



**PELASTUSOPISTO**



**POLIISI**

POLISIAMMATTIKORKEAKOULU

# **Pirkanmaan sopimuspalokuntien toimintavalmiuden ja suorituskyvyn haasteet sopimuksenmukaisessa palvelussa**

**Riskitekijät ja kehittämistoimet päälliköiden arvioiden  
perusteella**

Santeri Susi

4/2026

Opinnäytetyö / pelastusalan päällystötutkinto (AMK)

# Tiivistelmä

<b>JULKAISUN NIMI</b>	Sopimuspalokuntien toimintavalmiuden ja suorituskyvyn haasteet sopimuksenmukaisessa palvelussa
<b>LAATIJA</b>	Santeri Susi
<b>OHJAAJA</b>	Matti Hurula
<b>JULKAISUAJANKOHTA</b>	4/2026
<b>AVAINSANAT</b>	Sopimuspalokunta, suorituskyky, toimintavalmius
<b>JULKISUUSASTE</b>	Julkinen

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät Pirkanmaalla vaikeuttavat VPK-yhdistyspohjaisten sopimuspalokuntien kykyä tuottaa hyvinvointialueen kanssa solmittuun sopimukseen perustuvaa palvelua. Haasteita selvitettiin sopimuspalokuntien päälliköille suunnatulla kyselytutkimuksella. Työ oli tutkimuksellinen ja kehittämismyönteinen ja työn perustaksi laadittiin kirjallisuuskatsaus, jonka avulla muodostettiin tausta ja viitekehys sopimuspalokuntatoiminnasta Suomessa ja Pirkanmaalla.

Kohderyhmäksi kyselytutkimukselle valikoituivat Pirkanmaan VPK-yhdistyspohjaisten sopimuspalokuntien päälliköt. Kyselyn perusteella sopimuksenmukaisen palvelun merkittävimmiksi riskitekijöiksi nousivat arkipäivän päiväaikainen lähtijäsaatavuus, jonka taustalla korostui henkilöstön työssäkäynti. Seuraavaksi merkittävimpänä riskinä näyttäytyi koulutus, erityisesti henkilöstön mahdollisuudet osallistua kursseille sekä saavuttaa ja ylläpitää vaadittuja kelpoisuuksia myös erityisvaarallisia tehtäviä varten. Lisäksi hälytysosastojen pieni kokonaisvahvuus ja hallinnollisen työn kuormittavuus nousivat esiin sopimuksenmukaisen palvelun toteutumista haastavina tekijöinä.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että kehittämiskohteet liittyvät koulutuksen ja kelpoisuuksien saavutettavuuteen, hallinnollisen kuorman hallintaan sekä henkilöstöpohjan vahvistamiseen, joilla voidaan tukea palvelukyvyn toteutumista myös päiväaikaan.

**SIVUJA** 45 + Liitteet

**LIITE 1** Kyselylomake

**LIITE 2** Tekoälyn käyttö opinnäytetyössä

# ABSTRACT

<b>TITLE OF PROJECT:</b>	Challenges in the Operational Readiness and Performance of Contract Fire Brigades in Pirkanmaa's Contractual Service System
<b>AUTHOR:</b>	Santeri Susi
<b>SUPERVISOR:</b>	Matti Hurula
<b>MONTH AND YEAR:</b>	04/2026
<b>KEYWORDS:</b>	contract fire brigade, performance, operational readiness
<b>CONFIDENTIALITY:</b>	Public

The purpose of this thesis was to determine factors hindering the ability of CFB (contract fire brigade) association-based contract fire departments to provide services based on the agreement concluded with the welfare area in Pirkanmaa region. The challenges were investigated through a survey aimed at the heads of contract fire departments. The study was both re-search-based and development-oriented, and was based on a literature review, which provided the background and framework for contract fire department operations in Finland and in Pirkanmaa.

The heads of the Pirkanmaa CFB association-based contract fire departments were selected as the target group for the survey. Based on the survey, the most significant risk factors for the contractual service was the availability of volunteers during the day, which was influenced by the staff's work schedule. The next most significant risk was training, including the staff's opportunities to participate in courses and the achievement and maintenance of qualifications, also in relation to particularly dangerous tasks. In addition, the low overall strength of the emergency departments and the burden of administrative work emerged as factors challenging the implementation of the contracted service.

In conclusion, it can be stated that the development areas are related to the accessibility of training and qualifications, the management of the administrative load, and the strengthening of the personnel base, which can support the implementation of service capabilities, also during daytime.

**PAGES** 45

# Sisällys

1 JOHDANTO .....	6
2 Tavoite ja tutkimuskysymykset .....	7
2.1 Tutkimuskysymykset.....	7
2.2 Keskeiset käsitteet.....	7
3 SOPIMUSPALOKUNTATOIMINTA JA TOIMINTAA SÄÄTELEVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ .....	9
3.1 Säädöspohja.....	9
3.2 Sopimuspalokuntatoiminta Suomessa lyhyesti.....	10
3.3 Sopimuksenmukainen palvelu ja palvelukyvyyn varmistaminen.....	10
3.4 Pirkanmaan toimintaympäristö ja sopimuspalokunnat.....	12
4 TIETOPERUSTA.....	15
4.1 Palvelukyvyyn keskeiset muodostumistekijät.....	15
4.2 Koulutus ja osaamisen ylläpito.....	15
4.3 Henkilöstön kelpoisuusvaatimukset .....	16
4.4 Sopimuspalokuntien hallinto .....	16
5 MENETELMÄT JA AINEISTO .....	17
5.1 Tutkimusote ja kyselymenetelmä .....	17
5.2 Kohderyhmä .....	18
5.3 Aineiston analysointi .....	18
5.4 Luotettavuus ja eettiset periaatteet .....	19
6 TULOKSET .....	20
6.1 Palvelukyvyyn kokonaisarvio .....	20
6.2 Toimintavalmius tulosten valossa.....	21
6.3 Avoin kysymyksen vastaukset liittyen lähtöaikoihin ja tavoitteisiin.....	23
6.4 Suorituskyky ja osaaminen tulosten valossa .....	25
6.5 Koulutus ja kelpoisuudet tulosten valossa.....	27
6.6 Avoimen kysymyksen vastaukset liittyen suurimpiin haasteisiin koulutuksessa ja kelpoisuuksissa .....	29
6.7 Hallinnon vaatimukset ja kuormitus tulosten valossa.....	31
6.8 Avoimen kysymyksen vastaukset liittyen hallinnollisen työn kuormittavuuteen.....	33
6.9 Sopimuksenmukaisen palvelun riskitekijöiden priorisointi .....	34
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET .....	36
7.1 Päiväaikainen lähtijöiden saatavuus .....	36
7.2 Koulutuspolun sujuvoittaminen sekä koulutustarjonnan lisääminen .....	37
7.3 Hallinnollisen kuorman keventäminen ja tietojärjestelmien yhtenäistäminen .....	37
7.4 Henkilöstön saatavuus ja rekrytointi .....	38
7.5 Yhteistyö ja tasapuolisuus.....	38
7.6 Kalusto ja varusteet .....	38
8 POHDINTA.....	39
8.1 Tulosten tulkinta ja työn rajoitteet.....	39
8.2 Erään II-riskiluokan alueen tarkastelu .....	41
8.3 Jatkotarpeet ja työn hyödynnettävyys .....	42

8.4 Oma oppiminen .....	43
LÄHTEET .....	44
LIITE 1. Kyselylomake.....	46
LIITE 2. Tekoälyn käyttö opinnäytetyössä .....	49

# 1 JOHDANTO

Suomessa toimii noin 700 sopimuspalokuntaa, jotka osallistuvat vuosittain noin puoleen pelastustoimen tehtävistä. Suurin osa Suomen sopimuspalokunnista on VPK-yhdistyksiä, joiden taustalla toimii palokuntayhdistys. Niillä on sopimus pelastustehtävien hoitamisesta oman hyvinvointialueensa kanssa. Poikkeuksena Helsingissä sopimus pelastustehtävien hoitamisesta on tehty Helsingin kaupungin kanssa. (SPEK, 13.)

Valtakunnallisesti on havaittu, että pelastustoimessa esiintyy puutteita sekä toimintavalmiusajoissa että suorituskyvyssä. Haasteita esiintyy myös kaupunkialueilla, mutta sopimuspalokuntien näkökulmasta ne korostuvat erityisesti harvaan asutuilla alueilla, joissa etäisyydet ovat pitkiä ja palvelun tuottaminen nojaa usein ensisijaisesti sopimuspalokuntiin. Tällöin myös sopimuspalokuntien toimintavalmius ja suorituskyky vaikuttavat osaltaan siihen, miten palvelut toteutuvat ja missä määrin havaittuja puutteita ilmenee. (Sisäministeriö 2024, 44.)

Harvaan asutuilla alueilla korostuvat sopimuspalokunnan toimintavalmius ja suorituskyky erityisesti kiireellisillä tehtävillä. Myös kaupunkialueilla sopimuspalokuntien suorituskyvyllä on merkitystä, jotta onnettomuudet saadaan hoidettua riittävän tehokkaasti ja pelastustoiminnan jatkuvuudesta voidaan huolehtia erityisesti suurissa ja pitkäkestoisissa tehtävissä. Pirkanmaan hyvinvointialueella toimii 47 VPK-yhdistyspohjaista sopimuspalokuntaa, joilla on sopimus hyvinvointialueen kanssa pelastustehtävien hoitamisesta (Pirkanmaan hyvinvointialue 2025).

Hyvinvointialueisiin siirtymisen jälkeen alueet ovat joutuneet tarkastelemaan talouttaan, koska alijäämät ovat olleet merkittäviä (Hallintovaliokunta 2025). Talouden sopeuttamistoimenpiteet ovat kohdistuneet myös pelastuspalveluihin, ja osana kokonaisuutta tarkasteluun on otettu sopimuspalokuntien tuottama palvelu, siihen liittyvät kustannukset sekä vaikuttavuus (AVI, Nyman 2025, 60). Valtakunnallisessa mediassa on viime aikoina korostunut sopimuspalokuntien tuottaman palvelun suhde sopimuspalokunnille myönnettyyn rahoitukseen. Tämä on osaltaan lisännyt keskustelua siitä, miten sopimuspalokuntien tuottamaa palvelua arvioidaan ja miten sopimusten toteutumista seurataan. Joillakin hyvinvointialueilla on jouduttu irtisanomaan sopimuspalokuntien sopimuksia sillä perusteella, että sopimuspalokunnan tuottama palvelu ei ole vastannut sopimuksen sisältöä.

Pirkanmaan hyvinvointialueella sopimuspalokuntien lakkauttamisia ei ole suunniteltu, eikä säästötoimenpiteitä ole suoraan kohdistettu sopimuspalokuntiin. Sopimuspalokuntien tuottamaa palvelua tarkastellaan kuitenkin vaikuttavuuden näkökulmasta, ja hyvinvointialue on sitoutunut sopimuspalokuntatoiminnan kehittämiseen. (Pirkanmaan hyvinvointialue 2025.)

Sisäministeriön julkaisun mukaan sopimuspalokuntien suorituskykyä ei voida arvioida täysin luotettavasti yksikkökohtaisen tarkastelun perusteella. Tämä johtuu siitä, että tarkkaa arviota käytettävissä olevista palokuntaresursseista eri vuorokaudenaikoina on vaikea tehdä.

Sopimuspalokuntien suorituskyky yksikkötasolla perustuu henkilöstön omiin menoihin, motivaatioon sekä vuorokaudenaikaan. (Kauppinen, SM 2022, 69.) Tässä opinnäytetyössä selvitetään kyselytutkimuksen avulla Pirkanmaan sopimuspalokuntien päälliköiden kokemuksiin ja näkemyksiin perustuvia haasteita sopimuksen mukaisen palvelun tuottamisessa. Tarkastelun kohteena on erityisesti se, miten päälliköt arvioivat oman palokuntansa kykyä tuottaa sopimuksenmukaista palvelua arjen eri ajankohtina ja erilaisissa toimintaympäristöissä. Lisäksi tarkastellaan, mitkä tekijät koetaan merkittävimmiten riskeiksi palvelun toteutumiselle.

Työssä tarkastellaan palvelukykyyn vaikuttavia tekijöitä, kuten henkilöstön saatavuutta, koulutusta ja kelpoisuuksia, kuormitusta sekä hallinnollista työtä. Lisäksi selvitetään, miten koulutuksen saatavuus ja pelastuslaitoksen tuki näyttäytyvät palvelukykyyn varmistamisen näkökulmasta sekä millaisia toimenpiteitä pidetään realistisina ja vaikuttavina sopimuspalokuntatoiminnan kehittämiseksi tulevaisuudessa.

## 2 Tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena on muodostaa Pirkanmaan sopimuspalokuntien päälliköiden kokemuksiin, arvioihin ja näkemyksiin palokuntien tulevaisuudesta perustuva aineisto, jota hyvinvointialueen viranhaltijat sekä sopimuspalokuntien hallinto voivat halutessaan hyödyntää sopimuspalokuntatoiminnan kehittämistyössä. Työ rajautuu Pirkanmaan alueen sopimuspalokuntiin, joiden taustalla toimii VPK-yhdistys. Työssä ei arvioida yksittäisen palokunnan kelpoisuutta tuottaa sopimuksen mukaista palvelua, vaan tavoitteena on muodostaa kokonaiskuva Pirkanmaan sopimuspalokuntien tilanteesta edellä mainittujen rajoitusten puitteissa. Aineisto ja tulokset raportoidaan siten, ettei yksittäistä sopimuspalokuntaa ole mahdollista tunnistaa.

### 2.1 Tutkimuskysymykset

- Mitkä tekijät sopimuspalokuntien päälliköt kokevat merkittävimmiten riskeiksi sopimuksenmukaisen palvelun toteutumiselle Pirkanmaalla?
- Miten päälliköt arvioivat palokuntansa kykyä tuottaa sopimuksenmukainen palvelu arjen eri ajankohtina ja erilaisissa toimintaympäristöissä?
- Millaisia kehittämistoimia päälliköt pitävät realistisina ja vaikuttavina sopimuksenmukaisen palvelun varmistamiseksi?

### 2.2 Keskeiset käsitteet

**Hyvinvointialue:** Hyvinvointialueella tarkoitetaan julkisoikeudellista yhteisöä, jolla on alueellaan itsehallinto ja joka vastaa alueensa sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen tehtävien järjestämisestä (Laki hyvinvointialueesta 611/2021).

**Sopimuspalokunta:** Järjestäytynyt palokuntayhteisö, joka tuottaa pelastustoimeen kuuluvia tehtäviä pelastuslaitoksen kanssa tehdyn sopimuksen perusteella (Suomen Sopimuspalokuntien Liitto ry 2019).

**Vapaaehtoinen palokuntayhdistys (VPK):** Sopimuspalokunta, jonka taustalla toimii palokuntayhdistys. Taustalla toimivalla yhdistyksellä on sopimus hyvinvointialueen kanssa pelastustehtävien hoitamisesta ja siitä saatavasta korvauksesta. Pääsääntöisesti henkilöstö on työsuhteessa yhdistykseen, mutta VPK-yhdistyspohjainen sopimuspalokunta voi toimia myös siten, että sopimushenkilöstöllä on lisäksi työsopimus hyvinvointialueen kanssa.

