



**SAVONIA**

**Tekniikka**

Palopäällystön koulutus

OPINNÄYTETYÖ

PELASTUSALAN TYÖHYVINVOINTIKYSELYIDEN KEHITTÄMINEN

Elias Jokila

3.4.2018 Salla Tikkanen

<b>SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULU - TEKNIikka, KUOPIO</b>		
Koulutusohjelma Palopäällystön koulutusohjelma		
Tekijä Elias Jokila		
Työn nimi Pelastusalan työhyvinvointikyselyiden kehittäminen		
Työn laji Opinnäytetyö	Päiväys 30.3.2018	Sivumäärä 65 + 7
Työn valvoja yliopettaja Salla Tikkanen	Yrityksen yhdyshenkilö erityisasiantuntija Jouni Pousi	
Yritys Sisäministeriö, pelastusosasto		
<p><b>Tiivistelmä</b></p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, miten pelastusosalalla Suomessa työskentelevät ihmiset kokevat alan nykyiset työhyvinvointikyselyt ja miten he toivoisivat niitä kehitettävän. Lisäksi selvitettiin mielipidettä siitä, tulisiko pelastusosalalle tuottaa täysin oma valtakunnallinen työhyvinvointikysely.</p> <p>Tutkimus toteutettiin viidellä pelastuslaitoksella eri puolilta Suomea. Tutkimuksen tulokset kerättiin verkkokyselylomakkeella, joka jaeltiin valittujen pelastuslaitosten henkilökunnalle sähköpostitse.</p> <p>Tutkimuksen mukaan pelastusalan henkilöstö kokee työhyvinvointikyselyt tärkeiksi, mutta toivovat kehitystä työhyvinvointikyselyiden vaikuttavuuteen. Tutkimuksen mukaan tärkein työhyvinvointikyselyiden kehittämiskohde on niiden vaikuttavuuden lisääminen ja kyselyjen muokkaaminen siten, että ne koskettavat nimenomaista toimialaa. Päällystö kokee kyselyn mukaan tärkeäksi sen, että eri pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyiden tuloksia olisi käytettävissä.</p> <p>Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että pelastusosalalle Suomessa pitäisi luoda oma valtakunnallinen työhyvinvointikysely ja pelastusalan päällystöä pitäisi tukea ja kouluttaa työhyvinvointikyselyiden tulosten ja kehittämiskohteiden käsittelyyn työyhteisössä.</p>		
Avainsanat Työhyvinvointi, työterveys, työhyvinvointikysely, työturvallisuus		
Luottamuksellisuus julkinen		

<b>SAVONIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES</b>		
Degree Programme Fire Officer (Engineer)		
Author Elias Jokila		
Title of Project Development of Surveys of Occupational Well-Being in the Rescue Services		
Type of Project Final Project	Date 30 March, 2018	Pages 65 + 7
<p><b>Abstract</b></p> <p>The purpose of the final project was to provide information about how the personnel within the Finnish rescue services view the current surveys of occupational well-being and how they hope the surveys could be improved. In addition, the personnel were also asked whether they thought a nationwide survey on occupational well-being in the Finnish rescue services would be beneficial.</p> <p>The personnel from five fire departments around Finland participated in the study. Responses to the study were collected through an online questionnaire directed to the employees of the selected departments.</p> <p>The results of the questionnaire revealed that the personnel of the rescue services think that the surveys on occupational well-being are important but wish that answering the surveys would have an impact at the work place. The lack of impact of a survey was raised as a major issue. Another area of improvement that the personnel viewed important was that the surveys on occupational well-being should better correspond with the specific sectors of work. The officers thought that it would be important to access the results of occupational well-being surveys from other fire departments made available for them to be used.</p> <p>The conclusion of this study is that the impact of the surveys on occupational well-being are not on the level as they should be and the personnel within the rescue services in Finland should have their own nationwide survey on occupational well-being. Another conclusion of this study is that the officers should receive support and training in utilizing the results of the surveys at the work place.</p>		
<p><b>Keywords</b> Occupational well-being, occupational health, survey on occupational well-being, occupational safety</p>		
<p><b>Confidentiality</b> public</p>		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	TUTKIMUS JA AIHEEN RAJAUS .....	6
2.1	Tutkimusmenetelmät ja –kysymykset .....	8
2.2	Aiheen rajaus .....	9
2.3	Aikaisemmat tutkimukset Suomessa .....	9
3	TYÖHYVINVOINTI.....	11
3.1	Työhyvinvoinnin rakentuminen .....	11
3.2	Arvot, asenteet ja motivaatio .....	12
3.3	Terveys ja Toimintakyky.....	12
3.4	Työyhteisö ja organisaatio.....	14
3.5	Työn sisältö ja vaatimukset .....	14
3.6	Ammatillinen osaaminen.....	16
3.7	Esimiestyö ja johtaminen .....	17
4	TYÖHYVINVOINNIN LAINSÄÄDÄNTÖ, MITTAAMINEN JA KEHITTÄMINEN .....	20
4.1	Lainsäädäntö.....	20
4.2	Työhyvinvoinnin mittaaminen .....	21
4.3	Työhyvinvoinnin kehittäminen .....	23
5	TYÖHYVINVOINTIKYSELYT .....	25
5.1	Työhyvinvointikyselyt.....	25
5.2	Työhyvinvointikyselyt pelastusalalla .....	26
6	KEHITTÄMISKYSELY .....	27

6.1	Kyselyn rakenne .....	27
6.2	Kyselyn vastaajaryhmä.....	28
7	KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET .....	29
7.1	Vastaajien perustiedot .....	29
7.2	Työhyvinvointikyselyiden tekninen toteutus .....	33
7.3	Työhyvinvointikyselyiden vaikuttavuus .....	43
8	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	56
8.1	Yleistä tutkimustuloksista .....	56
8.2	Pelastusalan työhyvinvointikyselyiden kehittäminen .....	56
9	POHDINTA .....	61
9.1	Kehittämiskyselyn onnistuminen .....	61
9.2	Jatkokehittäminen.....	62
	LÄHTEET .....	63
	LIITTEET .....	66

## 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aiheena on Suomen pelastusalan työhyvinvointikyselyiden kehittäminen, ja teen opinnäytetyön sisäministeriön Pelastusalan valtakunnallisen kehittämishankkeen työhyvinvointityöryhmälle. Aihe oli kiinnostava, sillä pelastuslaitoksilla työskennellessä kuulee paljon huonosta työhyvinvoinnista ja nykyisten työhyvinvointikyselyiden heikosta tasosta ja heikosta vaikuttavuudesta. Työ valikoitui, koska sisäministeriö tunnisti tarpeen tälle tutkimukselle ja aiheeseen oli saatavilla huomattavan paljon tukea. Opinnäytetyön aihe on rajattu vakituisesti pelastusalalla työskentelevien henkilöiden mielipiteiden ja kehitysehdotuksien selvittämiseen ja tutkimiseen. Työ keskittyy työhyvinvointikyselyiden nykytilanteeseen ja kehitysehdotuksien hankkimiseen.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa luotettavaa tietoa työhyvinvointikyselyiden nykytilasta pelastusalalla ja tuoda esiin pelastusalan henkilöstön toiveita ja kehitysehdotuksia, joiden avulla pelastustoimelle voitaisiin luoda oma työhyvinvointikysely. Työn tavoitteisiin päästään riittävän laajalla kyselytutkimuksella, joka koskettaa työhyvinvointikyselyiden eri osa-alueita ja jota jaetaan pelastusalan henkilöstölle.

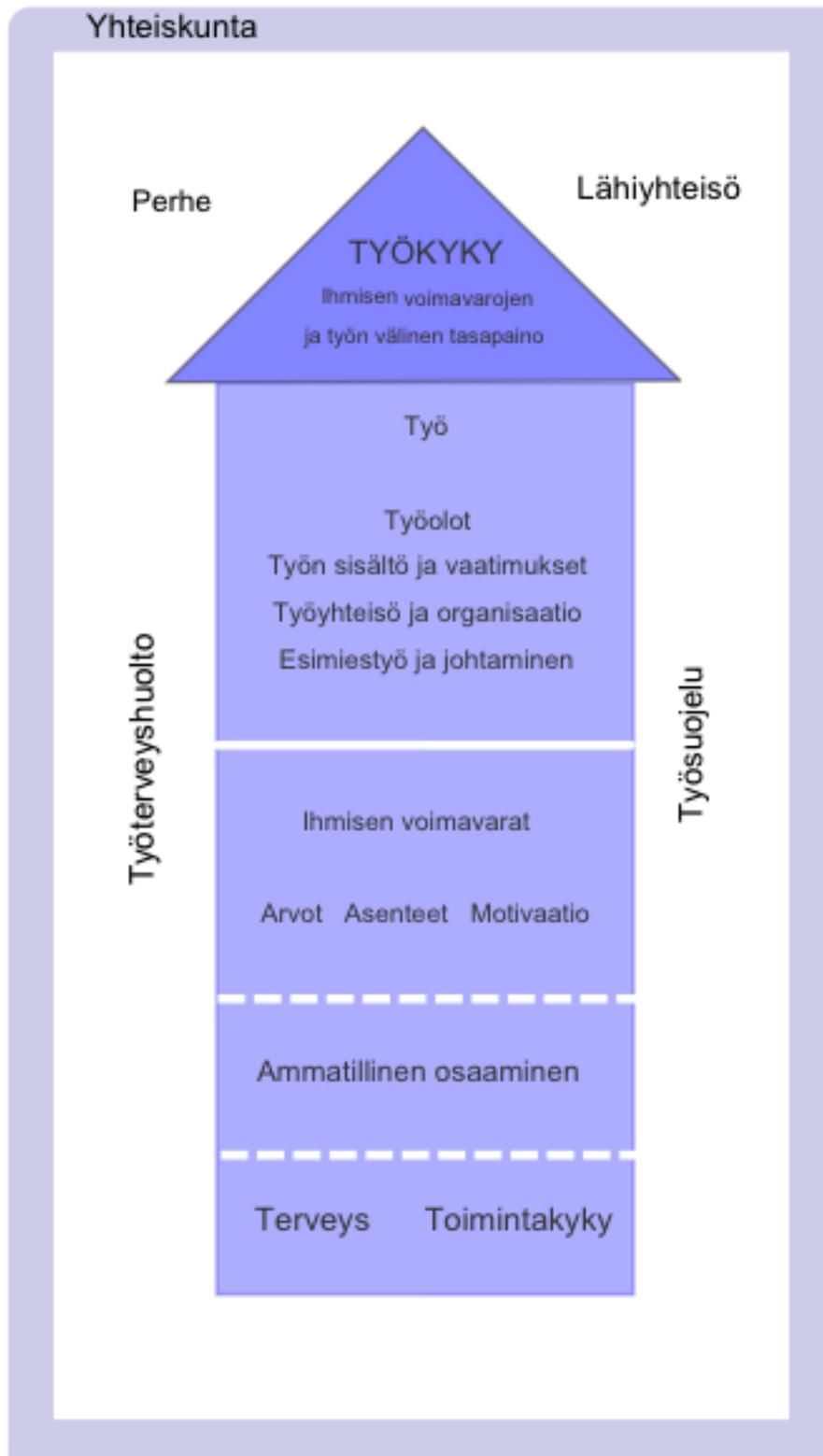
Opinnäytetyössä käydään läpi hyvinvoinnin, työhyvinvoinnin ja työhyvinvointikyselyiden teoriaa opinnäytetyön kyselytutkimuksen avaamiseksi ja työhyvinvoinnin merkityksen esittämiseksi. Työn tärkeimpiä teorioita on Ilmarisen (2006) työkykytalo –malli ja tärkein lähde pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävän valtakunnallisen yhteistyöelimen loppuraportti (2015).

Opinnäytetyön liitteenä on pelastusalan henkilöstölle lähetetty kyselytutkimus.

## 2 TUTKIMUS JA AIHEEN RAJAUS

Tämä opinnäytetyö käsittelee pelastusalalla pelastuslaitoksissa vakituisesti työtä tekevien henkilöiden näkemyksiä ja kokemuksia nykyisistä ja aiemmin hyödynnetyistä työhyvinvointikyselyistä. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, miten pelastusalalla työskentelevät henkilöt haluaisivat kehittää työhyvinvointikyselyitä, jotta ne tulevaisuudessa vastaisivat paremmin ammattialan tarpeisiin ja vaatimuksiin. Tutkimus tehtiin, sillä pelastusala on lähitulevaisuudessa uudistumassa alueuudistuksen myötä ja pelastusalalla on tunnistettu tarve työhyvinvointikyselylle, mikä tunnistaa ammattialan erityiset piirteet ja kohdistaa kyselyä oikeisiin asioihin. Kyselyn tarve on noussut esille, sillä pelastuslaitokset ovat Suomessa kunnallisia ja työntekijät työsuhteessa kuntiin. Pelastuslaitosten kunnallisuus on johtanut tilanteeseen, jossa pelastuslaitosten henkilöstö on kuntien työhyvinvointikyselyiden piirissä ja kuntien työhyvinvointikyselyt eroavat merkittävästi toisistaan ja eivät tunnista eri ammattialojen erityispiirteitä.

Opinnäytetyön teoriaosuus pohjautuu Juhani Ilmarisen (2006) luomaan työkykytalo-malliin (Kuva 1.) ja Marja-Liisa Mankan (2010) työhyvinvoinnin tekijät -malliin. Näiden teorioiden avulla pyritään tuomaan esille kaikkia työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyviä osatekijöitä. Työkykytalo koostuu neljästä kerroksesta, joista jokainen sisältää työkykyyn ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, ja talon kattona on itse työkyky ja työhyvinvointi, jossa ihmisen voimavarat ja työ ovat tasapainossa. (Ilmarinen 2006, 79 - 80) Mankan työhyvinvoinnin tekijät -mallissa yksilö on asetettu vaikutusten keskelle ja yksilöä ympäröivät eri työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Mallissa tekijöiden ja yksilön välillä on vuorovaikutussuhde, jotka vaikuttavaa työhyvinvointiin.



Kuva 1. *Työkykytalo* (Kuva pohjautuu prof. Juhani Ilmarisen (2006) kehittämään työkykytalo –malliin)

## 2.1 Tutkimusmenetelmät ja –kysymykset

Opinnäytetyössä on kolme osaa: I työhyvinvoinnin ja tutkimuksen teoria, II kehittämiskysely ja III kyselyn perusteella saadut kehittämissuositukset. Teoriaosassa käydään läpi työhyvinvoinnin, työhyvinvoinnin mittaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisen teoriaa käyttäen apuna kirjallisuuslähteitä ja tutkimuksia työhyvinvoinnista.

Tutkimuksen kysely rakennettiin kolmen toisiaan tukevan erillisen tutkimuskysymyksen pohjalle. Tutkimuskysymykset loivat perustan pelastusalan henkilöstölle lähetetyille kyselylomakkeelle. Tutkimuskysymykset pyrittiin valitsemaan siten, että ne selvittävät riittävästi eri asioita ja samalla tukevat toisiaan.

Tutkimuskysymykset:

I Onko pelastusalan työhyvinvointikyselyiden tekninen toteutus onnistunut?

Tutkimuskysymyksen tarkoitus oli kerätä tietoa siitä, miten vastaajien mielestä työhyvinvointikyselyt, joihin he ovat pelastusalan työuransa aikana vastanneet, ovat onnistuneet: selkeän ulkoasun toteuttamisessa, riittävien vastausohjeiden ja selkeiden kysymysten luomisessa, kyselyn kohdistamisessa ja muissa teknisissä asioissa.

II Mikä on työhyvinvointikyselyiden vaikuttavuus nykyhetkellä?

Tämän tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää sitä, miten aiemmat työhyvinvointikyselyt ovat onnistuneet kyselyn jälkeen tuottamaan tietoa kyselyssä kerätyistä vastauksista ja miten tuotettu tieto on onnistuttu välittämään koko työyhteisölle. Työhyvinvointikyselyiden vaikuttavuuden tutkiminen oli yksi opinnäytetyön tärkeimmistä asioista, ja työhyvinvointikyselyiden vaikuttavuus on noussut usein esille myös pelastusalan valtakunnallisen työhyvinvointityöryhmän kokouksissa. Pelastusalan työhyvinvointia kehittävä valtakunnallinen yhteistyöelimen tuottamassa pelastusalan valtakunnallisessa työhyvinvointikyselyssä työhyvinvointikyselyiden vaikuttavuus nousi myös esille vastaajien vapaissa kommentteissa (Sisäministeriö 2015, 122-135)

III Koetaanko tarpeelliseksi luoda pelastusalalle yhtenäinen valtakunnallinen työhyvinvointikysely?

Tutkimuskysymyksen tarkoitus oli kerätä tietoa siitä, kokeeko pelastusalan työntekijät, että pelastusalalle tulisi luoda työhyvinvointikysely, joka on tuotettu vain pelastusalan tarpeita silmällä pitäen, ja tulisiko tämän kyselyn olla valtakunnallinen vai alueellinen.

## 2.2 Aiheen rajaus

Opinnäytetyön tutkimus on rajattu koskemaan Suomen pelastustoimessa päätoimisesti työskenteleviä henkilöitä (ja heidän mielipiteitään ja kokemuksiaan). Sopimus- ja vapaa-palokunnat jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle, koska kyseiseen toimintaan osallistuvat henkilöt eivät työskentele pelastustoimessa, eikä pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyt näin ollen koske heitä.

## 2.3 Aikaisemmat tutkimukset Suomessa

Pelastusalalle ei ole aiemmin Suomessa tehty näin suurta tutkimusta työhyvinvointikyselyiden kehittämisestä. Normaalisti työhyvinvointikyselyitä järjestetään yrityksissä ja kehittämistutkimukset kohdistuvat tällöin vain kyseiseen yritykseen. Tässä opinnäytetyössä tutkimus koskee koko ammattialaa, jonka työntekijät kuitenkin työskentelevät eri työnantajien palveluksessa.

Tärkein tutkimukseen liittyvä aihetta käsittelevä teos on *Pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävän valtakunnallisen yhteistyöelimen loppuraportti, Sisäministeriön julkaisu 16/2015*. Joulukuussa 2010 silloinen sisäasiainministeriö, nyk. sisäministeriö asetti toimintaan hallitusohjelman mukaisen pelastuslaitoksen työhyvinvointia kehittävän valtakunnallisen yhteistyöelimen. Yhteistyöelimen toimikausi oli 3.12.2010 – 31.12.2012, mutta toimikautta päätettiin jatkaa aina 31.12.2014 asti. Yksi yhteistyöelimen tehtävistä oli valtakunnallisen pelastusalan työhyvinvointikyselyn suunnittelu ja toteuttaminen. (Sisäministeriö 2015, 6.)

Työhyvinvointikysely keräsi vastausten lisäksi runsaasti kritiikkiä ja kehitysehdotuksia varsinaisesta kyselystä ja sen sisällöstä, mikä on toiminut tämän päättötyön innoittajana. (Sisäministeriö 2015, 122 – 135.) Pelastusalan valtakunnallinen työhyvinvointikysely sisälsi 53 kysymystä 6 eri osa-alueesta. Osa-alueet olivat turvallisuus ja fyysiset tekijät, oman työn hallinta, jaksaminen, haastavien tilanteiden kohtaaminen, esimiestoiminta ja yleiset kysymykset, sekä vapaan vastaamisen mahdollisuuden. (Sisäministeriö 2015, 84 - 86.)

### 3 TYÖHYVINVOINTI

#### 3.1 Työhyvinvoinnin rakentuminen

*”Parhaimmillaan työ on kuin leikki.”* (Juuti & Vuorela 2002, 67). Hyvinvointi on indiviaalinen kokemus, ja sen ulottuvuus on henkistä, fyysistä ja sosiaalista hyvinvointia nivottuna yhteen. Työhyvinvoinnissa vaikuttavia muuttujia tulee lisää, kun työn haastavuus ja muut organisaation yksilöt alkavat vaikuttaa yksilön tuntemaan hyvinvointiin. Työterveyslaitos (2012, 1) määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan siis yksilöiden fyysisiä, henkisiä ja sosiaalisia tuntemuksia, joita he kokevat työssään. Työyhteisössä työhyvinvointi rakentuu yksilöistä, jotka työskentelevät samassa organisaatiossa ja muodostavat työyhteisön. Työhyvinvointi tarkoittaa toisaalta jokaisen yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja viretilaa. Toisaalta se tarkoittaa koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. Työhyvinvointia on aiemmin mielletty vain fyysisen ja psyykkisen terveyden tilaksi, mutta kokonaistyöhyvinvointiin vaikuttaa myös organisaation toimintatapa, johtaminen, työpaikan ilmapiiri ja itse ihminen omine asenteineen (Ojala & Ahonen 2003, 19; Manka, Kaikkonen ja Nuutinen 2007, 3). Työhyvinvoinnilla pyritään myös edistämään organisaation toimintaa ja tuottavuutta, minkä johdosta työhyvinvoinnin määrittely on todella monimuotoista. On myös tutkittu, että työhyvinvoinnilla on selvä yhteys yrityksen taloudelliseen menestymiseen (Ojala & Ahonen 2003, 51). Työturvallisuuskeskus määrittelee työhyvinvointia seuraavasti: Työhyvinvointi tarkoittaa kaikkia niitä ominaisuuksia, joiden avulla työyhteisö ja organisaatio onnistuvat perustehtävässään eli työ on tuloksellista. (TTK 2011, 2). Työhyvinvoinnin tutkimuksen taustalla alun alkaen on ollutkin huomio siitä, että hyvinvoiva, positiivinen ja terveellinen työyhteisö on tuottavampi ja tehokkaampi, kuin heikosti hyvinvoiva ja jopa sairas työyhteisö. Työhyvinvoinnilla on myös merkitystä yrityksen rekrytoinnille, sillä etenkin nuoret kokevat viihtyisän ja toimivan työyhteisön tärkeimpänä työpaikan valintakriteerinä (Manka, Kaikkonen ja Nuutinen 2007, 3).

### 3.2 Arvot, asenteet ja motivaatio

Sofia Kauko-Valli ja Matti Koironen lainaavat Marjaana Suutarisen ja Pirkko-Liisa Vesterisen kirjassa *Työhyvinvoinnin johtaminen, 2010* lainaamaa näytelmäkirjailija Maksim Gorkin sanontaa ”Kun työ on nautinto, elämä on iloa. Kun työ on pakko, elämä on orjuutta.” Sanonta voidaan johtaa suoraan työhyvinvointiin, sillä tunteet ja nautinnot ovat osa jokaisen hyvinvointia, jolla vaikutetaan työyhteisön ilmapiiriin ja hyvinvoinnin kokonaisuuteen.

