

www.humak.fi

Opinnäytetyö

UPL 2.0

Uudenmaan Pelastusliiton ja läntisen alueen sopimuspalo-
kuntien yhteistyötä kehittämässä

Camilla Elgland

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma
210 op

4/2020



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

Tekijät: Camilla Elgland
Opinnäytetyön nimi: UPL 2.0 – Uudenmaan Pelastusliiton ja läntisen alueen sopimuspalokuntien yhteistyötä kehittämässä
Sivumäärä: 56
Työn ohjaaja: Antti Pelttari
Työn tilaaja: Pekka Vänskä/ Uudenmaan Pelastusliitto

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Uudenmaan Pelastusliitolle niitä asioita, missä sopimuspalokunnat kaipaavat liiton tukea. Tarkoituksena oli löytää niitä asioita, joihin pelastuslaitos ei anna tukea ja joissa koetaan hankaluuksia sekä kehittämisen tarvetta. Opinnäytetyön tuloksia tullaan hyödyntämään jatkossa liiton työskentelyssä. Tutkimus keskittyi Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen alueelle pilottina ja vastaavanlainen tutkimus tullaan toteuttamaan myös Keski- ja Itä-Uudellemaalle.

Opinnäytetyön tietoperusta perustuu alalla toimivien yhdistysten tietoperustaan. Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö SPEK ja Suomen Sopimuspalokuntien Liitto SSPL ovat julkaisseet kattavasti tietoa Suomen sopimuspalokuntien tilanteesta nykypäivän Suomessa ja alati elävällä pelastusalan kentällä.

Käytän opinnäytetyössäni rinnakkain termejä vapaapalokunta ja sopimuspalokunta. Sopimuspalokunnat sijoittuvat vapaaehtoisen järjestötoiminnan ytimeen.

Alueelta nousi esiin selkeä tarve nuorisotyötoimikuntaan ja nuorisotyön toimintaohjeeseen. Lisäksi tutkimuksesta ilmeni, että liiton viestintä kaipaava järjestelmällisyyttä ja kohderyhmän huomioivaa sisältöä. Lisäksi tuloksista ilmeni, että apua kaivataan juurikin yhdistystoiminnassa. Liitolta toivottiin lisää palveluja, jotka hyödyttäisivät sopimuspalokuntien yhdistystoimintaa siten, että aikaa jäisi paperien pyörittelyn sijaan enemmän operatiiviseen toimintaan ja koulutukseen.

Lopullisena kehittämistehtävänä laadittiin Länsi-Uudenmaan Pelastusyhdistys Ry:n nuorisotyötoimikunnalle toimintaohjeistus nuorisotyöhön.

Lisäksi Uudenmaan Pelastusliitolle on viety tietoon niitä asioita, joissa sopimuspalokuntalaiset kaipaavat tukea. Näistä liitto ottaa kopin ja lähtee jatkossakin kehittämään toimintaansa siten, että se tukee alueensa sopimuspalokuntien toimintaa mahdollisimman kattavasti pelastuslaitoksien rinnalla.

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Bachelor of humanities, Degree programme in Civic Activity and youth work

Author: Camilla Elgland

Title: UPL 2.0 – Developing the cooperation between the union and the volunteer fire departments of the western area

Number of Pages: 56

Supervisor: Antti Pelttari

Subscriber: Pekka Vänskä

The aim of this thesis was to explain to the union (Uudenmaan Pelastusliitto) the issues where contract fire brigades need the support of the union. The aim was to find those things for which the rescue service does not really support and where difficulties are experienced. The results of the thesis will be used in the future in the Union's work. The research focused on Western Uusimaa and will be carried out later in Central Uusimaa and Eastern Uusimaa.

The knowledge base of the thesis is based on the knowledge base of associations operating in the field. Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö (SPEK) and Suomen Sopimuspalokuntien Liitto (SSPL) have published comprehensive information on the situation of Finnish contract fire brigade in Finland today.

The results of the survey showed that there is a need for help in associations. It was hoped that the alliance would provide more support for the association work, that more time would be left for operational activities. In addition, there was a clear need for a youth work committee and a code of conduct for youth work.

As a final development task, guidelines for youth work were drawn up for the Youth Work Committee. In addition, the union has been informed of issues in which contract fire brigades need support. Of these, the union will continue to develop its operations in such a way as to support the operation of the fire brigade in its area as fully as possible alongside the rescue services.

Keywords: volunteer fire departments, rescue personnel, rescue services

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	VPK TOIMINNAN HISTORIA ON VAPAAEHTOISTYÖN HISTORIAA	7
3	UUDENMAAN PELASTUSLIITTO – NYLANDS RÄDDNINGSFÖRBUND RY .	11
4	PELASTUSTOIMINTA.....	14
4.1	Sopimuspalokuntien luokat.....	17
4.2	Palokuntien tehtävät	19
4.3	Palokuntalaisten koulutus	20
4.4	Pelastusliitot ja Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö	22
5	VAPAAEHTOISTYÖ SOPIMUSPALOKUNTIEN NÄKÖKULMASTA.....	23
5.1	Vapaaehtoistoiminnan organisointi	26
5.2	Vapaaehtoisten rekrytointi ja sitouttaminen	27
5.3	Pelastustoimen tasa-arvo	28
6	SITRAN MEGATRENDIT VPK TOIMINNAN KEHITTÄMISEN NÄKÖKULMASTA	31
6.1	Ensimmäinen kortti	31
6.2	Toinen kortti	32
6.3	Kolmas kortti.....	33
6.4	Neljäs kortti.....	33
7	SUOMEN MERIPELASTUSSEURAN JA SUOMEN PELASTUSKOIRALIITON VAPAAEHTOISTOIMINTAA TUTKIMASSA	35
7.1	Suomen Meripelastusseura	35
7.2	Suomen Pelastuskoiraliitto.....	37
8	TUTKIMUSPROSESSI	39
8.1	Aineiston keruu	39
8.2	Tutkimusmetodi.....	40
9	TULOKSET	41
9.1	Kyselyyn vastanneiden taustatietoja.....	41
9.2	Kuinka hyvin sopimuspalokuntalaiset tuntevatkaan pelastusliittonsa	42
9.3	Yksilöhaastattelut.....	44
10	JOHTOPÄÄTÖKSET	45

11	LOPPUSANAT	49
----	------------------	----

1 JOHDANTO

Maakunnissa VPK on usein ensimmäisenä paikalla, eli sopimuspalkunnat ovat oikeasti iso ja merkityksellinen osa auttamisen ketjussa. Tuntuu, että VPK toiminta on ollut aliarvostettua, vaikka todellisuudessa sillä on iso rooli. Lisäksi jos ala kiinnostaa, vapaapalokuntatoiminta on siihen hyvä väylä. – Hätäkeskuspäivystäjä

Uudenmaan Pelastusliitto oli minulle entuudestaan tuttu toimija, sillä olen itse harastanut vapaapalokuntaa vuodesta 2009 asti. Täytettyäni 18 vuotta siirryin varhaisnuoriso-osaston johtajan tehtäviin. Samoihin aikoihin kiinnostus yhdistystoimintaan ja pelastusliittoihin heräsi. Aloitettuani yhteisöpedagogin opinnot Humanistisessa ammattikorkeakoulussa tiesin yhä varmemmin, että tulevaisuudessa haluan työskennellä pelastustoimen kentällä ja juurikin järjestöpuolella. Päätin, että haluan edes yhden työharjoitteluistani suorittaa jossakin pelastusliitossa. Uudenmaan Pelastusliitto tuntui luontealta valinnalta, sillä olen itse aktiivinen toimija liiton alueella. Kehittävän harjoittelun myötä toteutin myös opinnäytetyöni liitolle. Idea opinnäytetyöhön tuli suoraan tilaajan tarpeesta ja ajatuksesta. Uudenmaan Pelastusliiton silloinen toiminnanjohtaja oli kokenut jo pidemmän aikaa tarpeelliseksi etsiä ja tutkia keinoja kehittää liiton toimintaa niin, että se palvelee sopimuspalkuntaa entistä paremmin. Pelastustoimi elää muutoksien aikakautta ja ymmärrettävästi se aiheuttaa huolta ja keskustelua myös sopimuspalkuntalaisissa. Palokuntayhdistykset tuntuvat kaipaavan tukea ja neuvoja muuttuvina aikoina ja liiton tulisi vastata myös tähän tarpeeseen. Koettuja ongelmia on hyvinkin moninaisia ja niiden laatu on riippuvainen yhdistyksestä ja sen jäsenistöstä. Usein ongelmat koskevat jäsenistöä, hallintoa ja järjestötoimintaa.

Suomessa on pitkä historia yhdistystoiminnassa. Suomessa yhdistystoimintaan osallistuminen nähdään positiivisena asiana, sillä vapaaehtoistyötä arvostetaan suuresti. Syitä osallistumiseen on kuitenkin monia. Jäsenet haluavat edistää itselleen tärkeitä

asioita ja toimia itselleen merkityksellisten arvojen mukaisesti. Monipuolisuus ja verkostoituminen on myös olennaisia syitä toimintaan osallistumiselle. Yhdistysten kautta on myös osallistua yhteiskunnalliseen vaikuttamistoimintaan. Voisikin sanoa, että yhdistystoiminta on oleellinen osa suomalaista elämänmuotoa. (Rosengren & Törönen 2008, 8–9.)

Opinnäytetyön tutkimus on kvalitatiivinen tutkimus ja se toteutettiin sekä strukturoituna haastatteluna kyselylomakkeen muodossa että puolistrukturoituna teemahaastatteluna yksilöhaastattelun muodossa. Tutkimusta ohjaavat tutkimuskysymykset ovat: Kuinka hyvin alueen jäsenyhdistysten toimijat tuntevat Uudenmaan Pelastusliiton? Vastaako liiton palvelut ja tarjonta kohderyhmän tarpeita? Tutkimuksessa keskittään sopimuspalokuntayhdistysten toiminnan haasteisiin sekä pelastusliiton tarjoaman tuen merkitykseen. Näiden pohjalta etsitään liiton toiminnasta kehittämiskohteita, joiden pohjalta toimintaa kehitetään toivottuun suuntaan.

Yhdistykset Suomessa ovat hyvinkin erilaisia. Suurin osa suomen yhdistyksistä on pieniä ja paikallisia yhdistyksiä, joissa vapaaehtoiset pyörittävät toimintaa. Järjestöt ovat suurempia yhdistyksiä, joilla on esimerkiksi alueosastoja. Suurimmat yhdistykset ovat vastaavasti liittoja, jotka toimivat usein kattojärjestöinä pienemmille yhdistyksille ja järjestöille. Liitot ovat valtakunnallisia toimijoita. (emt., 9.)

2 VPK TOIMINNAN HISTORIA ON VAPAAEHTOISTYÖN HISTORIAA

Benjamin Franklin perusti neljän ystävänsä kanssa Union Fire Companyn Philadelphiassa vuonna 1736 suuren tulipalon jälkeen ja Franklinia pidetäänkin vapaapalokuntatoiminnan keksijänä. Hän toimi lehtimiehenä ja kirjoitti aiheesta useita artikkeleita ja päätyi lopulta perustamaan ensimmäisen palokuntayhdistyksen, joka toimi yleishyödyllisten tavoitteiden mukaisesti. Yhdistyksen jäsenet hankkivat omakustanteisesti kuusi nahkaämpäriä ja kaksi pellavasäkkiä ja maksoivat lisäksi vuosittaisen jäsenmaksun. Näillä jäsenmaksuilla hankittiin ensimmäinen ruisku vuonna 1743. Yhdistyksen

tehtävänä ei ollut ainoastaan sammuttaa tulipaloja, vaan pelastaa myös omaisuutta. Tämä pohjautui ajatukseen yhteisestä hyvästä. (Koivula 2011, 10.)

Vapaaehtoisia palokuntia voisi luonnehtia ensimmäisiksi demokraattisiksi joukkojärjestöiksi. Ne olivat ensimmäisiä yhdistyksiä, joissa otettiin käyttöön yleinen ja yhtäläinen äänioikeus. Lisäksi vanhan ajan sääty-yhteiskunnassa sekä käytännön sammutustyöhön että päätöksentekoon osallistuivat käsityöläiset, porvarit ja virkamiehet yhdessä. (Aalto, Bräysy, Hjelt, Kujala, Koivunen, Luukko, Mallius, Paavilainen 2012, 66.)

Kansan valta, eli demokratia tunnetaan käytännön tasolla enemmistön tahdon toteutumisena sekä yhteiskuntamallina. Laajemmassa näkökulmassa demokratia tarkoittaa arvoja, kuten yksilönvapautta, sananvapautta sekä tasa-arvoa. (Junttila-Vitikka 2016, 6.) Demokratiakasvatus on oleellinen osa sopimuspalokuntien toimintaa. Se korostuu eritoten niissä palokunnissa, joissa on nuorisotoimintaa. Demokratiakasvatusta voi luonnehtia osallistavaksi kasvatukseksi ja kansalaiskasvatukseksi. Demokratiakasvatus pohjautuu tasavertaiseen vuorovaikutukseen. Tällöin tavoitteena on kasvattaa tiedostava, vastuullinen ja aktiivinen kansalainen, joka haluaa vaikuttaa asioihin. Hän ymmärtää, että maailma muuttuu ja se on muutettavissa, osaa kyseenalaistaa auktoriteetteja, puuttuu epäkohtiin ja näkee eri näkökulmat asioihin. (emt., 5.) Palokuntanuorisotyö pohjautuu juuri näihin malleihin ja arvoihin. Nuorista halutaan kasvattaa aktiivisia ja turvallisuustietoisia kansalaisia, jotka osaavat toimia hätätilanteen koittaessa. Palokuntanuoret toimivat myös malliesimerkkeinä muille nuorille. Usein oletus on se, että palokuntanuori osaa toimia oikein erilaisissa hätätilanteissa ja nuoren taitoihin ja toimintaan luotetaan.

Palokuntanuorisotyö on osallistavaa ja yhteisöllistä toimintaa ja usein kuuleekin puhuttavan nuorten vaikuttamisesta. Sillä tarkoitetaan sitä toimintaa, jossa nuoret osallistuvat päätöksentekoon ja heillä on mahdollisuus vaikuttaa. Mukana oleminen on yksinkertaistetusti mielipiteiden ilmaisua, ideoiden esille tuomista, ajankohtaisista asioista keskustelua, päätösten tekemistä ja toimeenpanemista sekä toiminnan arvioimista ja kehittämistä. Yhteisöllisyys ja osallisuus korostuvat demokraattisessa kasvatuksessa ja nuorten vaikuttamistoiminnassa. Tavoitteena on toimintakulttuuri, jossa jokainen kokee tulleen kuulluksi ja hyväksytyksi omana itsenään. (emt., 5–6.)

Sopimuspalokuntatoiminta on saanut Suomessa alkunsa 181-vuotta sitten, kun Turun suurpalojen seurauksena maamme ensimmäinen vapaapalokunta, Turun vapaaehtoinen palokunta, perustettiin. Palokunnan perustamissanat lausuttiin 28.8.1838, eli noin kymmenen vuotta tuhoisan palon jälkeen. (Turun VPK.) Toiseksi vanhin vpk yhdistys perustettiin Poriin vuonna 1863. Helsingin VPK perustettiin vuotta myöhemmin. Lisäksi 1860-luvulla perustettiin vapaaehtoisia palokuntia enemmänkin, 1866 Uusikaupunki, 1867 Porvoo ja Viipuri, 1868 Vaasa. (Katajamäki 2013, 26.)

1800-luvun puoliväli oli tuhoisa ja moni kaupunki tuhoutui suurissa tulipaloissa. Vuonna 1852 paloivat Porin ja Vaasan kaupungit, 1846 ja 1855 Uusikaupunki ja 1865 Tampere. Nämä tuhoiset tulipalot ovat lisänneet tarvetta tehostaa palontorjuntatyötä eritoten sen aikaisissa puukaupungeissa. Usein nämä tuhoiset tulipalot olivat selkeitä vauhdittajia vapaaehtoisen palokunnan perustamisprosesseissa. (emt., 26.) Puukaupunkipalot vähenivät huomattavasti 1800-luvun loppupuolella. Annetut paloasetukset ja kaupunkirakenteen väljentyminen olivat merkittäviä tekijöitä vakavien tulipalojen vähentämisessä. (Molarius 2013, 169.)