**Pelastusviranomainen:** Tarkoittaa pelastuslain nojalla toimivaltaa käyttävää viranomaista. Pelastuslain mukaan hyvinvointialueen pelastusviranomaisia ovat pelastuslaitoksen ylin viranhaltija ja hänen määräämänsä pelastuslaitoksen viranhaltijat sekä hyvinvointialueen asianomainen monijäseninen toimielin. (Pelastuslaki 2011/379, 26§.)

**Palvelukyky:** Sopimuspalokunnan kyky tuottaa sopimuksenmukainen palvelu. Palvelukyky koostuu toimintavalmiudesta ja suorituskyvystä.

**Suorituskyky:** Tarkoittaa organisaation valmiutta ja kykyä toteuttaa sille kuuluvat tehtävät joko omalla toiminnallaan tai yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. Suorituskyky rakentuu yhdestä tai useammasta kyvykkyydestä, jotka yhdessä mahdollistavat tehtävien hoitamisen vaaditulla tasolla. (Sisäministeriö 2025.)

**Kyvykkyys:** Kyvykkyyksillä tarkoitetaan organisaation käytössä olevia voimavaroja ja edellytyksiä, joiden yhdistelmä mahdollistaa tarvittavan suorituskyvyn. Kyvykkyudet voivat muodostua esimerkiksi henkilöstöstä ja osaamisesta, kalustosta ja materiaaleista, järjestelmistä ja toimintatavoista sekä suunnitelmista ja sopimusjärjestelyistä. (Sisäministeriö 2025.)

**Toimintavalmius:** Riskianalyysiin perustuva kyky rajoittaa onnettomuuden vaikutuksia ja estää niiden leviäminen. Toimintavalmius muodostuu toimintavalmiusajasta sekä pelastustoiminnan suorituskyvystä. (Sisäministeriö 2025.)

**Lähtöaika:** Aika, joka alkaa siitä, kun yksikölle välitetään hälytys, ja loppuu siihen, kun yksikkö lähtee liikkeelle.

**Hälytysosasto:** Palokunnan henkilöstöstä muodostettu joukko, joka osallistuu pelastustoimen hälytystehtävien hoitamiseen.

# 3 SOPIMUSPALOKUNTATOIMINTA JA TOIMINTAA SÄÄTELEVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ

## 3.1 Säädöspohja

Pelastuslaissa sopimuspalokunnalla tarkoitetaan pelastustoimen järjestelmään kuuluvaa vapaaehtoista palokuntaa sekä laitos-, teollisuus- tai sotilaspalokuntaa, joka on tehnyt hyvinvointialueen pelastusviranomaisen kanssa sopimuksen pelastustoimintaan kuuluvien tehtävien hoitamisesta (Pelastuslaki 2011/379, 27§).

Pelastuslaissa korostuu myös pelastustoimintaan osallistuvan henkilöstön toimintakyky. Lain mukaan pelastuslaitoksen ja sopimuspalokunnan henkilöstöön kuuluvan ja pelastustoimintaan osallistuvan henkilön tulee ylläpitää tehtäviensä edellyttämiä perustaitoja ja kuntoa. Kunnon tasosta ja kuntotestien järjestämisestä voidaan antaa tarkempia säännöksiä sisäministeriön asetuksella. (Pelastuslaki 2011/379, 39 §.)

Sopimuspalokuntiin liittyvässä säädöspohjassa on lisäksi useita kohtia, jotka liittyvät toimintaedellytyksiin, turvallisuuteen, terveystarkastuksiin ja koulutukseen. Pelastustoimen viranomaisten tulee mahdollisuuksien mukaan edistää pelastustoimen tehtävissä käytettävien vapaaehtoisten organisaatioiden toimintaedellytyksiä (Pelastuslaki 2011/379, 52 §).

Sopimuspalokuntalainen ei lähtökohtaisesti toimi pelastustoiminnan johtajana, vaan pelastustoimintaa johtaa sen hyvinvointialueen pelastusviranomainen, jossa onnettomuus on saanut alkunsa. Pelastuslain (2011/379, 34 §) mukaan *“pelastustoimintaa voi kuitenkin tilapäisesti johtaa muu hyvinvointialueen pelastuslaitoksen palveluksessa oleva tai sopimuspalokuntaan kuuluva, kunnes toimivaltainen pelastusviranomainen ottaa pelastustoiminnan johtaakseen”*.

Sopimuspalokuntaan kuuluvalla savusukeltajalla sekä muuta vastaavaa raskasta työtä tekevällä on järjestettävä työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ehkäisemiseksi työterveyshuoltolaissa tarkoitettuja tarkastuksia sekä ennaltaehkäiseviä palveluja. Näiden palveluiden järjestämisestä sovitaan sopimuksessa. (Pelastuslaki 2011/379, 53 §.) Koulutuksen osalta pelastuslaitoksen tulee huolehtia siitä, että sopimuspalokunnan henkilöstöllä on laissa edellytetty koulutus. Lisäksi pelastustoimintaan osallistuvalla sivutoimiselta- ja sopimuspalokuntaan kuuluvalla henkilöltä vaaditaan Pelastusopiston opetussuunnitelman mukainen koulutus (Pelastuslaki 2011/379, 56–57 §).

Sopimuspalokuntatoimintaan liittyy vahvasti myös yhdistyslaki, sillä sopimuspalokunnat, joita tässä opinnäytetyössä käsitellään, ovat palokuntayhdistyksiä (VPK ry). Yhdistyslaki määrittää hallinnon ja päätöksenteon reunaehdot, eli sen, miten päätösvaltaa yhdistyksessä käytetään ja miten yhdistyksen toiminta organisoidaan. Yhdistyslaki luo pohjan hyvän hallinnon toteutumiselle, jota täsmentävät lisäksi yhdistyksen omat säännöt.

## 3.2 Sopimuspalokuntatoiminta Suomessa lyhyesti

Suomen sopimuspalokuntatoiminnan historia juontaa 1800-luvun alkupuolelle, jolloin Suomen ensimmäinen VPK perustettiin Turkuun vuonna 1838. Toiminnan alkuvaiheessa rahoitus perustui pitkälti itsenäiseen varainhankintaan, eikä toiminta ollut lakisääteistä ennen ensimmäisen palolain voimaantuloa vuonna 1933. Palolain myötä vastuu pelastustoiminnan järjestämisestä siirtyi kunnille, ja jokaisessa kunnassa tuli olla jonkinlainen palokunta. Sopimuspalokuntatoiminnalla on Suomessa pitkä historia, ja useat VPK-yhdistykset ovat jo reilusti yli 100 vuotta vanhoja. (Vuorinen & Fried 2024, 14.)

Alkuvaiheessa toiminta oli nykyiseen verrattuna vähemmän säänneltyä, ja Suomessa on ollut sopimuspalokuntia huomattavasti enemmän kuin nykyisin. Vaatimusten ja vastuiden kasvaessa sopimuspalokuntien määrä on vuosikymmenten aikana vähentynyt, sillä 1900-luvulla useissa pienissäkin kylissä on ollut sopimuspalokunta. Nykyaikana toiminnasta on tullut entistä vaativampaa, sillä sopimuspalokunnat ovat tärkeä osa Suomen pelastustoimea. Ne vastaavat maantieteellisesti noin 90 prosentista pelastustoiminnan tehtävistä Suomessa. Suurin osa sopimuspalokunnista on VPK-yhdistyspohjaisia, mutta alueellisesti sopimus- ja toimintamalleissa voi olla merkittäviä eroja. Erot näkyvät esimerkiksi siinä, onko vapaaehtoinen henkilöstö työsuhteessa palokuntayhdistykseen, hyvinvointialueeseen vai jonkinlaiseen näiden kahden työsuhteen välimuotoon. (Vuorinen & Fried 2024, 14.)

Sopimuspalokunnilla on merkitystä myös yhteisöllisyyden näkökulmasta, sillä pelastustehtävien lisäksi toiminta rakentuu monesti useista osastoista, joihin palokunnan jäsenet ovat jakautuneet. Hälytysosasto keskittyy pelastustehtävien hoitamiseen ja niiden harjoitteluun, ja sen lisäksi palokunnassa voi olla esimerkiksi tukiosasto, joka tuottaa tukipalveluita koko palokunnan tarpeisiin. Monissa palokunnissa toimii myös nuoriso-osasto, joka tarjoaa palokuntaan liittyvää harrastustoimintaa lapsille ja nuorille. Veteraaniosasto ylläpitää yhteyttä ja aktiivisuutta henkilöille, jotka ovat jo jääneet pois hälytystoiminnasta. Palokunnissa voi olla myös muita osastoja paikallisten tarpeiden ja toimintatapojen mukaan. Sopimuspalokuntien hälytysosastoissa toimii Suomessa noin 15 000 jäsentä, mikä on selvästi enemmän kuin päätoimisten pelastajien määrä, noin 4 000. Kun mukaan lasketaan myös palokuntien muiden osastojen jäsenet, sopimuspalokuntatoiminnassa on kokonaisuutena mukana noin 40 000 henkilöä. (Suomen Sopimuspalokuntien Liitto ry 2019, 6.)

## 3.3 Sopimuksenmukainen palvelu ja palvelukyvyyn varmistaminen

Pelastuslain (379/2011) mukaan hyvinvointialue voi tuottaa pelastustoimintaan kuuluvia palveluita hankkimalla niitä sopimuspalokunnalta tai muulta pelastusalalla toimivalta yhteisöltä siten, kuten hyvinvointialueesta annetussa laissa säädetään (Pelastuslaki 2011/379, 27 §). Tämän lain nojalla sopimuspalokunnat tekevät hyvinvointialueen kanssa palokuntasopimuksia, joissa määritellään keskeiset ehdot palvelun tuottamiselle.

Palokuntasopimuksissa keskeisenä sisältönä ovat tyypillisesti palokunnan lähtöajat, minimivahvuudet ja korvaukset.

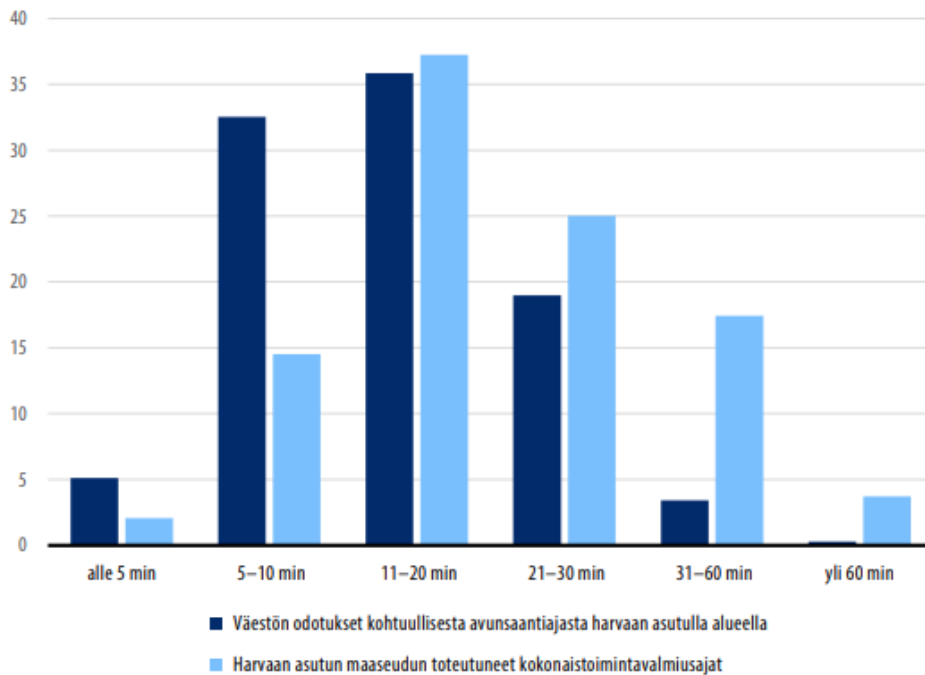
Lisäksi sopimukseen on kirjattu vastuunjako, eli mitkä asiat ovat sopimuspalokunnan vastuulla tehtäviä hoitaessaan ja mitkä asiat kuuluvat hyvinvointialueen pelastusviranomaisen vastuulle. Vaikka tässä opinnäytetyössä ei käsitellä yksityiskohtaisesti sopimusten sisältöä, on perusteltua kuvata sopimusten keskeisiä elementtejä, jotta voidaan ymmärtää, mitä sopimuksenmukaisen palvelun tuottaminen käytännössä tarkoittaa. Sopimuksissa huomioidaan suorituskykyä ja tarpeita alueellisesti. (Valtanen, AVI, 2025, 30.)

Sopimuksissa määritellään korvauksia esimerkiksi vuosittaisista suoritteista ja velvoitteista, kuten hälytyksiin osallistumisesta, harjoituksista, kuntotestauksista, vuosittaisiin kelpoisuuksiin liittyvistä vaatimuksista, työterveystarkastuksista sekä Pelastusopiston opetussuunnitelmiin perustuvien koulutusten ja kurssien suorittamisesta. Lisäksi sopimuksissa voi olla määritelty korvauksia tilanteissa, joissa sopimuspalokunta omistaa kalustoa. Kalustoa voi olla esimerkiksi sammutusauto, säiliöauto, miehistöauto, maasto- ja vesiliikennekalusto tai muu erityiskalusto. Kalustoon liittyvät korvaukset vaihtelevat sen mukaan, onko se palokuntayhdistyksen omassa omistuksessa.

Sopimuksissa voidaan määritellä korvauksia myös kiinteistöistä. Osalla palokunnista voi olla oma paloasema, jolloin kiinteistö on palokuntayhdistyksen hallinnassa- ja ylläpitovastuulla. Tällöin hyvinvointialue voi maksaa palokuntayhdistykselle korvauksia kiinteistön ylläpitoon liittyen. Lisäksi sopimuksissa voi olla sovittu korvauksista erityisiin kelpoisuuksiin ja valmiuksiin liittyen. Esimerkiksi pintapelastuskelpoisten henkilöiden, putoamisvaarallisella alueella työskentelyyn (PVAT) kelpoisten henkilöiden tai savusukelluskelpoisten henkilöiden määrästä. Kyse on kelpoisuuksista, joiden saavuttaminen ja ylläpito edellyttävät riittävää toimintakykyä, terveydentilaa, asianmukaista koulutusta sekä riittävää osaamista. (Koivunen 2021, 46.)

Pirkanmaalla sopimuspalokunnat huolehtivat itsenäisesti henkilöstönsä työterveyshuollon järjestämisestä ja työterveystarkastuksista voimassa olevan kansallisen ohjeistuksen mukaisesti. Työterveyshuollosta johtuvat kustannukset huomioidaan palokuntasopimuksissa (Valtanen, AVI, 2025, 42).

Korvausrakenne kytkeytyy usein myös palokunnan toimintavalmiuteen ja siihen, millaiseen lähtöaikaan palokunta sitoutuu. Tyypillisiä lähtöaikoja ovat esimerkiksi viisi, kymmenen ja viisitoista minuuttia. Lähtöajalla tarkoitetaan sitä, että suorituskykyinen yksikkö saadaan paloasemalta liikkeelle hälytystehtävälle sovitussa ajassa. Sopimuksissa voidaan määritellä myös yksiköiden lähtövahvuuksia. Esimerkiksi pelastusyksikön minimilähtövahvuus voidaan kirjata muodossa 1+3, eli yksi ryhmänjohtaja ja kolme sopimuspelastajaa, ja tavoitevahvuudeksi voidaan määritellä esimerkiksi 1+5. Lisäksi sopimuksissa voidaan määritellä, että palokunta pystyy tuottamaan sovitussa tai hieman pidemmässä lähtöajassa liikkeelle myös muita yksiköitä, kuten säiliöyksikön esimerkiksi vahvuudella 0+1. (Kujala 2010, 13.)