Kauko-Valli ja Koironen käsittelevät teoksessa tunteita, työntekijöiden pyrkimyksiä ja käyttäytymistä suuntaavina tekijöinä ja työilon rakennusosana. Tunteiden luoma työilo on yksi merkittävä osa yksilön ja yhteisön työhyvinvointia ja työilon syntymiseen ei aina vaadita mittavia toimenpiteitä, vaan jo yksittäinen positiivinen kokemus pystyy luomaan työiloa työntekijässä. Yhtenäisessä organisaatiossa työiloa voidaan kokea myös kollektiivisesti, jolloin yhden yhteisön jäsenen henkilökohtainen saavutus tuottaa iloa koko yhteisössä. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 100 - 102.) Organisaation työntekijöiden motivaatio vaikuttaa myös vahvasti organisaation toimintaan. Työntekijän ollessa motivoitunut on hänen toimintansa määrätietoista ja tehokasta. Motivoitunut henkilö tekee työtänsä vapaaehtoisesti ja hänen mielialansa pysyy hyvänä. Motivaatio on usein tila, jolla ihminen pyrkii saavuttamaan jonkin päämäärän ja täyttämään tällä omien toiveidensa tavoitteen. Mikäli ihmisellä ei ole mahdollisuutta saavuttaa tavoitteitaan, voi hän turhautua ja purkaa turhautumistaan useimmissa tapauksissa aggressiolla. (Juuti 1999, 30 – 32.)

### 3.3 Terveys ja Toimintakyky

Ihmisen terveys ja sairastumistapaukset ovat iso osa työhyvinvointia. Tästä syystä onkin erityisen tärkeää, että ihminen pitää myös fyysisestä kunnostaan hyvää huolta. UKK-instituutin entinen johtaja ja fysiologian ja liikuntalääketieteen erikoislääkäri Ilkka Vuoren mukaan säännöllisesti liikuntaa harrastavien ihmiset sairastumisriski on pienempi yli 20:n eri sairauden kohdalla. (Fogelholm & Vuori 2005, 11.) Ritva Nupponen kirjoittaa kirjassa: ”*Koettu hyvinvointi ei terveystottumusten yhteydessä tarkoita onnellisuutta eikä elämän kokemista mielekkääksi ja elämisen arvoiseksi. Pikemminkin kysymys on sellaisesta psykofyysisestä tilasta, jota ihmiset kuvaavat sanoilla hyvä olo.*” (Fogelholm & Vuori 2005, 48.)

Kokeelliset tutkimukset ovat osoittaneet, että jo yksi liikuntakerta voi vähentää ihmisen tuntemia negatiivisia ajatuksia ja vähentää alakuloista mielialaa. Päivittäinen työpaikka- liikunta voi siis parantaa työpaikan ilmapiiriä sekä edistää työhyvinvointia (Fogelholm & Vuori 2005, 48 - 50). Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella on jo hyvän aikaa ollut *aamujumppa* käytäntö, mikä tarkoittaa sitä, että tiettyyn kellonaikaan jokainen aamu pelastuslaitoksen työntekijöillä on mahdollisuus osallistua yhteiseen liikuntahetkeen. Työntekijöiden kommentit aamujumpasta ovat olleet positiivisia, ja aamuinen liikuntahetki koetaan hyväksi.

*”Tutkimustulokset tukevat käsitystä, että säännöllinen liikunta ylläpitää tai tuottaa suotuisaa mielialaa”* (Fogelholm & Vuori 2005, 52).

Aiemmin työhyvinvointia on käsitelty työpahoinvoinnin poistamisen ja fyysisten tekijöiden kautta, mutta sittemmin on alettu ymmärtämään työn henkisen puolen merkitystä työhyvinvoinnille. Uusi ajattelutapa on tuonut esille työn mielekkyyden ja voimaantumisen tunteiden merkityksen työhyvinvoinnille. Käsitteenä on puhuttu työn imusta, mikä on tarkoittanut sitä, että työn ollessa monipuolista, kehittävää ja työstä saadaan arvostusta ja työhön tukea ihminen nauttii työstään ja sitoutuu työhönsä. Työn imussa oleva työntekijä tekee työtään mielellään ja kohentaa työyhteisön mielialaa. (Viitala 2013, 212 – 213.) Työn imuun liittyvät vahvasti ihmisen toimintaan liittyvät tunnetilat.

Työn imussa ihminen kokee tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Tarmokkuuden tunne parantaa ihmisen energisyyttä työssä ja vaikuttaa ihmisen jaksamiseen viedä haastavia työtehtäviä läpi. Omistautunut työntekijä on työstään innoissaan ja kokee ylpeyden tunnetta tehdystä työstä. Uppoutunut työntekijä taas keskittyy työhönsä, hän ei anna pienien vastoinkäymisten vaikuttaa työn tulokseen (Manka, Hakala, Nuutinen ja Harju 2010, 10).

### 3.4 Työyhteisö ja organisaatio

Psykiatrian erikoislääkäri Ben Furman ja valtiotieteiden maisteri Tapani Ahola jakoivat työpaikan hyvän hengen rakentumisen ja työhyvinvoinnin neljään tärkeimpään myönteiseen tunnekokemukseen ja neljään hyvinvointia uhkaavaan ongelmakohtaan kirjassa *Työpaikan henki ja kuinka se tehdään, 2002*. Myönteiset tunnekokemukset ovat arvostus, onnistuminen, välittäminen, huolenpito, hauskuus ja huumori.

Nämä ovat niitä positiivisia asioita, jotka työyhteisössä esiintyessään tuottavat myönteisiä tunnekokemuksia organisaation työntekijöille ja kehittävät heidän hyvinvointiaan. Furman ja Ahola kuitenkin toteavat kirjassaan, etteivät myönteiset kokemukset yksinään riitä henkisen hyvinvoinnin tuottamiseen, vaan henkilöstön on myös kyettävä toimimaan oikealla tavalla tilanteissa, joihin sisältyy konfliktin riski. Kirjassa luetellut neljä keskeisintä hyvinvointia uhkaavaa tekijää ovat ongelmista keskusteleminen, kritiikin antaminen ja sen vastaanottaminen, loukkaaminen ja loukkaantuminen sekä erilaiset epäonnistumiset ja muut vastoinkäymiset. Tilanteeseen, jossa työilmapiiriä ei myrkytetä näillä neljällä edellä mainitulla uhkatilanteella, päästään siten, että jokainen organisaation henkilö on koulutettu toimimaan tilanteissa diplomaattisesti ja rationaalisesti. (Furman & Ahonen 2002, 7 – 13.)

Organisaation tehtävä työhyvinvoinnin edistämiseksi on tiedostaa omat strategiat, tavoitteet ja arvot. Organisaation vastuulla on toimivan työyhteisön ylläpitäminen siten, että henkilöstön osaaminen ja työvälineet vastaavat organisaation asettamia työn vaatimuksia. Organisaatioiden vastuulla on myös ennakoida tulevaisuutta ja luoda suunnitelmia työhyvinvoinnin ylläpitämiselle muutostilanteissa (Työturvallisuuskeskus 2012, 30).

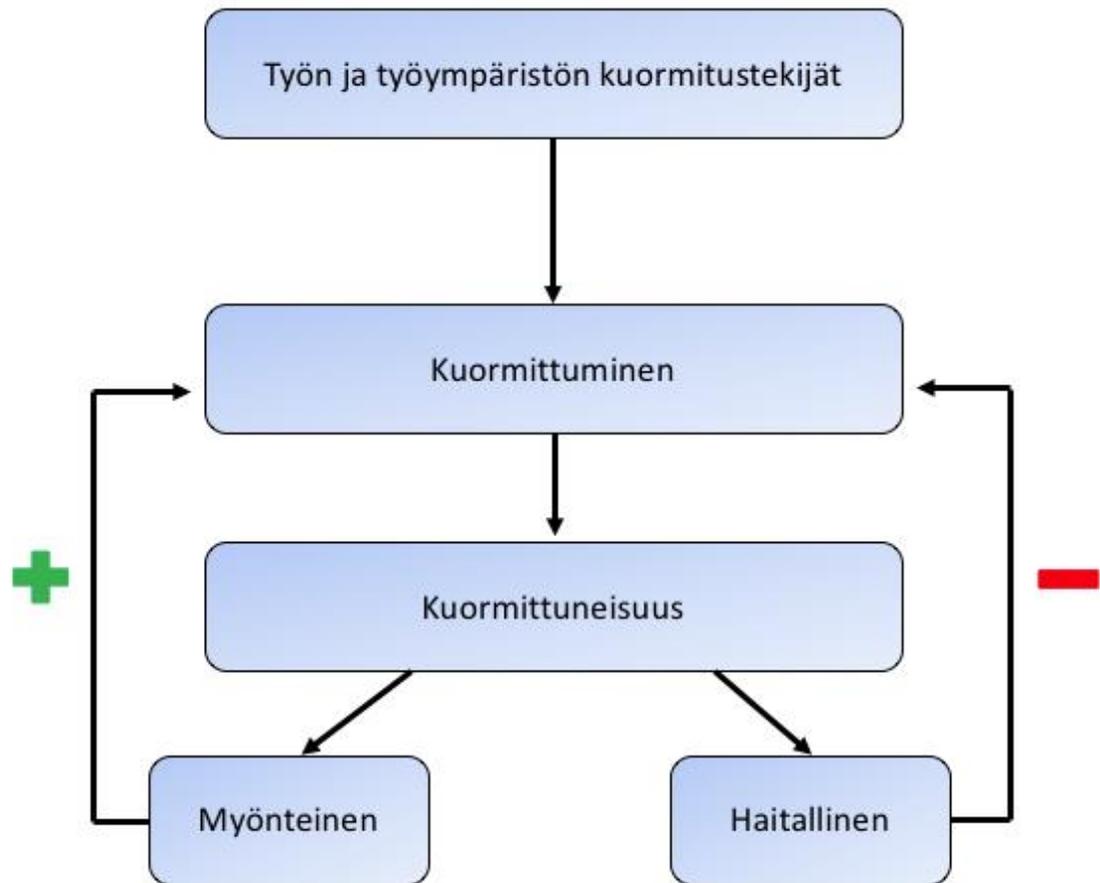
### 3.5 Työn sisältö ja vaatimukset

Työ, työn sisältö ja työn vaatimukset ovat tärkeä osa ihmisen kokemaa työhyvinvointia. Kuten Viitala (2013) kirjoittaa, kutsutaan työhyvinvointia edeltäviä tapahtumia työkyvyksi ja työn kuormittavuudeksi. Työn sisältö ja vaatimukset ovat myös yksi Ilmarisen (2006) luoman työkykytalo –mallin kerroksen osa (Ks. sivu 5). Työn kuormittavuus on työssä tapahtuva joko positiivinen tai negatiivinen tekijä. Positiivinen kuormitus edesauttaa ihmistä kehittymään työssään ja saamaan aikaan onnistumisen tunteita. Positiivinen

kuormitus on tasapainoista kuormitusta, jossa ihmisen voimavarat ovat tasapainossa hänen työnsä kanssa. Negatiivista kuormitusta syntyy, kun ihmisen kuormitus on liiallista ja työn ja voimavarojen suhde ei ole enää tasapainossa. Ylikuormitus johtaa työnhallinnan ja työhyvinvoinnin heikkenemiseen ja uupumiseen. Työn hallinnan teorian alkuperä on Karasekin (1979) luoma vaatimus- ja kontrollimalli. (Viitala 2013, 214; Ilmarinen 2006, 80 – 81.)

Kuormitusta on fyysistä ja psyykkistä ja näiden määrään työssä vaikuttaa huomattavasti työn laatu. Usein fyysisesti raskaassa työssä esimerkiksi rakennusalalla fyysisen kuormituksen määrä on suurempi kuin psyykkisen kuormituksen. Hoito-, hoiva- ja palveluammateissa psyykkisen kuormituksen määrä on taas usein fyysistä kuormitusta suurempi. Työstä voi aiheutua myös alikuormittumista ihmiselle. Helppo ja haasteeton työ helposti laskee ihmisen mielenkiintoa työtä kohtaan ja ihminen alkaa alisuoriutua työssään. Työn kuormittaminen on siis myös tasapainon etsimistä (Viitala 2013, 214 - 217).

Pelastusalalla fyysisen kuormittumisen vaikutuksia pyritään vähentämään säännöllisellä liikunnalla ja pelastuslain 379/2011 39 § mukaisella fyysisen toimintakyvyn testaamisella. Pelastusalalla tulee kuitenkin myös kiinnittää huomiota psyykkisen kuormituksen huomiointiin, jota lisää usein työntekijöiden työmäärät, työpaikan ilmapiiri ja huonot toimintatavat (Soila 2016, 19 - 20). Pelastusalan työntekijät altistuvat työtehtävissään henkisesti haastaville ja kuormittaville tapahtumille.



Kuva 2. Työn kuormittavuuden perusmalli (Kuva pohjautuu Riitta Viitalan (2013) teoksessa esitettyyn Kyösti Wariksen työn kuormittavuus -malliin)

### 3.6 Ammatillinen osaaminen

Riitta Viitala kirjassaan *Henkilöstöjohtaminen, Strateginen kilpailutekijä, 2013* kirjaa osaamisen yhdeksi työhyvinvoinnin rakentumisen palaksi. Viitala toteaa kirjassaan, että ilman osaamista ihminen ei kykene toimimaan tehokkaasti, vaan turhautuu ja uupuu työhönsä nopeasti. Osaamisen ylläpitäminen vaatii osaamisen johtamista, jonka avulla koko organisaatio kykenee tuottamaan parhaan mahdollisen tuloksen kuitenkin uuvuttamatta työntekijöitä ja muita organisaation jäseniä. Osaamisen johtamisessa huomiota on kiinnitettävä yksittäisten henkilöiden taitoihin ja osaamiseen, sillä näiden henkilöiden osaamisesta muodostuu organisaation varanto. Osaaminen on myös tärkeä osa-alue yksilön työhyvinvoinnin kannalta, sillä osaamisen avulla henkilö saa arvostusta organisaation sisäلتä ja voi vaikuttaa hänen sosiaaliseen asemaansa yhteisön sisällä. (Viitala 2013, 170 – 179, 212.)

Osaamiseen liittyy vahvasti työhön perehdyttäminen. Työntekijän kunnollinen perehdyttäminen hänen työtehtäviin ja työnopastus varsinaisessa työssä tukevat tämän henkilön kokemaa hyvinvointia. Jo ensimmäisenä työpäivänä voi organisaatioon tuleva uusi työntekijä kokea läsnäolonsa vaivaavaksi tai ei-toivotuksi, mikäli hänen tuloon ei ole organisaation puolesta varauduttu. Perehdyttämisellä ja työnohjauksella luodaan suhteita organisaation muihin henkilöihin ja tutustutetaan työntekijä toimintatapoihin ja työympäristöön, mikä lievittää uuden työntekijän jännitystä, pienentää työtapaturmien riskiä ja koventaa työhyvinvointia. (Juuti & Vuorela 2002, 48 - 50).

### 3.7 Esimiestyö ja johtaminen

Esimiehet ja johtaminen ovat organisaatioissa merkittävässä roolissa työhyvinvoinnin kannalta, sillä esimies vastaa johtamisesta, joka vaikuttaa henkilöstön voimavarojen käyttämiseen ja osaamisen hallintaan. Esimiehet esiintyvät tärkeässä roolissa organisaatiossa, sillä esimies on henkilö, joka ohjaa ja johtaa johdettavan ryhmän suoriutumista, palkitsee ja huolehtii henkilöstön työhyvinvoinnista ja motivaatiosta työhön (Viitala 2013, 266 - 277). Esimiehen tai johtajan tavoitteena on myös häivyttää niitä näkökulmaeroja eri ryhmien välillä, jotka voisivat johtaa liialliseen käskemiseen ja pakottamiseen johtamisessa. Organisaatioissa esiintyvistä ongelmista usein myös syytetään muita henkilöitä kuin itseään. Kuilu organisaatioiden ryhmien sisällä on omiaan aiheuttamaan tilanteen, jossa johto- ja esimiesporras syyttää alaisiaan laiskuudesta ja työntekijät syyttävät esimiehiään liiallisesta asioihin puuttumisesta ja pakottamisesta. Huono johtaminen aiheuttaa siis työpahoinvointia (Juuti & Vuorela 2002, 34 - 36). Johtaminen on muuttunut ja muuttuu jatkuvasti yhteiskunnan ja organisaatioiden kehityksen mukana, mutta johtamisen peruskäsite on suhteellisen vakiintunut. Johtamisen peruskäsitteenä nykypäivänä on se, että johtaminen on aina vuorovaikutussuhde kahden tai useamman ihmisen välillä. Johtajan rooli on vaikuttajan rooli ja sillä pyritään vaikuttamaan organisaation toimintaan positiivisesti. Tärkeänä esimiehen ominaisuutena on ihmisten voimavarojen ja tunteiden sovittaminen yhteen työn vaatimusten kanssa. (Juuti 1999, 153 – 155.)

Pauli Juuti on kirjassaan *Organisaatiokäyttäytyminen* (1999, 156 – 157) listannut johtajan ja esimiehen rooleja jaoteltuna eri tilanteissa:

Johtajan tehtäväkeskeiset roolit ovat

- aloitteiden tekijä
- uuden tiedon etsijä
- koordinoija
- tiivistäjä
- selventäjä ja syventäjä
- toteutusmahdollisuuksien koettelijä
- arvioija
- diagnosoija

Esimiehen ihmissuhdesuuntautuneet roolit ovat

- kannustaja
- osallistumisen mahdollistaja
- standardien asettaja
- ryhmän tunnetilojen ilmaisija
- jännitteiden ja ristiriitojen vähentäjä
- yhteisnäkemyksen syntymisen mahdollistaja

Esimiehillä on myös rooleja, jotka eivät edesauta organisaation toimintaa tehtävien tai ihmissuhteiden osalta. Nämä roolit aiheuttavat työyhteisössä eripuraisuutta ja työpahoinvointia:

- aggressiivinen käyttäytyminen
- kilpailu muiden kanssa
- ongelmaratkaisun ehkäiseminen
- ripittäytyminen / asiaankuulumattomat henkilökohtaisuudet
- huomion tavoittelu
- vetäytyminen

Johtajan tai esimiehen asemassa olevalta henkilöltä vaaditaan myös kykyä vastaanottaa kritiikkiä, sillä johtaja ei kykene toteuttamaan kaikkien organisaatiossa työskentelevien

ihmisten toiveita, mikä usein johtaa johtajaan kohdistuvaan kritiikkiin. Johtajalta vaaditaan myös esimerkkinä toimimista, ei vaikeiden asioiden välttelyä ja sivuuttamista (Kai-vola 2003, 63 - 64).

## 4 TYÖHYVINVOINNIN LAINSÄÄDÄNTÖ, MITTAAMINEN JA KEHITTÄMINEN

### 4.1 Lainsäädäntö

Työhyvinvoinnista Suomessa määrää eri lait joko suoraan tai välillisesti. Työhyvinvointia koskevat lait sisältävät erilaisia vastuita ja velvoitteita organisaatioille työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja sen kehittämistä. Työhyvinvointia koskevia lakeja ovat

- työturvallisuuslaki 738/2002
- työterveyshuoltolaki 1383/2001
- työsopimuslaki 55/2001
- laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007
- laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986
- laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004
- vuosilomalaki 162/2005
- työeläkelaki 395/2006
- ammattitautilaki 459/2015

(Suutarinen 2010).

Suomessa työsuojelu ja työterveyshuolto toimivat ylläpitääkseen yritysten ja organisaatioiden työturvallisuutta, työhyvinvointia ja työterveyttä. Työsuojelulla ja työterveyshuollolla on tieteellinen rooli työhyvinvoinnin maailmassa, ja tarkoituksena on saada tieteellistä tietoa, mikä tukee organisaation toimintaa. Juuti ja Vuorela kuvaavat työsuojelutoiminnan kehittymistä ja sitä kuinka muuttuva maailma on muokannut työsuojelun sisältöä Suomessa Juhani Tarkkosen luomalla muutostaulukolla (Taulukko 1.). Muutoksiin on vaikuttaneet tiedon lisääntyminen, yhteistyö ja ihmisten ajattelutavat. (Juuti & Vuorela 2002, 133 - 134).

Taulukko 1. *Organisaatiokohtaisen työsuojelun käsitteen muutos Suomessa* (Taulukko perustuu Pauli Juutin ja Antti Vuorelan (2002) luomaan taulukkoon)

<i>Ajankohta</i>	<i>Tyypillinen tai uusi käsite</i>
<b>1880 – 1930</b>	<b>Työväensuojelu</b> -Työväestö politisoi huonot fyysiset olo- suhteet ja työvoiman käytön, Sosiaalipoliittinen käsite
<b>1930 – 70</b>	<b>Työturvallisuustoiminta</b> Safety First ja suurten vientiyritysten aloitteellisuus
<b>1970-luku</b>	<b>Työsuojelu</b> Lainsäädäntö, yhteistoiminta ja viran- omaisorganisaatio uudistuvat; ”puhtaan” fyysisen työsuojelun vaihe
<b>1980-luku</b>	<b>Henkinen tai psyykinen työsuojelu</b> Koulutettu keskiluokka politisoi fyysis- painotteiset työolosuhteet korostamalla psykososiaalisen merkitystä
<b>1980-luvun loppu</b>	<b>Työyhteisön kehittäminen</b> Tietoisten kehittämisstrategioiden alku
<b>1990-luvun alku</b>	<b>Työkykyä ylläpitävä toiminta</b> Kehittämisstrateginen laajennus
<b>2000-luvun alku</b>	<b>Kokonaisvaltainen kehittäminen</b> Työolosuhteiden johtamisymmärryksen läpimurto: johto uudistaa johtamistavoit- teensa ja –käytäntönsä.

#### 4.2 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Työhyvinvoinnin mittaaminen on aina haasteellista, sillä työhyvinvointi on kokemus ja näiden kokemusten ja henkilöiden kehityksen seuraaminen vaatii monipuolisen mittariston. Työhyvinvointia kokee niin yksilö kuin yhteisö, joten työhyvinvointia mitatessa on

tärkeää erotella, tutkitaanko yksilön kokemaa työhyvinvointia vai laajempaa yhteisön kokonaisvaltaista työhyvinvointia (Valtionkonttori 2009, 9; Ojala & Ahonen 2003, 163). Yleisimpiä työhyvinvoinnin mittaamistapoja ovat erilaiset kyselyihin pohjautuvat mittarit ja työolobarometrit, joita valmistavat tutkimuskeskukset ja yritykset.

Mittarit ja barometrit voivat olla kohdennettuja mittaamaan jotakin tiettyä asiaa, ilmiötä tai näitä laajempia kokonaisuuksia. Olemassa on myös kokonaisvaltaisia mittareita, joissa ei ole mitattavaa asiaa kohdennettu millekään tietylle työhyvinvoinnin osa-alueelle. Mittarien ja barometrien tulokset ovat yleensä suuntaa-antavia arvioita tai ilmiöitä kuvaavia. Tulosten jatkuva analysointi ja henkilöitä koskeva tietojen tulkitseminen on olennainen osa mittaristoja tiedon oikeellisuuden varmistamiseksi. Työhyvinvoinnin mittaamisessa on tärkeämpää seurata mittaria kuin sen tuottamaa sisältöä. Vain säännöllisellä mittarin seuraamisella saadaan tietoa siitä, mikä on kehityksen suunta ja kuinka tehdyt toimenpiteet ovat vaikuttaneet. (Ojala & Ahonen 2003, 162 - 163.)

Työhyvinvointimittaristojen skaala on erittäin laaja sekä moninainen. Kuten aiemmin on kerrottu, on mittareiden laajuuksissa merkittäviä eroja. Osa mittareista on suppeita, vain yhtä yksittäistä asiaa mittaavia ja osa mittareista on kokonaisvaltaisia patteristoja, jotka mittaavat kokonaisuuksia. Mittaristoja on mahdoton asettaa paremmuusjärjestykseen, sillä tarpeet ovat hyvin yksilöllisiä.