1860-luvulla perustettiin ensimmäiset vakinaiset palokunnat. Vuonna 1861 Helsinkiin, 1869 Turkuun. Sen jälkeen kesti lähes 30 vuotta, että saatiin seuraava ammattipalokunta, joka perustettiin Tampereelle 1898. Vuonna 1907 vakinaisia palokuntia suomessa oli vain 5 ja vapaaehtoisia palokuntia oli 217 kappaletta. Näistä 34 kappaletta oli kaupungeissa ja 183 maaseudulla. Kuvernöörivirasto, eli läänihallituksen toimitus, keräsi tietoa vapaaehtoisten palokuntien määristä. Samalla haluttiin selvittää niissä toimivien vapaaehtoisten määrä. Näiden vapaaehtoisten palokuntien miesluku oli runsaat 20 000. Kaupunkien vapaapalokunnissa oli 6355 miestä ja maaseutujen palokunnissa 13 422, eli yhteensä 19 777 miestä. Tilaston ulkopuolelle jäi kuitenkin kahdeksan vapaapalokuntaa, siksi määrä on hieman isompi kuin tilaston merkinnässä. (emt., 26.)

Pelastustoimen näkökulmasta katsottuna vapaaehtoiset palokunnat ovat Suomessa edelleen merkittävässä asemassa. Vapaapalokunnat ovat harvaan asutuilla alueilla

usein ainoita paikallisia pelastustoimijoita ja pääsääntöisesti ensimmäisinä onnettomuuspaikoilla. (emt., 17–19.)

Vapaapalokuntaliikkeessä korostui, että yhdistyksen tulee olla yleishyödyllinen ja luonteeltaan yleinen. Toimintaan haluttiin mukaan riittävästi sivistyksellisiä toimintoja ja ne toimivatkin paikkakunnillaan yhtenä kulttuuritoiminnan järjestäjänä. Lähes jokaisella palokunnalla olikin oma soittokunta sekä marssi. Nämä korostivat vapautta, lippua ja kansallistuntoa. Yhteisöllisyyttä lisäsi yhtenäinen vaatetus, merkit sekä osastojen liput ja palokunnan juhlalippu. (Koivunen 2011, 17.)

Viipurin Vapaaehtoisen Palonsammutuskunnan marssi
(J. H. Erkko, säv. G. Cajanus)

*Niin kuin rientää uljas urho vasten vainoojaa
Innoll' aina isänmaata puoltohon,
Niinpä pojat, rauhamielet leiju nostakaa,
Kosk' on noussut luonnonvoimat raivohon.
Yksin mielin lannistamme luonnonvoimat vimmastaan
Rauhantöitten palvelijaks' se kahlitaan.
Päivä taikka yö, Lepo taikka työ
Valmis ollos vasten tulta taistelemaan.*

*Ahkeruus ja työ ja toimi rikkautta luo,
Kartanot ja kaupungin se nostattaa,
Kansakunnan karttua se mahtavaksi, vuo,
Rauhatöitä, rauhapojat, suojelkaa!
Vapaina työ, voima, henki uhriks' yhteiskunnallen
Antakaamme lailla jaloin isien
Päivä taikka yö, Lepo taikka työ
Valmis ollos vasten tulta taistelemaan.*

*Leijumme sun ympärillä into liekitsee
Into nuori, valmis vaarat voittamaan.*

*Vaikka myrskytuulet murhatulta auttelee.
 Meill' on käsky: avuks' lähimmäisen vaan.
 Usko uljas, tahto tuima, altis itseuhraus,
 Niist' on vaarass' apu, voitto, lohdutus.
 Päivä taikka yö, Lepo taikka työ
 Valmis ollos vasten tulta taistelemaan. (emt., 17–18.)*

3 UUDENMAAN PELASTUSLIITTO – NYLANDS RÄDDNINGSFÖRBUND RY

Työn tilaajana toimi Uudenmaan Pelastusliitto ry, lyhyemmin UPL. Liitto on perustettu 21.9.1952. Nimi oli alun perin Uudenmaan läänin palokuntaliitto, mutta nimi muutettiin 80-luvulla Uudenmaan lääniin palontorjuntaliitoksi ja vuonna 1993 Uudenmaan Pelastusliitoksi. Liitto perustettiin, kun Yleinen Palokuntaliitto muuttui Palokuntien keskusliitoksi. (Nuppola 2019.)

Uudenmaan Pelastusliitto toimii vanhan Uudenmaan läänin alueella. Poikkeuksena on kuitenkin Helsinki, jolla on oma pelastusliittonsa, Helsingin Pelastusliitto, HELPE. Monilla Helsingin Pelastusliiton alueella toimivalla sopimuspalokunnilla on kuitenkin myös Uudenmaan Pelastusliiton jäsenyys.

Liitolla on neljä palkallista työntekijää ja lukuisia pelastusalan vapaaehtoisia toimijoita. Liitossa työskentelevät toiminnanjohtaja, järjestöpäällikkö sekä kaksi koulutuspäällikköä. Liiton ylimpänä päätöselimenä on liiton hallitus.

Liiton perimmäinen tarkoitus on olla jäseninään olevien yhdistysten, kuntien, palokuntien, yhteisöjen ja yritysten kattojärjestö ja edistää toiminnallaan turvallisuutta normaali- sekä poikkeusoloissa. Ensisijaisena tehtävänään liitto järjestää koulutusta jäsenpalokunnilleen. Lisäksi tarjolla on tilaajalleen räätälöityjä kursseja, esimerkiksi hoitolaitokset, oppilaitokset ja yritykset. Koulutusten järjestämisen lisäksi tärkeimpiin osa-alueisiin lukeutuu järjestötyö. (Uudenmaan Pelastusliitto 2019c.) Tämä tarkoittaa käytännössä liiton alaisuudessa toimivaa nuorisotyötoimikuntaa, järjestötoimikuntaa, naisjaostoa sekä veteraanijaostoa, joissa liitto on mukana aktiivisesti. Lisäksi liiton

alaisuuteen kuuluu koulutustoimikunta, siviilivalmiuden toimikunta ja onnettomuuk-sien ehkäisytyön toimikunta. (Uudenmaan Pelastusliitto 2020d.)

Sivuilla mainitaan, että hallituksen tehtävänä on johtaa liiton toimintaa sääntöjen ja liiton kokouksissa tehtyjen päätösten mukaisesti sekä valvoa, että toiminnalliset ja ta-loudelliset tavoitteet saavutetaan. Hallituksen tulee kehittää toimintaa, valmistella ko-kouksissa käsiteltävät asiat, toimia koollekutsujana liiton kokouksissa, valita liitolle toiminnanjohtaja ja muut toimihenkilöt. Lisäksi sen tulee valmistaa toiminnalliset ja taloudelliset tulostavoitteet, vahvistaa toimintasääntö ja muut pysyväismääräykset, ehdottaa kunniajäseniksi kutsuttavia, päättää ansiomerkkien myöntämisestä, edustaa liittoa ja hoitaa muita kokouksen ohjeistamia tehtäviä ja toimintaan kuuluvia asioita. (Uudenmaan Pelastusliitto 2019c.)

Kuntajäseniä liitolla on 10, sopimuspälokuntajäseniä 104. Muita yhdistysjäseniä on 12 ja yritysjäseniä 22. Kunniapuheenjohtajia on 2, kunniajäseniä 1 ja kannatusjäseniä 2. (Uudenmaan Pelastusliitto 2020b.)

Vuoden 2020 jäsenmaksut jakautuvat seuraavasti:

Yritysjäsen:

- Alle 250 työntekijää 195€
- Yli 250 työntekijää 370€

Yhdistysjäsen:

- Pälokunnat ja yhdistykset 80€

Kuntajäsen:

- 80€ / 50.000 asukasta

Kannatusjäsenmaksu

- Yritykset 195€
- Muut yhteisöt 80€
- Yksityishenkilöt 20€ (Uudenmaan Pelastusliitto 2020c.)

Jäsenyydestä seuraa etuja. Edut voivat vaihdella vuosittain. Vuonna 2020 palokuntalaisten vakuutukset saa edullisemmin Pohjolasta liiton jäsenenä, liitto vuokraa edullisemmin jäsenhintaan teltoja ja soppatykkeitä ja jäsenillä on mahdollisuus käyttää liiton toimitiloja Vapaalassa esimerkiksi koulutustarkoituksiin, mikäli muita päällekkäisiä varauksia ei ole. Uudenmaan Pelastusliitto toimii yhteistyössä opintokeskus Siviksen kanssa, joka tarjoaa lähes kaiken koulutuksen ilmaiseksi jäsenistölleen. Kaikki Uudenmaan Pelastusliiton jäsenet ovat automaattisesti myös Siviksen jäsenistöä. Palokuntakoulutusten täydennyskoulutukset tarjotaan jäsenille jäsenhintaan. (Uudenmaan Pelastusliitto 2020a.)

Yritysjäsenille tarjotaan yritysten turvallisuusjohdon koulutus- ja neuvottelupäivät vuosittain joko omakustannehintaan tai maksutta, muita turvallisuusaiheisia koulutuksia alennettuun hintaan, suojelumateriaaleja ja turvallisuuskonsultointia. Keskeisimmät yhteistyökumppanit yritysturvallisuuden saralla ovat Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö, pelastuslaitokset ja turvallisuusalan oppilaitokset. (emt.)

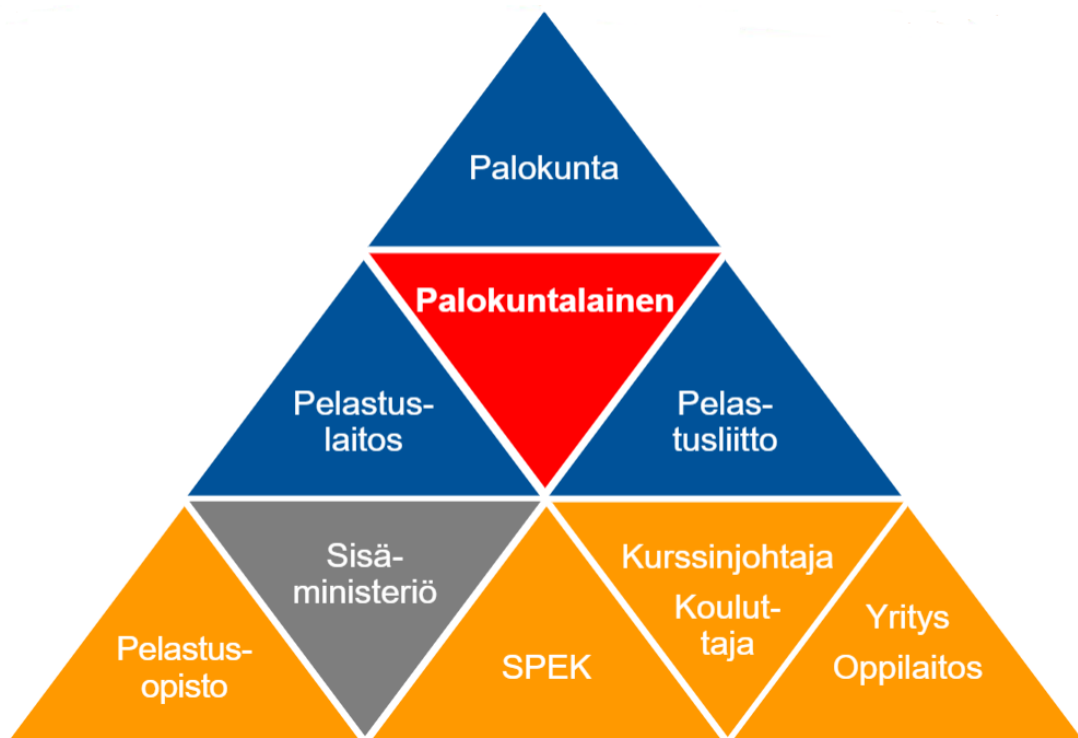
Uudenmaan Pelastusliiton perusrahoitus muodostuu avustuksista, toimintakorvauksista ja läpilaskutettavista koulutuskorvauksista. Läpilaskutettavat laskut eivät tuota sinällään voittoa. Se tarkoittaa käytännössä sitä, että kun pelastuslaitos maksaa palokuntalaisten koulutuksen ja sillä rahalla liitto maksaa koulutuksen kustannukset (esimerkiksi koulutuspaikan maksut). Liiton toiminta on vuosittain tappiollista ja suoraan toiminnasta tulevat korvaukset eivät riitä kattamaan tappiota, siksi avustuksia tarvitaan. Saatavia avustuksia tulee Länsi-Uudenmaan, Keski-Uudenmaan ja Itä-Uudenmaan pelastuslaitokselta laadittujen sopimusten mukaisesti. Keski-Uudenmaan ja Itä-Uudenmaan laitosten kanssa on sovittu asukaslukuun perustuvat avustukset ja Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen kanssa on sovittu summa, jota korotetaan sovitun indeksin mukaisesti. Pelastuslaitoksen avustukset ovat noin 50% saatavista avustuksista, joskin luvut vaihtelevat vuosittain hieman. SPEK-konserni hakee yhteisesti vuosittaisen avustuksen, josta tuloutuu liitolle oma osuus. Tämä osuus on noin 50%. (Gröndahl 2020.)

Palosuojelurahasto on merkittävä tukija liitolle. Palosuojelurahasto, lyhyemmin PSR, on valtion talousarvion ulkopuolinen rahasto. Sen toiminta perustuu palosuojelurahastolakiin (306/2003) sekä valtioneuvoston asetukseen (625/2003) palosuojelurahastosta. (Palosuojelurahasto.fi 2020.)

Vuonna 2018 tulos tuottojen ja kulujen jälkeen oli -6 316,03€. Vuonna 2019 vastaava luku oli 7 119,55€. (Vänskä 2020.)

4 PELASTUSTOIMINTA

Suomessa pelastustoiminta kuuluu hallinnollisesti sisäasiainministeriölle, joka koordinoi pelastustoimen toimintaa. Vastuu palvelujen tuottamisesta on kuitenkin alueellisilla pelastuslaitoksilla. Pelastustoimi kuuluu täten kunnallisiin viranomaisiin. Pelastuslaki määrittelee onnettomuuksien ennaltaehkäisyyn pelastustoimen ensisijaiseksi tehtäväksi. Kuitenkin pelastustoimen keskeiset tehtävät voidaan jakaa operatiiviseen toimintaan, onnettomuuksien ehkäisyyn ja poikkeusoloihin varautumiseen. (Tikkanen, Aapio, Kaarnalehto, Kammonen, Laitinen, Mikkonen, Herman Pisto 2017, 73.)



Kuva 1: Pelastustoimen kentän moninaiset toimijat. (Savolainen 2017.)

Jokainen kansalainen joutuu väistämättä tekemisiin yhteiskunnan turvallisuustoimijoiden kanssa jossakin elämänvaiheessa. Näistä turvallisuustoimijoista pelastustoimi palvelee kansalaisia pelastustoiminnan (joka ilmenee hälytystehtävät hoitamalla) lisäksi muuten myös esimerkiksi turvallisuusviestintää tuottamalla ja valvomalla kiinteistöjen palo- ja poistumistieturvallisuutta. (Koivunen 2015, 3.)

Vapaaehtoisten rekrytointi, vanhojen jäsenten motivointi ja toisaalta vanhojen ikäpolvien siirtyminen eläkkeelle ovat riskejä, jotka tulee tiedostaa myös sopimuspalokuntatoiminnassa. Yksi merkittävimpiä haasteita vapaaehtoistoiminnan kannalta on toiminnassa mukana olevien vaihtuvuus. (Malinen & Mankkinen 2013, 53.) Vapaapalokunnat solmivat pelastuslaitosten kanssa pelastussopimuksen, jolla pyritään varmistamaan toiminnan jatkuvuus, tästä tulee termi sopimuspalokunta. Pohjimmiltaan toiminta kuitenkin perustuu vapaaehtoisuuteen.

