2025



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Tradenomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Anne Vaittinen
Työn nimi	Työhyvinvointi ja palautuminen pelastusalalla
Toimeksiantaja	Kymenlaakson pelastuslaitos
Vuosi	2025
Sivut	34 sivua, liitteitä 7 sivua
Työn ohjaaja(t)	Pia Kaari

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia pelastusalan henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista ja palautumisesta sekä selvittää, millaisia kehitystarpeita Kymenlaakson pelastuslaitoksella tunnustetaan hyvinvoinnin tukemisessa. Työssä tarkasteltiin erityisesti fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin osa-alueita sekä työnantajan roolia palautumisen mahdollistamisessa.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista kyselytutkimusta, joka toteutettiin keväällä 2025 Webropol-työkalulla. Kyselyyn vastasi 27 työntekijää, ja vastaukset analysoitiin sekä numeerisesti että laadullisesti. Lisäksi työssä hyödynnettiin kirjallisuuskatsausta, jossa tarkasteltiin palautumisen ja työhyvinvoinnin teoreettista viitekehystä erityisesti pelastusalan näkökulmasta.

Tulosten mukaan henkilöstö koki fyysisen työhyvinvoinnin olevan pääosin hyvällä tasolla. Työvälineiden ergonomia, lepotilat ja työvuorosunnittelu tukivat jaksamista. Psykkisessä ja sosiaalisessa työhyvinvoinnissa nousi esiin kehittämistarpeita liittyen työn keskeytyksiin, johtamiseen ja esihenkilötyöhön. Palautuminen onnistui erityisesti lomien aikana, mutta työvuorojen aikainen palautuminen oli riittämätöntä. Työterveyshuollon koettiin tukevan hyvinvointia puutteellisesti, erityisesti psyykkisen tuen osalta.

Työn tulosten perusteella suositellaan vahvistamaan palautumisen tukitoimia, lisäämään liikunnan mahdollisuuksia ja kehittämään työterveyshuollon palveluita pelastusalan erityistarpeet huomioiden. Lisäksi esihenkilötyötä ja työvuorojen hallintaa tulisi kehittää henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi.

Asiasanat: työhyvinvointi, palautuminen, pelastusala, fyysinen työ, työterveys

Degree title	Bachelor of Business Administration
Author(s)	Anne Vaittinen
Thesis title	Work Well-being and Recovery in the Rescue Sector
Commissioned by	Kymenlaakson pelastuslaitos
Time	2025
Pages	34 pages, 7 pages of appendices
Supervisor	Pia Kaari

ABSTRACT

This thesis explores the state of occupational well-being and recovery among employees in the rescue services, with the aim of identifying factors that support or hinder personnel's ability to cope with the physical and mental demands of their work. The research was conducted as a commissioned study for Kymenlaakson pelastuslaitos, a Finnish regional rescue department, and places special emphasis on how recovery and well-being can be structurally supported within such a high-stress operational environment.

A quantitative survey was distributed to the entire staff of the organization, and 27 responses were received. The survey included Likert-scale questions as well as open-ended responses. The collected data were analysed using both statistical and thematic content analysis. The results were also reflected against a theoretical framework of recovery, which emphasizes four key areas: psychological detachment from work, relaxation, mastery experiences, and control over leisure time.

The findings show that physical work conditions, such as ergonomics and shift scheduling, are mostly in good order. However, psychological strain caused by frequent interruptions, emergency alerts, and heavy workloads was reported to significantly impair short-term recovery. While most employees felt they could recover during days off or holidays, recovery during work shifts remained inadequate. Additionally, the role of occupational health services received critical feedback, especially regarding access to mental health support and limited understanding of the field-specific challenges of rescue work.

The study recommends enhancing recovery-supportive practices, increasing physical activity options, and improving occupational health services with better mental health provisions. Furthermore, strengthening supervisory practices and providing more autonomy in work time planning would contribute to sustainable well-being and resilience in rescue organizations

Keywords: mental health, occupational health, recovery, rescue services, well-being

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
1.1	Tutkimuskysymys	6
1.2	Tutkimusmenetelmä	7
1.3	Toimeksiantaja.....	7
2	HYVINVOINTI.....	8
2.1	Mitä työhyvinvointi tarkoittaa?.....	8
2.2	Mitkä ovat työhyvinvoinnin osa-alueet?	9
2.3	Työhyvinvoinnin kriittiset osa-alueet	10
2.4	Kehistyskeskustelut työhyvinvoinnin tukena	12
3	PALAUTUMINEN.....	12
3.1	Palautumisen teoreettinen tausta	12
3.2	Palautumisen syklit pelastusalan työssä.....	13
3.3	Palautumisstrategiat ja niiden toteutus	16
3.4	Yksilölliset voimavarat ja resilienssi	17
3.5	Työn ja vapaa-ajan tasapaino.....	18
4	TYÖTERVEYDEN ROOLI PELASTUSALALLA	20
5	KYSELYTUTKIMUS JA SEN TULOKSET	20
5.1	Kyselyn toteutus ja taustatiedot	21
5.2	Neutraalit tulokset.....	22
5.2.1	Yleinen hyvinvointi	22
5.2.2	Psyykinen työhyvinvointi	23
5.2.3	Fyysinen työhyvinvointi.....	23
5.2.4	Sosiaalinen työhyvinvointi.....	23
5.2.5	Palautuminen.....	24
5.2.6	Työterveyshuolto	24
5.3	Kyselytulosten analyysi.....	24
5.3.1	Yleinen hyvinvointi	24

5.3.2	Psyykkinen työhyvinvointi	25
5.3.3	Fyysinen työhyvinvointi	25
5.3.4	Sosiaalinen työhyvinvointi	26
5.3.5	Palautuminen	26
5.3.6	Työterveyshuollon tuki	26
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	27
6.1	Yhteenveto tuloksista	27
6.2	Vastaukset tutkimuskysymyksiin	28
6.3	Työn luotettavuus ja rajoitteet	28
6.4	Kehittämissuhteet toimintajalle	29
	LÄHTEET	33

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

1 JOHDANTO

Pelastuslaitosten henkilöstö kohtaa päivittäin työssään tilanteita, jotka asettavat heidät fyysisesti, henkisesti ja psyykkisesti vaativiin olosuhteisiin. Työ on luonteeltaan epäsäännöllistä, kiireistä ja sisältää jatkuvia riskejä, mikä tekee palautumisesta ja työhyvinvoinnista erityisen tärkeitä. Ilman riittävää palautumis- ja tukitoimenpiteitä henkilöstö voi altistua krooniselle stressille ja työuupumukselle.

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan, miten pelastuslaitos voi edistää työntekijöiden hyvinvointia ja jaksamista vaativassa työympäristössä. Erityinen painopiste on palautumisen ja yksilöllisten voimavarojen tukemisessa. Kirjallisuuskatsauksen avulla analysoidaan alan erityispiirteitä, aikaisempaa tutkimusta sekä käytännön interventioita, joita voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä.

1.1 Tutkimuskysymys

Tässä opinnäytetyössä selvitetään, millaisia kokemuksia Kymenlaakson pelastuslaitoksen henkilöstöllä on työhyvinvoinnista ja palautumisesta. Lisäksi tarkastellaan, millaisia kehittämistarpeita organisaatiossa tunnustetaan hyvinvoinnin tukemiseksi. Työn tavoitteena on tuottaa konkreettisia havaintoja ja suosituksia, joiden avulla voidaan parantaa pelastusalan työntekijöiden jaksamista ja tukea työnantajan hyvinvointityötä.

Pelastusala on fyysisesti ja psyykkisesti kuormittava toimiala, jossa työntekijät kohtaavat säännöllisesti stressaavia ja traumaattisia tilanteita. Työvuorot ovat usein pitkiä, vuorokausirytmä vaihtelee, ja palautumisaika voi jäädä riittämättömäksi. Näiden tekijöiden vuoksi on tärkeää tutkia, miten pelastushenkilöstö itse kokee työhyvinvointinsa ja millä tavoin palautuminen arjen vaatimuksista onnistuu.

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, kuten työyhteisön tuki, työkuorman hallinta, johtaminen ja työterveyspalvelut. Palautuminen puolestaan on keskeinen osa työntekijän jaksamisen ylläpitämistä, ja sen onnistuminen edellyttää

sekä henkilökohtaisia että organisatorisia tukikeinoja. Selvittämällä henkilöstön kokemuksia näistä osa-alueista, voidaan tunnistaa niitä tekijöitä, jotka eniten tukevat tai haittaavat hyvinvointia.

Tutkimuksessa pyritään vastaamaan seuraaviin pääkysymyksiin:

- Miten Kymenlaakson pelastuslaitoksen henkilöstö kokee työhyvinvointinsa ja jaksamisensa?
- Mitkä tekijät tukevat ja mitkä heikentävät työhyvinvointia ja palautumista?
- Mitä kehittämistarpeita organisaatiossa tunnistetaan hyvinvoinnin edistämiseksi?

1.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena keväällä 2025. Kysely toteutettiin Webropol-työkalulla, ja se oli jakelussa 1.–16.4.2025. Kyselyyn vastasi yhteensä 27 henkilöä. Kysely sisälsi pääosin suljettuja kysymyksiä, jotka esitettiin 5-portaisella Likert-asteikolla. Avoimien kysymysten määrä oli rajattu, jotta kysely pysyisi vastaajaystävällisenä ja vastauskynnys olisi mahdollisimman matala.

Aineisto analysoitiin tilastollisin menetelmin sekä laadullisen sisällönanalyysin avulla. Lisäksi työssä hyödynnettiin kirjallisuuskatsausta, jonka avulla muodostettiin teoreettinen viitekehys työhyvinvoinnin ja palautumisen näkökulmista.

1.3 Toimeksiantaja

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Kymenlaakson pelastuslaitos, joka on osa Kymenlaakson hyvinvointialuetta. Pelastuslaitos vastaa pelastustoiminnasta, ensihoidosta sekä onnettomuuksien ehkäisystä kuuden kunnan alueella: Hamina, Kotka, Kouvola, Miehikkälä, Pyhtää ja Virolahti. (Kymenlaakson hyvinvointialue, 2023)

Pelastuslaitoksella työskentelee 184 henkilöä, joista 176 toimii vakinaisesti pelastustoiminnassa ja onnettomuuksien ehkäisyssä. Lisäksi alueella toimii 36 sopimuspalokuntaa, mukaan lukien 3 sotilaspalokuntaa, ja pelastustoimintaan

osallistuu noin 850 sopimuspalokuntalaista. (Kymenlaakson hyvinvointialue, 2023)

Alueella on viisi vakinaisesti miehitettyä paloasemaa: Kotkansaari, Karhula, Hamina, Kouvola ja Kuusankoski. Näiden lisäksi Miehikkälässä toimii monitoimiyksikkö, joka yhdistää pelastustoimen ja ensihoidon osaamisen. (Kymenlaakson hyvinvointialue, 2023)

Tämä tutkimus keskittyy Kymenlaakson pelastuslaitoksen vakituiseen henkilöstöön, ja kysely on lähetetty ainoastaan virassa oleville työntekijöille. Työssä tarkastellaan heidän kokemuksiaan työhyvinvoinnista ja palautumisesta.