Esimerkkejä suppeista työhyvinvointimittareista

- sairauspoissaolot
- ammatillisen kuntoutuksen käyttöaste
- työ- ja työmatkatapaturmat
- henkilöstön vaihtuvuus
- esimiesten vaihtuvuus
- eläköityminen vanhuuseläkkeelle
- työkyvyttömyyseläkkeet
- työkykyindeksit
- kehityskeskusteluiden toteutusaste
- ylityötuntien määrä ja jaksotus

(Ilmarinen 2016).

Esimerkkejä kokonaisvaltaisista työhyvinvointimittareista (patteristot)

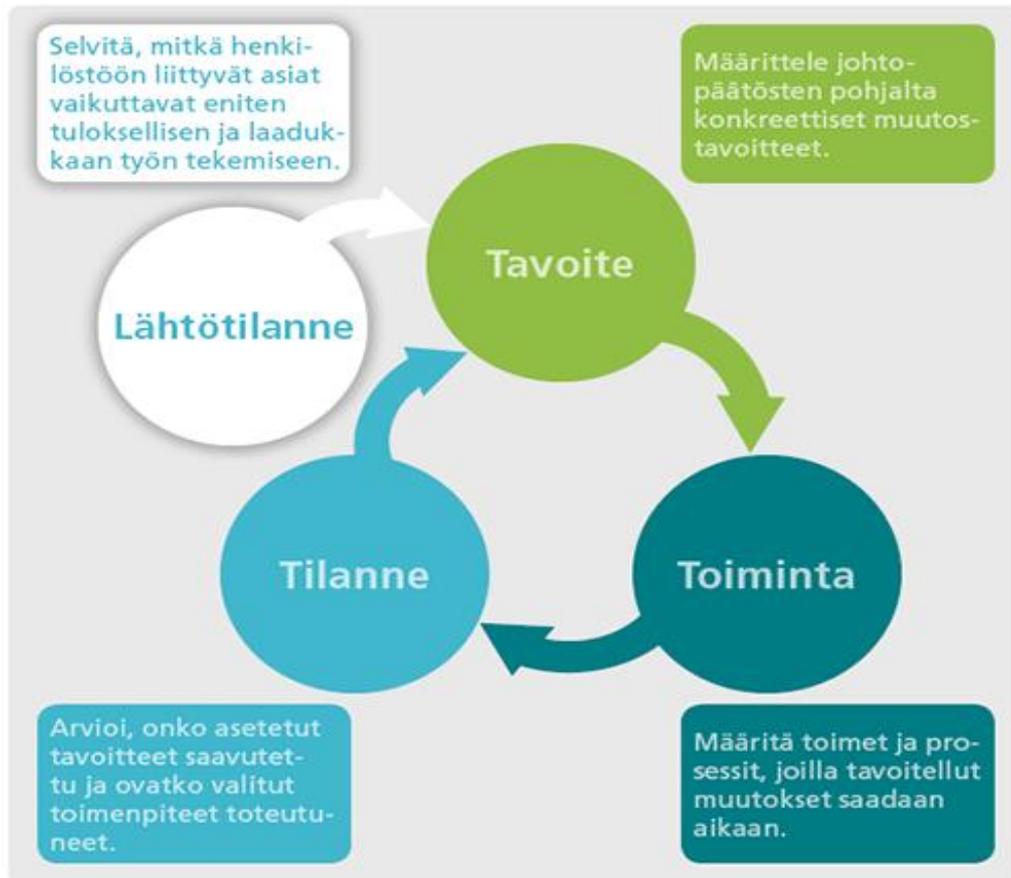
- Terve organisaatio –kysely; MOL
- Työstressikysely; Työterveyslaitos
- Vire-mittari; Taitovire Valmennus Oy
- Työkykyindeksi; Työterveyslaitos
- Pelastusalan valtakunnallinen työhyvinvointikysely; Management institute of Finland
- Kunta10 –tutkimus; Työterveyslaitos

(Ilmarinen 2016; Ojala & Ahonen 2002, 164-165; Viitala 2013, 241; Sisäministeriö).

#### 4.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Juutin ja Vuorelan mukaan työhyvinvoinnin kehittämisen lähtökohtana on se, että ihminen voi hyvin jokaisella hyvinvoinnin saralla, sillä sairas ihminen ei tee työtä. Työhyvinvoinnin kehittäminen onkin suurimmaksi osaksi yksilöiden tarpeiden ja tunteiden soveltamista yhteen. Työhyvinvoinnin kehittämistä ei myöskään tarvitse aina ajatella ihmisen henkisenä kehittämisenä. Koska ihminen tuntee hyvinvointia psyykkisen hyvinvoinnin lisäksi myös esimerkiksi fyysisiltä ominaisuuksiltaan, fyysisten ja sosiaalisten työhyvinvointiseikkojen kehittäminen kehittää samalla myös henkilöiden psyykkistä hyvinvointia. (Juuti & Vuorela 2002, 64 - 66).

Työhyvinvoinnin kehittämisen pitkä prosessi voidaan kuvata kehityssyklillä (Kuva 3.). Toimimalla kehittämissyklin mukaan pystytään varmistamaan oikeiden asioiden (strategisten kehittämiskohteiden) systemaattinen toiminta ja kehityksen eteneminen. (Keva 2014.)



Kuva 3. Kehittämissykli (Keva 2014).

Kuten aiemmin on todettu, osaaminen luo ja kehittää organisaatioiden työhyvinvointia. Osaamisen luomaa työhyvinvointia voidaankin siis tehostaa osaamisen johtamisella. Viitala toteaa kirjassaan, että tärkein osa osaamisen johtamisessa koskee henkilöstön osaamisen tason nostamista ja sen ylläpitämistä. Osaaminen ei synny ilman ihmisiä, mikä korostaa osaamisen johtamisen tehokkuuden tärkeyttä työhyvinvoinnin kannalta (Viitala 2013, 170). Varsinaisten työhyvinvoinnin kehittämissuositusten jakamista varten sosi- ja terveysministeriö on luonut Tepsin verkkotietopankin, jossa organisaatiot voivat jakaa työhyvinvoinnin hyviä käytäntöjä ja jota organisaatiot voivat vapaasti hyödyntää (STM 2018).

## 5 TYÖHYVINVOINTIKYSELYT

Työhyvinvointikyselyiden perimmäinen tarkoitus on työhyvinvointi ja työkykytoimintojen ja kehitystoimien seuraaminen ja tulosten tuottaminen. Kyselyiden tuottaman tiedon avulla organisaatiot kykenevät tehokkaasti kohdentamaan työhyvinvointia ja työkykyä edistäviä toimia, mikä parantaa organisaation toiminnan tehokkuutta ja tuloksellisuutta. Optimaalisessa tilanteessa organisaation tyhy tai tyky-hanke sisältää jokaisen hyvinvoinnin osa-alueen, ja sillä parannetaan koko organisaation hyvinvointia. (Viitala 2013, 232.)

Työhyvinvointikyselyissä on tärkeää, että mittarin tutkimat asiat ovat kuvattuna riittävän tarkasti ja mittarin epävarmuustekijät ovat kartoitettuna jo ennen kyselyn aloittamista. Näillä keinoilla tutkittuihin syihin päästään käsiksi ja kaikki pystyvät tulkitsemaan mittaria samalla tavalla. Ennen työhyvinvointikyselyn aloittamista on tärkeää määrittää myös henkilöt, jotka keräävät ja käsittelevät kyselyn tietoja (Ilmarinen 2016).

Työhyvinvointikyselyillä organisaatiot täyttävät myös lakisääteisiä tehtäviään. Työturvallisuuslaki 738/2002, 2 luku 8§ velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä tarvittavilla toimenpiteillä. Työnantajan huolehtimisvelvoitteeseen kuuluu vaara- ja haittatekijöiden syntymisen estäminen, yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet ja tekniikan ja muiden keinojen kehittymisen huomioiminen. Työnantajan on erilaisten työhyvinvointikyselyiden avulla helppo saada tietoa näiden vaatimusten täytymisestä organisaation työntekijöiltä. (Työturvallisuuskeskus 2015).

### 5.1 Työhyvinvointikyselyt

Työhyvinvointikyselyiden suuri kirjo mahdollistaa sen, että työhyvinvointikyselyitä järjestetään Suomessa organisaatioiden sisäisinä tuotoksina ja suurempina työhyvinvoinnin kehittämispalveluina ulkopuolisilta yrityksiltä tai tutkimuslaitoksilta. Organisaatioiden sisäiset työhyvinvointikyselyt ovat usein suppeita työhyvinvointikyselyitä, ja niillä tavoitellaan tarkkaa tietoa tietyistä havainnosta tai ongelmasta. Suppeat työhyvinvointikyselyt sopivat hyvin organisaation sisällä toteutettaviksi, sillä kyselyn tuottaminen, vastausten kerääminen ja vastausten analysointi eivät vaadi isoja resursseja. Tutkimuslaitosten ja yritysten tuottamat ja myymät työhyvinvointikyselyt ovat usein kokonaisvaltaisia mittaripatteristoja, joiden tulkitseminen on usein vaikeaa ja resursseja vaativaa.

Kyselyjä tuottaessa on tärkeää huomioida kyselyiden pätevyys ja tarkkuus eli validiteetti ja reliabiliteetti. Kyselyn luotettavuuden määrittelee sen validiteetti eli oikeiden asioiden mittaaminen. Tilanteessa, jossa kysely ei mittaa oikeaa asiaa, ei kyselyn tarkkuudella tai tuloksilla ole merkitystä. Reliabiliteetti eli tarkkuus on kyselyiden tuottamisessa hyvä tavoiteltava tekijä. Reliabiliteettiin vaikuttaa kyselyyn vastanneiden määrä, mittausvirheet ja tiedonkeruun virheet. Kyselyn luotettavuus vaatiikin siis validiteetin ja reliabiliteetin täyttymistä ja täyttymisen arvioimista. (Vehkalahti 2008, 40 – 42.)

## 5.2 Työhyvinvointikyselyt pelastusalalla

Pelastusalalla käytettyjen työhyvinvointikyselyiden määrää on vaikeaa määrittellä, sillä kunnallisena viranomaisena pelastuslaitokset ovat kuntien työhyvinvointikyselyiden piirissä. Kuntien työhyvinvointikyselyiden lisäksi osa pelastuslaitoksista järjestää omia työhyvinvointikyselyitä, jotka eivät ole minkään vallitsevan mallin mukaisia ja joita ei jaella tai dokumentoida myöhempää käyttöä varten. Pelastuslaitosten omat työhyvinvointikyselyt ovat usein suppeita, ja niillä pyritään selvittämään yksittäisiä asioita, esimerkiksi sairauspoissaoloja tai tyytyväisyyttä esimiestoimintaan ja johtamiseen.

Osa pelastuslaitoksista on ollut osallisena kunta-alalla laajasti käytössä olleessa Kunta10-tutkimuksessa. Kunta10-tutkimus on Työterveyslaitoksen toteuttama kunta-alan työntekijöiden työhyvinvointikysely, jota on järjestetty useina vuosina vuodesta 1997 alkaen (Työterveyslaitos 2018). Kunta10-tutkimus keräsi tämän opinnäytetyön kehittämiskyselyssä kritiikkiä pelastusalan työntekijöiltä. Kritiikki kohdistui lähinnä siihen, että kysely ei tunnista ammattien erityispiirteitä, vaan niputtaa kaikki kunta-alan työntekijät samaksi massaksi.

## 6 KEHITTÄMISKYSELY

Pelastusalan työhyvinvointikyselyiden kehittämisen opinnäytetyö tehdään Sisäministeriön pelastusalan kehittämishankkeen työhyvinvointityöryhmälle. Opinnäytetyön kehittämiskyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa ja kehitysehdotuksia pelastusalan sisältä siitä, kuinka pelastusalan henkilöstö toivoo työhyvinvointikyselyitä kehitettävän. Kehittämiskyselyn tuloksista koostetaan yhteenveto, josta selviää kriittisimmät kehittämisen tarpeet ja toiveet tulevaisuuden työhyvinvointikyselyistä. Kehittämiskyselyn haasteena on pelastusalan sisällä käytettävät useat eri työhyvinvointikyselyt. Pelastusalalla Suomessa on toteutettu vain yksi valtakunnallinen työhyvinvointikysely, joka on koskettanut koko pelastusala. Ks. sivu 9 - 10.

### 6.1 Kyselyn rakenne

Kehittämiskysely oli laadullisen eli kvalitatiivisen ja määrällisen eli kvantitatiivisen kyselyn yhdistelmä. Kyselyssä hyödynnettiin Likert-asteikkoa kuvaamaan vastaajien asenteita kysymyksessä esitettyjä väittämiä kohtaan (Vilka 2007, 45).

Pelastusalan työhyvinvointikyselyiden kehittämiskysely koostui 22 kysymyksestä. Kyselyn alussa vastaajalta kysyttiin, onko hän työuransa (pelastusalalla) aikana vastannut työhyvinvointikyselyyn. Mikäli vastaaja valitsi vaihtoehdon ”En” ei hän päässyt vastaamaan enää seuraaviin kysymyksiin. Seuraavaksi vastaajalta kysyttiin, missä pelastusalan tehtävissä hän työskentelee (pelastustoimi, riskienhallinta/onnettomuuksien ehkäisy, ensihoito ja tukipalvelut). Lisäksi perustiedoiksi kysyttiin vastaajan virka-asema ja virkauran pituus. Varsinainen kysely sisälsi kysymyksiä ja vapaata tekstikenttää käsitellen kolmea työhyvinvointikyselyiden kehittämisen aihealuetta.

Ensimmäinen osa-alue käsitteli työhyvinvointikyselyiden teknistä toteutusta käsittäen esimerkiksi kyselyiden ulkoasua, vastausohjeiden ja kyselyiden selkeyttä, kyselyiden anonymiteettiä. Vastaajilta kysyttiin, mitkä osa-alueet heidän mielestään kaipaisivat eniten kehittämistä. Vastaajille oli vapaata tekstikenttää kehitysideoiden kertomiseen ja vastaustensa perustelemiseen.

Toinen osa-alue käsitteli työhyvinvointikyselyiden vaikuttavuutta. Vastaajilta kysyttiin, millä tavalla he saavat työhyvinvointikyselyiden tulokset, mitä tulokset ovat sisältäneet, miten tuloksia on käsitelty työyhteisössä ja ovatko tulokset johtaneet toimiin työhyvinvoinnin edistämiseksi. Vastaajille oli annettu vapaa tekstikenttä tapahtuneista kehitystoimista kertomiseen.

Kolmas osa-alue käsitteli työhyvinvointikyselyiden yhtenäisyyden ja valtakunnallisuuden merkitystä. Vastaajalta kysyttiin, kuinka tärkeäksi hän kokee sen, että pelastusalalle luotaisiin yhtenäinen työhyvinvointikysely.

Kyselyn 22 kysymyksestä neljä kysymystä oli kohdistettu eri virka-asemassa oleville vastaajille. Miehistö- ja alipäällystövirka-asemassa olevilta vastaajilta kysyttiin, onko pelastuslaitoksen päällystö välittänyt työhyvinvointikyselyiden tulokset työyhteisölle. Päällystövirka-asemassa olevilta vastaajilta kysyttiin, minkä kaltaista tukea he tarvitsisivat työhyvinvointikyselyiden tulosten käsittelyyn työyhteisössä ja kokevatko he työn kehittämisen kannalta tärkeäksi saada tietoa muiden pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyiden tuloksista.

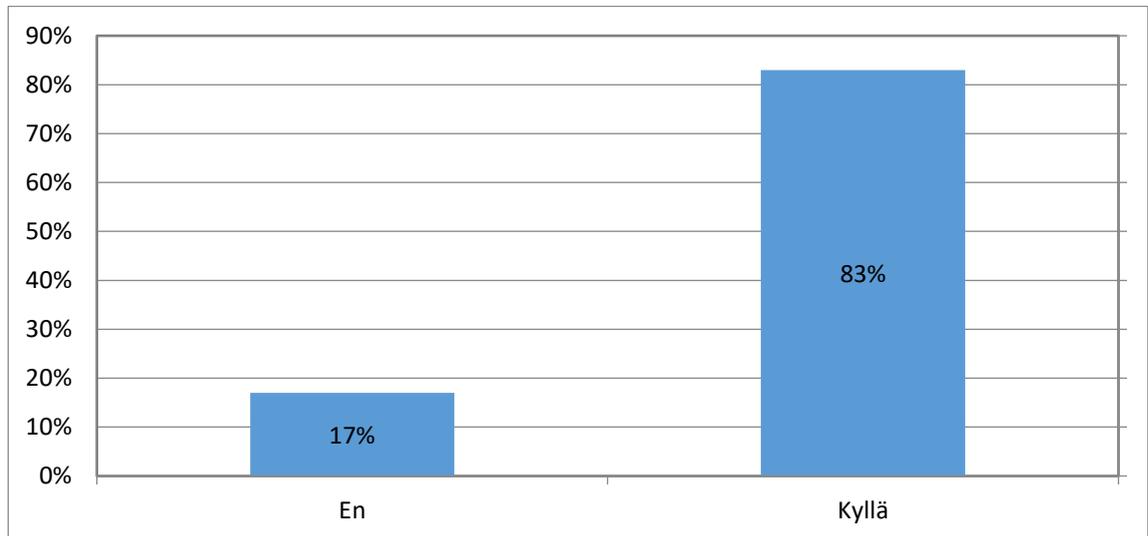
## 6.2 Kyselyn vastaajaryhmä

Kyselyyn osallistui viiden pelastuslaitoksen päätoiminen henkilöstö eri puolelta Suomea. Tutkimukseen valittavien pelastuslaitosten kriteerit asetettiin siten, että vastauksia saataisiin mahdollisimman laajalta alueelta Suomea ja siten, että tutkimuksessa on mukana niin isoja kuin pieniäkin pelastuslaitoksia. Valintakriteerien perusteella tehdyn arvioinnin jälkeen päädyttiin tutkimukseen valitsemaan seuraavat pelastuslaitokset: Varsinais-Suomen pelastuslaitos, Etelä-Karjalan pelastuslaitos, Pohjanmaan pelastuslaitos, Jokilaaksojen pelastuslaitos ja Pirkanmaan pelastuslaitos. Kysely jaeltiin pelastuslaitoksille sähköpostin välityksellä kaikkiaan 1766 henkilölle. Jakelumäärä ei kuitenkaan vastaa täysin todellista vastaajamäärää, sillä Pirkanmaan pelastuslaitoksen automaattisessa jakelulistassa on henkilöitä, jotka eivät enää työskentele Pirkanmaan pelastuslaitoksen palveluksessa ja joiden sähköpostiosoitteet eivät ole aktiivisia. Kyselyn vastaajaryhmä käsitti noin 33% pelastusalan päätoimisesta henkilöstöstä koko Suomessa vuoden 2016 tilaston perusteella. (Pelastustoimen taskutilasto 2012 - 2016)

## 7 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET

### 7.1 Vastaajien perustiedot

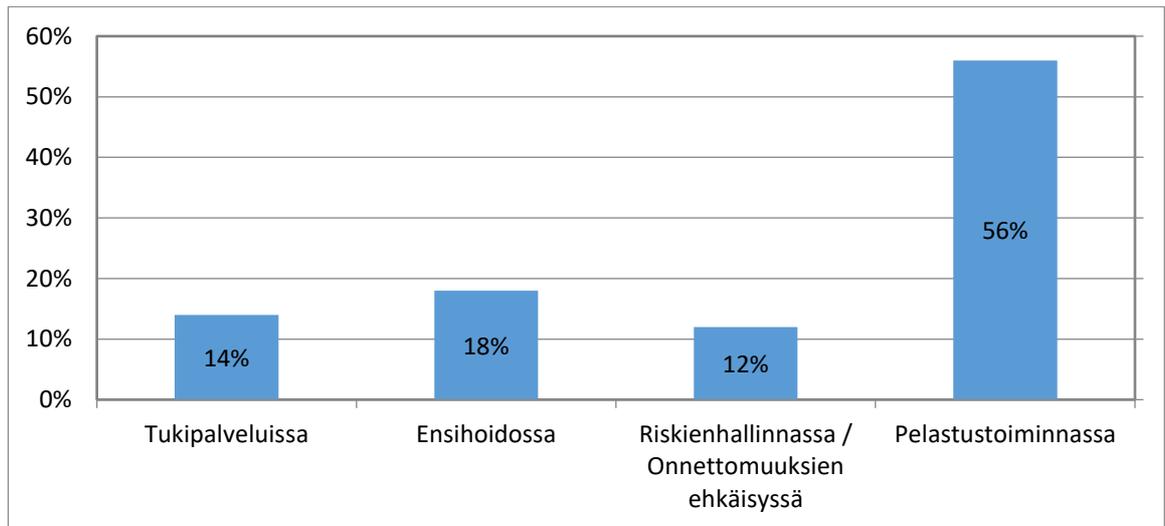
#### Kysymys 1. Olen työurallani vastannut työhyvinvointikyselyyn / kyselyihin



Kuva 4. *Olen työurallani vastannut työhyvinvointikyselyyn / kyselyihin.*

Kyselyyn vastanneista 355 henkilöstä 83 % ilmoitti vastanneensa pelastusalan työuransa aikana yhteen tai useampaan työhyvinvointikyselyyn. Vain 17 % ei ollut vastannut työurallaan työhyvinvointikyselyyn. Kielteisesti vastaamisen saattaa selittää lyhyt tai vastaalkanut työura pelastustoimessa. Kysely ei kuitenkaan erotellut tämän kysymyksen kohdalla vielä virkauran pituutta tai henkilön virka-asemaa. Ensimmäisen kysymyksen jälkeen vastaajia jäi jäljelle 294 myönteisesti vastannutta henkilöä. (Kuva 4.)

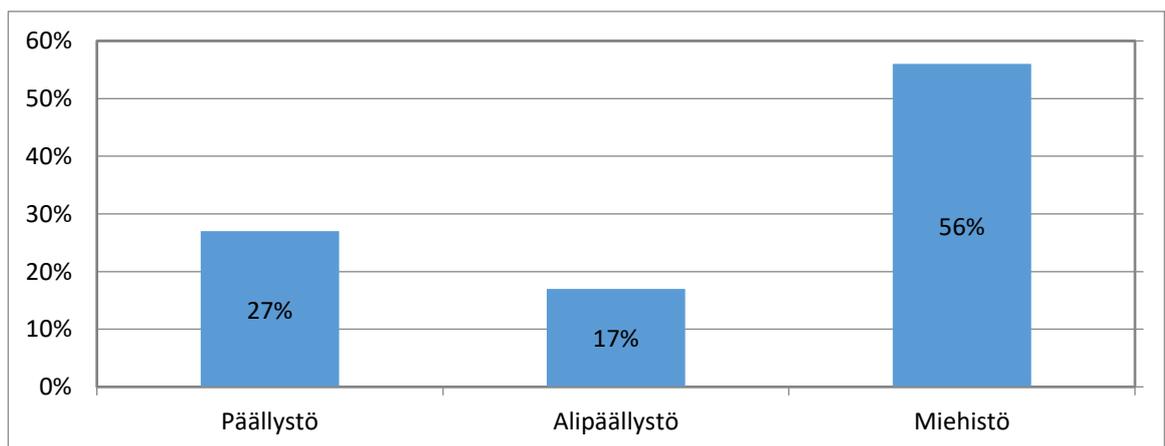
## Kysymys 2. Työskentelen



Kuva 5. Työskentelen.

