



PELASTUSOPISTO



POLIISI
POLIISIAMMATTIKORKEAKOULU

Sopimuspalokunnan yhteyshenkilötoiminnan kartoitus ja kehittäminen - Etelä-Karjalan pelastuslaitos

Forsman Tero, Tarkiainen Pasi

5/2023

Poliisiammattikorkeakoulun opinnäytetyö / AMK

TIIVISTELMÄ

Tekijät: Forsman Tero, Tarkiainen Pasi

Julkaisun nimi: Sopimuspalokunnan yhteyshenkilötoiminnan kartoitus ja kehittäminen - Etelä-Karjalan pelastuslaitos

Opinnäytetyön muoto: tutkimuksellinen

Julkisuusaste: julkinen

Ohjaaja: Strömmer Peter, Hurula Matti

Tutkinto: Pelastusalan päällystötutkinto (AMK)

Opinnäytetyön aiheena oli tutkia kokemuksia Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen sopimuspalokuntien yhteyshenkilötoiminnasta ja antaa havaintojen perusteella toimenpide-ehdotuksia laadun yhtenäistämiseen sekä kehittämiseen. Opinnäytetyössä tehtiin survey-tutkimus kyselylomakkeella alueen sammutus- ja pelastustehtäviä hoitaville sopimuspalokuntalaisille. Kyselyn tulokset analysoitiin ja vastauksista muodostettiin johtopäätelmät, jotka on raportoitu tässä opinnäytetyössä.

Henkilöstöjohtaminen sekä työpaikan toiminnan kehittäminen huomioiden eteläkarjalainen pelastusala on monisäikeinen kokonaisuus, joka muodostaa laajan kokonaisuuden 2020-luvun kehittyvässä maakunnassa. Henkilöstöjohtamisen elementit alkaen läsnäolosta ja tuen tarpeesta ovat selkeitä löydöksiä tämän opinnäytetyön tuloksena.

Tulosten perusteella sopimuspalokunnan yhteyshenkilön toiminta asemoituu henkilöstöjohtamisen sekä työturvallisuuslain 49 § mukaiseen yhteisen työpaikan välimaastoon ennen yhteyshenkilön tehtävän tarkempaa määrittelyä. Sopimuspalokuntatoiminnan merkityksellisyys ja sen tukeminen ovat keskeisiä viranhaltijatyötä tehtäessä. Yksinomaan sopimuspalokunnan yhteyshenkilöiden toiminta ei riitä yhteydenpitoon, vaan toimintaan tarvitaan kaikkien viranhaltijoiden panosta. Opinnäytetyö antaa pohjan tulevaisuuden tutkimus-, kehittämis- ja innovointimenetelmille kyseiseen kontekstiin.

Sivumäärä: 31 sivua + liitteet

Tarkastuskuukausi ja vuosi: huhtikuu 2023

Avainsanat: sopimuspalokunta, pelastustoimi, Etelä-Karjalan pelastuslaitos, sopimuspalokunnan yhteyshenkilö, opinnäytetyö

ABSTRACT

Author(s): Forsman Tero, Tarkiainen Pasi

Title of Project: Mapping and Development of the Contact Person Function in Contract Fire Brigade - South Karelia Rescue Department

Type of thesis: research

Confidentiality: public

Academic Supervisor: Mr. Strömmer Peter, Head Instructor, Mr. Hurula Matti, Instructor

Degree Programme: Fire Officer's Degree (UAS)

The objective of the thesis was to investigate experiences of the contact person function among contract fire brigades of the South Karelia Rescue Department. Based on the observations the aim was to provide suggestions for improving and unifying the quality of the activity. A survey was conducted with a questionnaire for contract firefighters who perform firefighting and rescue missions in the area. The survey results were then analyzed, and conclusions were drawn from the responses.

Considering personnel management and workplace development, the South Karelian rescue sector is a complex entity that forms a broad framework in this developing region in the 2020s. The findings of this thesis show that the elements of personnel management are clear: starting from being present and offering support when needed.

Based on the results, the contact person function of contract fire brigades is positioned somewhere in between personnel management and section 49 of the Occupational Safety and Health Act, without further defining the job description of the contact person. The significance of contract firefighting and its support play a central role in the work of public officials. Contact person function alone does not provide sufficient communication; the participation of all officials is necessary. This thesis provides a basis for future research, development, and innovation methods in this context.

Pages: 31 pages + appendix

Month and year: May 2023

Keywords: contract fire brigade, rescue services, South Karelia Rescue Department, contact person of contract fire brigade, thesis

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 PELASTUSTOIMI ETELÄ-KARJALASSA	2
2.1 Etelä-Karjalan pelastuslaitos	2
2.2 Etelä-Karjalan sopimuspalokunnat	3
2.3 Sopimuspalokunnan yhteyshenkilö	4
3 SOPIMUSPALOKUNNAN YHTEYSHENKILÖN ROOLI ESIHENKILÖNÄ.....	6
3.1 Toiminnan kehittäminen	7
4 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSMENETELMÄ	9
4.1 Kvalitatiivinen survey-tutkimus	9
4.2 Hermeneuttinen metodi	10
4.3 Tutkimuksen kohderyhmä	10
4.4 Tutkimuksen tiedonkeruu	11
4.5 Tutkimusaineiston analyysi	12
5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET.....	13
5.1 Vastaajien taustatiedot.....	13
5.2 Vastaajien käsitys sopimuspalokunnan yhteyshenkilöstä	15
5.3 Vastaajan kokemus sopimuspalokunnan yhteyshenkilön aktiivisuudesta	23
5.4 Sopimuspalokunnan yhteyshenkilön toiminnan kehittäminen	25
5.5 Vastaajan mielipide sopimuspalokuntatoiminnan merkityksestä pelastustoimessa	26
6 POHDINTA.....	27
6.1 Tulosten tarkastelu.....	27
6.2 Opinnäytetyön eettisyys	29
6.3 Opinnäytetyön luotettavuus.....	29
6.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimus	30
LÄHTEET	31
LIITE 1	32
LIITE 2.....	38

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme aiheena on tutkia kokemuksia Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen sopimuspalokuntien yhteyshenkilötoiminnasta ja antaa havaintojen perusteella toimenpide-ehdotuksia laadun yhtiämiseen sekä kehittämiseen. Tutkimuksessa laaditaan kyselylomake alueen sammutus- ja pelastustehtäviä hoitaville sopimuspalokuntalaisille. Kyselyn tulokset analysoidaan ja vastauksista muodostetaan synteesi, joka raportoidaan tässä opinnäytetyössä. Tutkimusmenetelmäksi valikoitui laadullinen survey-tutkimus.

Sopimuspalokuntien toimintakyky on merkityksellinen erityisesti harvaan asutuilla alueilla, joissa lähimmän ammattipaloaseman sijainti voi olla useiden kymmenien – jopa runsaan sadan kilometrin päässä. Kaupunkitaajamissa sopimuspalokuntien toiminta ammattipalokuntien tukena on merkityksellinen erityisesti suurissa onnettomuustyypeissä. Suomessa sopimuspalokunnat hälytetään ensilähdön palokuntana 90 %:iin maan pinta-alasta sijoittuviin tehtäviin. (Ruokonen 2021, 25 - 27.)

Opinnäytetyömme toimeksiantaja on Etelä-Karjalan pelastuslaitos, joka tuottaa pelastuslain 379/2011 32 § mukaiset pelastustoiminnan palvelut Etelä-Karjalan maakuntaan. Pelastuslaitoksen alueella on vuonna 2020 toiminut 26 sopimuspalokuntaa. (Etelä-Karjalan pelastustoimen palvelutasopäätös 2021–2025. 2020.) Niiden toimintaa ohjaa ja koordinoi kullekin sopimuspalokunnalle nimetty sopimuspalokunnan yhteyshenkilö (pois lukien teollisuus- ja puolustusvoimien palokunnat), joka on samalla pelastuslaitoksen viranhaltija. Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen alueella sopimuspalokunnan yhteyshenkilön työhön liittyvää tehtävänkuvaa ei ole aiemmin tutkittu.

2 PELASTUSTOIMI ETELÄ-KARJALASSA

Pelastuslaitoksella tarkoitetaan pelastustoimen tehtävälleen kuuluvien palveluiden omasta tuotannosta vastaavaa hyvinvointialueen organisaatiota (Pelastuslaki 379/2011, 2 a §). Pelastuslain (379/2011) 27 §:n mukaan hyvinvointialue päättää, millä tavoin se toteuttaa alueensa pelastuslaitokselle kuuluvat tehtävät ja mahdollistaa hyvinvointialueen hankkimaan palveluiden tuottamiseen tarvittavaan resurssia sopimuspalokunnilta.

Laki pelastustoimen järjestämisestä (613/2021) 4 § puolestaan määrittää hyvinvointialueen vastaamaan hyvinvointialueen pelastustoimen alueellaan siten kuin kyseisessä tai muissa laissa säädetään. Lisäksi 6 § mukaan aluevaltuusto päättää pelastustoimen palvelutasosta, jossa pelastustoimen palvelut on rakennettava niin, että onnettomuuksien ja vaaratilanteiden edellyttämät toimenpiteet voidaan tehdä mahdollisimman nopeasti ja tarkoituksenmukaisin resurssein. Etelä-Karjalan hyvinvointialueen voimassa olevan hallintosäännön (2022, 2 - 3 §) mukaan eteläkarjalaista pelastustoimea johdetaan hyväksytyyn pelastustoimen palvelutasopäätöksen mukaisesti ja pelastustoimi on yksi hyvinvointialueen neljästä toimintayksiköstä.

Pelastustoimintaan kuuluvia tehtäviä ovat hälytysten vastaanottaminen, onnettomuuden torjuminen ja uhrien sekä vaarassa olevien ihmisten pelastaminen, ympäristön ja omaisuuden suojeleminen sekä tulipalojen sammuttaminen ja vahinkojen rajoittaminen. Näiden tehtävien toteuttamiseen hyvinvointialue voi käyttää apunaan sopimuspalokuntaa. (Pelastuslaki 379/2011, 27, 32 §.)

Hyvinvointialue itsessään on valtionrahoitteinen, alueellinen itsehallinto (julkisoikeudellinen yhteisö), jonka tehtävänä on huolehtia alueensa sosiaali- ja terveydenhuollon, sekä pelastustoimen lakisääteisistä palveluista. Hyvinvointialueudistus toteuttaa Suomeen vuoden 2023 alusta 21 hyvinvointialuetta. Poiketen muista hyvinvointialueista Helsingin kaupunki jatkaa oman alueensa sosiaali-, terveydenhuollon ja pelastustoimen järjestämisestä. (Sisäministeriö 2023.)

2.1 Etelä-Karjalan pelastuslaitos

Pelastuslaitos vastaa pelastus- ja muun lainsäädännön tuomiin velvoitteisiin sekä hyvinvointialueen hallinto- tai toimintasäännössä määriteltyihin tehtäviin. Organisaatiojohtamisesta vastaa pelastusjohtaja sekä hänen alaisuudessaan olevat vastuualueiden johtajat ja muut viranhaltijat. Tehtäväkonaisuudet on määritelty toimintajaottelussa, jonka mukaisesti pelastustoiminnan vastuualueelle kuuluu erityisesti sopimuspalokuntajärjestelmän kehittäminen ja ylläpitäminen. Lisäksi sopimuspalokuntia käytetään onnettomuuksien ehkäisyn vastuualueen tehtäviin. Pelastuslaitos kokonaisuudessaan vastaa osaltaan sopimuspalokuntien henkilöstön kouluttamisesta sekä tukee näitä pelastustoiminnan harjoittelussa. (Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen toimintasääntö 2022, 2 - 3 ja 6 - 7.)

Henkilöstön määrä vuoden 2020 loppupuolella on ollut vakituisessa virka- tai työsuhteessa yhteensä 116 henkilöä. Varsinaisia sopimuspalokuntia oli yhteensä 26. Voimassa olevan Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen palvelutasopäätöksen (2020, 61) mukaan, sopimuspalokuntien hälytystehtäviä suorittavien henkilöiden määrä on maakunnassa 639. (Etelä-Karjalan pelastustoimen palvelutasopäätös 2021–2025 2020.)

Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen toiminta-alueena on Lappeenranta, Imatra, Lemi, Luumäki, Parikkala, Rautjärvi, Ruokolahti, Savitaipale ja Taipalsaari (Etelä-Karjalan pelastuslaitos). Ympärivuorokautisia jatkuvasti miehitettyjä asemia on neljä, joista Lavolan, Lauritsalan ja Joutsenon paloasemat sijaitsevat Lappeenrannassa ja yksi Imatralla. Lisäksi virka-aikana kuudella maakuntapaloasemalla työskentelee viranhaltija (Luumäki, Savitaipale, Taipalsaari, Ruokolahti, Simpele ja Parikkala). (Etelä-Karjalan pelastustoimen palvelutasopäätös 2021-2025 2020, 61-65)

2.2 Etelä-Karjalan sopimuspalokunnat

Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen vuoden 2020 toimintakertomuksen mukaan sopimuspalokunnat ovat merkityksellinen tekijä Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen toiminta-alueella, erityisesti vielä maaseutukunnissa. Sopimuspalokuntatoiminnan uhkakuvat lähitulevaisuuteen heijastuvat palokuntien toimintavarmuuden epävakaana näkymänä harvaan asutettujen alueiden väestön ikääntymisen sekä vähenemisen takia. Lisäksi työelämän kiireisyys varjostaa sopimuspalokuntien toimintakykyä. Pelastuslaitoksen toimintakertomuksessa onkin todettu, että edellä mainittujen haasteiden kohtaminen vaatii laajaa yhteistyötä sekä uusia toimintamalleja.

Sopimuspalokunnalla tarkoitetaan vapaaehtoista palokuntaa tai sotilas-, laitos- taikka teollisuuspalokuntaa, jonka kanssa hyvinvointialueella on sopimus pelastustoimintaan kuuluvien tehtävien hoitamisesta. Sopimuspalokunta on osa pelastustoimea, joka voi toteuttaa sammutus- ja pelastustoiminnan sekä onnettomuuksien ehkäisyä ja poikkeusolojen väestönsuojelun tehtäviä (Pelastuslaki 379/2011, 2 a, 51 §).

Pelastustoimen tehtäviin palokuntasopimuksen tai työsopimuksen perusteella osallistuvaa henkilöstöä kutsutaan sopimushenkilöstöksi (Etelä-Karjalan pelastustoimen palvelutasopäätös 2021–2025, 60). Sopimushenkilöstö voi osallistua pelastustoimintaan yksinomaan sitä varten perustettujen yhdistyksien puitteissa, joita kutsutaan kansakielisesti lyhenteellä VPK (vapaaehtoinen palokuntayhdistys), henkilökohtaisen sopimuksen kautta tai henkilökohtaisen sopimuksen sopimuspalokunnan pohjalla (HSPK). Tässä palokuntamuodossa ryhmä yksittäisiä ihmisiä on tehnyt suoran henkilökohtaisen sopimuksen alueen pelastuslaitoksen kanssa. (SSPL.)