Pelastuslaitoksen toimintaympäristö on vaativa, sillä se sisältää muun muassa suurteollisuutta, kemikaalikuljetuksia, merellisen saariston sekä valtakunnan rajan. Näin ollen henkilöstön toimintakyky, jaksaminen ja hyvinvointi ovat erityisen merkittäviä tekijöitä organisaation suorituskyvyn kannalta. (Kymenlaakson hyvinvointialue, 2023)

2 HYVINVOINTI

Työhyvinvointi on monimuotoinen käsite, joka kattaa työntekijän fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin sekä työympäristön ja organisaation toimintatavat. Se tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota tehdään hyvin johdetussa organisaatiossa ammattitaitoisen henkilöstön toimesta. Työhyvinvointi ei ole vain yksilön kokemus, vaan siihen vaikuttavat useat tekijät, kuten työn sisältö, työympäristö, johtaminen ja työyhteisön toiminta. Kun työ koetaan mielekkääksi ja merkitykselliseksi, se tukee paitsi yksilön jaksamista myös organisaation tehokkuutta ja tuottavuutta. (Työturvallisuuskeskus 2024.)

2.1 Mitä työhyvinvointi tarkoittaa?

Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen ilmiö, joka kattaa työntekijän fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin sekä työolosuhteet, johtamisen ja työyhteisön toimivuuden. Työhyvinvointi muodostuu työntekijän kokemuksesta suhteessa työhönsä ja työpaikkaansa, ja se vaikuttaa suoraan työssä jaksamiseen, tuottavuuteen sekä työuran keston. Työhyvinvointi ei ole pelkästään

työntekijän henkilökohtainen tunne, vaan siihen liittyvät myös organisaation rakenteet, työprosessit ja kulttuuri, jotka voivat joko tukea tai heikentää sitä. (Työturvallisuuskeskus 2024.)

Työhyvinvointi koostuu useista toisiinsa vaikuttavista osa-alueista, kuten työn hallinnan tunteesta, työn merkityksellisyydestä ja työyhteisön vuorovaikutuksesta. Kun työntekijä kokee, että hänellä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja että työ on motivoivaa, työhyvinvointi vahvistuu. Toisaalta epäselvät työnkuvat, heikko johtaminen ja jatkuva kuormitus voivat heikentää hyvinvointia ja altistaa työuupumukselle. Näiden tekijöiden hallinta on keskeistä työhyvinvoinnin kehittämisessä. (Työturvallisuuskeskus 2024.)

Työhyvinvoinnin merkitys ulottuu yksittäistä työntekijää laajemmalle, sillä hyvinvoiva henkilöstö parantaa koko organisaation tehokkuutta ja vähentää sairauspoissaoloja sekä työkyvyttömyyskustannuksia. Työterveyslaitoksen (2024) mukaan työhyvinvoinnin kehittäminen onkin strateginen investointi, joka edistää työntekijöiden sitoutumista ja organisaation menestystä pitkällä aikavälillä.

2.2 Mitkä ovat työhyvinvoinnin osa-alueet?

Työhyvinvointi muodostuu useista toisiinsa vaikuttavista osa-alueista, jotka yhdessä määrittävät työntekijän hyvinvoinnin tason ja työssä jaksamisen. Työhyvinvoinnin osa-alueet voidaan jakaa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin sekä työn rakenteellisiin ja organisatorisiin tekijöihin. Näiden osa-alueiden tasapainoinen kehittäminen on keskeistä työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja parantamisessa (Työturvallisuuskeskus 2024).

Fyysinen työhyvinvointi liittyy työolosuhteisiin, ergonomiaan ja työn kuormittavuuteen. Hyvä ergonomia ja turvallinen työympäristö vähentävät tuki- ja liikuntaelimestön kuormitusta sekä tapaturmariskiä, mikä edistää työntekijän terveyttä ja työssä jaksamista. Esimerkiksi fyysisesti raskaat työtehtävät vaativat asianmukaisia työvälineitä ja tauotusta, jotta liiallista rasitusta voidaan välttää.

Psyykinen työhyvinvointi kattaa työntekijän henkisen kuormituksen, työn hallinnan tunteen ja työmotivaation. Mielekäs ja motivoiva työ lisää työntekijän sitoutumista ja työssä viihtymistä, kun taas jatkuva stressi ja liian suuri työkuorma voivat johtaa työuupumukseen. Selkeät tavoitteet, realistiset vaatimukset ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä tukevat psyykkistä hyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus 2024.)

Sosiaalinen työhyvinvointi perustuu työyhteisön ilmapiiriin, vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön. Hyvä työilmapiiri edistää avoimuutta, luottamusta ja kollegoiden välistä tukea, mikä vaikuttaa myönteisesti työssä viihtymiseen ja stressin hallintaan. Esihenkilöiden rooli on keskeinen, sillä oikeudenmukainen ja kannustava johtaminen lisää työntekijöiden hyvinvointia (Työterveyslaitos s.a.).

Työn rakenteelliset ja organisatoriset tekijät liittyvät työtehtävien selkeyteen, johtamiskäytäntöihin ja työajan hallintaan. Epäselvät työnkuvat ja heikko johtaminen voivat lisätä epävarmuutta ja stressiä, kun taas selkeä työnjako ja hyvä organisointi helpottavat työssä suoriutumista (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä s.a.).

Työhyvinvoinnin osa-alueiden kehittäminen edellyttää kokonaisvaltaista lähestymistapaa, jossa huomioidaan sekä yksilön että organisaation näkökulmat. Työhyvinvointi vaikuttaa keskeisesti työtyytyväisyyteen, työkykyyn ja tuottavuuteen, minkä vuoksi sen kehittäminen on tärkeä osa työelämän laatua (Työturvallisuuskeskus 2024).

2.3 Työhyvinvoinnin kriittiset osa-alueet

Pelastusalalla työhyvinvoinnin merkitys korostuu erityisesti työn fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden sekä työympäristön vaaratekijöiden vuoksi. Pelastustyöntekijät kohtaavat työssään hätätilanteita, joissa vaaditaan nopeaa päätöksentekoa, korkeaa fyysistä suorituskykyä ja stressinsietokykyä. Näiden vaatimusten vuoksi tietyt työhyvinvoinnin osa-alueet ovat erityisen kriittisiä pelastushenkilöstön työssä jaksamisen ja turvallisuuden kannalta. (Työturvallisuuskeskus 2024.)

Fyysinen kuormitus ja työturvallisuus ovat keskeisiä työhyvinvoinnin osa-alueita pelastusalan ammattilaisille. Pelastustehtävät voivat olla fyysisesti vaativia, ja ne sisältävät riskejä, kuten savusukellusta, raskasta nostamista ja työskentelyä vaarallisissa ympäristöissä. Ergonomian huomioiminen, riittävä suojavarustus ja säännöllinen fyysisen kunnon ylläpitäminen ovat olennaisia tekijöitä työkyvyn ja turvallisuuden varmistamisessa.

Psyykinen kuormitus ja henkinen työhyvinvointi ovat keskeisiä osa-alueita pelastusalalla. Työn luonteeseen kuuluu altistuminen traumaattisille tapahtumille, kuten onnettomuuksille ja ihmishenkien menetykselle, mikä voi aiheuttaa pitkäaikaista henkistä kuormitusta sekä lisätä riskiä työuupumukselle tai posttraumaattiselle stressireaktiolle. Psykososiaaliset kuormitustekijät, kuten jatkuva valppaana olo, vaikeat vuorovaikutustilanteet sekä sosiaalinen eristäminen voivat heikentää työntekijöiden jaksamista. Tämän vuoksi kriisityön tuki, jälkipurku ja työyhteisön psykologinen turvallisuus ovat olennaisia työhyvinvoinnin kannalta (Työsuojelu 2024).

Johtaminen ja työyhteisön tuki vaikuttavat merkittävästi pelastushenkilöstön hyvinvointiin. Selkeät toimintamallit, oikeudenmukainen johtaminen ja kollegiaalinen tuki auttavat hallitsemaan työn aiheuttamaa kuormitusta (Työturvallisuuskeskus 2024). Erityisesti vuorotyö ja päivystysvuorot vaativat tasapainoista työn organisointia, jotta palautuminen ja työssä jaksaminen voidaan turvata.

Työn ja vapaa-ajan tasapaino on pelastusalan työhyvinvoinnin kannalta kriittinen tekijä. Pitkät työvuorot, epäsäännölliset työajat ja henkisesti kuormittavat tilanteet voivat vaikeuttaa riittävää palautumista ja heikentää työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Kasanen 2021.)

Työnantajan tarjoamat joustavat työaikajärjestelyt ja palautumista tukevat käytännöt voivat merkittävästi parantaa työssä jaksamista. Pelastusalan työhyvinvoinnin kehittäminen edellyttää monitasoista lähestymistapaa, jossa huomioidaan sekä fyysiset että psyykkiset hyvinvointitekijät. Näihin tekijöihin panostaminen on keskeistä sekä työntekijöiden terveyden että pelastuspalvelujen toiminnan tehokkuuden kannalta.

2.4 Kehityskeskustelut työhyvinvoinnin tukena

Kehityskeskustelut ovat keskeinen johtamisen väline, joka tukee työhyvinvointia erityisesti esihenkilötyön ja vuorovaikutuksen näkökulmasta. Ne tarjoavat säännöllisen ja luottamuksellisen tilaisuuden tarkastella työntekijän tilannetta, työn kuormitustekijöitä ja ammatillista kehittymistä. Kehityskeskustelujen avulla esihenkilö voi tunnistaa työntekijän motivaatiotekijöitä ja vastata niihin tarkoituksenmukaisesti. Keskustelut voivat myös ehkäistä työuupumusta ja lisätä sitoutumista, kun työntekijä koee tulevansa kuulluksi ja arvostetuksi. (Sarkkinen 2023a.)