**Kuva 1 Väestön odotukset avun nopeuteen vs. toteutuneet kokonaistoimintavalmiusajat harva-alueilla (Kauppinen, SM 2022).**

Kuvassa 1 on esitetty väestökyselyn tuloksia siitä, millaiset odotukset harva-alueilla asuvilla henkilöillä on pelastustoimen avunsaannin nopeuden suhteen. Tuloksista käy ilmi, että väestön odotukset avunsaannin nopeudelle ovat pääosin lyhyempiä kuin toteutuneet kokonaistoimintavalmiusajat. (Kauppinen SM, 2022, 25.)

### 3.4 Pirkanmaan toimintaympäristö ja sopimuspalokunnat

Pirkanmaan pelastuslaitos toimii 23 kunnan alueella ja vastaa alueensa pelastustoiminnasta, valvontatyöstä sekä varautumisesta. Pelastuslaitos on osa Pirkanmaan hyvinvointialuetta, ja kuuluu hyvinvointialueen pelastuspalveluihin. Pirkanmaan väkiluku on noin 549 000 asukasta. Pelastuslaitoksen toiminta-alueella on 64 paloasemaa, joista 16 on ympärivuorokautisesti miehitetty vakituisen henkilöstön voimin. Pirkanmaalla toimii 47 yhdistystaustaista sopimuspalokuntaa (VPK), ja lisäksi alueella on sotilaspalokuntia sekä tehdaspalokuntia, joilla on sopimus pelastuslaitoksen kanssa pelastustehtävien hoitamisesta. Lisäksi Pirkanmaalla on sopimuksia pelastustehtävien hoitamisesta Suomen Meripelastusseura ry:n kanssa. (Pirkanmaan hyvinvointialue 2025.)

Sopimuspalokuntien lisäksi Pirkanmaalla toimii sivutoimista henkilöstöä, joiden kouluttautuminen ja toiminta on samankaltaista kuin sopimuspalokuntien henkilöstöllä. Oleellinen ero on kuitenkin siinä, että sivutoiminen henkilöstö on suorassa työsuhteessa Pirkanmaan hyvinvointialueeseen, eikä toiminnan taustalla ole palokuntayhdistystä, jolla olisi sopimus pelastustehtävien hoitamisesta (Kujala 2011, 135).

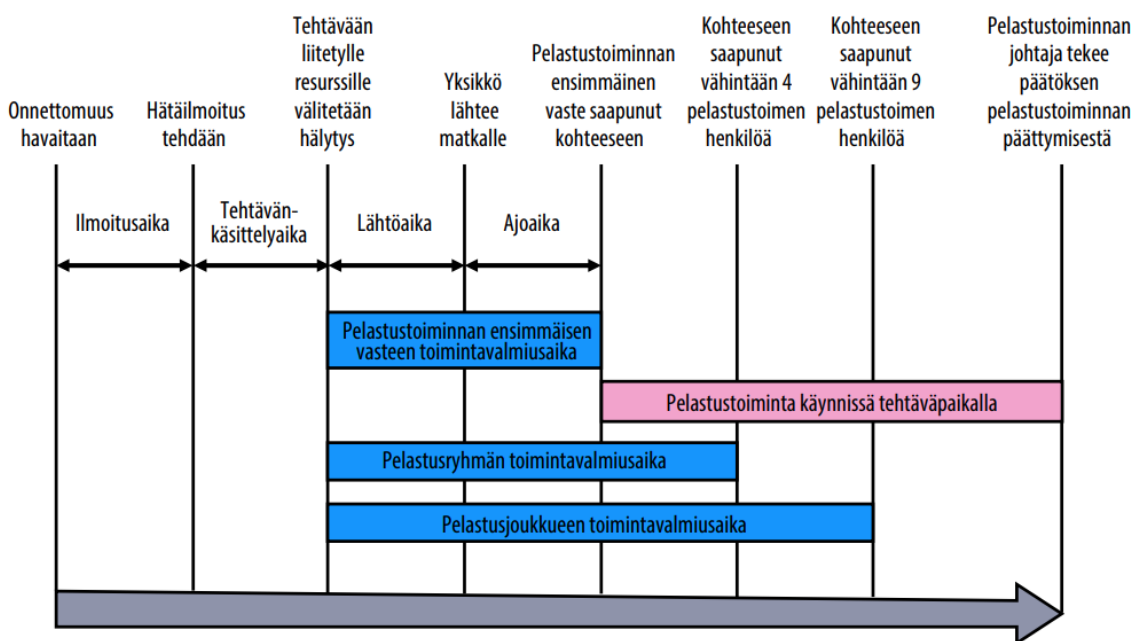
Aluehallintoviraston tekemässä asiantuntija-arviossa on listattuna Pirkanmaan pelastuslaitoksen henkilöstövoimavarat.

Pirkanmaalla on ollut vuonna 2024 sivutoimista- ja sopimuspalokuntien henkilöstöä 350 henkilöä alle 10 minuutin lähtövalmiudessa, arviolta 550 henkilöä alle tunnin lähtövalmiudessa sekä arviolta 900 henkilöä alle 24 tunnin lähtövalmiudessa hälytyksiin (Valtanen, AVI, 2025, 30).

Aluehallintoviraston asiantuntija-arviossa sivutoiminen- ja sopimushenkilöstö hoiti Pirkanmaalla vuonna 2024 noin 700 pelastustoiminnan tehtävää ainoana fyysisenä resurssina itsenäisesti ja sopimuspalokuntia käytettiin hälytyksillä tarpeen mukaan sopimusten mukaisesti. Pelastustoimintaan osallistuvaa sopimushenkilöstöä oli käytössä noin 900 henkilöä, ja tukitoimintoihin osallistui arviolta lisäksi saman verran henkilöitä. Sopimushenkilöstön käytön tarve on tunnistettu vuosittaisessa hyvinvointialueen antamassa selvityksessä sekä palvelutasopäätöksessä. (Valtanen, AVI, 2025,40.)

Tässä opinnäytetyössä rajaan tarkastelun VPK-yhdistystaustaisiin sopimuspalokuntiin, koska työssä keskitytään sopimuksenmukaisen palvelun tarkasteluun. Tarkastelun kohteena on palvelu, jonka palokuntayhdistys on sopimuksellaan sitoutunut tuottamaan hyvinvointialueelle sovitulla tavalla.

Sopimuspalokuntien lähtöaikojen merkitys korostuu erityisesti siksi, että lähtöaika on olennainen osa toimintavalmiusaikaa, kuten kuvassa 2 on esitetty. Myös lähtijöiden määrä vaikuttaa toimintavalmiusaikaan: mikäli kohteeseen ei saada pelastusryhmän kriteerit täyttävää henkilöstömäärää, pelastusryhmän toimintavalmiusaika täyttyy vasta siinä vaiheessa, kun kohteeseen on saapunut vähintään neljä pelastustoimen henkilöä. (Sisäministeriö 2025, 16.)



**Kuva 2 Toimintavalmiusaikojen muodostuminen (Sisäministeriö, 2025).**

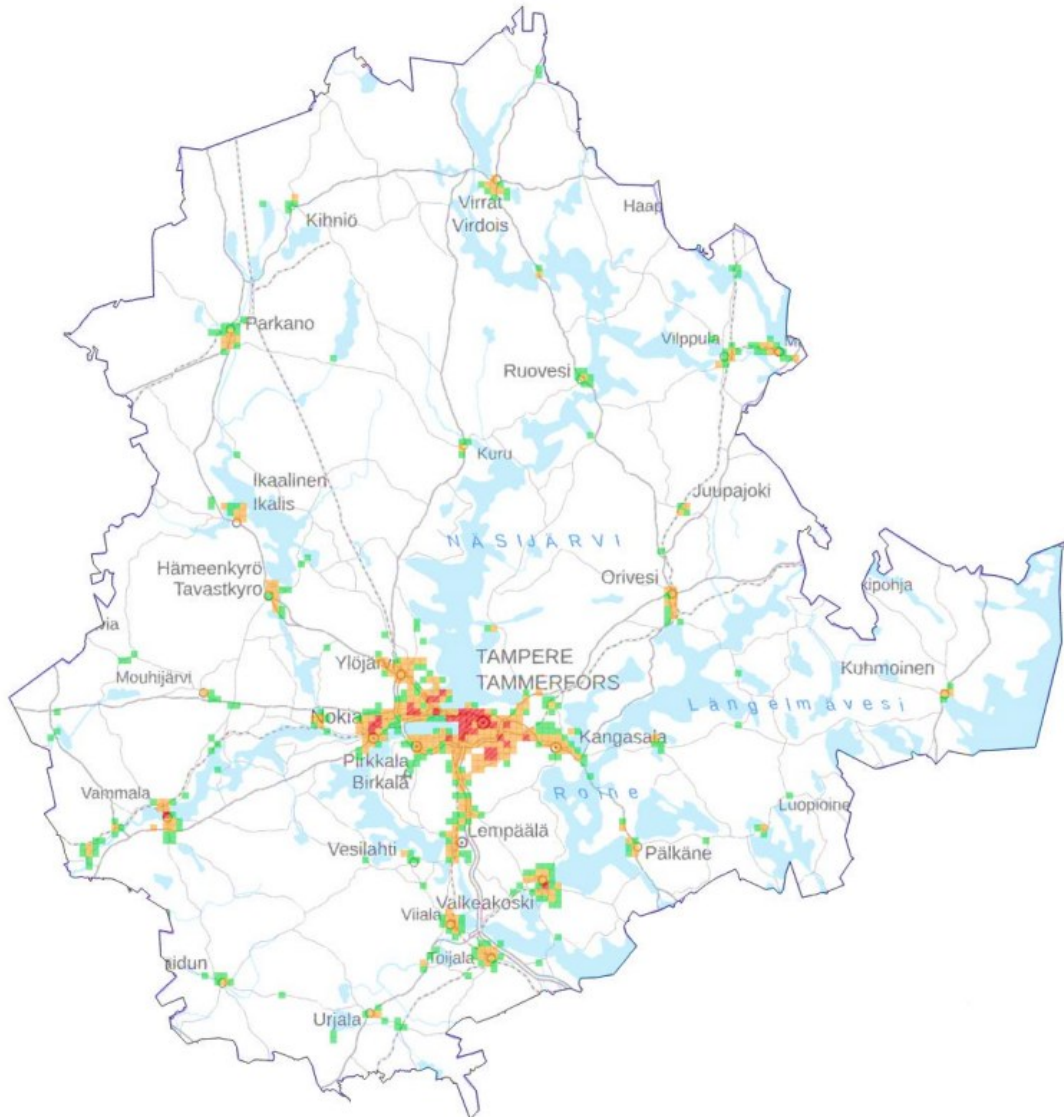
Toimintavalmiuden suunnitteluohjeessa Suomi on jaettu yksi kilometri kertaa yksi kilometri -kokoiseihin ruutuihin, joiden perusteella määritellään riskiluokat. Riskiluokille on asetettu enimmäisajat, joiden puitteissa pelastustoimen on tavoitettava kyseinen ruutualue (taulukko 1). Vähimmäisvaatimuksena kiireellisissä pelastustehtävissä on, että 50 % ruudulle asetetuista toimintavalmiusaikatavoitteista saavutetaan. Pirkanmaalla pelastustoimen palvelutasopäätöksessä on lisäksi määritelty riskialuekartta, jonka mukaisesti alueiden toimintavalmiutta suunnitellaan.

Sopimuspalokunnilla on näin ollen merkittävä vaikutus omalla toiminta-alueellaan siihen, miten riskialuekartassa määriteltyjen ruutujen toimintavalmiusaikatavoitteet saavutetaan. (Sisäministeriö 2025, 26.)

**Taulukko 1 Tavanomaisten onnettomuuksien toimintavalmiuden aikataivoitteet A ja B kiireellisyysluokkien tehtävissä** (Sisäministeriö 2025, 33).

Riskiluokka	Pelastustoiminnan ensimmäinen vaste	Pelastusryhmä	Pelastusjoukkue
Riskiluokka I	6 min	9 min	20 min
Riskiluokka II	10 min	12 min	30 min
Riskiluokka III	20 min	20 min	30 min

Kuvassa 3 esitetään eri riskiluokkiin kuuluvien riskiruutujen sijoittumista Pirkanmaalla. Ensimmäisen ja toisen riskiluokan riskiruudut, jotka on merkitty kartalla punaisella ja keltaisella, sijoittuvat pääosin asutuskeskuksiin ja vilkkaiden liikenneyhteyksien läheisyyteen. Näiden alueiden tavoittamiselle on asetettu muita riskiluokkia tiukemmat toimintavalmiusvaatimukset.



**Kuva 3 Pirkanmaan riskialuekartta vuodelta 2024** (Valtanen, AVI, 2025).

# 4 TIETOPERUSTA

## 4.1 Palvelukyvyen keskeiset muodostumistekijät

Palvelukyky muodostuu tässä opinnäytetyössä suorituskyvyn ja toimintavalmiuden käsitteiden kautta. Nämä kaksi tekijää muodostavat kokonaisuuden, joiden toteutumiseen vaikuttavat alaotsikoihin jaotellut seuraavat tekijät.

## 4.2 Koulutus ja osaamisen ylläpito

Pelastuslaissa sanotaan, että sopimuspalokunnan henkilöstöltä, joka osallistuu pelastustoimintaan, edellytetään Pelastusopiston opetussuunnitelman mukainen koulutus (Pelastuslaki 2011/379, 57 §).



Kuva 4 Sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmä kurssikaavio (Pelastusopisto, 2025).

Vuodesta 2019 lähtien sopimushenkilöstön kouluttaminen on ollut Pelastusopiston vastuulla. Käytännössä koulutus on järjestetty siten, että Pelastusopisto kouluttaa vastaavat kouluttajat sekä kouluttaa suoraan myös sopimuspalokuntien päällystön (kuva 4). Pelastuslaitoksen vastuulla on puolestaan kouluttaa omalla alueellaan toimiva sopimushenkilöstö. Pirkanmaalla pelastuslaitos järjestää pääsääntöisesti sopimushenkilöstön kurssit itse, mutta kurssin järjestäminen voidaan sopimukseen perustuen antaa myös kolmannelle osapuolelle. Kouluttajan vastuulla on toteuttaa kurssi yhteistyössä Pelastusopiston kanssa opetussuunnitelman mukaisesti. Useimmiten pääkouluttajina Pirkanmaalla toimivat paloiesimiehet ja palomestarit. Lisäksi kursseilla toimii apukouluttajina esimerkiksi virassa olevia palomiehiä. (Pelastusopisto, 19, 2025.)