Vuonna 2010 palokuntatoimintaan osallistui yhteensä 22 390 henkilöä. Tästä määrästä hälytysosaston toiminnassa työskenteli 15 364 ja hälytyskelpoisten osuus oli vastaavasti 14 227 henkilöä. Hälytysosastojen kokonaismäärä oli samana vuonna 731kpl. Vuonna 2010 12 palokunnassa nuoriso- ja naistyössä oli mukana 2196 naista ja 4857 nuorta. Kun vuonna 2010 palokuntatoimintaan osallistui reilu 22 000 henkilöä, vuoden 2013 tutkimuksen mukaan sopimuspalokuntalaisia oli vain reilu 13 000. Tarkkaa suhdetta siitä, että kuinka moni näistä vuoden 2013 kyselyyn vastanneista oli hälytyskelpoisia ei tiedetä. Ero on silti hyvinkin suurehko, mutta operatiivisen toiminnan kannalta olisi myös oleellista tietää molempien tutkimusten hälytyskelpoisten toimijoiden määrä, että todellinen tilanne selkiytyisi. (Mankkinen 2013, 14.)

Suomen Sopimuspalokuntien Liitto SSPL toteutti vuoden 2018 lopulla kyselytutkimuksen koskien palokuntayhdistysten rahankäyttöä. Samaisessa kyselyssä selvitettiin hälytyskelpoisten sopimuspalokuntalaisten määrää. Hälytyskelpoisuuteen vaikuttavat monet asiat. Osa vaatimuksista perustuu lakiin ja osa pelastuslaitoksen ohjeistuksiin. Pääsääntöisesti hälytyskelpoisen tulee olla täysi-ikäinen ja perusterve henkilö. Käydyt koulutukset ja kuntotaso vaikuttavat siihen, kuinka vaativiin hälytyksiin kukin voi osallistua. (Kujala 2019.)

2013 toteutetun selvityksen mukaan sopimuspalokuntalaisten määrä oli 13 400. Uusimman selvityksen mukaan sopimuspalokuntalaisia on noin 15 000. Määrä on siis kasvanut noin 2-3 henkilöä yhtä palokuntaa kohden. Palokuntien aktivoituminen jäsenhankintaan on osa tätä myönteistä kehitystä. Lisäksi osa pelastuslaitoksista on osallistunut sopimuspalokuntien jäsenhankinnan tukemiseen. (emt.)

Vuonna 2014 Suomen Sopimuspalokuntien Liiton sopimuspalokuntabarometrikselyyn vastasi 2015 sopimuspalokuntalaista. Peruskohderyhmään kuuluivat SSPL:n jäsenyhteisöjen sopimuspalokuntalaiset, eli noin 22 000 – 25 000 henkilöä. Kaikista vastaajista 83,3% oli miehiä. Mediaanisyntymävuosi oli 1976, joka tarkoitti silloin lähempänä keski-ikää olevia työikäisiä ihmisiä. Vastanneiden ikäjakauma oli seuraava:

- 1935-1951 6,1%
- 1952-1961 11,8%
- 1962-1971 21,6%
- 1972-1981 27,3%
- 1982-1991 21,9%
- 1992-2004 11,3% (SSPL 2015.)

Vastaajia on siis suhteellisen kattavasti kaikista ikäluokista. Kaikkein nuorimpia sekä vanhimpia on oletettavastikin vähiten. Vanhemman väestön kohdalla ikä ja terveydentila aiheuttavat haasteita harrastuksessa jatkamiselle. Nuoremmissa ikäpolvissa on huomattava se, että harrastukseen eksyy myös aikuisena ilman nuoriso-osaston luomaa polkua. Nuorien kohdalla harrastuksen jatkuminen on koetuksella monestakin syystä: jatko-opinnot voivat viedä todella paljon aikaa, opinnot voivat olla toisella paikkakunnalla ja elämään tulee muita kiinnostavia asioita. Mikäli näiden vuosien jälkeen nuori on edelleen sitoutunut palokuntatoimintaan, silloin todennäköisesti se jatkuu hyvinkin pitkälle tulevaisuuteen. (emt.)

Palokuntalaisten määrän kasvusta huolimatta Suomen Sopimuspalokuntien Liiton entinen toiminnanjohtaja Isto Kujala on todennut, että tilannetta ei voi vielä pitää hyvänä, vaan vapaaehtoisten rekrytoimista tulee yhä tehostaa. Kehitys on kuitenkin Kujalan mielestä menossa parempaan suuntaan ja siitä kiitos kuuluu palokuntien parantuneelle aktiiviselle jäsenhankinnalle. Tulos näyttää hyvän suunnan, mutta se näyttää myös karun todellisuuden: joukossa on myös sopimuspalokuntia, joiden jäsentilanne on huolestuttava ja toimet sen parantamiseksi ovat välttämättömät. (Kujala 2019.)

4.1 Sopimuspalokuntien luokat

Lainaan Suomen Sopimuspalokuntien Liiton sivustoa ”käsitteet” seuraavalla tavalla:

VPK-yhdistys ryhtyy solmittuun sopimukseen perustuen tuottamaan pelastustoimen palvelua alueen pelastustoimelle. Sopimuspalokuntatoiminta ei ole perustehtävän osalta vapaaehtoista tai harrastustoimintaa, vaan sitä määrittää keskeisesti sopimuksen mukainen pakko. Kuitenkin

VPK-yhdistyksissä tehdään paljon vapaaehtoista toimintaa ja yhdistyksen muuta kuin sopimuspalokuntatoimintaa voidaan myös luonnehtia harrastustoiminnaksi. Sopimuspalokunta voi muodostua myös henkilökohtaisten sopimusten perusteella siten, että joukko yksittäisiä henkilöitä tekee henkilökohtaisen sopimuksen alueen pelastustoimen kanssa. (Palukka 2013, 107.)

Sopimuspalokunnat voidaan jakaa karkeasti neljään luokkaan seuraavin perustein: asema, suoritettujen hälytystehtävien luonne ja lukumäärä. Nämä seuraavat neljä luokkaa ovat valmiuspalokunta, täydennyspalokunta, tukipalokunta ja reservipalokunta. Valmiuspalokunta on oman vaikutusalueensa ainoa palokunta tai osallistuu pääsääntöisesti kaikkiin alueensa hälytystehtäviin. Täydennyspalokunnan tehtävä on täydentää valmiuspalokuntaa ja kyseiset palokunnat hälytetään pääosaan alueensa kiireellisistä hälytystehtävistä. Tukipalokunnat toimivat tukitehtävissä valmius- ja täydennyspalokunnille. Tukipalokunnan on myös mahdollista erikoistua johonkin tiettyyn tehtävään, vaikka valmiuksia tavanomaisten palokuntien tehtävien suorittamiseen ei olisikaan. Reservipalokunta täydentää muita kolmea palokuntamuotoa ja hälytetään pääosin suurpaloihin ja muihin suuronnettomuuksiin tai kiireettömiin tehtäviin. (Kujala 2010, 8.)

4.2 Palokuntien tehtävät



Kuva 2: Hälytystehtävien jakauma ammattipalokuntien ja sopimuspalokuntien kesken (SSPL 2015, 14.)

Hälytystehtävien määrä Suomessa on arviolta 110 000 per vuosi. Näistä tehtävistä noin 70 000 tehtävään osallistuvat sopimuspalokunnat. Jäljelle jää siis noin 40 000 tehtävää, joiden ulkopuolelle sopimuspalokunnat jäävät. Siinä missä hälytyksen tullessa vakinaisen palokunnan lähtöaika on minuutti, on sopimuspalokuntien lähtöaika yleisesti 5 minuuttia. Vaihtelua toki ilmenee sopimuspalokunnan ja pelastuslaitoksen laatimasta sopimuksesta riippuen, esimerkiksi pääkaupunkiseudulla tavataan jopa 30min lähtöaikaa. Sopimuspalokuntalaisten lähtöaikaan vaikuttaa myös se, että sopimuspalokuntalaiset tulevat hälytyksen tullen kotoa paloasemalle, pukeutuvat asianmukaisiin varusteisiin ja lähtevät tehtävälle. (Koivunen 2015, 14.)

4.3 Palokuntalaisten koulutus

Sopimuspalokuntalaisten koulutus sisältää monipuolisen kokonaisuuden koulutuksia aina perehdyttämisestä peruskursseihin ja siitä eteenpäin aina vaativiin erikoiskursseihin asti. Perus- ja jatkokoulutuksien järjestämisestä vastaavat pelastuslaitokset ja pelastusliitot. Kun puhutaan sopimuspalokuntien jäsenistön koulutuksesta, voidaan hälytysosaston jäsenten koulutus jakaa neljään osa-alueeseen: peruskoulutus, täydennyskoulutus, alipäällystön koulutus sekä päällystökoulutus. Palokunnan päällikkökurseja tarjoaa Pelastusopisto sekä Helsingin Pelastuskoulu. (emt., 18.)

Pelastustoimen ammatillisesta koulutuksesta sekä väestönsuojelun johto- ja erityishenkilöstön koulutuksesta valtio on vastuussa. Kuopion Pelastusopistossa koulutetaan ammattipelastajat. (Uudenmaan Pelastusliitto 2019b.)



PELASTUSOPISTO



Kuva 3: Sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmä. (Pelastusopisto 2019, 10.)

Huhtikuussa 2017 sisäministeriö antoi Pelastusopistolle tehtäväksi käynnistää toimenpiteet, joilla sopimuspalokuntalaisten koulutusta kehitetään. Tammikuusta 2019 Pelastusopiston uutena tehtävänä on vastata opetussuunnitelman valmistelusta, ylläpidosta ja kehittämisestä, sekä huolehtia kouluttajakoulutuksesta, kouluttajarekisterin ylläpidosta sekä opetusmateriaalin tuottamisesta. Näiden koulutusten kohteena ovat pelastustoimintaan osallistuvat sivutoimiset henkilöt sekä pelastuslain 379/2011) 2 a§:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetun sopimuspalokunnan ja muun sopimuksen tehneen yhteisön henkilöstöt. (Pelastusopisto 2019, 2.)

Koulutusjärjestelmien kursseilla ja niiden sisällöillä pyritään huomioimaan pelastustoimen alueelliset eroavaisuudet sopimushenkilöstön osalta. Opiston sopimushenkilöstön ja tutkinto-opiskelijoiden koulutuksen synkronointi ja näiden koulutusten kehittämien vastaamaan toimialan tarpeita parhaalla mahdollisella tavalla on keskeinen tavoite. Sopimuspalokunnan puolella koulutukseen hakeudutaan pitkälti miehistötasolle. Miehistötasolla toimitaan hälytystehtävillä ja kouluttaudutaan viikkoharjoitusten merkeissä. Tällä tasolla on mahdollisuus kouluttautua eri tehtäviin, alueellisuus huomioiden. (emt., 3.)

Pelastuslaki määrittää 56§:ssä pelastuslaitoksen tehtäväksi huolehtia, että sivutoimisella henkilöstöllä ja sopimuspalokunnan tai muun sopimuksen tehneen yhteisön henkilöstöllä on koulutus, joka on säädetty 57 §:n 2 momentissa. Edellä mainitussa myös todetaan, että pelastustoimintaan osallistuvalla sopimushenkilöstöltä sekä sivutoimiselta henkilöstöltä vaaditaan Pelastusopiston opetussuunnitelman mukainen koulutus. (Pelastuslaki 379/2011.)

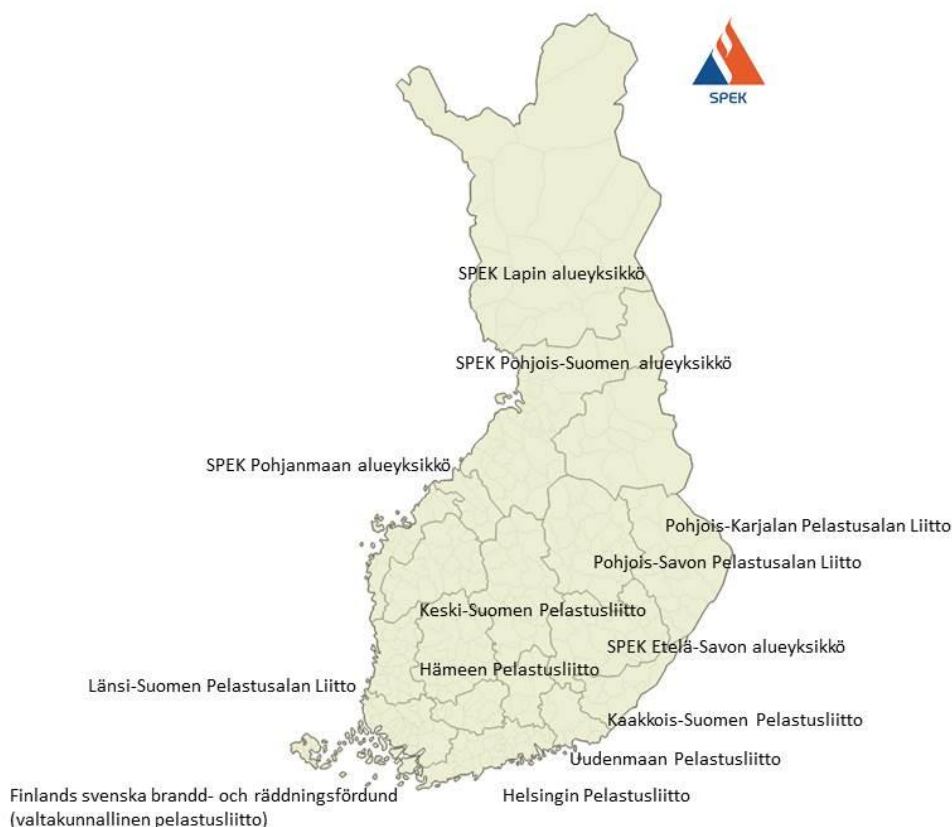
Valtioneuvosto puolestaan on antanut asetuksen (407/2011), jonka 7 §:ssä todetaan, että pelastustoimintaan osallistuvan sivutoimiselta ja sopimushenkilöstöltä vaaditaan, että:

- henkilö, joka osallistuu sammutus- ja pelastustyöhön, on suorittanut vähintään sammutustyökurssin, jonka Pelastusopisto on vahvistanut ja hyväksynyt,

- henkilö, joka osallistuu sammutus- ja pelastustyöhön päällystön tai alipäällystön roolissa, on suorittanut vähintään yksikönjohtajakurssin tai pelastusalan ammattilaisen tutkinnon, jotka ovat Pelastuslaitoksen opetussuunnitelman mukaisia,
- palokunnan päällikkönä toimiva on suorittanut sopimuspalokunnan päällikkökurssin, sivutoimisen teollisuuspalopäällikön peruskurssin tai asetuksen mukaisen tutkinnon,
- pelastussukellustehtävään osallistuva henkilö on suorittanut opetussuunnitelman mukaisen kurssin, jonka Pelastusopisto on vahvistanut. (Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 407/2011.)

4.4 Pelastusliitot ja Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö

SPEK ryhmään kuuluu 13 alueellista pelastusliittoa, joista viisi (Etelä-Savon Pelastusalanliitto ry, Lapin Pelastusliitto ry, Pohjois-Suomen Pelastusliitto ry, Pohjanmaan Pelastusalan liitto ry ja Svenska Österbottens Räddningsförbund rf) ovat laatineet Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö SPEKin kanssa sopimukset, jonka myötä pelastusliiton toiminta- ja taloussuunnitelmien mukaiset alueelliset toiminnot tulevat SPEKiltä. Lisäksi keskusjärjestöllä on alueyksiköitä, jotka tuottavat pelastusliitoille sopimuksissa määritellyt palvelut. Alueyksiköt ovat SPEK Etelä-Savo, SPEK Lappi, SPEK Oulu sekä SPEK Pohjanmaa. (Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö 2020a.)



Kuva 4: Pelastusliitot ja alueyksiköt. (SPEK 2019.)