Suomessa ihmisten ja palveluiden keskittyessä kaupunkiin sekä väestöllisen huoltosuhteen heikentyessä on sopimuspalokuntatoiminnan elinvoimaisuus myös taantuvassa tilanteessa. Työikäisten määrän vähentyessä alueellisesti vaikuttaa tämä vähennys erityisesti harva-alueella sopimuspalokuntalaisten riittävyyteen. (Ruukonen 2021, 7 - 8.)

2.3 Sopimuspalokunnan yhteyshenkilö

Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen toimintaohjeen palokuntien yhteyshenkilöille mukaan pelastuslaitos nimeää jokaiselle alueellaan olevalle sopimuspalokunnalle yhteyshenkilön päätoimisesta henkilöstöstään. Yhteyshenkilön voidaan katsoa olevan esihenkilöasemassa ja toimivan samalla linkkinä sopimuspalokunnan, sen henkilöstön ja pelastuslaitoksen välillä. Yhteyshenkilön keskeisimmät tehtävät ovat:

- vuosineuvottelun koollekutsuminen alkuvuodesta, jossa keskustellaan ajankohtaisista asioista ja tarkastetaan sopimuspalokunnan suorituskykytaulukko
- koulutussuunnitelman tarkastelu alkavalle vuodelle
- sopimuspalokunnan toimintavalmiuden toteuman tarkastus edelliseltä vuodelta
- sopimuspalokuntalaisten osallistumisaktiivisuuden seuranta ja toiminnan kehittämistoimenpiteiden suunnittelu yhdessä sopimuspalokunnan edustajien kanssa.

Yhteyshenkilön tehtävä on tukea sopimuspalokunnan toimintaa ja osallistua viikkoharjoituksiin kouluttajana. Sopimuspalokuntalaisilla on erityistehtäviä, kuten savusukelluskelpoisuus, johon edellytetään soveltuvaa toimintakykyä. Hänen tehtävänsä on valvoa, että ne pakolliset vuosittaiset harjoitteet ja testit on suoritettu, joita edellytetään toimintakyvyn ylläpitämiseen. Myös ilmoitettujen työtuntien hyväksyminen ja palkanmaksuun liittyvät elementit kuuluvat palokunnan yhteyshenkilön tehtäviin. (Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen toimintaohje palokunnan yhteyshenkilölle 2022.)

Työturvallisuuslaki (738/2002) asettaa ehtoja, jotka ottavat välillisesti kantaa työpaikan ja toiminnan kehittämiseen. Työturvallisuuden ja terveellisyden edistämiseksi on oltava työturvallisuuslain 9 § mukaan ohjelma, joka kattaa työpaikan ja sen toiminnan kehittämistarpeet, sekä huomioi toiminnan ja sen suunnittelun. Laissa säädetään myös työntekijän ja työnantajan velvollisuudesta ymmärtää toisiaan ja työn toimintaympäristöä; työnantajan on varmistettava työntekijöiden ymmärrys turvallisuudesta ja terveydestä työssä sekä annettava riittävästi tietoa työpaikan ja työssä olevien vaarojen ja haittatekijöiden ominaisuuksista. Työturvallisuuslaki määrää työntekijää noudattamaan työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä. Työntekijän on turvallisuustematiikan ylläpitämisen lisäksi edistettävä myös huolellisuutta ja varovaisuutta. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 8, 14 ja 18 §.)

Yhteyshenkilön toimenkuvan laaja-alaisuus ilmenee lähteenä käytetystä Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen toimintaohjeesta sopimuspalokunnan yhteyshenkilölle. Näitä eri tehtäviä pohtiessa suhteutettuna maantieteellisesti pitkään pelastuslaitoksen alueeseen, joka tavoittaa alueellaan useita sopimuspalokuntia, nousee teeman ympärille opinnäytetyön kolmesta tutkimuskysymyksestä ensimmäinen: millainen käsitys itse sopimuspalokuntalaisilla on yhteyshenkilön roolista ja onko yhteyshenkilötoiminta yhdenmukaista?

3 SOPIMUSPALOKUNNAN YHTEYSHENKILÖN ROOLI ESIHENKILÖNÄ

Sopimuspalokuntalaisten ohjaaminen ja toiminnan laadun valvominen ovat olennainen osa sopimuspalokunnan yhteyshenkilön työtä. Hyvän ja toimivan yhteisön edellytykset täyttää palvelutalossa määritetyt vaatimukset pohjautuvat osaavaan henkilöstöjohtajaan ja henkilöstöjohtamisen taitoihin. Sopimuspalokunnan yhteyshenkilön rooli ei suoranaisesti ole henkilöstöjohtaja, mutta konteksti on merkittävä suhteessa sopimuspalokuntalaisten hyvinvointiin. Tästä muodostui opinäytetyön toinen tutkimuskysymys: kokevatko sopimuspalokuntalaiset yhteyshenkilötoiminnan merkityksellisenä voimavarana sopimuspalokunnan arjessa?

Hyvä ja ammattitaitoinen henkilöstöjohtaja kykenee ylläpitämään ja parantamaan henkilöstönsä työkykyä, motivaatiota ja tahtotilaa sitoutua organisaation tavoitteisiin. Päätöksenteon lisäksi johtajana toimivan ihmisen tulee valvoa, että työntekijät noudattavat lakeja, annettuja ohjeita ja sopimuksia. Viitala (2015, 10 ja 21) summaa hyvän johtajuuden ja esimiestyön sisältävän moninaisia päätöksenteon tehtäviä kuten valitseminen, motivointi, innostaminen, palkitseminen ja ohjaaminen.

Työturvallisuuslain (738/2002) 8 § mukaan työnantajan on huolehdittava työntekijöidensä terveydestä ja turvallisuudesta työssä ja työpaikalla. Erityisesti tilanteet, joissa työntekijän henkilökohtaiset edellytykset tarvitsevat yksilöllisiä toimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden takaamiseksi, vaativat työantajalta huomiota. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös arvioida työn vaarat (10 §) ja poistettava niiden aiheuttama uhka. Mikäli vaaroja ei voida eliminoida, on laadittava arvio näiden merkityksestä työntekijän turvallisuudelle.

Sopimuspalokuntahenkilöstö toimii Etelä-Karjalassa suurilta osin henkilökohtaisella työ sopimuksella Etelä-Karjalan hyvinvointialueeseen (pelastuslaitos), siten muodostuu työsuhde, jossa on oltava esihenkilö. Teknisesti esihenkilönä voidaan nykyisten käytänteiden mukaan pitää sopimuspalokunnan yhteyshenkilöä, ja suorittaa pelastuslain 379/2011 32 § mukaista pelastustoimintaa, on siinä hetkessä esihenkilönä pelastustoiminnan johtaja.

Henkilöstö on Riitta Viitalan (2015, 8 - 9) mukaan keskeisessä roolissa, kun pohditaan organisaation toimivuutta ja sitä, kuinka organisaatio kykenee saavuttamaan tavoitteensa. Yrityksmaailmassa henkilöstön vaihtuessa kokonaan vaarantuu tai jopa loppuu yrityksen toiminta. Organisaation elinvoimatekijöitä on henkilöstöjohtamisen tehokkuus sekä toiminnan ja palvelun laatu. Toiminnan tehostamiseksi on tunnistettava käytettävissä olevat resurssit ja kohdennettava henkilöstön osaaminen kohti organisaation päämäärää oikeilla työvälineillä varustettuna.

Yrityksen ja organisaation toimivuus sen henkilöstön osalta on merkittävässä roolissa sopimuspalokuntien kentällä, jossa itse sopimuspalokuntalaisten väheneminen on uhkatekijä toiminnan ja palvelun laadulle. Siksi henkilöstöjohtamisen malleja tarvitaan edistämään sopimuspalokuntien organisaatiopohjaa ja jäsenistön hyvinvointia.

Vajaukset henkilöstömäärässä laskevat tehokkuutta ja tavoiteltava lopputulos voi jäädä saavuttamatta tai se saavutetaan huonolla menestyksellä. Henkilöstövaje voi ilmentyä esimerkiksi sairauspoissaoloina tai rekrytointiongelmina. Heikko motivaatio, sitoutumisen puute sekä pettynyt ihminen ei ole lojaali organisaatiotaan kohtaan, vaan erkaantuu yhteisistä tavoitteista ja päämääristä, jolloin kehitys ja työn lopputulos jäävät vaillinaisiksi. (Viitala 2015, 8 - 9.)

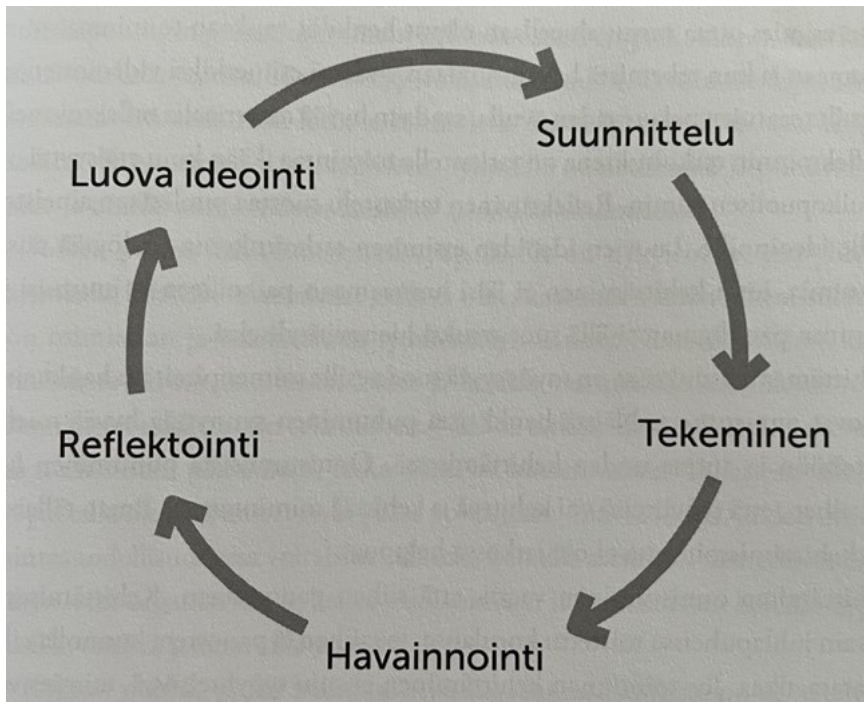
Edellä mainittujen negatiivisten kulmien poissaamiseksi edellytetään organisaatiossa hyvää työilmapiiriä. Työilmapiiri on peilikuva työntekijöiden kokemuksista ja tunteesta olla osa organisaatiota. Henkilöstön keskinäisten vuorovaikutustilojen ja johtamisen lisäksi työilmapiirin elementtinä toimii organisaatiokulttuuri, joka muodostuu organisaation ja sen työntekijöiden arvopohjasta sekä toimintamalleista. Ilmapiirin ollessa avoin ja luottamuksellinen on yleinen tunnelma innostava ja kannustava. Nämä elementit edesauttavat positiivista asennoitumista organisaatiota ja työtä kohtaan. Keskeisiä kysymyksiä hyvälle henkilöstöjohtajalle onkin, kuinka edistää organisaation työskentelyolosuhteita ja kuinka työilmapiiriä voidaan optimoida. (Viitala 2015, 18 - 19.)

Riitta Viitala ja Eila Jylhä esittelevät teoksessaan Johtaminen; keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit (2019, 27-28) henkilöstöjohtajan roolin koostuvan kymmenestä eri kokonaisuudesta, jotka voidaan jaotella kolmeen eri luokkaan: ihmissuhderooli, tiedon käsittelijän rooli ja päätöksentekorooli. Nämä kokonaisuudet ja luokat ilmenevät työelämässä kukin vuorollaan sekä lomittain aina vallitsevan tilanteen ja asiayhteyden mukaan. Ihmissuhderoolin ydin on olla vuorovaikutuksessa henkilöstön kanssa ja toimia innoittajana. Tiedonkäsittelijän roolin on hallita työelämän substanssiosaamiseen liittyvää johtamisen mallia ja tuottaa tietoa. Päätöksentekoroolin tehtävä on viedä prosesseja eteenpäin sekä kehittää toimintaa.

3.1 Toiminnan kehittäminen

Henkilöstöjohtamisen taito on myös kehittää yrityksen toimintaa. Ensin on kuitenkin tunnistettava, mitä yrityksen on opittava toiminnastaan, jotta kehittämistoimenpiteitä voidaan suunnitella. Virheiden korjaaminen tai toiminnan kehittäminen ei ole mahdollista, mikäli yrityksen johto ja esihenkilöt eivät sitoudu kehittämisen edellytyksiin saatikka näiden tunnistamiseen. Kehityskeskusteluiden lisäksi henkilöstön näkemyksiä voidaan tutkia esimerkiksi haastatteluin tai kyselytutkimuksin. (Joki 2021, 129.)

Toiminnan kehittämisen laiminlyönti aiheuttaa väistämättä toiminnan laadussa alentumaa. Tämän takia tarkkakin toiminnan tarkastelu on ajoittain perusteltua. Tällöin työyhteisön jäsenten tulisi saada vapaasti tuottaa tietoa siitä, kuinka toiminta on työntekijänä näkökulmasta edennyt. Deming (1982) on luonut laatujohtamisen tueksi jatkuvan kehittämisen kehän (kuva 1), jossa havainnointina voidaan käyttää erilaisia palautteita. (Juuti 2016, 74-76.)



Kuva 1. Kehittämisen kehä (Juuti 2016, 75).

Pelastustoimen moniulotteisen tehtäväkentän johdosta myös sopimuspalokunnilla on mahdollisuus toimia pelastustoiminnan lisäksi muissa pelastustoimen tehtävissä, kuten koulutus-, neuvonta- ja valistustehtävät (pelastuslaki 379/2011 51 §). Eittämättä lain suoman mahdollisuuden laaja-alaiseen toimintaan on sopimuspalokuntatoiminnan kehityttävä yhdessä viranhaltijatyön johdattamana, josta nousee opinnäytetyön kolmas ja viimeinen tutkimuskysymys: kuinka sopimuspalokunnan yhteyshenkilötoimintaa voitaisiin parantaa?

4 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSMENETELMÄ

4.1 Kvalitatiivinen survey-tutkimus

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen yhtenä tutkimustyyppinä voidaan pitää survey-tutkimusta, jossa aineistonkeruumenetelmänä toimii ihmisjoukosta kerättävä tieto kyselyn avulla. Survey-tutkimukselle muita tavanomaisia aineiston keräämiseen liittyviä menetelmiä voivat olla lisäksi haastattelu tai havainnointi. Tutkimuksille tyypillinen asettelu on yhtenäinen kohdehenkilöiden joukko tai otanta joukosta, jolle tutkimuskysymys asetetaan jokaiselle samalla tavalla. Tällöin tutkimustyyppinä survey toimii niin sanotusti standardoituna tutkimusmenetelmänä. Survey-tutkimuksella pyritään selittämään, kuvailemaan ja vertailemaan ilmiötä. (Hirsjärvi ym. 2014, 134 ja 191 - 194.)