Pelastusalan vaativassa ja kuormittavassa työympäristössä kehityskeskusteluilla on erityistä merkitystä. Avoimen keskusteluyhteyden luominen esihenkilön ja työntekijän välillä tukee psykologista turvallisuutta ja auttaa tunnistamaan kehittämistarpeita ajoissa. Kehityskeskustelu voidaan toteuttaa myös joustavammassa muodossa, esimerkiksi liikkumisen tai muun toiminnan yhteydessä. Tällainen "kävelykokous" voi madaltaa osallistumiskynnystä ja lisätä keskustelun rentoutta ja avoimuutta, mikä saattaa sopia erityisen hyvin fyysisen työn parissa työskenteleville (Sarkkinen 2023b).

3 PALAUTUMINEN

3.1 Palautumisen teoreettinen tausta

Palautuminen on olennainen prosessi, jossa yksilö palauttaa työssä kuluneet psyykkiset ja fyysiset voimavaransa. Tämä on erityisen tärkeää vaativissa ja kuormittavissa työympäristöissä, kuten pelastuslaitoksilla. Palautuminen voidaan jakaa neljään keskeiseen elementtiin: työstä irrottautumiseen, rentoutumiseen, osaamisen ja hallinnan kokemukseen sekä vapaa-ajan hallintaan. (Manka & Manka 2023, 183–184.)

Työstä irrottautuminen viittaa ajalliseen ja henkiseen etäisyyteen työtehtävistä. On havaittu, että kyky jättää työasiat taakse työpäivän päätyttyä vaikuttaa merkittävästi työntekijän palautumiseen. Erityisesti pelastusalan työntekijöillä, joiden työ on intensiivistä ja sisältää kriittisiä päätöksentekotilanteita, irrottau-

tumisen haasteet voivat estää palautumisen onnistumisen (Lusa 2020). Työsuojelun (2024) mukaan työajan ulkopuolella työskentely ja epäsäännölliset työajat voivat vaikeuttaa irrottautumista ja lisätä kuormitusta.

Rentoutuminen tarkoittaa stressitasojen laskua ja mielen rauhoittamista. Rentoutumistekniikoiden, kuten syvähengityksen ja mindfulness-harjoitusten, on todettu olevan tehokkaita palautumisen tukemisessa. Kasanen (2021) korostaa, että psykologiset rentoutumisen menetelmät voivat parantaa keskittymiskykyä ja vähentää työstä aiheutuvaa stressiä.

Onnistumisen kokemukset, kuten uusien taitojen oppiminen tai mielekäs vapaa-ajan toiminta, edistävät työntekijän voimavarojen palautumista ja vahvistavat psyykkistä hyvinvointia. Erityisesti pelastusalan työntekijöillä, jotka altistuvat jatkuvalla stressillä, tällaiset kokemukset voivat toimia merkittävänä vastapainona työn kuormitukselle. Ne tarjoavat mahdollisuuden vahvistaa itseluottamusta ja kokea hallintaa myös työtehtävien ulkopuolella. (Manka & Manka 2023, 183–184.)

Vapaa-ajan hallinta korostaa työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa omaan ajankäyttöön ja vapaa-aikansa sisältöön. Vapaa-ajan laatu ja määrä ovat avainasemassa työssä jaksamisen tukemisessa. Pelastusalan työ on henkisesti kuormittavaa, ja vapaa-ajan hallinnan on arveltu vaikuttavan palautumiseen ja stressin hallintaan. Aiheesta tarvitaan kuitenkin lisää tutkimustietoa (Manka & Manka 2023, 183–184).

Pelastusalan työssä jatkuva ja arvaamaton kuormitus korostaa palautumisen eri osa-alueiden merkitystä. Niiden tukeminen edellyttää sekä työntekijän omia keinoja palautua että työnantajan vastuullista otetta kuormituksen hallinnassa ja vapaa-ajan arvostuksessa.

3.2 Palautumisen syklit pelastusalan työssä

Pelastusalan työ asettaa erityisiä haasteita palautumiselle, sillä työtehtävät ovat intensiivisiä ja usein ennakoimattomia. Tästä syystä palautumisen on tapahtuttava eri sykleissä: työvuoron aikana, työvuorojen välillä sekä pidemmällä aikavälillä, kuten lomien aikana.

Työvuoron aikana tapahtuva palautuminen

Työvuorojen aikana palautuminen on usein lyhytaikaista, ja sen onnistuminen riippuu käytännön mahdollisuuksista, kuten taukojen saatavuudesta ja työympäristön ergonomiasta. Tauot ja ravinnon nauttiminen ovat välttämättömiä fyysisen ja henkisen kuormituksen tasaamiseksi, vaikka ne eivät korvaakaan laajempaa palautumisaikaa. Pelastustieto-lehden (2020) mukaan lyhyetkin palautumistauot voivat merkittävästi parantaa työntekijän suorituskykyä ja vähentää hetkellistä stressiä. Lisäksi työvuoron aikaiset ergonomiset ratkaisut, kuten asianmukaiset työvälineet ja taukotilat, voivat tukea palautumista ja ehkäistä fyysisiä rasitusvammoja.

Mikrotaukojen merkitys palautumisessa

Pelastusalan työssä taukojen aikatauluttaminen voi olla haastavaa ennakoimattomien tilanteiden vuoksi. Tällaisessa ympäristössä mikrotauot – lyhyet, noin 1–5 minuutin mittaiset palautumistuokit – voivat tarjota tärkeän keinon sekä fyysisen että henkisen kuormituksen hallintaan. Mikrotaukojen aikana työntekijä voi esimerkiksi tehdä kevytvenyttelyä, syvähengitysharjoituksia tai yksinkertaisesti siirtää huomion hetkeksi pois työtehtävistä (Ryhtä 2022). Lyhyetkin tauot katkaisevat työkuormituksen jatkumon ja edistävät vireystilan säilymistä työpäivän aikana (Markkula 2019).

Tutkimukset osoittavat, että mikrotauot voivat vähentää väsymystä ja parantaa palautumista jo työpäivän aikana, eivätkä niiden hyödyt rajoitu vain fyysiseen hyvinvointiin – ne voivat tukea myös kognitiivista suorituskykyä ja mielialaa (Kinnunen 2024). Pelastustyössä, jossa työntekijän tulee olla valmiudessa toimimaan nopeasti, mikrotaukojen hyödyntäminen esimerkiksi hälytysten välissä tai kalustonhuollon lomassa voi olla realistinen ja vaikuttava tapa tukea jaksamista (Ryhtä 2022).

Mikrotaukojen käytön sisällyttäminen osaksi päivittäisiä rutiineja edellyttää työnantajalta sallivaa kulttuuria ja rakenteellista tukea, jotta palautumisesta tulisi osa työyhteisön toimintakulttuuria (Markkula 2019; Kinnunen 2024).

Työvuorojen välinen palautuminen

Työvuorojen väliset jaksot ovat ratkaisevassa asemassa työntekijän kokonaisvaltaisen palautumisen onnistumisessa. Riittävä uni on keskeinen tekijä, joka tukee elimistön fysiologista ja psyykkistä palautumista. Työturvallisuuskeskus (2024) korostaa, että uni säätelee stressihormoneja, kuten kortisolia, ja vaikuttaa positiivisesti työkykyyn. Pelastusalan epäsäännölliset työajat ja vuorotyö voivat kuitenkin häiritä työntekijöiden unisyklejä. Tämä voi heikentää palautumisen laatua, mikä tekee työaikajärjestelyistä ja vuorotyömallien optimoinnista olennaisen tärkeitä työntekijöiden hyvinvoinnin tukemisessa.

Pelastusalan työntekijöille myös rentoutuminen työvuorojen välissä on tärkeää. Manka ja Manka (2023, 183–184) korostavat, että pelkästään lepo ei riitä, vaan palautumiseen tarvitaan myös vapaa-ajan laadukasta hyödyntämistä, kuten mielekkäitä harrastuksia tai sosiaalista vuorovaikutusta.

Pitkäkestoinen palautuminen

Pitkäkestoinen palautuminen, kuten lomien ja pidempien vapaajaksojen hyödyntäminen, mahdollistaa työntekijälle syvällisemmän fyysisen ja psyykkisen palautumisen. Pidemmät vapaa-ajat vähentävät kroonisen stressin kertymistä ja voivat ehkäistä työuupumusta. Manka ja Manka (2023, 183–184) tuovat esiin, että lomien aikana tapahtuva täydellinen työstä irrottautuminen on olennaista, jotta palautumisprosessi voi syventyä. Tämä vaatii myös työnantajalta tukea, esimerkiksi riittävien lomajaksojen suunnittelun ja työntekijöiden resursien huomioimisen muodossa.

Pitkäkestoinen palautuminen vaikuttaa positiivisesti sekä yksilön hyvinvointiin että organisaation toimintaan. Palautuneemmat työntekijät ovat tehokkaampia, motivoituneempia ja sitoutuneempia työhönsä. Pelastusalalla tämä tarkoittaa paitsi henkilöstön parempaa jaksamista myös toimintakyvyn ylläpitämistä poikkeuksellisissa tilanteissa.

3.3 Palautumisstrategiat ja niiden toteutus

Palautumisstrategioiden merkitys korostuu erityisesti pelastusalalla, jossa työn luonne on fyysisesti ja psyykkisesti kuormittavaa. Onnistuneen palautumisen saavuttamiseksi työntekijät tarvitsevat erilaisia strategioita ja keinoja, jotka tukevat sekä työstä irrottautumista että fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin palautumista.

Irrottautuminen työstä

Työstä irrottautuminen vapaa-ajalla on keskeinen tekijä stressin vähentämisessä ja elämänlaadun parantamisessa. Työturvallisuuskeskuksen (2024) mukaan irrottautuminen tarkoittaa sekä henkistä että ajallista etäisyyttä työtehtävistä, jolloin mieli voi palautua työpäivän aikana kertyneestä kuormituksesta. Esimerkiksi digitaalisten työvälineiden, kuten työpuhelimien ja sähköpostin käytön rajoittaminen vapaa-ajalla, on osoittautunut tehokkaaksi keinoksi tukea irrottautumista. Pelastusalan työntekijöillä työasioiden mukana kulkeminen myös vapaa-ajalle voi kuitenkin olla yleistä, mikä korostaa työnantajan vastuuta selkeiden rajausten luomisessa työajan ja vapaa-ajan välille. Manka ja Manka (2023, 183–184) painottavat, että irrottautuminen mahdollistaa kokonaisvaltaisen palautumisen ja tukee pitkäkestoista työhyvinvointia.