Kyselyä jatkaneista 294 henkilöstä 56 % ilmoitti työskentelevänsä pelastuslaitoksen pelastustoiminnan tehtävissä, 12 % riskienhallinnan ja onnettomuuksien ehkäisyssä, 18 % ensihoidon tehtävissä ja 14 % tukipalveluiden tehtävissä. Vastaajien prosentuaaliset osuudet kuvaavat pelastuslaitosten eri tehtäväkenttien resurssien määriä suhteessa toisiinsa ja organisaatioiden rakenteita. (Kuva 5.)

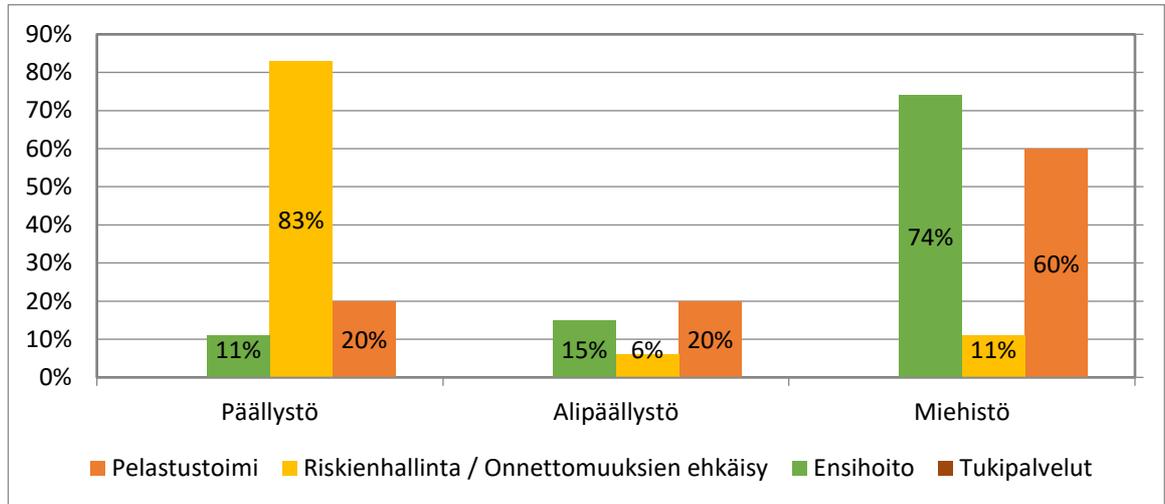
## Kysymys 3. Virka-asema



Kuva 6. Virka-asema.

Kyselyn vastaajista hieman yli puolet, 56 % on virka-asemaltaan miehistötason virassa. Alipäällystö virassa työskentelee 17 % ja päällystövirassa 27 % vastaajista. Tukipalveluissa työskentelevät vastaajat eivät vastanneet kysymykseen virka-asemasta, sillä usein

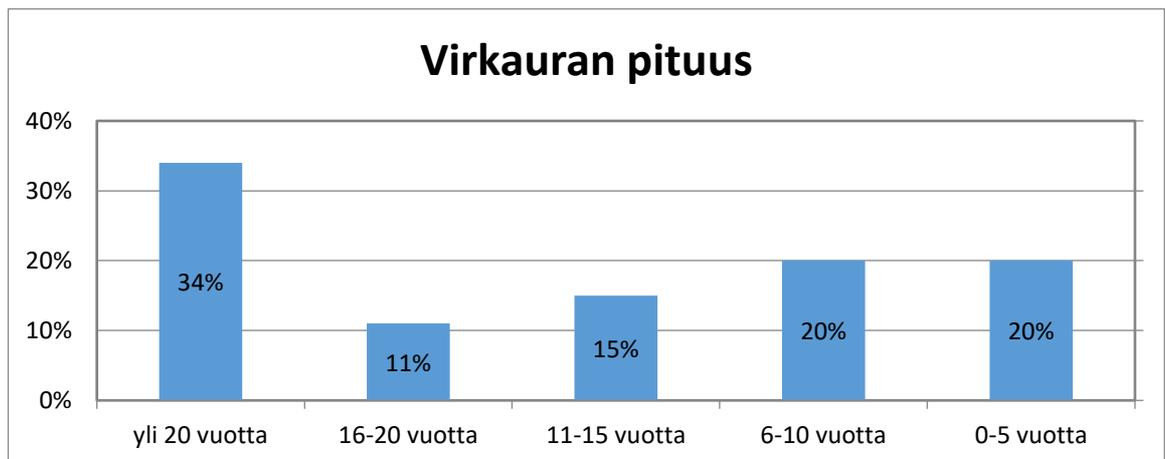
tukipalveluiden työntekijät ovat virkasuhteen sijaan työsuhteessa pelastuslaitokseen, jolloin he eivät edusta mitään virka-asemaa. (Kuva 6.)



Kuva 7. Virka-asema toimialoittain.

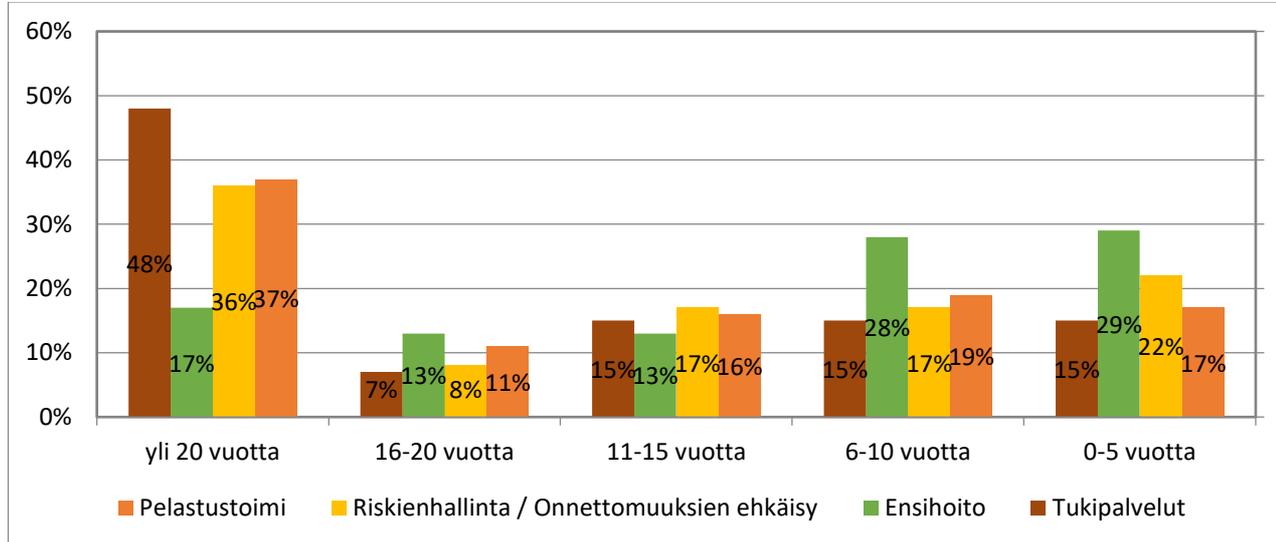
Toimialoittain jaetussa kuvassa virka-asemista voidaan selvästi nähdä pelastuslaitosten henkilöstörakennetta. Pelastustoimessa ja ensihoidossa työskentelee selvästi enemmän henkilöitä miehistöviroissa kuin päällystöviroissa. Riskienhallinnan ja onnettomuuksien ehkäisyn toimialan osalta järjestys on kuitenkin täysin päinvastainen. Päällystöviranhaltijoiden määrä riskienhallinnan ja onnettomuuksien ehkäisyn toimialalla selittyy sillä, että usein riskienhallinnan ja onnettomuuksien ehkäisyn virat ovat päällystövirkoja. (Kuva 7.)

#### Kysymys 4. Virkauran pituus



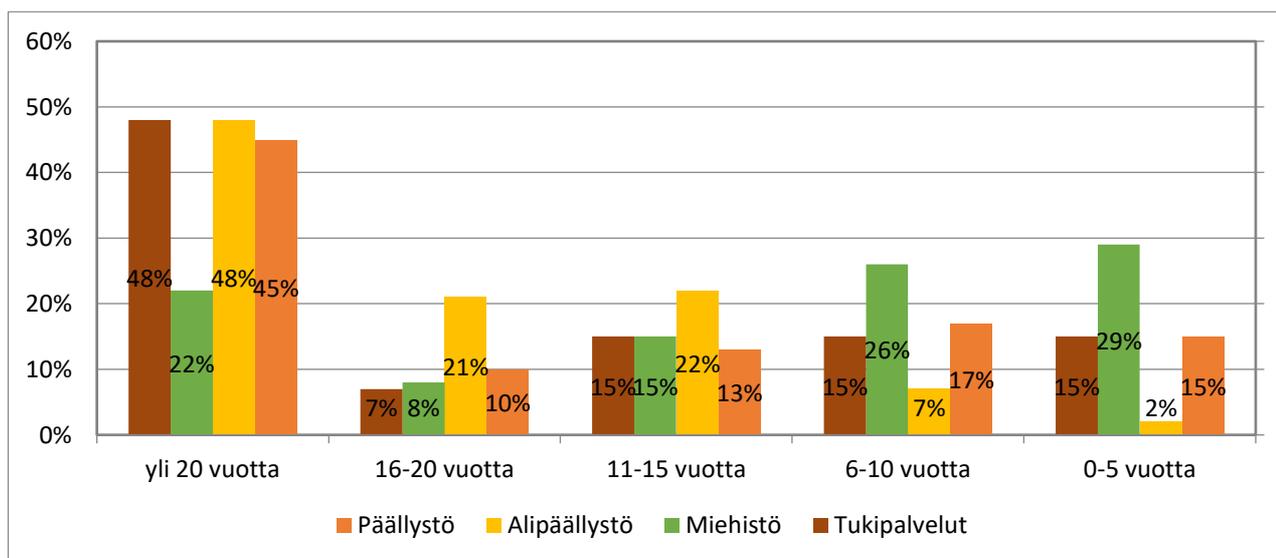
Kuva 8. Virkauran pituus.

Virkaurien pituudet vastaajien kesken ovat jakautuneet suhteellisen tasaisesti. Yli 20 vuotta työskennelleet ovat pieni enemmistö kyselyyn vastanneissa 34 % osanotolla. (Kuva 8.)



Kuva 9. Virkaauran pituus toimialoittain.

Toimialoittain jaettuna virkaurien pituuksissa ei tule suuria muutoksia. Toimialoittain jaetusta kuvasta voidaan kuitenkin huomata, että tukipalveluissa työskentelevistä henkilöistä suuri enemmistö, 48 %, on yli 20 vuotta työskennelleitä ja ensihoidon toimialalla enemmistössä on 10 vuotta ja alle työskennelleet henkilöt. (Kuva 9.)

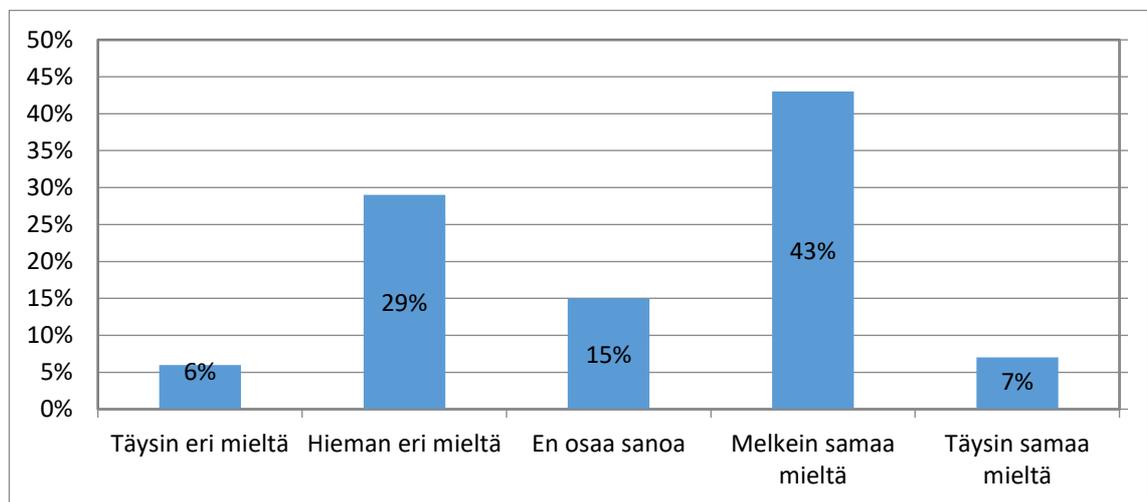


Kuva 10. Virkaauran pituus virka-aseittain.

Kun virkaurien pituudet jaetaan virka-asemittain, saadaan kuvassa aikaan suurempia muutoksia. Virka-asemittain jaetusta kuvasta nähdään selvästi, että etenkin alipäällystöviroissa ja tukipalveluissa työskentelevät henkilöt ikääntyvät pelastusalalla. Päällystöviroissa työskentelevien ikäjakaumaa, jossa suurin edustus on yli 20 vuotta ja alle 5 vuotta työskennelleillä, selittää normaali uran eteneminen, jossa työntekijä aloittaa miehistöstä ja etenee päällystöön. Alle 5 vuotta työskennelleiden määrää selittää pelastusopiston päivätoteutus (AMK) päällystökurssit, joille henkilö voi hakeutua ilman pelastusalan aiempaa koulutusta tai tutkintoa.

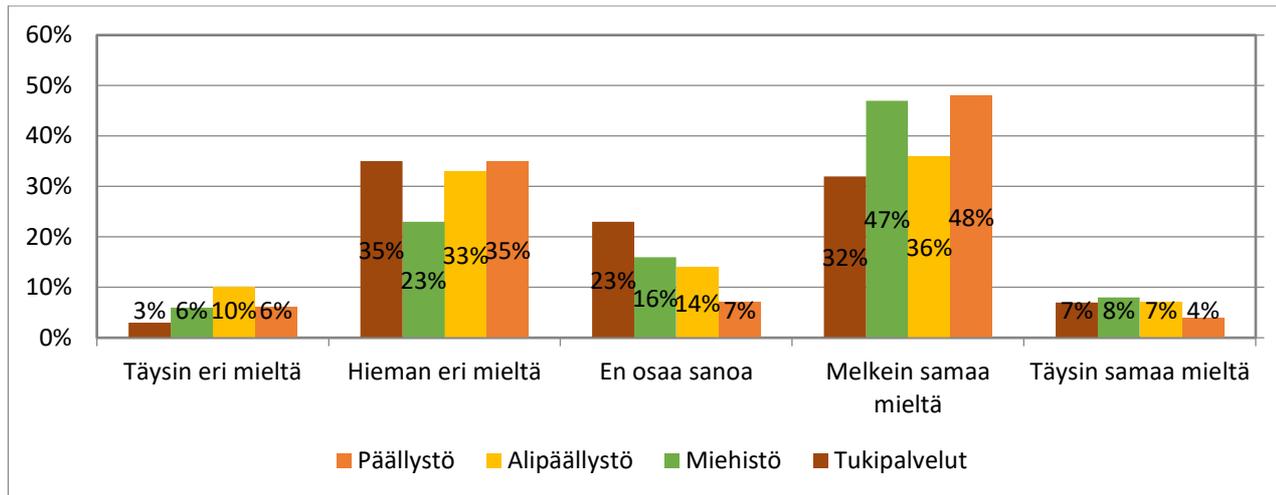
## 7.2 Työhyvinvointikyselyiden tekninen toteutus

### Kysymys 5. Työhyvinvointikyselyiden tekninen toteutus on onnistunut



Kuva 11. Työhyvinvointikyselyiden tekninen toteutus on onnistunut.

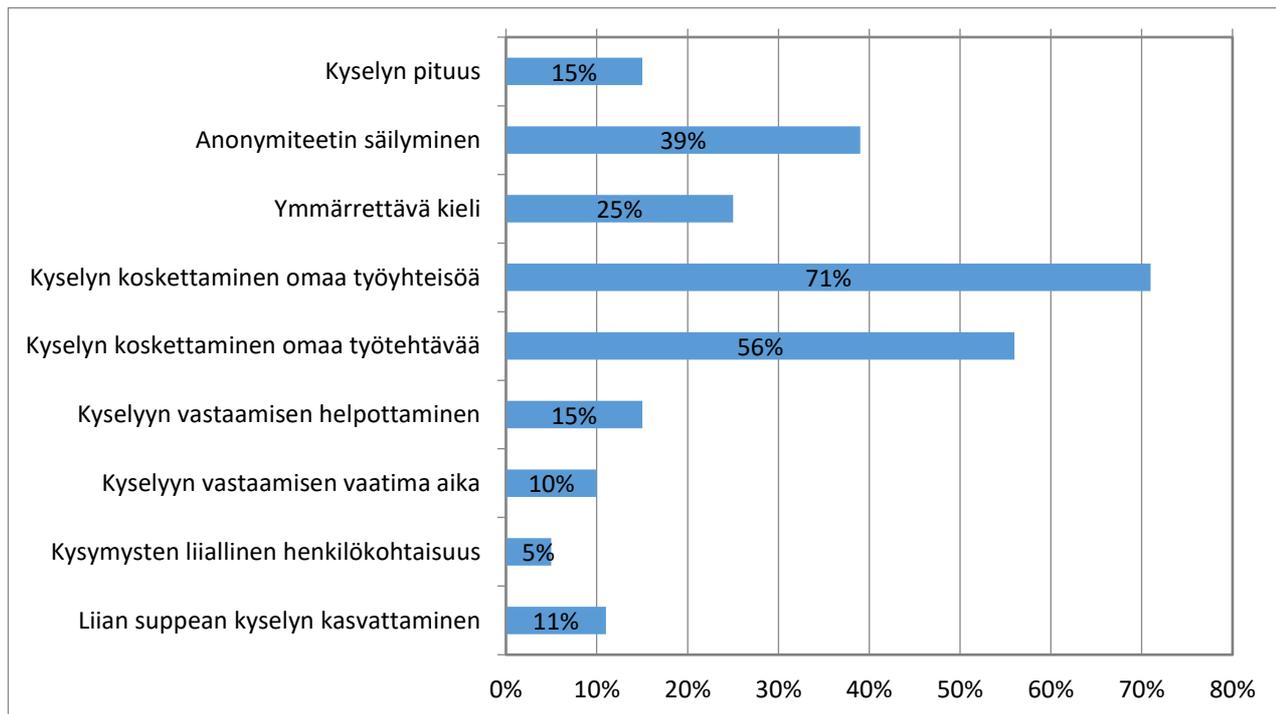
Kehittämiskyselyyn vastanneista henkilöistä 50 % oli melkein tai täysin samaa mieltä siitä, että työhyvinvointikyselyiden tekninen toteutus on onnistunut. Kyselyyn vastanneista 93 % toivoisi, että työhyvinvointikyselyiden teknisessä toteutuksessa muokattaisiin tai kehitettäisiin jotakin osa-aluetta. (Kuva 11.)



Kuva 12. Työhyvinvointikyselyiden tekninen toteutus on onnistunut, virka-asemittain.

Virka-asemittain jaetussa kuvassa kaavion muoto pysyy hyvin samankaltaisena kuin jakamattomassa kuvassa, mikään virka-asema ei erotu kuvasta merkittävästi. (Kuva 12.)

Kysymys 6. Mitä osa-alueita työhyvinvointikyselyissä toivoisit kehitettävän?

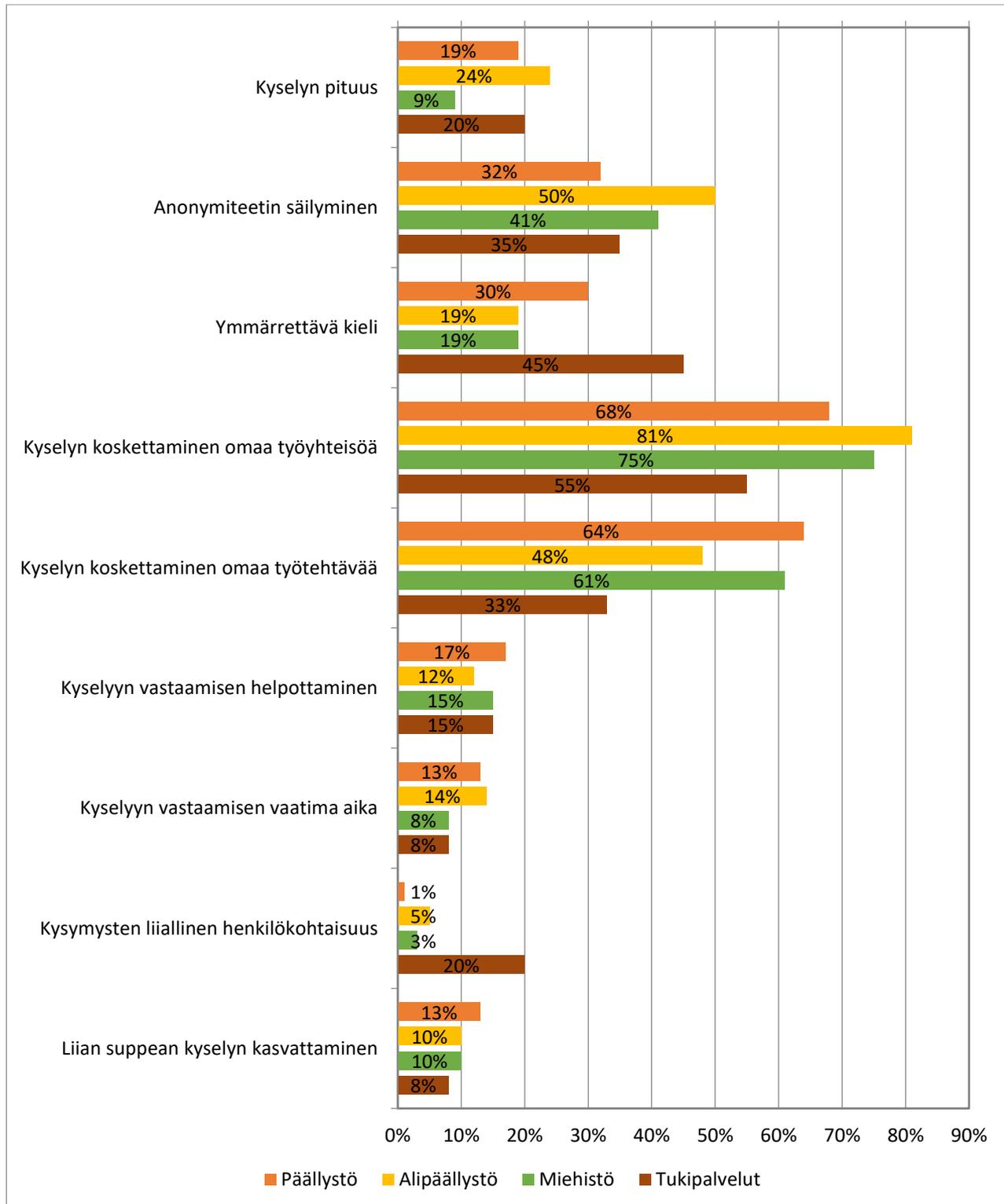


Kuva 13. Mitä osa-alueita työhyvinvointikyselyissä toivoisit kehitettävän?