Kyselytutkimuksen vahvuudet esiintyvät tutkimuksessa silloin, kun tutkimusaineisto tai tutkittava ihmisjoukko ovat laajoja. Tutkimuksesta saatava tutkimusaineisto on helppoa työstää tietoteknisiä apuvälineitä käyttäen, suurien tietomäärien hallinta sekä tulkinta on nopeampaa. Kysymysten asetteluun on kiinnitettävä huomiota, jolloin tulosten analysointivaiheessa ei voida vedota tulkinnanvaraisuuksiin. (Hirsjärvi ym. 2014, 195 - 196.)

Analysointivaiheessa on myös muistettava, ettei kyselyyn vastanneiden henkilöiden todellista motivaatiota aihetta kohtaan tai suhtautumista tutkimukseen voida selvittää. Samoin vastaajien ymmärrys kyselyn kontekstista voi olla puutteellinen. Lähtökohtaisesti verkossa tapahtuvaan kyselytutkimukseen voidaan odottaa ensimmäiseksi vastausprosentiksi alle 40. Kysely on syytä lähettää vastaanottajille uudelleen, jolloin vastaajien prosenttiosuus voi nousta jopa 70-80 prosenttiin. (Hirsjärvi ym. 2014, 195 - 196.)

Kyselytutkimusta voidaan operationalisoida, mikä tarkoittaa, että tutkija tuntee tutkittavan kohderyhmän. Tällä tavoin voidaan varmistua siitä, että kyselyn käsitteistö on tutkittavalle ymmärrettävällä tasolla. (Vilka 2021, 83.) Kvantitatiiviselle survey-tutkimukselle on ominaista, että tutkija itse voi olla tutkittavasta joukosta lähellä tai etäällä (Hirsjärvi ym. 2014, 194).

Aineiston analyysi kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyrkii lähestymään lopputulosta ymmärtämisen näkökulmasta, jolloin syntyy analyysin päätelmä (Hirsjärvi ym. 2014, 224). Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan, kuinka asioiden – yleensä ihmisiin liittyvien merkitysten kokonaisuudet korreloivat toistensa kesken. Tällaisia merkityksen kokonaisuuksia voivat olla tapahtumat, kokemukset, ajatukset tai inhimilliset tuntemukset. (Vilka 2021, 93 - 95.)

Tutkimusmenetelmän sisällä on syytä erottaa toisistaan, tutkitaanko ihmisten kokemuksia vai käsitteitä jostakin aihealueesta. Siinä missä kokemus on henkilökohtainen, käsitys puolestaan ilmentää usein joukon tai ryhmän tapaa ajatella asiaa. Tulkintaongelmien välttämiseksi tutkijan on hyvä

rakentaa tutkimus ”mitä” -kysymysten lisäksi nojaamaan vähintään yhteen ”miksi” -kysymykseen. (Vilkkä 2021, 93 - 95.)

Kyselytutkimus on luonteva tapa tavoittaa eteläkarjalaiset sopimuspalokuntalaiset, jotka ovat edustettuna ympäri maakuntaa. Sähköinen kyselylomake tavoitettavissa mobiililaitteilla, jota opinnäytetyön tekijät pitävät merkittävänä toiminteena mahdollisimman suuren vastaajaotannon saamiseksi. Opinnäytetyön laatijat tunnistavat sopimuspalokuntien toimintakentän, jolloin survey-tutkimuksen mahdollistava vastaajien lähellä olo on tutkimuksen kannalta optimilla tasolla. Tutkimuksen tekijät päätyivät kyselyn toteuttamiseen myös mahdollisen suuren vastaajajoukon takia, jolloin esimerkiksi haastattelemalla toteutettu aineistonkeruu olisi ollut kohtuuttoman työläs toteuttaa.

4.2 Hermeneuttinen metodi

Vilkkä (2021, 142 - 164) kirjoittaa, että ilmiön ymmärtäminen kokonaisuutena ja asenteiden riisuminen ilmiön ympäriltä on keskeinen ajatus heuristiselle kontekstille. Hermeneutiikan kohde on laadullisen tutkimusmenetelmän tuominen merkitysten löytämiseksi. Tutkija syventää aineiston perusteella ajatusmallia tuloksista ja samalla palaa tulosten juureen, jotta voi muodostaa entisestään laajempia ymmärryksen kokonaisuuksia. Täten muodostuu kehä, jossa tutkimuksen alkuolettamat eivät ole lopputuloksen kanssa toisiinsa kytköksissä. Lopputuloksena syntyy tulkinta saadusta aineistosta, joka voidaan esitellä teoriana. Teorian luotettavuuspohjan varmistamiseksi on tutkijan käsiteltävä saatua tietoa kriittisesti ja uskottavasti.

Hermeneuttisen metodin lähestymistapaa sovelletaan erityisesti kyselylomakkeessa olevassa avoimessa kysymyksessä ja sen tulosten analysoinnissa. Tällöin sopimuspalokuntalaisten sanallisesti esitetyistä kokemuksista voidaan etsiä ilmiöitä, jotka mahdollisesti vastaavat opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin.

4.3 Tutkimuksen kohderyhmä

Opinnäytetyön tutkimuksen kohderyhmäksi otettiin tilaajan toiminta-alueelta sopimuspalokunnat, jotka ovat VPK-pohjaisia tai henkilökohtaisen sopimuksen sopimuspalokuntalaisia. Alkuperäisen opinnäytetyösuunnitelman mukaan tarkoituksena oli myös selvittää sopimuspalokuntien yhteyshenkilöinä toimivien viranhaltijoiden näkemyksiä kyselylomakkeen avulla. Viranhaltijoiden osuus päätettiin kuitenkin jättämään pois opinnäytetyön aiheen rajaamisen ja varsinaisten tutkimuskysymysten puitteissa.

Tutkimusjoukosta rajattiin pois sotilas-, laitos- ja teollisuuspalokunnat, koska niiden tuottama palvelu on ensisijaisesti valtiollista tai se liittyy vahvasti kaupalliseen toimintaan, jonka takia tulokulmamiin sopimuspalokuntiin nähden on erilainen. Näiden palokuntaryhmien henkilöstöjohtaminen sopimuspalokunnan yhteyshenkilön roolissa ei ole pelastuslaitoksen tuottamaa eikä yhteyshenkilön rooli ole samanlainen kuin VPK-pohjaisissa tai henkilökohtaisen sopimuksen sopimuspalokunnissa.

Samalla haluttiin rajata vastaajista sellaiset henkilöt pois, jotka toteuttavat sopimuspalokuntatoiminnassa ainoastaan ensivastetoimintaa ja eivät osallistu pelastustoimen tehtäviin. Etelä-Karjalan alueella ensivaste on ensihoidon tulosityksikön (terveydenhuolto) koordinoimaa toimintaa, se ei ole siten pelastuslaitoksen kokonaisvastuulla.

4.4 Tutkimuksen tiedonkeruu

Varsinainen kyselylomake koostui eri kysymysmuodoista, jotka ovat teemoitettu aihealueittain taulukossa 1. Avoimien kysymysten määrää pyrittiin rajoittamaan, koska kyselyn vastaajakohderyhmässä on useita satoja henkilöitä. Painopisteen muodostivat monivalinta- ja asteikkokysymykset. Likertin asteikkoa käytettiin liukukytkimellä, jolla haluttiin tarjota vastaajalle visuaalinen ilmentymä vastausvaihtoehdolle. Likertin asteikot asetettiin 5- tai 7-portaisiksi nousevaan suuntaan, kuten Hirsjärvi & kumppanit (2014, 200 - 204) kehottaa.

Taulukko 1. Kyselylomakkeen kysymysten teemoittelu.

Taustoittavat kysymykset	1-5
Vastaajan käsitys sopimuspalokunnan yhteyshenkilöstä	6-12
Vastaajan kokemus sopimuspalokunnan yhteyshenkilön aktiivisuudesta	13-15
Sopimuspalokunnan yhteyshenkilötoiminnan kehittäminen	16
Vastaajan mielipide sopimuspalokuntatoiminnan merkityksestä pelastustoimessa	17

Tutkimus toteutettiin sähköisenä Webpro-pol-kyselynä (LIITE 1). Kyselyn linkki oli osana saatetta (LIITE 2), joka lähetettiin kaikkiin 23 sopimuspalokuntaan sekä näiden päälliköille. Palokuntaa pyydettiin edelleen välittämään viesti suoraan kohderyhmälle eli hälytystoiminnassa mukana oleville sopimuspalokuntalaisille. Koska kysely toteutettiin anonyymina ja kyselyn linkki lähetettiin vain sopimuspalokuntien sähköpostiin ja palokuntien päälliköille, ei tutkimuksen tekijöillä ole tietoa, kuinka monta henkilöä kysely on varmuudella tavoittanut kohderyhmästä.

4.5 Tutkimusaineiston analyysi

Tuomi & Sarajärvi määrittelevät kirjassaan *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (2021), että tutkimuskeinoina kysely ja haastattelu ovat toimivia, kun halutaan selvittää ihmisen ajatusmaailmaa siitä, kuinka hän toimii tai mitä hän on mieltä tutkittavasta asiasta. Laadullisessa tutkimuksessa koetetaan tuoda esille ilmiö tai tapahtuma pureutumatta tilastollisiin yleistyksiin. Lopulta tutkimuksen onnistumisen ja sen harkinnanvaraisuuden määrittelee raportin lukija.

Induktiivinen laadullinen analyysi johtaa tutkimuksen tulokset yksittäisistä löydöksistä yleiseen käsitykseen, joka on ominaista hermeneuttisessa tutkimuksen kontekstissa ja johtaa usein teoreettisen mallin luomiseen tutkimusaineistosta. Tästä käytetään nimitystä aineistolähtöinen tutkimus, joka esittää havainnot pohjautuen tutkimusasetelmaan ja tutkijan asettamiin kysymyksiin. Estettäessä havaintojen nojaaminen tutkijan omiin käsityksiin on raportoinnissa kirjoitettava auki mahdolliset ennakkokäsitykset ilmiöstä ja suhteutettava nämä saatuihin tuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2021).

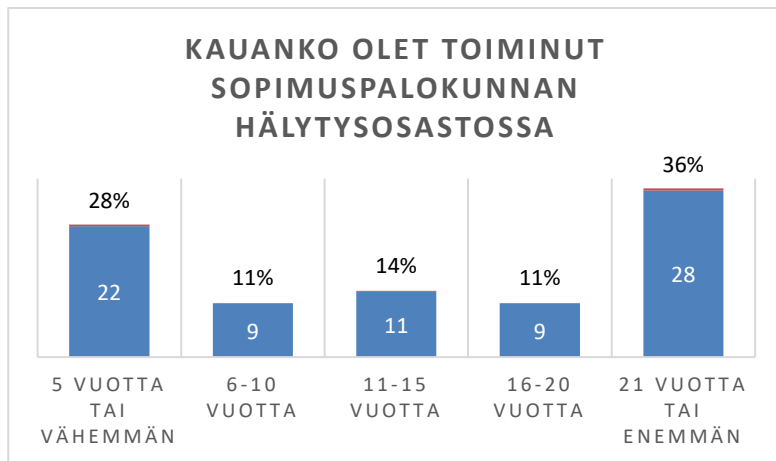
5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

5.1 Vastaajien taustatiedot

Kysymyksissä 1 - 5 selvitettiin vastaajien taustatietoja liittyen sopimuspalokuntatoimintaan sekä heidän asemaa palokuntahierarkiassa ja sitä, kuinka kauan vastaaja on ollut palokuntatoiminnassa mukana. Kaikki viisi kysymystä olivat asetettu pakollisiksi kyselylomakkeella.

Kyselyyn vastasi yhteensä 79 henkilöä, jotka edustivat 20:n eri sopimuspalokunnan henkilöstöä. Eniten vastauksia tuli Imatran VPK:sta sekä Luumäen palokunnasta, joista kummastakin 12 kappaletta. Luumäen palokunta muodostuu kahdesta toimipisteestä: Luumäen ja Jurvalan paloasemista. Kolmesta palokunnasta ei tullut yhtään vastausta (Joutsenon sivutoiminen palokunta, Särkisalmen sekä Kuivasensaaren VPK). Muista palokunnista tuli 1 - 3 vastausta per sopimuspalokunta (n = 12). Yhteensä kysely lähetettiin 23 sopimuspalokuntaan.

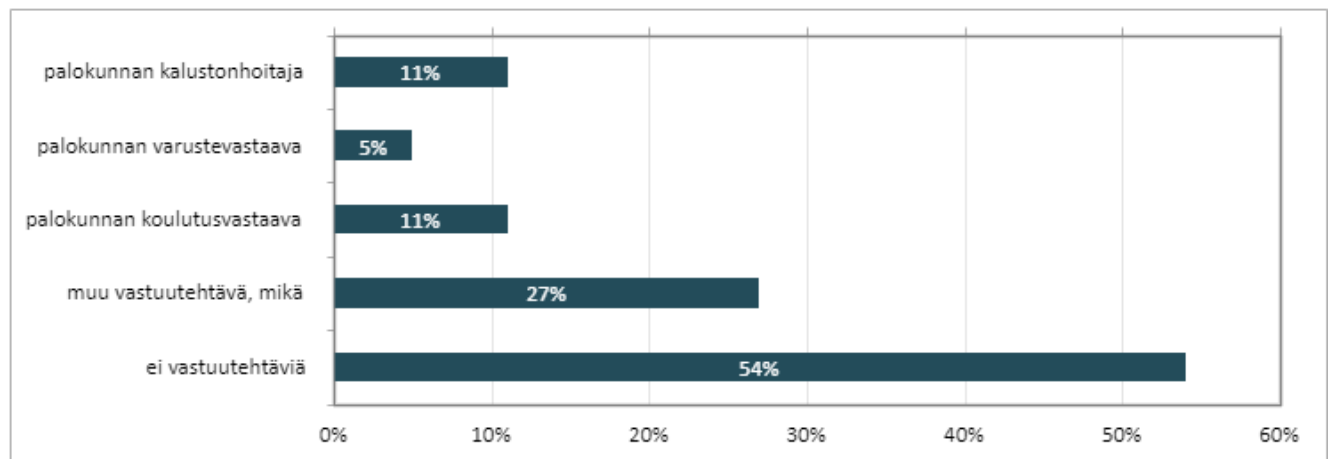
Vastaajia taustoittavissa kysymyksissä selvitettiin, kuinka kauan vastaaja on ollut mukana sopimuspalokunnan hälytystoiminnassa (kaavio 1). Vastausten perusteella suurin osa oli ollut joko vähintään 21 vuotta (36 %) tai alle 6 vuotta (28 %) em. toiminnassa mukana. Yleisellä tasolla vastaajien eri koulutustasot (kaavio 2) sekä muut aiheeseen liittyvät vastuutehtävien edustukset (kaavio 3) ovat edustettuna kattavasti.



