

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Tekniikan ylempi AMK -tutkinto / Teknologiaosaamisen johtaminen

Mika Kynsijärvi

ITÄ-UUDENMAAN PELASTUSLAITOKSEN HENKILÖSTÖKYSÉLYN ANA-
LYSOINTI 2012

Opinnäytetyö 2012

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Tekniikan ylempi AMK -tutkinto / Teknologiaosaamisen johtaminen

KYNSIJÄRVI, MIKA

Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen henkilöstökyselyn analysointi 2012

Opinnäytetyö

40 sivua + 29 liitesivua

Työn ohjaaja

Yliopettaja Simo Ollila

Toimeksiantaja

Itä-Uudenmaan pelastuslaitos

Toukokuu 2012

Avainsanat

Työhyvinvointi, Itä-Uudenmaan pelastuslaitos, kysely 2009, kysely 2012,

Suomessa pelastustoimi koki suuren muutoksen vuoden 2004 alussa. Vanhasta kunnallisesta pelastustoimen järjestelmästä siirryttiin suurempiin kokonaisuuksiin, aluepelastuslaitoksiin. Tällä haettiin etuja mitä kunnallisessa järjestelmässä ei ollut. Kalustoa pystyttiin uusimaan ja koko organisaatio muutettiin vastaamaan nykypäivää. Itä-Uudenmaan alueella tämä tarkoitti, että pelastustoimi muodostui kolmen vakituisen aseman ympärille. Keskuspaikkana on Porvoo ja sivuasemina Sipoo ja Loviisa. Muu alue koostuu Ruotsinpyhtään, Pukkilan, Askolan, Myrskylän ja Lapinjärven kunnista. Näissä kunnissa ei ole vakituista pelastustointia vaan se järjestetään sivutoimisten avulla. Tarpeen vaatiessa vakituinen yksikkö hälytetään lähimmästä vakituisesta pelastusasemasta.

Muutos oli suuri alueellisesti ja myös organisaatiollisesti. Asetti haasteita saada kolme asemaa toimimaan samalla tavoin. Lisäksi uuden järjestelmän etuna oli miehistön siirto asemilta toisille miehistövajauksen sattuessa. Uusi järjestelmä otettiin henkilökunnan toimesta hyvin vastaan. Varsinkin Porvoossa muutos koettiin hyväksi ja uuden pelastusaseman valmistuminen vuoden 2004 huhtikuussa lisäsi hyvinvointia. Suurimmat vaikeudet koettiin olevan tasapuolisessa kohtelussa ja työilmapiirissä. Tähän ei valitettavasti tietenkään pystytty heti alkuun puuttumaan. Ongelmat vaan kasvoivat kasvamistaan ja henkilöstö alkoi oireilla huonon työilmapiirin takia.

Vuonna 2009 päätin tehdä asialle jotain konkreettista. Johtamisen erikoisammattitutkinto vaati kehitystyön ja päätin tehdä kyselyn Itä-Uudenmaan pelastuslaitokselle. Tarkoituksena oli kartoittaa kyselyn avulla mitkä asiat olivat huonosti. Poimia selkeästi esiin nousevat kysymykset ja tehdä niille kehitysehdotukset. Kysely otettiin hyvin vastaan. Kyselylle toivottiin jatkuvuutta ja sellaiselle oli tarvetta. Tässä opinnäytteessä käsittelen vuoden 2009 ja 2012 kyselyn tuloksia. Vertaan niitä keskenään ja teen lopuksi yhteenvedon. Tällä pyrin kartoittamaan todelliset kehityskohteet ja katson onko kokoamani työhyvinvointiryhmä onnistunut työssään. Työhyvinvointiryhmä koostuu sairaankuljettajien, palomiesten, ylipalomiesten, paloiesimiesten, palomestareiden, toimistohenkilökunnan ja riskienhallinnan edustajista.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Master of Engineering – Degree Programme in Technology Administration

KYNSIJÄRVI, MIKA

East -Uusimaa Rescue Services `s personal survey analysing 2012

Master`s Thesis

40 pages + 29 pages of appendices

Supervisor

Simo Ollila , Principal lecture

Commissioned by

East -Uusimaa Rescue Services

May 2012

Keywords

Atmosphere, East- Uusimaa Rescue Services, survey 2009, survey 2012

Finnish Rescue Services experienced a big change in the beginning of 2004. Former municipal rescue service was transformed to bigger ensembles, regional emergency departments. Municipal rescue service didn't have similar advantages than regional one. Arsenal could be renewed easier and the whole organization was changed to be more modern. In East-Uusimaa area this meant that Rescue Service was formed around three permanent stations. Headquarters is located in Porvoo and side-stations are in Sipoo and Loviisa. Other area is formed by Ruotsinpyhtää, Pukkila, Askola, Myrskylä and Lapinjärvi.

These municipalities do not have permanent rescue service, it has been organized by part time people. Of course if any situation is urgent, permanent unit will arrive from the nearest permanent rescue station. The change was big regionally and also organizationally. It was challenging to make these three stations work the same way. In addition the benefit of the new system was crew exchange between the stations during crew shortage. New system was very well welcomed among personnel. Especially in Porvoo personnel felt that the change was good and they even got a new fire station in the beginning of 2004. The biggest problems personnel experienced in fair treatment and work atmosphere. Unfortunately these things were not something that were solved right away. The problems grew bigger and bigger and personnel started to have symptoms because of bad work atmosphere. In 2009 I decided to do something concrete about this situation. Leadership speciality vocational examination required development work and I decided to make a survey to East-Uusimaa rescue station. My purpose was to find out what was wrong and make development proposals. The survey was welcomed and also wished for continuity. In this thesis I deal with years 2009 and 2012 surveys results. I compare them with each other and in the end I have a summary. By this I try to survey the real and accurate development targets and try to see if the work atmosphere group, that I gathered, has succeeded with their work. The work atmosphere group includes paramedics, firemen, fire managers, fire officers, office staff and representatives of risk management.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
1.1	Opinnäytetyön tavoite	7
2	TYÖHYVINVOINTI	9
3	ITÄ-UUDENMAAN PELASTUSLAITOS	10
3.1	Organisaatio	11
3.2	Pelastustoimen arvot	11
4	TAUSTAA TYÖHYVINVOINTIRYHMÄLLE	13
5	TYÖVINVOINTIKYSELY 2009	14
5.1	Työhyvinvointikyselyinfo	14
6	TYÖHYVINVOINTIKYSELY 2009 TULOKSET	15
6.1	Yhteenveto kyselystä 2009	15
6.2	Kiinteistö / työympäristö	16
6.3	Työvälineet / suojavarusteet	16
6.4	Henkinen hyvinvointi	16
6.5	Johtaminen	17
6.6	Oma ammatillinen osaaminen / sitoutuminen	17
6.7	Paloesimiehet / ylipalomiehet täyttävät	17
6.8	Laitoksen johto	18
6.9	Oma toimintani	18
6.10	Kysely	19
6.11	Johtopäätökset	19
7	TYÖHYVINVOINTIKYSELY 2012 TULOKSET	21
7.1	Yhteenveto henkilöstökysely tuloksista 2012	21
7.2	Kiinteistö / työympäristö	22
7.3	Työvälineet / suojavarusteet	22
7.4	Henkinen hyvinvointi	23

7.5	Johtaminen	23
7.6	Oma ammatillinen osaaminen / sitoutuminen	23
7.7	Paloesimiehet / ylipalomiehet täyttävät	24
7.8	Palomestarit vastaavat seuraaviin kysymyksiin	24
7.9	Laitoksen johto	25
7.10	Oma toimintani	25
7.11	Tiedonkulku	25
7.12	Kysely	26
7.13	Johtopäätökset	26
8	TULOSTEN VERTAILU 2009 VS. 2012	28
8.1	Palomiehet	28
8.2	Paloesimiehet / ylipalomiehet	29
8.3	Sairaankuljettajat	31
8.4	Palomestarit	31
8.5	Valvomon henkilökunta (2012 kyselyssä tilannekeskuksen henkilökunta)	32
8.6	Toimiston henkilökunta	33
8.7	Onnettomuuksien ehkäisy	33
8.8	Johtopäätökset / parannusehdotukset	34
9	KEHITYSEHDOTUKSET	36
9.1	Tiedon hankinta ja haku	36
9.2	Kehitysehdotukset	36
10	POHDINTA	38
LIITTEET		
	Liite 1. Työhyvinvointi info	
	Liite 2. Vuoden 2009 kysely	
	Liite 3. Vuoden 2012 kysely	
	Liite 4. Vuoden 2009 kyselyn tulokset	
	Liite 5. Vuoden 2012 kyselyn tulokset	

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön lähtökohtana on ollut henkilökohtainen mielenkiinto ja halu kehittää Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen työhyvinvointia. Yleisesti suomalaisissa pelastuslaitoksissa on panostettu henkilöstön ammatillista osaamista ylläpitämien koulutusten ja harjoitusten järjestämiseen. Työhyvinvointi ja sen kehittäminen on jäänyt taka-alalle. Vasta viime vuosina siihen on puututtu ja pelastuslaitoksille on tehty omia työhyvinvointisuunnitelmia.

Vuonna 2009 Itä-Uudenmaan pelastuslaitokselle perustettiin työilmapiirin parantamiseksi työhyvinvointiryhmä jonka tavoitteena oli kartoittaa ongelmat ja tehdä niille kehittämissuunnitelma. Työhyvinvointiryhmä koostuu sairaankuljettajien, palomiesten, ylipalomiesten, paloesimiesten, palomestareiden, toimistohenkilökunnan ja riskienhallinnan edustajista.

2009 Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksella oli selvästi havaittavissa huonoa työmotivaatioita ja pahaa oloa. Sitä pyrittiin parantamaan mm. järjestämällä työvuorot uusiksi. Vuoroja tasattiin erikoisosaamisen, iän ja sijaisten määrän suhteen. Tällä saavutettiin jotakin parannusta, mutta henkilöstöä häirinneet asiat eivät sillä poistuneet. 2009 syksyllä työhyvinvointiryhmä järjesti henkilökunnalle työhyvinvointikyselyn, jonka tarkoituksena oli kartoittaa todelliset epäkohdat. Kyselyn motivoinnissa ja sen tarpeellisuudessa onnistuttiin, sillä vastanneita oli koko henkilökunnasta yli 85 %. Työhyvinvointiryhmä käsitteli tulokset ryhmässään ja esitteli ne johtoryhmälle ja esikunnalle. Talon johto oli alusta asti sitoutunut kyselyn tarpeellisuuteen ja antoi sille tukensa. Työryhmä sai käyttää niin paljon tunteja kuin kyselyn tekeminen ja sen analysointi vaati.

Tulosten vienti henkilöstölle oli ongelmallista. Ryhmässä pohdittiin, että olisi tärkeää aukaista tulokset työvuoroille, koska pelkät pisteet eivät sitä kokonaisuudessa tee. Työhyvinvointiryhmän puheenjohtajana vastuu oli minulla, mutta vuorotöistä johtuen niiden läpikäynti oli eri vuoroissa hankalaa, joten se ei toteutunut. Vuonna 2011 Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksella otettiin käyttöön uusi työhyvinvointisuunnitelma, jonka perustana käytettiin kyselyn tuloksia. Työhyvinvointisuunnitelman työryhmä oli sama kuin kyselyryhmässäkin. Työhyvinvointisuunnitelmaan kirjattiin, että Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksella pidetään oma työhyvinvointikysely joka kolmas vuosi.

Elokuussa 2011 pääsin opiskelemaan Kotkan ylempään ammattikorkeakouluun teknologian osaamisen johtamista. Opiskelu pitää sisällään myös opinnäytetyön. Pelastusjohtajan kanssa käymässäni keskustelussa tuli ajatuksena esille uuden kysely tekeminen ja sen tarkka analysointi mm. vertailemalla tuloksia vuoden 2009 kyselyyn ja poimimalla esiin ne kohdat mitkä edelleenkin hiertävät. Aloitin opinnäytteeni tekemisen hyvissä ajoin syksyllä 2011. Kokosin työhyvinvointiryhmän kasaan ja kerroin tulevasta uudesta kyselystä ja sen tavoitteista. Ryhmä oli motivoitunut ja innostunut. Oli mukavaa tehdä tätä opinnäytettä osittain heidän kanssaan, suuret kiitokset heille siitä.

Vuoden 2009 kyselyssä yhtenä kohtana nousivat esiin tiedonkulun puute ja tiedonkulun ongelmat. Nyt vuoden 2012 kyselyssä päätettiin kysyä sitä erillisenä kohtana ja pyydettiin myös konkreettisia parannusehdotuksia. Lisäksi toisena uutena kohtana kysyttiin palomestareilta paloiesimiesten toiminnasta. Pyrittiin kartoittamaan onko tällä sektorilla ongelmia. Työhyvinvointiryhmän työ on tällä hetkellä päättynyt ja tulosten esittäminen ja niiden analysointi on puheenjohtajan vastuulla.

1.1 Opinnäytetyön tavoite

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää ne epäkohdat mitkä henkilöstöä vieläkin hiertävät edellisen kyselyn jäljiltä. Tehdä niille konkreettiset parannusehdotukset ja tuoda tulokset julki henkilöstön tietoon. Vuoden 2009 kyselyn tulokset jäivät jokaisen itsensä analysoitaviksi. Ne löytyivät pelastuslaitoksen intrasta, mutta niitä ei käyty läpi työvuoroissa. Nyt yhtenä tavoitteena on tuoda tulokset esiin ja käydä ne läpi jokaisessa 12 työvuorossa. Vastuu tästä jää työhyvinvointiryhmän puheenjohtajalle.

Lisäksi tavoitteena on jatkaa tulevaisuudessakin kyselyjen pitämistä ja niiden analysointia. Kyselyistä on jäänyt hyvät kokemukset, joten on helppoa ja mielekästä jatkaa niiden pitämistä joka kolmas vuosi. Yhtenä tärkeimpänä tavoitteena pidän kyselyn uskottavuutta. Vuoden 2009 kyselyn tulokset jäivät käymättä läpi, mutta nyt tavoitteena on tosiaan viedä tulokset koko henkilöstön tietoisuuteen. Riskienhallinnan puolella vastuu tästä jää riskienhallintapäällikölle. Ainoastaan näin saadaan kyselylle uskottavuutta ja jatkuvuutta. Pystytään konkreettisesti osoittamaan, että työryhmä on tehnyt aktiivisesti työtään. Lisäksi tulosten perusteella pystytään osoittamaan mikä meidän pelastuslaitoksemme todellinen tila on työhyvinvoinnin suhteen.

Tässä opinnäytetyössä ei tuotettu täysin uutta tietoa, vaan kaivettiin esiin ne positiiviset sekä negatiiviset asiat, jotka nousevat kyselyssä esiin. Tavoitteena on panostaa ennistä enemmän positiivisiin asioihin ja parantaa negatiivisia asioita positiiviseen suuntaan yhdessä henkilöstön kanssa.

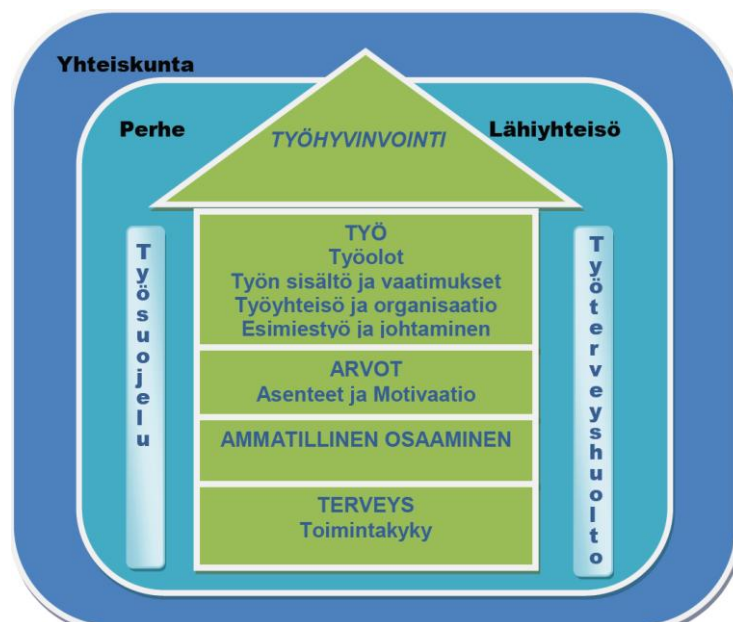
2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi tarkoittaa yksilön näkökulmasta sitä, että ihminen voi työssään hyvin ja on toimintakykyinen. Yhteisön näkökulmasta työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että ihmisten muodostama työyhteisö on toimiva ja aikaansaava. (Leena Kanerva, HAUS)

Työhyvinvointi muodostuu ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Ihmisten voimavarat muodostuvat terveydestä ja toimintakyvystä, koulutuksesta, osaamisesta sekä arvoista ja asenteista.

Työhyvinvointiin vaikuttavat ihmisen terveys, ammatillinen osaaminen, arvot ja työolot. Lisäksi siihen vaikuttavat perheessä, lähiyhteisössä ja yhteiskunnassa tapahtuvat asiat.