5 VAPAAEHTOISTYÖ SOPIMUSPALOKUNTIEN NÄKÖKULMASTA

Vapaaehtoistyö sijoittuu järjestötoiminnan ytimeen. Vapaaehtoistyötä kuitenkin organisoidaan myös muulla tavoin tai se voi toteutua myös ilman erityistä organisoimista. Yleisesti tunnetut järjestöt, jotka toimivat valtakunnallisesti tai kansainvälisesti ovat näkyviä ja sen takia vapaaehtoiset osaavat hakeutua mukaan toimintaan. Nykypäivänä toisista ihmisistä ja lähiyhteisöstä huolehtiminen luetaan kaikkien yhteiseksi velvollisuudeksi. Vapaapalokuntatoiminnassa tämä korostuu erityisen paljon, pohjautuuhan palokuntien toiminta nimenomaan pelastustoimintaan. Yhteiskuntamme on historiassa elänyt vaiheita, joissa jokaisen kansalaisen on täytynyt kantaa kortensa kekoon yhteisen tulevaisuuden takaamiseksi. Hyvinvointiyhteiskunnaksi kehittyminen

vei tilanteen siihen pisteeseen, että yksilöiden tarpeista huolehtii julkinen järjestelmä ja odotukset ovat muokkautuneet sen mukaisiksi. (Laimio & Välimäki 2011, 14–16.)

Vapaapalokunta, eli vpk, on palokuntayhdistys, joka jakautuu yleensä osastoihin. Näitä osastoja ovat mm. hälytysosasto, naisosasto, veteraaniosasto ja nuoriso-osasto. Vapaapalokunta muuttuu sopimuspalokunnaksi, kun yhdistys laatii sammutussopimuksen alueen pelastuslaitoksen kanssa. (Vspelastus 2017.)

Sopimuspalokuntatoimintaa tukee pelastustoimen vapaaehtoistoiminta, jota tehdään niin palokunnissa, kuin järjestöissä, jotka liittyvät palokuntatoimintaan. Myös niissä palokunnissa, joissa palokuntasopimus ei ole yhdistyksen tekemä yhteisösopimus, tehdään tärkeää pelastustoimen vapaaehtoistyötä. Palokuntayhdistykset toimivat yhdistyslain (503/1989) ja sääntöjensä mukaisesti. Yhdistyksen korkein päättävä elin on yhdistyksen kokous. Kokouksessa yhdistyksen äänivaltaiset jäsenet käyttävät äänivaltaansa. Käytännön toiminnan johtavana elimenä toimii yhdistyksen kokouksen valitsema hallitus. Yhdistyksen sisällä voi toimia muitakin toimielimiä, jotka vastaavat toiminnastaan hallitukselle ja / tai kokoukselle riippuen siitä, mitä yhdistyksen säännöissä määrätään. (Kujala, Linko & Hjelt 2019, 24.)

Kirjassa Palokuntalaisuus Suomessa Hannele Palukka kertoo tehneensä tutkimuksen sopimuspalokuntalaisten identiteetistä. Haastattelussa nousi esille, että sopimuspalokuntalaisuus puhetapana jäsennellään pääsääntöisesti seuraavalla tavalla:

- palokuntalaisuus on verenperintö
- palokuntalaisuus on kutsumus
- palokuntalaisuus on elämäntapa

Palokuntatoiminnalle on tunnusomaista se, että se kulkee suvussa ja Palukan laatiman haastattelun tulokset tukevat tätä ajatusta. (Palukka 2013, 112.) Ilmiössä korostuu perheissä koetut arvot. Herkästi lapsiperheissä lapset kasvavat sisään palokuntiin, kun jo pienestä pitäen osallistutaan vanhempien mukana yhdistyksen toimintaan. Palokuntaa voisi luonnehtia useimmissa tapauksissa myös toiseksi kodiksi.

Kun palokuntalaiset kertovat palokuntalaisuuden kulkevan omassa suvussaan, he itseasiassa rakentavat palokuntalaisuudesta verenperintöä itse luonnollisen esittämisen

keinoin. Tällä keinoin sosiaalinen asiantila esitetään ja rinnastetaan yleiseen asiantilaan. Asiaa luonnollistetaan ja täten syntyy kuva, että palokunnan jäsenyys on syntynyt kuin itsestään, verenperintönä, ilman muita mahdollisuuksia. (emt., 112.)

Verenperinnön lisäksi palokuntalaisuutta ja palokuntaan liittymistä perustellaan kutsumuksella. Tällöin liittymispäätökseen ovat vaikuttaneet muut syyt, kuin sukulaisten tai läheisten mielipiteet ja painostus. Päinvastoin yksilön kokema mielenkiinto palokuntatoimintaa kohtaan on ollut harrastukseen liittymisen liikkeelle laittaja, ja yleensä toimintaan on liitytty jo lapsuudessa. Kun tutkitaan kutsumuspuhetta, huomataan että sitä käyttäen palokuntalaiset pyrkivät kiinnittymään kahteen asemaan: sekä harrastukseensa omistautuvan yhteisön jäsenen asemaan, että lähimmäisen auttamiselle omistautuvan jäsenen asemaan. (emt., 115–118.)

Verenperinnön ja kutsumuksen lisäksi palokuntaa ja palokuntalaisuutta luonnehditaan elämäntavaksi. Jotkut kokevat itse operatiivisen toiminnan niin kiehtovaksi ja merkitykselliseksi, että haluavat viettää jännittävää elämää. Joillekin vastaavasti ryhmään kuuluvuuden tunne on niin tärkeä, että se tarjoaa syyn elämäntavalle. Ne palokuntalaiset, jotka luonnehtivat palokuntatoimintaa elämäntavaksi myös tuottavat kuvaa siitä, kuinka kiehtovaa ja jännittävää toiminta on. Samalla mielikuva pyyteettömyydestä ja voimakkaasta halusta auttaa lähimmäistä kasvaa. Palokuntatoiminta edellyttääkin auttamishalun lisäksi kiinnostusta ja kykyä ymmärtää maailmaa ja ympäristöä, jossa toimitaan. (emt., 118–123.)

Vapaaehtoinen palokuntatoiminta voi olla myös väylä pelastustoimen palkallisiin töihin. Pelastajatutkintoon haettaessa yli kaksi vuotta palokuntanuorisotyötä tai yli vuosi sopimuspalokunnan hälytysosastossa tai vakinaisen palokunnan operatiivisessa toiminnassa mukana olemista antaa 0,5 kiinnostuspistettä hakuvaiheessa. Pelastusalalla voi opiskella kuitenkin muutakin, kuin vain pelastajatutkinnossa. Muita vaihtoehtoja ovat esimerkiksi hätäkeskuspäivystäjätutkinto, pelastusalan päällystötutkinto (AMK) ja insinööri (AMK).

Pelastusalan järjestöissä tehdään pelastustoimen vapaaehtoistyötä, joka tukee sopimuspalokuntien toimintaa. Valtakunnallisia pelastusalan järjestöjä ovat Suomen Sopimuspalokuntien liitto SSPL, Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö SPEK ja Suomen Palopäällystöliitto SPPL.

Pelastusliitot tekevät alueellista palokuntien toimintaan liittyvää järjestötyötä ja tukevat sopimuspalokuntien toimintaa esimerkiksi järjestämällä koulutuksia. Pelastusliitosten jäseniä voivat palokuntayhdistysten lisäksi olla kunnat, yritykset ja muut yhdistykset ja yhteisöt.

Kaikki pelastustoimen vapaaehtoistoiminta ei kuitenkaan liity sopimuspalokuntiin. Vapaaehtoistoimintaa pelastusalalla palokuntatoiminnan lisäksi on mm. vapaaehtoisessa pelastuspalvelussa (Vapepa), Suomen Punaisella Ristillä ja Suomen Meripelastusseuralla, joka koordinoi meri- ja järvipelastusta.

5.1 Vapaaehtoistoiminnan organisointi

Ihmisen hyvinvoinnin peruspilareihin lasketaan osallisuus ja yhteisöllisyys. Nykyaikaisessa politisoituvassa yhteiskunnassa voi olla hankalaa löytää mahdollisuuksia vaikuttaa ja osallistua niin, että omalla toiminnalla olisi selkeä, jopa konkreettinen merkitys. Tulevaisuudessa ammatillisen työn ohella tulee korostumaan vahvemmin se, että vapaaehtoiset työskentelevät entistä enemmän ammattilaisten rinnalla. (Laimio & Välimäki 2011, 49.)

Järjestöjen vapaaehtoistoiminta ei kuitenkaan luonnistu täysin itsestään, vaan se vaatii yhtä lailla organisointia, kuin mikä muukin tahansa toiminta järjestöissä. Hyvä organisointi sisältääkin seuraavat asiat:

1. strategia (määritelmä vapaaehtoistoiminnan arvoista, asenteita, toimintaympäristöstä, strategiasta ja toimintatavoista)
2. osaaminen (osaamisen kartoittaminen, osaamisen kartuttaminen, tarpeiden määrittely)
3. resursointi (resurssien suunnittelu ja varmistaminen)
4. johtaminen (tehtävien koordinointi, rekrytointi, perehdytys, vuorovaikutus, osallisuus, palautteen antaminen ja vastaanottaminen)
5. arviointi ja kehittäminen

Yhdistysten ja järjestöjen olisi suotavaa ja tärkeää käydä säännöllisesti syvempää ja merkityksellisempää keskustelua siitä, mitä vapaaehtoistoiminta ja vapaaehtoiset toimijat merkitsevät yhdistykselle/järjestölle ja minkälaisia toimintatapoja voidaan ja on järkevää käyttää. (Nyman & Riikonen 2015, 44–45.)

Luottamuksen rakentaminen on oleellinen osa johtamista niin työpaikoilla kuin vapaaehtoistyön ympäristössä. Luottamuksen rakentamiseen onkin monia tapoja, mutta oleellinen keino on oppia tuntemaan ne henkilöt, joiden kanssa toimintaa harjoittaa. On järkevää, että vapaaehtoisjärjestöissä keksittäisiin ja järjestettäisiin yhteisiä ajanviettotapoja, kuten koulutustilaisuuksia, pikkujouluja ja illanviettoja. Nämä tilaisuudet ovat oivallinen tapa tutustua ihmiseen toiminnan ulkopuolelta: millaisia ihmisiä oikeasti on mukana toiminnassa, mitä löytyykään pintaa syvemmältä. (Mayor & Risku 2015.)

Luottamus on perusedellytys toimivalle tiimityölle ja hyvälle johtamiselle. Luottamus on sitä, että toinen ihminen toimii odotustemme mukaisesti myös yllättävissä ja haastavissa tilanteissa. Luottamuksen rakentuminen voi olla hyvinkin hidasta ja se voi hajota hetkessä, jos toinen toimii odotustemme vastaisesti. (emt.)

Ihmisellä on luontainen halu kokea hyväksyntää ja saada positiivista palautetta toiminnastaan ja siksi onkin tärkeää, että vapaaehtoistoimintaa johtamassa oleva henkilö muistaa antaa säännöllisesti kannustavaa, kehittävää ja positiivista palautetta. Monet johtoasemassa olevat kuvittelevat antavansa myönteistä palautetta, mutta palautteen saajat kokevat toisin – kokemus on usein se, että kannustusta ei ole riittävästi. Tähänkin kuitenkin vaikuttavat yksilölliset erot ja toinen tyytyy vähempään palautteeseen, kuin toinen. (emt.)

5.2 Vapaaehtoisten rekrytointi ja sitouttaminen

Rekrytointi on oleellinen osa vapaaehtoisvoimin toimivien järjestöjen ja yhdistysten tulevaisuuden kehittämisessä. Rekrytoinnin tuleekin olla houkuttelevaa, todenmukaista ja siinä tulee käyttää monipuolisesti eri kanavia, että viesti tavoittaisi mahdollisimman laajasti kohderyhmään kuuluvia potentiaalisia uusia vapaaehtoisia. Edelleenkin tuloksellisin rekrytoinnin muoto on kuitenkin henkilökohtainen kontaktointi. (Emt. 2015, 45.) Rekrytointi kannattaa suunnitella hyvin etukäteen ja mitoittaa käytettävissä olevien resurssien, kohderyhmän ja kiireellisyyden mukaan. On kuitenkin hyvä tiedostaa, että aina ei voi onnistua. Harrastajajoukkojen tavoittaminen voi olla hankalaa, kohderyhmiä voi olla hankalaa löytää tai markkinointi ei tavoita tehtävään soveltuvaa porukkaa. Ne tehtävät, joissa vapaaehtoinen tuottaa iloa toisille, mielletään

usein perinteiseksi vapaaehtoistyöksi. Mikäli tehtävä poikkeaa tästä käsityksestä tai ei vastaavasti ole tarpeeksi poikkeuksellinen normaaliin verraten, pitää myös markkinointia tehostaa ja mainonta vaatii enemmän suunnittelua ja perehtymistä. (Toimeksi.fi 2019.)

Toimintaan sitoutunut ihminen toimii tehokkaasti ja pitkäjänteisesti ja omaa halun kehittää omaa toimintaansa. Alun perehdytys ja kouluttamisen laatu ja sen hyödyllisyys vaikuttavat merkittävästi toimijoiden sitoutumiseen. Muita tekijöitä ovat mm. kokemus arvostuksesta omaa toimintaa kohtaan, koettu hyvinvointi työskentelyssä ja yleisyys sekä arvostus omasta yhdistyksestä, jossa toimii. Myös henkilökohtainen palkitseminen ja arkiset arvostuksen osoitukset ovat tehokkaita keinoja sitouttaa toimijoita vapaaehtoistyöhön. (Nyman & Riikonen 2015, 45.)

Aiemmin mainittuihin hyvinvoinnin peruspilareihin voitaisiin lisätä perustarpeita, jotka ovat ihmisen hyvinvoinnin kannalta merkityksellisiä:

- tarve tuntea itsensä päteväksi (itseluottamus)
- tarve kokea yhteenkuuluvuutta (yhteishenki)
- tarve tuntea olevansa autonominen tehtävässään (kokemus siitä, että voi vaikuttaa asioiden kulkuun) (emt., 45.)

Kunnolla toteutettu johtaminen mahdollistaa näiden kokemusten synnyn ja sitouttaa täten vapaaehtoistoimijoita. Tämä vaatii henkilökohtaista kontaktoimista isojen joukkojen kohtaamisen sijaan. (Suomen Palloliitto Ry.) Yksi yleisimmistä syistä, joka johtaa vapaaehtoisten lopettamiseen tehtävissään on huono johtaminen. Johtamisen tulee olla luonteeltaan järjestelmällistä ja kannustavaa. Oikein annettu palaute kannustaa kehittämään omaa toimintaa ja takaa toimijoiden ja toiminnan kehittymisen. (emt., 45.)

5.3 Pelastustoimen tasa-arvo

Pelastustoimessa naiset ovat hyvin harvalukuinen joukko, jopa siinä määrin, ettei tarkkoja tilastoja naisten lukumäärästä Suomen pelastustoimessa tiedetä. On tärkeää, että pelastustoimessa työskentelevät henkilöt edustavat suomalaisen yhteiskunnan väestöpohjaa ja toimivat keskenään yhdenvertaisesti. (Pelastusalan naiset ry 2020b.)

Pelastusalan naiset ry on rekisteröity yhdistys ja sen tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa pelastustoimessa sekä kehittää pelastustoimen kenttää yhä houkuttelevammaksi myös naisille. Verkoston kansainvälinen kontaktipiste on CTIF:n alaisuudessa toimiva Women in Fire and Rescue Services, joka kansainvälisellä tasolla edistää ja tutkii naisten asemaa pelastustoimessa. Kyseinen yhdistys tuottaa tutkimuksia ja suosituksia ja jakaa parhaita käytäntöjä kansainvälisesti. (Pelastusalan naiset ry 2020c.)

Pelastusalan naiset ry:n verkoston toiminta on tarkoitettu kaikille pelastustoimen kentillä toimiville henkilöille sukupuoleen katsomatta. Yhdistävänä tekijänä näillä henkilöillä on halu olla mukana työstämässä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta pelastustoimessa sekä pohtia niitä keinoja ja välineitä, joille pelastustoimen kenttä saadaan entistä kattavammaksi ja edustamaan entistä enemmän väestöpohjaa. (Pelastusalan naiset ry 2020a.)