Rentoutumismenetelmät

Rentoutumistekniikat ovat tärkeitä palautumisen tukemisessa, erityisesti silloin, kun työtehtävät ovat henkisesti kuormittavia. Mindfulness-harjoitukset, syvähengitys ja progressiivinen lihasrentoutus ovat esimerkkejä menetelmistä, joiden avulla työntekijät voivat lievittää stressiä ja palauttaa keskittymiskykyä. Pelastuslaitokset ovat myös ottaneet käyttöön debriefing-tilaisuuksia, joissa työntekijät voivat purkaa henkistä kuormitustaan ohjatusti ja turvallisessa ympäristössä (Toom 2023). Debriefing tarjoaa työntekijöille tilaisuuden käsitellä työtehtävissä kohdattuja vaikeita tilanteita, mikä ehkäisee stressin pitkittymistä ja parantaa työyhteisön henkistä resilienssiä.

Liikunta

Fyysinen aktiivisuus on tärkeä osa palautumisstrategioita, sillä se auttaa ehkäisemään työperäisiä terveysongelmia ja tukee kokonaisvaltaista hyvinvointia. Lusa (2020) korostaa, että kuntosaliharjoittelu, ulkoilu ja muut fyysisesti aktiiviset vapaa-ajan harrastukset eivät ainoastaan paranna fyysistä kuntoa, vaan myös vähentävät henkistä kuormitusta. Pelastusalan työntekijöille fyysinen kunto on erityisen tärkeää työn fyysisten vaatimusten vuoksi, mutta liikunta toimii myös erinomaisena stressinhallintakeinona. Työyhteisön tarjoamat liikuntamahdollisuudet, kuten työpaikan kuntosalit ja ohjatut liikuntatunnit, voivat lisätä työntekijöiden motivaatiota ylläpitää fyysistä aktiivisuutta.

Manka ja Manka (2023, 183–184) lisäävät, että liikunnan myönteiset vaikutukset palautumiseen korostuvat erityisesti, kun liikunta on työntekijälle mieluisaa ja vapaaehtoista. Tämä tekee liikunnasta paitsi fysiologista palautumista edistävän myös psykologisesti voimaannuttavan strategian.

Yhteenveto

Irrottautuminen työstä, rentoutumismenetelmät ja fyysinen aktiivisuus muodostavat yhdessä kokonaisvaltaisen palautumisen perustan. Näiden strategioiden onnistunut toteuttaminen vaatii työntekijän omia toimia, mutta myös työnantajan tarjoamaa tukea ja resursseja. Pelastusalalla, jossa työkuormitus voi olla äärimmäistä, on erityisen tärkeää kehittää ja tukea palautumiskäytäntöjä, jotka edistävät työntekijöiden pitkäaikaista hyvinvointia ja toimintakykyä.

3.4 Yksilölliset voimavarat ja resilienssi

Yksilölliset voimavarat ja resilienssi ovat keskeisiä tekijöitä työntekijän kyvyssä selviytyä työelämän haasteista ja palautua kuormittavista tilanteista. Resilienssillä tarkoitetaan yksilön kykyä sopeutua nopeasti stressaaviin tilanteisiin ja palautua niiden vaikutuksista. Tämä kyky on erityisen tärkeä pelastusalan työntekijöille, jotka kohtaavat työssään jatkuvasti uusia ja ennakoimattomia haasteita.

Resilienssi ei ole staattinen ominaisuus, vaan sitä voidaan vahvistaa ja kehittää systemaattisesti. Työturvallisuuskeskus (2024) korostaa, että stressinhal-

lintakoulutukset ovat tehokas keino tukea työntekijöiden resilienssin kehittymistä. Koulutusten avulla työntekijät voivat oppia tunnistamaan omia stressitekijöitään ja hallitsemaan niitä paremmin esimerkiksi rentoutustekniikoiden ja ajanhallinnan avulla.

Yksilöllisten voimavarojen vahvistamisessa keskeisessä asemassa on niin sanottu psykologinen pääoma, joka koostuu neljästä elementistä: toivo, optimismi, itseluottamus ja resilienssi. Manka ja Manka (2023, 186) painottavat, että erityisesti toivon ja optimismin lisääminen auttaa työntekijää säilyttämään positiivisen asenteen ja näkemään haasteet kehitysmahdollisuuksina. Itseluottamus puolestaan vahvistaa yksilön uskoa omiin kykyihinsä ja lisää motivaatiota selviytyä vaikeista tilanteista.

Työyhteisöllä on merkittävä rooli yksilöllisten voimavarojen tukemisessa. Kannustava ja yhteisöllinen työympäristö lisää työntekijöiden psykologista pääomaa ja vähentää stressin kielteisiä vaikutuksia. Toom (2023) korostaa, että mentorointiohjelmat ja debriefing-tilaisuudet tarjoavat työntekijöille paitsi konkreettista tukea myös mahdollisuuden reflektoida omaa osaamistaan ja kasvaa ammatillisesti.

Pelastusalan työntekijöiden voimavarojen vahvistaminen edellyttää organisaatiolta aktiivisia toimenpiteitä, kuten koulutusten ja tukipalveluiden järjestämistä. Lisäksi on tärkeää, että työnantaja tunnistaa yksilölliset tarpeet ja tarjoaa mahdollisuuksia joustavaan työskentelyyn ja palautumiseen. Resilienssin kehittäminen ja psykologisen pääoman vahvistaminen eivät ainoastaan edistä työntekijöiden hyvinvointia, vaan parantavat myös koko organisaation toimintakykyä.

3.5 Työn ja vapaa-ajan tasapaino

Työn ja vapaa-ajan tasapaino on keskeinen osa työhyvinvointia ja jaksamista. Tasapaino tarkoittaa, että työ ei hallitse työntekijän elämää, vaan jättää riittävästi tilaa palautumiselle, harrastuksille ja muille elämänalueille. Työturvallisuuskeskuksen (2024) mukaan tehokas työstä irrottautuminen parantaa työkykyä, vähentää stressiä ja ehkäisee työuupumusta.

Pelastusalalla työn ja vapaa-ajan tasapainon saavuttaminen voi olla erityisen haastavaa, koska työ on usein luonteeltaan intensiivistä ja vaativaa. Työtehtävät, kuten kiireelliset hälytystilanteet ja päätöksenteko kriisiolosuhteissa, voivat synnyttää henkistä kuormitusta, joka siirtyy helposti vapaa-aikaan. Tämä ilmenee esimerkiksi univaikeuksina, keskittymisongelmina tai kyvyttömyytenä rentoutua. (Työturvallisuuskeskus 2024.)

Manka ja Manka (2023) korostavat, että työn ja vapaa-ajan välinen selkeä rajaaminen on olennaista palautumisen onnistumiselle. Tämä tarkoittaa, että työntekijällä on mahdollisuus jättää työasiat fyysisesti ja henkisesti työpaikalle, jolloin vapaa-aika voidaan käyttää täysipainoisesti henkilökohtaiseen hyvinvointiin ja sosiaalisiin suhteisiin. Lisäksi työntekijän tarjoamat joustavat työaikajärjestelyt voivat helpottaa tasapainon saavuttamista erityisesti pelastusalalla, jossa työajat voivat olla epäsäännöllisiä.

Laadukas vapaa-aika on yhtä tärkeää kuin vapaa-ajan määrä. Vapaa-ajan laatuun vaikuttavat esimerkiksi mielekkäät harrastukset, sosiaaliset suhteet ja mahdollisuus viettää aikaa perheen ja ystävien kanssa. Työntekijät, jotka kokevat saavansa riittävästi tukea vapaa-ajan viettämiseen, raportoivat parempaa elämänlaatua ja työkykyä (Toom 2023).

Pelastusalalla työntekijällä on tärkeä rooli työn ja vapaa-ajan tasapainon tukemisessa. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi työajan selkeitä rajoituksia, työvuorosunnittelun optimointia ja hyvinvointipalveluiden tarjoamista. Lisäksi työyhteisöjen tulisi kannustaa työntekijöitä pitämään kiinni omasta vapaa-ajastaan ja edistää kulttuuria, jossa työn ja muun elämän välinen tasapaino on arvostettua.

Työn ja vapaa-ajan tasapaino ei ole vain yksilön hyvinvoinnin kysymys, vaan se vaikuttaa myös organisaation suorituskykyyn. Tasapainoiset työntekijät ovat motivoituneempia, tuotteliaampia ja pitkäkestoisesti sitoutuneita työhönsä, mikä on erityisen tärkeää pelastuslaitosten kaltaisissa kriittisissä organisaatioissa.

4 TYÖTERVEYDEN ROOLI PELASTUSALALLA

Pelastusalan työ on luonteeltaan sekä fyysisesti että psyykkisesti kuormittavaa. Tämän vuoksi työterveyshuollolla on erityisen tärkeä rooli työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisessä sekä työhyvinvoinnin tukemisessa. Työterveyshuolto osallistuu muun muassa säännöllisiin terveystarkastuksiin, joissa arvioidaan yksilöllisesti työntekijän terveydentilaa ja työkykyä. Tarkastusten perusteella laaditaan henkilökohtaisia terveyssuunnitelmia, joiden tavoitteena on ehkäistä työkyvyn heikkenemistä ja edistää palautumista työstä. (Pelastusalan ammattilainen 2023.)

Pelastushenkilöstö kohtaa työssään monia psyykkisesti kuormittavia tilanteita, ja henkinen palautuminen on olennainen osa työssä jaksamista. Työterveyshuolto tukee tätä prosessia muun muassa jälkipurkujen ja vertaistuen avulla, jotka auttavat käsittelemään traumaattisia kokemuksia turvallisessa ympäristössä (Työturvallisuuskeskus 2023). Lisäksi työnohjaus toimii keinona edistää henkistä työhyvinvointia, sillä se tarjoaa tilaisuuden reflektoida omaa työtä ja tunteita ammatillisessa kontekstissa (Vuorinen 2024).

Fyysisen toimintakyvyn seuranta on keskeinen osa pelastusalan työterveyshuoltoa. Esimerkiksi Kymenlaakson pelastuslaitoksella käytössä oleva vuosittainen FireFit-testi arvioi työntekijöiden kuntoa systemaattisesti, mikä tukee turvallista ja tehokasta operatiivista toimintaa. Tällaiset arvioinnit ovat osa laajempaa työkyvyn ylläpitämisen kokonaisuutta, jossa työterveyshuollolla on tärkeä koordinoiva ja ohjaava rooli (Pirinen, 2023,12; Työterveyslaitos 2024).

5 KYSELYTUTKIMUS JA SEN TULOKSET

Tässä opinnäytetyössä toteutettiin kyselytutkimus, jonka tavoitteena oli selvittää Kymenlaakson pelastuslaitoksen henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista, jaksamisesta ja palautumisesta. Kyselyn avulla pyrittiin saamaan kokonaisvaltainen kuva työhyvinvoinnin eri osa-alueista sekä siitä, miten työnantaja voisi tukea henkilöstön jaksamista entistä paremmin.