Kysymyksessä vastaaja sai valita yhdestä neljään vaihtoehtoa, joita toivoo työhyvinvointikyselyissä kehitettävän. Kuvasta on selkeästi havaittavissa työhyvinvointikyselyiden toivotut tekniset kehittämiskohteet. 71 % vastaajista toivoo, että työhyvinvointikyselyitä

kehitettäisiin omaa työyhteisöä koskevaksi, ja 56 % toivoo, että kyselyt koskettaisivat enemmän omaa työtehtävää. Tämä kieli siitä, että nykyiset työhyvinvointikyselyt ovat liian yleismaallisia, eivätkä tunnista eri ammattien erityispiirteitä. (Kuva 13.)

Kyselyyn vastanneet toivovat myös anonyymiteetin parempaa suojelua (39 %), mikä on pelastusalan työhyvinvointikyselyissä hankalaa, sillä ala on pieni ja työhyvinvointikyselyiden perustietokysymykset sisältävät usein kysymyksiä, joiden avulla työyhteisön sisällä voidaan helposti henkilöidä vastaaja. Työhyvinvointikyselyiden kielen parempaa ymmärrettävyyttä toivoo 25 % kyselyyn vastanneista henkilöistä. (Kuva 13.)



Kuva 14. Työhyvinvointikyselyiden kehittämistoiveet virka-asemittain.

Virka-asemittain jaetussa kuvassa tuloksissa ei ole havaittavissa muutoksia. Tästä voidaankin päätellä, että pelastusalaalla työskentelevät ihmiset ovat suhteellisen yksimielisiä teknisten kehitystoimien kohdistamisen tarpeesta. (Kuva 14.)

### Kysymys 7. Mitä muuta toivot työhyvinvointikyselyissä kehitettäväksi?

Kysymys oli 200 merkin vapaan tekstikentän kysymys, johon vastaaja sai kertoa, mitä muuta hän toivoo työhyvinvointikyselyissä kehitettäväksi kuin kysymyksessä 6. esitetyt asiat. Vapaan tekstikentän vastauksia kysymykseen 7. tuli 81 kappaletta. Vastauksissa nousi esille neljä kehittämisehdotus teemaa. Toiveita oli yksilöllisemmät kysymykset, käsitteiden selkeyttäminen, toimialakohtaisuuden parantaminen pelastusalan sisällä ja vaikuttavuus.

Vapaan tekstikentän poimintoja:

*Kysyttäisiin ihan vain ihmiseltä miten menee ja mikä mättää jos jokin on vialla.*

*Tyhy-kyselyt ovat olleet terminologiaaltaan harhaanjohtavia.*

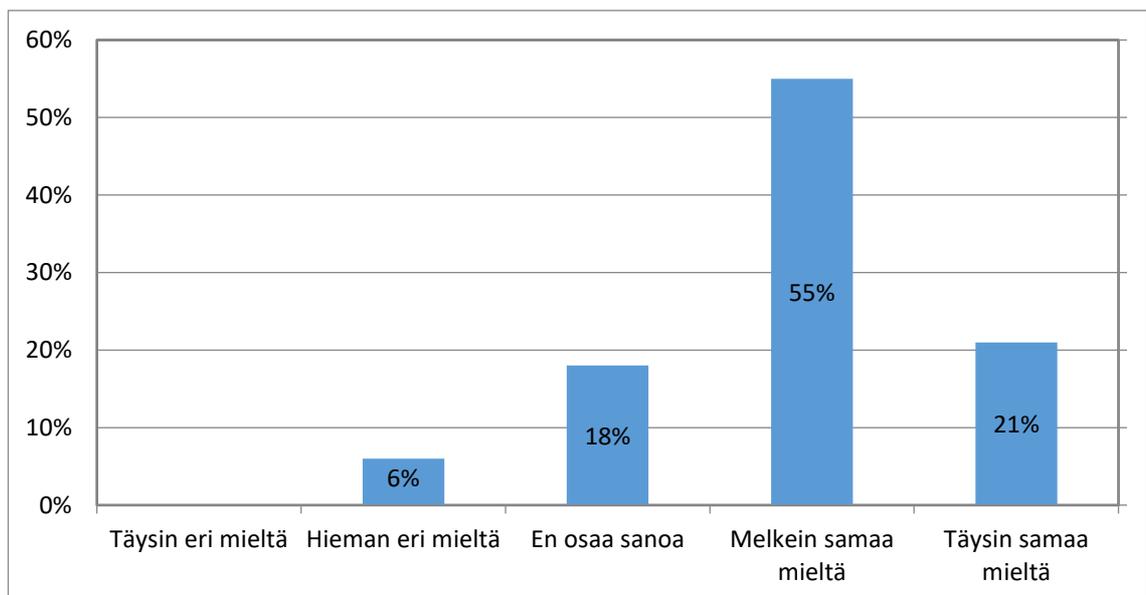
*Pitäisi olla selkeästi esitetty ketä esimiestä arvioidaan ja mitä tietyillä käsitteillä tarkoitetaan.*

*Kyselyt ovat olleet liian laveita.*

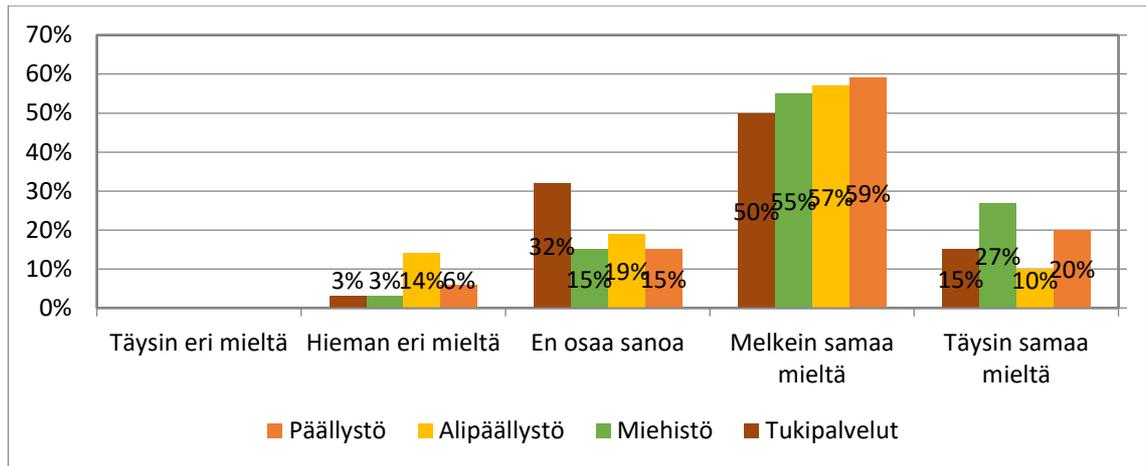
*Ei mitään \*\*\*\*\* kaupungin yhteistä työhyvinvointikyselyä, vaan pelastuslaitokselle oma Työhyvinvointikyselyiden hyödyntämistä ja jalkauttamista*

*Konkreettiset toimenpiteet kyselyn jälkeen. Kyselyllä ei muuten hyötyä.*

### Kysymys 8. Kyselyiden ulkoasu on selkeä



Kuva 15. Kyselyiden ulkoasu on selkeä.



Kuva 16. Kyselyiden ulkoasun selkeys virka-asemittain.

Valtaosa (76 %) koki, että kyselyiden ulkoasujen toteutuksessa on onnistuttu hyvin. Virka-asemittain jaoteltuna ei tuloksissa tapahdu merkittävää muutosta. Kuvista voidaan todeta, että pelastusalan henkilöstö on suhteellisen tyytyväinen työhyvinvointikyselyiden ulkoasuun. Hieman- tai täysin eri mieltä vastanneita henkilöitä oli yhteensä vain 16 (6 %). Eri mieltä vastanneet vastasivat vapaaseen tekstikenttään selvennyksen siitä, mikä työhyvinvointikyselyiden ulkoasussa on epäselvää. (Kuva 15; kuva 16.)

Vapaan tekstikentän poimintoja:

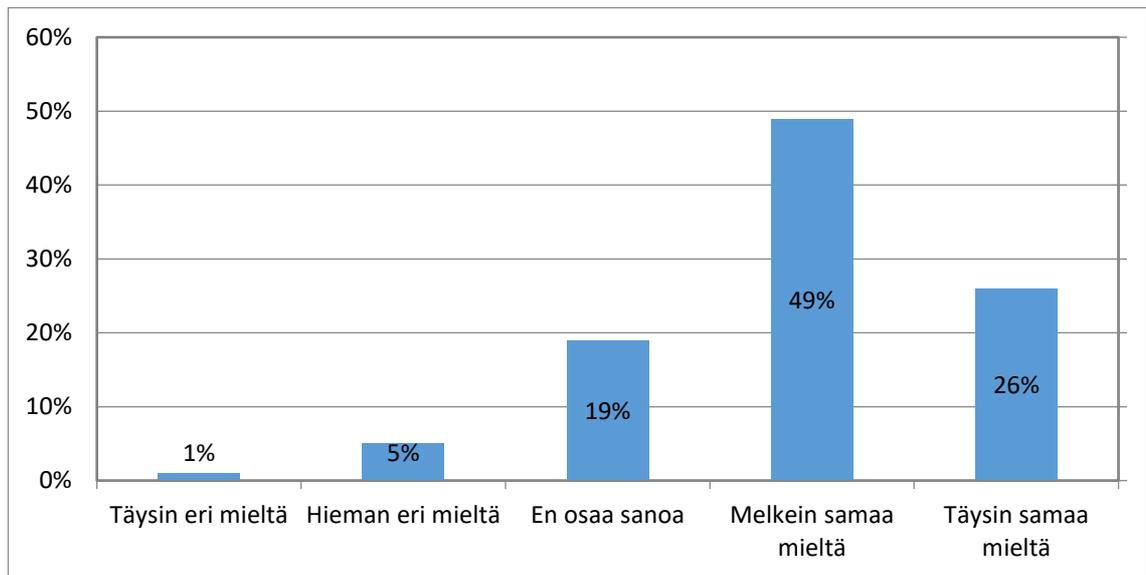
*Kysymyksenasettelu on usein epäselvä.*

*Liian pitkiä sarjoja.*

*Kysymyksissä on ollut tulkinnan varaa.*

*Liian laaja, ei tarpeeksi eriteltyjä kysymyksiä.*

Kysymys 9. Kyselyiden vastausohjeistukset ovat riittävät (Jos eri mieltä, vastaa mitkä ohjeet riittämättömiä)



Kuva 17. Kyselyiden vastausohjeistukset ovat riittävät.

Kyselyyn vastanneiden selvä enemmistö (75 %) pitää nykyisten työhyvinvointikyselyiden vastausohjeita riittävinä. Vain 6 % vastaajista piti nykyisten työhyvinvointikyselyiden vastausohjeita riittämättöminä. Eri mieltä vastanneet vastasivat vapaaseen tekstikenttään selvennyksen siitä, mikä työhyvinvointikyselyiden vastausohjeistuksissa on puutteellista. (Kuva 17.)

Vapaan tekstikentän poimintoja:

*Vastausohjeissa ei usein täsmennetä vastaajaan näkökulman valintaa*

*Ei ohjeistuksia, eikä selvityksiä, mitä kysytään*

*Kysymyksen voi ymmärtää helposti väärin*

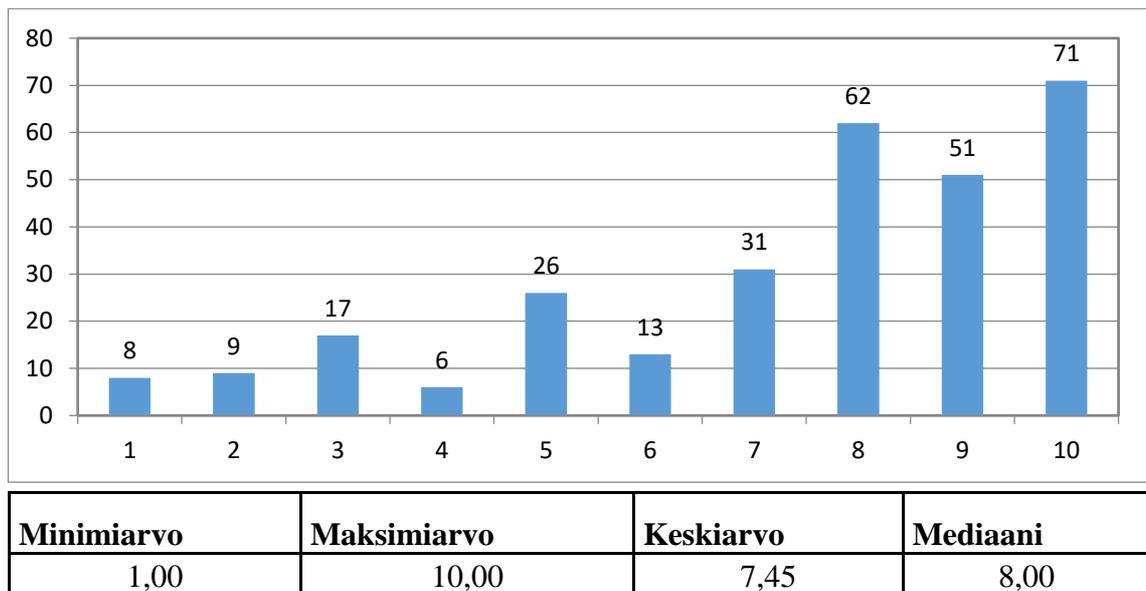
*Selkeämmin esille mitä kysymyksillä haetaan*

*Vastausohjeita ei välttämättä ole*

*Välillä epäselvää miltä näkökulmalta kyselyyn pitäisi vastata*

*Jos puhutaan vaan esimiehestä niin onko kyseessä lähiesimies tai ylempi yms.*

### Kysymys 10. Koen työhyvinvointikyselyt tärkeiksi



Kuva 18. Koen työhyvinvointikyselyt tärkeiksi.

Kysymyksessä vastaajat antoivat liukukytkimellä numeerisen arvon sille, kuinka tärkeänä he pitävät työhyvinvointikyselyitä. Liukukytkimen arvot olivat: 1 = täysin eri mieltä ja arvo 10 = täysin samaa mieltä.

Vastauksien keskiarvo oli 7,45 ja mediaani 8, eli voidaan tulkita suurimman osan vastaajista pitävät työhyvinvointikyselyitä tärkeinä. Tärkeämpää kuvan arvoista on kuitenkin huomioida se, että osa henkilöstöstä ei pidä työhyvinvointikyselyitä lainkaan tärkeinä. Pelastuslalla olisikin hyvä selvittää, johtuvatko nämä tunteet siitä, ettei työhyvinvointikyselyiden vaikuttavuuteen olla tyytyväisiä vai onko jokin muu selittävä osatekijä. (Kuva 18.)

### Kysymys 11. Perustele antamasi vastaus

Kysymys 11 oli jatkokysymyksenä kysymykselle 10. Kysymyksessä jokainen kyselyyn vastaaja antoi vapaaseen tekstikenttään perustelut vastaukselleen siitä, kuinka tärkeänä hän kokee työhyvinvointikyselyt. Vastauksissa oli selvästi kaksi eri ryhmää. Iso osa vastaajista kokee, että työhyvinvointikyselyt eivät johda mihinkään, eikä niillä silloin ole väliä. Osa vastaajista taas kokee työhyvinvointikyselyt erittäin tärkeiksi ja kokee, että kyselyihin on helpompi vastata, kuin keskustella asioista työyhteisössä.

Vapaan tekstikentän poimintoja:

*Kyselyt ovat ainoa paikka jossa voimme vaikuttaa mm. työhyvinvointiin.*

*Niistä selviää asioita, joita ei välttämättä päällepäin huomaa.*

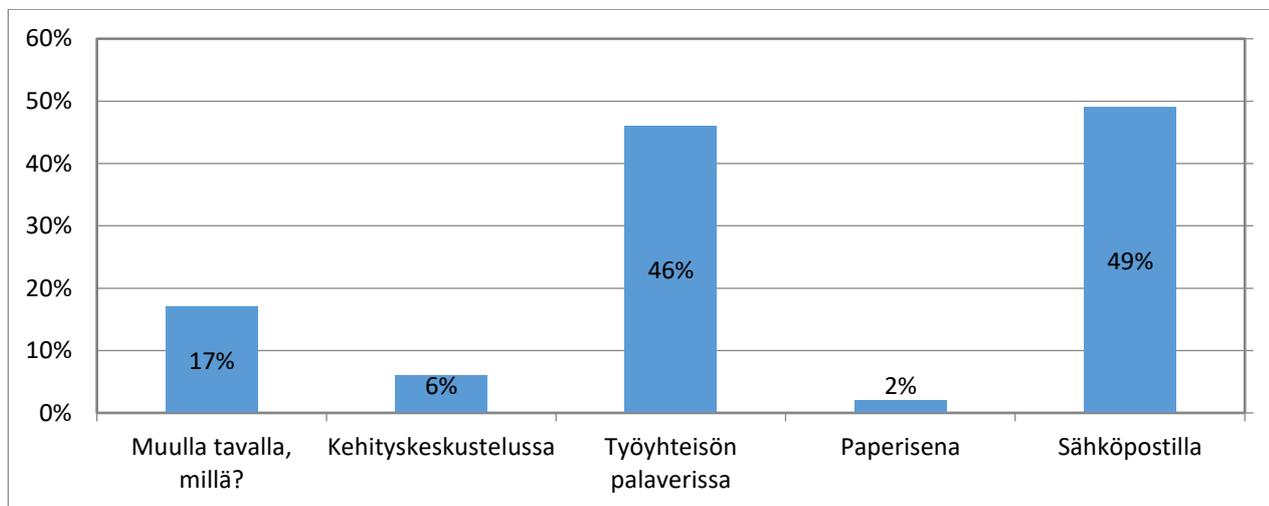
*Kysely sinänsä on varmasti tärkeä, mutta analyysi ja jatkotoimet vielä tärkeämpiä.*

*Olen hieman skeptinen kyselyiden vaikutukseen.*

*Niillä ei ole mitään näkyvää vaikutusta tai sitten löytyneiden epäkohtien käsittely kestää turhan pitkään.*

*Kysymykset eivät kosketa omaa duunia. Kyselystä ei anneta palautetta.*

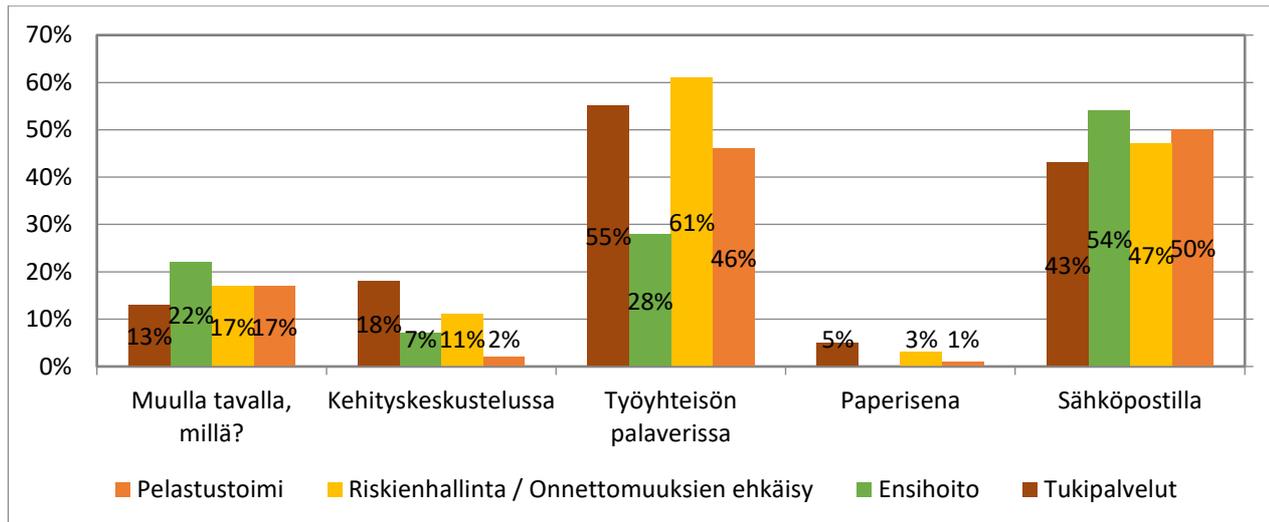
Kysymys 12. Saan kyselyiden tulokset



Kuva 19. Saan kyselyiden tulokset.

Kysymyksessä vastaajat saivat valita yhden tai useamman vaihtoehdon siitä, kuinka he saavat työhyvinvointikyselyiden tulokset. Mikäli vastaaja vastasi *Muulla tavalla, millä?* oli hänen vastattava avoimen tekstikentän ruutuun.

Kuvasta voidaan tulkita, että yleisimmät tavat jaella työhyvinvointikyselyiden tulokset ovat työyhteisön palaverit ja sähköposti (46 % ja 49 %). Työyhteisön palaverit ja sähköposti ovat toimivia tapoja, kun tuloksia halutaan jakaa suurelle joukolle yhtä aikaa. Työyhteisön palaveri on hyvä keino tulosten läpi käymiseen, sillä silloin kyselyyn vastannut henkilö voi tuoda mielipiteitänsä julki läpikäynnin yhteydessä. (Kuva 19.)



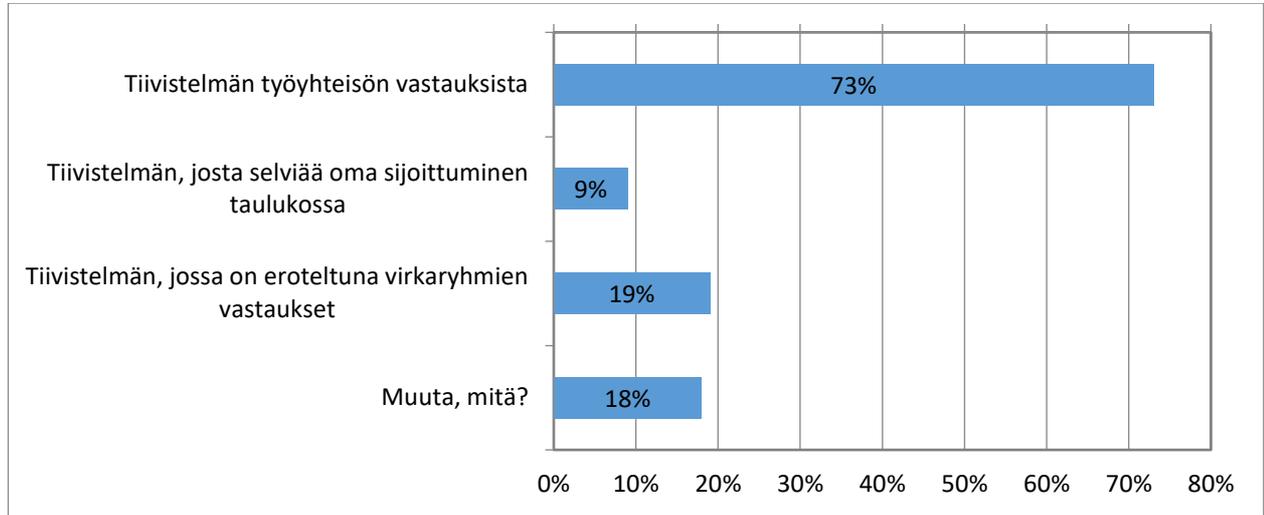
Kuva 20. Saan kyselyiden tulokset: toimialoittain.