Kaavio 1. Vastaajien palvelusaika sopimuspalokunnan hälytysosastossa.



Kaavio 2. Kyselyyn vastanneiden koulutustaso sopimuspalokunnassa.

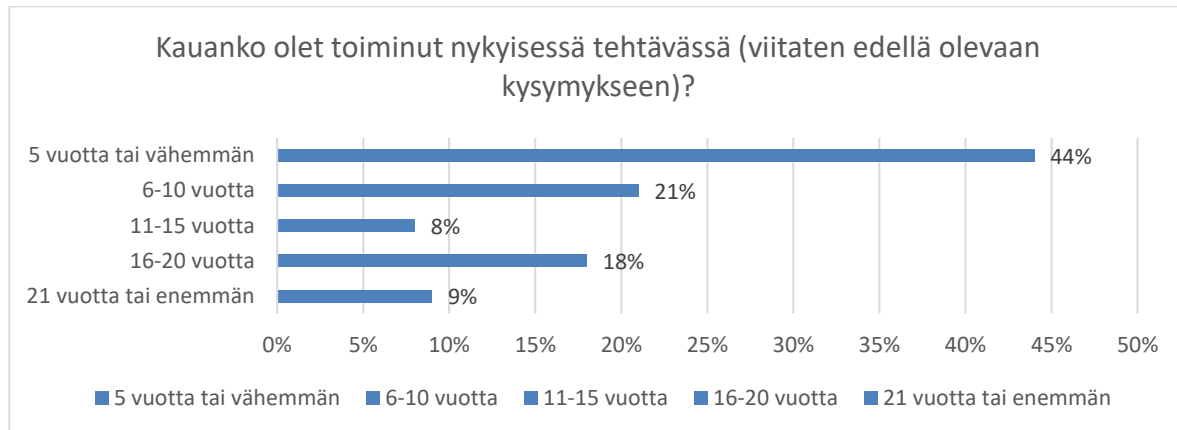


Kaavio 3. Sopimuspalokunnan muiden vastuutehtävien edustus vastaajien kesken.

Tehtäväkohtaisen vakanssin perusteella kyselyyn vastanneista henkilöistä suurin osa oli koulutustasoltaan nuorempi sammutusmies ($n = 24$), toiseksi suurin ryhmä oli vanhempia sammutusmiehiä ($n = 14$) ja kolmanneksi suurin ryhmä oli puolestaan sammutusmies sekä palokunnan päällikkö ($n = 9$). Vähiten kyselyyn vastanneista edustaa sopimuspalokunnan varapäällikön tehtävänkuvaa.

40 vastaajaa 79:stä (54 %) ei toiminut vastaushetkellä sopimuspalokunnan muissa vastuutehtävissä. Henkilöitä on voinut toimia sopimuspalokunnassa tai palokuntayhdistyksessä myös useammassa kuin yhdessä vastuutehtävässä. Kaavion 3 mukaisia kalustonhoitajan, varustevastaavan ja koulutusvastaavan tehtäviä toimitti 20 henkilöä vastaajista. Muita vastuutehtäviä ($n = 20$) avoimien ja tarkentavien vastausten perusteella olivat muun muassa nuoriso-osaston johtaja tai varajohtaja, ensivastekouluttaja, somevastaava ja yhdistysten hallinnolliset tehtävät, kuten yhdistyksen hallituksen puheenjohtaja, sihteeri tai hallituksen jäsen.

Kyselyn otannan perusteella suurin osa vastaajista ovat olleet nykyisessä tehtävässä enintään 10 vuotta (n = 52). 11 - 15 vuotta tai yli 20 vuotta toiminnassa mukana olleita vastaajia oli yhteensä 13 henkilöä. Vastaajista 44 % (n = 35) on toiminut nykyisessä tehtävässään viisi vuotta tai vähemmän. Prosenttijakauma tuloksista on esitetty kaaviossa 4.

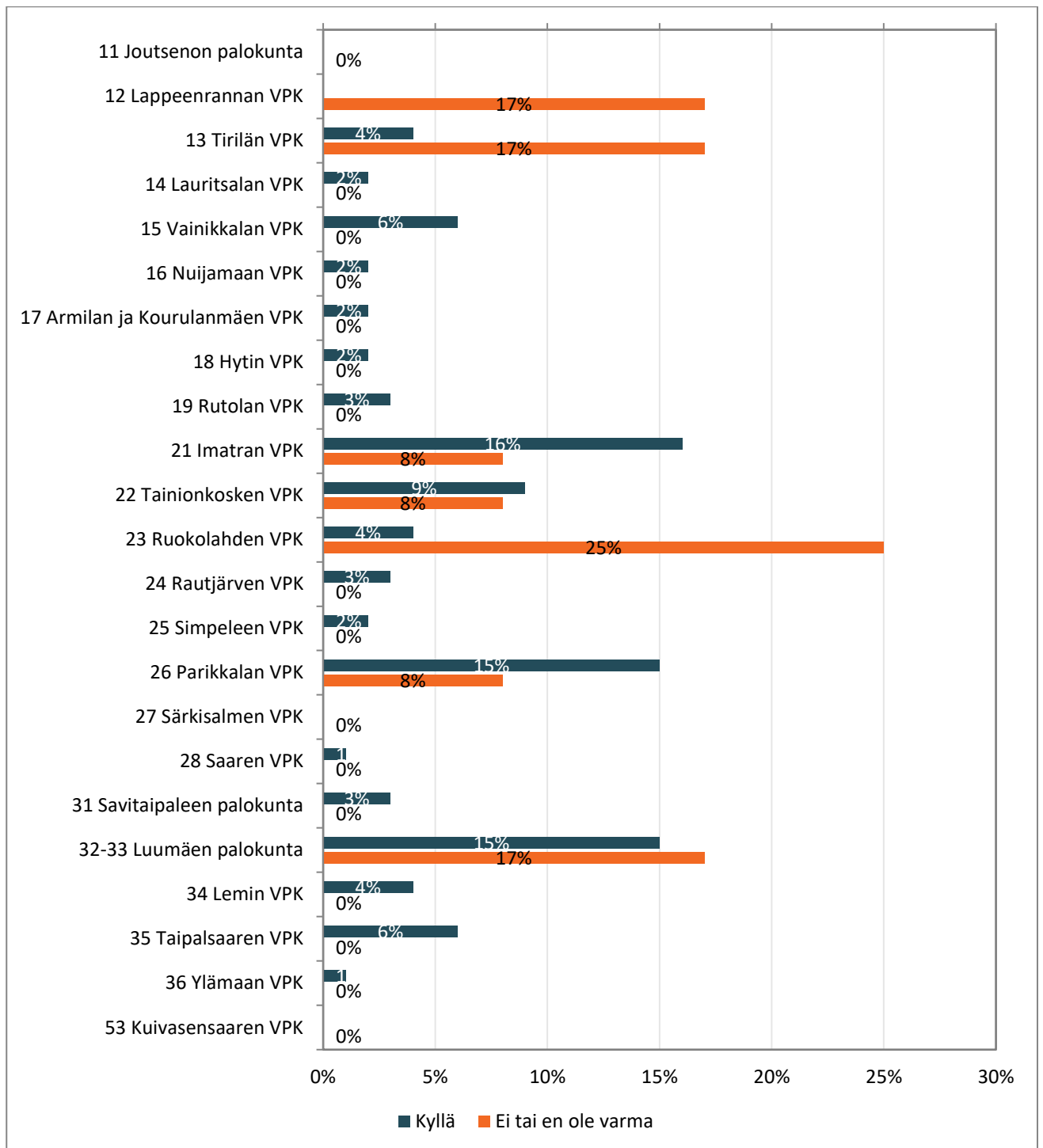


Kaavio 4. Vastaajien prosenttijakauma ajasta nykyisessä sopimuspalokunnan tehtävässä.

5.2 Vastaajien käsitys sopimuspalokunnan yhteyshenkilöstä

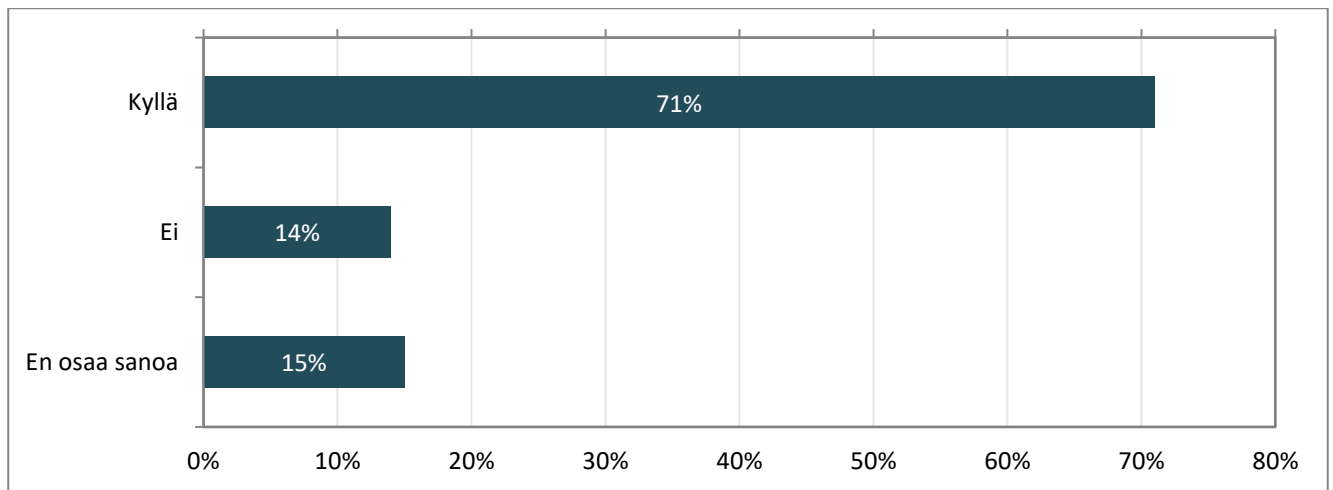
Kysymyksissä 6 - 12 selvitettiin vastaajien käsitystä sopimuspalokunnan yhteyshenkilöstä sekä sopimuspalokuntalaisen asiointia yhteyshenkilön kanssa. Samalla selvitettiin, mikä olisi luontevin tapa pitää yhteyttä sopimuspalokunnan yhteyshenkilöön ja hänen tukeansa sopimuspalokuntalaisen suuntaan. Kysymykset olivat asetettu pakollisiksi kyselylomakkeella.

Sopimuspalokunnan yhteyshenkilön on nimeltä tunnistanut vastaajista 85 % (n = 67). 12 henkilöä ei tiedä (7 %) tai ei osaa sanoa (8 %), kuka palokunnan yhteyshenkilö on. Kaaviossa 5 on esitetty palokunnittain kyselyyn vastanneiden osuus (n = 79) niistä, jotka tunnistavat palokunnan yhteyshenkilön.



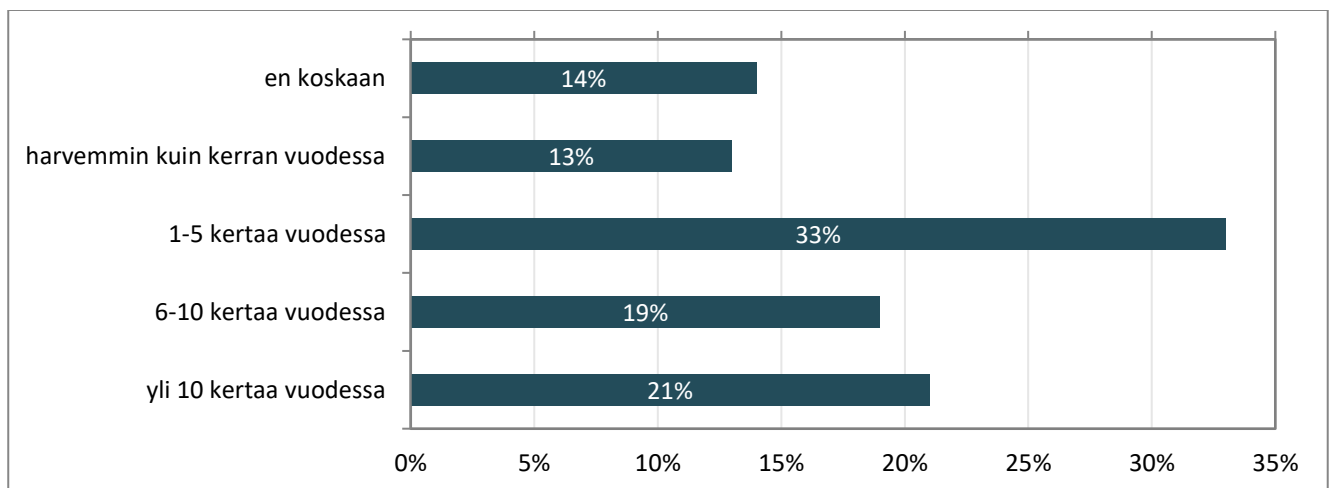
Kaavio 5. Sopimuspalokunnan yhteyshenkilön nimeltä tunnistaneiden osuus palokunnittain.

Sopimuspalokunnan yhteyshenkilön rooli on tuttu 56 vastaajalle (71 %) ja täysin tai osittain tuntematon 23:lle (29 %). Kyselylomakkeessa roolia ei tietoisesti tarkennettu, jolloin harkintavalta rooli - käsitteestä jäi vastaajalle. Kaaviossa 6 on esitetty kokonaisuudessaan prosenttiosuudet vastaajista, jotka tunnistavat tai eivät tunnista sopimuspalokunnan yhteyshenkilön roolia.

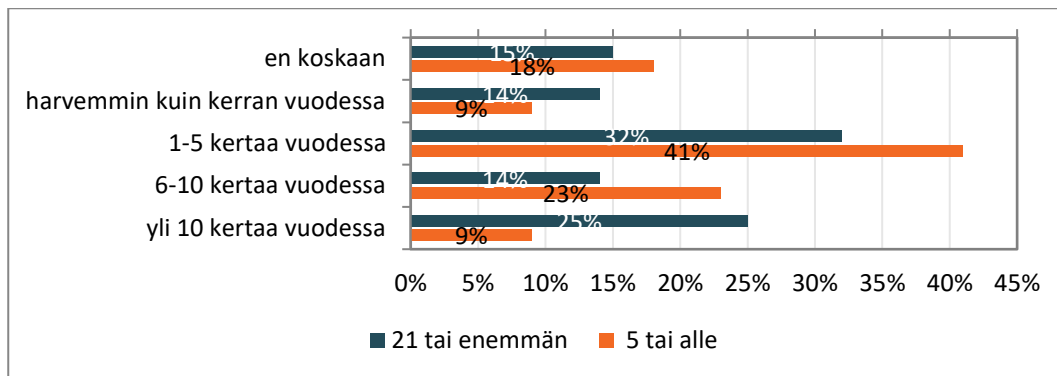


Kaavio 6. Vastaajien prosenttiosuudet kysyttäessä tunnistaako vastaaja sopimuspalokunnan yhteyshenkilön.