Pelastusalan naiset ry rekisteröitiin yhdistysrekisteriin marraskuussa 2019. Ensimmäinen pelastusalan naisverkoston kokous pidettiin keväällä 2015, jonka jälkeen toimintamallia ja toimintasuunnitelmaa valmisteltiin. Nykyisin yhdistyksen toimintaan kuuluu erilaisten seminaarien tai kokousten järjestäminen noin kerran vuodessa. Lisäksi yhdistys käyttää aktiivisesti sähköistä viestintää ja sosiaalisen median välineitä ja täten jakaa informaatiota seuraajilleen. (emt.)

Yhdistyksen toiminta perustuu verkostoitumiseen ja aktiiviseen vuorovaikutukseen eri jäsenten välillä. Keskeisenä toimintatapana pidetään tiedon kokoamista ja välittämistä eri keinoin. Halutessaan yhdistys voi myös muodostaa pienempiä työryhmiä eri aiheiden ympärille. (emt.)

Yhdistyksen visiona toimii ”Pelastustoimi on tasa-arvoinen ja houkutteleva yhteisö.” (emt.)

Voisi sanoa, että nykypäivänä pelastusalan vapaaehtoistoiminnassa naiset ovat vahvasti edustettuina, vaikkakin pelastustoiminta on edelleen hyvin miesvaltaista. Sisäministeriön johdossa, pelastusosastolla, aluehallintovirastoissa ja pelastusopistolla työskentelee naisia pelastustoimen tehtävissä. Pelastuslaitoksissa työskentelee naisia

hallinnon tehtävissä, asiantuntijoina, palomestareina sekä palotarkastajina. Kuitenkin pelastajista naisia on vain noin 0,2 prosenttia ja pelastusjohtajista ei yhtään. (emt.)

Pelastusalan naisverkosto järjesti lokakuussa 2017 seminaarin, jonka teemana oli yhdenvertaisuus pelastustoimen näkökulmasta tarkasteltuna. Silloinen ministeri Paula Risikko avasi seminaarin ja avauspuheessaan hän totesi, että turvallisuuden tekemiseen tarvitaan kaikkia, myös naisia. Puheensa Risikko päätti toteamukseen siitä, että pelastustyö ja turvallisuustyö ilman naisia on puolinaista. (Tervo 2017.)

Vuoteen 2018 pelastajatutkinnosta on valmistunut kymmenen naista, näistä neljä vuosina 1993-2012. Määrä on pieni, mutta toisaalta hätäkeskuspäivystäjäkurssille hakevista sekä valituista yli 90 prosenttia on naisia. Suomalaisessa yhteiskunnassa on tyyppillistä, että työmarkkinat jakautuvat niin sanotusti naisten ja miesten töihin ja äsken mainitsemani jakauma ilmentää tätä ilmiötä. (Biaudet 2016.)

Vuonna 2016 pidetyssä varautumisseminaarissa ja siihen liittyvässä materiaalissa mainitaan, että Suomessa toimii noin 3500 vapaaehtoista palokuntanaista. Materiaalissa ei kuitenkaan eritellä, että missä sopimuspälokuntien osastoissa naiset toimivat: kuinka moni toimii hälytysosastossa, kuinka moni nuoriso-osastoissa ja kuinka moni nais- tai tukiosastoissa. (emt.)

Kuntovaatimukset pelastajatutkintoon ovat kovat ja se vaikeuttaa naisten pääsyä opiskelemaan alaa. Onneksi pelastusalalla on kuitenkin myös muita koulutusvaihtoehtoja, kuten aiemmin mainitsemani insinööri (AMK) ja hätäkeskuspäivystäjä. Olen kuitenkin sitä mieltä, enkä varmasti ole yksin mielipiteeni kanssa, että pelastustoimen tulisi muuttaa vaatimuksiaan. Ei niin, että vain kuntovaatimuksia helpotettaisiin naisten osalta, vaan koko järjestelmää tulisi uudistaa. Psykologiseen puoleen olisi hyvä panostaa yhä enemmän, sillä nyt painopiste on hyvinkin pitkälti fyysisessä puolella. Mielikuvia alasta tulisi muuttaa ja täten tehdä sitä houkuttelevammaksi poliisiin ja puolustusvoimien tapaan.

6 SITRAN MEGATRENDIT VPK TOIMINNAN KEHITTÄMISEN NÄKÖKULMASTA

Pohtiessani vapaaehtois kentän tulevaisuutta törmäsin Sitran megatrendeihin ja sainkin käsiini Sitran laatimat Megatrendikortit vuodelle 2020. Valitsin pakasta 4 korttia, joiden kautta lähdän miettimään tulevaisuutta pelastusalan vapaaehtois kentällä.

Kokonaisuuksien hahmottaminen on tärkeää, kun pohditaan tulevaisuutta. Siksi myös hitaasti etenevät muutokset on syytä pitää muistissa nopeiden muutoksien rinnalla. Megatrendien tarkoitus on kuvata suuria ja hitaasti muuttuvia sekä usein toisiinsa liittyviä ilmiöitä, jotka eivät tapahdu hetkessä. Näissä megatrendeissa nostetaan näkyville näitä ilmiöitä ja Suomen kannalta merkittäviä tulevaisuuden polkuja ja keskusteluja. Megatrendikorttien on tarkoitus olla työkalu, jota voi käyttää mm. puheeksi oton välineenä ja lisätä ymmärrystä maailman näkyvistä muutoksista eritoten Suomen näkökulmasta katsoen. (Sitra 2020.)

6.1 Ensimmäinen kortti

Ensimmäinen kortti, jonka valitsin, kuuluu seuraavasti:

VÄESTÖ KESKITTYY MUUTAMILLE ALUEILLE

Suomessa väestö keskittyy muutamaaan suureen kasvukeskukseen. Muualla väestö vähenee ja ikääntyneen väestön osuus kasvaa. (Sitra megatrendikortit 2020.)

Jo nykypäivänä harvemmin asutuilla seuduilla välimatkat saattavat aiheuttaa viiveitä avun saamiseen hälytettyyn kohteeseen ja harvaan asutuilla seuduilla ensimmäinen kohteeseen saapuva pelastusyksikkö onkin pääsääntöisesti sopimuspalokunnan auto tai ambulanssi. Suuremmissa kaupungeissa ja asutuskeskuksissa sopimuspalokunnat toimivat pääsääntöisesti ammattipalokuntien tukena. Nyt jo on huomattavissa, että syrjäseutujen sopimuspalokunnat ovat hyvinkin työllistettyjä ja mikäli kehitys jatkuu

kortin ennusteen mukaisesti, voi sopimuspalokuntatoiminta kokea hankalia aikoja harvaan asutuilla seuduilla. Siksi on olisikin tärkeää, että alueelliset pelastusliitot osallistuisivat yhä enemmän tukemaan alueensa sopimuspalokuntia rekrytoimisessa, jotta toimintaan saadaan mukaan uusia henkilöitä.

6.2 Toinen kortti

Toinen kortti, jonka valitsin, kuuluu seuraavasti:

MUUTTOLIIKKEET KASVAVAT

Globaalit muuttoliikkeet kasvavat työelämän muutoksen, kaupungistumisen, konfliktien ja ympäristön muutosten myötä. Myös Suomeen suuntautuva maahanmuutto saattaa lisääntyä. (Sitra megatrendikortit 2020.)

Suomeen suuntautuva maahanmuutto on mahdollisesti lisääntymässä. Opinnäytetyön ohjaajani nosti projektin alkupuolella keskusteluissa esiin myös maahanmuuttajien rekrytoimisen mukaan sopimuspalokuntien toimintaan. Mikäli maahanmuuttajia saataisiin mukaan, edesauttaisi se kotoutumista ja suomalaisen yhteiskuntaan kiinnittymistä opiskelujen ja / tai työpaikan ohella. Toki edellytyksenä toimintaan liittymiseen on, että osaa kielen niin hyvin, että pärjää ilman tulkkia ja käskyt sekä ohjeistukset tulevat ymmärretyksi.

Syksyllä 2019 manner-Suomen pelastuslaitoksille ja alueiden sopimuspalokunnille laadittiin kysely maahanmuuttajien osallistumisesta pelastustoimintaan. Vastanneita palokuntia oli 184kpl ja niissä 19% toimijoista oli maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, eli 35 henkilöä. Näistä 77% miehiä ja 23% naisia. 81% prosenttia vastasi, ettei palokunnassa ole maahanmuuttajataustaisia henkilöitä. (Mattila-Nousiainen, 17.)

6.3 Kolmas kortti

Kolmas kortti, jonka valitsin, kuuluu seuraavasti:

JATKUVA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN KOROSTUU

Muuttuva työelämä ja yhteiskunta edellyttävät jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Uuden oppimisen, luovuuden, kokonaisuuksien hahmottamisen ja taitojen merkitys kasvaa. Osaamisen kehittämisen rakenteisiin ja käytäntöihin kohdistuu kasvavaa muutospainetta. (Sitra megatrendikortit 2020.)

Osaamisen kehittämistä tulisi mielestäni ajatella jatkuvana prosessina. Työntekijän taidot karttuvat jatkuvasti ja kehityksen kaari jatkuu aina työuran loppupuolelle saakka. Usein osaamisen kehittäminen liitetään kuitenkin kouluttautumiseen ja oppimiseen ulkoisen tekijän avulla. Osaamisen kehittäminen on eduksi niin työntekijälle itselleen, kuin organisaatiolle, jossa hän toimii.

Pelastustoimen kenttä uudistuu myös tasaista tahtia ja se vaatii pelastusalan vapaaehtoisilta sitoutumista ja valmiutta kehittää omaa osaamistaan oman vapaa-aikansa puitteissa. Työmaailma vie paljon aikaa ihmisen elämästä ja elämäntilanteesta riippuen vaihtelee, kuinka paljon vapaaehtoinen pystyy panostaan toimintaan antamaan.

6.4 Neljäs kortti

Neljäs kortti, jonka valitsin, kuuluu seuraavasti:

TEKNOLOGIA MUUTTAA TOIMINTATAPOJA

Teknologia kehittyy nopeasti ja muuttaa tuotantotapoja ja toimintamalleja. Yhä useampi asia voidaan automatisoida, tuotanto ja toiminta voidaan hajauttaa ja vuorovaikutus voi tapahtua etänä tai virtuaalisessa ympäristössä. Teknologian hyödyntäminen edellyttää entistä enemmän ajatusmallien ja toimintatapojen muuttamista. (Sitra megatrendikortit 2020.)

Teknologian kehittyminen näkyy ja tulee näkymään myös jatkossa pelastustoimen kentällä ja koskettaa täten myös vapaaehtoisia pelastusalan toimijoita. Uskon, että muutamien vuosikymmenten päästä myös operatiivinen pelastustoiminta on hyvin pitkälti teknologiapainotteista. Se vaatii sopeutumiskykyä ja entistä vankempaa kouluttautumista perinteisen fyysisen työn lisäksi myös teknologian saloista ja digitalisatiosta ja niiden monimuotoisuudesta. Onnistuneeseen teknologian käyttöön liittyy olennaisesti se, että hahmottaa hyötyjen lisäksi myös haitat ja uhat.

Pelastustiedon artikkelissa mainitaan, että kolmenkymmenen vuoden päästä teknologia ottaa haltuunsa kaiken operatiivisen toiminnan. Uskotaan, että teknologian lisääntyminen lisää pelastustoimen monimuotoisuutta, sillä fyysisen voiman lisäksi tarvitaan myös erikoistuneempaa tietoteknistä osaamista. Lisäksi erinäiset kalustot ja apuvälineet tulevat kompensoimaan fyysisen toimintakyvyn vaatimuksia. Pohjois-Karjalan pelastusjohtaja Markus Viitaniemi toteaa lehdelle, että kolmenkymmentä vuotta on pitkä aika ihmiselle, mutta pelastustoimen kehitykselle se aika on lyhyt. Viitaniemi uskookin, että 30 vuodessa teknologia tulee vahvistumaan ja nousemaan entistä merkittävämmäksi osa-alueeksi pelastustoimen kentällä. Hän toivookin, että vuoteen 2050 mennessä keksitään teknologinen innovaatio, joka mullistaa koko alan sammutustekniikan. On mahdollista, että teknologian kehittyminen vähentää onnettomuuksia, kun älytekniikka hillitsee tulipaloja rakennuksissa ja liikenteessä automatiikka korjaa ihmisten virheitä. (Puranen 2020.)

Radiokanavilla ja televisiossa pyörii paljon mainoksia kodin hälytysjärjestelmistä. Nämä järjestelmät ovat hyvä esimerkki siitä, kuinka teknologiaa hyödyntämällä voidaan lisätä arjen turvallisuutta. Moniin näistä hälytysjärjestelmistä kuuluu murtohälyttimen lisäksi myös talon suojaaminen tulipaloilta ja muilta vahingoilta. Lisäksi vanhuksille on olemassa erilaisia hälytysjärjestelmiä, jotka asennetaan yleensä kotihoidon kautta. Näihin kuuluvat mm. liesivahti.

7 SUOMEN MERIPELASTUSSEURAN JA SUOMEN PELASTUSKOIRALIITON VAPAAEHTOISTOIMINTAA TUTKIMASSA

Vertailin pelastusalalla toimivien vapaaehtoisten rekrytoinnin ja johtamisen toimintamalleja benchmarkkaamalla. Vertailuanalyysin kohteina tässä työssä olivat Suomen meripelastusseura ja Suomen Pelastuskoiraliitto. Työ on toteutettu tutustumalla valittujen järjestöjen kotisivuihin, uutisiin ja sosiaaliseen mediaan.

7.1 Suomen Meripelastusseura

Suomen Meripelastusseura on perustettu vuonna 1897. Se on meri- ja järvipelastusyhdistysten keskusjärjestö, jonka toiminta perustuu vapaaehtoisten meripelastajien työskentelyyn. Järjestö on kansainvälisen meripelastusjärjestö IMRF:n jäsen. Seuran päätehtävänä on auttaa rannikolla ja sisävesillä merihätään joutuneita henkilöitä. Lisäksi meripelastusseura jakaa tietoa ja pyrkii vaikuttamaan asenteisiin ja täten parantaa myös veneilyturvallisuutta. Seuran arvoihin kuuluvat vapaaehtoisuus, pyyteettömyys, turvallisuus, pätevyys sekä ympäristötietoisuus. (Meripelastusseura 2020.)

Toiminta on merkittävässä osassa, kun tarkastellaan valtakunnallista pelastuspalvelua. Meripelastusseuran vapaaehtoiset auttavat vuosittain yli kolmeatuhatta ihmistä, joista noin parikymmentä pelastetaan todennäköiseltä menehtymiseltä. Vapaaehtoisyksiköt päivystävät ympäri vuorokauden ja se sitoo vuosittain yli 730 miestyövuotta, eli noin 34m€. Toiminnan päärahoittajana toimii STM Veikkauksen tuotoilla. (emt.)

Yhdistyksen toiminta-alueeseen kuuluvat Suomenlahti, Saaristomeri, Pohjanlahti ja Pohjois-Suomi, Päijänne ja Kokemäenjoki sekä Vuoksen vesistöalue. (emt.)

Moni meripelastusseuran yhdistys rekrytoi ympäri vuoden. Helsinki, Espoo, Porkkala, Pirkanmaa, Kuopio, Mikkeli, Oulu ja Raahe rekrytoivat keväisin, Etelä-Saimaa, Joensuu, Vaasa, Hämeenlinna, Porvoo ja Turku rekrytoivat vastaavasti syksyisin. (emt.)

Meripelastusseuran sivuilla on yhteydenottolomake, jonka kautta voi ilmoittaa kiinnostuksestaan toimintaa kohtaan. Hakija täyttää yhteydenottolomakkeen ja valitsee lomakkeesta sen meri- tai järvipelastusyhdistyksen, jonka toimintaan mukaan haluaa. Lähetettyään lomakkeen häneen otetaan yhteyttä yhdistyksen tulokasvastaavan toimesta. Yhteyttä voi ottaa myös itse suoraan haluamaansa yhdistykseen. Pohdinkin, että olisiko liiton järkevää luoda samanlainen systeemi sopimuspalokuntalaisten rekrytoimiseen? Liitto voisi laatia vastaavan lomakkeen, johon toiminnasta kiinnostunut voisi täyttää omat tietonsa ja tämän jälkeen liiton työntekijä ohjaa yhteydenoton sopivaan palokuntayhdistykseen.