Toimialoittain jaetun kuvan tuloksissa ei tapahdu huomattavia muutoksia. Ensihoito ja riskienhallinnan/onnettomuuksien ehkäisyn toimialat poikkeavat yhteisen kuvan arvoista hieman. Ensihoidon toimialalla sähköpostijakelun määrä on hieman muita suurempi ja riskienhallinnan/onnettomuuksien ehkäisyn toimialalla on suosittu huomattavasti muita enemmän työyhteisön palaverissa tulosten jakelua. (Kuva 20.)

*Muulla tavalla, millä?* vastanneiden tekstikentän vastaukset olivat hieman huolestuttavaa luettavaa. 51 vapaan tekstikentän vastaajasta 38 vastasi joko suoraan tai välillisesti ettei ole saanut työhyvinvointikyselyiden tuloksia. Vaikka määrä on vastaajakuntaan suhteutettuna pieni, olisi silti syytä selvittää, mistä johtuu tulosten jakelun puutteellisuus.

### 7.3 Työhyvinvointikyselyiden vaikuttavuus

#### Kysymys 13. Saadut kyselyiden tulokset sisältävät



Kuva 21. Saadut kyselyiden tulokset sisältävät.

Kysymyksen tarkoituksena oli selvittää vastaajilta mitä tietoja saadut työhyvinvointikyselyiden tulokset sisältävät. Vapaan tekstikentän 52 vastaajasta 33 vastasi että ei ole saanut työhyvinvointikyselyiden tuloksia ollenkaan. (Kuva 21.)

Vapaan tekstikentän poimintoja:

*Koko kaupungin vastauksiin verrataan pelastuslaitoksen vastauksia.*

*Tiivistelmä eroteltuna toimipisteittäin.*

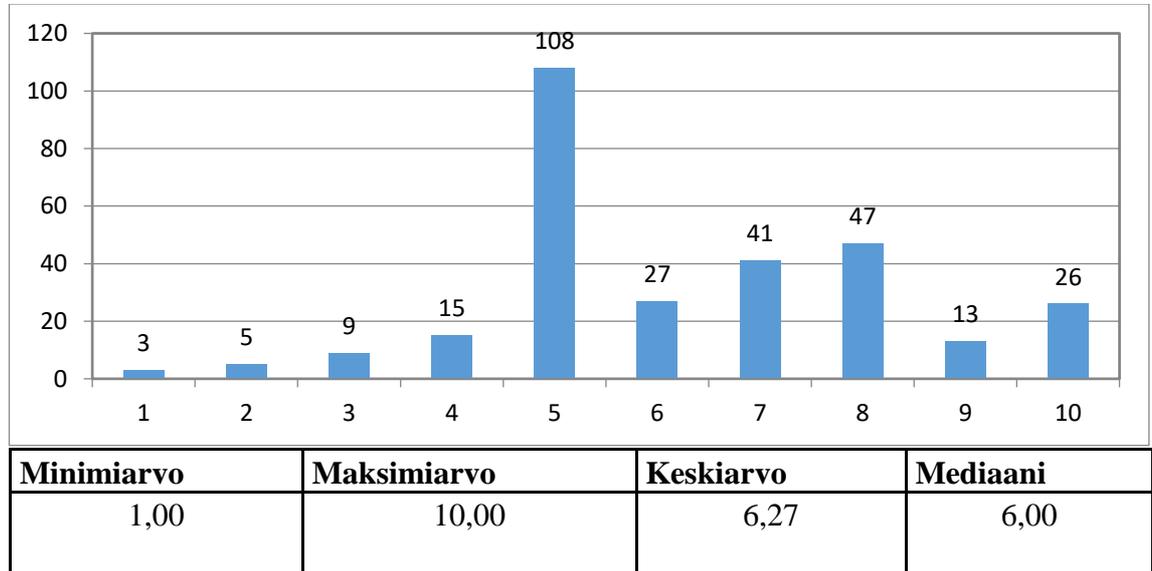
*Epämääräisiä tuloksia.*

*En tiedä, kun en ole nähnyt vastauksia.*

*Tilaaajan toivoma lopputulos*

#### Kysymys 14. Toivon työhyvinvointikyselyn keskittyvän

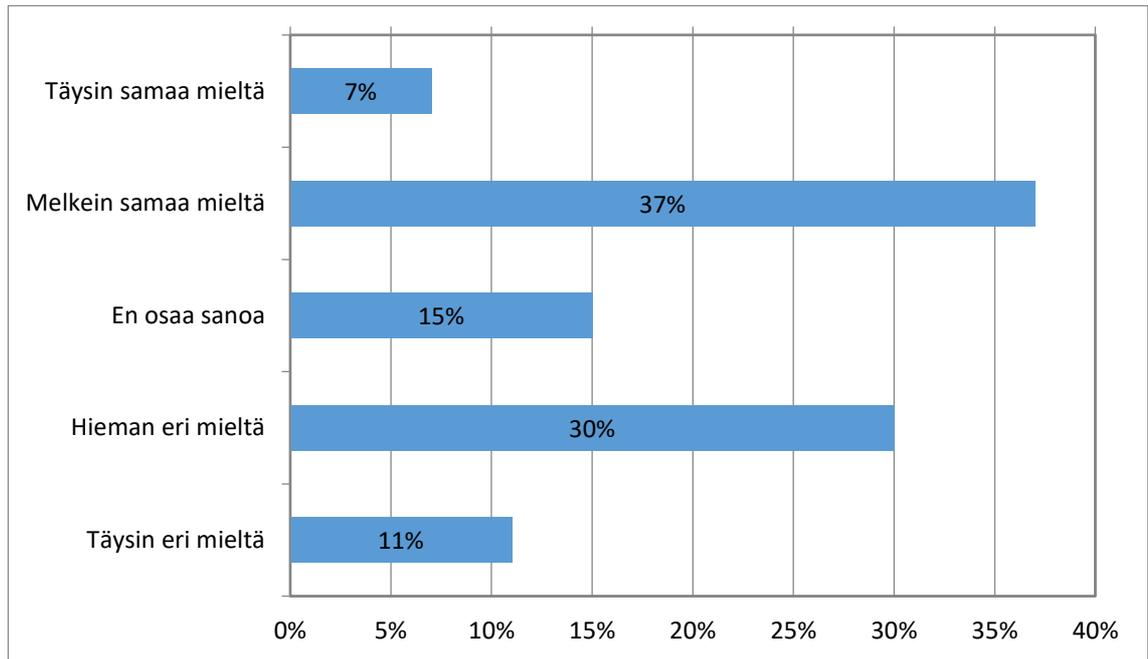
Kysymyksessä vastaaja asetti liukukytkimellä vastauksen numeeriselle välille 1-10, jossa 1 tarkoitti yksilöön keskittyvää ja 10 yhteisöön keskittyvää.



Kuva 22. Toivon työhyvinvointikyselyn keskittyvän.

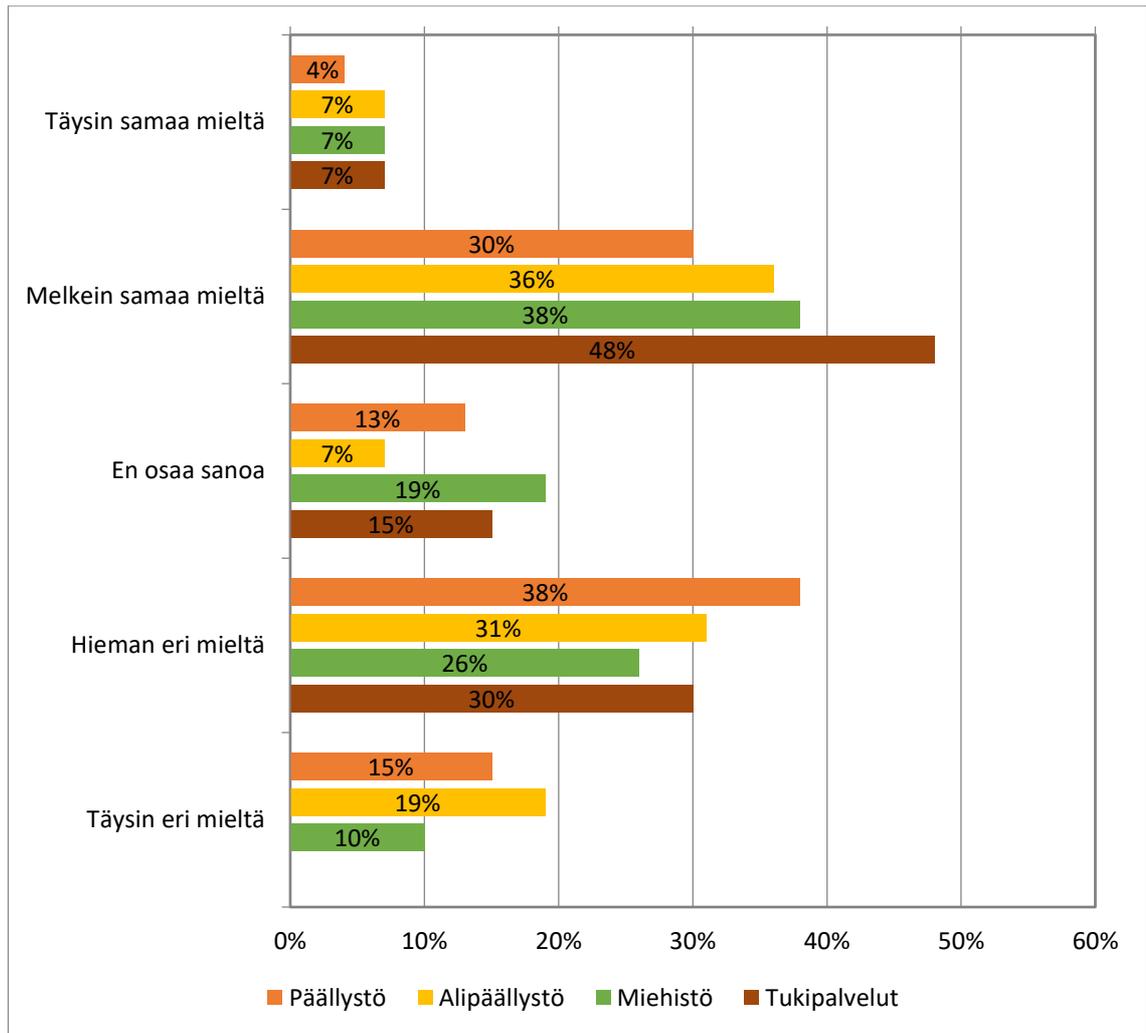
Kuvasta on selvästi havaittavissa, että pelastusalan henkilöstö toivoo, että kysely olisi tasapainossa yksilö- ja yhteisökeskeisyyden kanssa. Yhteisökeskeisempi kysely (arvot 6 - 10) on saanut enemmän kannatusta vastaajilta (154 valintaa), mutta yksittäisinä arvoina kyselyiden tasapainoinen keskittyminen (arvo 5) on saanut reilusti enemmän valintoja kuin muut vaihtoehdot. (Kuva 22.)

Kysymys 15. Työhyvinvointikyselyt selvittävät riittävästi tyytyväisyyttä esimiestoimintaan



Kuva 23. Työhyvinvointikyselyt selvittävät riittävästi tyytyväisyyttä esimiestoimintaan.

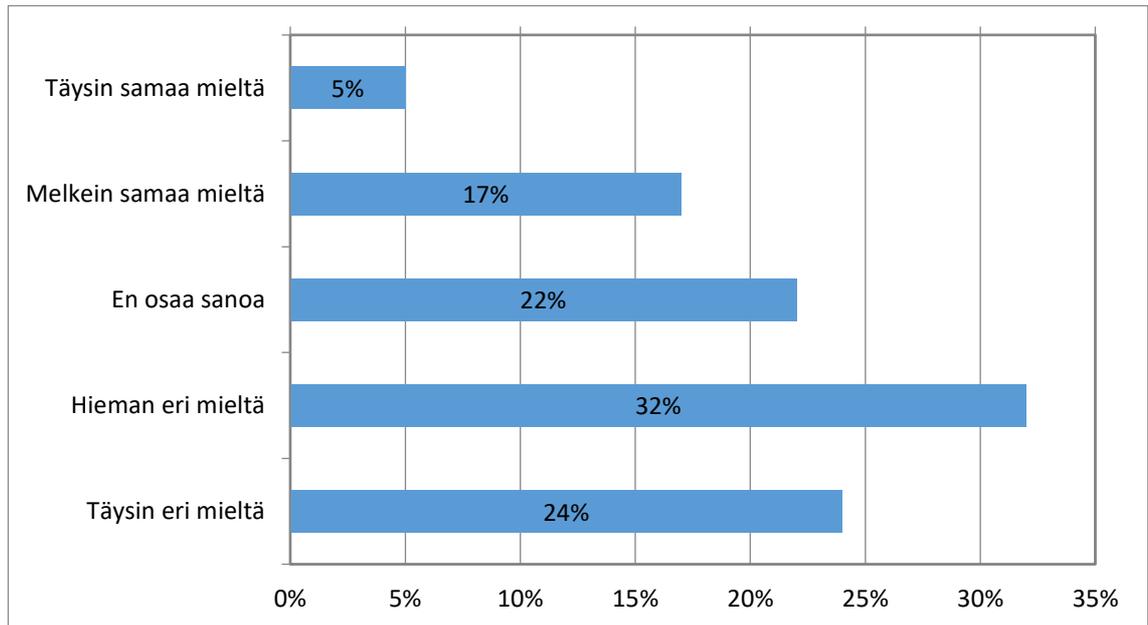
Kysymyksen tarkoituksena oli selvittää, onko pelastusalan henkilöstö tyytyväinen siihen, kuinka paljon työhyvinvointikyselyt selvittävät tyytyväisyyttä esimiestoimintaan. Kysymys on luonut kahtiajakoa vastaajissa. 44 % vastaajista on melkein tai täysin samaa mieltä ja 41 % vastaajista hieman tai täysin eri mieltä. (Kuva 23.)



Kuva 24. Tyytyväisyys esimiestoiminnan selvittämiseen virka-asemittain.

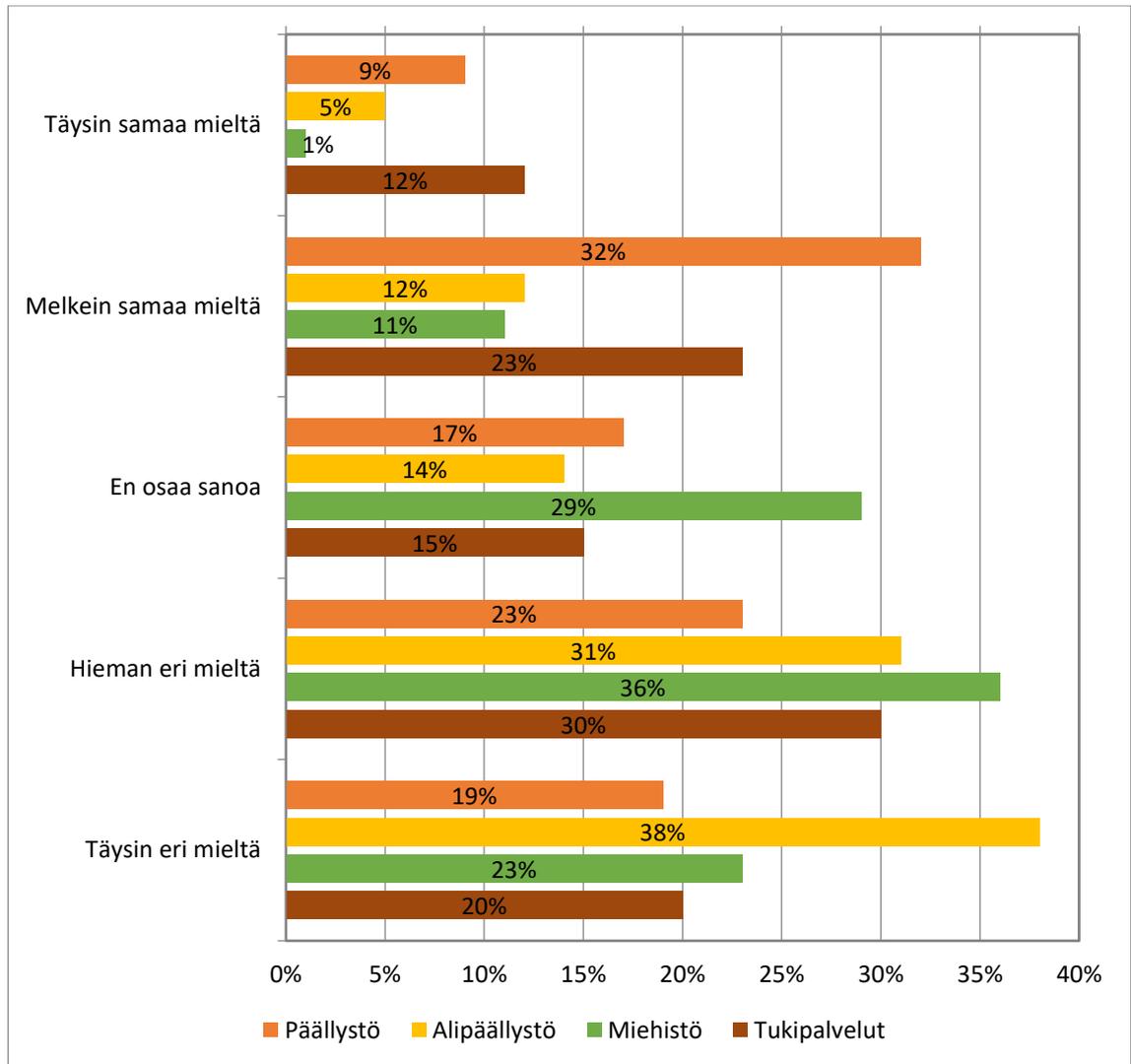
Virka-asemittain jaetusta kuvasta selviää, että päällystö- ja alipäällystöviroissa työskentelevät henkilöt ovat tyytymättömiä esimiestoiminnan selvittämiseen työhyvinvointikyselyissä. Päällystöstä 53 % ja alipäällystöstä 50 % kokee, etteivät työhyvinvointikyselyt selvitä riittävästi tyytyväisyyttä esimiestoimintaan, kun taas miehistöviroissa työskentelevien vastaajien sama arvo oli 36 % ja tukipalveluissa työskentelevien henkilöiden 30 %. (Kuva 24.)

Kysymys 16. Työhyvinvointikyselyiden tulokset ovat johtaneet toimiin työhyvinvoinnin edistämiseksi.



Kuva 25. Työhyvinvointikyselyiden tulokset ovat johtaneet toimiin työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Kyselyyn vastanneista 56 % oli hieman tai täysin erimieltä siitä, että työhyvinvointikyselyiden tulokset johtavat toimiin työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Kuva 25.)



Kuva 26. Työhyvinvointikyselyiden tulokset ovat johtaneet toimiin työhyvinvoinnin edistämiseksi virka-asemittain.

Virka-asemittain jaetusta kuvasta voidaan nähdä, että etenkin miehistössä- alipäällystössä- ja tukipalveluissa työskentelevät henkilöt ovat sitä mieltä, etteivät työhyvinvointikyselyiden tulokset ole johtaneet ainakaan riittävässä määrin työhyvinvointia edistäviin toimiin. Tuloksiin voi vaikuttaa se, etteivät edistystoimet ja niiden vaikuttavuus näytty heti. (Kuva 26.)

Kysymys 17. Minkälaisiin työhyvinvoinnin edistämistoimiin työhyvinvointikyselyiden tulokset ovat johtaneet?

Kysymys 17. oli vapaan tekstikentän kysymys, jossa vastaajilla oli 200 merkkiä käytävissä vastaukseen siitä, minkälaisiin työhyvinvoinnin edistämistoimiin työhyvinvointikyselyiden tulokset ovat johtaneet. Vapaan tekstikentän vastauksista nousi viisi pääteemaa: johtamisen kehittäminen, työympäristön kehittäminen, henkilöstön huomioinnin kehittäminen, työpaikkakiusaamiseen ja syrjintään puuttuminen ja kyselyiden tulosten vaikuttamattomuus.