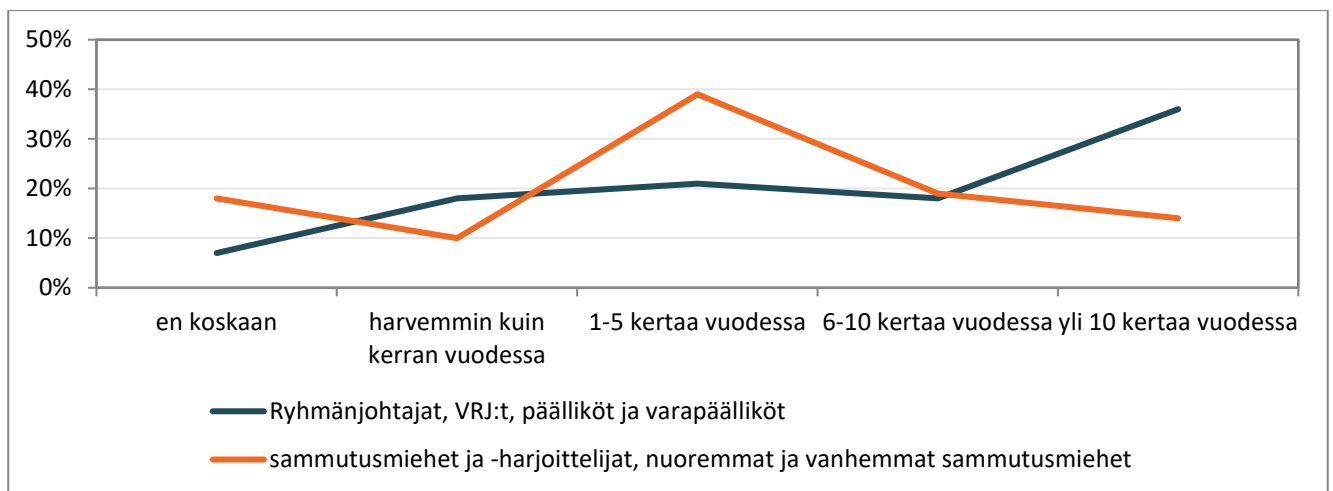
Kysymyksillä 8 ja 9 selvitettiin henkilökohtaisen asioinnin määrää sopimuspalokuntalaisen ja sopimuspalokunnan yhteyshenkilön välillä sekä vastaajalle luonnollista kommunikointikeinoa. Vastaajista 14 % (n = 11) ei ollut koskaan asioinut sopimuspalokunnan yhteyshenkilön kanssa, kun taas yli 5 kertaa vuodessa asioivia oli 40 % (n = 32). Tarkempi jakauma vastauksista ilmenee kaaviossa 7. Vertailemalla vastaajaryhmiä, jotka ovat toimineet ajallisesti vähiten tai eniten hälytystoiminnassa mukana, voidaan todeta merkittävin ero (16 %) niiden ryhmien kohdalla, jotka asioivat yli 10 kertaa vuodessa yhteyshenkilön kanssa (kaavio 8). Vastaavaa korrelaatiota löytyy, kun asiointia verrataan koulutustasojen mukaan (kaavio 9).



Kaavio 7. Sopimuspalokuntalaisen asiointikerrat yhteyshenkilön kanssa vuosittain.

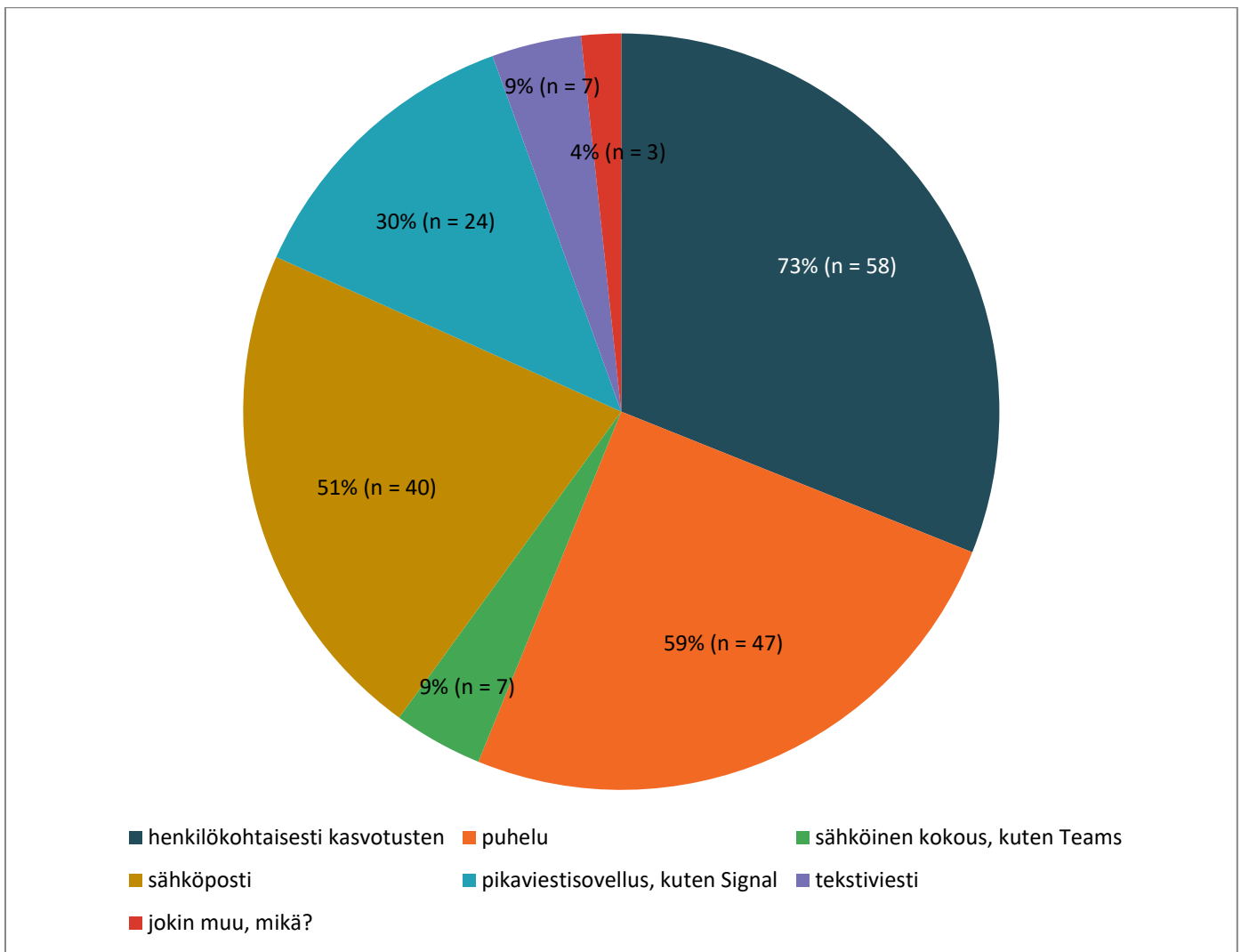


Kaavio 8. Alle 6 vuotta tai yli 20 vuotta sopimuspalokuntatoiminnassa mukana olleiden henkilöiden asiointi sopimuspalokunnan yhteyshenkilön kanssa vuosittain.



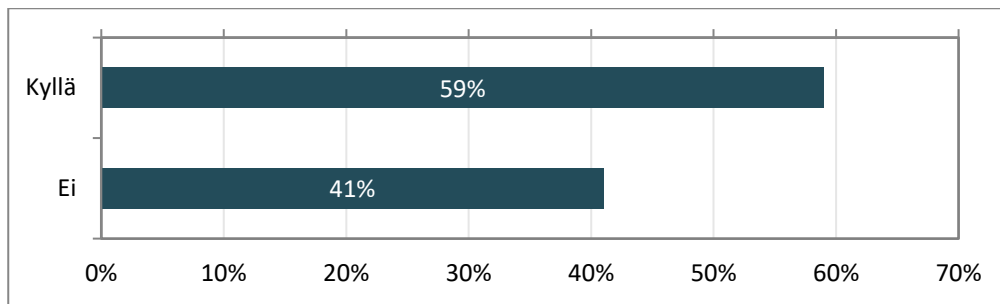
Kaavio 9. Koulutustasoittain vertailu liittyen yhteydenpitoon palokunnan yhteyshenkilöä kohden.

Yhteyshenkilön sekä sopimuspalokuntalaisen väliseen vuorovaikutukseen luontevimmaksi tavaksi (kysymys 9, kaavio 10) koettiin henkilökohtainen kanssakäynti (73 % vastausta, n = 58), kun taas toiseksi luontevimpana tapana pidettiin perinteistä puhelinsoittoa (59 % vastausta, n = 47). Vähiten suosiota sai sähköinen kokous (9 %, n = 7) ja tekstiviesti (9 %, n = 7). Kolme vastausta kohdistui muuhun vaihtoehtoon, jonka avoimessa tekstikentässä mainittiin kaksi kertaa pikaviestisovellus *WhatsApp* ja yhden kerran, että muut henkilöt huolehtivat asioinnista. Suodatettaessa vastaajista vain palokuntien päälliköt ja varapäälliköt (n = 12) vastasi heistä 100 % pitävänsä puhelua luontevimpana tapana, 68 % sähköpostia ja 50 % henkilökohtaista asiointia kasvotusten. Kysymykseen pystyi valitsemaan usean vastausvaihtoehdon.

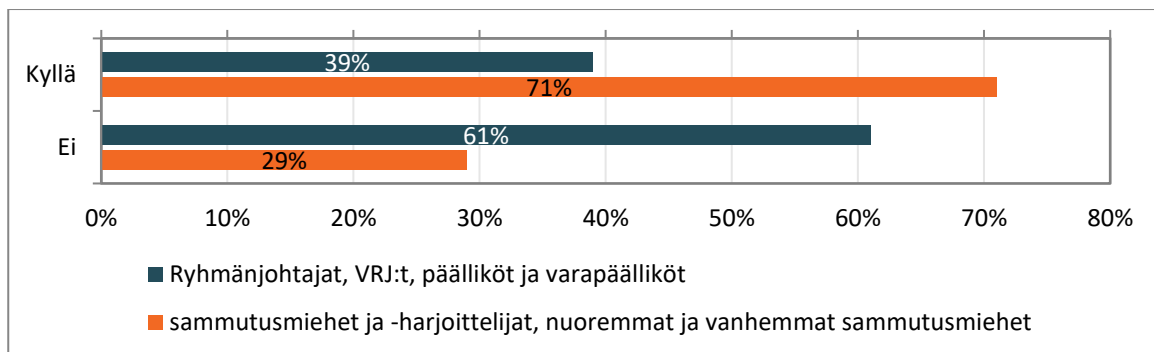


Kaavio 10. Sopimuspalokuntalaiselle luontevin tapa pitää yhteyttä yhteyshenkilöön.

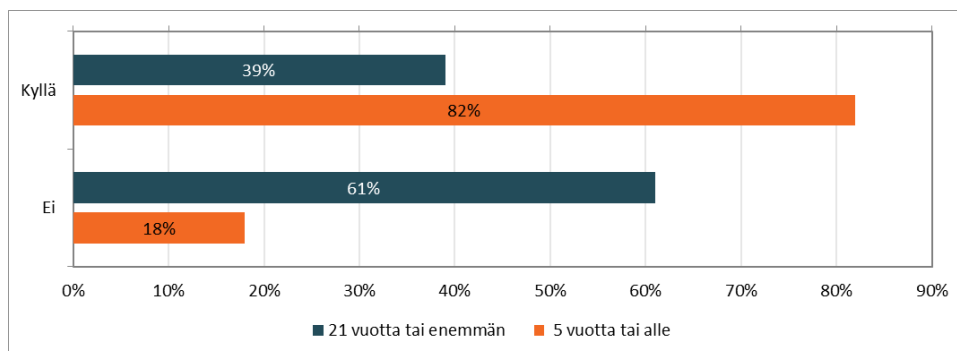
Yhteyshenkilön antama ohjaus, tuki tai opastus, joka edistää sopimuspalokuntalaisen henkilökohtaista palokuntaosaamista, on kaikkien vastaajien välillä edustettu kahtia jakautuen (59 % kokee saavansa ohjausta, tukea tai opastusta, 41 % ei näitä koe saavansa, n = yhteensä 79, kaavio 11). Kysymyksen tuloksiin pureuduttaessa tarkemmin ja todennettaessa, onko hajaumaa vastauksien sisällä, tarkastellaan tuloksia koulutustason (kaavio 12) sekä palvelusajan mukaan (kaavio 13). Tällöin ilmenee, että alle 6 vuotta vastanneista 82 % kokee saavansa tukea, kun taas 61 % yli 20 vuotta vastanneista ei koe saavansa tukea. Korkeasti koulutustasolla olevat henkilöt kokevat myös saavansa vähemmän tukea muihin verrattuna.



Kaavio 11. Sopimuspalokuntalaisten kokemus tuen ja opastuksen saamiseen sopimuspalokunnan yhteyshenkilön taholta.



Kaavio 12. Kokemus yhteyshenkilön tuesta koulutustason mukaan.



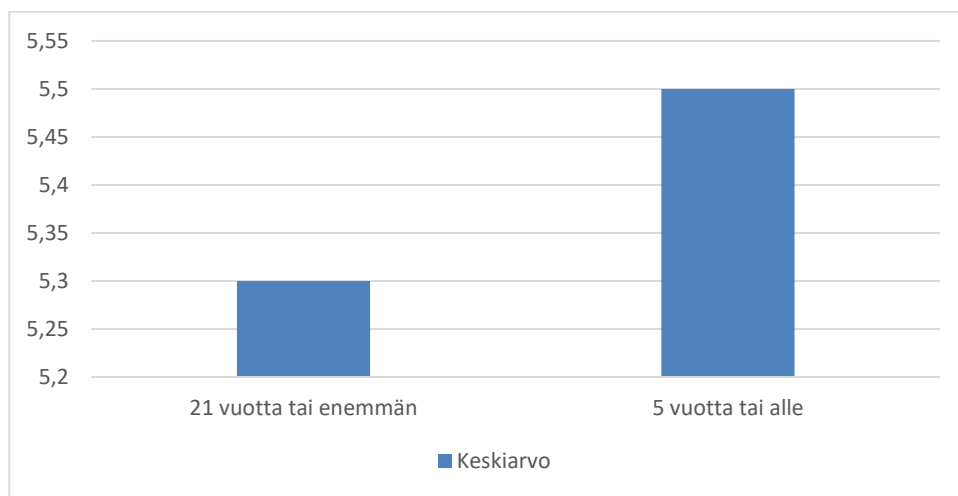
Kaavio 13. Kokemus yhteyshenkilön tuesta palvelusvuosien mukaan.