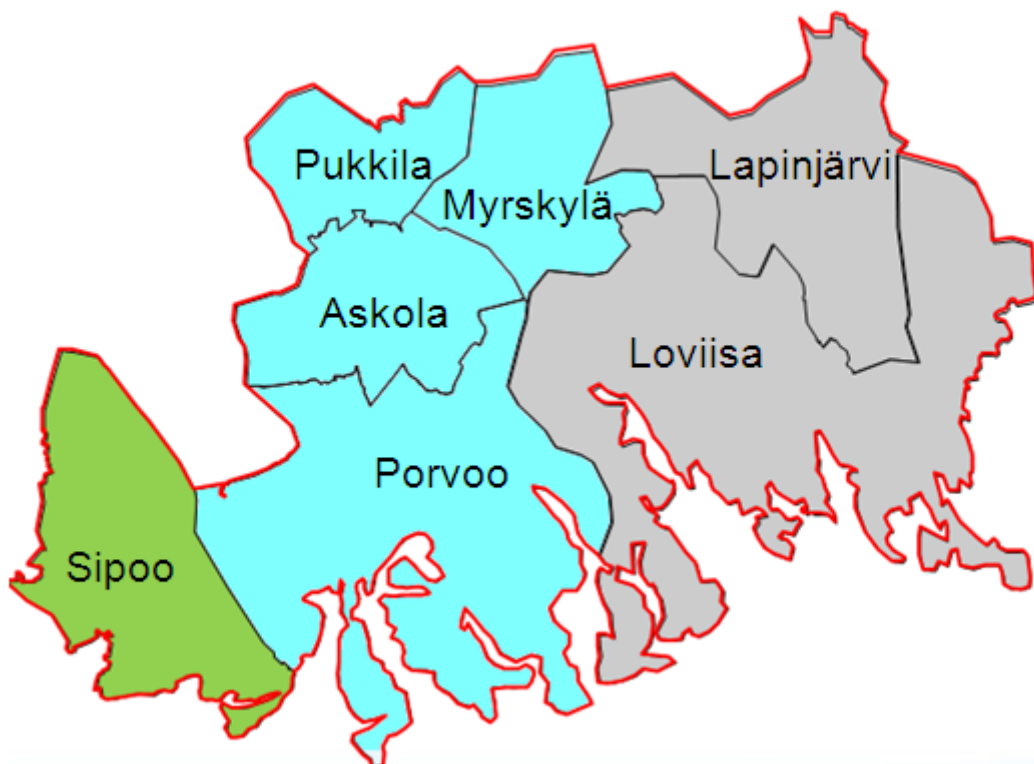
Työhyvinvointia voidaan kuvata talolla, jossa on neljä kerrosta. Kolme alimpaista kuvaavat yksilön voimavaroja ja neljäs kerros työtä ja työoloja. Talo toimii ja pysyy pystyssä, mikäli kerrokset tukevat toisiaan. Tämä ohjelman painopisteinä ovat työ ja terveys. (Juhani Ilmarinen, Pitkää työuraa)



Kuva1. Työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät (mukaiillen Juhani Ilmarinen 2006,80)

3 ITÄ-UUDENMAAN PELASTUSLAITOS

Itä-Uudenmaan pelastuslaitos on yksi maan 22 alueellisesta pelastuslaitoksesta. Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen toimialue käsittää Itä-Uudenmaan maakunnan alueen. Alueeseen kuuluu 7 kuntaa, joista suurimmat ovat Porvoo, Sipoo ja Loviisa. Alueelliset pelastuslaitokset muodostettiin vuoden 2004 alusta. Sitä ennen pelastustoimen järjestelyt olivat kuntakohtaisia. Asukkaita toimialueella on noin 95 000. Henkilöstöä pelastuslaitoksessa on vakituisesti noin 120 henkilöä.



Kuva 2. Itä-Uudenmaan pelastuslaitos

3.1 Organisaatio

Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen organisaatio jakautuu kolmeen isompaan toiminnalliseen kokonaisuuteen: pelastustoimintaan, onnettomuuksien ehkäisyyn ja ensihoitoon. (kuva1). Lisäksi hallinto muodostaa oman pienen sektorin. Pelastuslaitoksen johtamista tukee 12-jäseninen johtoryhmä.



Kuva 3. Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen organisaatio

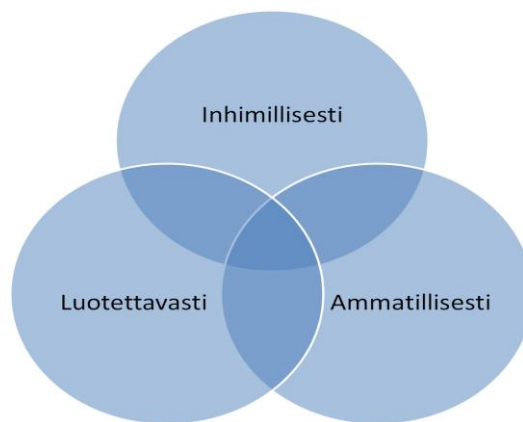
3.2 Pelastustoimen arvot

Pelastustoimen eettiset periaatteet vahvistettiin ensimmäisen kerran vuonna 1997. Arvojen jalkauttaminen tapahtui näkyvästi ja ne tuotiin esille monessa asiayhteydessä ajan hengen mukaisesti. Pelastustoimen eettisten arvojen yläkäsite oli ammatillisuus. Täydentävinä alakäsitteinä olivat: inhimillisyys, tasapuolisuus, vapaaehtoinen kurina-

laisuus, jatkuva valmius, nopeus, luovuus, ehdoton luotettavuus ja rohkeus. (Kostet 2007, 101)

Vuonna 2007 pelastusala käynnisti Suomen palopäälystöliiton toimesta pelastustoimen eettisten arvojen uudistamisen. Vanhat arvot kestävät edelleenkin vertailun tähän päivään, koska osa luetelluista arvoista on itsestäänselvyyksiä toiminnan kannalta. Koettiin kuitenkin, että yhdeksän avainsanaa on vaikea muistaa, joten luetteloa haluttiin kiteyttää ytimekkäämpään muotoon. Lisäksi yhteiskunnan muutokset omalla tavallaan edellyttivät arvojen uudelleenpohtimisen. Esimerkiksi pelastustoimen tehtäväkentän laajentuminen, moniarvoisuuden huomioiminen, ympäristöarvojen ja yhteiskuntavastuun korostuminen olivat keskeisiä tekijöitä arvojen uudistamiseksi. (Keijonen 2007)

Pelastustoimen arvojen yläkäsitteeksi kirjattiin ”*Turvallisuus on yhteinen asiamme*”. Varsinaiset arvot tiivistettiin kuvan 1 mukaisesti kolmeen kokonaisuuteen: *Inhimillisesti, ammatillisesti, luotettavasti*.



Kuva 4. Pelastustoimen eettiset arvot (Keijonen 2007)

4 TAUSTAA TYÖHYVINVOINTIRYHMÄLLE

V.2004 alussa Suomessa siirryttiin 22 aluepelastuslaitokseen. Entinen kuntajärjestelmä romutettiin ja uudistuksella haettiin suurempia kokonaisuuksia ja hyötyjä pelastustoimen kehittämiseen. Itä-Uudellamaalla tämä tarkoitti sitä, että siirryttiin kolmen vakituisen pelastusaseman järjestelmään. Keskuspaikaksi tai emokunnaksi tuli Porvoo ja muut vakituiset asemat ovat Sipoossa ja Loviisassa. Oli selvää, että kaikkia uusi järjestelmä ei miellyttänyt ja se näkyikin pelastuslaitoksen päivittäisessä toiminnassa. Siirryttiin entisestä kunnan palokunnasta suurempaan pelastuslaitokseen. Pitkän aikaan oli ilmassa ajatus, miksi jotain tehdään nyt näin ja ennen tehtiin aina näin. Työilmapiiri oli kateissa ja vaati suuren työmäärään saada henkilöstö sitoutumaan uuteen järjestelmään.

Vuonna 2009 Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksella perustettiin työhyvinvointiryhmä, johon kerättiin edustus jokaiselta toimialalta. Tarve tällaisen ryhmän perustamiseen oli olemassa ja kun pelastusjohtaja antoi sille siunauksen, ryhmä perustettiin. Tavoitteena oli parantaa Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen työhyvinvointia. Ryhmän toiminta pitää sisällään työilmapiirin- ja esiin nousevien kysymysten kehittämisen. Toimin ryhmän kerääjänä itse ja samalla myös työryhmän puheenjohtajana. Ryhmä koostuu palomiehestä, ylipalomiehestä, paloiesimiehestä, palomestarista, asemamestarista, toimiston edustajasta, ensihoidon edustajasta ja riskienhallinnan edustajasta. Ryhmä kokoontui vuoden 2009 aikana 5 kertaa, ja kokoontumisten tuloksena pidettiin työhyvinvointikysely 2009 loppuvuodesta. Tällä pyrittiin kartoittamaan todelliset ”ongelmat” talon sisällä. Lisäksi kyselyn pohjalta tehtiin taloon uusi työhyvinvointisuunnitelma, joka on hyväksytty käyttöön 2012. Vuoden 2009 kysely koettiin tarpeelliseksi ja esiin nousi hyviä kehitysehdotuksia ja selviä syitä mitkä hiersivät talon ilmapiiriä. Työryhmässä keskityttiin kehittämään esiin nousseita puutteita ja jatkumon kannalta päätettiin jatkaa työryhmän toimintaa.

5 TYÖVINVOINTIKYSELY 2009

Syksyllä 2009 pidettiin työhyvinvointikysely. Vastausaikaa annettiin 1 kuukausi. Kysely toteutettiin zef-kyselykoneen avulla. Järjestelmä muistutti automaattisesti niitä henkilöitä, jotka eivät olleet vastanneet. Kysely lähetettiin 120 henkilölle ja vastanneita oli 103. Tuloksista on tehty tarkempi selvitys (liitteenä). Kysymyssarjan alkuun laitettiin info-osia missä selvitettiin kyselyn tarkoitus ja toimintatapa. Vastausprosentti oli 85.8 %

5.1 Työhyvinvointikyselyinfo

Ennen kyselyn järjestämistä, henkilöstölle laitettiin n. kuukausi ennen todellisen kyselyn järjestämistä, info sähköpostijakeluna tulevasta kyselystä. Siinä kerrottiin lyhyesti kyselyn ajankohta, tarkoitus, sen toiminta ja pääotsikot mistä kysely koostuu. Lisäksi yritettiin jo etukäteen motivoida henkilökuntaa vastaamaan ja siinä onnistuttiin vastausprosentin ollessa erittäin hyvä. Info liitteenä.

6 TYÖHYVINVOINTIKYSELY 2009 TULOKSET

Kysymyksiin vastattiin anonyymisti. Vastaukset luokiteltiin työtehtävän ja asemapaikan perusteella. Kyselyssä lähimmällä esimiehellä tarkoitettiin lähintä suoranaista esimiestä. Vuorohenkilöstön osalla lähin esimies on vuoron palo esimies, myös sairaankuljettajat arvioivat lähimpänä esimiehenä palo esimiestä. Onnettomuuksien ehkäisy tehtäväalue arvioi esimies/ johtaminen kohdassa riskienhallintapäällikköä.

Palo esimiehet arvioivat hallinnolliselta kannalta asemavastaavia ja operatiiviselta kannalta vuoromestareita. Jokaisen kysymyssarjan loppuun laitettiin vapaaosio. Siihen oli tarkoitus täydentää kysymyssarjassa tulevia vastauksia ja perustella ne. Lopussa oli vapaakenttä, jonne voi halutessaan kirjoittaa omia mielipiteitä ja huomioita.

Lisäksi kysyttiin työtehtävää ja asemapaikkaa. Tällä pyrittiin selvittämään mihin ”työryhmään” vastaaja kuului ja löytyykö erityisesti tästä ryhmästä jotain kehitettävää. Asemapaikalla haettiin vastaavaa hyötyä, kohdentuvatko ongelmat tietyille asemalle.

6.1 Yhteenveto kyselystä 2009

Kyselyyn vastattiin hyvällä prosentilla, 85.8 % mikä on loistava vastausprosentti. Kysely jaettiin 120 henkilölle ja vastanneita oli 103. Kysely koettiin tärkeäksi ja toivottiin jatkuvuutta.

Työtehtävät jakaantuivat pelastuslaitoksen hallinnollisen jaon mukaan. Onnettomuuksien ehkäisy, palo esimiehet, palomestarit, palomiehet/ kalustonhoitajat, sairaankuljettajat, toimistohenkilökunta, valvomo ja ylipalomiehet.

Kaksi kohtaa nousi esiin, palomestarit ja laitoksen johto. Näiden tulokset poikkesivat muista, keskiarvo oli alle 3. Koko kyselyn keskiarvo oli 3.41. Tulos on hyvä.

Tuloksia ei lähdetty tarkemmin analysoimaan tai tekemään mitään johtopäätöksiä. Ne käsiteltiin Tuija Räisäsen vetämässä työryhmässä. Työryhmä oli sama kun tässä kyselyprojektissakin, tosin lisäksi ryhmään liittyi työsuojeluvaltuutettu Roger Nybom. Työryhmän tavoitteena oli päivittää Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen työhyvinvointisuunnitelma ja käyttää apuna kyselyn tuloksia ja analysoida ne tarkemmin.

Kyselyn tulokset esitettiin työryhmälle, laitoksen johdolle ja henkilöstölle.

Kysely koostui kahdeksasta pääotsikosta ja alla tarkempi yhteenveto kysymyssarjoitain. Tarkemmat tulokset ovat liitteenä 1.

6.2 Kiinteistö / työympäristö

Tässä haluttiin kysyä miten henkilöstö kokee työympäristön ja sen viihtyvyyden. Ovatko tilat asianmukaiset ja kuinka kiinteistön kunnossapidosta huolehditaan. Pisteiden keskiarvo oli 3,24, joka on linjassa koko kyselyn pisteiden keskiarvon kanssa.

Vapaaosiossa nousi esiin seuraavia ajatuksia: Porvoon aseman vesivahingot, henkilökohtaisten kaappitilojen puute, uusi asema Sipooseen, home-ongelmat, pienet / yhteiset työtilat, siivoojat tekevät hyvää työtä, kiinteistön ongelmiin puututaan liian hitaasti.

6.3 Työvälineet / suojavarusteet

Tässä haluttiin kysyä miten henkilöstö kokee työvälineet ja suojavarusteet. Ovatko ne asianmukaiset vai olisiko tällä saralla jotain kehitettävää. Pisteiden keskiarvo oli 3,9, mikä kertoo suoraan, että asiat ovat hyvin tällä saralla.

Vapaaosiossa nousi esiin seuraavia ajatuksia: sairausautojen likaisuus ja välineistön puuttuminen aamuisin, sukellusauton uusiminen, oma-aloitteisuuden puuttuminen puuttamisessa, turvaliivit autoihin, varusteet - välineet ajan tasalla, kaluston tarkistukset puutteelliset, tiedottaminen kaluston siirtelystä / puuttumisesta tökkii.

6.4 Henkinen hyvinvointi

Tässä haluttiin kysyä miten henkilöstö jaksaa työssä. Miten työtä arvostetaan ja mikälainen ”henki” laitoksella vallitsee. Pisteiden keskiarvo oli 3,24. Se on hiukan alle koko kyselyn keskiarvon ja kertoo että hiukan olisi kehitettävää.

Vapaaosiossa nousi esiin seuraavia ajatuksia: selkään puukottamista, huhujen levittäminen totena, puututaan toisten henkilökohtaisiin asioihin, lastentarha, kiinnitetään liikaa huomioita toisten tekemisiin, unohdetaan oma toiminta, kuppikuntien muodos-

tuminen, työnjako ei oikeudenmukaista, epäonnistumisen pelko, Sipoossa hyvä ilmapiiri, sairaankuljetuksessa ei ole työnkiertoa, oma panos ilmapiirin parantamiseksi, esimiehet avainasemassa me-hengen luomisessa, tyky- päiviä, unohdetaan yhteiset pelisäännöt, henkilöstöjohtaminen huonoa, asemien eriarvoisuus, kokonaisuutena hyvä.

6.5 Johtaminen

Tässä haluttiin kysyä miten henkilöstö kokee johtamisen pelastuslaitoksella. Kyselyn alussa ohjeistettiin pelisäännöt vastaamiseen ja ketä pitää arvioida. Tällä sarjalla pyrittiin löytämään epäkohtia johtamisen osalta, vai onko niitä. Pisteiden keskiarvo 3,72, mikä on suhteessa koko kyselyn keskiarvoon ja on hyvä. Johtopäätöksenä voisi pitää, että lähiesimiesjohtaminen toimii.

Vapaaosioissa kysyttiin kommentteja esimiehestä, mitä haluaisit kertoa esimiehestäsi tai hänen toiminnastaan: tasapuolinen, reilu, se on hyvä, oikeudenmukainen, ammattitaitoinen, pitäisi kuunnella enemmän suoritusporrasta, ei keskity omaan työhönsä, vanhempien palomiesten vietävissä, etäinen, hyvä jätkä.

6.6 Oma ammatillinen osaaminen / sitoutuminen

Tässä haluttiin kysyä miten henkilöstö sitoutuu omalta osaltaan pelastuslaitoksen toimintaan. Haluttiin herättää ajatus, että myös omakohtainen panostus on tärkeää yhteisen työhyvinvoinnin kannalta. Pääpaino oli oman osaamisen arvioinnissa. Kyselyissä on aina noussut esiin, että oman toiminnan arviointi on vaikeaa. Nytkin pisteet ovat yli keskiarvon olleen 3,78.

Vapaaosiossa nousi esiin seuraavia ajatuksia: ei huomioida erityisosaamista, ei anneta mahdollisuutta koulutusta vastaavaan työhön, työtä ei arvosteta, tasapuolisuus koulutukseen valittuihin, sisäinen koulutus riittämätön, enemmän palo/saku koulutusta, omasta aktiivisuudesta kiinni, talon korvaus jatko-opintoihin puutteellista, työnkierto sairaankuljetuksessa puutteellista.