Seuraavissa luvuissa kuvataan ensin kyselyn toteutustapa ja rakenne, minkä jälkeen tuloksia tarkastellaan teemoittain: yleinen hyvinvointi, työhyvinvoinnin

psykkiset, fyysiset ja sosiaaliset tekijät, palautuminen sekä työterveyshuollon rooli.

5.1 Kyselyn toteutus ja taustatiedot

Tämän opinnäytetyön osana toteutettiin kyselytutkimus, jonka tavoitteena oli selvittää, kuinka pelastuslaitos voi tukea henkilöstön työhyvinvointia ja jaksamista. Tutkimus keskittyi erityisesti pelastustoiminnan psykososiaalisiin ja fyysisiin kuormitustekijöihin sekä niihin tukitoimiin, joita työnantaja tarjoaa hyvinvoinnin edistämiseksi.

Kysely suunniteltiin ja toteutettiin nimellä Henkilöstön hyvinvointi ja palautuminen pelastuslaitoksella. Kysely toteutettiin Webropol-järjestelmän kautta anonyymina sähköisenä kyselynä, eikä siihen osallistuneilta kerätty henkilötietoja tai tunnistetietoja. Osallistuminen oli täysin vapaaehtoista, ja vastaajat saattoivat keskeyttää kyselyn milloin tahansa ilman kielteisiä seuraamuksia. Kysely oli avoinna kahden viikon ajan keväällä 2025.

Kyselylomake on esitetty kokonaisuudessaan liitteessä 1.

Kysely lähetettiin koko Kymenlaakson pelastuslaitoksen henkilöstölle, eli noin 190:lle pelastus- ja ensihoitohenkilöstön työsuhteessa olevalle työntekijälle. Kyselyyn vastasi yhteensä 27 henkilöä, mikä vastaa noin 14 prosentin vastausastetta. Vaikka vastausprosentti jäi melko matalaksi, kyselyn tulokset antavat suuntaa antavaa tietoa henkilöstön kokemuksista ja kehittämistarpeista.

Kysely sisälsi neljä pääosiota:

- Yleinen hyvinvointi
- Työhyvinvointi (jaettuna psyykkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin)
- Palautuminen
- Työterveyshuolto

Suurin osa kysymyksistä esitettiin väittäminä, joihin vastaajat ottivat kantaa viisiportaisella Likert-asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Lisäksi mukana oli avoimia kysymyksiä, joissa vastaajat saattoivat vapaamuotoisesti kuvata omia kokemuksiaan ja esittää kehitysehdotuksia.

5.2 Neutraalit tulokset

Tässä luvussa esitetään ensin kyselyn neutraalit tulokset, kuten vastausten jakaumat ja keskiarvot. Sen jälkeen tarkastellaan tulosten analysointia eli tulkin-toja ja johtopäätöksiä teemojen näkökulmasta. Lopuksi käsitellään avoimia vastauksia, jotka syventävät ymmärrystä henkilöstön kokemuksista.

Kyselytutkimuksen vastaukset on analysoitu teemoittain kyselyn osa-alueiden mukaisesti. Tulokset esitetään sekä numeeristen vastausten (Likert-asteikko 1–5) että avoimien vastausten perusteella. Likert-asteikolla annetut vastaukset on tarkasteltu keskiarvojen ja mediaanien avulla, minkä lisäksi nostetaan esiin vastausten yleinen jakauma. Avoimet vastaukset tukevat numeerista aineistoa ja antavat syvällisempää näkökulmaa henkilöstön kokemuksiin.

Kyselyn osa-alueet olivat:

- yleinen hyvinvointi ja jaksaminen
- psyykinen työhyvinvointi
- fyysinen työhyvinvointi
- sosiaalinen työhyvinvointi
- palautuminen
- työterveyshuollon tuki

5.2.1 Yleinen hyvinvointi

Kyselyn alussa kartoitettiin vastaajien yleistä hyvinvointia ja arjessa jaksamista. Väittämä "Koen voivani hyvin tällä hetkellä" sai keskiarvoksi 4,2 ja mediaaniksi 4,0, ja 48,2 % vastaajista oli täysin samaa mieltä. Samoin väittämä "Koen, että jaksan arjessa hyvin" sai keskiarvoksi 4,2. Läheisten tuki koettiin pääsääntöisesti riittäväksi, sillä väittämä "Koen, että saan tarvittavaa tukea läheisiltäni hyvinvointini ylläpitämiseen" sai keskiarvoksi 4,1. Työpaikan tarjoama tuki arvioitiin hieman heikommaksi: väittämä "Koen, että saan tarvittavaa tukea työpaikaltani hyvinvoinnin edistämiseen" sai keskiarvoksi 3,6.

Kun vastaajilta kysyttiin tyytyväisyyttä omaan hyvinvointiinsa ja jaksamiensa, 70,4 % ilmoitti olevansa melko tyytyväisiä, 18,5 % erittäin tyytyväisiä ja 11,1 % melko tyytymättömiä. Kukaan ei ilmoittanut olevansa erittäin tyytymätön tai neutraali.

5.2.2 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkistä työhyvinvointia kartoitettiin useilla väittämillä, jotka liittyivät työn kuormittavuuteen, työn selkeyteen, vaikutusmahdollisuuksiin ja palautumiseen. Väittämä "Koen saavani riittävästi tukea työnantajaltani työssä jaksamiseen" sai keskiarvoksi 3,6 ja mediaaniksi 4,0. Väittämä "Koen, että työn psyykkinen kuormitus vaikuttaa unen laatuuni" sai keskiarvoksi 3,0, mikä oli tämän osion matalin arvo. Väittämä "Koen, että työn vaatimukset ja vastuut ovat selkeästi määriteltä" sai keskiarvoksi 3,4. Työn vaikutusmahdollisuuksia kartoittava väittämä "Koen, että minulla on riittävät vaikutusmahdollisuudet työn tekemiseen ja päätöksentekoon" sai keskiarvoksi 3,3. Alhaisimman arvon sai väittämä "Koen, että työn keskeytykset ja jatkuvat hälytykset vaikeuttavat keskittymistäni ja palautumistani", jonka keskiarvo oli 2,6.

5.2.3 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysistä työhyvinvointia arvioitiin muun muassa työvuorojärjestelmän, lepo- ja palautumistilojen, suojavarusteiden ergonomian sekä fyysisen kunnon tukemisen näkökulmista. Väittämä "Koen, että työvuorojärjestelmä tukee riittävää palautumistani" sai keskiarvoksi 4,4 ja mediaaniksi 4,5. Väittämä "Koen, että käytössä olevat lepo- ja palautumistilat tukevat työssä jaksamistani" sai keskiarvoksi 4,0. Väittämä "Koen, että pelastustehtävissä käytettävät suojavarusteet ja välineet tukevat ergonomiaa ja turvallisuutta" sai keskiarvoksi 4,2. Sen sijaan väittämät, jotka koskivat vaikutusmahdollisuuksia työaikoihin (3,2) ja fyysisen kunnon tukemista (3,2), saivat selvästi matalammat keskiarvot.

5.2.4 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalista työhyvinvointia arvioitiin työyhteisön tuen, esihenkilön arvostuksen, työilmapiirin ja kuormittavien asiakaskohtaamisten kautta. Väittämä "Koen, että työpaikallani on hyvä ilmapiiri ja toimiva yhteistyö kollegoiden kesken" sai keskiarvoksi 4,1. Väittämä "Koen työyhteisön tukevan työhyvinvointiani" sai keskiarvoksi 3,9. Väittämä "Koen, että pelastustehtävissä esiintyvät haastavat asiakaskohtaamiset eivät kuormita minua liikaa" sai keskiarvoksi 4,0. Väittämät, jotka liittyivät esihenkilön tukeen (3,6) ja epäasialliseen kohteluun puuttumiseen (3,6), jäivät hieman alemmalle tasolle.

5.2.5 Palautuminen

Palautumista käsittelevissä väittämissä keskityttiin vapaa-aikaan ja työvuorojen aikataulutukseen. Väittäjä "Koen, että vapaa-aikani riittää työstä toipumiseen" sai keskiarvoksi 4,3 ja mediaaniksi 5,0. Väittäjä "Koen, että työvuorojen aikataulutus tukee palautumistani" sai keskiarvoksi 4,1. Molemmat arvot ovat korkeita verrattuna muihin osa-alueisiin. Kysyttäessä, mikä tukisi vastaajien palautumista parhaiten, yleisimmin valitut vaihtoehdot olivat: fyysisen kunnon parantaminen (30,8 %), joustavat vapaat ja lomapäivät (30,8 %) sekä hyvä yhteishenki työpaikalla (30,8 %).

5.2.6 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tukea arvioitiin kolmen väittämän avulla. Väittäjä "Koen, että työterveyshuolto tukee minua riittävästi hyvinvointini ja jaksamiseni edistämässä" sai keskiarvoksi 2,8. Väittämät "Koen, että saan riittävästi apua työterveyshuollosta psyykkisten kuormitustekijöiden käsittelyyn" ja "Koen, että saan riittävästi apua fyysisten kuormitustekijöiden käsittelyyn" saivat keskiarvoksi 3,0 ja 2,8. Nämä arvot olivat selvästi matalampia kuin muiden kyselyn osa-alueiden keskiarvot.

5.3 Kyselytulosten analyysi

Tässä luvussa tarkastellaan kyselytutkimuksen tuloksia analysoimalla niitä eri työhyvinvoinnin osa-alueiden näkökulmista. Analyysi perustuu sekä numeerisiin vastaustuloksiin (keskiarvot, mediaanit) että vastaajien avoimiin kommentteihin, jotka tuovat esiin henkilöstön subjektiivisia kokemuksia ja kehitysehdotuksia. Tuloksia vertaillaan myös työn teoreettiseen viitekehykseen ja aiempaan tutkimustietoon. Analyysin tavoitteena on ymmärtää, mitkä tekijät edistävät tai heikentävät työhyvinvointia ja palautumista Kymenlaakson pelastuslaitoksen henkilöstön näkökulmasta.

5.3.1 Yleinen hyvinvointi

Yleisen hyvinvoinnin osalta vastaajat arvioivat oman tilanteensa pääosin positiiviseksi. Sekä hyvinvoinnin että arjessa jaksamisen väittämät saivat keskiarvoksi 4,2, mikä osoittaa, että suurin osa henkilöstöstä koki pärjäävänsä hyvin.

Myös läheisten tuki koettiin riittäväksi, mikä tukee käsitystä siitä, että sosiaalinen ympäristö työn ulkopuolella toimii tärkeänä hyvinvoinnin lähteenä.