Meripelastusseura on laatinut oppaan ”Mukaan vapaaehtoisten pelastusveneiden miehistöön – Tietoa hakijoille”, jonka tavoitteena on jakaa tietoa toiminnasta Suomen Meripelastusseuran vapaaehtoiseksi hakeutuvalla. Tätä opasta tutkiessani mielessäni kävi, että myös UPL voisi laatia vastaavan oppaan, josta löytyisi sopimuspalokuntatoiminnan tärkeimmät asiat. Opas voisi sisältää lisäksi infon siitä, mikä on helpoin ja paras reitti hakeutua mukaan toimintaan.

Tutustuin myös tietopohjan lisäksi meripelastusseuran uutisiin ja blogeihin ja törmäsin mielenkiintoiseen päivitykseen, jossa kerrottiin, että vuoden 2020 alusta pääkaupunkiseudun molempia meripelastusyhdistyksiä johtaa nainen. Helsingissä toimiva Melinda Palomaa ja Espoossa toimiva Senni Jokinen kertovat, että he haluavat johtaa yhdistystä ja sen vapaaehtoisia avoimesti ja jäseniään kuunnellen ja arvostaen. (Meripelastusseura 2019.)

Sennille puheenjohtajakausi on jo toinen. Hän on omien sanojensa mukaan pyrkinyt tuomaan hallintoon lisää järjestelmällisyyttä sekä läpinäkyvyyttä. Diplomaattinakin joutuu välillä toimimaan – harrastukseen syntyy palo ja tunteiden ollessa voimakkaita myös yhteentörmäyksiä sattuu ja silloin johtajan rooli korostuu, kun välejä selvitetään. (emt.)

Melinda painottaa avoimuutta ja vuoropuhelun merkitystä. Hän kokee, että aktiivisille toimijoille tulee antaa vaikuttamismahdollisuuksia, vaikka samalla jokaisen jäsenen tulee muistaa, että taustalla kaikilla on kuitenkin yhteinen tavoite ja missio. Näiden

kahden korostaminen on tärkeä osa puheenjohtajan tehtävissä. Melinda nostaa esille myös sen, että vapaaehtoisjärjestöjen rooli kasvaa jatkuvasti yhteiskunnassa ja siitä puhutaan paljon ja samalla vähemmälle huomiolle jäävät järjestöt ja niiden kykeneväisyys ylläpitää toimintaa ja tuottaa arvoa yhteiskunnallisesti. Toimintaa tulee siis vaalia ja vapaaehtoisista täytyy pitää huolta. (emt.)

Järjestöllä on aktiivinen Facebook ja Instagram, jolla tuo toimintaansa ja työalueensa tärkeitä asioita näkyviin seuraajilleen. Sosiaalinen media on helppo ja matalakynnyksinen reitti tutustua toimintaan. Uudenmaan Pelastusliiton sosiaaliset mediat kaipaavat kehitystä niin tehtyjen tutkimusten kuin kuulopuheidenkin perusteella. Aktiivisuutta löytyy, mutta julkaisuihin kaivataan järjestelmällisyyttä. Katsoessani Suomen meripelastusseuran julkaisuja huomaan, että ne ovat suunniteltuja ja järjestelmällisiä.

Erityisesti kiinnitin huomiota Suomen Meripelastusseuran sivuilta löytyvään yhteydenottolomakkeeseen, joka toimi väylänä toiminnasta kiinnostuneen henkilön ja yhdistyksen välillä. Pohdiskeltuani tätä mieleeni pyörähti ajatus siitä, että voisiko Uudenmaan Pelastusliitto laatia kotisivuilleen vastaavan lomakkeen. Sopimuspalokunta-toiminnasta kiinnostunut täyttäisi lomakkeeseen nimen ja sähköpostiosoitteen ja valitsisi pudotusvalikosta alueen / miettimänsä palokuntayhdistyksen ja kirjoittaisi kenttään pienen tekstin, että miksi hän haluaa mukaan sopimuspalokuntatoimintaan. Sitteen liiton työntekijä välittää nämä tiedot eteenpäin valittuun palokuntayhdistykseen, josta yhteyshenkilö (esimerkiksi palokunnan päällikkö tai hälytysosaston päällikkö) ottaa yhteyttä tähän kiinnostuneeseen henkilöön. Toiminnasta kiinnostunut voisi halutessaan myös itse ottaa yhteyttä lähimpään sopimuspalokuntaan, mutta tällainen lomake voisi pienentää kynnystä ottaa yhteyttä ja kysellä mahdollisuuksista.

7.2 Suomen Pelastuskoiraliitto

Pelastuskoiraliitto on pelastusalan vapaaehtoisjärjestö ja se toimii pelastuskoiratoimintaa harrastavien yhdistysten keskusjärjestönä. Liitto on Vapaaehtoisen pelastuspalvelu Vapepan ja Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö SPEKin aktiivinen jäsen. Liitto on myös Kriisinhallintakeskus CMC Finland koiraryhmän yhteistyökumppani. Kansainvälinen yhteistyö on osa liiton toimintaa.

Pelastuskoiraliitto kehittää työtä yhdessä muiden pelastusalan järjestöjen sekä poliisin ja palo- & pelastusviranomaisten kanssa. (Suomen Pelastuskoiraliitto 2020.)

Perehdyin Suomen Pelastuskoiraliiton kotisivuihin ja etsin informaatiota toimintaan liittymisestä. Kun avasin välilehden ”liitto”, löysin alaotsikon nimellä mukaan toimintaan. Leipätekstinä otsikon alla on kuitenkin enemmänkin tietoa siitä, että millaista toiminta on ja millaisia ominaisuuksia ohjaajalta ja koiralta kaivataan. Vaikuttaa siltä, että tekstiin on yritetty ujuttaa linkki, joka ei kuitenkaan toimi, sitä ei voi edes klikata auki. Etusivun alaosassa kuitenkin löytyy otsikko ”Mukaan toimintaan? Löydä lähin jäsenyhdistyksemme” ja linkki, joka vie sivulle, josta löytyy jäsenyhdistysten yhteystiedot. Jäsenjärjestön sivulta löytyykin siis verraten vähän vapaaehtoistoimintaan liittymisestä ja sen osalta esimerkiksi rekrytointi ei ole kovinkaan koordinoitua: jäsenyhdistykset hoitavat sen pääsääntöisesti itse.

Liiton sosiaalinen media rajoittuu lähinnä Facebookiin, sillä Instagramia ja Twitteriä heillä ei ole käytössä. Selailtuani kuitenkin näitä Facebook sivuja jäi minulle hyvä yleisvaikutelma, ja sivujen päivittäminen oli selkeästi suhteellisen aktiivista ja niillä oli myös informaatiota siitä, kuinka toimintaan voi hakeutua mukaan.

Puhuin puhelimesta Suomen Pelastuskoiraliiton toiminnanjohtajan kanssa liittyen vapaaehtoisten rekrytointiin, motivointiin ja johtamiseen. Keskustelun tarkoituksena oli selvittää, osallistuuko liitto yhdessä alueyhdistysten kanssa vapaaehtoisten rekrytointiin, näkyykö liitolle hankalat tilanteet alueyhdistysten sisältä ja miten toiminnanjohtaja kokee vapaaehtoistoiminnan johtamisen.

Suomen Pelastuskoiraliiton alueyhdistykset hoitavat rekrytoinnin pääsääntöisesti itse. Liitto järjestää kouluttajakoulutuksia, sillä kouluttajien määrä vaikuttaa siihen, kuinka paljon vapaaehtoisia voidaan ottaa mukaan toimintaan.

Johtamisen toiminnanjohtaja tiivistää kahteen lauseeseen:

1. Vastaa, kun sinulta kysytään
2. Omaa halu ja motivaatio kehittää toimintaa jatkuvasti

Ohjeet ovat simppelet ja yksinkertaiset ja niiden noudattaminen punaisena lankana johtaa pitkälle. Läsä oleva, kuunteleva ja vastauksia antava johtaja on luotettava ja luo hyvää ilmapiiriä toimijoiden välille.

Tutkiessani näiden kahden järjestön kotisivuja ja sosiaalista mediaa pääsin ensinnäkin tutustumaan myös näiden järjestöjen toimintaan, sillä molemmat olivat minulle vieraita enkä niiden toimintaan ollut aiemmin juurikaan tutustunut, saati perehtynyt. Järjestöjen sosiaalisiin medioihin tutustuessani huomasin taas sen, kuinka aktiivisen päivittämisen ja maanläheisen lähestymistavan merkitys korostuu, kun lukijana on ihminen, joka ei toimintaa tunne. Molemmat järjestöt toivat kuitenkin toimintaansa ja toimintakenttäänsä ajankohtaisia ja tärkeitä asioita selkeästi esiin päivityksissään, toki palvelusta riippuen myös päivitysten sisältö vaihteli.

8 TUTKIMUSPROSESSI

Tässä luvussa avaan opinnäytetyöprosessia aina alkukeskustelusta idean syntymiseen ja siitä toteutukseen. Tähän sisältyy idean synty ja tarpeellisuus, kuinka työ toteutettiin ja mitä tutkimusmetodia työssä käytettiin.

8.1 Aineiston keruu

Opinnäytetyön tutkimuksen toteutin Google Forms-lomakkeella sekä satunnaisten yksittäisten henkilöiden haastatteluilla. Haastattelut suoritin myös verkon välityksellä, sillä toimialue on maantieteellisesti suhteellisen laaja. Yksityisissä haastatteluissa valikoin kohderyhmän niin, että vastauksia edustamassa olisi mahdollisimman paljon eri osastoissa ja tehtävissä toimivia henkilöitä ympäri läntistä Uuttamaata.

Kyselyllä hain vastauksia seuraaviin pääkysymyksiin:

1. Kuinka tunnettu Uudenmaan Pelastusliitto on jäsenyhdistyksissä ja sen toimijoissa?
2. Saako kohderyhmä tarpeeksi tietoa liiton palveluista ja toiminnoista?

3. Vastaako Uudenmaan Pelastusliiton palvelut ja tarjonta kohderyhmän tarpeita?
4. Missä kohderyhmä kokee olevan kehitettävää?

Vastaavasti yksilöhaastattelulla hain vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Kuinka yksittäinen toimija kokee oman palokuntayhdistyksensä yhdistystoiminnan ja laadun?
2. Onko yksittäisissä palokuntayhdistyksissä tarpeeksi motivoituneita vapaaehtoisia ja kuinka uusia saataisiin kiinnitettyä toimintaan?

8.2 Tutkimusmetodi

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena, eli laadullisena tutkimuksena. Kvalitatiivisella tutkimuksella kerätään tietoja, joilla kuvaillaan aihetta mittaamisen sijaan toisin kuin kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa. Tällaisia tietoja ovat muun muassa mielipiteet ja näkökulmat. Laadullinen tutkimus ei ole myöskään yhtä jäsenneltä kuin määrällinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen tavoitteita onkin avata kokemuksia ja ymmärtää näitä kokonaisuuksia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Haastattelumenetelmänä oli yksilöhaastatteluissa puolistrukturoitu teemahaastattelu. Kyseenomaisessa haastattelussa haastateltaville esitetään samat kysymykset samassa järjestyksessä ja vastaukset ovat vapaamuotoiset. (emt.)

Strukturoidussa haastattelussa, eli lomakehaastattelussa vastaaja täyttää kyselylomakkeen ohjatusti. Valmiissa kyselylomakkeessa on valmiit kysymykset ja valmiit vastausvaihtoehdot. Kysymykset ovat samassa järjestyksessä kaikilla haastateltavilla ja vastaajan tulee valita omalta kannaltaan paras vaihtoehto. Toisinaan lomakkeisiin voidaan sisällyttää myös avoimia kysymyksiä, joiden vastaukset analysoidaan laadullisesti jälkikäteen. (emt.) Kyselylomake, joka lähetettiin läntisen alueen sopimuspalokuntien päälliköille vastasi strukturoitua haastattelua, johon on sisällytetty avoimia kysymyksiä.

9 TULOKSET

Lähetin kyselyn Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen alueen sopimuspalokuntien päälliköille sähköpostitse keväällä 2019. Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen yhteistyökumppaneina toimii sekä toimintaa tukee yli 40 palokuntaa joista 33 on UPL:n jäseniä. Viestin sain lähetettyä 25:lle päällikölle. Sähköpostiviestissä kehotin päälliköitä jakamaan kyselyn oman palokuntansa jäsenistölle yli osastorajojen. Kyselyn jakamista hankaloitti se, että päälliköiden yhteystietoja ei löydy kootusti ja kaikilla sopimuspalokunnilla ei ole selkeästi näkyvissä omilla kotisivuillaan tai sosiaalisessa mediassa yhteystietoja.

Vastauksia kyselyyn saatiin 59 kappaletta.

9.1 Kyselyyn vastanneiden taustatietoja

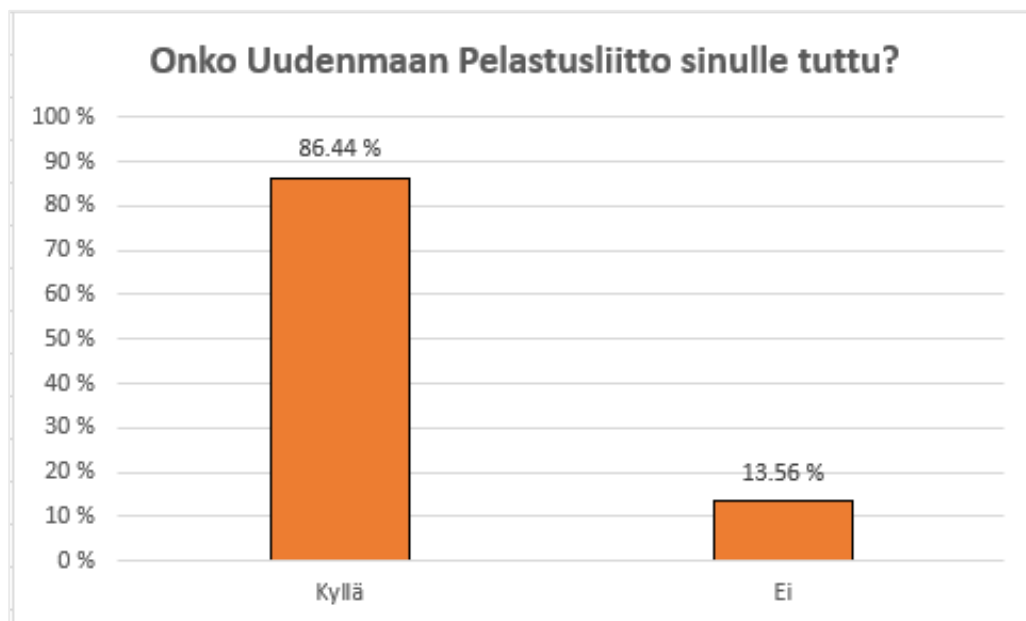
Kyselyssä kartoitettiin vastaajien sukupuolijakaumaa, vastaajan roolia omassa sopimuspalokuntayhdistyksessä ja harrastusvuosia.

Sukupuolijakauma vastaajien kesken oli odotettavissa. Toiminta on paikoin edelleen hyvinkin sukupuolittunutta, vaikkakaan sukupuolella ei ole väliä sopimuspalokuntatoiminnassa.