6.7 Paloesimiehet / ylipalomiehet täyttävät

Palomestarit toimivat pääasiassa vuorotöissä. Heillä ei ole varsinaisesti alaisia muuta kuin operatiivisissa tehtävissä. Silloin he johtavat kaikkia yksiköitä. Tällä kysymys

sarjalla haluttiin selvittää heidän rooliaan pelastuslaitoksella ja toimintatapaa asemapalveluksen aikana. Kysymyssarja lähetettiin paloestimiehille ja ylipalomiehille. Palomestareiden tulos poikkesi huomattavasti koko kyselyn keskiarvosta. Heidän pistearvonsa oli 2.27. Osaltaan sen selittää mestareiden määrä (6) ja heidän roolinsa pelastustoimessa. Kuten aikaisemmin kirjoitin, he johtavat ainoastaan keikoilla.

Vapaasana palomestareista: yhtenäinen toimintamalli vuoroja koskeviin asioihin, ketä ne ovat?, työvuorojen kouluttaminen, keikoilla johtaminen huonoa, ei käskyjä, enemmän yhteydessä työvuoroihin, alueen P3:sia ei Porvoon, yhteistyö sujunut hyvin, keikat hoitavat hyvin, osalla hakemista keikoilla, toimintamallin erot suuret mestareiden välillä.

6.8 Laitoksen johto

Tässä haluttiin kysyä miten henkilöstö kokee laitoksen johdon. Johto käsitteenä pitää sisällään pelastusjohtajan ja tehtäväaluepäälliköt. Lisäksi tehtäväalueitten paloinsinöörit kuuluvat laitoksen johtoon. Pistemäärä jäi alle 3 ja kyselyn toiseksi huonoimmat pisteet. Pistekeskiarvo oli 2.6. Esiin nousi erityisesti kohta; tasapuolisuuden puuttuminen.

Vapaasana laitoksen johdosta: tiedotus huonoa, annetaan henkilöstön sooloilla, sisäisen tiedottaminen huonoa, ei puututa huhuihin, otettava merkittävämpi ote johtamisessa ja yhteisten sovittujen sääntöjen noudattamisessa, sooloilijat kuriin, samat säännöt kaikille, eriarvoisuus henkilöstön välillä, ei ole henkilöstöjohtamista, ei varmaankaan ihan yksiselitteinen tehtävä.

6.9 Oma toimintani

Tässä haluttiin saada henkilöstö pohtimaan omaa toimintaa. Miettimään voiko jokainen omalta osaltaan vaikuttaa työhyvinvointiin. Ja miten jokaisen oma toiminta omasta mielestään näkyy työympäristössä. Oman toiminnan arviointi on vaikeaa, mikä näkyykin pisteiden keskiarvossa. Keskiarvo oli 3,92 ja on huomattavasti yli koko kyselyn pistearvon. Herättää ajatuksia, että jos omaan toimintaa panostetaan, miten meillä voi olla ongelmia työhyvinvoinnissa.

Kommentteja omasta toiminnastani: Olen lähtenyt mukaan toisten mustamaalaami- seen, mutta yritän parantaa tapani, on asioita jotka voisin tehdä paremmin, pyrin kehitt- ämää itseäni, aktiivinen työvuoron kehittäjä, aina on kehitettävää, kehittämisideat tyrmätään, pyrin tekemään työni niin hyvin kuin voin, puututaan toisten asioihin, sitä saa mitä tilaa, tarkasteltava ensin omaa toimintaa.

6.10 Kysely

Viimeisenä kohta kysyttiin kyselyn toteutustapaa ja sen tarpeellisuutta. Kysely koet- tiin tarpeelliseksi ja toteutustapaa pidettiin hyvänä. Jatkumoa toivottiin ja epäkohtiin puuttumista. Pistekeskiarvo oli 4.05. Esiin nousi epäily, johtaako kysely mihinkään ja kyselläänkö vaan kyselyn takia.

Ajatuksia / kommentteja kyselystä, mistä vaan: toivottavasti edes yksi asia kehitty- tämän kyselyn ansioista, tuskin mikään muuttuu, kysely asiallinen ja toivotaan että tu- loksia pystytään käyttämään hyödyksi tulevaisuudessa, toivottavasti saadaan konkreet- tista aikaan, ei tuo itse ongelmaa esiin, tarvitaan jatkuvuutta, toivottavasti löytyy jotain mihin tarttua ilmapiirin parantamiseksi, erinomainen ja tarpeellinen, näitä on tehty jo vuosia, toivottavasti ryhdytään toimenpiteisiin, seuranta, hyvä kysely mutta johtaako mihinkään, hyvä kun tällaisia tehdään, operatiivinen ja ehkäiseväpuoli enemmän yh- teistyötä, hyvä ja tärkeä kysely..tuo esille epäkohtia mitä ei muuten tulisi huomioitua.

6.11 Johtopäätökset

Kyselyyn vastattiin hyvällä prosentilla, 85.8 % mikä on loistava vastausprosentilla. Kysely koettiin tärkeäksi ja toivottiin jatkuvuutta. Kaksi kohtaa nousi esiin, palomes- tarit ja laitoksen johto. Näiden tulokset poikkesivat muista, keskiarvo oli alle 3. Koko kyselyn keskiarvo oli 3.41., tulos on hyvä. Vapaasanaosiot on niin kuin ne oli kyse- lyn kirjoitettu, tosin lyhennettynä.

Tuloksia ei lähdetä tässä vaiheessa analysoimaan pitemmälle tai tekemään mitään joh- topäätöksiä. Niiden aika tulee Tuija Räisäsen vetämässä työryhmässä. Työryhmä on sama kun tässä kyselyprojektissakin, tosin lisäksi ryhmään liittyy työsuojeluvaltuutet- tu Roger Nybom.

Kyselyn tulokset tullaan esittämään työryhmälle, laitoksen johdolle ja henkilöstölle. Tuija Räisänen tulee hyödyntämään tuloksia tehdessään pelastuslaitokselle uutta työhyvinvointisuunnitelmaa. Hänen johdolla tehdään tarkempi analyysi ja suunnitelma jatkumolle.

7 TYÖHYVINVOINTIKYSELY 2012 TULOKSET

Vuoden 2009 kyselyn jälkeen tulosten vienti työvuoroihin jäi puolitiehen. Niistä infotettiin sähköpostitse henkilöstöä. Tulokset laitettiin laitoksen sisäiseen verkkoon, josta ne olivat helposti löydettävissä. Ongelmana oli kuitenkin tulosten läpikäynti, pelkät luvut eivät kerro paljoakaan. Tähän epäkohtaan on tarkoitus puuttua tämän uuden kyselyn myötä. Tulokset käydään ensin läpi työhyvinvointiryhmässä, jonka jälkeen ne esitellään esikunnassa. Työsuojelupäällikön vastuulle jää niiden aukaiseminen työvuoroille. Muiden henkilöryhmien osalta aukaisemisen suorittaa kunkin tehtäväalueen päällikkö.

Edellisessä kyselyssä esiin nousi erityisesti tiedonkulun puute. Nyt uuteen kyselyyn otettiin lisäksi kaksi uutta kohtaa, tiedonkulku ja palomestareille osio, missä he voivat arvioida paloiesimiesten toimintaa. Tällä pyrittiin selvittämään konkreettisesti mikä tiedonkulussa ei toimi ja onko paloiesimiesten kohdalla jotain kehitettävää. Näitä kahta uutta osiota ei ole otettu huomioon vertaillaessa kyselyjä keskenään.

Lisäksi vuoden 2012 kyselyyn vapaasanaosio muutettiin parannusehdotuksia -osioksi. Tällä pyrittiin saamaan selkeitä kehitysehdotuksia, eikä pelkästään asioita, jotka vastanneiden mielestä ovat huonosti. Henkilöstöä pyydettiin myös kiinnittämään huomioita edellisen kyselyn jälkeiseen aikaan, ei vanhoihin juttuihin vaan miettimään onko asiat muuttuneet vuoden 2009 kyselyn jälkeen.

7.1 Yhteenveto henkilöstökysely tuloksista 2012

Kyselyyn vastattiin hieman pienemmällä prosentilla kuin vuoden 2009 kyselyyn, vastausprosentti oli 71.34 %. Edellisen kyselyn vastausprosentti oli 85.8 %. Kysely koettiin edelleen tärkeäksi ja toivottiin jatkuvuutta. Uuteen Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen työhyvinvointisuunnitelmaan, mikä tehtiin edellisten kyselytulosten pohjalta, on merkitty, että kysely tullaan tekemään joka kolmas vuosi. Vetovastuu on edelleen työsuojelupäälliköllä.

Kaksi kohtaa poikkesi linjasta, palomestarit 2.8 ja laitoksen johto 2.9, mutta parannusta on tapahtunut tälläkin saralla kun vertaillaan tuloksia vuoden 2009 kyselyn tuloksiin. Koko kyselyn keskiarvo oli 3.59. Tulos on hyvä. Uutena kohtana oli osio palomestareille, jossa arvioivat paloiesimiesten toimintaa, tulos 3.1. Lisäksi tiedonkulun

toimivuus nousi esiin edellisessä kyselyssä, tulos 3.49. Näitä ei ole huomioitu arvioi-
dessa tulosta viime kyselyyn.

Tiedonkulku oli suurin ongelma viime kyselyssä, nyt toivottiin parannusehdotuksia.
Työpaikkakokousten puute koettiin suurimmaksi epäkohdaksi.

Esiin nousseita kommentteja/ parannusehdotuksia: henkilöstöpäällikön tarpeellisuus,
Asemien ahtaus, sisäilman laatu asemilla, tasapuolisuuden puute, koulutusten puute,
esimiehille johtamiskoulutusta (ihmisten/operatiivinen), palomestareiden sitoutunei-
suuden puute, kysely koettiin tarpeelliseksi, johtaako mihinkään.

Kysely koostui kymmenestä pääotsikosta ja alla tarkempi yhteenvedo kysymyssarjoit-
tain. Tarkemmat tulokset ovat liitteessä 5.

7.2 Kiinteistö / työympäristö

Osoissa kysyttiin miten henkilöstö kokee työympäristön ja sen viihtyvyyden. Onko ti-
lat asianmukaiset ja kuinka kiinteistön kunnossapidosta huolehditaan. Kysymys on
linjassa edelliseen kyselyyn. Tarkoituksena oli hakea vastauksia, onko mikään muut-
tunut tai onko samat ongelmat edelleen esillä. Pisteiden keskiarvo oli 3.42 mikä on
noussut edellisestä kyselystä.

Uudessa kyselyssä vapaasanaosio muutettiin parannusehdotuksia -kysymykseksi. Py-
rittiin saamaan selkeitä ehdotuksia sekä esiin nouseviin epäkohtiin.

Parannusehdotuksia: Porvoon aseman sisäilmaa seurattava edelleen, aseman tilat liian
pienet, sivuasemilla siivousta lisättävä, asemalla 1 kiinteistövika ilmoitukset valvo-
moon → hyvä, tarvitaan asemamestaria.

7.3 Työvälineet / suojavarusteet

Tässä haluttiin kysyä miten henkilöstö kokee työvälineet ja suojavarusteet. Ovatko ne
asianmukaiset vai olisiko tällä saralla jotain kehitettävää. Kysymys on linjassa edelli-
seen kyselyyn. Tarkoituksena oli hakea vastauksia, onko mikään muuttunut tai onko
samat ongelmat edelleen esillä. Pisteiden keskiarvo oli 4.0, mikä on noussut edellises-
tä kyselystä.

Parannusehdotuksia: oma-aloitteisuuden puuttuminen putsamisessa, varusteet - välineet ajan tasalla, kaluston tarkistukset puutteelliset, sammutusasuihin kiinnitettävä huomioita, ambulanssit näkyvämmäksi, kaluston luovutukseen seuraavalle vuorolle → parannettavaa

7.4 Henkinen hyvinvointi

Tässä haluttiin kysyä, miten henkilöstö jaksaa työssä. Miten työtä arvostetaan ja min-käläinen ”henki” laitoksella vallitsee. Kysymys on linjassa edelliseen kyselyyn. Tarkoituksena oli hakea vastauksia, onko mikään muuttunut tai onko samat ongelmat edelleen esillä. Pisteiden keskiarvo oli 3.46, mikä on noussut edellisestä kyselystä.

Parannusehdotuksia: työpaikkakokousten puute, palautteen antaminen, vuorojen mehenki palo vs. ensihoito, sitoutumisen puute, virat täyttöön, hyvä työyhteisö.

7.5 Johtaminen

Tässä kysyttiin, miten henkilöstö kokee johtamisen onnistuneen pelastuslaitoksella. Kyselyn alussa ohjeistettiin miten kukin vastaa ja ketä pitää arvioida. Tällä sarjalla pyrittiin löytämään epäkohtia johtamisen osalta, vai onko niitä. Kysymys on linjassa edelliseen kyselyyn. Tarkoituksena oli hakea vastauksia, onko mikään muuttunut tai onko samat ongelmat edelleen esillä pisteiden keskiarvo 3.81. Lisäksi vuoden 2009 kyselyssä nousi esiin, että ei tiedetä kuka on lähin esimies. Nyt haluttiin se kysyä ja lähes jokainen sen tiesi.

Parannusehdotuksia/kommentteja: tasapuolinen, reilu, se on hyvä, oikeudenmukainen, ammattitaitoinen, pitäisi kuunnella enemmän suoritusporrasta, ei keskity omaan työhönsä, vanhempien palomiesten vietävissä, etäinen, hyvä jätkä, luottamuspula, palomestareiden sitouttaminen vuoroihin.

7.6 Oma ammatillinen osaaminen / sitoutuminen

Tässä haluttiin kysyä miten henkilöstö sitoutuu omalta osaltaan pelastuslaitoksen toimintaan. Haluttiin herättää ajatus, että myös omakohtainen panostus on tärkeää yhteisen työhyvinvoinnin kannalta. Pääpaino oli oman osaamisen arvioinnissa. Aina kyselyissä on noussut esiin, että oman toiminnan arviointi on vaikeaa. Kysymys on linjassa

edelliseen kyselyyn. Tarkoituksena oli hakea vastauksia, onko mikään muuttunut tai onko samat ongelmat edelleen esillä. Pisteiden keskiarvo 3.87, joka on myös noussut edellisestä kyselystä.

Parannusehdotuksia/kommentteja: ei huomioida erityisosaamista, ei anneta mahdollisuutta kolutusta vastaavaan työhön, työtä ei arvosteta, tasapuolisuus koulutuksiin valettuihin, sisäinen koulutus riittämätön, osaamisen kartoitus, esimiehille jatkokoulutusta, yhteiset säännöt kaikille.

7.7 Paloiesimiehet / ylipalomiehet täyttävät

Palomestarit toimivat pääasiassa siis vuorotöissä. Heillä ei ole varsinaisesti alaisia muuten kuin operatiivisissa tehtävissä. Silloin he johtavat kaikkia yksiköitä. Tällä kysymyssarjalla haluttiin selvittää heidän roolia pelastuslaitoksella ja toimintatapaa asemapalveluksen aikana. Kysymyssarja lähetettiin paloiesimiehille ja ylipalomiehille. Kysymys on, ensimmäistä kysymystä lukuun ottamatta, linjassa edelliseen kyselyyn. Tarkoituksena oli hakea vastauksia, onko mikään muuttunut tai onko samat ongelmat edelleen esillä. Palomestareiden tulos poikkesi edelleen huomattavasti koko kyselyn keskiarvosta. Heidän pistearvonsa oli 2.8. Tulos on noussut edelliseen kyselyyn verrattuna, mutta suoranaista vertailua edelliseen kyselyyn ei voi tehdä koska ensimmäinen kysymys muokattiin.

Vapaa sana palomestareista: mestareiden työmotivaatio?, koulutusten pitäminen, siddonnaisuus työvuoroihin, sivuasemien yhteydenpito, enemmän otetta laitoksen asioihin.

7.8 Palomestarit vastaavat seuraaviin kysymyksiin

Tämä kysymyssarja otettiin uutena verraten vuoden 2012 kyselyyn. Aiemmassa ei palomestareilla ollut erikseen kohtaa, missä he voivat arvioida jotain työntekijäryhmää. He kokivat, että myös heillä pitäisi olla mahdollisuus arviointiin, koska heitäkin arvioidaan. Työryhmän jäsen ehdotti, että palomestarit voisivat arvioida paloiesimiesten toimintaa, jolla saataisiin käsitys miten paloiesimiehet onnistuvat työssään. Kysymyssarjan tulosta ei ole otettu huomioon lopullisessa kyselyjen vertailussa. Paloiesimiesten osalta keskiarvo oli 3.1.

Vapaa sana paloiesimiehistä/ parannusehdotuksia: 12 eri toimintamallia (keikoilla, asemapalveluksessa, johtamisessa), esimiesten puuttuminen valittamiseen. ei pää valittaja, työvuorokoulutukset kuntoon, yhteisiä koulutustilaisuuksia.

7.9 Laitoksen johto

Tässä kysyttiin, miten henkilöstö kokee laitoksen johdon. Johto käsitteenä pitää sisälleen pelastusjohtajan ja tehtäväaluepäälliköt. Lisäksi tehtäväalueitten paloinsinöörit kuuluvat laitoksen johtoon. Kysymys on linjassa edelliseen kyselyyn. Pistemäärä jäi alle 3, mutta oli noussut edellisestä kyselystä huomattavasti ollen nyt 2.9.

Vapaa sana laitoksen johdosta: toivotaan johdolta puuttumista esimiesten käytökseen, tasapuolinen kohtelu kaikille, henkilöstö johtaminen, parannusta edelliseen kyselyyn, johto henkilömäärällisesti liian pieni → henkilöstöpäällikkö, työurankierto, ”insinööri höpötys”.