## 4.3 Henkilöstön kelpoisuusvaatimukset

Työturvallisuuslain 11 § mukaan savu- ja kemikaalisukellus sekä pintapelastus ovat erityistä vaaraa aiheuttavaa työtä. Tällaiseen työhön saa ryhtyä vain henkilö, joka on siihen pätevä ja henkilökohtaisten edellytystensä puolesta työhön sopiva. Kelpoisuus pelastustoimintaan muodostuu terveydentilasta, koulutuksesta, osaamisesta ja toimintakyvystä. (Pelastusopisto, 21, 2025.) Pirkanmaalla vuonna 2024 vaativien tehtävien toimintakykyvaatimukset täyttää 131 henkilöä sopimuspalokuntien ja sivutoimisen henkilöstön osalta (Valtanen, AVI, 2025, 30).

### **Kelpoisuuden muodostuminen savu- ja kemikaalisukellukseen sekä pintapelastukseen (SM, 2023):**

- Riittävä koulutus
- Riittävä osaaminen, joka voidaan todentaa (tiedot, taidot ja asenteet)
- Riittävä toimintakyky ja terveydentila (FireFit indeksi 3,0)

## 4.4 Sopimuspalokuntien hallinto

Jotta palokuntayhdistys toimii toivotulla tavalla, yhdistystoimintaan kuuluu myös runsaasti hallinnollisia tehtäviä. Yhdistyksessä ylintä päätäntävaltaa käyttävät yhdistyksen jäsenet (Yhdistyslaki 1989/503, 17 §). Jäsenten on mahdollista käyttää päätäntävaltaa yhdistyksen yleisissä kokouksissa. Kokouksissa valitaan lisäksi yhdistykselle hallitus, joka vastaa yhdistyksen asioiden hoitamisesta siten, että taloudenhoito ja palokunnan kehittäminen toteutuvat yhdistyksen yleisten kokouksien tekemien päätösten mukaisesti.

Pääsääntöisesti yhdistyksen hallitus koostuu puheenjohtajasta sekä hallituksen jäsenistä. Puheenjohtajan tehtävänä on kutsua koolle hallituksen kokoukset, johtaa kokouksissa puhetta, vastata hallituksen pöytäkirjojen sisällöstä, valvoa hallituksen tekemien päätösten toimeenpanoa sekä huolehtia työnjaosta. Hallituksen tukena toimii usein myös erilaisia toimihenkilöitä, kuten sihteeri, taloudenhoitaja, kiinteistövastaava ja kalustovastaava sekä muita yhdistyksen sisäisiä vastuutehtäviä.

Palokunnilla on lisäksi usein omat säännöt, joissa määritellään tarkemmin yhdistyksen sisäistä toimintaa, hyvää hallintotapaa sekä yhdistyksen toimintaan liittyviä yleisiä periaatteita ja rooleja. Säännöissä kuvataan tyypillisesti, millaisia tehtäviä ja vastuita yhdistyksen sisällä on ja miten ne jakautuvat. (Aalto ym. 2012, 26.)

Palokuntayhdistyksillä on monesti erikseen operatiivinen hallinto, joka muodostuu pääsääntöisesti palokunnan päällystöstä. Päällystöön kuuluu palokunnan päällikkö ja palokunnan omien sääntöjen mukaan esimerkiksi varapäällikkö, koulutuspäällikkö, hälytysosaston johtaja sekä ryhmänjohtajat. Päällystön tehtävät ja työnjako määritellään palokunnan omissa säännöissä, ja ne ovat palokunnan oman päätäntävällän piirissä. (Aalto ym. 2012, 26.)

Pääsääntöisesti palokunnan päällikkö toimii palokunnan henkilöstöjohtajana, valvoo osastojen toimintaa sekä vastaa hälytysosaston toiminnasta ja toimintavalmiudesta.

Lisäksi päällikkö huolehtii siitä, että palokunnan toiminta vastaa palokuntasopimuksessa määriteltyjä ehtoja. Päällikkö vastaa useimmiten myös operatiivisen kaluston valmiudesta, seuraa työturvallisuuden toteutumista sekä toimeenpanee ja valvoo viranomaismääräyksiä. (Aalto ym. 2012, 26.)

## 5 MENETELMÄT JA AINEISTO

### 5.1 Tutkimusote ja kyselymenetelmä

Tutkimusmenetelmänä käytettiin empiiristä kyselytutkimusta, ja työn tietoperustaa täydennettiin aineistopohjaisella tarkastelulla. Kysely toteutettiin sähköisellä lomakkeella siten, että kaikille vastaajille esitettiin samat kysymykset samassa järjestyksessä. Lomakehaastatteluun voidaan liittää myös avoimia kysymyksiä, joita voidaan analysoida laadullisesti (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006, 57). Kohderyhmäksi valikoitui maantieteellisesti laaja alue sisältäen kaikki Pirkanmaan yhdistyspohjaiset sopimuspalokunnat. Sähköinen kysely oli tehokas tapa tuottaa opinnäytetyöhön vertailukelpoista aineistoa. Kyselylomake rakennettiin kirjallisuuskatsauksen pohjalta Webropol-sovelluksella, ja kysymykset jäsennettiin teemoittain seuraavanlaisesti:

- **Palvelukyky kokonaisuutena ja sen kehityssuunta** (nykytila sekä muutos viimeisen 2–3 vuoden aikana)
- **Toimintavalmius hälytyksillä** (sopimuksen mukainen henkilöstömäärä, lähtöaika sekä syyt poikkeamiin)
- **Henkilöstön saatavuus ja sen vaihtelu arjen eri ajankohtina**
- **Suorituskyky ja osaaminen** (kriittiset roolit, osaaminen, harjoittelu, tehtäväprofiilin vaikutus)
- **Koulutus ja kelpoisuudet** (koulutuspolun riittävyys ja koulutusten saatavuus, kelpoisuudet erityisivaarallisiin tehtäviin)
- **Hallinnollisten tehtävien kuormitus** (halukkaiden riittävyys, hallinnollisen kuorman kasvu 10 vuodessa, kuormittavat tehtävät)
- **Suurimpien riskitekijöiden priorisointi sopimuksenmukaiselle palvelulle**
- **Kehittämistarpeet ja vaikuttavimmat toimenpiteet** (vastaajien ehdottamat ratkaisut tulevaisuuteen)

Lisäksi taustamuuttujina kyselyssä kartoitettiin palokunnan pääasiallinen toimintaympäristö sekä hälytysosaston koko, jotta tuloksia voidaan tarkastella erityyppisten palokuntien välillä.

Kyselyssä käytettiin erilaisia vastausmuotoja, kuten kahta erilaista viisiportaista asteikkoa. Näistä toinen kuvasi ilmiön esiintymistiheyttä vaihtoehdoilla ei koskaan, harvoin, joskus, usein ja erittäin usein, ja toinen vastaajan suhtautumista väittämiin vaihtoehdoilla täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. Lisäksi kysely sisälsi monivalinta- ja avoimia kysymyksiä. Kysymykset ja vastausvaihtoehdot on esitetty tarkemmin liitteessä 1.

Kysely lähetettiin Pirkanmaan alueen kaikille 47 sopimuspalokunnan päällikölle, joiden palokunta toimii VPK-yhdistyspohjalta. Kyselyn liitteenä toimitettiin lyhyt saatekirje, jossa kuvattiin, miltä aikajänteeltä vastaajia pyydettiin arvioimaan toimintaa. Lisäksi saatekirjeessä avattiin keskeisiä kyselyssä käytettyjä käsitteitä. Samalla korostettiin kyselyn anonymiteettiä sekä ohjeistettiin, ettei kyselyssä käsitellä sopimusten yksityiskohtia.

Alkuperäinen vastausaika oli kaksi viikkoa. Kahden viikon jälkeen vastauksia oli kertynyt 19, joten vastausaikaa jatkettiin vielä kolmella päivällä ja vastaajille lähetettiin muistutusviesti. Jatkoajan aikana vastauksia kertyi lisää, ja lopullinen vastaajamäärä oli 26. Vaikka vastausprosentti olisi voinut olla korkeampi, aineisto sisältää erityisesti avoimiin kysymyksiin runsaasti analysoitavaa sisältöä.

Vastausprosenttiin on voinut vaikuttaa myös alkuvuoden kuormittavuus, koska sopimuspalokuntien päälliköille kohdistuu samaan ajankohtaan monesti useita kyselyitä myös pelastuslaitoksen suunnasta. Kyselyiden määrä voi lisätä kyselyväsymystä ja vähentää halukkuutta vastata myös opinnäytetyöhön liittyvään kyselyyn (Vehkalahti 2019, 48).

## 5.2 Kohderyhmä

Kohderyhmäksi kyselyyn valikoituivat palokuntien päälliköt. Palokunnan päällikön tehtävät vaativat laaja-alaista ymmärrystä palokunnan suorituskyvystä. Lisäksi päälliköt seuraavat käytännössä palvelukykyyn vaikuttavia tekijöitä, kuten sopimuksenmukaisen lähtöajan ja henkilöstön riittävyyden toteutumista sekä osaamisen ja koulutuksen kokonaisuutta. Päälliköt toimivat myös palokunnan edustajina yhteistyössä pelastuslaitoksen kanssa, mikä antaa heille kokonaiskuvan toiminnan vaatimuksista ja kehittämistarpeista (Pelastusopisto, 2025, 70). Tämän vuoksi heillä arvioitiin olevan paras kyky vastata kyselyssä esitettyihin kysymyksiin.

## 5.3 Aineiston analysointi

Kyselytutkimuksen vastaukset analysoitiin hyödyntämällä sekä määrällisiä että laadullisia menetelmiä. Kysely toteutettiin Webropol-sovelluksella, minkä vuoksi myös aineiston analysoinnissa hyödynnettiin ensisijaisesti Webropolin omia analysointityökaluja. Sovelluksen avulla tuotettiin määrällisen aineiston tarkasteluun soveltuvia kuvailevia tunnuslukuja sekä havainnollistavia taulukoita ja kuvioita esimerkiksi frekvenssit ja prosenttiosuudet.

Laadullista analyysia käytettiin erityisesti avoimiin kysymyksiin annettujen vastausten tarkastelussa. Avoimien vastausten osalta Webropolin työkalut olivat rajalliset, joten vastaukset analysoitiin teemoittelemalla: vastauksista tunnistettiin toistuvia sisältöjä, jotka ryhmiteltiin yhtenäisiksi teemoiksi. Niiden avulla pyrittiin kuvaamaan, millaiset ilmiöt ja perustelut korostuivat vastaajien näkemyksissä sekä täydentämään määrällisten tulosten tulkintaa.

## 5.4 Luotettavuus ja eettiset periaatteet

Tutkimuksen luotettavuutta pyrittiin vahvistamaan usealla eri tavalla. Ensinnäkin tutkimus toteutettiin anonymisti, mikä tuki luotettavuutta erityisesti siksi, että kyselyssä kartoitettiin päälliköiden subjektiivisia arvioita. Tutkimuksessa ei tarkasteltu esimerkiksi toteutuneita lähtöaikoja tai toteutunutta miehitystä objektiivisilla mittareilla esimerkiksi tilastotiedoilla, vaan opinnäytetyön tarkoituksena oli nimenomaan tarkastella päälliköiden kokemuksia ja näkemyksiä, jotta opinnäytetyön kehittämishenkisyys säilyisi. Anonymiteetin voidaan arvioida lisänneen vastausten rehellisyyttä ja vähentäneen tarvetta kaunistella tai varoa vastaamista.

Toiseksi kyselymittariston sisältö pyrittiin rakentamaan aiemmin tunnistettujen haasteiden pohjalta, jotta kysymykset kohdistuvat tutkimuskysymysten kannalta olennaisiin ilmiöihin. Jälkikäteen tarkasteltuna on kuitenkin tunnistettavissa riski siitä, että osa käsitteistä saattoi olla tulkinnanvaraisia, mikä nousi esiin myös yhden vastaajan kommentteissa avoimissa vastauksissa. Tähän pyrittiin vastaamaan siten, että tuloksia tarkasteltiin myös avoimien vastausten kautta. Avoimista vastauksista oli mahdollista tunnistaa ja täsmentää niitä sisältöjä, jotka saattoivat jäädä pelkissä väittämässä tai vaihtoehtokysymyksissä tulkinnanvaraisiksi.

Vastausprosentti oli 55 %, mikä on tämänkaltaisessa kohderyhmäkyselyssä kohtuullinen. Jari Vehkalahden mukaan kyselytutkimuksia käsittelevässä julkaisussa kyselytutkimuksen vastausprosentit voivat nykyisin jäädä noin 50 prosentin tasolle (Vehkalahti 2019, 44). Tämän tutkimuksen vastausprosentin asettuminen 55 % tasolle on siten arvioitavissa hyväksyttäväksi.

Avoimien kysymysten aineisto analysoitiin teemoittelemalla. Se oli aineiston perusteella tarkoituksenmukainen ratkaisu, sillä vastaukset olivat pääosin tiiviitä ja kohdistuivat suoraan kysytyihin aiheisiin. Avoimet vastaukset myös täydensivät määrällisiä tuloksia ja tukivat monin paikoin samoja havaintoja, mikä vahvistaa tulosten johdonmukaisuutta.

On kuitenkin mahdollista, että kyselyyn vastaavat herkemmin ne palokunnat tai henkilöt, joilla on halua vaikuttaa asioihin tai jotka kokevat toiminnassa haasteita. Vastaamatta jättäneiden näkemykset voivat poiketa vastaajien näkemyksistä mikä voi vaikuttaa tulosten tulkintaan. Tästä syystä tuloksia tarkastellaan ensisijaisesti kuvailevina ja kohderyhmän kokemuksia esiin tuovina.

Aineiston kuvailua ja tulosten tulkintaa tukivat taustamuuttujat, joina käytettiin palokunnan toimintaympäristöä sekä hälytysosaston kokoa. Hälytysosaston kokojakauma muodostui melko tasaisesti eri kokoluokista, lukuun ottamatta sitä, että 1–10 henkilön hälytysosastoja ei vastaajissa ollut lainkaan.

Vastaajista suurin osa edusti 11–20 henkilön hälytysosastoja (46,2 %), seuraavaksi 21–30 henkilöä (34,6 %) ja yli 30 henkilöä (19,2 %). Toimintaympäristön osalta vastauksia saatiin kaikista luokista: kaupunkiympäristöstä (19,2 %), taajamaympäristöstä (42,3 %) ja maaseutu ympäristöstä (38,5 %). Vaikka kaupunkiympäristöstä saatiin vähiten vastauksia, kokonaisuutena aineisto kattaa suhteellisen hyvin erilaisia toimintaympäristöjä ja erikokoisia hälytysosastoja, mikä vahvistaa tulosten tulkittavuutta.