Poimintoja vapaan tekstikentän vastauksista:

*Esimiestyön kehittämistoiminta on saanut lisätuulta purjeisiinsa.*

*Esimiestyöskentelyyn, työterveyspalveluihin.*

*Puututtu kipukohtiin ja saatu niitä parannettua*

*Työpaikkakiusaamiseen on puututtu, organisaatorakennetta ja tehtäväkuvauksia on selkeytetty, organisaatiaviestintää on kehitetty*

*Kiusaamista saatu vähennettyä. Esimiesten toimintaa paremmaksi.*

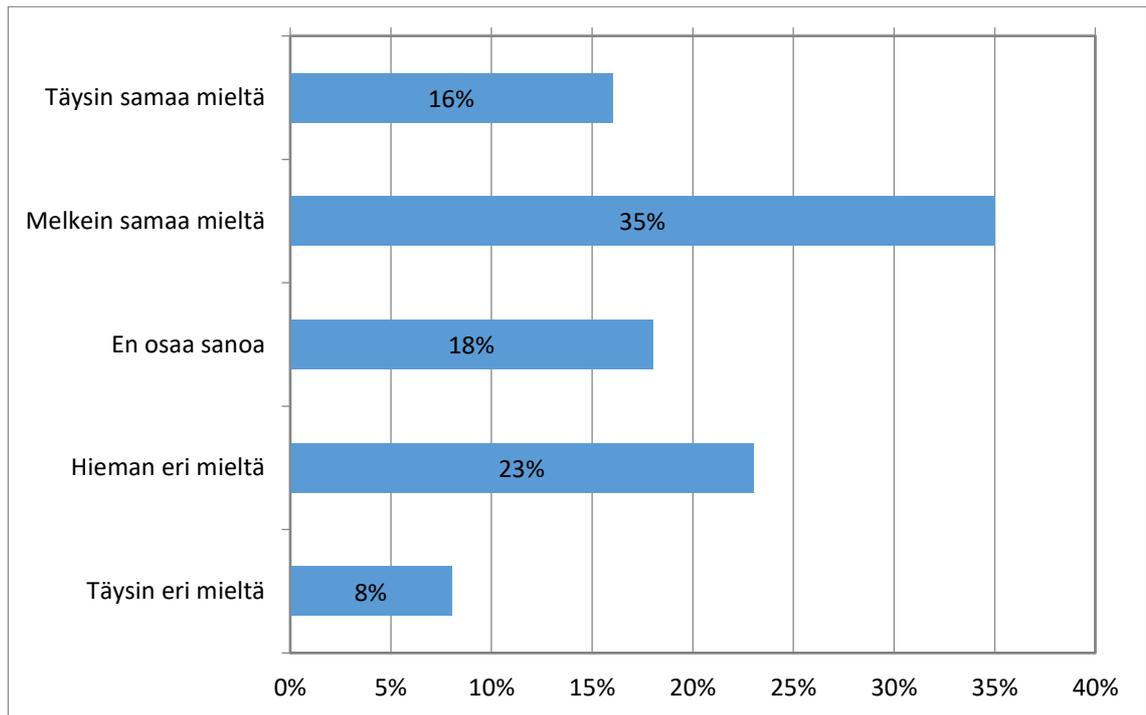
*Työpiste-ergonomiaan kiinnitetty huomiota*

*Ei mihinkään*

*Ei aavistustakaan*

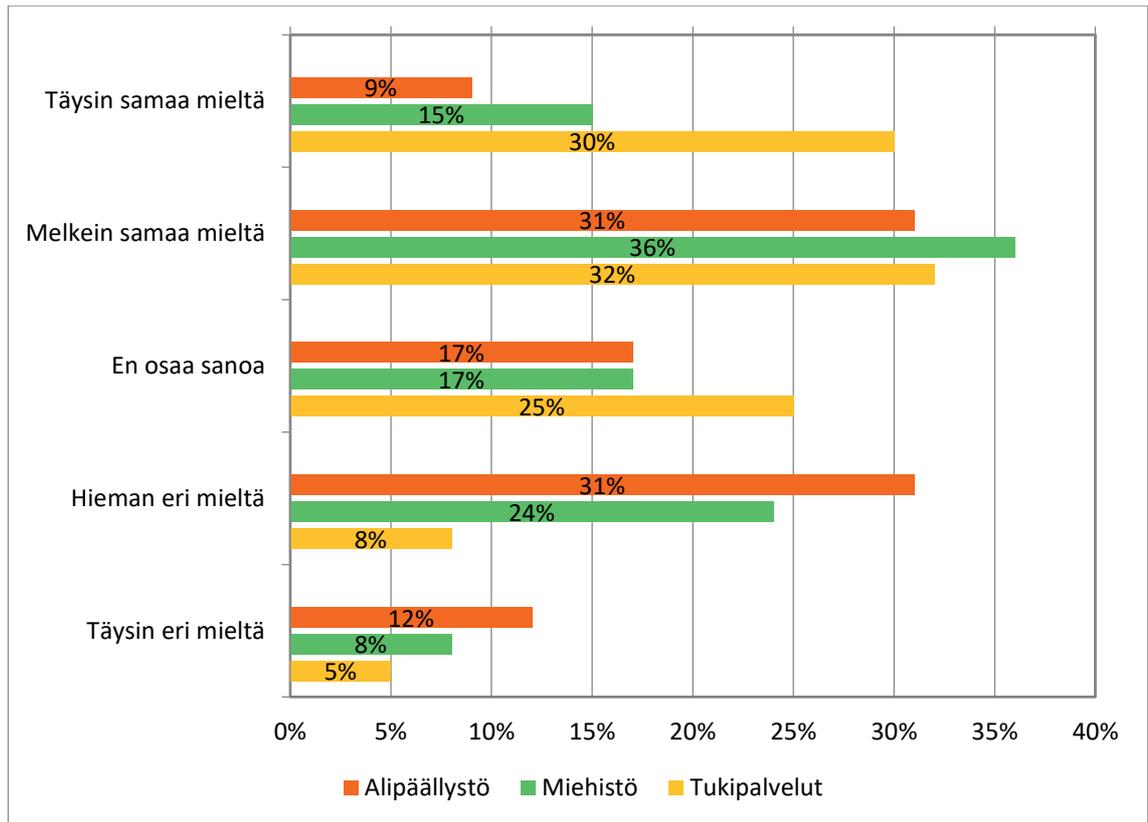
*Ei minkäänlaisiin*

Kysymys 18. Päällystö on välittänyt työhyvinvointikyselyiden tulokset työyhteisölle



Kuva 27. Päällystö on välittänyt työhyvinvointikyselyiden tulokset työyhteisölle.

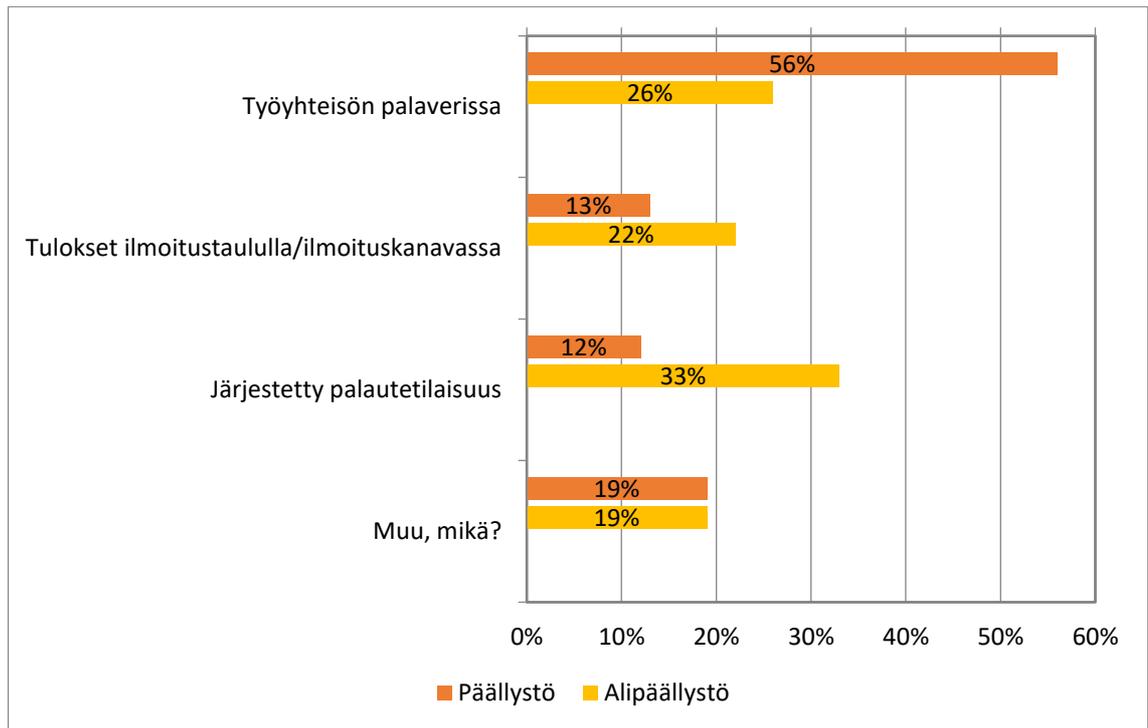
Kysymys 18. oli kohdistettu vastaajille, jotka työskentelevät miehistössä, alipäällystössä tai tukipalveluissa. Vastanneista 51 % koki päällystön välittäneen työhyvinvointikyselyiden tulokset työyhteisölle, ja 31 % koki, ettei tuloksien välittämistä ole tapahtunut joko ollenkaan tai ainakaan riittävästi. (Kuva 27.)



Kuva 28. Päällystö on välittänyt työhyvinvointikyselyiden tulokset työyhteisölle virka-  
asemittain.

Vastanneista alipäällystön virkaryhmä oli eniten eri mieltä (43 %) siitä, että päällystö on välittänyt työhyvinvointikyselyiden tulokset työyhteisölle, kun taas tukipalveluiden henkilöstö oli 62 % sitä mieltä, että tulokset on välitetty. Vastauksissa on huomattavan suurta heittoa eri virkaryhmien välillä. (Kuva 28.)

Kysymys 19. Missä työhyvinvointikyselyiden vastauksia on käsitelty työyhteisössä?



Kuva 29. Missä työhyvinvointikyselyiden vastauksia on käsitelty työyhteisössä, virka-asemittain.

Kysymys 19. oli kohdistettu päällystölle ja alipäällystölle, sillä usein näissä virkaryhmissä työskentelevät henkilöt käsittelevät työhyvinvointikyselyiden tuloksia työyhteisössä.

Päällystöstä selvä enemmistö (56 %) on vastannut, että työhyvinvointikyselyiden tuloksia on käsitelty työyhteisön palavereissa. Alipäällystön vastaukset ovat jakautuneet vastausvaihtoehtojen kesken hyvin tasaisesti. Molemmista vastaajaryhmistä 19 % on valinnut vaihtoehdon muu, mikä? ja ovat vastanneet vapaaseen tekstikenttään. (Kuva 29.)

Vapaan tekstikentän poimintoja:

*Johtoryhmässä.*

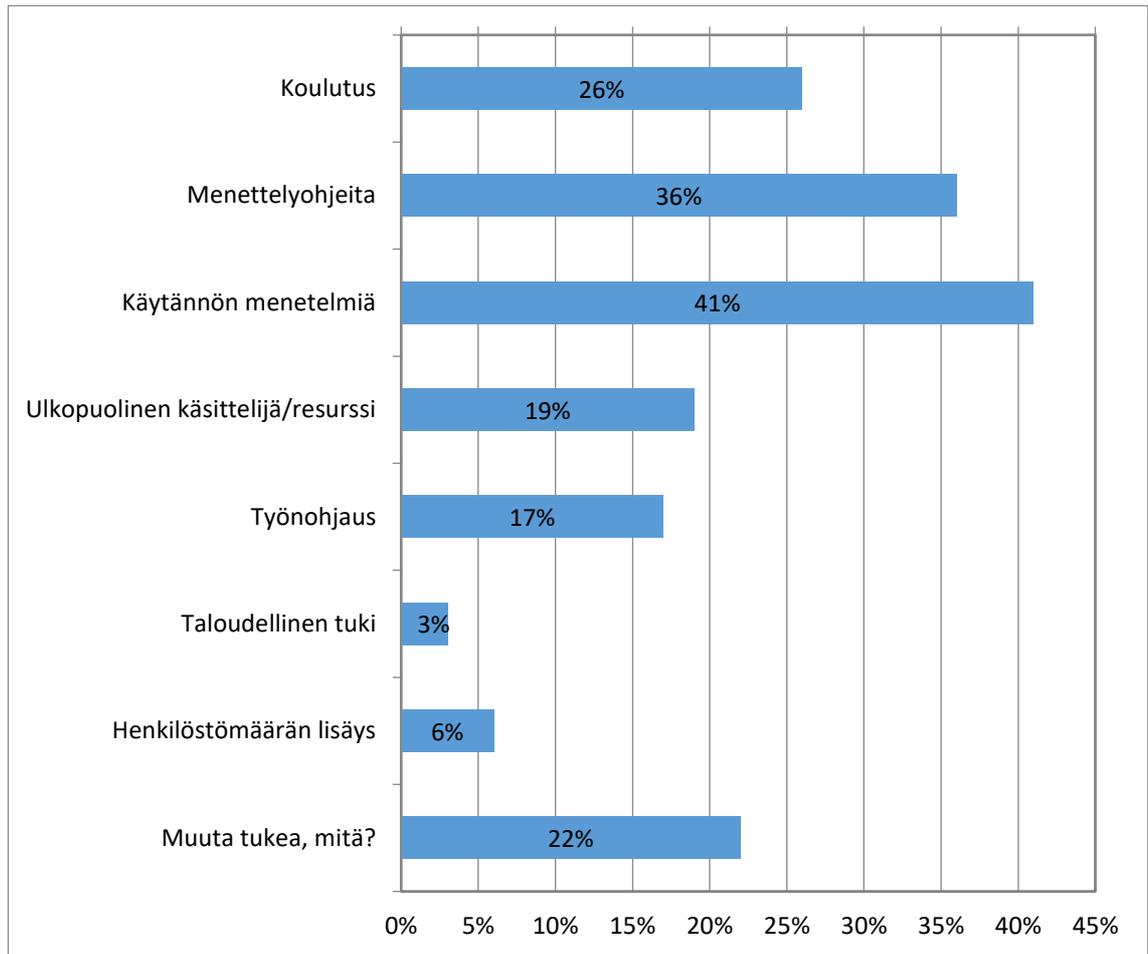
*Koulutuspäivien yhteydessä.*

*Kehittämisyhmässä, jonka jälkeen työyhteisöissä.*

*Ei missään.*

*Vaihtelevasti sivuttu asiaa.*

Kysymys 20. Minkälaista tukea tarvitset työhyvinvointikyselyiden tulosten käsittelyyn työyhteisössä?

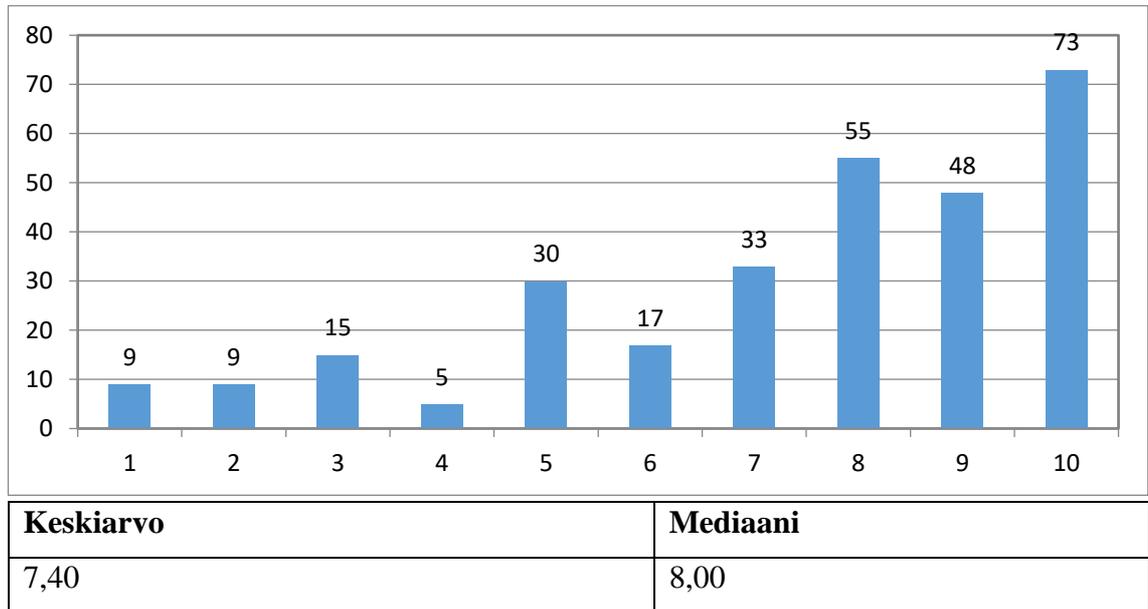


Kuva 30. Minkälaista tukea tarvitset työhyvinvointikyselyiden tulosten käsittelyyn työyhteisössä?

Kysymys 20. oli kohdistettu vain päällystölle. Vastaajille ei ollut rajoitusta vaihtoehtojen valinnassa.

Kuvasta voidaan tulkita, että pelastusalan päällystö haluaa tukea ja apua ulkopuolisen avun sijaan siihen, että he kykenisivät itse paremmin käsittelemään työhyvinvointikyselyitä työyhteisössä. 41 % vastaajista toivoo käytännön menetelmiä ja voidaankin tulkita, että nykyiset työhyvinvointikyselyt eivät anna minkäänlaisia ohjeita työhyvinvointikyselyiden purkamiseen työyhteisössä. Muuta tukea, mitä? -valinnan vastanneet olivat vapaassa tekstikentässä vastanneet suurimmaksi osaksi, etteivät toimi esimiesasemassa. (Kuva 30.)

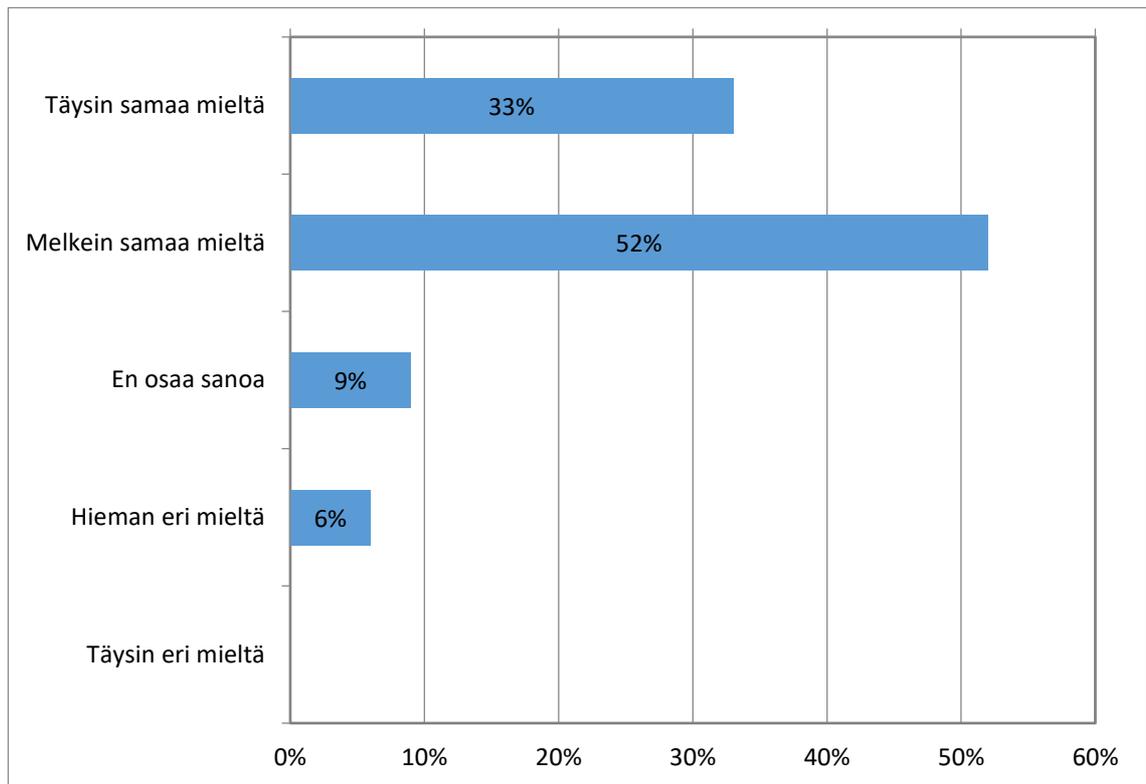
Kysymys 21. Koen yhtenäisen työhyvinvointikyselyn luomisen pelastusalalle tärkeäksi



Kuva 31. Koen yhtenäisen työhyvinvointikyselyn luomisen pelastusalalle tärkeäksi.

Tässä kysymyksessä kyselyyn vastanneet asettivat liukukytkimellä arvon sille, kuinka tärkeäksi he kokevat yhtenäisen työhyvinvointikyselyn luomisen pelastusalalle. Kuvassa arvo 1=täysin eri mieltä ja arvo 10=täysin samaa mieltä. Vastaajista 77 % koki yhteisen työhyvinvointikyselyn luomisen pelastusalalle tärkeäksi ja vain 23 % ei kokenut asiaa tärkeäksi. (Kuva 31.)

Kysymys 22. Työn kehittämisen kannalta koen tärkeäksi saada tietoa muiden pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyiden tuloksista



Kuva 32. Työn kehittämisen kannalta koen tärkeäksi saada tietoa muiden pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyiden tuloksista.

Kysymys 22. oli kohdistettu vain päällystövirkaryhmään kuuluville vastaajille. Päällystöstä 85 % koki työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta tärkeäksi, että he saisivat tietoa muiden pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyiden tuloksista. Yksikään vastanneista ei valinnut vaihtoehtoa täysin eri mieltä, ja vain 6 % oli hieman eri mieltä. (Kuva 32.)

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

### 8.1 Yleistä tutkimustuloksista

Kyselyn vastaajaryhmänä toimineesta 1766 pelastusalalla työskentelevästä henkilöstä 355 henkilöä vastasi kyselyn loppuun asti. Lopullinen vastaajien määrä on 20,1 % vastaajaryhmästä. Kyselyn toteutusohjelma Webropolin seurantatiedoista selvisi, että 455 vastaajaa oli aloittanut kyselyyn vastaamisen, mutta jättänyt kyselyn kesken, ja 539 henkilöä oli avannut kyselyn. Kesken -tai aloittamatta jääneitä voi selittää kesken vastaamisen tullut hälytystehtävä, minkä jälkeen kyselyä ei ole muistettu jatkaa. Syy on saattanut myös olla asenteellinen, kyselyyn ei ole haluttu vastata henkilökohtaisista syistä. Vastajamääriin vaikutti myös Pirkanmaan pelastuslaitoksen sähköpostijakelulista. Se sisälsi sähköpostiosoitteita, jotka eivät ole aktiivisia, eikä Pirkanmaan pelastuslaitos kyennyt arvioimaan kyseisten osoitteiden määrää. Jakelu- ja vastaajamääriin vaikutti myös se, että Jokilaaksojen pelastuslaitoksella kysely oli jaeltu vain 14 henkilölle koko henkilöstön sijaan. Kysely täytti sille asetetun tavoitteen 20 % vastaajamäärästä.

### 8.2 Pelastusalan työhyvinvointikyselyiden kehittäminen

Kyselytutkimuksen tuloksista selvisi, että lähes viidesosa vastaajista (17 %) ei ole työuransa aikana vastannut työhyvinvointikyselyihin. Tulokseen voi vaikuttaa osan vastaajien lyhyt virkaura, mutta se ei yksinään kykene selittämään näin suuren henkilöstömäärän vastaamattomuutta.

Kyselyyn vastanneista 50 % oli melko tyytyväisiä nykyisten työhyvinvointikyselyiden tekniseen toteutukseen. Kuitenkin 93 % vastaajista koki, että kyselyissä olisi kehitettävää. Eniten kehittämistä kyselyyn vastanneet toivoivat siihen, että kyselyt koskettaisivat omaa työyhteisöä (71 %) ja omaa työtehtävää (56 %). Seuraavaksi eniten kehittämistä toivottiin anonymiteetin säilymiseen (39 %) ja ymmärrettävään kieleen (25 %). Nykyisten työhyvinvointikyselyiden validiteetti on normaalia heikompi, sillä pelastusalan työt sisältävät erityispiirteitä, kuten poikkeuksellisen työajan, työhyvinvointikyselyt eivät kiinnitä asiaan huomiota, jolloin ei mitata välttämättä oikeita asioita (Vehkalahti 2008, 41). Kyselyihin vastaamista ei kuitenkaan koeta ongelmaksi. Tämä voidaan todeta siitä, että vähiten kehittämistä kaivattiin kysymysten liiallisen henkilökohtaisuuden kehittämiseen (5 %) ja

kyselyiden vaatimaan aikaan (10 %). Vapaaseen tekstikenttään annetut kehitysehdotukset koskivat suurimmilta osin sitä, että kyselyiden tulokset pitäisi tulla aina julkisiksi ja niiden perusteella pitäisi tehdä kehittämistoimia. Kyselyiden liiallinen yleisyys ei selvitä riittävästi työhyvinvointia, kun työskennellään erityisalalla. Työhyvinvointikyselyiden pitäisi kartoittaa työhyvinvoinnin jokaista aluetta (fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia). Työhyvinvointikyselyitä tulisikin järjestää tasaisin väliajoin, jolloin mittareista kyetään seuraamaan ovatko kehittämistoimenpiteet vaikuttaneet ja onko toivottu tulos saavutettu (Ojala & Ahonen 2003, 163).