7.10 Oma toimintani

Tässä haluttiin saada henkilöstö pohtimaan omaa toimintaa miten se vaikuttaa työyhteisöön. Miettimään, voiko jokainen omalta osaltaan siihen vaikuttaa tai sitä kehittää. Kysymys on linjassa edelliseen kyselyyn. Keskiarvo oli 4.1 ja on huomattavasti yli koko kyselyn pistearvon.

Kommentteja omasta toiminnastani: jokaisen toiminnassa parannettavaa, selkeyttä toimenkuviin ja tehtäväalueisiin, tutkimuksia tehdään ilman toimenpiteitä, tehtäviä kaikille tasapuolisesti, höpö puheisiin puututtava, asiat henkilöityvät liian helposti.

7.11 Tiedonkulku

Tämä osio on uutena osiona. Viime kyselyssä esiin nousi juuri tiedottamisen ongelmat ja tällä osioilla pyrittiin hakemaan konkreettisia ehdotuksia, miten sitä voitaisiin kehittää. Tätäkään osioita ei ole otettu huomioon kun vertaillaan tuloksia edelliseen kyselyyn. Vääristäisi lopullista pistekeskiarviota. Tiedottaminen koettiin edelleen ongelmaksi, pistekeskiarvon ollessa 3.49.

Kehitysehdotuksia; netti ok, liian paljon missä tieto kulkee, apellipaikalle suurempi ilmoitustaulu, palonettiin huomautus kun sitä päivitetty, työpaikkakokoukset, tietojen pimittämistä → avoimuutta.

7.12 Kysely

Viimeisenä kohtana kysyttiin edelleen kyselyn toteutustapaa ja sen tarpeellisuutta. Kysely koettiin tarpeelliseksi ja toteutustapaa pidettiin hyvänä. Jatkumoa toivottiin sekä epäkohtiin puuttumista. Pistekeskiarvo oli 3.95 mikä tippui hieman edellisestä kyselystä.

Ajatuksia / kommentteja kyselystä, mistä vaan: toivottavasti edes yksi asia kehittyy tämän kyselyn ansioista, tuskin mikään muuttuu, kysely asiallinen ja toivotaan, että tuloksia pystytään käyttämään hyödyksi tulevaisuudessa, toivottavasti saadaan konkreettista aikaan, ei tuo itse ongelmaa esiin, tarvitaan jatkuvuutta, toivottavasti löytyy jotain mihin tarttua ilmapiirin parantamiseksi, erinomainen ja tarpeellinen, näitä on tehty jo vuosia, toivottavasti ryhdytään toimenpiteisiin, seuranta, hyvä kysely, mutta johtaako mihinkään, hyvä kun tällaisia tehdään, hyvä ja tärkeä kysely, tulokset työvuoroille, enemmän panostusta henkilöstöjohtamiseen, kehityskeskustelut, sairaankuljettajille oma kysely jatkossa.

7.13 Johtopäätökset

Kyselyyn vastattiin prosentilla, 71.34 % mikä on edelleen hyvä. Kysely koettiin tärkeäksi ja toivottiin jatkuvuutta. Edellisestä kyselystä jäätin, vuonna 2009 vastausprosentti oli 85.8 %.

Kaksi kohtaa nousi edelleen esiin, palomestarit 2.8 ja laitoksen johto 2.9 Näiden tulokset poikkesivat muista, keskiarvo oli alle 3, mutta parannusta on tapahtunut tälläkin saralla. Koko kyselyn keskiarvo oli 3.59. Tulos on hyvä. Uutena kohtana oli osio palomestareille, jossa arvioivat paloiesimiesten toimintaa, tulos 3.1. Lisäksi tiedonkulun toimivuus tai toimimattomuus nousi esiin edellisessä kyselyssä, nyt se kysyttiin erikseen ja toivottiin kehitysehdotuksia, tulos 3.49. Näitä ei ole huomioitu arvioidessa tuloista viime kyselyyn.

Esiin nousseita kommentteja: henkilöstöpäällikön tarpeellisuus, asemien ahtaus, sisäilman laatu asemilla, tasapuolisuuden puute, koulutusten puute, esimiehille johtamiskoulutusta (ihmisten/operatiivinen), palomestareiden sitoutuneisuuden puute, kysely koettiin tarpeelliseksi, johtaako mihinkään?.

8 TULOSTEN VERTAILU 2009 VS. 2012

Vuoden 2009 kyselyssä esiin nousi paljon kysymyksiä tai kehitysehdotuksia henkilöstön puolelta. Olen analysoinut ne erikseen tehtäväalueittain ja tehnyt niille kehittämissuhteet. Käytän samaa menettelyä vuoden 2012 kyselyn suhteen ja teen lopuksi johtopäätelmät ja parannusehdotukset. Vertailen tuloksia ja katson, hiertävätkö edelleen samat asiat, vain onko esiin noussut jotakin uutta. Tärkeää on myös tarkastella työryhmän toimintaa ja pohtia onko saatu mitään konkreettista aikaan vai onko tosiaan kysely kyselyn takia. Varsinkin vapaasanaosio oli mielestäni hyvä ja käytän sitä tehden yhteenvetoa.

8.1 Palomiehet

Vuoden 2009 kyselyssä esiin nousivat seuraavat kohdat: positiivisena koettiin esimiehet pääosin ok, nykyaikaiset tilat, työmenetelmät ja välineet.

Negatiivisia tai epävarmuutta aiheuttivat kiinteistön kunnossapito, aloitteiden vaikuttavuus, vesivuoto, sisäilma, luottamukseton ilmapiiri, valittamisen kulttuuri Porvoossa, työpaikkakokousten puute, henkilöstöjohtaminen, työntekijän arvostus, johtamisportaiden synergia, päätöksenteko ja sen käyttö henkilöstöasioissa, laitoksen tiedottaminen ja mediajulkisuus, kyselyn vaikuttavuus, vuoron me-henki.

Vuoden 2012 kyselyyn verratessa on otettava huomioon vastausprosentti. Se oli tipunut 19 prosenttia. Tästä päätellen kyselyyn vastaaminen on huomattavasti alentunut tänä vuonna ja suoranaisesti emme pysty vertaamaan kyselyn tuloksia keskenään virhemarginaalin vuoksi. Mutta pystymme vertaamaan vapaa osiosta saatuja tuloksia sekä arvioimaan karkeasti muita tuloksia kyselyn tiimoilta.

Analysointi tulokset on esitetty omin sanoin kysymysjärjestyksessä. Tulokset on ilmoitettu siten, että aluksi kaikissa kohdissa on molemmista kyselyistä on esitetty positiiviset asiat sekä negatiiviset asiat. Lopuksi vielä yhteenveto/muita huomioita.

Vuoden 2012 kyselyssä positiivisia asioita olivat: nykyaikaiset tilat, työmenetelmät ja välineet, kalusto + luovutus + huolto, IU 106, suojavarusteet, vuorot - me henki- esimiehet, viihtyvyys, tulen toimeen esimiehen kanssa, esimies, ammattitaito, ammatill-

suus, sitoutuminen työhön, koulutus, organisaatio ja tehtäväni ,vuorot ja työkaverit, tulevaisuus, muutos, psyykkinen toimintakyky.

Negatiiviset: tilojen asianmukaisuus, pesuhalli, kaapit, huoneet, keittiö, siisteys, yleisilme, sisäilma, korjaukset, kunnossapito, suojarahusteet, valjaat, kypärät, haalarit, sukellusauto, siisteys / huolto, luottamuksellinen ilmapiiri, vuorot - esimiehet, ”pelastusperhe”, persoonallisuudet, tasapuolisuus, palaute, esimies, koulutustarjonta, työnkierto, erikoisosaamisen huomioiminen, tasapuolisuus, henkilöstöjohtaminen, työpaikkakokoukset, sisäinen tiedottaminen, leimautuminen, henkilöityminen, motivaatio, tasapuolisuus.

Kiinteistö ja ympäristö - osio oli saanut eniten negatiivista palautetta. Vapaaosan vastauksista päätellen suurimmat ongelmat kohdistuvat asemalle 1. Suojavarusteisiin oli pääosin tyytyväisiä. Myös sukellusautoa ja siisteyttä oli kommentoitu negatiivisesti. Kaluston nykyaikaisuus oli saanut positiivista palautetta. Henkinen hyvinvointi kohdassa esiin nousivat luottamuksellisuus ja esimiesten asema. Luottamuksellinen ilmapiiri vaatii vielä kohennusta. Suurin osa viihtyy työpaikalla nauttien samalla hyvää ME-henkeä. Johtaminen osiossa suurin osa vastaajista tuli toimeen esimiehen kanssa. Lähes kaikki vastaajat olivat ylpeitä ammatistaan ja sitoutunut työhönsä. Ammattiosaamisen hyödyntämiseen ja täydennyskoulutukseen sen sijaan pitää kiinnittää enemmän huomiota. Valitettavasti laitoksen johto- osio oli saanut huonoimmat arvot. Suurimmaksi ongelmaksi nousi henkilöiden tasapuolinen kohtelu ja työpaikkakokoukset. Samoin henkilöstöjohtaminen sai huonoa palautetta. Tiedottaminen- osio oli uutta tämän vuoden kyselyssä. Esille nousi vapaapalautteessa Palonet ja avoimuus.

Kyselyn tarpeellisuudesta osioissa vapaa sana kohdassa oli mm. odotuksia yhteenvedosta ja keuhuttiin kyselyä hyväksi.

8.2 Paloiesimiehet / ylivalomiehet

Paloiesimiesten kohdalla vastausprosentti oli 75 % edellisellä 100 %. Ylivalomiesten kohdalla vastausprosentti kasvoi huomattavasti edelliseen kyselyyn verrattuna. Kasvua oli vajaat 10 prosenttia. Ylivalomiesten ja paloiesimiesten kohdalla, esimies asemasta johtuen, esiin nousseet asiat olivat samankaltaiset.

Positiiviseksi koettiin vuoden 2009 kyselyssä seuraavat asiat: kiinteistö / työympäristö, suojavarusteet ja vuoron me-henki.

Negatiivisena koettiin johtamisportaiden hierarkia ja niiden väärä käyttö, esimiesten ja palomestareiden yhteistyö, asemajohtaminen/operatiivinen johtaminen kehitettävää, henkilöstöjohtaminen, tasapuolisuus, strategioiden ja arvojen jalkauttaminen puutteellista, tiedottaminen, ”pelastusperhe”, kyselyn vaikuttavuus, vesivahingot kiinteistössä, kiinteistön huolto, asemien tasa-arvo, työvuorojen epätasapaino, Porvoossa johtamista alhaalta ylöspäin, koulutukseen ohjaaminen/ sisäinen koulutus, palomestareiden eri toimintamallit, mestareiden osallistuminen koulutuksiin, henkilöstöjohtaminen, säännöt ja niiden valvominen, kyselyn vaikutukset.

Vuoden 2012 kyselyssä positiivisia asioita olivat: nykyaikaiset tilat, työmenetelmät ja välineet, suojavarusteet, vuorot - me henki- esimiehet, viihtyvyys, tulen toimeen esimiehen kanssa, esimies, ammattitaito, ammatillisuus, sitoutuminen työhön, koulutus, työkaverit, psyykinen toimintakyky.

Negatiiviset: tilojen asianmukaisuus, pesuhalli, siisteys, yleisilme, sisäilma, korjaukset, kunnossapito, siisteys / huolto, luottamuksellinen ilmapiiri, pelastusperhe, tasapuolisuus, työnkierto, henkilöstöjohtaminen, työpaikkakokoukset, palomestareiden sitoutuneisuus.

Henkilöstön lisäys asemilla näkyy ahtautena. Vuoden 2012 alussa pelastuslaitoksella aloitettiin sairaankuljetuksen uudelleen organisointi. Pelastuslaitos sai vastatakseen koko sairaankuljetuksesta alueellaan, joten ensihoitajien määrää jouduttiin nostamaan. Tämä aiheutti luonnollisesti tilaongelmaa jokaisella asemalla. Työvälineet ja suojavarusteet koetaan hyväksi. Yhtenä parannuksena koetaan kiinteistöä koskevien vikailmoitusten vastaanoton siirtyminen valvomoon. Työssä viihdytään ja me-henki kunnossa. Operatiivisen palomestarin sitoutuneisuus koko alueen toimintaan koettiin epäkohdaksi. Ammattiin ollaan sitoutuneita ja koetaan tehtävien vastaavan koulutusta. Laitoksen johdon toiminnasta koettiin parannusta edelliseen kyselyyn. Tiedonkulkuun suhtauduttiin sekä hyvin että huonosti. Tietoa löytyy, mutta päivitys- kohta pitäisi lisätä Intraan etusivulle. Kysely koettiin tärkeäksi ja toivottiin säännöllisyyttä. Myös esimies-alainen keskustelut koettiin tärkeäksi.

8.3 Sairaankuljettajat

Sairaankuljettajien osalta vastausprosentti tippui peräti 22 prosenttia. Vuoden 2009 kyselyyn vastattiin 94.7 prosenttisesti. Nyt vastausprosentti jäi 73 prosenttiin. Sairaankuljettajien osalta esiin nousseita kohtia vuoden 2009 kyselyssä olivat: kiinteistön kunnossapito, yhteistyö operatiivisen ja hallinnon kanssa puutteellista, ”oman pesän likaamista”, valituskulttuuri, kiinteistön kunnossapito, harjoittelijoiden tilat, aloitteet, suojavarusteet ja autojen luovutus osin puutteellista, ”lastentarha”, työnkierto, esimiestasok, koulutuksen lisääminen, tiedon kulkeminen puutteellista, kyselyn vaikuttavuus.

Vuoden 2012 kyselyssä esiin nousivat kohdat: tilanahtaus, turvavarusteet uusittu ei ongelmia, työmäärä näyttäisi jakautuvan tasaisemmin, työnkierto toimivaa, viihtyvyys huonoa.

Entisten sairaankuljettajien nykyisten ensihoitajien vastauksista paistoi läpi että kyselyyn ei oikein jaksettu vastata. Ensimmäinen kysely oli täynnä kommentteja, toisessa vain muutama ja nekin ensimmäisten kysymysten kohdalla. Ainoa laskenut pistemääräkin löytyi kohdasta kyselyn tarpeellisuus.

Eli kaikki pisteet nousseet, se kertoo sen, että jotain on tapahtunut ja oikeaan suuntaan menty, tämä johtopäätös tästä on tehtävä (ensihoito puolellahan tämä todellakin pitää paikkansa, paljon on tapahtunut). Edelleen ongelma on tiedotus ja myös hallikeskusteluissa esiin tullut pelko palo/saku eriytymisestä, lähinnä siis asemalla 1. Palautteen antamista/vastaanottamistakin edelleen peräänkuulutetaan. Nykyinen systeemi koetaan olevan ammatillisesti parempi, mutta ei välttämättä viihtyvyyden kannalta. Kysely koettiin vähemmän tarpeelliseksi nyt kuin ensimmäisellä kerralla.

8.4 Palomestarit

Palomestareiden kohdalla vastausprosentti pysyi suhteellisen samana, tippuen ainoastaan 2 prosenttia. Vuoden 2009 kyselyyn vastattiin 77 prosenttisesti ja 2012 kyselyyn 75 prosenttisesti. Vuoden 2009 kyselyssä esiin nousi seuraavat asiat: kiinteistö, sisäilma, me-henki, ilmapiiri, epäkohtiin puuttuminen, ihmisten johtaminen, henkilöstöjohtaminen, tiedottaminen, strategioiden jalkauttaminen, kyselyn vaikutukset.

Vuoden 2012 kyselyssä esiin nousi kohdat: kiinteistöjen huono kunnossapito sekä 1- asemalla erityisesti sisäilmaongelma, työtehtävien selkeyttäminen, yhteiset palaverit paloiesimiesten kanssa jotta toiminta saataisiin yhtenäisemmäksi, tiedonkulku muuta- kin kuin intranetti, kyselystä pitää saada konkreettista näyttöä että parannusta tapah- tuu.

Työvälineissä tai suojavarusteissa ei koettu olevan puutteita. Toivottiin yhteisiä pala- vereita paloiesimiesten kanssa toimintamallien yhtenäistämiseksi. Melkein jokaisessa kysymysosiossa toivottiin työtehtävien selkeyttämistä. Kyselyn 2012 suurimpana on- gelmana näkyvät työtehtävien epäselvyydet. Tähän pitäisi saada selkeyttä, koska ky- seinen ongelma vaikuttaa vähän joka asiaan. Toinen paljon esillä oleva ongelma on edelleen palomestareitten ja paloiesimiesten keskustelun ja kanssakäymisen puute.