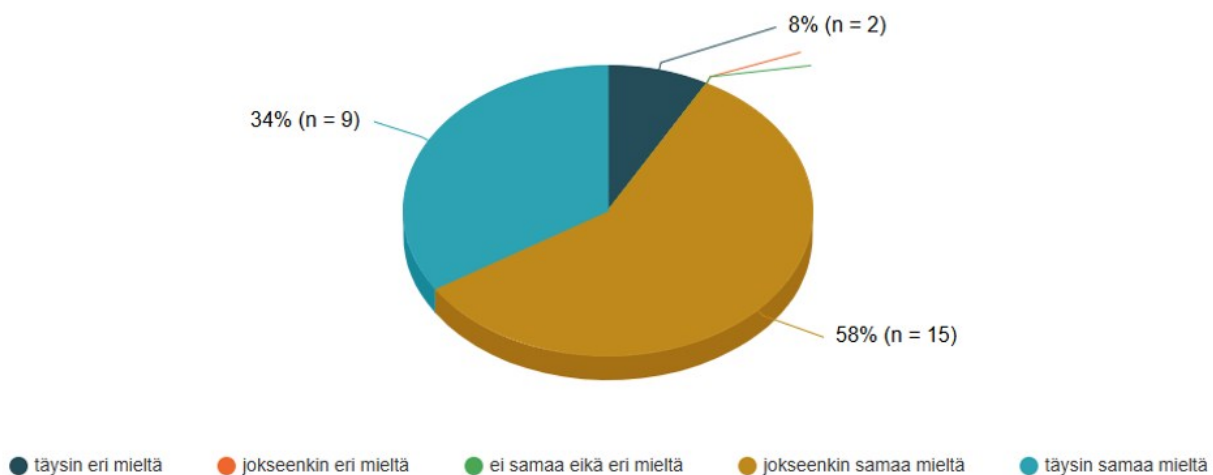
## 6 TULOKSET

### 6.1 Palvelukyvyn kokonaisarvio

Palvelukyvyn kokonaisarviota tarkastelevassa kysymyksessä kokonaisarvio oli pääosin myönteinen palvelukyvyn näkökulmasta. Vastaajista 92 % oli väittämästä jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että palokunta pystyy tuottamaan sopimuksenmukaisen palvelun kokonaisuutena. Täysin eri mieltä oli 8 %, eli kaksi vastaajaa (kuva 5). Kokonaisarviota palvelukyvystä voidaan siis pitää melko hyvänä. Tässä kysymyksessä ei noussut merkittäviä eroja esiin palokuntien toimintaympäristöön tai hälytysosaston kokoon liittyen.

#### Palokuntamme pystyy tuottamaan sopimuksenmukaisen palvelun kokonaisuutena ?

Vastaajien määrä: 26

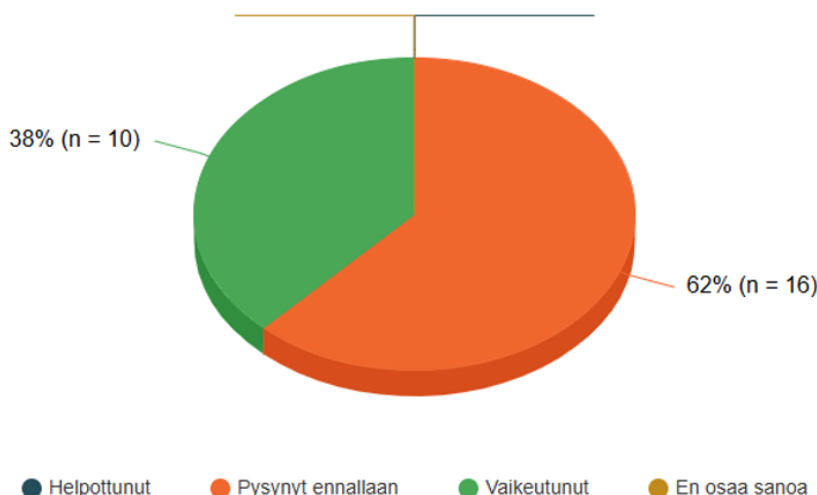


Kuva 5 Piirakkakaavio palvelukyvyn kokonaisarviosta.

Kysymyksessä 2 tarkasteltiin, onko sopimuksenmukaisen palvelun tuottaminen helpottunut, pysynyt ennallaan vai vaikeutunut viimeisen 2–3 vuoden aikana. Vastaajista 62 % arvioi tilanteen pysyneen ennallaan ja 38 % arvioi sen vaikeutuneen (kuva 6). Kukaan vastaajista ei arvioinut tilanteen helpottuneen. Toimintaympäristön perusteella tarkasteltuna vastauksissa ei havaittu selkeää eroa ryhmien välillä. Hälytysosaston koon mukaan tarkasteltuna yli 30 henkilön hälytysosastoista kaikki vastaajat (5 vastaajaa) arvioivat tilanteen pysyneen ennallaan. Tulos viittaa siihen, että suurimmissa hälytysosastoissa palvelun tuottamisen koettu muutos on ollut vakaampi tarkastelujaksolla.

## Sopimuksenmukaisen palvelun tuottaminen on viimeisen 2–3 vuoden aikana ?

Vastaajien määrä: 26



Kuva 6 Piirakkakaavio sopimuksen mukaisen palvelun muutoksesta tarkastelujaksolla 2–3 v.

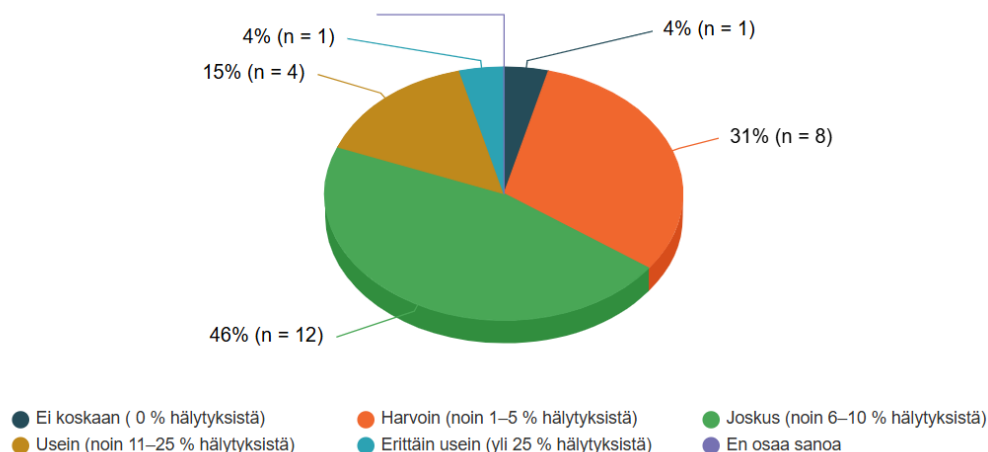
## 6.2 Toimintavalmius tulosten valossa

Toimintavalmiuteen liittyvissä kysymyksissä toimintavalmiutta tarkastellaan sopimuksenmukaisen palvelun näkökulmasta lähtöajan sekä hälytystilanteen aikaisen vahvuuden toteutumisen kautta. Lisäksi tarkastelussa huomioidaan näiden tekijöiden vaihtelu vuorokauden eri ajankohtina. Liikkeellelähtöaika on osa toimintavalmiusaikaa, ja pelastusyksikön henkilöstövahvuus muodostaa osan yksikön suorituskyvystä.

Kysymyksessä siitä, kuinka usein palokunta jää hälytyksessä alle sopimuksenmukaisen vahvuuden, yleisin vastaus oli *joskus* (noin 6–10 % hälytyksistä) 46 % vastauksista. Toiseksi yleisin oli *harvoin* (noin 1–5 % hälytyksistä), eli 31 % vastauksista (kuva 7). Toimintaympäristön ja hälytysosaston koon mukaan tarkasteltuna vastauksissa oli havaittavissa joitakin eroja, mutta ryhmäkoot olivat pieniä, eikä aineistosta muodostunut selkeää yhdenmukaista trendiä. Tuloksen perusteella vahvuuden alittuminen voi esiintyä ajoittain myös sellaisissa palokunnissa, joissa hälytysosaston kokonaisvahvuus on hyvä. Tulos viittaa siihen, että haaste liittyy kokonaisuuden lisäksi myös lähtijöiden saatavuuteen hälytyshetkellä.

Kuinka usein palokuntanne jää hälytyksessä alle sopimuksen mukaisen vahvuuden (lähtijämäärä)?

Vastaajien määrä: 26

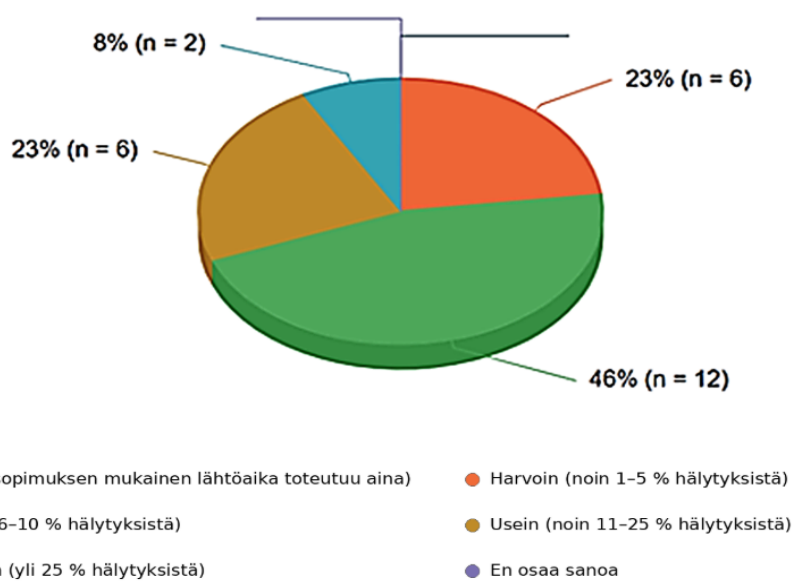


Kuva 7 Piirakkakaavio lähtijämäärien toteutumisesta.

Sopimuksenmukaisen lähtöajan toteutumisessa vastaukset painottuivat vaihtoehtoon *joskus* (noin 6–10 % hälytyksistä), ja seuraavaksi yleisimpiä vastauksia olivat *harvoin* ja *usein* (kuva 8). Kukaan vastaajista ei arvioinut, että lähtöaika toteutuisi aina sopimuksenmukaisesti. Toimintaympäristöjen välillä havaittiin vain maltillisia eroja siten, että erityisesti kaupunkimaisessa toimintaympäristössä toimivat palokunnat saavuttavat sopimuksenmukaisen lähtöajan kuitenkin useammin kuin maaseudulla tai taajamissa. Lähtöaikaan voivat vaikuttaa henkilöstön sijainti ja etäisyys paloasemalle hälytyshetkellä, mikä näkyy erityisesti maaseudulla tai taajamissa toimivilla palokunnilla. Hälytysosaston koon perusteella ei muodostunut selkeää trendiä lähtöajan toteutumisessa.

**Kuinka usein palokuntanne ei saavuta sopimuksen mukaista lähtöaikaa hälytyksessä ?**

Vastaajien määrä: 26

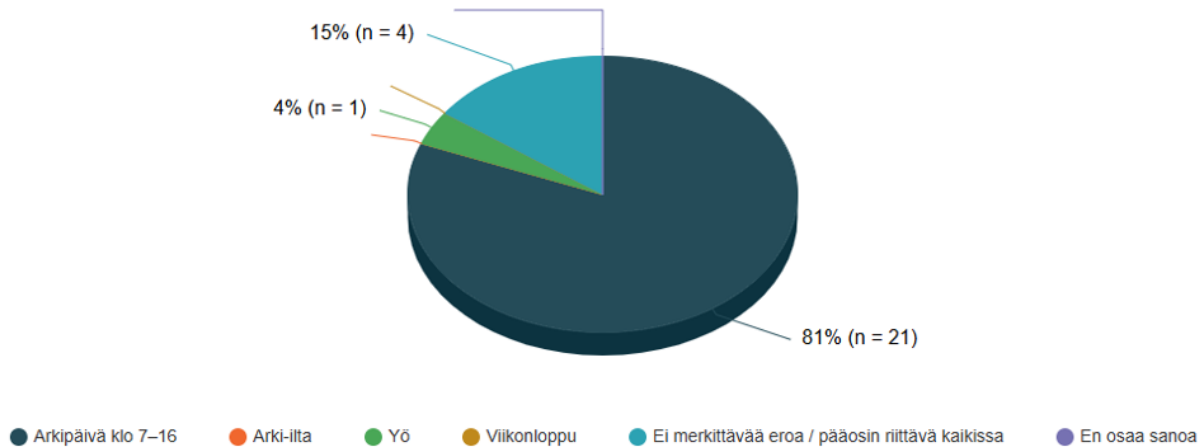


**Kuva 8 Palokuntien sopimustenmukaisten lähtöaikojen toteutuminen.**

Kysymyksessä, jossa kartoitettiin palvelukyvyyn varmistamisen haasteellisuutta eri ajankohtina alueesta ja hälytysosaston henkilöstömäärästä riippumatta, vastaajat kokivat palvelukyvyyn varmistamisen selvästi haastavimmaksi arkipäivisin kello 7–16 (kuva 9). Toiseksi haastavimmaksi ajankohdaksi arvioitiin yöaika. Lisäksi pieni osa vastaajista arvioi, että ajankohdissa ei ole merkittävää eroa tai että palvelukyky on pääosin riittävä kaikkina ajankohtina.

### Missä ajankohdassa palvelukyvyyn varmistaminen on useimmin haastavinta?

Vastaajien määrä: 26



Kuva 9 Palvelukyvyyn varmistamisen haasteet eri ajankohdissa.

## 6.3 Avoin kysymyksen vastaukset liittyen lähtöaikoihin ja tavoitteisiin

Kyselytutkimuksen avoimessa kysymyksessä pyydettiin päälliköiltä arviota siitä, miksi lähtöaika tai miehitys jää ajoittain tavoitteesta. Vastauksissa korostui useita toistuvia teemoja. Keskeisimpänä nousi esiin, että päiväaika ja työesteet heikentävät merkittävästi lähtijöiden saatavuutta arkisin. Tämä teema esiintyi vastauksissa yleisesti, eikä se vaikuttanut vaihtelevan selkeästi sen mukaan, mikä palokunnan henkilöstömäärä tai toimintaympäristö oli.

*”Meillä tällä hetkellä tilanne, ettei kukaan työskentele tällä paikkakunnalla niin päivä lähdöt tuottavat ongelmia. Ollaan vuoro- ja etätyöläisten varassa.”*

Toinen usein esiin noussut teema oli, että aktiivisten lähtijöiden määrä koetaan riittämättömäksi. Vaikka hälytysosaston kokonaisjäsenmäärä olisi suuri, aktiivisesti hälytystehtäviin osallistuvien osuus voi olla pieni suhteessa kokonaismäärään. Yhdessä vastauksessa kuvattiin myös, että osa jäsenistä osallistuu harjoituksiin, mutta ei syystä tai toisesta ole aktiivinen osallistumaan hälytystehtäviin.

*”Hälytysryhmän vahvuus saisi olla suurempi”*

*”Aktiivisen jäsenistön määrän väheneminen.”*

*”Henkilöstön saatavuus haastavaa erityisesti arkisin klo. 08-16. Toisaalta myös henkilöstö työskentelee yhä useammin poissa omalta paikkakunnalta ja vaikka työpaikka olisikin lähellä paloasemaa, ei työnantaja mahdollista enää työntekijän käymistä hälytyksillä työaikana.”*

*”Meillä suurin ongelma on lähtijöiden määrä. Osalla on ajoaika asemalle pitkä ja he eivät edes yritä lähteä keikoille. Näin ollen hälytykset jäävät vain lähellä asuvien harteille. Hekään eivät kaikki pysty jokaista keikkaa hoitamaan. Toinen syy on vielä hieman pimennossa mutta olen tullut siihen tulokseen, että meillä on paljon nimenomaan harrastajia, joita ei syystä tai toisesta kiinnosta keikat vaan käyvät ainoastaan harjoituksissa sosialisoidumassa muiden kanssa. Tämä on ollut jo vuosia meidän vaivamme.”*

Lisäksi vastauksissa todettiin, että viiden minuutin lähtöaikataavoite (niissä palokunnissa, joissa se on kirjattu sopimukseen) koetaan käytännössä vaikeasti saavutettavaksi. Tätä selitettiin muun muassa aseman sijainnilla ja henkilöstön pitkillä ajoajoilla paloasemalle. Yksittäisinä syinä mainittiin myös sää ja liikenneuhkat.