Sen sijaan työpaikan tarjoama tuki hyvinvoinnin edistämisessä arvioitiin selvästi heikommaksi (3,6), mikä saattaa viitata siihen, että työnantajalta kaivataan aktiivisempaa otetta hyvinvoinnin tukemiseen. Avoimissa vastauksissa nousi esiin esimerkiksi tarve pidemmille yöunille, liikunnan merkitys sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino. Useat vastaajat kokivat kuormitusta hallinnollisista tehtävistä, mikä voi vaikuttaa kokemukseen työn kokonaisvaltaisesta kuormittavuudesta.

5.3.2 Psyykinen työhyvinvointi

Psyykinen työhyvinvointi sai keskimääräisesti keskitasoisia arvioita. Erityisesti väittämä "Koen, että työn keskeytykset ja jatkuvat hälytykset vaikeuttavat keskittymistäni ja palautumistani" sai matalimman keskiarvon (2,6), mikä osoittaa, että jatkuva valmiustila ja työn keskeytykset ovat merkittävä kuormitustekijä.

Työn vaatimusten ja vastuiden selkeydessä sekä vaikutusmahdollisuuksissa työn tekemiseen nähtiin myös kehitettävää. Avoimissa vastauksissa tuotiin esiin toiveita selkeämmistä työtehtävistä ja paremmasta johtamisesta. Vaikka osa vastaajista koki saavansa riittävästi tukea työnantajalta, oli joukossa myös henkilöitä, jotka eivät kokeneet saavansa riittävää apua työssä jaksamiseen. Tämä viittaa siihen, että tuki ei ole tasaista kaikille.

5.3.3 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysisen työhyvinvoinnin osa-alueet arvioitiin keskimäärin hyvälle tasolle. Työvuorojärjestelmän tuki palautumiselle (keskiarvo 4,4) sekä lepo- ja palautumistilojen toimivuus (4,0) osoittavat, että fyysiset rakenteet tukevat työn kuormittavuutta varsin hyvin. Myös ergonomia ja turvallisuus suojarusteissa sai myönteisen arvion (4,2).

Sen sijaan vaikutusmahdollisuudet työaikoihin ja fyysisen toimintakyvyn tukeminen saivat alemmat arviot (3,2). Tämä voi viitata siihen, että työntekijät kokevat rajallisesti mahdollisuuksia vaikuttaa omaan kuormitukseensa tai että

esimerkiksi liikuntamahdollisuudet työpaikalla voisivat olla paremmat. Kehitysehdotuksina mainittiin muun muassa paremmat työsuhde-edut ja ikääntyvien työntekijöiden tukeminen työkyvyn ylläpitämisessä.

5.3.4 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi sai yleisesti ottaen myönteiset arviot. Työilmapiiri ja kollegiaalinen yhteistyö arvioitiin hyväksi (keskiarvo 4,1), ja suurin osa vastaajista koki työyhteisön tukevan heidän hyvinvointiaan. Tämä vahvistaa käsitystä siitä, että vertaisverkot ja kollegiaalinen tuki ovat pelastuslaitoksella merkittävä voimavara.

Esihenkilötyö sai keskimääräisen arvosanan (3,6), ja tähän liittyi myös avoimissa vastauksissa mainintoja toiveista parempaan johtamiseen, arvostuksen lisäämiseen ja selkeyteen. Vaikka suurin osa vastaajista ei kokenut asiakas kohtaamisten olevan erityisen kuormittavia, esihenkilötyössä ja epäasialliseen kohteluun puuttumisessa nähtiin selkeitä kehittämismahdollisuuksia.

5.3.5 Palautuminen

Palautumisen osalta tulokset olivat vahvasti myönteisiä: vapaa-ajan riittävyys palautumiseen sai korkean keskiarvon (4,3) ja työvuorojen aikataulutuksen tukevuus 4,1. Tämä viittaa siihen, että työajan ulkopuolinen palautuminen toimii kohtalaisen hyvin.

Vastaajat kokivat erityisesti loman ja vapaa-ajan merkitykselliseksi palautumisen kannalta, mutta toivat myös esiin kehitystarpeita työvuorojen aikaisessa palautumisessa. Mikrotaukojen hyödyntäminen, fyysisen kunnon ylläpito ja hyvä työyhteisön ilmapiiri nousivat esiin toivottuina palautumista tukevina tekijöinä. Useat vastaajat näkivät fyysisen aktiivisuuden (liikunta), joustavat vapaat sekä hyvä yhteishenki työpaikalla tärkeimpinä palautumisen edistäjinä.

5.3.6 Työterveyshuollon tuki

Työterveyshuollon tuki arvioitiin koko kyselyn heikoimmaksi osa-alueeksi. Kaikki kolme väittämää – koskien yleistä tukea, psyykkistä ja fyysistä kuormi-

tusta – saivat matalat keskiarvot (2,8–3,0). Tämä osoittaa, että henkilöstö koee työterveyshuollon roolin puutteelliseksi erityisesti mielenterveyden tukemisessa ja fyysisissä kuormitustilanteissa.

Avoimissa vastauksissa mainittiin muun muassa pitkät odotusajat, vaikeudet saada yhteyttä ja koettu ammattitaidon puute. Osa vastaajista koki, ettei työterveyshuolto ymmärrä riittävästi pelastusalan erityispiirteitä. Tämä voi heikentää luottamusta palveluun ja vaikuttaa siihen, kuinka aktiivisesti työntekijät hakevut apua.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Yhteenveto tuloksista

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisia kokemuksia Kymenlaakson pelastuslaitoksen henkilöstöllä on työhyvinvoinnista ja palautumisesta. Kyselytutkimuksen perusteella voidaan todeta, että yleinen hyvinvointi ja jaksaminen arvioitiin suurelta osin myönteisesti. Suurin osa vastaajista koki voivansa hyvin, jaksavansa arjessa ja saavansa tukea läheisiltään. Työpaikan tuki hyvinvoinnin edistämiseksi arvioitiin kuitenkin heikommaksi, mikä osoittaa kehittämistarvetta organisaation tarjoamissa tukirakenteissa.

Psyykkisen työhyvinvoinnin osalta esiin nousivat työn keskeytykset ja jatkuva valmiustila, jotka vaikeuttivat keskittymistä ja palautumista. Työn selkeydessä, vaikutusmahdollisuuksissa ja esihenkilötyössä nähtiin myös parannettavaa. Fyysinen työhyvinvointi arvioitiin keskimäärin hyväksi etenkin ergonomian ja työvuorosunnittelun osalta, mutta fyysisen kunnon tukeminen kaipaa vahvempaa työnantajan panosta.

Sosiaalinen työhyvinvointi osoittautui yhdeksi vahvuusalueista. Työyhteisön ilmapiiri ja kollegiaalinen tuki koettiin vahvoina tekijöinä, vaikka esihenkilöiden roolissa havaittiin kehittämistarpeita. Palautuminen arvioitiin pääsääntöisesti hyväksi erityisesti vapaapäivien ja lomien aikana, mutta palautusmahdollisuudet työvuorojen aikana olivat rajallisia. Työterveyshuollon koettiin tukevan henkilöstöä heikosti erityisesti psyykkisten ja fyysisten kuormitustekijöiden osalta.

6.2 Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Miten Kymenlaakson pelastuslaitoksen henkilöstö kokee työhyvinvointinsa ja jaksamisensa?

Henkilöstö kokee yleisesti jaksavansa hyvin ja voivansa hyvin. Työyhteisön ilmapiiri, kollegiaalinen tuki ja palautumismahdollisuudet vapaalla tukevat työhyvinvointia. Psykkinen kuormitus ja palautumisen vaikeus työaikana heikentävät kuitenkin kokonaiskokemusta.

Mitkä tekijät tukevat ja mitkä heikentävät työhyvinvointia ja palautumista?

Työhyvinvointia tukevat erityisesti työyhteisön hyvä ilmapiiri, ergonomiset työvälineet, sujuva työvuorosunnittelu ja liikunnan mahdollistaminen. Heikentäviä tekijöitä ovat jatkuvat hälytykset, epäselvät tehtäväkuvat, esihenkilöiden riittämätön tuki ja rajalliset mahdollisuudet palautua työvuoron aikana. Myös työterveyshuollon heikko saatavuus ja työn erityispiirteiden huomioimattomuus nousivat keskeisiksi heikentäviksi tekijöiksi.

Mitä kehittämiskohteita voidaan tunnistaa työhyvinvoinnin ja palautumisen edistämiseksi?

Keskeisiksi kehittämiskohteiksi tunnistettiin esihenkilötyön vahvistaminen, työtehtävien ja vastuiden selkeyttäminen, palautumismahdollisuuksien lisääminen työvuorojen aikana sekä työterveyshuollon palveluiden laadun ja saatavuuden parantaminen. Lisäksi liikunnan tukeminen työajalla ja parempi resurssointi erityisesti ikääntyville työntekijöille voisivat tukea jaksamista pitkäjänteisesti.

6.3 Työn luotettavuus ja rajoitteet

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa myönteisesti se, että kyselyyn vastattiin nimettömästi, mikä todennäköisesti lisäsi rehellisyyttä ja avoimuutta erityisesti kriittisissä kohdissa. Myös vastausprosentti oli hyvä ottaen huomioon henkilöstön kokonaismäärän ja ajankohdan. Kvantitatiivinen aineisto antaa

selkeän kuvan hyvinvoinnin eri osa-alueista, ja avoimet vastaukset syvensivät ymmärrystä kokemuksista, joita ei pelkällä numeerisella aineistolla olisi saavutettu.

Rajoitteena voidaan pitää sitä, että osa avoimista vastauksista oli melko lyhyitä tai yksittäisiä huomioita. Tämä vaikeutti niiden laajempaa analyysia. Kyselylomakkeessa ei myöskään kerätty tarkempia taustatietoja, kuten sukupuolta, ikää tai palvelusvuosia, mikä olisi voinut tuoda esiin ryhmäkohtaisia eroja kokemuksissa. Lisäksi tulokset edustavat vain yhden pelastuslaitoksen henkilöstön näkemyksiä, joten niitä ei voida suoraan yleistää muihin organisaatioihin.

Työn ajankohtaisuus ja yhteys hyvinvointialueuudistuksen jälkeisiin muutoksiin nostavat kuitenkin tutkimuksen käytännön merkitystä. Tulokset voivat toimia lähtökohtana kehittämistyölle ja antaa tärkeää palautetta organisaation sisäisiin käytäntöihin.

6.4 Kehittämisehdotukset toimeksiantajalle

Tulosten perusteella voidaan esittää konkreettisia kehittämisehdotuksia, joilla Kymenlaakson pelastuslaitos voi tukea henkilöstönsä hyvinvointia ja palautumista entistä paremmin. Kehittämistoimet koskettavat sekä yksittäisiä työntekijöitä että koko organisaation toimintakulttuuria ja rakenteita.