8.5 Valvomon henkilökunta (2012 kyselyssä tilannekeskuksen henkilökunta)

Valvomon kohdalla kyselyyn vastattiin vuonna 2009 100 prosenttisesti. Nyt vastaus- prosentti tippui 83 prosenttiin. vapaasana osiosta vuoden 2009 kyselystä löytyi seu- raavaa: kylmä öisin, vetoisa tila, tilojenpienuus, ilmapiiri, tasapuolisuus, tiedottaminen

Vuoden 2012 kyselyssä ei ollut ollenkaan vapaasana osiota. En tiedä johtuiko vastaa- jien laiskuudesta tai haluttomuudesta kirjoittaa. Yhteenvedoa tai vertailua ei pysty te- kemään kuin pelkkien pisteiden valossa. Vaikeuttaa mielestäni todellista vertailua. Suurin muutos on että valvomosta on tullut tilannekeskus (TIKE). Valvomotyönteki- jöiden työnkuva on hiukan muuttunut. Nykyään he osallistuvat keikkojen avustami- seen entistä enemmän. Nyt koetaan että työpaikalla suhtaudutaan paremmin aloittei- siin ja parannusehdotuksiin paremmin kuin edellisen kyselyn aikana. Tilat ja kalusto ovat asianmukaisempia ja riittävämpiä. Työmäärän koetaan jakautuvan oikeudenmu- kaisemmin. Ainoa lasku vuoden 2009 kyselyyn on me-henki. Se oli laskenut 0.31 pro- senttia. Esimies koetaan nyt ammattitaitoisemmaksi ja oikeudenmukaisemmaksi. Oma-aloitteisuus oli noussut peräti 1.22 prosenttia ollen vuoden 2012 kyselyssä peräti 4.42 prosenttia. Korkein tai suurin nousu oli kohdassa ammattiosaamisen huomioimi- nen, nousi 1.26 prosenttia. Vuoden 2009 kyselyssä laitoksen johto sai huonoimmat pisteet, mutta nyt valvomonkin osalta tässä osioissa oli nousua. Ilmapiiri koettiin pa- remmaksi ja asioita pystytään kyseenalaistamaan paremmin.

8.6 Toimiston henkilökunta

Toimiston henkilökunta koostuu 4 työntekijästä. Vastausprosentti oli molemmissa kyselyissä 75. Toimistohenkilökunnan oli selkeästi havaittavissa pelko yksilöllisyyden puolesta ja ehkä sen vuoksi vapaasana osiossa ei ollut vuoden 2012 kyselyssä kommentteja. Yhtenä selityksenä voisi olla kirjoittaneiden vähyys. Vapaasana osioon tarvitaan vähintään kolmen kirjoituksen, jotta ohjelma ne huomio. Tällä pyritään vähentämään kohdentamisen mahdollisuutta. Vertailu täytyi suorittaa pelkän pisteiden varjossa. Vuonna 2009 vastanneiden prosentti oli sama kuin 2012, 75. Toimiston henkilökunnan kohdalla vuoden 2009 kyselyssä esiin nousi asioita: kiinteistön huolto, tilojen pienuus, yksityisyyden suoja, vesivuodot, ilmapiiri, huhut/selkään puukottaminen, henkilöstöjohtaminen, tiedottaminen, strategioiden jalkauttaminen, kyseenalaistaminen, yksilöllisyyden suojaaminen kyselyssä, kyselyn vaikuttavuus.

Kaikkien osioiden pisteet ovat nousseet. Työmäärän koetaan jakautuvan oikeudenmukaisemmin. Esimies koetaan nyt ammattitaitoisemmaksi ja oikeudenmukaisemmaksi. Kokonaispistemäärä nousi viime kyselystä 0.37 prosenttia ollen nyt 3.6.

8.7 Onnettomuuksien ehkäisy

Vastausprosentti oli paras kaikista tehtäväalueista. Kaikki vastasivat vuoden 2012 kyselyyn. Onnettomuuksien ehkäisyn kohdalla vuoden 2009 kyselyssä nousi esiin seuraavat asiat: aloitteet, kiinteistön vesivuodot, kokoontumistiloja liian vähän, heijastinliivit, ilmapiiri ja luottamus, ”kuppikunnat”, esimiestyöskentely management puutteellista, leadership hyvällä tasolla henkilökohtaisten suhteiden osalta, henkilöstöjohtaminen heikkoa yleisellä tasolla, tiedottaminen puutteellista, strategioiden jalkauttaminen puutteellista, synergian tarve operatiivinen & ehkäisy, kyselyn vaikutukset.

Vuoden 2012 kyselyssä esiin nousi seuraavia kohtia: Aseman 1 ongelmat nousivat myös esille 2009 kyselyssä. Jonkin verran on hajontaa työtilojen asianmukaisuudessa ja riittävydessä. Toimistotilojen ahtaus alkaa näkyä. 2009 nousi esille suojaliivien, kypärien yms, varusteiden puutteet. Nyt henkilökohtaiset suojavarusteet ovat sillä tasolla mitä pitääkin olla. Yhteisön me-henki ja luottamuksellinen ilmapiiri ovat parantuneet merkittävästi kehityskeskusteluilla, ”kuulumisien vaihtamisella”, teemapäivillä, yhteisillä työprojekteilla, palkkojen tasauksella yms. on ollut merkittävä vaikutus. Tämä kohta nousi esiin vuoden 2009 kyselyssä.

Johtaminen osioissa suunta on hyvä, erityisesti esimiehen kanssa tullaan toimeen. Oma työmotivaatio ja sitoutuminen henkilöstöllä ovat hyvällä tasolla. Muutosta ei ole tullut, mutta hajonta on kasvanut edelliseen kyselyyn. Koulutusta ja osaamista ei hyödynnetä riittävästi. Laitoksen johdon osalta koetaan että tasapuolinen kohtelu on heikkoa. Tiedottaminen on saanut heikoimman arvosanan (2,27). Osallistuminen ns. mustamaalaamiseen on kyselyn mukaan vähentynyt paljon. Tämä osio oli selvästi esillä jokaisella tehtäväalueella vuoden 2009 kyselyssä. Fyysinen työkyky koetaan riittäväksi. Neljän kysymyksen tulos oli alle kolmen. Työmäärä jakautuu tasapuolisesti, kaikkia kohdellaan laitoksen johdon osalta tasapuolisesti, pelastuslaitoksen sisäinen tiedottaminen on toimivaa ja aktiivista sekä päätöksentekoon liittyvä tieto on helposti löydettävissä palonetissä.

8.8 Johtopäätökset / parannusehdotukset

Kiinteistön huolto: parannettu tiedon kulkua keskittämällä kiinteistöä koskevat asiat valvomoon. Tällä on parannettu ja nopeutettu ongelman esiin tuomista tilakeskukselle joka kiinteistöstä vastaa.

Sisäilma oli suurimpana epäkohtana vuoden 2009 kyselyssä. Sisäilmaa on tutkittu ja kiinteistössä on tehty korjaustoimenpiteitä. Viimeisten sisäilmatutkimusten mukaan ongelma on korjattu ja esiin ei ole tullut uusia oireilutapauksia.

Työilmapiiri nousi myös esiin jokaisessa kohdassa. Siihen on panostettu talon johdon osalta pitämällä työpaikka kokouksia ja kehittämällä työvuoroille suunnattua työhyvinvointia. Jokaiselle annetaan mahdollisuus käyttää 40 euroa työvuorojen työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Koulutuksen kohdalla ei ole tapahtunut juurikaan muutosta kyselyjen välissä. Pelastuslaitokselta puuttuu hyväksytty koulutussuunnitelma, jolla päästäisiin pois eriarvoisesta kohtelusta. Nyt jokainen hakeutuu täydennyskoulutuksiin miten sattuu ja jokaisen kohdalla käytännön järjestelyt ovat aina omanlaisensa. Sama on huomattu ammatillisen koulutautumisen suhteen, jokaista käsitellään erikseen ja toiset saavat opiskella jopa työvuorojensa aikana kun taas toisten kohdalla opiskeluun on käytettävä omaa aikaa. Tämä hiertää henkilökunnassa ja kun tähän vielä saadaan muutosta, tämäkin ongelma poistuu.

Johtamisen ongelmat tai sen epäonnistuminen oli myös esiin noussut kohta. Kun vertaillaan tuloksia kyselyjen välillä, niin myös tässä on tapahtunut muutosta parempaa. Yhtenä kehityskohtana olleet työpaikkakokoukset ovat omalta osaltaan parantaneet tätäkin osiota. Lisäksi tehtäväkuvia on tarkastettu ja sovittu paremmin pelisäännöistä.

Tiedottamisen koettiin vuoden 2009 kyselyssä olleen puutteellista. Tiedotusta on parannettu uusimmalla pelastuslaitoksen Intra -sivustoja josta löytyvät ajankohtaiset asiat ja pöytäkirjat.

9 KEHITYSEHDOTUKSET

Näkisin, että suurin kehityskohde on tiedottamisen kehittäminen. Tietoa on saatavilla, mutta miten se saataisiin henkilökunnan tietoon ja mikä on tietoa mikä tarvitsee jakaa välittömästi henkilökunnalle. Mikä on tietoa, mitä ei tarvitse tiedottaa ja miten puuttua väärin tietoihin. Miten henkilöstön jatkuva tiedontarve pystytään jatkossa tyydyttämään.

9.1 Tiedon hankinta ja haku

Järvelinin mukaan tiedon käyttäminen edellyttää tiedon käyttöön saamista, tiedon hankintaa. Tiedonhankinta voi olla aktiivista ponnistelua tai passiivisempaa vastaanottoa. Aktiivinen tiedon hankinta sisältää halutun tiedon etsintää, tunnistamista ja varsinaisen hankinnan. Passiivinen tiedon vastaanotto sisältää halutun tiedon tunnistamisen tarjolle tulevasta tiedosta. Tätä tapahtuu yhtä hyvin TV-kanavia vaihdeltaessa tai aamun sanomalehteä selailtaessa kuin myös atk-järjestelmän rutiiniraporttia silmäiltäessä. Talletetun tiedon tapauksessa sen hankinta on halutun tiedon sisältävien tallennevälineiden etsintää, tunnistamista ja hankintaa sekä halutun tiedon sisältävien dokumenttien tai niiden osien paikantamista tallennevälineiden sisällöstä (Järvelin, 1981).

9.2 Kehitysehdotukset

Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksella on, viitaten edellä olevaan kappaleeseen, paljon aktiivista ja passiivista tietoa tarjolla. Intranettiin laitetaan todellista tietoa, mikä vaatii aina päätöksen. Siellä jokainen tehtäväalue päällikköineen tiedottaa omista päätöksistään. Ongelma on ollut näiden tietojen löytäminen ja siihen ollaankin tekemässä muutosta, missä aloitussivulle laitetaan tietoa kun johonkin osioon on päivitetty jotakin.

Lisäksi laitoksella liikkuu paljon ”fakta tietoa”, mitä levitellään vuorojen kesken. Pelastuslaitoksen vuorot koostuvat pääosin aina samoista henkilöistä, mutta vuoronvaihto systeemin ansioista tai syystä, tämä ”fakta tieto” liikkuu vuorojen ja asemien välillä. Tämä on mielestäni tietoa, mikä koetaan ongelmaksi. Joku on kuullut jotakin tai luulee asian olevan jotenkin ja sitten asiaa pidetään totena. Näihin tietolähteisiin tai tiedotteisiin on vaikea puuttua. Koskaan ei selviä tiedottajan alkuperää, vaan asia esitetään niin, että siellä ja siellä vuorossa tai asemalla puhuttiin näin.

Koen asian niin, että juuri tämä on se tieto mistä ei tiedoteta. Laitoksen johto ei edes tiedä näistä asioista ja saa ne korviinsa mitä ihmeellisimmissä tilaisuuksissa. Henkilöstö ihmettelee, miksei asiasta ole tiedotettu, ja miksei asianomainen ota asiaan kantaa. Asia tulee yleensä yllätyksenä asianomaiselle eikä edes aina tiedä mistä puhutaan.

Ihmisellä on tarve hankkia tietoa ja tiedottaa. Välillä joko tietoisesti tai tiedostamatta tiedotetaan väärää tietoa, jolla pyritään olemaan ajan hermoilla ja tyydytetään tarve olla tarpeellinen. Tämä on suuri ongelma ja siihen on puututtava jollakin tavoin. Otan asian esiin työhyvinvointiryhmässä, missä pohdimme yhdessä tätä ongelmaa. Olisiko yhtenä ratkaisuna käydä enemmän keskusteluita tehtäväaluepäälliköiden kesken. Tiedottaa asioista yli tehtäväalueiden ja näin varmistaa oikean tiedon kulku. Lisäksi näkisin, että esimiehet ovat tässäkin asiassa suuressa roolissa. Heidän on käytävä keskustelua keskenään ja vaihdettava oikeaa tietoa, ettei se leviä vuorojen välillä ns. musta tuntuu tietona. Näkisin myös, että palomestareiden rooli on tärkeä tässäkin asiassa. Heidän on otettava kantaa asiaan ja katkaistava huhuilta siivet asian niin vaatiessa. Kuuden palomestarin on käytävä jatkuvaa keskustelua ajankohtaisista asioista keskenään. Heillä on jokaisella oma vastuualueensa ja olisi tärkeää infota oman alueen toimista toisille mestareille.

Pelastuslaitoksella on käytössä vapaavuoro-hälytysjärjestelmä, jossa vapaavuoro hälytetään vapaavuorosta kännyköiden avulla. Yksi kehitysaskel voisi olla, että käytetään samaa järjestelmää, jos on jotain todella akuuttia asiaa, mikä on saatava henkilökunnan tietoon. Näin varmistetaan, että tieto on mennyt eteenpäin eikä pelkästään ole löydettävissä intrasta.

Päätöksiä tekevien henkilöiden on varottava tiedottamisesta keskeneräisistä asioista. Lisäksi on pitäydyttävä tiedottamisesta epävirallista reittiä pitkin. Tällä tarkoitan, että asioista ei pidä tiedottaa ”halli keskusteluna”, vaan käyttää virallista tiedotus reittiä Intran kautta. Tällä vältytään tiedotteista, mitkä ovat toki virallisia, mutta ei kaikkien tiedossa. Näin ei synny ongelmaa, missä vaan osa tietää asiasta jotakin, mutta ei suurin osa henkilökunnasta. Näin vältytään, ettei tieto tule yllätyksenä, eikä tiedetä lähteen alkuperää tai sen totuudenmukaisuutta.

10 POHDINTA

Kyselyjen järjestäminen on ollut mielenkiintoista. Olen saanut kerätä ympärilleni porukan, jotka ovat olleet motivoituneita. Yhteisenä päämääränä on ollut työhyvinvoinnin kehittäminen Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksella.

Vuoden 2009 kyselylle oli havaittavissa selkeä tarve. Henkilökunta oireili ja hyvä työilmapiiri oli kateissa. Mitään varsinaista syytä ei ollut, joten kun ehdotin kyselyn pitämistä pelastusjohtajalle, hän oli ajatukselle heti myönteinen. Vuoden 2009 kyselyssä nousi esiin selkeästi tasapuolisuuden puute, tiedonkulun ongelmat, sisäilmaongelmat, koulutukseen liittyvät ongelmat ja luottamuksen puute laitoksen johtoa kohtaan. Positiivisena koettiin pelastusasemien tilat, kalusto, suojavarusteet ja me-henki.

Tulokset käytiin läpi laitoksen johtoryhmässä ja esikunnassa. Ne laitettiin yleiseen jakoon Intranettiin. Tuloksia ei aukaistu henkilökunnalle sen tarkemmin ja tässä tapahtui suuri virhe. Henkilöstön keskuudessa oli edelleen käsitys, että asiat ovat huonosti ja nyt taas kerran kyseltiin vaan kyselyn vuoksi. Työhyvinvointiryhmä ei lopettanut toimintaansa kyselyn jälkeen, vaan jatkoi työskentelyä Tuija Räisäsen vetämässä työryhmässä, missä oli tavoitteena saada laitokselle uusi työhyvinvointisuunnitelma. Uudessa työhyvinvointisuunnitelmassa käytettiin apuna kyselyn tuloksia. Kuitenkin oli muistettava, että pelastuslaitos kuuluu Porvoon kaupungin hallinnon alle, joten suunnitelma täytyi olla linjassa Porvoon kaupungin työhyvinvointisuunnitelman kanssa.

Lisäksi tulosten perusteella tehtiin muutoksia, jotta työilmapiiriä saataisiin paremmaksi. Sisäilmaa tutkittiin ja tulosten perusteella tehtiin korjauksia, jotta ongelmasta päästäisiin. Lopulliset tutkimustulokset 2011 osoittivat, että näin myös tapahtui ja sisäilma oli puhdas. Uusia henkilökunnan oireiluja ei ole ilmennyt. Kiinteistöä koskevat viikailmoitukset siirrettiin valvomoon ja sillä päästiin nopeammin vaikuttamaan kiinteistön vikoihin. Tiedonkulkuun myös panostettiin ja siirryttiin enemmän sähköiseen tiedonkulkuun. Intra- sivuja uusittiin ja niitä päivitetään aktiivisemmin kuin ennen. Tietoa löytyy jos on halukas sitä löytämään. Tämä on edelleen yksi ongelma, tietoa on, muttei viitsitä sitä etsiä. Kaikki pitäisi tuoda aina suullisesti kaikkien tietoon, mikä on kyllä mahdotonta. Tasapuolisuuteen aina pyritään mutta näinkin suuressa organisaatiossa se ei aina onnistu. Tietenkin perusasioissa, säännöissä ja eri linjauksissa on siihen pyrittävä, että kaikkia kohdeltaisiin samanarvoisesti. Koulutuksen ongelmat nousivat myös yhtenä esiin 2009. Siihen ei edelleenkään ole pystytty puuttumaan, koska meiltä

puuttuu koulutussuunnitelma, jota olisi kaikkien helppo noudattaa. Nyt jokaisen kohdalla asiat käsitellään aina erikseen. Totta kai on ongelma jos toiset opiskelevat työaikana ja toiset joutuvat käyttämään siihen omaa aikaansa. Myös koulutusta vastaavien työtehtävien saanti koettiin ongelmaksi. Syynä on virkojen rajallinen määrä ja niitä ei voida vapauttaa perustaa uusia vaikka niin haluttaisiin.