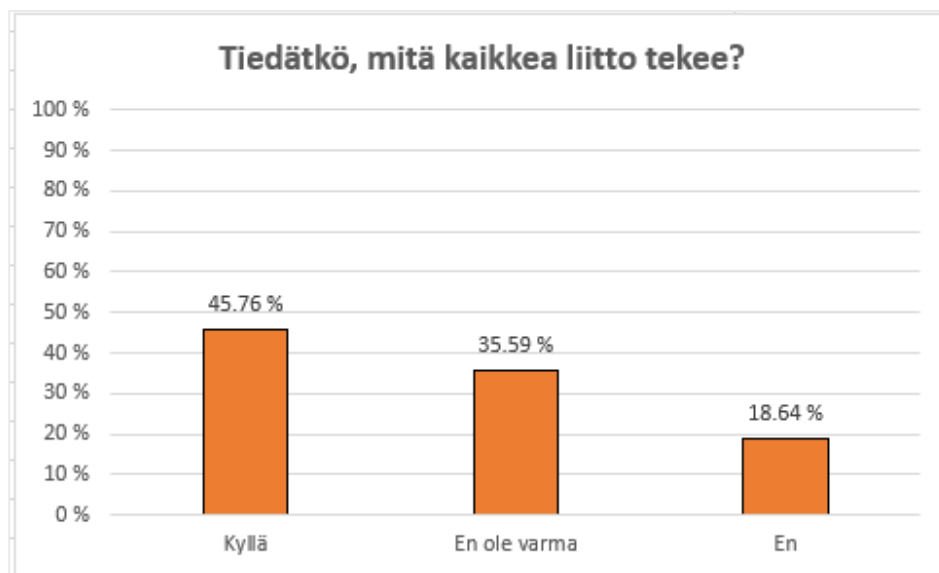
Kyselyssä halusin selvittää, että toimiiko vastaaja vastuutehtävissä omassa palokuntayhdistyksessään. Vastaaja pystyi valitsemaan useamman vaihtoehdon ja osa vastaajista olikin valinnut enemmän kuin yhden vaihtoehdoista. Hieman vajaa puolet vastaajista kertoi kuuluvansa hallitukseen ja kolmasosa päällystään. Hieman alle puolet valitsi vaihtoehdon ei. Kohta muu oli avoin, johon oli mahdollisuus kirjoittaa omista vastuutehtävistään.

Harrastusvuodet määrittelin kyselyssä viiden vuoden välein. Suurin prosenttiosuus vastanneista on ollut mukana sopimuspalokuntatoiminnassa 5-10 vuotta. Seuraavaksi suurin osuus oli 30-35 vuotta harrastaneissa ja kolmanneksi eniten 10-15 vuotta harrastaneissa. Vastaavasti vähiten oli 35-40 vuotta harrastaneita.

9.2 Kuinka hyvin sopimuspalo kuntalaiset tuntevatkaan pelastusliittonsa



Kuva 6: Onko Uudenmaan Pelastusliitto sinulle tuttu?



Kuva 7: Tiedätkö, mitä kaikkea liitto tekee?

59:stä vastaajasta reilusti yli puolet kertoo liiton olevan tuttu toimija, mutta kuitenkin puolet vastaajista ei tiedä tai ei ole varma, mitä liitto todellisuudessa tekeekään. Luku on huolestuttava. Yli puolet vastaajista ei joko tiedä tai ei ole varma, mitä liiton toimet käytännössä on, tai sitten ainoa mielikuva on se, että liitto järjestää palokuntakoulutuksia yhdessä pelastuslaitosten kanssa. Tämä kertoo siitä, että liiton tulee tulevaisuudessa kiinnittää huomiota yhä enemmän viestintään, rekrytointiin ja itsensä markkinoimiseen. Osallistuminen alueen sopimuspalokuntien tapahtumiin, vierailut ja yhteydenotot ovat hyvä alku, jolla toimintaa voidaan lähteä kehittämään sen vaatimalle tasolle.

Palokuntien päälliköillä on suuri merkitys myös liiton viestinnän kannalta. Uudenaan Pelastusliitto käyttää tärkeänä viestintäkanavana sähköpostia, jolla kontaktoidaan sopimuspalokuntien päälliköitä ja muita yhteistyötahoja. Päälliköitä kehoitetaan jakamaan tietoa yhdistyksen jäsenille, mutta valitettavan usein viesti jää puolitiehen. Tällöin osa kohderyhmästä jää viestin ulkopuolelle. Tällöin päädytään herkästi siihen tilanteeseen, että liitto koetaan turhaksi ja etäiseksi, vaikka samalla toimija käyttää liiton tarjoamia palveluja.

Tämän perusteella olisikin ensiarvoisen tärkeää, että palokuntalaisten mielikuvat liitosta saataisiin muutettua parempaan suuntaan ja tehokas viestintä sekä kohderyhmää kohtaavat palvelut ovat tässä avainasemassa.

Ehkä kokisin enemmän liiton olevan näkyvämmän edunvalvojana ja edistämässä sopimuspalokuntien asioita liiton alueella ja pelastuslaitosten suuntaan. – Kyselyyn vastannut sopimuspalokuntalainen

Kyselyssä oli vapaita tekstikenttiä palautetta ja kehittämisideoita varten. Valtaosa vastauksista kertoo, että liitto koetaan ukkoistuneena ja etäisenä järjestönä, jonka tulisi tarjota enemmän tukea jäsenpalokunnilleen ja näissä toimiville vapaaehtoisille. Kehitysideoita tuotiin paljon esille. Tukea kaivataan selkeästi alueen palokuntanuorisotyön toimintojen yhdenmukaistamisessa, yhdistystoiminnassa, verkostoissa ja koulutuksessa.

Maailma ja toimintaympäristö muuttuu ja niin olisi hyvä järjestää koulutusta yhdistystoiminnasta. – Kyselyyn vastannut sopimuspalokuntalainen

Liiton soisi kilpailuttavan ja/tai neuvottelevan alueellisesti erilaisia palvelusopimuksia, olkoon sähköliittymät vaikka yksi asia. Moni yritys voisi olla valmis tukemaan palokuntia, jos heihin otettaisiin riittävällä tasolla yhteyttä. Mikäs olisi parempaa, kuin jos UPL vaikka saisi kaikille ilmaiset nettiyhteydet? Tai halvat sähkö sopimukset, alennuksia vakuutuksista, lainopillista tukea tai mitä vaan. – Kyselyyn vastannut sopimuspalokuntalainen

9.3 Yksilöhaastattelut

Yksilöhaastattelussa halusin selvittää, miten yksittäinen sopimuspalokuntalainen kokee oman yhdistyksensä toiminnan ja löytää niitä haasteita ja ongelmatilanteita, jotka aiheuttavat vaikeuksia muun muassa yhdistystoimintaan. Lähetin yhden kysymyspatteriston seitsemälle ihmiselle ja vastauksia sain viideltä henkilöltä.

Selkeitä haasteita ovat vapaaehtoisten rekrytoinnin haasteet sekä palokuntaharrastuksen yhä heikohko tunnettavuus. Monesti aikuiset eivät löydä mukaan toimintaan, vaan uudet jäsenet hälytysosastoon tulevat nuoriso-osaston kautta. Se on kuitenkin hidas reitti ja pahimmillaan voi mennä useampia vuosia, ennen kuin seuraava nuori saavuttaa täysi-ikäisyyden ja voi toimia hälytysosastossa täysivahvuisena jäsenenä.

Lisäksi ilmeni selkeästi haasteita palokuntien sisäisten ikäjakaumien kesken. Iäkäämpien jäsenten on hankala jakaa vastuuta ja rooleja nuoremmille toimijoille palokuntayhdistyksissä, vaikka väistämättä jossakin vaiheessa sitä vastuuta tulee jakaa. Jäsenistö ikääntyy, joka johtaa väistämättä siihen, että nuoremmat sukupolvet tulevat ennemmin tai myöhemmin ottamaan vastuuta yhdistyksissä. Mitä varhaisemmin vastuuta jaetaan turvallisessa ympäristössä ja hyvässä ohjauksessa, sitä varmemmin näissä vastuutehtävissä halutaan jatkaa myöhemmin ja tuloksetkin ovat paremmat.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Liiton olisi hyvä järjestää palokuntakoulutusten lisäksi koulutusta myös yhdistystoiminnasta ja rekrytoimisesta. Yhdistystoiminnasta olisi järkevää järjestää koulutusta erityisesti nuoremmille sopimuspalokuntalaisille, sillä ennemmin tai myöhemmin vanhemmat jäsenet siirtyvät pois tehtävistään. Näin nuoremmilla olisi ennen tehtäviin siirtymistä jo tietopohjaa asioiden ja tehtävien hoitamisesta, sen lisäksi mitä on mahdollista oppia sivusta seuraamalla toimintaa. Koulutukseen voisi sisältyä esimerkiksi tietoa hallinnollisista asioista, kokoustoiminnasta sekä taloudesta ja kirjanpidosta. Vastaavasti rekrytoinnista ja viestinnästä olisi hyvä pitää koulutusta sopimuspalokunnissa toimiville vapaaehtoisille. Koulutuksien ei tarvitse olla alkuun pitkiä, vaan esimerkiksi parin tunnin kertakoulutus esimerkiksi viikkoharjoituksiin integroituna olisi hyvä alkusysäys. Toiminnan ja koulutuksien kehittyessä voisi harkita pidemmän kaavan koulutuksia. Mikäli liitolta saataisiin koulutusta ja se saataisiin jalkautettua suoraan paloasemille, rikottaisiin myös mielikuvia ukkoutuneesta liitosta. Liiton henkilöiden olisi muutenkin hyvä jalkautua paloasemille tapaamaan juurikin niitä henkilöitä, jotka toimivat kentällä ja jäävät syystä tai toisesta etäälle liitosta ja sen toiminnasta.

Suomen Pelastusalan Keskusjärjestön hallitus on tänään valinnut järjestön uudeksi johtajaksi Mika Gröndahlin. Gröndahl työskentelee tällä hetkellä Uudenmaan Pelastusliiton toiminnanjohtajana ja on aiemmin työskennellyt Pelastusopistolla varautumisen yliopettajana. Ennen pelastus-alalle siirtymistä, Gröndahl toimi useita vuosia kansainvälisissä tehtävissä yrityselämässä.

– Gröndahlilla on monipuolista johtamiskokemusta ja hänellä on laajat verkostot pelastusalalla. Hänen osaamisensa vahvistaa sekä omaraahoitteisten toimintojemme että koulutustoimintamme kehittämistä, sanoo Suomen Pelastusalan Keskusjärjestön toimitusjohtaja Marko Hasari.

Gröndahlin työsuhde alkaa huhtikuun ensimmäisenä päivänä. (Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö 2020b.)

3.3.2020 SPEK julkaisi tiedotteen, jossa kerrottiin, että Suomen Pelastusalan Keskusjärjestön konsernin johtajaksi on valittu Mika Gröndahl. Gröndahl aloitti tammi-kuussa 2020 Uudenmaan Pelastusliiton toiminnanjohtajana edellisen toiminnanjohtajan

taja Pekka Vänskän jäätyä eläkkeelle. Tieto tuli monelle yllätyksenä ja se aiheuttaa liiton toimintaan aaltoilevuutta, joka oli hädin tuskin kerennyt laantua edellisestä muutoksesta. Uskonkin, että nämä muutokset tulevat osaltaan vaikuttamaan siihen, että millaisella aikataululla opinnäytetyön kehitysideoita pystytään syvemmin siirtämään käytännön tasolle. Toivon kuitenkin, että muutokset tasaantuvat nopeasti ja, että liiton toimintaa pystyttäisiin kehittämään mahdollisimman reippaalla aikataululla – hyödyttäisi se näet niin liittoa itseään, kuin jäsenenä toimivia sopimuspalokuntiakin. Uusi toiminnanjohtaja aloittaa työssään elokuussa 2020.

Kyselyn tuloksista nostan seuraavia kehittämiskohteita ja toiveita palveluista esille:

- Viestintä ja sosiaalinen media, tiedottaminen nykyisistä palveluista
- Tuki vapaaehtoisten rekrytointiin hälytysosastoihin
- Pelastustoimen kentän koulutuksien ja kurssien monipuolistaminen
- Vahvempi tuki sopimuspalokuntien ja vakituisten palokuntien välille, apu sopimussasioihin
- Yhdistystoimintaan liittyvät palvelut ja koulutukset

10.1 Työn tulos ja muut produktit

Lopputyön kohderyhmäksi valikoituivat nuoret. Laadin Länsi-Uudenmaan Pelastusyhdistys ry:n nuorisotyötoimikunnalle ohjeen alueen nuorisotyöhön. Ohje tehtiin yhteistyössä alueen nuorisotyönohjaajan kanssa. Ohjeeseen sisällytettiin juuri niitä liiton ja palokuntanuorisotyön yhteisiä arvoja ja toimintatapoja, joita kyselyssäkin tuli esille. Kuulun alueeni nuorisotyötoimikuntaan oman palokuntayhdistykseni varsinaisena jäsenenä. Alueelta on kuulunut ja ilmennyt selkeä tarve luoda toimintaohjeistus nuorisotyöhön, sillä alueen toiminta ei ole ollut kovin järjestäytynyttä. Keskustelin liiton toimijoiden kanssa ja totesimme, että tässä on loistava kehitystehtävä. Tarve ilmeni tutkimustyön aikana ja se on alueelta lähtöisin ja tärkeimpänä: tarve on akuutti. Sen lisäksi, että toimintaohjeen luominen ja nuorisotyötoimikunnan aktiivinen toimiminen tähtää yhtenäistämään alueen nuorisotyön toimintamalleja, tähtää se myös siihen, että saataisiin passiivisia palokuntanuoriso-osastoja mukaan toimintaan, kuten leireille ja kilpailuihin.

Toimintaohje kiteyttää nuorisotyötoimikunnan käytännöt ja yhtenäistää alueen toimintaa. Pyrkimyksenä on, että palokuntanuoriso-osastojen toiminnasta saadaan alueen sisällä mahdollisimman sujuvaa ja yhtenäistä. Toimintaohjeella pyritään takaamaan toiminnan jatkuvuus ja helpottamaan eri palokuntien nuoriso-osastojen välistä yhteistyötä. Tavoitteen edistämiseksi päätettiin myös valita alueen nukkuville palokuntanuoriso-osastoille kummit toimikunnan varsinaisista jäsenistä. Passiiviset palokunnat, joille kummi nimettiin, ovat Karjalohja, Navala, Nummi, Pusula ja Tuorila.

Muita tuotteita:

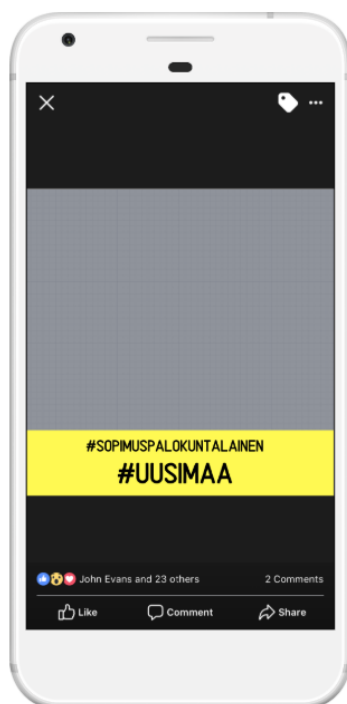
- Viestintästrategia
 - Viestintästrategian laadin projektiluontoisesti ja palkallisena
- Työryhmä poikkeusolojen aikaisen palokuntanuorisotyön edistämiseksi
 - Alueen palokuntanuoriso-osastojen toimihenkilöiden kontaktoiminen ja osastojen tämän hetkisen tilanteen selvittäminen
 - Materiaaleja etäharjoituksiin palokuntanuoriso-osastoissa
 - Sosiaalisen median käytön vahvistamista
 - mm. viikoittainen instagram live, jossa vieraana pelastustoimen nuorisotyön toimijoita kertomassa kokemuksiaan ja ajatuksiaan etäharjoituksista
 - Opetus- ja ohjevideot youtubeen UPL palokuntanuoret -kanavalle

Viestintästrategiaa laadittaessa tavoitteenani on luoda yhtenäinen ja selkeä linja liiton viestintää varten. Nyt viestinnästä annettu palaute antaa syyn muutokselle: viestintää on pidetty peräti epäselvänä ja sekavana ja siihen toivottiin muutosta ja selkeää linjausta.

Ennen strategian laatimista on tarkoitus selvittää, että mitä viestintää meiltä kaivataan ja eritoten se, että kenelle liitto ylipäättään viestii ja millä kanavalla. Kuka seuraa liittoa facebookissa, kuka twitterissä, entäpä kuka instagramissa? Miten kotisivujen tilanne? Näihin haluamme löytää vastauksen ja sen jälkeen löytää liitolle räätälöity ja toimiva

linja viestinnän edistämässä. Tärkeää on huomata myös työnjako viestinnän suhteen: tällä hetkellä tilanne on se, että liiton viestintä on hyvinkin pitkälti yhden ihmisen vastuulla ja muita innokkaita hoitamaan ja auttamaan kyseisessä tehtävässä ei juuri-kaan ole. Kun viestintästrategia on laadittu ja siihen tulee selkeät ohjeistukset viestinnän hoitamisesta, helpottuu myös työnjako.