Kuinka vastaajat kokevat sopimuspalokunnan yhteyshenkilön lähestymisen tilanteessa, jossa he tarvitsevat apua, neuvoa tai tukea (kysymys 11)? Vastausten (taulukko 2, 1 epämiellyttävää – 7 luontevaa tai helppoa) perusteella keskiarvoksi muodostui 5,6 ja vastausten mediaaniksi 6,0. Kysymyksessä määriteltiin lähestyminen miksi tahansa kontaktiksi kuten puhelu, sähköposti, pikaviestinsovelluksen viesti, kirje tai esimerkiksi henkilökohtainen asiointi. Tulos toteaa, että vastaajien mielestä yhteydenpito palokunnan yhteyshenkilöön koetaan luontevaksi tai helpoksi. Vastauksia voidaan analysoida tarkemmin, kun vastaajista suodatetaan alle 6 vuotta ja yli 20 vuotta toiminnassa mukana olleiden tulokset (kaavio 13, 1 epämiellyttävää – 7 luontevaa tai helppoa). Tällöin

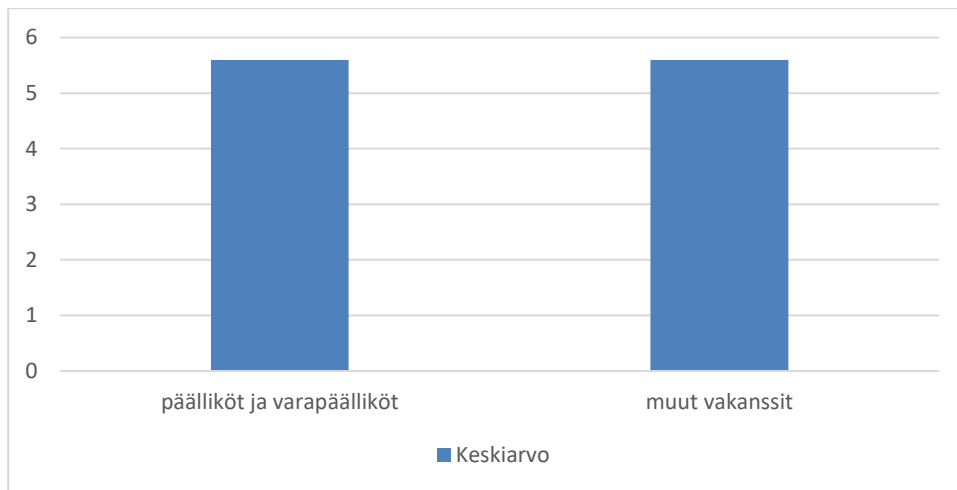
huomataan vastaajien keskiarvon olevan edelleen lähes samalla tasolla (0,2 yksikön ero). Vaihtoehtoinen vertailutapa voidaan asettaa myös tutkimalla palokuntien päälliköiden sekä varapäälliköiden ja muiden toiminnassa olevien henkilöiden vastauksia (kaavio 14, 1 epämiellyttävää – 7 luontevaa tai helppoa) tuloksen ollessa keskiarvoltaan tismalleen sama (5,6). Edellä mainittujen vertailutapojen välillä voidaan todeta, että eroavaisuutta ei ole merkittävästi löydettävissä tai sitä ei ole löydettävissä lainkaan, kun tutkitaan keskiarvoa.

Taulukko 2. Sopimuspalokunnan yhteyshenkilön lähestymisen mielekkyyttä kuvaava taulukko sopimuspalokuntalaisen näkökulmasta.

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
2,0	7,0	5,6	6,0	370,0	1,4



Kaavio 13. Sopimuspalokunnan yhteyshenkilön lähestymisen mielekkyyttä kuvaava taulukko jaoteltuna palvelusvuosien mukaan (keskiarvo).

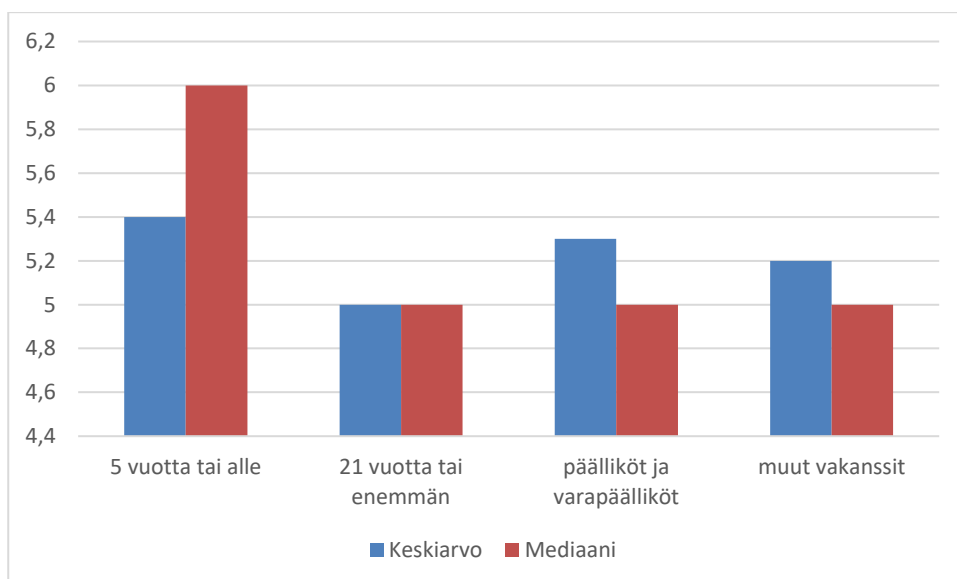


Kaavio 14. Sopimuspalokunnan yhteyshenkilön lähestymisen mielekkyyttä kuvaava taulukko jaoteltuna vakanssin mukaan (keskiarvo).

Kahdestoista kysymys keräsi vastaajien kokemusta sopimuspalokunnan yhteyshenkilön kanssa asioimisesta kokonaisuudessaan (taulukko 3). Vastaajat arvioivat seitsenportaisella asteikolla kokemuksen olevan arviointiasteikon puolivälin yläpuolella (5,2), mikä on suuntaus positiiviseen (7). Tarkasteltaessa tuloksia jälleen palvelusvuosien ääripäiden tai vakanssin perusteella (kaavio 15) voidaan todeta, ettei vastaajien keskuudessa esiinny merkittäviä näkemyseroja keskiarvoerojen ollessa 0,4 ja 0,1 yksikköä.

Taulukko 3. Vastaajan kokemus sopimuspalokunnan yhteyshenkilö kanssa asioimisesta kokonaisuudessaan.

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
2,0	7,0	5,2	5,0	413,0	1,3



Kaavio 15. Vastaajan kokemus sopimuspalokunnan yhteyshenkilön kanssa asioimisesta kokonaisuudessaan jaoteltuna palvelusvuosien sekä vakanssin mukaan (keskiarvo).

5.3 Vastaajan kokemus sopimuspalokunnan yhteyshenkilön aktiivisuudesta

Eräänlaiseen asiointiin liittyvää tematiikkaa selvitettiin kysymyksessä 13, jossa vastaajaa pyydettiin arvioimaan sopimuspalokunnan yhteyshenkilön aktiivisuutta palokunnan arjessa (taulukko 4). Vastausten keskiarvon (3,2, asteikolla 1-5) perusteella palokunnan yhteyshenkilöä pidettiin keskivertoa aktiivisempänä. Tätä tukee tulos, jossa pitkään sopimuspalokuntauralla työskennelleet sekä palokuntien päälliköt ja varapäälliköt arvioivat aktiivisuuden melko paljon alemmas kuin vähiten aikaa palokuntatoiminnassa mukana olleet henkilöt (kaavio 16).

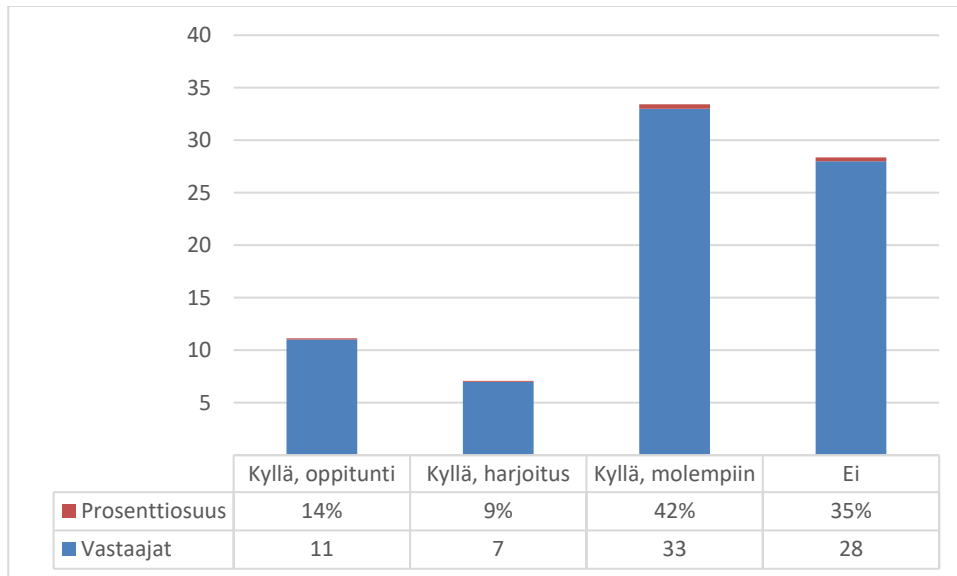
Taulukko 4. Vastaajan kokemus yhteyshenkilön osallistumisesta palokunnan arkeen.

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
1,0	5,0	3,2	3,5	231,0	1,4



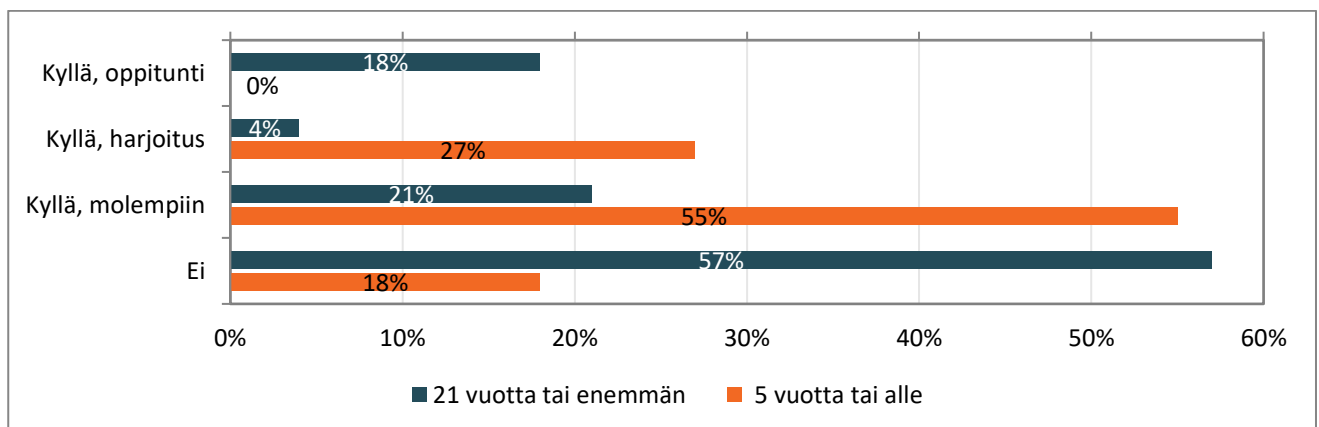
Kaavio 16. Vertailutaulukko sopimuspalokunnan yhteyshenkilön aktiivisuudesta palokunnan arjessa.

Kysymyksessä 14 tarkasteltiin, onko vastaaja osallistunut vuoden 2022 aikana sopimuspalokunnan yhteyshenkilön järjestämiin harjoituksiin tai oppitunteihin. Vastaaja valitsi yhden seuraavista vaihtoehdoista: kyllä - oppitunti, kyllä - harjoitus, kyllä - molemmat tai ei. Vastaajia oli 79, joista suurin osa eli 42 % (n = 33) vastasi kyllä molempiin. Seuraavaksi eniten, 35 % (n = 28), vastasi, ettei ole osallistunut sopimuspalokunnan yhteyshenkilön järjestämiin harjoituksiin tai oppituntiin edellisen vuoden aikana. 18 vastaajaa oli osallistunut joko harjoitukseen tai oppituntiin. Kysymyksen tulokset ovat esitettyinä kaaviossa 17.



Kaavio 17. Vastaajien osallistuminen yhteyshenkilön järjestämiin tapahtumiin vuonna 2022.

Tarkasteltaessa vastaajia palvelusvuosien mukaan (alle 6 ja yli 20 vuotta, n = 50, kaavio 18) huomataan, että vuoden 2022 aikana pisimään toiminnassa olleista 57 % (n = 16) ei osallistunut lainkaan yhteyshenkilön järjestämiin tapahtumiin, kun taas alle 6 vuotta mukana olleista vastaajista vain 18 % (n = 4) jätti osallistumatta. Noin kolmasosa (35 %) kaikista vastaajista (n = 79) ei osallistunut näihin tilaisuuksiin.



Kaavio 18. Vertailukaavio osallistumisesta yhteyshenkilön järjestämään oppi- ja/tai harjoitustuntiin vuonna 2022.

Viidennessätoista kysymyksessä pyydettiin vastaajia arvioimaan viisiportaisella asteikolla arvioiden (1 = merkityksetöntä ja 5 = hyödyllistä) sitä, kuinka tärkeänä vastaaja pitää sopimuspalokunnan yhteyshenkilön pitämiä harjoituksia tai oppitunteja hänen oman osaamisensa kannalta. Vastaajia oli 69, joiden alin vastaus oli arvoltaan 2 ja ylin 5. Keskiarvo oli 4,3, mediaani 4,0 ja keskihajonta 0,8.

5.4 Sopimuspalokunnan yhteyshenkilön toiminnan kehittäminen

Kyselyssä kerättiin avoimella kysymyksellä tietoa yhteyshenkilön toiminnan kehittämistä. Tähän kysymykseen annettiin 37 vastausta. Näistä kahteen vastaukseen oli jätetty ainoastaan välimerkki, joten sanallisia vastauksia oli todellisuudessa 35. Kysymys oli lomakkeella vapaaehtoinen kysymys, mikä selittää annettujen vastausten pienemmän määrän suhteessa kyselyyn vastanneiden henkilöiden määrään. Vastaajien anonymiteetin suojaamiseksi annettuja vastauksia ei lainata suoraan tässä opinnäytetyössä, vaan vastauksista on poimittu keskeinen tematiikka hermeneuttiseen ideologiaan perustuen.