Esihenkilötyön kehittäminen

Kyselyn avoimissa vastauksissa nousi esiin toiveita johdonmukaisemmasta, osallistavammasta ja arvostavammasta esihenkilötyöstä. Esihenkilön tuen koettiin vaikuttavan olennaisesti siihen, miten työntekijä jaksaa ja kokee työnsä merkitykselliseksi. Esimerkiksi väittämä ”Koen saavani riittävästi tukea työnantajaltani työssä jaksamiseen” sai keskiarvoksi 3,6 – selvästi alle muun tuloskeskiarvon.

Vastausten perusteella ei kuitenkaan ole täysin yksiselitteistä, viitataanko esihenkilötyöllä nimenomaan lähijohtoon vai ylempään johtoon. Tämä tuo esiin

tarpeen selkeyttää eri esihenkilötasojen rooleja ja vastuuta sekä vahvistaa tiedonkulkua.

Esihenkilöiden aktiivinen läsnäolo, oikeudenmukainen toiminta ja arjen tuen näkyvyys ovat keskeisiä tekijöitä, jotka tukevat henkilöstön hyvinvointia. Kehittämistoimien tulisi ulottua koko esihenkilöportaaseen siten, että sekä operatiivinen että hallinnollinen johto tunnistaa työn kuormitustekijät ja toimii johdonmukaisesti henkilöstön tukemiseksi.

Kehityskeskustelut tulisi ottaa aktiiviseksi työkaluksi tässä prosessissa.

Säännölliset ja laadukkaasti toteutetut kehityskeskustelut tukevat vuorovaikutusta ja mahdollistavat työntekijän kokemusten esiin tuomisen. Ne tarjoavat myös tilaisuuden arvioida yksilöllistä kuormittumista, palautumisen onnistumista sekä urakehityksen toiveita. Kehityskeskustelujen avulla voidaan rakentaa luottamusta, mikä on edellytys avoimelle ja hyvinvoivalle työyhteisölle.

Selkeämmät roolit ja vastuut

Epäselvät tehtävänkuvat ja vastuunjaot lisäsivät kuormitusta. Työn vaatimusten ja vastuiden selkeyttä kartoittava väittämä sai keskiarvoksi 3,4, mikä osoittaa, että parannettavaa on. Työohjeiden ja rakenteiden selkeyttäminen tukee sekä psyykkistä hyvinvointia että palautumista. Roolien selkiyttämisen tueksi voidaan järjestää yksiköissä yhteisiä keskusteluhetkiä tai työpajoja, joissa työyhteisö yhdessä arvioi toimivia käytäntöjä.

Palautumisen tukeminen myös työaikana

Työvuorojen aikana tapahtuvan palautumisen puute nousi esiin keskeisenä huolenaiheena. Väittämä "Koen, että työn keskeytykset ja jatkuvat hälytykset vaikeuttavat keskittymistäni ja palautumistani" sai matalimman keskiarvon (2,6). Tämä korostaa tarvetta kehittää työaikaista palautumista.

Pelastajan työ on usein nopeatempoista ja keskeytyksellistä, mikä vaikeuttaa perinteisten taukojen pitämistä. Tästä syystä palautumista ei voida ajatella vain virallisten taukojen tai lepotilojen kautta, vaan huomio tulisi kiinnittää mikrotaukoihin – lyhyisiin hengähdyshetkiin, joita voidaan hyödyntää työn ohessa. Esihenkilöiden tehtävä on mahdollistaa näiden toteutuminen osana työvuoroa.

Lisäksi rauhallisten ja helposti saavutettavien palautumistilojen kehittäminen tukisi tätä tavoitetta. Työvuorojen aikainen palautuminen edellyttää työnantajalta sekä rakenteellista tukea että työn kulttuurista kehittämistä.

Fyysisen kunnon tukitoimet

Liikunta nousi esiin useissa vastauksissa keskeisenä keinona jaksamisen ylläpitämisessä ja palautumisessa. Kymenlaakson pelastuslaitoksen paloasemilla on todennäköisesti käytössä kuntosalit tai muut liikuntamahdollisuudet, ja joissakin tapauksissa vapaahetkiä saatetaan hyödyntää esimerkiksi sählyn pelaamiseen kalustohallissa tai yhteiseen kuntoiluun. Näiden mahdollisuuksien olemassaolo on tärkeä perusta, mutta kehittämistarpeet kohdistuvat siihen, kuinka liikunta voitaisiin tavoitteellisemmin ja systemaattisemmin integroida osaksi työhyvinvoinnin tukemista. Työnantajan kannustava viestintä, liikkumisen organisointi ja esimerkiksi viikoittaiset liikuntavuorot tai työaikaiset liikkumismahdollisuudet voisivat lisätä tasapuolisuutta ja madaltaa kynnystä hyödyntää liikuntaa palautumisen välineenä.

Työterveyshuollon palveluiden parantaminen

Työterveyshuollon tuki arvioitiin kyselyn heikoimmaksi osa-alueeksi: kaikkien väittämien keskiarvot sijoittuivat välille 2,8–3,0. Vastaajat kokivat, ettei työterveyshuolto vastaa työn kuormittavuuteen riittävällä tasolla.

Keskeisiä kehityskohteita ovat nopeampi palveluiden saatavuus, matalan kynnyksen psyykkinen tuki sekä parempi asiantuntemus pelastusalan erityispiirteistä. Lisäksi yhteistyötä esihenkilöiden ja työterveyshuollon välillä tulisi tiivistää, jotta tukeen ohjautuminen olisi ajankohtaista ja kohdennettua.

Vaikka pelastuslaitoksilla on työkykyä tukevia rakenteita ja usein nimetty työterveysyhteyshenkilö, käytännön toimivuus ei aina vastaa henkilöstön tarpeita. Koska työterveyshuolto kuuluu hyvinvointialueiden vastuulle, työnantajan vaikutusmahdollisuudet voivat olla rajallisia. Silti esimerkiksi vuosittainen palautteenkeruu palveluista sekä mahdollisuuksien mukaan täydentävien tukipalveluiden (esim. keskustelutuki tai työnohjaus) käyttö voivat parantaa henkilöstön kokemaa tuen tasoa.

Ikääntyneiden työntekijöiden tukeminen

Kyselyn vastauksissa nousi esiin toiveita siitä, että iäkkäämpien työntekijöiden jaksamiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen kiinnitettäisiin erityistä huomiota. Pelastajan työ on fyysisesti ja henkisesti kuormittavaa, ja pitkät työurat vaativat työntekijältä vahvaa toimintakykyä. Iän karttuessa yksilölliset erot korostuvat, ja siksi on tärkeää, että työnantaja tarjoaa tukea ja joustoja tarpeen mukaan.

Ikääntyneiden työntekijöiden jaksamista voidaan tukea monin keinoin positiivisella tavalla. Työterveyshuollon rooli on keskeinen erityisesti siinä, että mahdolliset kuormitustekijät havaitaan ajoissa ja työntekijälle voidaan tarjota räätälöityjä ratkaisuja. Fyysisen kunnon tukeminen säännöllisellä testauksella ja henkilökohtaisella liikuntaohjauksella auttaa ylläpitämään työkykyä pitkään.

Myös työuran loppuvaiheessa oleville työntekijöille voidaan tarjota vaihtoehtoisia tehtäviä, joissa kokemus ja ammattitaito tulevat hyötykäyttöön mutta fyysinen kuormitus on vähäisempää. Esimerkiksi perehdyttämis-, koulutus- tai koulutushuollon tehtävät voivat tarjota mielekkään tavan jatkaa työuraa pelastusalalla.

Keskeistä on, että ikääntyneet työntekijät kokevat tulevansa nähdyiksi ja arvostetuiksi. Työnantajan viesti jaksamisen tukemisesta ja arvostuksesta vaikuttaa myönteisesti työmotivaatioon ja työssä pysymiseen. Myös avoimet ja säännölliset kehityskeskustelut tarjoavat luontevan kanavan käydä läpi yksilöllisiä toiveita ja tarpeita työuran eri vaiheissa.

LÄHTEET

- Kasanen, M. 2021. Kuusi keinoa psykologiseen palautumiseen. Kollega.fi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kollega.fi/2021/10/kuusi-keinoa-psykologiseen-palautumiseen/> [viitattu 5.1.2025].
- Kymenlaakson hyvinvointialue 2023. Pelastustoimen palvelutasopäätös 2024–2026. Kymenlaakson hyvinvointialue. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://pelastustoimi.fi/documents/25266713/211488919/Palvelutasop%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s.pdf/1197cbd7-c9b4-ee74-19b9-7b653687a385/Palvelutasop%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s.pdf?t=1748413302619> [viitattu 12.5.2025].
- Lusa, S., Wikström, M., Punakallio, A. & Lindholm, H. 2020. Savusukeltajan fyysisen toimintakyvyn vaatimukset ja testaus. Pelastusopisto. PDF-dokumentti. Päivitetty 15.9.2020. Saatavissa: https://www.pelastusopisto.fi/wp-content/uploads/Savusukeltajan-fyysisen-toimintakyvyn-vaatimukset-ja-testaus_15092020.pdf [viitattu 5.1.2025].
- Manka, M. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3., uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent.
- Markkula, S. 2019. Millaisia ovat parhaiten palauttavat tauot? Mielenhuolto.fi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://mielenhuolto.fi/palauttavat-tauot> [viitattu 19.4.2025].
- Paajanen, T., Vuokko, A., Punakallio, A. & Lusa, S. 2021. Pelastajan työ vaatii myös hoksottimia – kyseessä on vaativa aivotyö. Pelastustieto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://pelastustieto.fi/pelastustoiminta/tyohyvinvointi/tutkijat-pelastajan-tyo-vaatii-paitsi-hauista-myos-hoksottimia-kyseessa-on-vaativa-aivotyo/> [viitattu 5.1.2025].
- Pelastusalan ammattilainen 2023. Pelastushenkilöstön terveyden seurannasta valmistui päivitetty opas. Pelastusalan ammattilainen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://pelastusalan.ammattilainen.fi/pelastushenkiloston-terveyden-seurannasta-valmistui-paivitetty-opas/> [viitattu 17.4.2025].
- Pirinen, J. 2024. Tarveselvitys Kymenlaakson pelastuslaitoksen harjoitusalueelle. Theseus. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/10024/818459/2/Tarveselvitys%20Kymenlaakson%20pelastuslaitoksen%20harjoitusalueelle.pdf> [viitattu 17.4.2025].
- Ryhtä, I. 2022. Mikrotauot tukemassa palautumista (työ)päivän aikana. Terveystieteestä -blogi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://terveyttieteesta.blogspot.com/2022/05/mikrotauot-tukemassa-palautumista.html> [viitattu 19.4.2025].
- Sarkkinen, M. 2023a. Kehityskeskustelu auttaa tunnistamaan, mikä saa työntekijän syyntymään työssä. Työterveyslaitos. Työpiste. WWW-dokumentti. Julkaistu 8.11.2022. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/kehityskeskustelu-auttaa-tunnistamaan-mika-saa-tyontekijan-syntymaan-tyossa> [viitattu 30.5.2025].