*”Haja-asutusalueilla työpaikat sijaitsevat usein yli 5 min lähtövalmiusajan päässä paloasemasta. Lisäksi 5 min on yöllä erittäin lyhyt aika lähteä tehtäville.”*

Vastauksissa nousi esiin myös tilanne, jossa lähtöajasta joudutaan toisinaan joustamaan, jotta sopimuksenmukainen tavoitevahvuus saadaan koottua. Tällöin yksikkö voitaisiin mahdollisesti saada liikkeelle nopeammin, mutta sopimuksenmukainen miehitys ei välttämättä täytyisi. Näissä tilanteissa päälliköt kuvasivat, että käytännössä joustaminen kohdistuu useammin lähtöaikaan kuin henkilöstövahvuuteen.

*”Lähtöajasta, tehtävän luonteesta riippuen joskus joustetaan, jotta sopimusvahvuus täyttyy”*

## 6.4 Suorituskyky ja osaaminen tulosten valossa

Suorituskykyä ja osaamista käsittelevässä kysymysosiossa vastaajat arvioivat väittämiä viisiportaisella asteikolla (täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä). Väittämät koskivat kriittisten roolien riittävyyttä palvelun varmistamiseksi, osaamisen vastaavuutta tehtävien vaativuuteen, harjoittelun määrän ja sisällön tukea käytännön suorituskyvylle sekä tehtävämäärän ja tehtäväprofiilin vaikutusta osaamisen ylläpitoon.

Taulukossa 2 on esitetty yhteenveto tässä kappaleessa esitetyistä kysymyksistä.

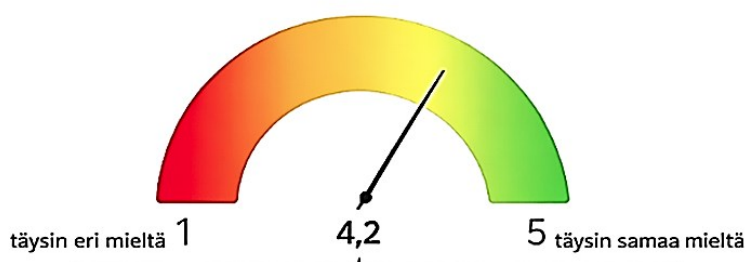
**Taulukko 2 yhteenveto suorituskykyyn ja osaamiseen liittyvistä kysymyksistä.**

Väittämä	Eri mieltä yhteensä	Ei samaa eikä eri mieltä	Samaa mieltä yhteensä	Keskiarvo
Kriittisiä rooleja (esim. ryhmänjohtajat/kuljettajat) on riittävästi palvelun varmistamiseksi.	26,9 %	7,7 %	65,4 %	3,6
Osaaminen vastaa tehtäviemme vaativuutta.	7,7 %	7,7 %	84,6 %	4,0
Harjoittelun määrä ja sisältö tukevat suorituskykyä käytännössä.	3,8 %	7,7 %	88,5 %	4,2
Tehtävämäärä ja tehtäväprofiili tukevat osaamisen ylläpitoa.	26,9 %	11,5 %	61,6 %	3,6

Tulosten yleiskuva osoittaa, että osaamisen ja harjoittelun koetaan pääosin tukevan suorituskykyä.

Vahvimman tuen sai väittämä ”Harjoittelun määrä ja sisältö tukevat suorituskykyä käytännössä” (keskiarvo 4,2), mikä viittaa siihen, että harjoittelu ja koulutus koetaan suurelta osin käytännön toimintaa palvelevaksi (kuva 10). Myös väittämä ”Osaaminen vastaa tehtäviemme vaativuutta” sai selvästi myönteisen arvion (keskiarvo 4,0), mikä tukee tulkintaa osaamistason yleisestä riittävyydestä suhteessa tehtävien vaatimuksiin.

Harjoittelun määrä ja sisältö tukevat suorituskykyä käytännössä.

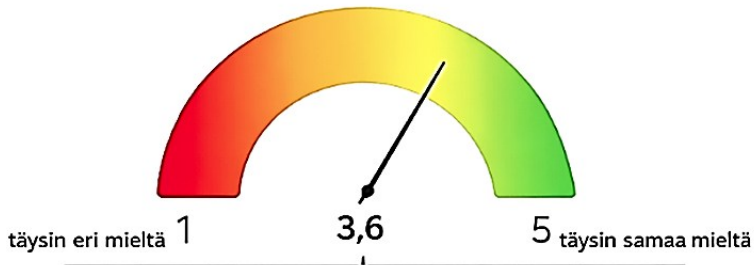


**Kuva 10 Mittari harjoittelun määrä ja vaikutus suorituskykyyn.**

Sen sijaan väittämä ”Tehtävämäärä ja tehtäväprofiili tukevat osaamisen ylläpitoa” jakoi vastaajien näkemyksiä. Vaikka enemmistö (61 %) oli väittämän kanssa samaa mieltä, keskiarvo jäi tasolle 3,6 (kuva 11). Tämä viittaa siihen, että osaamisen ylläpitoa tukevat mahdollisuudet eivät välttämättä toteudu kaikilla alueilla tai kaikissa tehtäväprofiileissa yhtä tasaisesti.

Yhtenä syynä avoimissa kysymyksissä esiin nousi myös se, että tehtäväprofiili koetaan liian yksipuoliseksi suhteessa monipuoliseen harjoitteluun.

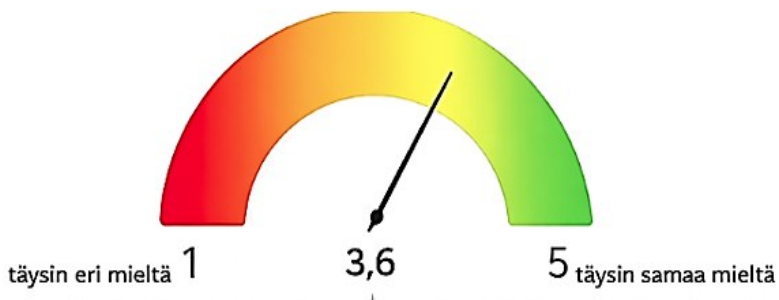
Tehtävämäärä ja tehtäväprofiilit tukevat osaamisen ylläpitoa.



Kuva 11 mittari tehtävämäärä ja tehtäväprofiili tukevat osaamisen ylläpitoa.

Selkeimmin vastaajia jakoi väittämä kriittisten roolien riittävydestä palvelun varmistamiseksi (keskiarvo 3,6) (kuva 12). Lisäksi tuloksissa korostui ero hälytysosaston koon mukaan: suurissa hälytysosastoissa kriittisten roolien määrää ei tyypillisesti koettu palvelukyvyn kannalta ongelmaksi, kun taas pienemmissä hälytysosastoissa arviot olivat selvästi varauksellisempia. Tämä viittaa siihen, että erityisesti pienemmissä hälytysosastoissa esimerkiksi ryhmänjohtajien ja kuljettajien saatavuus hälytyksen sattuessa voi muodostaa riskitekijän palvelukyvyn varmistamiselle.

Kriittisiä rooleja on riittävästi palvelun varmistamiseksi.



Kuva 12 Mittari kriittisten roolien riittävydestä.

## 6.5 Koulutus ja kelpoisuudet tulosten valossa

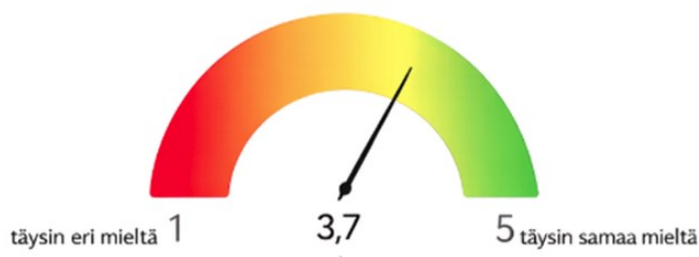
Kyselyn koulutusta ja kelpoisuuksia koskevassa osiossa tarkasteltiin koulutusten riittävyyttä sopimuksenmukaisen palvelun näkökulmasta, koulutusten saatavuutta ja pelastuslaitoksen tukea harjoittelussa ja koulutuksessa. Lisäksi selvitettiin, muodostavatko koulutus- ja kelpoisuusasiat haasteita palvelukyvyille. Taulukossa 3 on esitetty yhteenveto tämän kappaleen kysymyksistä.

**Taulukko 3 Koulutus ja kelpoisuudet yhteenveto**

Väittämä	Eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Samaa mieltä	Keskiarvo
Nykyinen koulutuspolku on riittävä sopimuksenmukaisen palvelun näkökulmasta.	26,9 %	3,8 %	69,3 %	3,7
Koulutusten saatavuus (ajankohta/paikka/paikkojen määrä) on riittävä.	92,3 %	0,0 %	7,7 %	1,7
Pelastuslaitoksen tuki koulutuksessa ja harjoittelussa vastaa tarpeitamme.	76,9 %	11,5 %	11,6 %	2,1
Koulutus- ja kelpoisuusasiat muodostavat palokunnassamme haasteita palvelukyvyille.	30,8 %	11,5 %	57,7 %	3,4

Ensimmäisessä väittämässä kysyttiin, onko nykyinen koulutuspolku riittävä sopimuksenmukaisen palvelun näkökulmasta. Väittämän vastauskeskiarvoksi muodostui 3,7, minkä perusteella koulutuspolku koettiin monin paikoin varsin riittäväksi (kuva 13). Taustamuuttujien välillä ei tässä kysymyksessä havaittu merkittäviä eroja. Kriittisimmät arviot painottuivat kaupunkiympäristöön, jossa keskiarvo oli matalin (3,2). Maaseudulla nykyinen koulutuspolku koettiin puolestaan ryhmistä riittävimmäksi keskiarvolla (4,1).

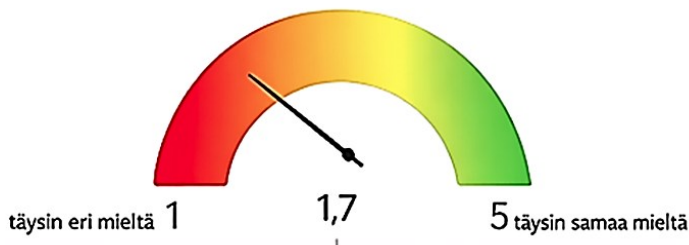
Nykyinen koulutuspolku on riittävä sopimuksenmukaisen palvelun näkökulmasta.



**Kuva 13 Koulutuspolun riittävyys.**

Toisessa suorituskykyyn ja osaamiseen liittyvässä väittämässä tarkasteltiin koulutusten saatavuutta (ajankohta, paikkakunta ja paikkamäärä) sekä sitä, onko se riittävä. Arviot olivat tässä väittämässä osion heikoimpia, ja keskiarvoksi muodostui 1,7 (kuva 14). Tulosten perusteella koulutusten saatavuus ei vastaa palokuntien nykyistä tarvetta riippumatta toimintaympäristöstä tai hälytysosaston koosta.

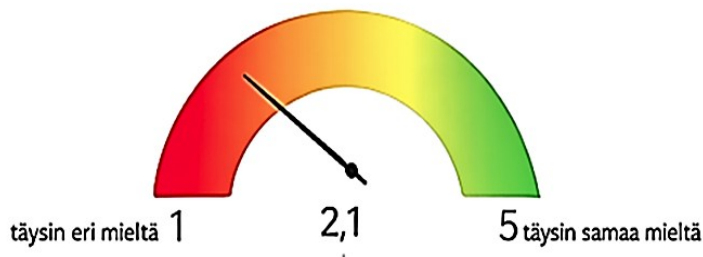
Koulutusten saatavuus (ajankohta/paikka/paikkojen määrä)  
on riittävä.



**Kuva 14 Mittari koulutusten saatavuudesta.**

Väittämässä "Pelastuslaitoksen tuki koulutuksessa ja harjoittelussa vastaa tarpeitamme" keskiarvot olivat myös melko heikkoja 2,1 (kuva 15). Tulosten perusteella pelastuslaitokselta saatava ulkoinen tuki koetaan

Pelastuslaitoksen tuki koulutuksessa ja harjoittelussa vastaa  
tarpeitamme.



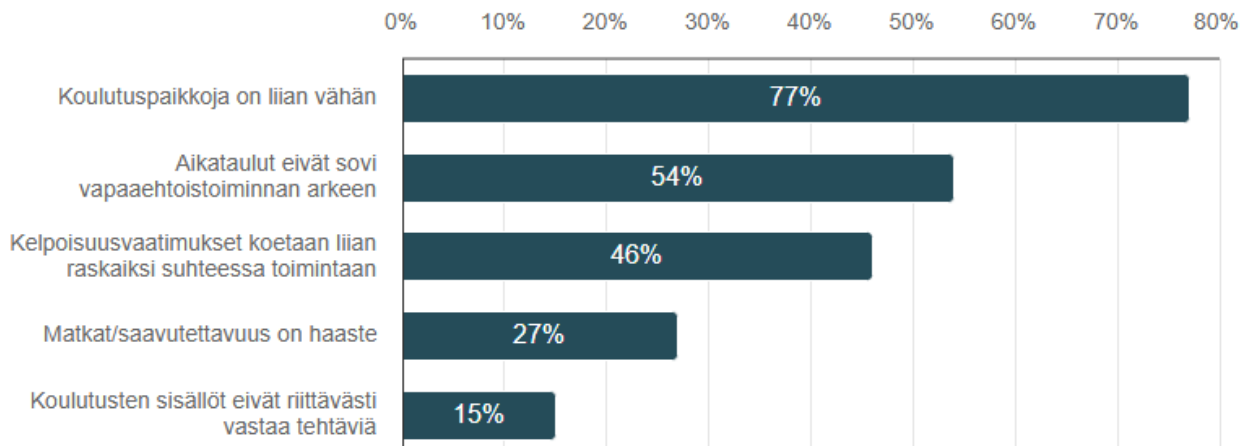
**Kuva 15 Mittari pelastuslaitoksen tuesta koulutukseen ja harjoitteluun.**

palokunnissa keskimäärin riittämättömäksi. Taustamuuttujia tarkasteltaessa nousi kuitenkin esiin poikkeus: kaupunkiympäristössä yksi palokunta oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, eli koki pelastuslaitoksen tuen riittäväksi.

Kysymyksessä numero 16 kysyttiin, mitkä koulutus- tai kelpoisuustekijät vaikeuttavat eniten sopimuksenmukaisen palvelun tuottamista palokunnassa. Priorisoinnin perusteella merkittävimmäksi haasteeksi nousi koulutuspaikkojen vähäinen määrä, mikä tukee myös väittämäkohtaisia tuloksia koulutusten saatavuuden riittämättömyydestä (kuva 16).