Vuoden 2009 kyselystä jäi kaikille hyvä maku suuhun ja kerrankin tehtiin jotain työilmapiirin parantamiseksi. Kyselylle toivottiin jatkumoa, joten se kirjattiin uuteen työhyvinvointisuunnitelmaan pidettäväksi joka kolmas vuosi. Nyt uudessa 2012 kyselyssä oli tarkoitus kartoittaa onko edelleen samat ongelmat esillä, vaan vaivaako jotkin uudet asiat, vai vaivaako mikään. Henkilöstöä kehoitettiin pohtimaan kyselyjen välistä aikaa ja miettiä onko tilanne muuttunut. Vanhoja ei kannata katsoa, koska niille ei voida mitään.

Vastausprosentti jäi alhaisemmaksi kuin vuoden 2009 kyselyssä. Yhtenä syynä pidän sitä, että melkein samaan aikaan Porvoon kaupunki piti oman kyselyn ja tämä aiheutti sekaannusta. Osa luuli jo vastanneensa ja osa taas ei viitsinyt vastata taas johonkin uuteen kyselyyn. Vuoden 2012 kyselyssä esiin nousi ehkä suurimpana tilojen ahtautek. Ensihoito järjestelmä muuttui vuoden 2012 alussa ja laitokselle palkattiin vajaat 40 uutta työntekijää. Tämä tietenkin lisäsi tilantarvetta ja siihen ei ole vielä pystytty asianmukaisesti vastaamaan. Osa uusista ensihoitajista majoittuu parakeissa pelastusaseman pihalla. Toivottavasti tähänkin saadaan parannusta ja saataisiin uudet pelastusasemat Sipooseen ja Loviisaan. Ensihoitajien kohdalla esiin nousi myös vuorojen mehenki. Nyt tuntuu että palopuoli ja sairaankuljetus eriytyvät entisestään ja ei saada sitä etua mitä siitä pitäisi parhaillaan saada. Tähän on tulevaisuudessa panostettava entistä enemmän. Edelleen esiin nousivat koulutuksen ongelmat ja tasapuolinen kohtelu. Koulutusta, kuten edellä kirjoitin, pystytään parantamaan vasta kun saadaan hyväksyty koulutussuunnitelma. Sillä saadaan selkeät pelisäännöt jota kaikkien on helppo noudattaa. Tasapuolinen kohtelu tai sen puuttumien on mielestäni sitten suurempi ongelma. Vuoden 2012 kyselyssä pyydettiin vapaasana osion sijaan parannusehdotuksia, muttei niitä juurikaan saatu. Se täytyy huomioda seuraavassa kyselyssä ja painottaa, että nyt pyydetään konkreettisia ehdotuksia miten asiat voitaisiin tehdä paremmin. Meidän on vaan kaikkien huomioitava, että kaikki henkilökunta on tasa-arvoista ja kaikkia on kohdeltava tasapuolisesti. Tässä näkisin, että kaikki esimies asemassa olevat ovat avainasemassa.

Tätä opinnäytettä on ollut mielenkiintoista tehdä. Olen saanut paljon irti ja tietoa Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen yhdestä työhyvinvoinnin osasta, ilmapiiristä. Kun tuloksia tarkastelee tarkemmin, mielestäni henkilökunta tiedostaa ongelmat, muttei ole valmis itse tekemään niille mitään. He ymmärtävät miten henkeä saataisiin paremmaksi ja yleistä viihtyvyyttä. Hyvänä esimerkkinä on mielestäni se, kun tiloja pidetään epäsiisteinä, muttei olla valmiita panostamaan niiden kunnostamiseen, siinä on pientä ristiriitaa. En ymmärrä myöskään vanhojen asioiden pohtimista. Niitä kaivellaan ja jaksetaan käyttää työaika niiden vatomiseen. Olisi parempi ymmärtää, että ollut on ollut ja nyt pitäisi keskittyä paremman tulevaisuuden rakentamiseen. Suurimpana virheenä ovat esimiesasemassa olevat, jotka tähän ryhtyvät. Heidän pitäisi kannustaa työvuoroa eteenpäin ja huolehtia heidän hyvinvoinnistaan. Ei olla se suurin valittaja, vaan kannustaja. Tässä on yksi kohta mihin pitää kanssa puuttua. Esimiesten kanssa on pidettävä palavereita ja käydä yhdessä läpi näitä asioita. Esimiehiä on motivoitava enemmän jatkossa.

Lyhyenä loppuyhteenvetona voisin todeta, että asiat Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksella eivät todellakaan ole huonosti. Kyselyjen välillä oli selvästi havaittavissa parannusta ja pisteetkin sen todistavat. Nyt jatkossa on vaan haastetta saada tulokset henkilöstölle tietoon ja ymmärtämään, että keskitytään yhdessä parantamaan yhteistä tulevaisuutta. Kyselyille on selvästi tilausta ja se pitääkin työhyvinvointityöryhmän aktiivisena. Vielä lopuksi kiitos työhyvinvointityöryhmälle avusta ja työstä Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

LÄHTEET

Itä-Uudenmaan pelastuslaitos, intranet. <http://www.iupela.fi/intra>

Juhani Ilmarinen, Pitkää työuraa, 2006,80.

Järvelin, 1981

Kanerva, L. HAUS

Kostet, J. (toim.) 2007. Tulen polte sydämessä, läpi tulen ja savun. Helsinki: Suomen palopäällystöliitto ry

Keijonen, A. 2007. Pelastustoimen eettiset arvot uudistettavana. Luentomateriaali 10.–11.9.2007 Pelastushallinnon ajankohtaisseminaari. Helsinki

ITÄ-UUDENMAAN PELASTUSLAITOKSEN TYÖHYVINVOINTIKYSELY 2009

Syksyn 2009 aikana kaikissa Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen toimipisteissä tullaan toteuttamaan yhdenmukainen henkilöstön työhyvinvointimittaus. Mittauksessa käyetään Porvoon kaupungin tarjoamaa kyselytyökalua, jolla pystytään suuntaamaan kysymykset juuri meille.

Kyselyn toimivuutta tullaan testaamaan etukäteen elokuun aikana erikseen valitulla testiryhmällä. Kysely tuottaa kattavan kuvan työelämän laadusta, mutta samalla se tuottaa myös jokaiselle työyhteisölle mahdollisuuden tarkastella omaa työtä, osaamista sekä työyhteisön toimivuutta yhteisen keskustelun kautta. Työhyvinvointikysely ja siihen liittyvä tulosten hyödyntämisen prosessi antavat välineen vaikuttaa työhyvinvointiin ja sitä kautta myös työn tuloksellisuuteen. Työhyvinvointimittaus on sekä väline että prosessi, joka edellyttää kaikkien osallistumisen lisäksi hyvää johtamista ja tiedonkulkua koko organisaatiossa.

Kyselyn tuloksia tullaan hyödyntämään tulevassa työhyvinvointisuunnitelmassa. Kyselyyn vastaa jokainen työntekijä ja tulokset analysoidaan toimipisteittäin ja työryhmittäin. Kysely luo jokaiselle työyhteisölle mahdollisuuden tarkastella omaa työtä, osaamista sekä työyhteisön toimivuutta.

Kysely tulee koostumaan 30 kysymyksestä, jotka koostuvat 5 pääkohdasta:

Kiinteistö / fyysinen työympäristö, Työvälineet / suojavarusteet, Henkinen hyvinvointi, Johtaminen, Oma ammatillinen osaaminen

Muistakaa, vaan vastaamalla voi voittaa !!! Meillä jokaisella on oikeus viihtyä töissä !!!

Porvoo 27.5.2009

Paloesimies Mika Kynsijärvi

Kysely 2009

Kysymyksiin vastataan anonymisti. Vastaukset luokitellaan työtehtävän ja asemapaikan perusteella.

Tässä kyselyssä lähimmällä esimiehellä tarkoitetaan lähintä suoranaista esimiestä. Vuorohenkilöstön osalla lähin esimies on vuoron paloesimies, myös sairaankuljettajat arvioivat lähimpänä esimiehenä paloesimiestä.

Onnettomuuksien ehkäisevä puoli arvioi esimies/ johtaminen kohdassa Riskienhallintapäällikköä.

Paloesimiehet arvioivat hallinnolliselta kannalta asemavastaavia ja operatiiviselta kannalta vuoromestareita. Jokaisen kysymys-sarjan loppuun on pyritty laittamaan vapaa osio. Siihen on tarkoitus täydentää kysymys-sarjassa tulevia vastauksia, perustella. Lopussa on vapaa kenttä, jonne voi halutessaan kirjoittaa omia mielipiteitä ja huomioita. Paloesimiehet kysymykseen vastaavat vaan paloesimiehet ja arvioivat palomestareita yleisesti.

Skaala on 1-5.

1 = erittäin huonosti, huono, huonoksi, huonot

5= Erittäin hyvin, hyvä, hyväksi, hyvät

Työtehtävä:

Palvelu yksikkö:

Kiinteistö / työympäristö:

Minkälaiseksi koet käytössäsi olevat työmenetelmät ja – välineet?

Onko turvallisuuden vaikuttavat tekijät otettu huomioon työpaikallasi?

Miten työpaikallasi suhtaudutaan työtä koskeviin aloitteisiin ja parannusehdotuksiin?

Työpaikkasi tilat ovat mielestäsi asianmukaiset ja riittävät?

Kuinka hyvin kiinteistön kunnossapidosta huolehditaan?

Ajatuksia ja kommentteja kiinteistö / työympäristöön.

Työvälineet / suojarusteet:

Suojavarusteet ovat mielestäsi asianmukaiset ja niitä on riittävästi?

Kalusto on nykyaikaista ja toimivaa?

Vastaan omalta kohdaltani kaluston toimivuudesta?

Huolto / tarkastuspäiviä on riittävästi?

Kalusto on luovutuskunnossa seuraavalle vuorolle / käyttäjälle?

Ajatuksia ja kommentteja työvälineistä / suojarusteista

Henkinen hyvinvointi:

Viihdyn työssäni?

Työmäärä jakautuu oikeudenmukaisesti?

Yhteisön me-henki on hyvä?

Laitoksella vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri?

Työsuoritustani arvostetaan ja huomioidaan?

Ajatuksia / kommentteja työilmapiiristä ja henkisestä hyvinvoinnista

Johtaminen:

Tiedän kuka on lähiesimieheni?

Tulen toimeen esimieheni kanssa?

Saan palautetta omasta työstäni?

Esimieheni puuttuu epäkohtiin?

Esimieheni on ammattitaitoinen ja oikeudenmukainen?

Esimiehellä on tarvittava arvostus/auktoriteetti?

Kommentteja esimiehestä, mitä haluaisit kertoa esimiehestäsi tai hänen toiminnastaan?

Oma ammatillinen osaaminen / sitoutuminen:

Olen ylpeä ammatistani ja olen sitoutunut työhöni?

Olen oma-aloitteinen?

Pidän yllä ammattitaitoani kouluttamalla itseäni?

Työtehtäväni vastaavat koulutustani?

Huomioidaanko ammattiosaamistani riittävästi?

Vapaa sana.

Paloesimiehet täyttävät:

Palomestarit puuttuvat vuoron päivittäisiin toimintoihin?

Heillä on yhtenäinen toimintamalli keikoilla?

Palomestarit ovat yhteydessä työvuoroihin?

Yhteistyö mestareiden/esimiesten välillä toimii?

Vapaa sana palomestareista.

Palomestarit täyttävät:

Paloesimiehet puuttuvat mestarin päivittäisiin toimintoihin?

Heillä on yhtenäinen toimintamalli keikoilla?

Paloesimiehet ovat yhteydessä palomestareihin?

Yhteistyö mestareiden/esimiesten välillä toimii?

Vapaa sana paloesimiehistä.

Laitoksen johto:

Laitoksen johto kiinnittää huomiota henkilöstöjohtamiseen?

Arvostan laitoksen johtoa?

Kaikkia kohdellaan laitoksen johdon osalta tasapuolisesti?

Organisaatio on selvä ja ymmärrän tehtäväni siinä?

Laitoksen johto on tiedottanut laitoksen ja pelastustoimen arvoista ja strategiasta?

Laitoksen sisäinen tiedottaminen on toimivaa ja aktiivista?

Vapaa sana laitoksen johdosta.

Oma toimintani:

Kehitän työyhteisöni ilmapiiriä?

Teen esimieheni antamat työtehtävät?

En osallistu muiden mustamaalaamiseen enkä aloita huhu puheita?

Ymmärrän että joskus on aiheellista katsoa peiliin eikä syyttää aina muita?

Tulen toimeen työtovereitteni kanssa?

Koen fyysisen työkykyni riittäväksi työtehtävääni nähden?

Koen psyykkisen työkykyni riittäväksi työtehtävääni nähden?

Voin kyseenalaistaa asioita tulematta leimatuksi.

Kommentteja...

Kysely:

Kyselyn toteuttamistapa?

Kyselyn tarpeellisuus?

Ajatuksia / kommentteja kyselystä, mistä vaan:

Vuoden 2012 kysely

Kysymyksiin vastataan anonymisti. Vastaukset luokitellaan työtehtävän ja asemapaikan perusteella. Kyselyssä on tärkeää, että vastaajat pohtivat edellisen kyselyn jälkeistä aikaa. Tällä saadaan vertailukohtaa vuoden 2009 kyselyyn.

Lähimmällä esimiehellä tarkoitetaan lähintä suoranaista esimiestä. Vuorohenkilöstön osalla lähin esimies on vuoron palo esimies, myös ensihoitajat arvioivat lähimpänä esimiehenä palo esimiestä. Onnettomuuksien ehkäisevä puoli arvioi esimies/ johtaminen kohdassa riskienhallintapäällikköä.

Palo esimiehet / ylipalomiehet arvioivat hallinnolliselta kannalta asemavastaavia ja operatiiviselta kannalta päivystäviä palomestareita.

Jokaisen kysymys-sarjan loppuun on pyritty laittamaan vapaa osio. Siihen on tarkoitus täydentää kysymys-sarjassa tulevia vastauksia, perustella ja antaa kehitysehdotuksia.

Edellisessä kyselyssä nousi selvästi esiin tiedonkulun heikkous. Uutena kohtana on lisätty tiedonkulkuosio, jossa kaivataan kehitysehdotuksia.

Lopussa on vapaa kenttä, jonne voi halutessaan kirjoittaa omia mielipiteitä ja huomioita.

Skaala on 1-5.

1 = erittäin huonosti, huono, huonoksi, huonot

5= Erittäin hyvin, hyvä, hyväksi, hyvät

Työtehtävä:

Palvelu yksikkö:

Kiinteistö / työympäristö:

Minkälaiseksi koet käytössäsi olevat työmenetelmät ja – välineet?

Onko turvallisuuden vaikuttavat tekijät otettu huomioon työpaikallasi?

Miten työpaikallasi suhtaudutaan työtä koskeviin aloitteisiin ja parannusehdotuksiin?

Työpaikkasi tilat ovat mielestäsi asianmukaiset ja riittävät?

Kuinka hyvin kiinteistön kunnossapidosta huolehditaan?

Ajatuksia ja kommentteja kiinteistö / työympäristöön /parannusehdotuksia

Työvälineet / suojavarusteet:

Suojavarusteet ovat mielestäsi asianmukaiset ja niitä on riittävästi?

Kalusto on nykyaikaista ja toimivaa?

Vastaan omalta kohdaltani kaluston toimivuudesta?

Huolto / tarkastuspäiviä on riittävästi?

Kalusto on luovutuskunnossa seuraavalle vuorolle / käyttäjälle?

Ajatuksia ja kommentteja työvälineistä / suojavarusteista/parannusehdotuksia

Henkinen hyvinvointi:

Viihdyn työssäni?

Työmäärä jakautuu oikeudenmukaisesti?

Yhteisön me-henki on hyvä?

Laitoksella vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri?

Työsuoritustani arvostetaan ja huomioidaan?

Ajatuksia / kommentteja työilmapiiristä ja henkisestä hyvinvoinnista/parannusehdotuksia

Johtaminen:

Tiedän kuka on lähiesimieheni?

Tulen toimeen esimieheni kanssa?

Saan palautetta omasta työstäni?

Esimieheni puuttuu epäkohtiin?

Esimieheni on ammattitaitoinen ja oikeudenmukainen?

Esimiehellä on tarvittava arvostus/auktoriteetti?

Kommentteja esimiehestä, mitä haluaisit kertoa esimiehestäsi tai hänen toiminnastaan, kehitysehdotuksia.

Oma ammatillinen osaaminen / sitoutuminen

Olen ylpeä ammatistani ja olen sitoutunut työhöni?

Olen oma-aloitteinen?

Pidän yllä ammattitaitoani kouluttamalla itseäni?

Työtehtäväni vastaavat koulutustani?

Huomioidaanko ammattiosaamistani riittävästi?

Vapaa sana /kehitysehdotuksia

.

Paloesimiehet täyttävät:

Pitäisikö palomestareiden osallistua vuoron päivittäisiin toimintoihin?

Heillä on yhtenäinen toimintamalli keikoilla?

Palomestarit ovat yhteydessä työvuoroihin?

Yhteistyö mestareiden/esimiesten välillä toimii?

Vapaa sana palomestareista / kehitysehdotuksia.

Palomestarit täyttävät:

Kuinka hyvin paloesimiehet onnistuvat työvuoronsa johtamisessa?

Heillä on yhtenäinen toimintamalli asemapalveluksessa?

Heillä on yhtenäinen toimintamalli keikoilla?

Paloesimiehet ovat yhteydessä palomestareihin?

Yhteistyö mestareiden/esimiesten välillä toimii?

Vapaa sana paloesimiehistä / kehitysehdotuksia.

Laitoksen johto:

Laitoksen johto kiinnittää huomiota henkilöstöjohtamiseen?