Avoimessa kysymyksessä (16) pyydettiin keskeistä kehittämissuositusta sopimuspalokunnan yhteyshenkilön sekä vastaajan ja/tai palokunnan välille. Yksilöön tai yksittäiseen vastaajaan liittyviä avoimia vastauksia ei ollut kuin muutama. Vastauksissa eniten esiintyi yhteydenpitoon ja sen puutteeseen liittyvää palautetta. Vastaajat, jotka mainitsivat suoraan sanan *yhteydenpito* (n = 15), kertoivat yhteydenpidon puutteesta tai olemattomuudesta sopimuspalokuntaan.

Vastaajista kuusi ehdottaa toiminnan kehittämiseksi myös tiedottamisen ja viestinnän lisäämistä. Tiedottamisen ja viestinnän lisäämistä pelastuslaitoksista sopimuspalokuntaan toivottiin erityisesti hyödyntäen fyysistä kanssakäyntiä. Kolmessa vastauksessa toivottiin nimenomaan sähköisten yhteydenpitotapojen kuten sähköpostin tai Teams-kokousten vähentämistä. Samaan kategoriaan nousee vastauksista myös se, että sopimuspalokunnan yhteyshenkilö voi olla monelle sopimuspalokuntalaiselle tuntematon henkilö, koska yhteyshenkilön osallistuminen palokunnan toimintaan koettiin etäiseksi (n = 5).

Avoimeen kysymykseen antoivat vastaajat konkreettisia kehitysehdotuksia, joista keskeisimmät ovat yhteyshenkilön pitämien palokuntakoulutusten ja -harjoitusten lisäksi sopimuspalokuntatoiminnan tukemisen (veto- ja pitovoima) pohtiminen yhdessä palokuntalaisten kanssa ja päällikköpalaverien pitäminen, jossa on edustus sopimuspalokuntien yhteyshenkilöistä sekä sopimuspalokuntien päälliköt tai näihin rinnastettavat sopimuspalokuntien vastuuhenkilöt.

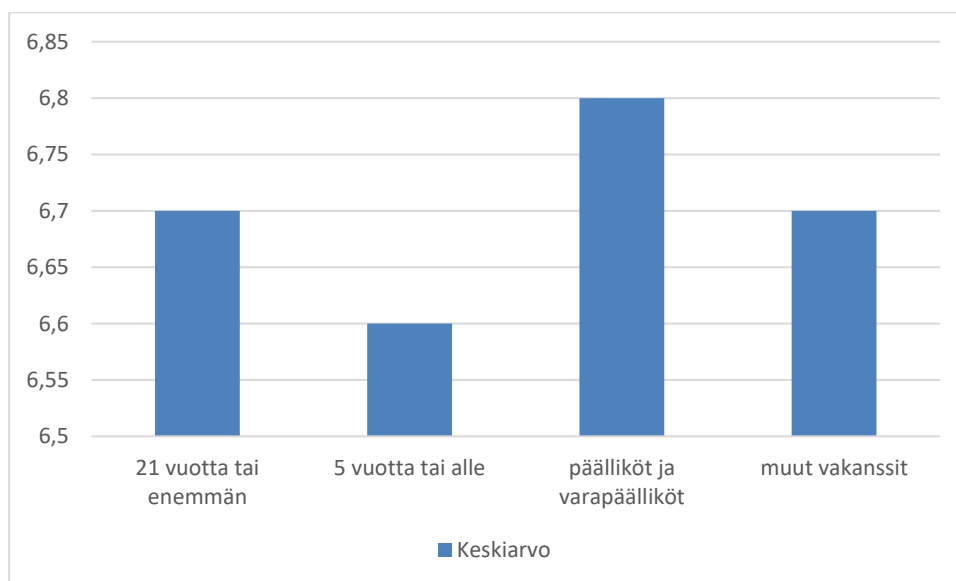
Kolmessa vastauksessa tuotiin esille, ettei sopimuspalokunnan yhteyshenkilöllä tunnu olevan riittävästi työaikaa tehdä yhteyshenkilön työtä ja vieraila sopimuspalokunnassa. Kolme vastausta voidaan luokitella positiivisiksi kokemuksiksi, joissa ilmenee muun muassa yhteistyön ja perehdytyksen toimivan hyvin.

5.5 Vastaajan mielipide sopimuspalokuntatoiminnan merkityksestä pelastustoimessa

Vastaajien motivaatiota sopimuspalokuntatoimintaa kohtaan arvioitiin kysymyksellä 17, jossa tiedusteltiin, kuinka merkityksellisenä pelastustoimen kokonaisuuden kannalta vastaaja pitää sopimuspalokuntatoimintaa asteikolla 1 - 7, jossa arvo 1 on merkityksetöntä ja arvo 7 merkittävää (taulukko 5). Vastausten (n = 79) keskiarvon perusteella toimintaa voidaan pitää vastaajien keskuudessa hyvin merkittävänä arvon ollessa 6,7. Lisäksi vertailtaessa jälleen eri vastaajaryhmiä palveluvuosien mukaan tai palokunnan päälliköiden ja varapäälliköiden vastauksia muihin vakansseihin on ero näiden vastaajaryhmien välillä hyvin pieni (0,1 yksikköä, kaavio 19).

Taulukko 5. Sopimuspalokuntalaisen näkemys sopimuspalokuntatoiminnan merkityksellisyydestä.

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
4,0	7,0	6,7	7,0	532,0	0,6



Taulukko 19. Vertailu eri vastaajaryhmien välillä kysymyksessä, jossa tutkitaan sopimuspalokunnan toiminnan merkityksellisyyttä.

6 POHDINTA

6.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön kyselyyn vastasi 79 henkilöä kyselyn ollessa avoinna 11 vuorokautta. Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen palvelutasopäätöksen (2020) mukaan eteläkarjalaisia sopimuspalokuntalaisia on 639 henkilöä. Vastausprosentiksi muodostuu 12,36, jota voidaan pitää erittäin alhaisena. Vastausprosenttiin vaikuttanee myös se, ettei sähköpostitse lähetetty kysely todennäköisesti ole tavoittanut kaikkia sopimuspalokuntalaisia, koska Webropol-järjestelmän mukaan kolmesta sopimuspalokunnasta ei tullut lainkaan vastauksia. Lisäksi seitsemästä sopimuspalokunnasta on tullut vain yksi vastaus. Herää kysymys, onko sähköpostiviestiä välitetty eteenpäin.

Samalla on syytä muistaa, että sopimuspalokuntalaisten määrä on ennen palvelutasopäätöksen (2020) valmistumista ollut 639 ja luku on voinut muuttua vuosien saatossa. Sopimuspalokuntatoimintaan tai kyselyn alhaiseen vastausprosenttiin mahdollisesti vaikuttaneita seikkoja ovat voineet olla COVID-19-pandemia, pelastustoimen siirtyminen kunnallisesta palveluntuottajamallista hyvinvointialueille sekä ensimmäisessä kyselyssä ollut tekninen virhe, joka oikaistiin ensimmäisien tuntien aikana, ja vastauslinkki lähetettiin sopimuspalokuntiin uudelleen.

Kyselyyn vastanneiden henkilöiden vastausprosentin jäädessä erittäin alhaiseksi voidaan kyselyyn vastanneiden palokuntien otantaa pitää hyvänä. Kysely lähetettiin 23 palokuntaan, joista vastauksia saatiin 20 palokunnasta (kaavio 5). Tällöin palokunnittainen vastausprosentti on noin 87. Jatkoa ajatellen on vastaavien kyselytutkimusten osata syytä miettiä motivointikeinoja korkeamman vastausprosentin saavuttamiseksi. Tällaisia motivointikeinoja voivat olla esimerkiksi palkitseminen tai arvonta vastaajien kesken.

Sopimuspalokuntalaisille luontevin yhteydenpitotapa sopimuspalokunnan yhteyshenkilöön on selkeästi henkilökohtainen kanssakäyminen, joka sisältää puhelut. Avoimien vastausten perusteella henkilökohtaista kanssakäyntiä tulisi kuitenkin lisätä merkittävästi. Tällä voi olla myös vaikutus siihen, kuinka hyvin yhteyshenkilön rooli on sopimuspalokuntalaisilla tiedossa. Kyselyn kokonaisuudesta tulee tunne, että sopimuspalokuntalaiset toivovat fyysistä läsnäoloa yhteyshenkilöltä.

Etäisyyden kokemuksen tunteminen voi heijastua myös sähköiseen kyselyyn, jossa vastaaja ei koe merkityksellisenä kyselyn tai opinnäytetyön tuottamia tuloksia. Merkittävä opinnäytetyön tekijöiden johtopäätelmä on, että olkoon kyseessä sopimuspalokunnan yhteyshenkilön toiminta tai kyselytutkimuksen tekeminen, on kohderyhmän henkilökohtaisella kanssakäynnillä erittäin suuri merkitys.

Sopimuspalokunnan yhteyshenkilön roolin ja avoimien vastausten tematiikkaa yhdistäen voidaan havaita korrelaatio, jossa kokonaisuudeksi nousee yhteydenpidon puuttuminen, 23 henkilöä vas-

tasi, etteivät tiedä tai eivät osaa sanoa, mikä on yhteyshenkilön rooli. Se, että sopimuspalokuntalainen voi muodostaa käsityksen yhteyshenkilön roolista tai saada edes kokemuksen toiminnan yhdenmukaisuudesta, vaatii oman palokunnan yhteyshenkilön tuntemista ja kokemusten jakamista yhteyshenkilön toiminnasta muiden sopimuspalokuntalaisten kanssa.

Sopimuspalokuntalaisen perehdytysohjelmaan olisi jo hyvä lisätä pelastuslaitoksen viranhaltijan tai suotavimmin sopimuspalokunnan yhteyshenkilön osuus, tällöin uusi sopimuspalokuntalainen tietäisi yhteyshenkilön roolin. Toiminnan kehittämisen ja siten sopimuspalokunnan yhteyshenkilötoiminnan parantamiseksi on huomioida sopimuspalokuntalaisten erilaiset tarpeet palvelusvuosien sekä koulutustason mukaan. Tärkeää on huomioida erityisesti pitkään toiminnassa mukana olleiden tarpeet. Kuinka sopimuspalokunnan yhteyshenkilö voi tarjota osaamistaan niin uusille tai kokemustasoltaan varhaisessa vaiheessa oleville sopimuspalokuntalaisille kuin pitkään toiminnassa olleille konkareille?

Tuloksia tarkasteltaessa voidaan todeta, että nyt sopimuspalokuntatoiminnassa pitkään mukana olleet henkilöt eivät koe sopimuspalokunnan yhteyshenkilötoimintaa oman osaamisen kannalta yhtä hedelmälliseksi, kuin vain vähän aikaa mukana olleet henkilöt.

Opinnäytetyön laatijat kehottavat sopimuspalokunnan yhteyshenkilön roolin laajentamista niin, että yksi yhteyshenkilö voisi oman henkilöstön lisäksi tuoda osaamistaan suuremmalle joukolle. Yhtenä ratkaisukeinona voisi olla oppituntien ja harjoitusten jakaminen sopimuspalokuntalaisten osaamistason mukaan usealle sopimuspalokunnalle.

Sopimuspalokuntatoiminta koetaan merkityksellisenä. Yksi toiminnan kannattelevista voimavaroista on tiivistä yhteydenpitoa harjoittava sekä sopimuspalokunnan arkeen aktiivisesti osallistuva sopimuspalokunnan yhteyshenkilö. Yhteneväisen toimintamallin ja tasavertaisen kokemuksen saavuttamiseksi sopimuspalokuntien yhteyshenkilöille tulisi määritellä yhtenäinen tehtävänk kuva sekä yhteiset tavoitteet. Tällainen tavoite voi olla esimerkiksi harjoituksen tai oppitunnin pitäminen kvartaaleittain muun yhteyshenkilötoiminnan ohessa.

Opinnäytetyön tulosten perusteella tällä hetkellä sopimuspalokuntien toiminnassa on eroavaisuuksia. Toiminnan kehittäminen lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta. Sopimuspalokunnan yhteyshenkilön rooli esihenkilönä ei noussut kyselyn tuloksissa tai teoreettisessa lähdeaineistossa esiin. Raporttia kirjoittaessamme heräsi kysymys, onko työsuhteessa oleville sopimuspalokuntalaisille selkeää, kuinka vastuunjako määräytyy ja kuinka työturvallisuuslain (738/2002) 8 § mukainen huolehtimisvelvoite ja 13 § mukainen työn suunnittelun velvoite täyttyvät.

Yhteenvedona voidaan todeta, että sopimuspalokuntatoiminta koetaan erittäin merkitykselliseksi. Työkaluja on saatavilla niin kirjallisuudesta johtamiseen kuin myös konkreettisia toimintamalleja sopimuspalokuntien henkilöstöltä. Yhtenevät toimintamallit ja kehitystyö edellyttävät riittävää työpanosta, jotta sopimuspalokunta ja sen yhteyshenkilötoiminnalle voidaan taata turvallinen jatkumo.

6.2 Opinnäytetyön eettisyys

Tutkimuksen yksi tarkasteltavista lähtökohdista on sen etiikan toteutuminen. Tutkimuksen on noudatettava hyvää tieteellistä käytäntöä, jossa ammattialaa katsomatta osoitetaan tiedonhankinnan, johtopäätösten ja tulosten analysoinnin hallintaa. Tulosten on noudatettava tieteelliselle tutkimukselle asetettuja vaatimuksia, joissa uuden tiedon syntyminen tai vanhan tiedon hyödyntäminen on pedattu rehellisyydelle ja tieteelliselle tarkkuudelle. (Vilka 2021, 36 - 37.)

Kyselytutkimuksen eettisyyteen liittyvät haasteet ovat erityisesti sähköisissä kyselyissä korostuvat digitaaliset sormenjäljet, joita voivat olla taltioituva IP-osoite tai kyselyn vastaanottajan sähköposti-osoite. Tutkija on tutkimusetiikan mukaisesti vaitiolovelvollinen tekemistään havainnoista ja saadusta vastausmateriaalista. Tämän luottamuksen rakentaminen ennen tutkittavan vastaamista kyselyyn on korostettava. (Vilka 2021, 77.) Tutkimus laadittiin anonyymina kyselyinä, jossa ei pysty identifioimaan yksittäistä vastaajaa muiden joukosta.

Tässä opinnäytetyössä toteutettiin vastaajien anonymiteettia kunnioittava eettinen periaate, jossa vastaajista ei tallennettu tunnistetietoja kuten IP-osoitetta. Lisäksi opinnäytetyössä saadut vastaukset suodatettiin niin, ettei raportissa voi tunnistaa yksittäistä vastaajaa.