Toiseksi yleisimpänä haasteena korostuivat koulutusten aikataulut, mitkä ovat sopimuspalokuntatoiminnassa erityisen keskeisiä, sillä koulutusten sijoittuminen arkipäiviin voi olla monille haastavaa. Kolmen suurimman haasteen joukkoon nousi lisäksi kelpoisuusvaatimusten kokeminen liian raskaaksi suhteessa toimintaan.

Osa vastaajista koki, että kelpoisuuksiin liittyvä vaatimustaso on jo liian korkea suhteessa toimintaan, mikä osaltaan heikentää palvelukykyä ja vaikeuttaa sopimuksenmukaisen palvelun tuottamista palokunnassa.



Kuva 16 Pylväsdiagrammi suurimmista haasteista palvelukyvylle.

## 6.6 Avoimen kysymyksen vastaukset liittyen suurimpiin haasteisiin koulutuksessa ja kelpoisuuksissa

Avoimessa kysymyksessä vastaajia pyydettiin kuvaamaan, miten heidän valitsemat tekijät näkyvät käytännössä. Aineistossa korostui ennen kaikkea peruskurssien riittämätön saatavuus, ja sitä kautta syntyvä viive uusien lähtijöiden hälytyskelpoisuudessa. Useat vastaajat kuvasivat, että peruskursseja järjestetään liian harvoin ja kursseille pääsy on vaikeaa, minkä seurauksena uusi henkilöstö voi joutua odottamaan pitkään ennen kuin pääsee mukaan hälytystoimintaan. Osan kuvattiin jopa lopettavan toiminnan, jos peruskurssille ei päästä kohtuullisessa ajassa. Tämä heikentää palokunnan mahdollisuuksia täydentää poistumaa ja kasvattaa aktiivisten lähtijöiden määrää.

*”Peruskursseja liian vähän -> joutuu odottamaan liian kauan kurssille pääsyä, motivaatio laskee jo ennen kuin pääsee harrastuksessa kunnolla alkuun.”*

*”Pelastustoiminnan peruskursseja järjestetään liian harvoin.”*

*”Kurssit vaativat henkilöstöltä paljon panostusta, suhteessa siihen paljonko henkilöstö haluaa käyttää omaa aikaan kyseiseen harrastukseen. Lisäksi koulutuspaikkojen vähyys ja se, että kursseille ei pääse helposti pudottaa myös uusia tulijoita pois tietyn ajan jälkeen toiminnasta.”*

Avoimissa vastauksissa nousi esiin myös koulutusten saavutettavuus ja ajankäytöllinen kuormitus. Pitkät matkat koulutuspaikoille sekä koulutuskokonaisuuksien pituus, erityisesti iltaisin järjestettävät teoriaosuudet, koettiin osallistumishalukkuutta heikentäviksi. Yksittäisissä vastauksissa korostettiin, että esimerkiksi tunnin matka suuntaansa lisää kokonaisajankäyttöä merkittävästi, jolloin lyhyet iltakoulutukset koetaan suhteettoman kuormittaviksi arjen ja työelämän yhteensovittamisen näkökulmasta. Lisäksi kurssien pituudet nähtiin haasteena töiden järjestelyissä, mikä voi käytännössä estää koulutukseen hakeutumista, vaikka hakijoita sinänsä olisi.

*"Pitkät matkat ja pitkät kurssikokonaisuudet. Varsinkin teorialunneille ajo iltaisin karsii osallistumisinnostusta."*

*"Tunnin matka Tampereelle/Kangasalle vie kurssin aikana kohtuuttoman paljon aikaa, eli kaksi tuntia per kurssipäivä -> ei mielellään muutaman tunnin iltakoulutuksia, vaan kunnolla kokonaisia päiviä -> matka-ajat pienenevät per kurssi."*

*"Kurssien pituudet aiheuttavat haasteita töiden järjestämisessä."*

Osa vastaajista toi esiin myös koulutussisältöjen ja kelpoisuusvaatimusten suhteen tehtäväkenttään. Erityisesti erityisvaarallisiin tehtäviin liittyvien kelpoisuuksien nähtiin vaativan henkilöstöltä merkittävää panostusta suhteessa siihen, kuinka harvoin kyseisiä tehtäviä palokunnalle tosiasiallisesti osuu. Lisäksi aineistossa nousi esiin kelpoisuuksiin liittyviä käytännön haasteita, kuten FireFit-testauksen järjestämisen vaikeus, erityisesti siten, että testauskäytännöt ovat epätasarvoisia palokunnille, jotka toimivat itse omistamallaan paloasemalla.

*"Erityisvaarallisia tehtäviä palokunnallemme osuu loppupeleissä kuitenkin harvoin, vaikka harjoittelussa nämä tehtävät korostuvat merkittävästi."*

*"Vaikeudet saada rekrytoitua ja kurssitettua uusia jäseniä pois jääneiden jäsenten tilalle."*

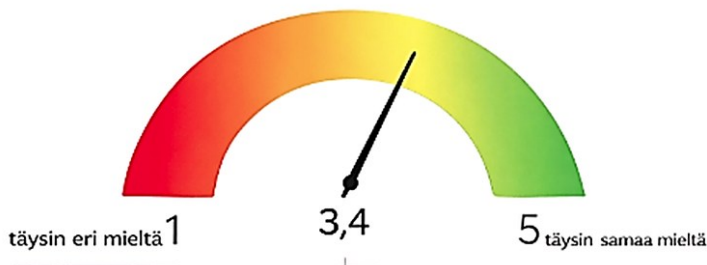
*"Firefit testauksen vieminen vakipaloasemille, ei ole lähtijöitä."*

Avoimissa vastauksissa tuotiin esiin myös näkökulma, jonka mukaan koulutus- ja kelpoisuustekijöiden yhdistäminen samaan kysymykseen on tulkinnallisesti haastavaa, koska kelpoisuus voi sisältää koulutuksen lisäksi muita edellytyksiä, kuten terveyteen, fyysiseen toimintakykyyn ja asenteeseen liittyviä tekijöitä.

Tästä huolimatta avoimet vastaukset tukevat kokonaisuutena määrällistä tulosta. Koulutus- ja kelpoisuushaasteet näyttäytyvät käytännössä ensisijaisesti koulutuspaikkojen ja peruskurssien riittämättömyytenä, koulutusten saavutettavuus- ja aikatauluhaasteina sekä kelpoisuuksien ylläpidon kuormittavuutena. Nämä tekijät vaikuttavat siihen, kuinka nopeasti uusia lähtijöitä saadaan hälytyskelpoisiksi ja kuinka usein tehtäviä palokunnassa kyetään hoitamaan sopimuksen edellyttämällä tavalla.

Kysyttäessä kokonaisarviota siitä, muodostavatko koulutus- ja kelpoisuusasiat haasteita palvelukyvyille, väittämän keskiarvoksi muodostui 3,4 (kuva 17) Tulos viittaa siihen, että vastaajat tunnistavat koulutus- ja kelpoisuusasioissa kohtalaisia haasteita, mutta näkemykset eivät ole täysin yksiselitteisiä. Tulkintaa vahvistaa erityisesti avoimen kysymyksen vastaukset liittyen samaan aiheeseen.

Koulutus- ja kelpoisuusasiat muodostavat palokunnassamme haasteita palvelukyvyille.

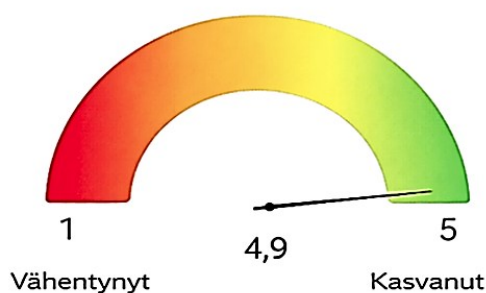


Kuva 17 Mittari koulutuksen ja kelpoisuuksien vaikutus palvelukykyyn.

## 6.7 Hallinnon vaatimukset ja kuormitus tulosten valossa

Sopimuspalokuntien hallintoa ja hallinnollisen työn määrää käsittelevässä osiossa ensimmäisessä kysymyksessä tarkasteltiin hallinnollisen työn määrän muutosta viimeisen kymmenen vuoden aikana. Lähes kaikki vastaajat arvioivat hallinnollisen työn määrän kasvaneen tarkastelujaksolla (kuva 18). Yksi vastaaja arvioi määrän kasvaneen hieman, ja yksi vastaaja arvioi sen pysyneen ennallaan

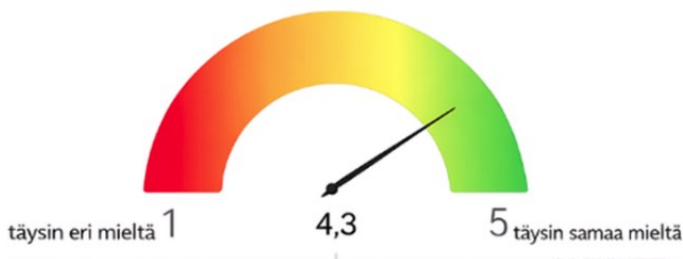
Hallinnollisen työn määrä on viimeisen 10 vuoden aikana  
?



Kuva 18 Mittari hallinnollisen työn määrästä.

Hallinnollisen työn kuormittavuutta koskevassa kysymyksessä kuormittavuuden keskiarvoksi muodostui 4,3 (kuva 19). Tuloksen perusteella palokunnat olivat laajasti samaa mieltä siitä, että hallinnollinen työ koetaan kuormittavaksi palokuntayhdistyksen toiminnan ylläpitämisessä.

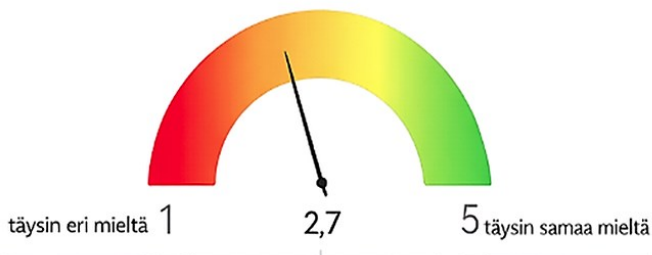
Hallinnollinen työ kuormittaa palokunnan johtoa merkittävästi.



**Kuva 19 Mittari hallinnollisen työn kuormittavuudesta.**

Kysyttäessä, onko palokunnan henkilöstössä riittävästi halukkaita hallinnollisiin tehtäviin, vastausten keskiarvoksi muodostui 2,7 (kuva 20). Tämä viittaa siihen, että hallinnollisiin tehtäviin ei palokunnissa yleisesti koeta olevan riittävästi vapaaehtoisia. Taustamuuttujia tarkasteltaessa nousi kuitenkin esiin, että palokunnissa, joissa hälytysosaston henkilöstömäärä on yli 30 henkilöä, halukkaita hallinnollisiin tehtäviin on keskimääräistä paremmin saatavilla. Näissä palokunnissa keskiarvoksi muodostui 3,0, mikä on korkeampi kuin pienemmän hälytysosaston omaavissa palokunnissa.

Palokunnassamme on riittävästi halukkaita henkilöitä hallinnollisiin tehtäviin.



**Kuva 20 Henkilöstön riittävyys hallinnollisiin tehtäviin.**

Kysymyksessä, jossa tarkasteltiin hallinnollisen työn määrän ja kuormituksen mahdollista uhkaa palvelukyvyille tulevaisuudessa, vastausten keskiarvoksi muodostui 3,9 (kuva 21). Tulos viittaa siihen, että hallinnollisen työn määrän koetaan vaikuttavan palvelukykyyn selvästi, mutta sen ei arvioida muodostavan välitöntä uhkaa palvelukyvyille. Tämä korostuu erityisesti, kun huomioidaan, että hallinnollinen työ koetaan nykyisin selvästi kuormittavammaksi kuin aiemmin palokuntayhdistyksen toiminnassa.

Hallinnollisen työn määrä ja kuormitus voivat muodostaa uhkaa palvelukyvyille tulevaisuudessa.



**Kuva 21 Hallinnollisen työn vaikutus palvelukykyyn.**

Taulukossa 5 on esitetty yhteenveto tämän kappaleen kysymyksistä.

Taulukko 5 Yhteenveto hallinnollisen työn vaatimukset.

Väittämä	Eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Samaa mieltä	Keskiarvo
Hallinnollinen työ kuormittaa palokunnan johtoa merkittävästi.	0,0 %	3,8 %	96,2 %	4,3
Palokunnassamme on riittävästi halukkaita henkilöitä hallinnollisiin tehtäviin.	57,7 %	3,8 %	38,5 %	2,7
Hallinnollisen työn määrä ja kuormitus voivat muodostua uhaksi palvelukyvyille tulevaisuudessa.	11,6 %	19,2 %	69,2 %	3,9
Hallinnollisen työn määrä on viimeisen 10 vuoden aikana kasvanut	0,0 %	3,9 %	96,1 %	4,9

## 6.8 Avoimen kysymyksen vastaukset liittyen hallinnollisen työn kuormittavuuteen

Avoimessa kysymyksessä, joka käsitteli sopimuspalokuntien hallinnon ja dokumentoinnin kuormittavuutta, nousi esiin useita kehittämiskohteita ja erityisesti palokuntayhdistyksen hallinnollisissa tehtävissä toimivia henkilöitä rasittavia tehtäviä. Vastaukset avasivat hyvin sitä, mikä määrällisessä kysymyksessä näkyi jo selvästi, että hallinnollisen työn määrän koettiin kasvaneen viimeisen kymmenen vuoden aikana merkittävästi.

Eniten toistuva teema oli päällekkäinen ja toistuva raportointi pelastuslaitokselle. Vastaajat kuvasivat, että raportointi on päällekkäistä ja samoja tietoja pyydetään lyhyen ajan sisällä useita kertoja, usein vielä eri lomakkeilla ja eri henkilöiden toimesta. Lisäksi tietopyynnöt ja selvitykset tulevat monesti nopealla aikataululla, mikä tekee tietojen keräämisestä hankalaa. Vastauksissa korostui myös se, ettei tietopyyntöjä pystytä ennakoimaan. Eli vuoden alussa ei välttämättä ole tiedossa, mitä kaikkea tullaan myöhemmin pyytämään, jolloin tiedon kerääminen vuoden aikana on haasteellista.

*"Pitäisi jo vuoden alussa tietää, mitä tietoja kysytään ko. vuodelta, niin osaisi pitkin vuotta kerätä ko. tietoja talteen. Jos tammikuussa vuonna x kysytään tietoja asiasta y vuodelta z, menee kohtuuttomasti aikaa tiedon etsimiseen."*

*"Erinäisiä raportteja ja selvityksiä saa toimittaa usein, nämä myös usein heikosti ohjeistettu / valmisteltu. Kysytään mm. eri lomakkeilla samoja tietoja useasti."*

*"Samoja asioita kysellään muutaman vuoden välein. Kyselyt tulevat lyhyellä varoitusajalla. Enemmän voisi ennakkoon kertoa mitä tilastoja pitää vuosittain pitää niin olisi helpompi ennakoita. Kyselyn tulokset voisi myös tallentaa seuraaville jatkajille."*

Toinen selvästi esiin noussut kokonaisuus liittyi vastuun siirtymiseen. Vastaajat kokivat, että hallinnollisia tehtäviä on siirtynyt viranhaltijoilta entistä enemmän sopimuspalokuntien hoidettavaksi ja vastuulle.