Arvostan laitoksen johtoa?

Kaikkia kohdellaan laitoksen johdon osalta tasapuolisesti?

Organisaatio on selvä ja ymmärrän tehtäväni siinä?

Laitoksen johto on tiedottanut laitoksen ja pelastustoimen arvoista ja strategiasta?

Laitoksen sisäinen tiedottaminen on toimivaa ja aktiivista?

Vapaa sana laitoksen johdosta /parannusehdotuksia.

Oma toimintani:

Kehitän työyhteisöni ilmapiiriä?

Teen esimieheni antamat työtehtävät?

En osallistu muiden mustamaalaamiseen enkä aloita huhu puheita?

Ymmärrän että joskus on aiheellista katsoa peiliin eikä syyttää aina muita?

Tulen toimeen työtovereitteni kanssa?

Koen fyysisen työkykyni riittäväksi työtehtävääni nähden?

Koen psyykkisen työkykyni riittäväksi työtehtävääni nähden?

Voin kyseenalaistaa asioita tulematta leimatuksi.

Kommentteja /parannusehdotuksia

Tiedonkulku:

Päätöksentekoon liittyvä tieto on helposti löydettävissä intranetistä?

Saan riittävästi tietoa esimieheltäni?

Esimieheni saa minulta tietoa?

Tieto kulkee työkavereiden kesken?

Ajatuksia/toimenpide-ehdotuksia tiedonkulun parantamiseksi?

Kysely:

Kyselyn toteuttamistapa?

Kyselyn tarpeellisuus?

Ajatuksia / kommentteja kyselystä, mistä vaan

Vuoden 2009 kyselyn tulokset

Kysely järjestettiin Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksella syksyllä 2009

Asteikko oli 1-5

	Määrä	Vastanneet
Onnettomuuksien ehkäisy:	10	9
Paloesimiehet	12	12
Palomestarit	9	8
Palomiehet/ kalustonhoitajat	48	38
Sairaankuljettajat	18	17
Toimistohenkilökunta	4	4
Valvomo	7	6
Ylipalomiehet	12	9
YHTEENSÄ	120	103

Kiinteistö / työympäristö

Minkälaiseksi koet käytössäsi olevat työmenetelmät ja – välineet?	3.7
Onko turvallisuuden vaikuttavat tekijät otettu huomioon työpaikallasi?	3.7
Miten työpaikallasi suhtaudutaan työtä koskeviin aloitteisiin ja parannusehdotuksiin?	2.9
Työpaikkasi tilat ovat mielestäsi asianmukaiset ja riittävät?	3.3
Kuinka hyvin kiinteistön kunnossapidosta huolehditaan?	2.6
	ka. 3.24

Ajatuksia ja kommentteja kiinteistö / työympäristöön.

- Porvoon aseman vesivahingot, henkilökohtaisten kaappitilojen puute, uusi asema Sipooseen, home-ongelmat, pienet / yhteiset työtilat, siivoojat hyvää työtä, kiinteistön ongelmiin puututaan liian hitaasti,

Työvälineet / suojavarusteet:

Suojavarusteet ovat mielestäsi asianmukaiset ja niitä on riittävästi?	3.8
Kalusto on nykyaikaista ja toimivaa?	3.9
Vastaan omalta kohdaltani kaluston toimivuudesta?	4.0
Huolto / tarkastuspäiviä on riittävästi?	3.8
Kalusto on luovutuskunnossa seuraavalle vuorolle?	4.0
	ka. 3.9

Ajatuksia ja kommentteja työvälineistä / suojavaarusteista

Sairasautojen likaisuus ja välineistön puuttuminen aamuisin, sukellusauton uusiminen, oma-aloitteisuuden puuttuminen putsaamisessa, turvaliivit autoihin, varusteet-välineet ajan tasalla, kaluston tarkistukset puutteelliset, tiedottaminen kaluston siirtelystä / puuttumisesta tökkii

Henkinen hyvinvointi:

Viihdyn työssäni?	3.9
Työmäärä jakautuu oikeudenmukaisesti?	3.1
Yhteisön me-henki on hyvä?	3.3
Laitoksella vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri?	2.7
Työsuoritustani arvostetaan ja huomioidaan?	3.2
	ka. 3.24

Ajatuksia / kommentteja työilmapiiristä ja henkisestä hyvinvoinnista

Selkään puukottamista, huhujen levittäminen totena, puututaan toisten henkilökohtaisiin asioihin, lastentarha, kiinnitetään liikaa huomioita toisten tekemisiin, unohdetaan oma toiminta, kuppikuntien muodostuminen, työnjako ei oikeudenmukaista, epäonnistumisen pelko, Sipoossa hyvä ilmapiiri, sairaankuljetuksessa ei ole työnkiertoa, oma panos ilmapiirin parantamiseksi, esimiehet avainasemassa me-hengen luomisessa, tyky päiviä, unohdetaan yhteiset pelisäännöt, henkilöstöjohtaminen huonoa, asemien eriarvoisuus, kokonaisuutena hyvä

Johtaminen:

Tulen toimeen esimieheni kanssa?	4.1
Saan palautetta omasta työstäni?	3.5
Esimieheni puuttuu epäkohtiin?	3.6
Esimieheni on ammattitaitoinen ja oikeudenmukainen?	3.7
Esimiehellä on tarvittava arvostus/auktoriteetti?	3.7
	ka. 3.72

Kommentteja esimiehestä, mitä haluaisit kertoa esimiehestäsi tai hänen toiminnastaan?

Tasapuolinen, reilu, se on hyvä, oikeudenmukainen, ammattitaitoinen, pitäisi kuunnella enemmän suoritusporrasta, ei keskity omaan työhönsä, vanhempien palomiesten vietävissä, etäinen, hyvä jätkä

Oma ammatillinen osaaminen / sitoutuminen

Olen ylpeä ammatistani ja olen sitoutunut työhöni?	4.2
Olen oma-aloitteinen?	3.8
Pidän yllä ammattitaitoani kouluttamalla itseäni?	3.7
Työtehtäväni vastaavat koulutustani?	3.8
Huomioidaanko ammattiosaamistani riittävästi?	3.4
	ka. 3.78

Vapaa sana:

- ei huomioida erityisosaamista, ei anneta mahdollisuutta kolutusta vastaavaan työhön, työtä ei arvosteta, tasapuolisuus koulutuksiin valittuihin, sisäinen koulutus riittämätön, enemmän palo/saku koulutusta, omasta aktiivisuudesta kiinni, talon korvaus jatko-otantoihin puutteellista, työnkierto sairaankuljetuksessa puutteellista

Paloesimiehet / ylipalomiehet täyttävät:

Palomestarit puuttuvat vuoron päivittäisiin toimintoihin?	2.4
Palomestareilla on yhtenäinen toimintamalli keikoilla?	2.0
Palomestarit ovat yhteydessä työvuoroihin?	2.0
Yhteistyö mestareiden/esimiesten välillä toimii?	2.7
	ka. 2.27

Vapaa sana palomestareista:

Yhtenäinen toimintamalli vuoroja koskeviin asioihin, ketä ne on?, työvuorojen kouluttaminen, keikoilla johtaminen huonoa, ei käskyjä, enemmän yhteydessä työvuoroihin, alueen P3:sia ei Porvoon, yhteistyö sujunut hyvin, keikat hoitavat hyvin, osalla hakeamista keikoilla, toimintamallin erot suuret mestareiden välillä

Laitoksen johto:

Laitoksen johto kiinnittää huomiota henkilöstöjohtamiseen?	2.3
Arvostan laitoksen johtoa?	2.7
Kaikkia kohdellaan laitoksen johdon osalta tasapuolisesti?	2.1
Organisaatio on selvä ja ymmärrän tehtäväni siinä?	3.7
Laitoksen johto on tiedottanut laitoksen ja pelastustoimen arvoista ja strategiasta?	2.7
Laitoksen sisäinen tiedottaminen on toimivaa ja aktiivista?	2.2
	ka. 2.6

Vapaa sana laitoksen johdosta:

Tiedotus huonoa, annetaan henkilöstön sooloilla, sisäisen tiedottaminen huonoa, ei puututa huhuihin, otettava merkittävämpi ote johtamisessa ja yhteisten sovittujen sääntöjen noudattamisessa, sooloilijat kuriin, samat säännöt kaikille, eriarvoisuus henkilöstön välillä, ei ole henkilöstöjohtamista, ei varmaankaan ihan yksiselitteinen tehtävä

Oma toimintani:

Kehitän työvuoroni ilmapiiriä?	3.5
Teen esimieheni antamat työtehtävät?	4.0
En osallistu muiden mustamaalaamiseen enkä aloita huhu puheita?	3.6
Ymmärrän, että joskus on aiheellista katsoa peiliin eikä syyttää aina muita?	4.1

Tulen toimeen työtovereitteni kanssa?	4.3
Koen fyysisen työkykyni riittäväksi työtehtävääni nähden?	4.2
Koen psyykkisen työkykyni riittäväksi työtehtävääni nähden?	4.3
Voin kyseenalaistaa asioita tulematta leimatuksi.	3.4
	ka. 3.92

Kommentteja omasta toiminnastani:

olen lähtenyt mukaan toisten mustamaalaamiseen mutta yritän parantaa tapani, on asioita jotka voisin tehdä paremmin, pyrin kehittämään itseäni, aktiivinen työvuoron kehittäjä, aina on kehitettävää, kehittämisideat tyrmätään, pyrin tekemään työni niin hyvin kuin voin, puututaan toisten asioihin, sitä saa mitä tilaa, tarkasteltava ensin omaa toimintaa

Kysely:

Kyselyn toteuttamistapa?	4.0
Kyselyn tarpeellisuus?	4.1
	ka. 4.05

Ajatuksia / kommentteja kyselystä, mistä vaan:

- Toivottavasti edes yksi asia kehittyy tämän kyselyn ansioista, tuskin mikään muuttuu, kysely asiallinen ja toivotaan että tuloksia pystytään käyttämään hyödyksi tulevaisuudessa, toivottavasti saadaan konkreettista aikaan, ei tuo itse ongelmaa esiin, tarvitaan jatkuvuutta, toivottavasti löytyy jotain mihin tarttua ilmapiirin parantamiseksi, erinomainen ja tarpeellinen, näitä on tehty jo vuosia, toivottavasti ryhdytään toimenpiteisiin, seuranta, hyvä kysely mutta johtaako mihinkään, hyvä kun tällaisia tehdään,

operatiivinen ja ehkäiseväpuoli enemmän yhteistyötä, hyvä ja tärkeä kysely..tuo esille epäkohtia mitä ei muuten tulisi huomioitua.

Nimi	Määrä	Aloittaneet	Lopettaneet
Ensihoito	19	14/19 (73.68%)	14/19 (73.68%)
Johto	3	2/3 (66.67%)	1/3 (33.33%)
Palomiestistö	47	29/47 (61.7%)	28/47 (59.57%)
Palomiestistö Loviisa	9	8/9 (88.89%)	7/9 (77.78%)
Palomiestistö Porvoo	21	14/21 (66.67%)	14/21 (66.67%)
Palomiestistö sijaiset	9	4/9 (44.44%)	4/9 (44.44%)
Palomiestistö Sipoo	8	3/8 (37.5%)	3/8 (37.5%)
Palotarkastajat	8	8/8 (100%)	8/8 (100%)
Pelastuslaitos	0	0/0 (0%)	0/0 (0%)
Tilannekeskuksen henkilöstö	7	5/7 (71.43%)	5/7 (71.43%)
Toimistohenkilöstö	3	3/3 (100%)	3/3 (100%)
Yhteensä:	87	61/87 (70.1%)	59/87 (67.8%)
Vastausprosentti:	70.1%		
Loppuun asti tehneet:	67.8%		
Kesken jättäneet:	2.3%		
Eivät osallistuneet:	29.9%		

Työtehtävä ja toimipaikka

Virka- tai tehtävänimike ja työskentelypaikka

1. Toimipaikka

Työskentelypaikka

2. Työtehtävä

Virka- ja tehtävänimike tai työpiste

ZEF¹

1. Porvoon palveluyksikkö: 39 vastausta	63.9%
2. Sipoon palveluyksikkö: 6 vastausta	9.8%
3. Loviisan palveluyksikkö: 10 vastausta	16.4%
4. Onnettomuuksien ehkäisy: 6 vastausta	9.8%

Toimipaikka

ZEF¹

1. Palomies tai kalustonhoitaja: 26 vastausta	42.6%
2. Paloiesimies: 2 vastausta	3.3%
3. Ylipalomies: 1 vastausta	1.6%
4. Palomestari: 0 vastausta	0%
5. Asemavastaava palomestari tai paloinsinööri: 2 vastausta	3.3%
6. Ensihoitaja/sairaankuljetusesimies: 14 vastausta	23%
7. Palotarkastushenkilöstö: 8 vastausta	13.1%
8. Toimistohenkilöstö: 3 vastausta	4.9%
9. Tilannekeskuksen henkilöstö: 5 vastausta	8.2%

Kiinteistö / työympäristö

1. Minkälaisiksi koet käytössäsi olevat työmenetelmät ja -välineet?

x
3,99

2. Onko turvallisuuteen vaikuttavat tekijät on otettu huomioon työpaikallasi?

x
3,86

3. Miten työpaikallasi suhtaudutaan työtä koskeviin aloitteisiin ja parannusehdotuksiin?

x
3,26

4. Työpaikkasi tilat ovat mielestäsi asianmukaiset ja riittävät?

x
3,09

5. Kuinka hyvin kiinteistön kunnossapidosta huolehditaan?

x
2,92



- 1. mikäli henkilöstö havaitsee ilmastoinnissa tai omia oireita sisäilmasta.Naihin asioihin reagoitaisin agresivisemmin.
- 2. Nyt kun Loviisan asemalle on vasta tullut sairaankuljetuspuoli, niin jäteastioiden tyhjennys tulisi suorittaa useammin. Meiltä kun tulee aika paljon roskaa. Niin ja bideesuikku puuttuu naisten vessasta.
- 3. Tilat pienet ja osittain epätarkoituksen mukaisesti toimivia
- 4. pesuhalli
- 5. Tavarat voisi laittaa paikoilleen ja ylimääräiset romut pois.
- 6. Kaikki korjaukseen tehtävät ilmoitukset tehty liian monimutkaisiksi
- 7. Selkeämmät rajanvedot mitkä asiat kuuluvat kiinteistön omistajalle ja mitkä vuokralaiselle! Olemmehan pelastuslaitos eikä kiinteistöhoitolaits!
- 8. Sipoon pelastusasema ja sen tilat ovat auttamatta liian pienet ja aikansa eläneet. Huolestuttavaa, että mykypäivänä joudutaan työskentelemään ympäri vuorokauden tällaisissa puitteissa.
- 9. mm.majoitustiloja riittämättömästi, samoin toimistotilat esimiesasemassa oleville
- 10. Toimiston työtila liian pieni kolmelle henkilölle.
- 11. fastighetens ventilation i bilhallen är obefintlig, när man startar en bil i hallen för tunga fordon kommer all avgas till sjuktransportsidan.
- 12. Jos kattovuotaa 7 vuotta 11 kohdasta, niin olisi pitänyt aikaisemmin miettiä, miten saada asia kuntoon. Eikä olisi tullut sisäilma ongelmaa.
- 13. Borgå Stad borde sköta alla sina fastigheter bättre samt övervaka bättre under byggnadskedet.
- 14. Lisää lepotiloja voisi olla
- 15. En hel del är gjort för att förbättra fastigheten och arbetsmiljön och allt verkar vara rätt bra för tillfället. Man bör följa med inomhusluften och läckagen.
- 16. Harmi, että onnettomuuksien ehkäisyn työt on pääasiassa siellä mihin työntekijät ei mahdu. Ja sitä sisäilma-asiaa on puitu ainakin riittävästi.
- 17. Porvoon aseman pihan liukkaus talvella Toimistotilat ovat ahtaat ja riittämättömät
- 18. Tietokoneet eivät vastaa ajanmukaisuutta. Epäjärjestystä, työkalut ja asenteet hukassa, talon yleisilme sekava. Kiinteistö alkaa repottamaan sieltä täältä--> kukaan ei välitä. Sisäilma ongelmat jatkuu. Keittiö ei vastaa henkilöstömäärän tarpeita. Hiiret.
- 19. valaistus on ajoittain huono, johtuen risoista loisteputkista.