Sarkkinen, M. 2023b. Kävelykokous – ajatustenvaihtoa ulkoilmassa. Työterveyslaitos. Työpiste. WWW-dokumentti. Julkaistu 11.11.2020. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/kavelykokous-ajatustenvaihtoa-ulkoilmassa> [viitattu 30.5.2025].

Toom, T. 2023. Debriefing pelastusalalla. Pelastusalan julkaisut. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://pelastusalanjulkaisut.fi/debriefing> [viitattu 20.4.2025].

Työsuojelu 2024. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely. Työsuojelu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyoolosuhdemittarit/tyon-psykososiaaliset-kuormitustekijat-kysely> [viitattu 5.1.2025].

Työturvallisuuskeskus 2024. Henkinen työsuojelu – psyykinen suorituskyky pelastusalalla. Työturvallisuuskeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tyoturvallisuuskeskus.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/pelastus-ala/henkinen-tyosuojelu-psykinen-suorituskyky/> [viitattu 17.4.2025].

Työterveyslaitos s.a. Esihenkilö työkyvyn tukijana. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/strateginen-tyokyky-johtaminen/esihenkilo-tyokyvyn-tukijana> [viitattu 5.1.2025].

Vuorinen, R. 2024. Työnohjaus pelastusalalla: keinoja henkisen työhyvinvoinnin tukemiseen. Työhyvinvointi.fi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tyohyvinvointi.fi/tyonohjaus-pelastusalalla> [viitattu 17.4.2025].

Henkilöstön hyvinvointi ja palautuminen pelastuslaitoksella - kysely



Suostumus osallistua tutkimukseen, jossa ei käsitellä henkilötietoja

Henkilöstön hyvinvointi ja palautuminenpelastuslaitoksella
Anne Vaittinen, 040-175 2770, eanva023@edu.xamk.fi

Tutkimuksen tarkoitus

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, kuinka pelastuslaitos voi tukea henkilöstön työhyvinvointia ja jaksamista. Tutkimus keskittyy erityisesti pelastotoiminnan psykososiaalisiin ja fyysisiin kuormitustekijöihin sekä niihin tukitoimiin, joita työnantaja tarjoaa hyvinvoinnin tukemiseksi.

Tutkimuksen kulku

Tutkimus toteutetaan anonymiminä kyselynä, jossa ei kerätä mitään tietoja, joiden avulla osallistuja voitaisiin tunnistaa. Vastaaminen on täysin vapaaehtoista, ja kyselyn voi keskeyttää milloin tahansa ilman seuraamuksia.

Osallistujan oikeudet

Vapaaehtoisuus: Osallistuminen tutkimukseen on täysin vapaaehtoista. Osallistuja voi koska tahansa keskeyttää osallistumisensa ilmoittamatta syytä.

Tietojen käsittely: Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietoja, eikä vastauksia voida yhdistää tiettyihin henkilöihin.

Tutkimuksesta luopuminen: Osallistuja voi milloin tahansa keskeyttää tutkimukseen osallistumisensa ilman kielteisiä seuraamuksia.

Tutkimustiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta ja tietojeni käsittelystä siten, että henkilötietojani tai epäsuoria tunnisteita, joista minut voitaisiin tunnistaa, ei käsitellä.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin keskeyttää osallistumiseni tutkimukseen milloin tahansa. Tutkimuksen keskeyttämisestä ei aiheudu minulle kielteisiä seuraamuksia.

1. *

Olen lukenut ja ymmärtänyt saamani tutkimustiedotteen ja haluan osallistua tutkimukseen.

Yleinen hyvinvointi

Tässä osiossa kartoitetaan vastaajan yleistä hyvinvointia ja jaksamista arjessa.

Kysymykset käsittelevät sekä omaa kokemusta hyvinvoinnista että tuen saantia läheisiltä ja työpaikalta. Lisäksi kysytään, kuinka tyytyväinen vastaaja on hyvinvointiinsa ja mitä voisi tehdä sen parantamiseksi.

2. Vastaa alla oleviin väittämiin asteikolla 1–5 sen mukaan, kuinka paljon olet samaa mieltä väittämän kanssa.

Asteikko:

1 = Täysin eri mieltä

2 = Jokseenkin eri mieltä

3 = Neutraali (ei samaa eikä eri mieltä)

4 = Jokseenkin samaa mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Koen voivani hyvin tällä hetkellä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että jaksan arjessa hyvin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että saan tarvittavaa tukea läheisiltäni hyvinvointini ylläpitämiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että saan tarvittavaa tukea työpaikaltani hyvinvointini edistämiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Kuinka tyytyväinen olet yleiseen hyvinvointiisi ja jaksamiseesi tällä hetkellä?

- Erittäin tyytymätön
- Melko tyytymätön
- Neutraali, en tyytyväinen enkä tyytymätön
- Melko tyytyväinen
- Erittäin tyytyväinen

4. Mikä voisi parantaa hyvinvointiasi ja jaksamistasi arjessa?

Työhyvinvointi

Tämä osio jakautuu kolmeen osa-alueeseen: psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen työhyvinvointi. Kysymykset käsittelevät mm. työn kuormittavuutta, työnantajan ja työyhteisön tukea sekä työolojen vaikutusta jaksamiseen. Lisäksi kartoitetaan keinoja, joilla työhyvinvointia voisi parantaa, kuten palautumisjaksot, selkeämmät työtehtävät ja esihenkilön tuki.

Vastaa alla oleviin väittämiin asteikolla 1–5 sen mukaan, kuinka paljon olet samaa mieltä väittämän kanssa.

Asteikko:

1 = Täysin eri mieltä

2 = Jokseenkin eri mieltä

3 = Neutraali (ei samaa eikä eri mieltä)

4 = Jokseenkin samaa mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

5. Psyykkinen työhyvinvointi

	1	2	3	4	5
Koen saavani riittävästi tukea työnantajaltani työssä jaksamiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työn psyykkinen kuormitus vaikuttaa unen laatuuni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työn vaatimukset ja vastuut ovat selkeästi määriteltä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että minulla on riittävät vaikutusmahdollisuudet työn tekemiseen ja päätöksentekoon.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työn keskeytykset ja jatkuvat hälytykset vaikeuttavat keskittymistäni ja palautumistani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Fyysinen työhyvinvointi

	1	2	3	4	5
Koen, että työvuorojärjestelmä tukee riittävästi palautumistani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että minulla on mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin ja työn järjestelyihin työhyvinvointini edistämiseksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työpaikallani tarjotaan riittävästi tukea ja ohjeistusta fyysisen kunnan ja toimintakyvyn ylläpitämiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että käytössä olevat lepo- ja palautumistilat tukevat työssä jaksamistani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että pelastustehtävissä käytettävät suojarusteet ja välineet tukevat ergonomiaa ja turvallisuutta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Sosiaalinen työhyvinvointi

	1	2	3	4	5
Koen työyhteisön tukevan työhyvinvointiani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työpaikallani on hyvä ilmapiiri ja toimiva yhteistyö kollegoiden kesken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että esimieheni antaa riittävästi tukea ja arvostusta työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että pelastustehtävissä esiintyvät haastavat asiakaskohtaukset eivät kuormita minua liikaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5
Koen, että työpaikallani epäasialliseen kohteluun, häirintään ja kiusaamiseen puututaan tehokkaasti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Mitkä tekijät auttaisivat parantamaan työhyvinvointiasi? (Valitse kaikki soveltuvat vaihtoehdot)

- Pidemmät palautumisjaksot työvuorojen välillä
- Parempi tuki esihenkilöltä
- Selkeämmät työtehtävät ja vastuunjako
- Työyhteisön ilmapiirin kehittäminen
- Muu, mikä? _____

Palautuminen

Osiassa selvitetään, kuinka hyvin vastaaja kokee palautuvansa työstä ja mitkä tekijät tukevat tätä. Kysymykset liittyvät vapaa-aikaan, työvuorojen vaikutukseen palautumiseen sekä keinoihin, jotka auttaisivat jaksamaan paremmin, kuten joustavat vapaat, liikunta tai hyvä työyhteisö.

9. Vastaa alla oleviin väittämiin asteikolla 1–5 sen mukaan, kuinka paljon olet samaa mieltä väittämän kanssa.

Asteikko:

- 1 = Täysin eri mieltä
- 2 = Jokseenkin eri mieltä
- 3 = Neutraali (ei samaa eikä eri mieltä)
- 4 = Jokseenkin samaa mieltä
- 5 = Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Koen, että vapaa-aikani riittää työstä toipumiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työvuorojen aikataulutukset tukevat palautumistani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Mikä tukisi parhaiten palautumistasi? (Valitse yksi vaihtoehto)

- Lisätuki henkiseen kuormitukseen
- Fyysisen kunnon parantaminen (esim. liikunta)
- Joustavat vapaat ja lomapäivät
- Hyvä yhteishenki työpaikalla
- Muu, mikä? _____

Työterveyshuolto

Tässä osiossa arvioidaan työterveyshuollon tarjoamaa tukea hyvinvointiin ja jaksamiseen. Kysymykset käsittelevät työterveyshuollon apua psyykkisten ja fyysisten kuormitustekijöiden hallintaan. Lisäksi vastaajilla on mahdollisuus ehdottaa, miten työterveyshuolto voisi tukea heitä paremmin.

11. Vastaa alla oleviin väittämiin asteikolla 1–5 sen mukaan, kuinka paljon olet samaa mieltä väittämän kanssa.

Asteikko:

1 = Täysin eri mieltä

2 = Jokseenkin eri mieltä

3 = Neutraali (ei samaa eikä eri mieltä)

4 = Jokseenkin samaa mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Koen, että työterveyshuolto tukee minua riittävästi hyvinvointini ja jaksamiseni edistämässä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että saan riittävästi apua työterveyshuollosta psyykkisten kuormitustekijöiden käsittelyyn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että saan riittävästi apua työterveyshuollosta fyysisten kuormitustekijöiden käsittelyyn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Miten työterveyshuolto voisi tukea sinua paremmin työssä jaksamisessa?

Yleinen palaute

13. Onko jotain muuta, mitä haluaisit kertoa työhyvinvoinnistasasi, jaksamisestasi tai palautumisestasi?