Suurin osa vastaajista koki, että aiempien kyselyiden ulkoasu on ollut selkeä ja että kyselyiden vastausohjeistukset ovat olleet riittävät. Eniten kritiikkiä vastaajilta tuli siitä, että osa työhyvinvointikyselyiden kysymyksistä ovat hyvin ympäröityjä ja kysymyksissä on liikaa tulkinnan varaa. Vastausohjeistuksista kritisoitiin sitä, että ohjeistukset ovat usein liian monimutkaisia tai jotakin käsitettä ei ole avattu riittävästi. Liian monimutkaisiin ohjeistuksiin ja epäselviin käsitteisiin tulee kiinnittää erityistä huomiota, sillä epäselvyys aiheuttaa vastaajassa turhautumista, mikä voi johtaa koko kyselyyn vastaamisen lopettamiseen (Vehkalahti 2008, 24).

Kokonaisuudessaan pelastusalan henkilöstö kokee työhyvinvointikyselyt tärkeiksi, ja henkilöstö pitää työhyvinvointikyselyitä tärkeänä kanavana mielipiteiden julkaisulle. Kyselyyn vastanneet pitivät työhyvinvointikyselyitä jopa ainoana tapana päästä vaikuttamaan työyhteisöä koskeviin asioihin ja saada ääni kuuluviin. Osa vastaajista koki kuitenkin pettymystä ja turhautumista työhyvinvointikyselyihin. Pettymyksen ja turhautumisen tunteet liittyivät suurimmaksi osaksi siihen, ettei työhyvinvointikyselyt ole johtaneet työhyvinvointia edistäviin toimiin. Vastaajat ovat kokeneet, ettei työhyvinvointikyselyistä ole ollut hyötyä. Yksittäisistä työhyvinvointikyselyistä kritiikkiä sai Kunta10-tutkimus, jonka koettiin olevan liian yleistävä, se ei tunnista alojen erityispiirteitä. Työhyvinvointikyselyiden tulisi aina johtaa kehittämistoimiin, sillä kyselyyn vastanneilla on aina odotuksia ja toiveita siitä, kuinka tulokset työyhteisöön vaikuttavat. Mikäli kehittämistä ei tapahdu, se herättää kyselyyn vastanneiden keskuudessa toivottomuutta ja pettymystä, joka taas johtaa negatiiviseen ajatteluun esimiehiä ja organisaatiota kohtaan (Järvinen 2014, 127).

Työhyvinvointikyselyiden tulosten jakelu on usein toteutettu joko sähköpostilla tai työyhteisön palaverissa. Jaetut tulokset ovat sisältäneet suurimmaksi osaksi tiivistelmän työyhteisön vastauksista, ja osassa tiivistelmistä on selvinnyt henkilökohtainen sijoittuminen suhteessa työyhteisön vastauksiin tai tiivistelmässä on ollut eroteltuna eri virkar ryhmien tulokset. 294 vastaajasta kuitenkin 46 vastaajaa eli 16 % kertoi, ettei koskaan ole saanut työhyvinvointikyselyiden tuloksia. Tilanne, jossa kyselyyn vastannut henkilö ei saa tuloksia, on omiaan aiheuttamaan epäluottamusta ja turhautumista varsinaiseen kyselyyn. Onkin ensisijaisen tärkeää, että kyselyiden tulokset välitetään aina kyselyyn vastanneille henkilöille. (Järvinen 2014, 131 - 133) Tulosten sisällön luotettavuutta kritisoitiin avoimessa tekstikentässä, ja osa vastaajista koki, että tulokset on esitetty tai muokattu kyselyn tilaajaa miellyttäväksi tai tulosten esittelyssä kaikkea ei kerrota. Kun kyselytutkimuksessa kysyttiin erikseen alipäällystössä, miehistössä ja tukipalveluissa työskenteleviltä henkilöiltä, onko päällystö välittänyt työhyvinvointikyselyiden tulokset, saatiin risiittainen tulos. 51 % vastaajista oli melkein tai täysin samaa mieltä siitä, että päällystö on välittänyt työhyvinvointikyselyiden tulokset ja 31 % oli hieman tai täysin eri mieltä. Tuloksiin voi vaikuttaa osallistumismahdollisuudet palautetilaisuuksiin. Mikäli palautetilaisuus järjestetään vain yhtenä päivänä, ei työn luonteen vuoksi kaikki pysty osallistumaan palautetilaisuuteen ja voi jäädä kokemus siitä, ettei palautetta ole annettu. Tulosten luotettavuuden kannalta on myös tärkeä, että kaikki kyselyyn vastanneet tietävät, kuka tai ketkä työhyvinvointikyselyiden tuloksia käsittelee (Ilmarinen 2016).

Kehittämiskyselyssä kysyttiin, toivooko henkilöstö työhyvinvointikyselyiden keskittyvän enemmän yksilöön, työyhteisöön vai tälle välille. Reilu kolmasosa vastaajista oli sitä mieltä, että kyselyiden pitäisi keskittyä tasapainossa niin yksilöön kuin työyhteisöön. Suurin osa vastaajista kuitenkin toivoi työhyvinvointikyselyiden keskittyvän hieman enemmän työyhteisöön kuin yksilöön. Kysyttäessä tyytyväisyyttä siihen, selvittävätkö työhyvinvointikyselyt riittävästi tyytyväisyyttä esimiestoimintaan, tulokset jakautuivat käytännössä puoliksi puolesta ja vastaan. Suuri 41 % negatiivisten vastausten määrä voi johtua esimerkiksi työhyvinvointikyselyiden vaillinaisista vastausohjeista, joista tutkimukseen osallistuneet vastaajat kertoivat. Jos kysely ei selvitä, tarkoitetaanko esimies-käsitteellä lähiesimiestä vai ylempää esimiestä, ei kyselyyn vastaaja tiedä, ketä hän arvioi. Työhyvinvointikysely ei silloin selvitä todellisuudessa tyytyväisyyttä esimiestoimintaan. Puutteelliset käsitteet lisäävät tutkimusten mittausvirheitä ja heikentävät työhyvinvointi-

kyselyiden validiteettia ja reliabiliteettia (Vehkalahti 2008, 41). Työhyvinvointikyselyiden on tärkeää selvittää vastaajien tyytyväisyyttä esimiestoimintaan, sillä tyytymättömyys esimiestoimintaan vaikuttaa negatiivisesti luottamukseen ja vuorovaikutukseen ja lisää eri kuilua esimiehen ja työntekijän välillä. (Juuti & Vuorela 2002, 34.)

Kehittämiskyselyssä vastaajilta kysyttiin arvoasteikolla 1 - 10, kuinka tärkeäksi he kokevat yhtenäisen työhyvinvointikyselyn luomisen pelastusalalle. Arvon 8 - 10 antoi 60 % vastaajista. Noin neljännes (23 %) vastaajista antoi kysymyksessä arvon 5 tai alle. Tuloksen perusteella voidaan tulkita, että pelastusalan henkilöstö toivoo alalle omaa ja yhteistä työhyvinvointikyselyä.

Tutkimuksessa, kun vastaajilta kysyttiin, ovatko työhyvinvointikyselyiden tulokset johtaneet työhyvinvointia edistäviin toimiin, oli vastaus todella negatiivinen. Vain 5 % vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että kehittämistoimia on tapahtunut. Vastaajat toivat avoimissa vastauksissa eniten esille työpaikkakiusaamiseen ja syrjintään puuttumisen ja työhyvinvoinnin seuraamisen henkilöstöä kuulemalla. Lisäksi tiedottamista on parannettu ja esimiestyötä kehitetty sekä työsuojelun epäkohtia on korjattu ja työergonomiaa parannettu. 56 % vastaajista oli hieman tai täysin eri mieltä siitä, että työhyvinvointikyselyiden tulokset olisivat johtaneet kehittämistoimiin, ja 22 % vastasi, ettei osaa sanoa. Tulosta voi osaltaan selittää se, että työhyvinvoinnin kehittämistoimet eivät aina näy selvästi työyhteisössä, mikä voi herättää sellaisia tunteita, että mitään ei ole tapahtunut. Onkin siis ensisijaisen tärkeää, että työhyvinvointikyselyn järjestämisen jälkeen työhyvinvointikyselyn tulokset julkistetaan ja tiedotetaan koko työyhteisölle. Tulosten tiedottamisen jälkeen tulisi organisaation johdon päättää, mitä työhyvinvoinnin kehittämistoimia toteutetaan, ja aktiivisesti tiedottaa työyhteisöä näistä kehittämistoimista ja niiden etenemisestä, jotta työyhteisön jäsenille ei jää sellaista kuvaa, että työhyvinvointikysely ei olisi johtanut mihinkään. Palautetilanteisiin tulisi panostaa ja saada henkilöstö arvioimaan kyselyn tuloksia ja pohtimaan kehittämistoimenpiteitä. (Järvinen 2014, 133 - 136.)

Päällystövirassa työskenteleville vastaajille kohdistettiin kysymys siitä, minkälaista tukea he tarvitsevat työhyvinvointikyselyiden tulosten käsittelyyn työyhteisössä. Päällystöstä lähes puolet tarvitsee tuekseen käytännön menetelmiä tulosten käsittelyyn työyhteisössä. Lisäksi noin kolmasosa toivoo menettelyohjeita ja koulutusta tuekseen tulosten käsitte-

lyyn. Alle kymmenen päällystön vastaajaa vastasi tarvitsevansa taloudellista tukea ja henkilöstömäärän lisäystä. Vapaan tekstikentän vastauksissa nousi esiin tarve työparista tulosten käsittelyssä. Päällystöstä 85 % kokee tärkeäksi saada tietoa muiden pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyiden tuloksista. Päällystö haluaa tiedon jakamisen kautta kehittää pelastusalan työhyvinvointia ja siksi olisikin pohdittava sitä, onko pelastusalalle mahdollisuutta luoda tiedonjakokanavaa, jota kautta tietoja voitaisiin jakaa pelastuslaitosten kesken.

## 9 POHDINTA

Opinnäytetyöni vastaa sille asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Pelastusalan henkilöstö on tutkimuksen perusteella tyytyväinen nykyisten työhyvinvointikyselyiden tekniseen toteutukseen. Työhyvinvointikyselyiden vaikuttavuus nousi kehittämiskyselyssä vahvasti esille, ja pelastusalan henkilöstö kokee vaikuttavuuden tason heikoksi. Kehittämiskyselyn tärkein kysymys on mielestäni työhyvinvointikyselyiden kehittämiskohteita selvittävä kysymys. Kyselyyn vastanneet kokevat työhyvinvointikyselyt tehokkaaksi vaikuttamisen keinoksi, ja vastaajat olivat sitä mieltä, että vain työhyvinvointikyselyiden kautta on mahdollisuus saada oma ääni kuuluviin. Olen pelastuslaitoksilla työskennellessäni tehnyt samankaltaisia huomioita. Asioihin vaikuttaminen on oman kokemukseni mukaan pelastuslaitoksilla äärimmäisen hankalaa.

### 9.1 Kehittämiskyselyn onnistuminen

Opinnäytetyön kehittämiskysely onnistui mielestäni hyvin muutamaa vastoinkäymistä lukuun ottamatta. Kehittämiskyselyn laatimisessa olisi pitänyt huomioida, että kysymys 1, joka koski aiempiin työhyvinvointikyselyihin vastaamista, olisi ollut vastaajan perustietokysymysten jälkeen. Näin tutkimuksessa olisi saatu tieto virkaryhmän, virka-aseman ja virkaiän mukaan siitä, ketkä eivät ole työurallaan vastanneet työhyvinvointikyselyihin. Tällä ei ole vaikutusta tutkimustulokseen tai tutkimuksen luotettavuuteen, mutta oikein aseteltuna tämä olisi tuonut kehittämiseen enemmän tietoa. Kehittämiskyselyn luotettavuus ei myöskään kärsinyt, vaikka perusjoukosta vain 20,1 % muodosti tutkimuksen otoksen. Kehittämiskyselyn vastauksissa ei tapahtunut merkittävää hajontaa, eli otoksen vastaukset voidaan yleistää perusjoukon vastauksiksi. Kehittämiskyselyn luotettavuudesta kertoo myös se, että kyselyyn kohdistui kritiikkiä vain yhden vastaajan osalta.

Kyselyn luotettavuuteen vaikuttavat poikkeamat tuli kyselyn jakelussa pelastuslaitoksille. Pirkanmaan pelastuslaitoksen automaattisella sähköpostin jakelulistalla oli ei aktiivisia sähköpostitilejä, eikä pelastuslaitoksen yhteyshenkilö osannut arvioida niiden määrää. Tämä laski kyselyn vastausprosenttia. Toinen poikkeama tuli kyselyn jakelussa Jokilaaksojen pelastuslaitokselle, jossa kysely oli jaeltu vain 14 henkilölle koko henkilöstön

sijaan. Tämä poikkeama vaikutti vastaajien määrään. Kyselyyn vastaamisesta lähetettiin kaksi muistutusta pelastuslaitoksille, mutta muistutukset eivät merkittävästi kasvattaneet kyselyyn vastanneiden määrää.

Kehittämiskysely oli alkuperäiseltä idealtaan tarkoitus toteuttaa kaikilla Suomen pelastuslaitoksilla. Kyselyä rajoitettiin, koska tutkimuslupa kyselyn tuottamiseen olisi tarvinnut hakea erikseen jokaiselta pelastuslaitokselta ja mikäli yksi pelastuslaitos ei olisi tutkimuslupaa antanut, olisi tutkimuksen tavoitteet jääneet toteutumatta. Osallistuneiden pelastuslaitosten määrää rajoitettiin myös liian suureksi nousevan vastaajamäärän takia.

Kokonaisuudessaan kehittämiskysely oli onnistunut ja se tuotti konkreettisia kehitysehdotuksia ja antoi suuntaviivoja työhyvinvointikyselyn kehittämiseksi pelastusalalla. Kyselyn tärkein huomio olikin työhyvinvointikyselyiden vaikuttavuus ja se, kuinka vaikuttavuutta tulisi kehittää pelastusalalla.

## 9.2 Jatkokehittäminen

Opinnäytetyön pohjalta jatkokehittämisideaksi nousi pelastusalalle luotava yhtenäinen ja valtakunnallinen työhyvinvointikysely. Opinnäytetyön tuottamia tuloksia ja kehitysehdotuksia voidaan hyödyntää uuden työhyvinvointikyselyn luomisessa. Toinen jatkokehittämisidea on palautteiden käsittelyn tarkempi tutkiminen ja kehittäminen pelastuslaitoksilla. Kehittämiskyselyn tulokset tuottavat tietoa vain pelastusalalta, tulokset eivät ole yleistettävissä muihin ammattialoihin.

## LÄHTEET

Furman, B. & Ahola, A. 2002. *Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään*. Tammi. Helsinki.

Ilmarinen 2016. Johda työhyvinvointia tuloksellisesti. www-dokumentti. <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-johda-tyohyvinvointia-tuloksellisesti.pdf>. 28.9.2016

Juuti, P. 1999. *Organisaatiokäyttäytyminen*. Otavan kirjapaino Oy. Kerava.

Järvinen, P. 2014. *Onnistu esimiehenä*. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Kaivola, T. 2003. *Työpaikan ihmissuhteet*. Kirjapaja Oy. Helsinki.

Kauko-Valli, S. & Koiranen, M. 2010. Työnilo ja henkinen hyvinvointi. Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. (toim.) *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Kustannusosakeyhtiö Otava. Helsinki. 100-110

Karasek, R. 1979. *Job demands, job decision latitude and mental strain. Implications for job redesign*. Administrative Science Quarterly.

Keva 2014. Työhyvinvoinnin tavoitteet, mittarit ja seuranta. www-dokumentti.

[https://www.keva.fi/fi/tyossa\\_jatkaminen/aktiivinen\\_tuki/kehittamisyokalu/tavoitteet\\_seuranta/Sivut/Default.aspx](https://www.keva.fi/fi/tyossa_jatkaminen/aktiivinen_tuki/kehittamisyokalu/tavoitteet_seuranta/Sivut/Default.aspx). 28.9.2016.

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

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

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. *Työhyvinvointi tuloksen tekijänä*. WSOY. Helsinki.

Pelastustoimen taskutilasto 2012-2016. Pelastusopiston julkaisu. Kuopio. www-dokumentti.

[http://info.smedu.fi/kirjasto/Sarja\\_D/D1\\_2017.pdf](http://info.smedu.fi/kirjasto/Sarja_D/D1_2017.pdf)

Sisäministeriö 2015. *Pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävän valtakunnallisen yhteistyöelimen loppuraportti*. Sisäministeriön julkaisu 16/2015.

Soila, A. 2016. *Pelastuslaitosten organisaatiokulttuurin vaikutus tunteiden käsittelyyn*. Savonia ammattikorkeakoulu. Palopäälystön koulutus. Opinnäytetyö. www-dokumentti

[http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/108852/AnttiSoila\\_Opinnaytetyo\\_lopullinen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/108852/AnttiSoila_Opinnaytetyo_lopullinen.pdf?sequence=1&isAllowed=y), luettu 11.12.2017

Sosiaali- ja terveysministeriö. *Työhyvinvointi*. www-dokumentti

<http://stm.fi/tyohyvinvointi>, luettu 21.11.2017

Työturvallisuuskeskus. 2012. *Työstä hyvinvointia*. Työturvallisuuskeskus TTK. Helsinki.

Työturvallisuuskeskus TTK. 2011. *Työhyvinvointia yhteistyöllä*. www-dokumentti

[https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia\\_yhteistyolla.pdf](https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf), luettu 13.10.2017

Työturvallisuuskeskus TTK. 2015. *Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki*.

[https://ttk.fi/files/4665/Tyokyvyn\\_hallinta\\_seuranta\\_ja\\_varhainen\\_tuki\\_pdf.pdf](https://ttk.fi/files/4665/Tyokyvyn_hallinta_seuranta_ja_varhainen_tuki_pdf.pdf), luettu 30.1.2018

Työterveyslaitos. Kunta-10 tutkimus. www-dokumentti.

<https://www.ttl.fi/tutkimushanke/kunta10-tutkimus/>, luettu 15.1.2018

Vehkalahti, K. 2008. *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki

Viitala, R. 2013. *Henkilöstöjohtaminen, strateginen kilpailutekijä*. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Valtionkonttori, Kaiku-palvelut 2009. *Strategia ja työhyvinvointi*. Paino Erweko Painotuote Oy. Helsinki.

Vilka, H. 2007. *Tutki ja mittaa – Määrällisen tutkimuksen perusteet*. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

## LIITTEET

## Liite 1. Kehittämiskyselylomake

**Työhyvinvointikyselyiden kehittäminen pelastustoimessa****1. Olen työurallani vastannut työhyvinvointikyselyyn / kyselyihin \*** Kyllä En**2. Työskentelen \*** Pelastustoiminnassa Riskienhallinnassa / Onnettomuuksien ehkäisyssä Ensihoidossa Tukipalveluissa**3.****Virka-asema \*** Miehistö Alipäällystö Päällystö**4. Virkauran pituus \*** 0-5 vuotta 6-10 vuotta 11-15 vuotta 16-20 vuotta yli 20 vuotta

**5. Työhyvinvointikyselyiden tekninen toteutus on onnistunut \***

- Täysin samaa mieltä
- Melkein samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Hieman eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**6. Mitä osa-alueita työhyvinvointikyselyissä toivoisit kehitettävän? \***

- Kyselyn pituus
- Anonymiteetin säilyminen
- Ymmärrettävä kieli
- Kyselyn koskettaminen omaa työyhteisöä
- Kyselyn koskettaminen omaa työtehtävää
- Kyselyyn vastaamisen helpottaminen
- Kyselyyn vastaamisen vaatima aika
- Kysymysten liiallinen henkilökohtaisuus
- Liian suppean kyselyn kasvattaminen

**7. Mitä muuta toivot työhyvinvointikyselyissä kehitettäväksi:**

---

---

---

200 characters left

8. Kyselyiden ulkoasu on selkeä? (Jos eri mieltä, vastaa mikä on epäselvä osa.) \*

- Täysin samaa mieltä
- Melkein samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Hieman eri mieltä
- 

- Täysin eri mieltä
- 

9. Kyselyiden vastausohjeistukset ovat riittävät (Jos eri mieltä vastaa mitkä ohjeet riittämättömiä) \*

- Täysin samaa mieltä
- Melkein samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Hieman eri mieltä
- 

- Täysin eri mieltä
- 

10. Koen työhyvinvointikyselyt tärkeiksi. \*



**11. Perustele antamasi vastaus: \***

---

---

---

200 characters left

**12. Saan kyselyiden tulokset \***

- Sähköpostilla
- Paperisena
- Työyhteisön palaverissa
- Kehityskeskustelussa
- Muulla tavalla, millä?

---

**13. Saadut kyselyiden tulokset sisältävät \***

- Tiivistelmän työyhteisön vastauksista
- Tiivistelmän, josta selviää oma sijoittuminen taulukossa
- Tiivistelmän, jossa on eroteltuna virkaryhmien vastaukset
- Muuta, mitä?

---

**14. Toivon työhyvinvointikyselyn keskittyvän \***

15. Työhyvinvointikyselyt selvittävät riittävästi tyytyväisyyttä esimiestoimintaan \*

- Täysin samaa mieltä
- Melkein samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Hieman eri mieltä
- Täysin eri mieltä

16. Työhyvinvointikyselyiden tulokset ovat johtaneet toimiin työhyvinvoinnin edistämiseksi \*

- Täysin samaa mieltä
- Melkein samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Hieman eri mieltä
- Täysin eri mieltä

17. Minkälaisin työhyvinvoinnin edistämistoimin työhyvinvointikyselyiden tulokset ovat johtaneet? \*

---

---

---

150 characters left

18. Päällystö on välittänyt työhyvinvointikyselyiden tulokset työyhteisölle \*

- Täysin samaa mieltä
- Melkein samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Hieman eri mieltä
- Täysin eri mieltä

19. Missä työhyvinvointikyselyiden vastauksia on käsitelty työyhteisössä? \*

- Työyhteisön palaverissa
  - Tulokset ilmoitustaululla/ilmoituskanavassa
  - Järjestetty palautetilaisuus
  - Muu, mikä?
- 

20. Minkälaista tukea tarvitset työhyvinvointikyselyiden tulosten käsittelyyn työyhteisössä? \*

- Koulutus
  - Menettelyohjeita
  - Käytännön menetelmiä
  - Ulkopuolinen käsittelijä/resurssi
  - Työnohjaus
  - Taloudellinen tuki
  - Henkilöstömäärän lisäys
  - Muuta tukea, mitä?
- 

21. Koen yhtenäisen työhyvinvointikyselyn luomisen pelastusalalle tärkeäksi \*



**22. Työn kehittämisen kannalta koen tärkeäksi saada tietoa muiden pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyiden tuloksista\***

- Täysin samaa mieltä
- Melkein samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Hieman eri mieltä
- Täysin eri mieltä