Työvälineet / suojavaarusteet

1. Suojavaarusteet ovat mielestäsi asianmukaiset ja niitä on riittävästi?

x
3,92

2. Kalusto on nykyaikaista ja toimivaa?

x
4,19

3. Vastaan omalta osaltani kaluston toimivuudesta?

x
4,23

4. Huolto-/tarkastuspäivä on riittävästi?

x
3,86

5. Kalusto on luovutuskunnossa seuraavalle työvuorolle / käyttäjälle?

x
3,86

- 1. Useammin hankinnoissa priorisoidaisiin autokaluston tärkeys mikä ajaa operatiivista kiireajoa enemmän tärkeimmäksi.
- 2. Puitteet on kunnossa, loput on kiinni työntekijöiden viitseliäisyydestä. Ei sen kummempaa valittamista, mutta jokaisen (myös minun) kannattaa olla mieluummin liian tarkka kaluston ja työvälineiden kunnosta, ettei kävisi niin, että jonkun huolimattomuus johtaisi suoranaiseen vaaratilanteeseen keikalla.
- 3. IU-106:ssa työskenneltäessä sekä kuski, että työkaluja käyttävä palomies altistuvat voimakkaalle melulle. Käytössä olisi hyvä olla kypärään integroidut kuulevat kuppikuulosuojaimet helpottamaan viestivälineiden käyttöä ja suojaamaan kuuloa.
- 4. Mielestäni kaikki ok.
- 5. tällä hetkellä ok
- 6. Yhtenäinen käytäntö joka vuorolle ja toimipisteelle!
- 7. En ole puolalaisten sammutushaalariden kannalla! Mieluummin pidän vanhoja ja liian pientä takkia kuin otan uudet puolalaiset! Nostolava-autoon kaipaisin turvavyötä!
- 8. - Jatkossa (tilattavien) ambulanssien näkyvyyttä liikenteessä tulisi parantaa vaihtamalla pohjaväri keltaiseen. - Positiivista, että potilasturvallisuuteen tullaan kiinnittämään huomiota jatkossa. - Kalusto on tällä hetkellä uutta ja toivottavasti sen uusimisessa/ vaihtuvuudessa noudatetaan riittävän lyhyttä sykliä.
- 9. vastuuhenkilöille enemmän resursseja hoitaa tätä vastuualuetta ja välineiden kunnossapidon tärkeyden korostaminen työyhteisössä
- 10. Säännöllinen viikkotarkastus päivä kalustolle olisi mielestäni hyvä.
- 11. Tidsbrist är en nackdel!
- 12. Kyllä pitää olla.
- 13. Edelliseltä vuorolta jää kalusto useasti huonoon kuntoon
- 14. Trygghetstelefonssystemet bör förnyas.
- 15. Galletkypärä painaa sikapaljon takaraivoon savumaskia käytettäessä, ei auta säätäminen. olisiko kilpaileva merkki parempi?
- 16. mikä on hyvä äijä
- 17. Palotarkastuksille kevyt suojavaaruste (nokisutarimalli esim.) olisi hyvä olla.
- 18. Osalla rikkinaisia/huonoja varusteita. Meillä pitää olla ajanmukaiset ja parhaat varusteet.(mm.haalarit) Paineilmahuolto on huonosti hoidettu. Tehtävien jälkeiseen (kaluston)huoltoon kiinnitettävä enemmän huomiota. Likaiset haalarit, laitteet ja autojen sisätilat pitää puhdistaa heti. (pienihiukkaset)
- 19. nämä uudet sammutusasut ovat raskaat ja huononolaiset.

Johtaminen

2. Tulen toimeen esimieheni kanssa?

x
4,22

3. Saan palautetta omasta työstäni

x
3,58

4. Esimieheni puuttuu epäkohtiin?

x
3,68

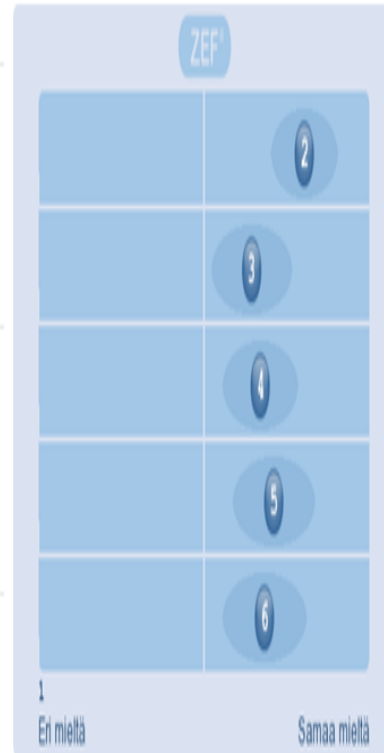
5. Esimieheni on ammattitaitoinen ja oikeudenmukainen?

x
3,85

6. Esimiehelläni on tarvittava arvostus/auktoriteetti

x
3,73

1. Tiedän, kuka on lähiesimieheni?



Johtaminen (absoluuttinen raportti)



Oma ammatillinen osaaminen / sitouminen

1. Olen ylpeä ammatistani ja olen sitoutunut työhöni?

x
4,21

2. Olen omaloitteinen?

x
4,05

3. Pidän yllä ammattitaitoani kouluttamalla itseäni?

x
3,89

4. Työtehtäväni vastaava koulutustani?

x
3,66

5. Ammattiosaamiseni huomioidaan riittävästi?

x
3,55

ZEF

	1
	2
	3
	4
	5

1 Eri mieltä Samaa mieltä

- 1. Olen kouluttanut itseäni lähes kaikin palomiehen peruskoulutuksesta erikoisosaamiseen asti itseäni. Kun vertaan työtovereita ja heidän koulutuksiaan he saavat oikeita palomiehen tehtäviä ja parempaa palkkaa kuin itse, vaikka olen peruskoulutukseltani ja erikoisosaamiseltani koulutetumpi. Kun haluaisi itse pysyä mukana ja yrittää auttaa ryhmää, vaikka vanhenee. Kyllä minä sitten itse heidän pyyhkeen kehään asiassa jota en klaaraa. Tämä talon kohtelu minua kohtaan kyllä nykyisellään nopeuttaa pyyhkeen heittoa kehään, tuntuu välillä että se olisi jopa talon strategia Minä en ole "valepalomies".
- 2. Lisää liksaa.
- 3. Olen tyytyväinen osaani.
- 4. Yritetään kouluttaa mutta heittomiesjärjestelmä yhdistettynä minimivahvuuteen tuhoaa mahdollisuudet. Pelastuopiston kurseista voisi tiedottaa mille kurssille talo haluaa väen lähtevän ja julkisesti kertoa halukkaat joista päätetään lähtijät.
- 5. Olen huomannut jos käy jonkun kurssin niin ei tarvi enää harjotella sitä kun sen jo osaa!
- 6. Ollaan ammattipalokunta ja keskitytään sen kehittämiseen ei keksittyihin tätehommiin!
- 7. Vastuuta ja työtehtäviä tulisi jatkossa jakaa enemmän myös ns. "rivimiehinä" työskenteleville ensihoitajille.
- 8. Det finns inte tillräklig med tid för att uppehålla yrkes sjkligheten
- 9. Ingen möjlighet att skola sig eller specialisera sig på någonting. Motivationen får man nog ibland kämpa för då de ständigt anställs ny personal och själv lämnas man utanför.
- 10. Perusasioiden kertaamista, työpaikalle YHDET säännöt kaikille
- 11. Jatkuva oppiminen, koulutuksen mahdollistaminen/tukeminen työnantajan puolesta (ilman ansiotas on pudotusta). Työnkierto.

Laitoksen johto	
1. Laitoksen johto kiinnittää huomiota henkilöstöjohtamiseen?	2,70
2. Arvostan laitoksen johtoa?	3,03
3. Kaikkia kohdellaan laitoksen johdon osalta tasapuolisesti?	2,30
4. Organisaatio on selvä ja ymmärrän tehtäväni siinä?	3,84
5. Pelastuslaitoksen johto on tiedottanut pelastuslaitoksen ja pelastustoimen arvoista ja strategiasta?	3,03
6. Pelastuslaitoksen sisäinen tiedottaminen on toimivaa ja aktiivista?	2,70

- 1. Asia johtamisesta ihmisjohtamiseen. Kun tässä puhutaan eläkeiän nostamisesta ja jaksamisesta. Jotain konkreettisia toimia, ja keskustelua työntekijän vahvuuksista ja heikkouksista.
- 3. En ota kantaa johdon toimintaan sen enempää.
- 4. Työvuoroja ja asemia pitää kohdella tasapuolisesti. Ylimielisyys pois. Varsinkin sipoo keskeisyys pois.
- 5. Työpaikkakokoukset?? Yhtenäisyyttä toimipisteiden välillä tällähetkellä todella suuret erot!
- 6. Henkilöstö johtamiseen panostettava! Vaikuttaa paljon työhyvinvointiin. Vuoron esimiehet avainasemassa!
- 7. Tiedottaminen tapahtuu myös alhaalta ylöspäin. Jos jotain asiaa ei tiedä, voi itseltä ottaa asiasta selvää eikä odottaa, että joku muu selvittää asian.
- 8. Sjuktransporten har från årskiftet fått en egen avdelning, var vi har bättre möjlighet att få fram våra ärenden, ser positivt på dem.
- 9. Tasa puolisuuatta.
- 10. Johdon kuuluisi puuttua paloiesimiesten johtamiseen, käytöksen, toimintatapoihin aktiivisesti. Nyt paloiesimiehet voivat toimia halutesaan diktaattorimaisesti, koska heillä ei ole "esimiestä". Joidenkin paloiesimiesten ammattitaito on todella heikko koska he ei osallistu harjoituksiin, istuvat vain toimistossa kun miehistö harjoittelee keskenään.
- 11. Mera "jordnära" tillmötesgående.
- 12. Henkilöstö asiat oikeudenmukaseksi. Jos johto luulee voittavansa jotain rangaistus menetelmällä niin kannattaisi katsoa peiliin. Osa henkilöstöstä voi huonosti näiden asioiden takia. Johto tietää varmasti mitkä nämä epäkohdat ovat ja voi korjata niitä jos HALUAA!
- 13. Över lag informerar man rätt bra via e-post, intranet och extranet. Personalens skyldighet är att aktivt söka efter informationen som finns. Info tillfällen med jämna mellanrum är alltid välkomna.
- 14. SÄÄNNÖT samat kaikille eikä pärtäkertoimen mukaan
- 15. Mikä on laitoksen johto? Ketä siihen kuuluu?
- 16. Henkilöstö on suurin voimavara – asia unohtuu usein
- 17. Tiedottaminen on jäänyt 1900-luvulle. Ottakaa henkilöstö mukaan asioiden kehittämiseen

Oma toimintani

1. Kehitän työvuoroni / tehtäväalueeni ilmapiiriä?

3,72

2. Teen mielelläni esimieheni antamat tehtävät?

3,97

3. En osallistu muiden mustamaalaamiseen enkä aloita huhupuheita?

4,05

4. Ymmärrän, että joskus on aiheellista katsoa peiliin eikä syyttää aina muita?

4,31

5. Tulen toimeen työtovereitteni kanssa?

4,50

6. Koen fyysisen työkykyni riittäväksi totehtäväni nähdän?

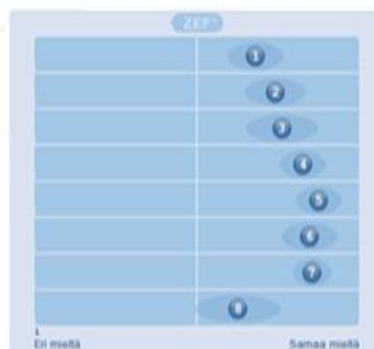
4,39

7. Koen psyykkisen työkykyni riittäväksi totehtäväni nähdän?

4,42

8. Voin kyseenalaistaa asioita tulematta leimatuksi?

3,51



- 1. Kun otat voimakkaasti kantaa esim.palkka-asiaan ja kyseenalaistat asioita jätät melko yksin ja lopulta huomaat, että olet voimaton. Häviät asian ja työkaverit osaltaan kääntää selän. Työnantaja antaa erikoisvapauden jollekin perustyöhön. Tämä nakertaa työvuorojen ryhmähänkeä kun meitä kuitenkin johdetaan näin. Ilmapiiri mielestäni pysyy työvuoroissa parempana kun kaikkilla olisi näitä perustehtäviä tasapuolisesti.
- 2. -
- 3. Omasta mielestäni olen tehnyt käsketyt tehtävät moitteettomasti.
- 4. Kehityskeskustelut & Työpaikkakokoukset
- 5. Yritän toimia työvuoroni/työyhteykseni hengen parantamiseksi. Paljon olisi vielä muututtava. Olisi suotavaa että esim. asenimestari ottaisi asian puheeksi aika-ajoin ja seuraisi hengen kehittymistä ja yrittäisi päästä ongelmien alkulähteille. Luulen että muista pahanpuhuminen vitsimielesä tai vakavammin johtaa toisten virheiden käyttämiseen ja mollaamiseen ja huonompaan ilmapiiriin.
- 6. Ny organisation, alla enheter har inte hittat sina uppgifter. Verksamheten lutar långt på LS. hoppas i fortsättningen på ett mera självständigt arbetande från enheterna
- 7. Aina voi parantaa, kukaan ei ole täydellinen.
- 8. Motivaation katoaminen on ongelma kun työhyvinvoinissa on puutteita. Täytyisi jotenkin saada motivaatio takaisin? En ole kokunut saavani apua talon puolelta tähän asiaan?
- 9. Bör i fortsättningen delegera mera uppgifter till andra.
- 10. silloin tällöin tulee fiilis 8,8, 15 johtuen johtamisesta Ei kuulema makseta ajatteluista kuuluu kommentti. Pidän oman pöydän siistinä niin jaksaa eläkeikään asti
- 11. Asiat monesti henkilöityy. Ongelmat avoimesti ajoissa esille. Liikunta ja virkistystoimintaa omalle henkilöstölle tuettava enemmän. Urasuunnittelu.

Tiedonkulku

1. Päätöksentekoon liittyvä tieto on helposti löydettävissä palonetistä

x
3,19

2. Saan riittävästi tietoa esimieheltäni

x
3,45

3. Esimieheni saa minulta tietoa

x
3,90

4. Tieto kulkee työkavereiden kesken

x
3,44

1 Erimieltä Samaa mieltä

- 1. Netti on ok.
- 2. Nyt on viestivihkoa, suullista viestittämistä, sähköpostia, v-asema, post-it lappuja sakutoimiston pöydällä, ilmoitustaululla ja autoissa. Tarvitaa yksi paikka, missä tieto kulkee. Muuten asioita unohtuu ja jää huomaamatta.
- 3. Mielestäni tiedonkulku on toiminut omalla asemalla moitteettomasti.
- 4. Palonet on hyvä kunhan joku pitäisi sitä ajantasalla.Sähköpostilla hyvä tiedottaa lisää.
- 5. Suurempi ilmoitustaulu apelpaikalle!!
- 6. Tiedotus työvuoron alussa ja aikana.
- 7. avoimuus. kysytään mielipidettä ja puhutaan vasta kun on oikeasti jotain kerrottavaa
- 8. Ett täckande sytem var individen bär sitt eget ansvar
- 9. Gå igenom beslut m,m, med arbets-skiftet.
- 10. Med e-post till hela teamet vid behov samt info tillfällen.
- 11. Vähemmän hyshys asiaa joka koskee päivittäistä toimintaa
- 12. Palonetin etusivulla tulisi olla jonkinlainen heräte silloin, kun sivuille on lisätty uutta tietoa.
- 13. Avoimuus. Työpaikkakokoukset, mitä ne on? Johdon ja esimiesten yhteistyötä tehostettava.
- 14. Tarvitaan yksiselitteisiä ohjeita tiedottamisesta - nyt kollegat pimittävät tietoa, hankaloittaa omaakin työntekoa...



- 1. En nyt heti muista tai nähnyt mistään kyselystä lähtenyt parannusefektiä! Enemmän näytetään joillekin, että ollaan "reagoitu" asiaan, niin, että työntekijät on vastanneet kysymyksiin. Nää on vaikeita asioita, mutta onhan se hyvä, että joku yrittää.
- 2. Kiitos
- 3. Saishan näitä olla vähä enemmän.
- 4. Johan näihin kyselyihin on vastattu vuosittokulla onko mitään parannusta näkyvissä putken päässä???
- 5. Odotan mielenkiinnolla yhteenvetoa ja sitä tuleeko työvuorojen ja aseman yhteishenki yksöisheiksi sillä se on avainjuttu tehtävien ja työn hoitamiseksi sekä kehittämiseksi.
- 6. selkeä yhteenveto kaikille nähtäväksi tutkimuksen tuloksista esim. jokaiselle työvuorolle infotilaisuus
- 7. Uuden työntekijän vastaanotto on ollut erinomaisen hyvä porvoon yksikössä ja varsinkin oman vuoron sisällä!
- 8. Det är bra att det görs förfrågningar, men det skulle ju vara önskvärt att resultatet från förfrågan skulle leda till förbättringar på arbetsplatsen.
- 9. Hälsningar Frank
- 10. Nytt och enkelt sätt att svara.
- 11. Toivottavasti tämä kertoo jotain. Tämän kyselyn olen ymmärtänyt :-)
- 12. Helt bra. Utför den här även i framtiden med jämna mellanrum.
- 13. De borde absolut göras upp en plan över vilka uppgifter som hör till kontrollrummet. Nu finns det inga som helst spelregler utan det råder i princip en villervalla där vem som helst kan hitta på en ny uppgift. Kort sagt: verksamhetsplan behövs.
- 14. Saako tällä mitään muutoksia aikaan?
- 15. Jokaisen osion vapaa-sana kentästä pääsee eteenpäin oikeassa yläkulmassa olevasta nuolesta. Etenin sillä joten kaikki vapaat sanat hävisivät kun kävin vielä lopuksi tsekkäämassa vastaukset. Tuossa pitäisi olla pakotettu tallentamaan ennen jatkamista. Tottakai sitä olettaa että vastaus säilyy kerta nuolella pääsee eteenpäin. Luulen että moni vapaa sana katoaa tämän takia... että ei mahda suurta hyötyä kyselystä olla.
- 16. Hyvä että kyselyillä on jatkuvuutta eivätkä ole jääneet ainoaksi. Toivottavasti näitä jatketaan edelleen, jotta joskus saadaan tuloksiakin aikaiseksi.
- 17. Työuranpidäminen vaatii myös työnantajan sitoutumaan mm.uudelleen koulutus, työnkuvan muuttuminen ilman ansion vähennystä. Kokonaispalkkaus /kannustuslisät? Arvostus puolin ja toisin. Kun työntekijät voi hyvin, koko yhteisö voi hyvin. Henkilöstö etuuskien jatkuva kehittäminen.