COVID-19 ja sen aiheuttama poikkeustilanne on vaikuttanut myös liiton viestintään. Minä, liiton järjestöpäällikkö ja liiton nuorisotyön koulutusohjaaja perustimme ns. työryhmän suunnittelemaan palokuntanuorille etätoimintaa ja etäkoulutuksia poikkeusolojen ajaksi. Tähän mennessä olemme pitäneet muun muassa instagramissa live-lähetysten, josta saimme runsaasti positiivista palautetta. Lisäksi Uudenmaan rajojen sulkemisen myötä laadimme profiilikuvakehykset, jotka ilmaiset ylpeyden siitä, että olemme sopimuspalokuntalaisia juuri Uudellamaalla.



Kuva 8: Malliesimerkki siitä, miltä laadittu kehys näyttää profiilikuvakentässä. Kehyksen laati liiton järjestöpäällikkö käyttäen maksullista Canva -ohjelmaa.

11 LOPPUSANAT

Opinnäytetyön prosessi on ollut moniosainen. Prosessi lähti käyntiin syksyllä 2018, kun kävin toimistolla tapaamassa liiton toiminnanjohtajaa sekä järjestöpäällikköä. Lähdin alun perin sopimaan työharjoittelupaikasta, mutta heti työhaastattelussa päädyimme siihen, että suorittaisin myös opinnäytetyöni heille. Päädyimmekin siihen, että opinnäytetyön prosessi käynnistyy heti harjoittelun myötä.

Heti alkuun aloinkin pohtimaan tulevaa tutkimustani ja tutkimusmetodia ja päädyin käyttämään kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Sen lisäksi, että suoritin haastatteluja, minä jalkauduin alueelliseen ja aluerajat ylittävään sopimuspalokuntatoimintaan ja tapasin ihmisiä. Keskustelin alueiden toimijoiden kanssa, päähuomio kuitenkin läntisellä alueella. Observoin ja kirjasin huomioita ylös ja siitä lopullisen kehitystyön idea saikin alkunsa.

Opinnäytetyön projekti eteni alkuun hieman hitaasti, mutta varmasti eteenpäin. Kuitenkin loppusuoran lähestyessä ja kehitysidean kehkeytyessä vauhti kiihtyi ja työ eteni kiitettävää tahtia. Aikataulu venyi alkuperäisestä hieman, mutta ei radikaalisti. Kehitystyö ja koko projekti antoi hyvää kuvaa kokonaisvaltaisesta projektityöskentelystä ja koenkin, että ammatillinen kasvu myös sillä saralla on ollut huimaa.

Projektin tuloksena syntyi Länsi-Uudenmaan Pelastusyhdistys Ry:n nuorisotyötoimikunnalle toimintaohje nuorisotyöhön. Tulen tulevaisuudessa täydentämään toimintaohjetta yhä kattavammaksi, kunhan toiminta saadaan kunnolla käyntiin. Toimikunta on vasta perustettu ja järjestäytymiskokous pidettiin sunnuntaina 9.2.2020 Nummelan paloasemalla.

Henkilökohtaisesti suurimmiksi haasteiksi opinnäytetyön projektin aikana koin yhteystietojen puutteellisuudet ja kontaktien luomisen haasteet. Kokonaisuudessaan kuitenkin koin projektin onnistuneeksi ja hyvin edenneeksi.

Opinnäytetyön työelämäohjaajan ja lehtorin tuki ovat olleet merkitykselliset työtä tehdessä. Lehtori vastasi nopeasti viesteihini ja kyselyihini ja antoi arvokkaita vinkkejä työn edistymisen kannalta. Vastaavasti työn ohjaaja on ollut mukana tukemassa työn edistymistä ja en ole kertaakaan epäroinyt pyytää apua ja tukea, jos olen ollut tilanteessa, jossa edistyminen on ollut hankalaa. Ohjaajan luotto siihen, että pystyn työn

hoitamaan kunnialla ja hyvin lopputuloksin on antanut minulle motivaatiota jatkaa, vaikka välillä kiinnostus on lopahtanutkin kesken kaiken.

Tahdonkin siis kiittää niin liiton edustajia, lehtoria, läheisiäni sekä kaikkia sopimuspalokuntalaisia, jotka ovat minua projektissa auttaneet. Pitkä tie on nyt kuljettu ja tahdonkin päättää loppusanat lainaukseen pelastuslaitoksen työntekijältä, jonka tapasin Safe with Espoo -tapahtumassa:

Mielestäni VPK on harrastuksena hyvä, pääsee auttamaan apua kaipaavia ja tekemään samoja asioita kuin vakinaisetkin. Sopimuspalokunnat ovatkin iso osa laitoksen toimintaa. Yhteistyöllä on suuri merkitys niin pelastustehtävissä kuin turvallisuusviestinnässäkin. -Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen työntekijä

LÄHTEET

Julkaistut

Aalto Petri, Bräysy Ville, Hjelt Silvio, Kujala Isto, Koivunen Pekka, Luukko Juho, Mallius Anne, Paavilainen Mika 2012. Palokuntayhdistys toimii. 2. painos. Viitattu 14.2.2020.

https://sspl.fi/images/OPASPANKKI/2012/Palokuntayhdistys_toimii/1_OPAS_palokuntayhdistystoimii2.pdf

Eva Biaudet 2016. Varautuminen ja yhdenvertainen turvallisuus / SPEK varautumisseminaari. Viitattu 10.3.2020.

<https://www.naisjarjestot.fi/client/naisjarjestot/userfiles/spek-varautumisseminaari-241120161765702118.pdf>

Gröndahl Mika 2020. VS: Pelastusliiton rahoituksesta Email Camilla.elgland@upl.fi 28.1.2020.

Heikkilä Jaakko 2018. Suomen Meripelastusseura. Mukaan vapaaehtoisten pelastusveneiden miehistöön – Tietoa hakijoille. 1. painos. Viitattu 10.3.2020.

<http://view.24mags.com/mobilev/b96aff83a6a4bbbdcfbada9f7d2ead02#/page=20>

Katajamäki Juhani 2013. Palokuntalaisuus Suomessa. Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö. Viitattu 20.10.2019.

Koivunen Pekka 2015. Pelastustoimi ja sopimuspalokunnat Suomessa. Faktatietoa kansalaisille ja päätöksentekijöille. 2. painos. Viitattu 10.10.2019.

<https://docplayer.fi/5668366-Pelastustoimi-ja-sopimuspalokunnat-faktatietoa-kansalaisille-ja-paatöksentekijöille-2-painos.html>

Kujala Isto 2010. Palokuntasopimukset Suomessa. – Sopimusten selvittämishankkeen loppuraportti. Viitattu 10.10.2019.

<https://docplayer.fi/108782-Palokuntasopimukset-suomessa-sopimusten-selvittämishankkeen-loppuraportti.html>

Kujala Isto, Linko Jaakko & Hjelt Silvio 2019. Pieni opas sopimuspalokunnista ja pelastustoimen vapaaehtoistoiminnasta. Viitattu 3.3.2020.

https://www.sspl.fi/images/OPASPANKKI/2019/SSPL_pieni_opas.pdf

Kujala Isto 2019. Sopimuspalokuntalaisten määrä näyttää kasvaneen. Mediatiedote. Viitattu 7.10.2019.

<https://sspl.fi/index.php/uutiset/91-sopimuspalokuntalaisten-maara-nayttaa-kasvaneen>

Laimio Anne, Välimäki Sari 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Viitattu 3.3.2020.

http://www.kssotu.fi/versova/media/Vapehttoim_KEHITTY.pdf

Malinen Sanna & Mankkinen Teija 2013. Palokuntalaisuus Suomessa. Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö. Viitattu 26.4.2020.

Mankkinen Teija 2013. Palokuntalaisuus Suomessa. Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö. Viitattu 7.10.2019.

Mattila-Nousiainen Kristiina. Osallistava Turvallisuus Maahanmuuttajille (OTE-M) -hanke. Viitattu 12.3.2020.

<https://sisainturvallisuus.fi/documents/8347581/16736659/KristiinaMattilaNousiainen.pdf/2c598c5c-b5be-9190-ea78-d235ccfad54f/KristiinaMattilaNousiainen.pdf>

Mayor Päivi & Risku Marjo 2015. Opas yksilölliseen motivointiin: 16 perustarvetta johtamisen apuna. Viitattu 11.3.2020.

[https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ruka.humak.edu:2443/teos/IAIBEXC-TEB#/kohta:ITSENS\(\(c4\)\(\(20\)MOTIVOINTI\(\(20\)JA\(\(20\)JOHTAMINEN\(\(20\)\(:Stressinhallinta\(\(20\)/piste:b1640](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ruka.humak.edu:2443/teos/IAIBEXC-TEB#/kohta:ITSENS((c4)((20)MOTIVOINTI((20)JA((20)JOHTAMINEN((20)(:Stressinhallinta((20)/piste:b1640)

Meripelastusseura 2020a. Tietoa meistä. Viitattu 10.3.2020.

<https://meripelastus.fi/meripelastusseura/tietoa-meista/>

Meripelastusseura 2019. Avoimuutta ja vuorovaikutusta. Viitattu 10.3.2020.

<https://meripelastus.fi/blog/2019/12/04/avoimuutta-ja-vuorovaikutusta/>

Molarius Riitta 2013. Palokuntalaisuus Suomessa. Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö. Viitattu 24.4.2020.

Nuppola Veijo 2019. Uudenmaan Pelastusliitto. Historiaa. Viitattu 20.10.2019

https://fi.wikipedia.org/wiki/Uudenmaan_Pelastusliitto

Nyman Tarja & Riikonen Satu 2015. Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta - Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Helsinki. Viitattu 3.3.2020.

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/110164/978-952-456-223-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Palukka Hannele 2013. Palokuntalaisuus Suomessa. Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö. Viitattu 10.10.2019.

Pelastusalan naiset ry 2020a. Pelastusalan naiset ry - liity jäseneksi ja tule mukaan toimintaan! Viitattu 10.3.2020.

<https://pelastusalannaiset.fi/verkosto-1>

Pelastusalan naiset ry 2020b. Naisverkosto. Viitattu 10.3.2020.

<https://pelastusalannaiset.fi/verkosto-113>

Pelastusalan naiset ry 2020c. Pelastustoimen naisverkosto. Viitattu 10.3.2020.

<https://pelastusalannaiset.fi/verkosto-115>

Pelastuslaki 379/2011. Viitattu 24.4.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110379>

Pelastusopisto 2019. Sopimushenkilöstön Pelastusopiston koulutusjärjestelmä ja opetussuunnitelma. Viitattu 20.10.2019.

<https://www.pelastusopisto.fi/wp-content/uploads/1-Koulutusjaerjestelmae.pdf>

PSR. Palosuojelurahasto 2020. Viitattu 2.4.2020.

<https://www.palosuojelurahasto.fi/palosuojelurahasto>

Puranen Kaisu 2020. Teknologia valtaa pelastustoimen. Pelastustieto 1/2020. Viitattu 6.4.2020.

<https://pelastustieto.fi/pelastustoimi/teknologia-valtaa-pelastustoimen/#fod32b64>

Rosengren Pirjo & Törrönen Anneliina 2008. Yhdistystoiminnan avaimet. Viitattu 25.4.2020.

<https://kotiseutuliitto.fi/wp-content/uploads/2018/03/yhdistystoiminnan-avaimet-ilovepdf-compressed.pdf>

Saaranen-Kauppinen, Anita ja Puusniekka, Anna, 2006. Mitä laadullinen tutkimus on: lyhyt oppimäärä. Luku 1.2 kokonaisuudessa KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 22.1.2020

https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html

Saaranen-Kauppinen, Anita ja Puusniekka, Anna, 2006. Luku 6.3.3 kokonaisuudessa KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 22.1.2020

https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html

Savolainen Markku 2017. Palokuntakoulutuksen uudistus –vaikutukset palokunnille. Viitattu 11.12.2019.

<https://docplayer.fi/47545625-Palokuntalaisten-opintopaivat-2017-palokuntakoulutuksen-uudistus-vaikutukset-palokunnille.html>

Sitra 2020. Megatrendikortit. Tunne tulevaisuutesi. 4. uudistettu painos. Viitattu 12.3.2020.

Sitra 2020. Mistä on kyse? Viitattu 12.3.2020.

<https://www.sitra.fi/aiheet/megatrendit/#mista-on-kyse>

Suomen Palloliitto Ry 2020. Vapaaehtoisten johtaminen. Viitattu 3.3.2020.

<https://www.seuraohjelma.fi/seuranhallinto/seuratoimijat/vapaaehtoiset/vapaaehtoistenjohtaminen-tyokirja/getfile.php?file=18>

Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö 2020a. Jäsenet ja pelastusliitot. Viitattu 2.3.2020. <https://www.spek.fi/spek/toiminta-ja-organisaatio/jasenet-ja-pelastusliitot/>

Suomen Pelastusalan keskusjärjestö 2020b. Mika Gröndahl valittu SPEKin uudeksi johtajaksi. Viitattu 4.3.2020.

<https://www.spek.fi/mika-grondahl-valittu-spekin-uudeksi-johtajaksi/>

Suomen Pelastuskoiraliitto. Liitto. Viitattu 10.3.2020.

<https://www.pelastuskoiraliitto.fi/liitto/>

Suomen Sopimuspalokuntien Liitto 2015. Sopimuspalokuntabarometri 2014. Viitattu 14.2.2020.

https://sspl.fi/images/OPASPANKKI/2014/Sopimuspalokuntabaro-metri_2014/1_OPAS_Barometri.pdf

Tervo Tuija 2017. Yhdenvertaisuudessa on vielä parannettavaa. Viitattu 10.3.2020.

<https://ammattilainen.fi/yhdenvertaisuudessa-on-viela-parannettavaa/>

Toimeksi.fi 2019. Vapaaehtoisten rekrytointi. Viitattu 3.3.2020.

<https://www.toimeksi.fi/kansalais-ja-yhdistystoimijoille/vapaaehtoistoiminta/vapaaehtoisten-rekrytointi/>

Turun vapaaehtoinen palokunta. Turun VPK. Viitattu 4.10.2019.

http://www.turunvpk.fi/turun_vpk

Uudenmaan Pelastusliitto 2020a. Jäsenedut. Viitattu 1.3.2020.

<https://www.upl.fi/jasenet/jasenedut>

Uudenmaan Pelastusliitto 2020b. Jäsenistö. Viitattu 1.3.2020.

<https://www.upl.fi/jasenet/9>

Uudenmaan Pelastusliitto 2020c. Jäsenmaksu. Viitattu 1.3.2020.

<https://www.upl.fi/jasenet/jasenmaksu>

Uudenmaan Pelastusliitto 2019b. Palokuntakoulutus. Viitattu 20.10.2019.

<https://www.upl.fi/palokuntakoulutus/7>

Uudenmaan Pelastusliitto 2019c. Säännöt. Viitattu 2.2.2020.

<https://www.upl.fi/liitto/saannot-ja-rekisteriseloste>

Uudenmaan Pelastusliitto 2020d. Toimikunnat. Viitattu 2.2.2020.

<https://www.upl.fi/liitto/toimikunnat>

Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 407/2011.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110407>

Vspelastus 2017. Mikä ihmeen sopimuspalokunta? Viitattu 14.4.2020.

<https://blogit.turku.fi/vspelastus/mika-ihmeen-sopimuspalokunta/>

Vänskä Pekka 2020. VS: Tunnusluvut 2019 ja 2018. Email Camilla.elgland@upl.fi & Mika.grondahl@upl.fi 28.1.2020.

Julkaisemattomat

Koivula Eeva 2011. Vapaapalokunta – kasvupaikka kansalaistoiminnalle 1838-1938. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/26705/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-2011032610564.pdf?sequence=1&isAllowed=y>