6.3 Opinnäytetyön luotettavuus

Kysely lähetettiin ensimmäisellä kerralla sopimuspalokuntiin väärällä internetosoitteella, minkä vuoksi kysely aukesi osoitteesta vain kerran. Viallinen kyselyn osoite korjattiin välittömästi, mutta kyselyn päättymisen jälkeen havaittiin toinen erhe, jossa kyselyyn juurrutettu ohjaussääntö ei toiminut oikein. Säännön tehtävä olisi ollut ohjata vastaaja kysymyksestä *8 Asioin sopimuspalokunnan yhteyshenkilön kanssa palokuntaan, sen toimintaan tai minun palokuntatoimintaani liittyvissä asioissa* kysymykseen *13 kuinka aktiivisesti sopimuspalokunnan yhteyshenkilö on mielestäsi mukana palokuntasi arjessa*, mikäli vastaaja olisi valinnut kysymyksessä 8 vaihtoehdon en koskaan. Webropol-tilaston mukaan kyselyn avasivat vastaajat 169 kertaa ja vastaaminen aloitettiin 96 kertaa. Tällöin vastaamisen aloittaneista noin 82 % on tehnyt kyselyn loppuun saakka ja 17 henkilöä on jättänyt vastaamisen kesken.

Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen palvelutasopäätöksen (2020) mukaan aktiivisia hälytystoimintaan osallistuvia sopimuspalokuntalaisia on ollut yli 600. Tähän opinnäytetyön kyselyyn vastanneita oli 79. Vaikka tarkkaa vastaajamäärää ei ole ollut tiedossa, on edellä mainituin luvuin vastausprosentti

alle 14, jota voidaan pitää hyvin alhaisena. Tällöin tulokset eivät edusta riittävän kattavasti vastajajoukkoa, mutta tuloksia voidaan pitää suuntaa antavina. Tämä on otettava huomioon arvioitaessa opinnäytetyön luotettavuutta.

6.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimus

Henkilöstöjohtaminen sekä työpaikan toiminnan kehittäminen on eteläkarjalaisessa pelastustoi-messa monisäikeinen kokonaisuus. Se muodostaa laajan kokonaisuuden 2020-luvun kehittyvässä maakunnassa. Pelastus- sekä työturvallisuuslakien yhteensovittaminen on keskeinen teema turval-lisuusalalla, jossa valtakunnalliset trendit vaativat hyvinvointialueilla kehittämään henkilöstöjohtami-sen osaamista pelastustoimen jokaisella osa-alueella. Työturvallisuuslain (738/2002) 49 § mukaan työnantajan keskeinen tehtävä on huolehtia yhteistoiminnalla ja riittävällä tiedottamisella vaarojen minimoinnista. Sopimuspalokunnan yhteyshenkilön toiminta tämän opinnäytetyön tulosten perus-teella asemoituu henkilöstöjohtamisen sekä työturvallisuuslain 49 § mukaiseen yhteisen työpaikan välimaastoon ennen tehtävän tarkempaa määrittelyä.

Sopimuspalokuntatoiminnan merkityksellisyys ja sen tukeminen ovat keskeisiä viranhaltijatyötä teh-täessä. Yksinomaan sopimuspalokunnan yhteyshenkilöiden toiminta ei riitä yhteydenpitoon, vaan toimintaan tarvitaan kaikkien viranhaltijoiden panosta. Opinnäytetyö antaa pohjan tulevaisuuden tutkimus-, kehittämis- ja innovointimenetelmille kyseiseen kontekstiin. Opinnäytetyöstä tulisikin laa-tia tarkennettu uusintakysely ja mahdollisesti jatko-opinnäytetyö myös viranhaltijoiden ja sopimus-palokuntien yhteyshenkilöiden näkemykset sekä kokemukset huomioiden.

LÄHTEET

Etelä-Karjalan hyvinvointialue 2022. *Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen toimintasääntö.*

Etelä-Karjalan hyvinvointialue 2022. *Hallintosääntö.*

Etelä-Karjalan pelastuslaitos. *Etelä-Karjalan pelastustoimen palvelutasopäätös 2021–2025.*

Etelä-Karjalan pelastuslaitos. *Toimintakertomus 2020.*

Etelä-Karjalan pelastuslaitos. *Toimintaohje palokunnan yhteyshenkilölle. 2022.*

Etelä-Karjalan pelastuslaitos. www-sivu. <https://pelastustoimi.fi/etela-karjala>. 25.3.2023.

Hirsjärvi, S., Remes, P. ja Sajavaara, P. 2014. *Tutki ja kirjoita*. Tammi. Helsinki.

Joki, M. 2021. *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. Helsingin Kauppakamari Oy. Vantaa.

Juuti, P. 2021. *Johtamisen kehittäminen*. PS-kustannus. Juva.

Laki hyvinvointialueesta 611/2021.

Pelastuslaki 379/2011.

Ruokonen, H. & kumppanit. 2021. *Sammuvaa, kytevää vai liekehtivää? Sopimuspalokuntatoiminnan vaihtoehtoiset tulevaisuuskuvat vuoteen 2035*. Suomen Palopäällystöliitto. Vaasa.

Sisäministeriö 2023. www-sivu. <https://intermin.fi/pelastustoimenuudistus>. 13.4.2023.

SSPL.fi. www-sivu. <https://sspl.fi/index.php/sspl-tietoa/infopankki/kasitteet>. 8.1.2023.

Tuomi, J. ja Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Viitala, R. 2015. *Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä*. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Viitala, R. ja Jylhä, E. 2019. *Johtaminen; keskeiset käsitteet, teorit ja trendit*. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Vilka, H. 2021. *Tutki ja kehitä*. PS-kustannus. Jyväskylä.

LIITE 1

Sopimuspalokunnan yhteyshenkilötoiminnan kartoitus ja kehittäminen – opinnäytetyön kysely

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

1. Vastaajan kotipalokunta *

Kotipalokunnalla tarkoitetaan sitä palokuntaa, jossa vastaaja pääasiassa toimii.

- 11 Joutsenon palokunta
- 12 Lappeenrannan VPK
- 13 Tirilän VPK
- 14 Lauritsalan VPK
- 15 Vainikkalan VPK
- 16 Nuijamaan VPK
- 17 Armilan ja Kourulanmäen VPK
- 18 Hytin VPK
- 19 Rutolan VPK
- 21 Imatran VPK
- 22 Tainionkosken VPK
- 23 Ruokolahden VPK
- 24 Rautjärven VPK
- 25 Simpeleen VPK
- 26 Parikkalan VPK
- 27 Särkisalmen VPK
- 28 Saaren VPK
- 31 Savitaipaleen palokunta
- 32-33 Luumäen palokunta
- 34 Lemin VPK
- 35 Taipalsaaren VPK
- 36 Ylämaan VPK
- 53 Kuivasensaaren VPK

2. Valitse vaihtoehdoista kauanko olet toiminut sopimuspalokunnan hälytysosastossa tai vastaavassa toiminnassa? *

Vastaavalla toiminnalla tarkoitetaan pelastustoimintaan liittyviä tehtäviä.

5 vuotta tai vähemmän

6-10 vuotta

11-15 vuotta

16-20 vuotta

21 vuotta tai enemmän

3. Valitse nykyistä tehtävääsi palokunnassa vastaava vakanssi *

sammutusmiesharjoittelija

nuorempi sammutusmies

sammutusmies

vanhempi sammutusmies

ryhmänjohtaja

vastaava ryhmänjohtaja

palokunnan varapäällikkö

palokunnan päällikkö

4. Kauanko olet toiminut nykyisessä tehtävässä (viitaten edellä olevaan kysymykseen)?

- 5 vuotta tai vähemmän
- 6-10 vuotta
- 11-15 vuotta
- 16-20 vuotta
- 21 vuotta tai enemmän

5. Valitse vaihtoehdoista, mikäli toimit myös muissa sopimuspalokunnan vastuutehtävissä.

- palokunnan kalustonhoitaja
- palokunnan varustevastaava
- palokunnan koulutusvastaava
- muu vastuutehtävä, mikä _____
- ei vastuutehtäviä

6. Tiedän, kuka on palokuntani yhteyshenkilö. *

Sopimuspalokunnan yhteyshenkilö on pelastuslaitoksen viranhaltija, jonka tehtävänä on toimia linkkinä sopimuspalokunnan henkilöstön ja pelastuslaitoksen välillä. Aiemmin yhteyshenkilöä on kutsuttu termillä "joukkueen johtaja". Kysymyksellä tarkoitetaan, että vastaaja tunnistaa henkilön nimeltä.

- Kyllä
- Ei
- En ole varma

7. Tiedän mikä on sopimuspalokunnan yhteyshenkilön rooli sopimuspalokuntatoiminnassa? *

Roolilla tarkoitetaan eri tehtävistä muodostuvaa kokonaisuutta. Kysymystä ei tarkoituksella johdatella, jolloin harkintavalta jää vastaajalle.

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

8. Asioin sopimuspalokunnan yhteyshenkilön kanssa palokuntaan, sen toimintaan tai minun palokuntatoimintaan liittyvissä asioissa? *

Asioinnilla tarkoitetaan mitä tahansa kontaktia kuten puhelua, sähköpostia, pikaviestinsovelluksen viestiä, kirjettä tai esimerkiksi henkilökohtaista asiointia.

- en koskaan
- harvemmin kuin kerran vuodessa
- 1-5 kertaa vuodessa
- 6-10 kertaa vuodessa
- yli 10 kertaa vuodessa

9. Minulle luontevin tapa pitää yhteyttä sopimuspalokunnan yhteyshenkilöön on? (voit valita useampia) *

- henkilökohtaisesti kasvotusten
- puhelu
- sähköinen kokous, kuten Teams
- sähköposti
- pikaviestinsovellus, kuten Signal
- tekstiviesti
- jokin muu, mikä?

10. Koetko saavasi sopimuspalokunnan yhteyshenkilöltä tukea, opastusta tai ohjausta, joka edistää henkilökohtaista palokuntaosaamistasi? *

- Kyllä
- Ei

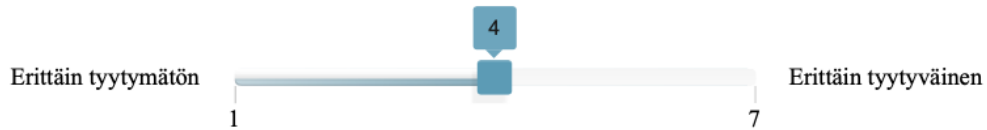
11. Millaiseksi koet sopimuspalokunnan yhteyshenkilön lähestymisen tilanteessa, jossa tarvitset apua, neuvoa tai tukea? *

Lähestymisellä voidaan tarkoittaa mitä tahansa kontaktia kuten puhelua, sähköpostia, pikaviestinsovelluksen viestiä, kirjettä tai esimerkiksi henkilökohtaista asiointia.

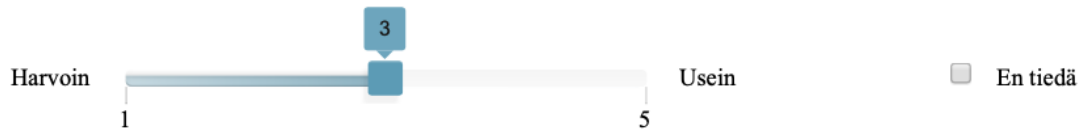


12. Kokemukseni sopimuspalokunnan yhteyshenkilön kanssa asioimisesta kokonaisuudessaan

*



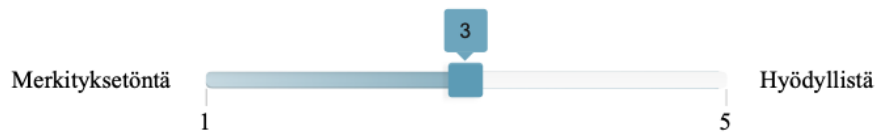
13. Kuinka aktiivisesti sopimuspalokunnan yhteyshenkilö on mielestäsi mukana palokuntasi arjessa (harjoitukset, yleinen yhteydenpito yms)? *



14. Oletko osallistunut vuoden 2022 aikana sopimuspalokunnan yhteyshenkilön pitämään harjoitukseen tai oppituntiin? *

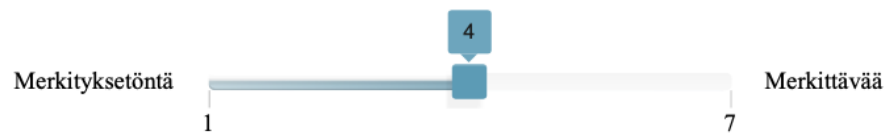
- Kyllä, oppitunti
- Kyllä, harjoitus
- Kyllä, molempiin
- Ei

15. Kuinka tärkeänä pidät sopimuspalokunnan yhteyshenkilön pitämiä harjoituksia tai oppitunteja oman osaamisesi kannalta?



16. Kerro keskeinen kehittämissuositus sopimuspalokunnan yhteyshenkilön ja sinun ja/tai palokuntasi välisen yhteistyön kehittämiseksi? Perustelethan vastauksesi.

17. Kuinka merkityksellisenä pelastustoimen kokonaisuuden kannalta pidät sopimuspalokuntatoimintaa *



LIITE 2

Sopimuspalokunnan yhteyshenkilötoiminnan kartoitus ja kehittäminen – Etelä-Karjalan pelastuslaitos

Hei

Mikä on sopimuspalokunnan yhteyshenkilön rooli sinulle ja palokunnallesi? On yksi keskeinen opinnäytetyömme tutkimuskysymys. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää sopimuspalokunnan yhteyshenkilön (ent. joukkueen johtaja) roolia Etelä-Karjalan pelastuslaitoksella.

Anonyymi Webpropol-pohjainen kysely lähetetään kaikille Etelä-Karjalan alueella toimiville sopimuspalokunnille, pois lukien tehdas- ja sotilaspalokunnat. Toivomme, että välitätte kyselyn kaikille yhteisönne pelastustoimintaan osallistuville henkilöille. Vastaaminen vie noin 10 minuuttia. Kyselyn tuloksia käsittelee vain opinnäytetyöntekijät ja saadut vastaukset tuhoetaan analysoinnin jälkeen, viimeistään toukokuun 2023 lopulla. Tässä kyselyssä ei kerätä henkilötietoja, eikä tuloksista ole mahdollista tunnistaa vastaajaa. Vastausaikaa on 12.3.2023 asti.

Juuri sinun vastauksesi on ensiarvoisen tärkeä! Kiitos jo etukäteen halustasi kehittää yhteyshenkilön toimintaa sekä vaivannäöstäsi!

Olemme pelastusalan päällystötutkinto AMK-opiskelijoita Poliisi ammattikorkeakoulusta (Pelastusopiston yksikkö) ja kysely on osa opinnäytetyötämme.

Opiskeluterveisin Tero Forsman ja Pasi Tarkiainen, AMKN20

Lisätietoja Pasi Tarkiainen

Pasi.tarkiainen@edu.pelastusopisto.fi

040 515 4082