Tätä kuvattiin muun muassa sillä, että henkilöstöhallinto on nykyisin isossa roolissa palokuntayhdistyksen pyörittämisessä ja että yhdistyksen toiminta muistuttaa yhä enemmän ”työnantajan arkea velvoitteinen”. Samalla useammassa vastauksessa nousi esiin ristiriita, että hallinnolliseen työhön liittyy merkittäviä vastuita, mutta siitä ei pääsääntöisesti makseta korvausta palokuntayhdistykselle.

*”Hyvinvointialueet ovat tehostaneet toimintaansa ja sopimuspalokuntien asioita hoitavat viranhaltijat useasti vaihtuneet. Vastausten ja tiedonsaanti on vaikeaa, joka on johtanut työkuorman kasvamiseen. Aiemmin viranhaltijoiden tekemää työtä on ”ulkoistettu” palokuntiin.”*

*”Palokunta vastaa nykyisellään melkein yrityksen pyörittämistä. Raportoitavaa ja dokumentoitavaa riittää kokonaisuudessaan paljon. Monet pyynnöt tulevat usein sangen lyhyellä varoitusaajalla.”*

*”Pelastuslaitoksen organisaatio muuttuu tämän tästä. Sopimuspalokuntien jatkuvasti vaihtuvat yhteyshenkilöt pelastuslaitoksen päässä eivät tunne sopimuspalokuntakenttää riittävästi. Pelastuslaitokselta tulee paljon kyselyitä VPK:n päällikölle, joihin tulisi vastata nopealla aikataululla, ja samaa asiaakin kysellään usealta eri taholta.”*

Lisäksi vastaajat toivat esiin, että selvityspyynnöt koetaan ajoittain epäselviksi tai puutteellisesti ohjeistetuiksi, mikä lisää työmäärää entisestään. Useassa vastauksessa esitettiin myös suoraan, että hallinnollista kuormaa tulisi siirtää enemmän pelastuslaitoksen viranhaltijoille eikä päinvastoin.

Vastauksissa korostui myös henkilövaihdosten vaikutus. Kun pelastuslaitoksen viranhaltija tai yhteyshenkilö vaihtuu, perehdytyksen ja tiedon siirtymisen koettiin olevan osin vajavaista. Tämä näkyy käytännössä siten, että aiemmin toimitettuja tietoja ei enää löydy tai niitä ei hyödynnetä, ja samoja asioita joudutaan selvittämään ja raportoimaan uudelleen. Lopuksi esiin nousi myös jatkuvan muutoksen kuormittavuus. Hyvinvointialueiden käynnistymisen jälkeinen toimintaympäristön muutos koettiin sopimuspalokunnissa raskaaksi ja hallinnollista työtä lisääväksi.

*”Dokumentointi ja työnantajan velvoitteet. Sopimuspalokunnan hallinnollinen työ vaatii nykypäivänä hyvää perehtymistä ja hallinnollistakin osaamista, vaikka loppupeleissä toimintaa pyöritetään täysin vapaaehtoisvoimin. Hallinnollisesta työstä pitäisi saada jokin korvaus, jotta hallinnollisiin tehtäviin olisi riittävästi vapaaehtoisia. Sellaisia asioita, mitä voisi hoitaa myös pelastuslaitoksen viranhaltijat hoitavat tällä hetkellä sopimuspalokuntien johto. Lisäksi hallinnollisessa työssä on myös merkittäviä vastuita suhteessa siihen, ettei siitä makseta korvausta.”*

*”Jatkuva muutos kuormittaa, koko ajan pitäisi olla jotain uutta ottamassa käyttöön.”*

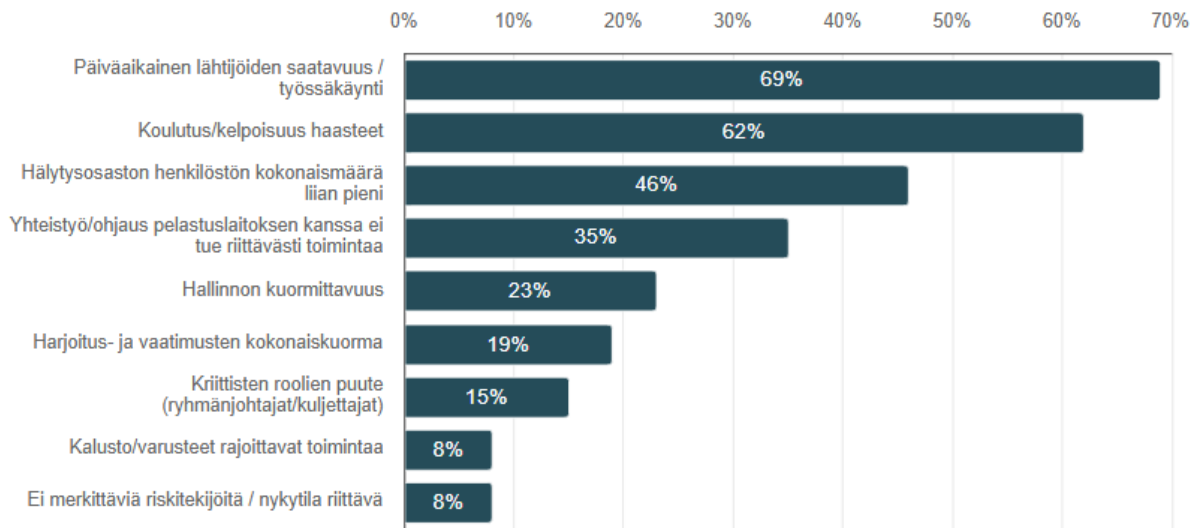
## 6.9 Sopimuksenmukaisen palvelun riskitekijöiden priorisointi

Viimeisessä teemakysymyksessä, jossa tarkasteltiin riskitekijöiden priorisointia, vastaajia pyydettiin valitsemaan kolme suurinta riskitekijää sopimuksenmukaiselle palvelulle yhdeksästä vaihtoehdosta (kuva 22). Vaihtoehdot oli tunnistettu kyselyssä aiemmin mahdollisiksi haaste- ja ongelmakohtiksi

sopimuksenmukaisen palvelun näkökulmasta. Vastaajien arvion mukaan merkittävimmäksi riskitekijäksi nousi päiväaikainen lähtijöiden saatavuus, johon liittyy henkilöstön työssäkäynti. Tämän seurauksena lähtijöiden käytettävyys hälytyksille heikkenee erityisesti arkipäivisin sopimuksenmukaisen palvelun näkökulmasta.

**Valitse kolme (3) suurinta riskitekijää sopimuksenmukaiselle palvelulle. (Valitse enintään 3)**

Vastaajien määrä: 26, valittujen vastausten lukumäärä: 74



**Kuva 22 Pylväsdiagrammi suurimmista riskitekijöistä palvelukyvylle.**

Toiseksi yleisimmäksi riskiksi nousivat koulutus- ja kelpoisuushaasteet. Tämä havainto on linjassa kyselyn aiempien tulosten kanssa, joissa erityisesti koulutusten saatavuus ja pelastuslaitoksen tuki liittyen koulutukseen koettiin varsin heikoiksi. Lisäksi avoimissa vastauksissa korostuivat kelpoisuuksiin liittyvät ongelmat, kuten erityisvaarallisiin tehtäviin vaadittavien kelpoisuuksien puutteet sekä kursseille pääsyn vaikeus, mikä osaltaan vahvistaa koulutus- ja kelpoisuustekijöiden asemaa merkittävänä riskinä.

Kolmanneksi yleisin riskitekijä oli hälytysosaston henkilöstön kokonaismäärän riittävyys. Tätä tulosta tukee myös taustatiedoista saatava kuva hälytysosastojen koosta: vastaajista 12 palokunnalla hälytysosaston vahvuus oli 1–20 henkilöä, kun taas yli 30 henkilön hälytysosastoja oli vain viidellä palokunnalla. Tämä viittaa siihen, että osalla palokunnista henkilöstöpohja on jo lähtökohtaisesti kapea suhteessa sopimuksenmukaisen palvelun vaatimuksiin.

Lisäksi riskitekijöiksi tunnistettiin yhteistyön ja ohjauksen riittävyys pelastuslaitoksen kanssa sekä hallinnon kuormittavuus.

Myös harjoitus- ja vaatimusten kokonaiskuorma sekä kriittisten roolien puute näyttäytyivät kyselyssä riskitekijöinä, mutta selvästi pienemmillä osuuksilla. Vähäisimmiksi riskitekijöiksi valittiin kalustoon ja varusteisiin liittyvät tekijät. Vastaajista kaksi palokuntaa (8 %) arvioi, ettei merkittäviä riskitekijöitä ole ja että nykytila on riittävä, mikä viittaa siihen, että näissä palokunnissa sopimuksenmukainen palvelu kyetään tuottamaan nykyisillä edellytyksillä ilman tunnistettuja keskeisiä riskitekijöitä.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Kysymyksessä, jossa vastaajia pyydettiin priorisoimaan kolme suurinta riskitekijää sopimuksenmukaiselle palvelulle, oli täydentävänä avoimena kysymyksenä pyyntö nimetä kolme vaikuttavinta kehittämistoimea sopimuksenmukaisen palvelun parantamiseksi tulevaisuudessa. Avoimet vastaukset teemoiteltiin ja niistä nousi selkeästi esiin esimerkiksi seuraavia teemoja.

### 7.1 Päiväaikainen lähtijöiden saatavuus

Riskitekijöiden priorisoinnissa eniten painoarvoa sai päiväaikaiseen lähtijäsaatavuuteen ja henkilöstön työssäkäyntiin liittyvä vastaus. Kun tätä tulosta tarkastellaan suhteessa avoimiin vastauksiin, on huomionarvoista, että avoimissa vastauksissa esitettiin vain vähän konkreettisia kehittämistoimia päiväaikaisten lähtöjen saatavuuden parantamiseksi. Tämä viittaa siihen, että päälliköiden oli vaikea nimetä tähän haasteeseen selkeitä ratkaisuja, mikä puolestaan kuvastaa ongelman monimutkaisuutta ja vaikeaa ratkaistavuutta.

Yksittäisiä kehittämisehdotuksia kuitenkin nousi esiin. Näitä olivat esimerkiksi uusien jäsenten rekrytointi sekä nykyisten jäsenten aktiivisuuden vahvistaminen. Lisäksi yhdessä vastauksessa korostui ajatus siitä, että henkilöstöä tulisi rekrytoida erityisesti paloaseman läheisyydestä. Myös asemien tilaratkaisujen kehittämistä pidettiin tärkeänä, jotta suuremman henkilöstömäärän toimintaan sitouttaminen olisi mahdollista.

Avoimien vastausten perusteella voidaan lisäksi todeta, että monet muutkin kehittämistarpeet liittyvät epäsuorasti päiväaikaiseen lähtijäsaatavuuteen. Tärkeä päiväaikaiseen saatavuuteen vaikuttava tekijä on hälytysosaston kokonaisvahvuus. Mitä enemmän hälytyskelpoista henkilöstöä on käytettävissä, sitä todennäköisempää on, että myös päiväaikaan riittävä määrä henkilöstöä pystyy osallistumaan hälytystehtäville.

Sisäministeriön julkaisun mukaan päivälähtöjen haasteisiin on etsitty valtakunnallisesti ratkaisuja muun muassa päätoimista henkilöstöä lisäämällä, siirtämällä henkilöstöä väliaikaisesti toisilta asemilta, kehittämällä moniammatillisia yksiköitä ja kärkiyksiköitä, korottamalla hälytysrahaa sekä tukemalla palokuntalaisten mahdollisuuksia osallistua tehtäville yhteistyössä työnantajien ja oppilaitosten kanssa. (Kauppinen SM, 2022, 29.)

## 7.2 Koulutuspolun sujuvoittaminen sekä koulutustarjonnan lisääminen

Useissa vastauksissa korostui tarve kehittää koulutustoimintaa siten, että peruskursseja järjestettäisiin nykyistä useammin ja koulutusten suunnitelmallisuutta vahvistettaisiin. Koulutusten aikataulutuksen toivottiin soveltuvan paremmin vapaaehtoistoiminnan ja työssäkäynnin arkeen. Lisäksi esitettiin, että uusille jäsenille tulisi mahdollistaa nopea pääsy koulutukseen esimerkiksi jatkuvalla, niin sanotulla “non-stop”-mallilla, jotta pitkät jonotusajat eivät heikentäisi motivaatiota ja sitoutumista toimintaan heti alkuvaiheessa.

Kehittämissuhteissa painottui myös perusharjoittelun merkitys sekä toive siitä, että koulutusmateriaalia tuotettaisiin ja jaettaisiin keskitetysti palokuntien arjen helpottamiseksi ja koulutuksen laadun yhdenmukaistamiseksi.

## 7.3 Hallinnollisen kuorman keventäminen ja tietojärjestelmien yhtenäistäminen

Tilastollisessa analyysissä yksi vahvimista havainnoista liittyi hallinnollisen työn kuormittavuuden lisääntymiseen viimeisen kymmenen vuoden aikana. Väittämän keskiarvoksi muodostui 4,9, mikä viittaa siihen, että vastaajat kokevat hallinnollisen työn määrän kasvaneen selvästi. Sama ilmiö nousi esiin myös avoimissa vastauksissa.

Avoimissa vastauksissa hallinnollista kuormitusta kuvattiin ennen kaikkea raportoinnin ja seurannan raskaudella sekä päällekkäisellä kirjaamisella. Vastaajien mukaan samoja tietoja joudutaan toimittamaan tai päivittämään useaan eri järjestelmään ja usein myös lyhyin väliajoin. Konkreettisenä kehittämistoiveena nousi esiin, että järjestelmiä tulisi kehittää yhteensopivammiksi ja “keskusteleviksi”, jotta tietoja ei tarvitsisi ylläpitää useissa erillisissä järjestelmissä. Lisäksi toivottiin, että sopimuspalokuntien ja pelastuslaitoksen välistä hallinnointia voitaisiin hoitaa mahdollisimman pitkälti yhden kokonaisuuden kautta, jolloin päällekkäinen työ vähenisi.

Hallinnollisen kuorman keventämiseen ehdotettiin myös työnjaollisia ratkaisuja. Useissa vastauksissa toivottiin, että pelastuslaitos ottaisi nykyistä suuremman roolin sopimuspalokuntatoimintaan liittyvässä hallinnossa ja raportoinnissa, jolloin kuormaa voitaisiin vähentää merkittävästi sopimuspalokunnilta. Yksittäisissä vastauksissa esitettiin jopa laajempaa rakenteellista ratkaisua, jossa henkilöstö olisi työsuhteessa pelastuslaitokseen yhdistyksen sijaan. Tällaisen mallin arvioitiin voivan vähentää hallinnollisia velvoitteita ja selkeyttää työnantajavastuisiin liittyviä kysymyksiä pitäen kuitenkin sopimuspalokuntatoiminnan kustannustehokkaana.

Hallinnollisen kuormituksen kasvu kytkeytyi vastauksissa myös laajemmin laajempaan kokonaisuutena vapaaehtoistoimintaan. Osa vastaajista toi esiin huolen siitä, että liian nopeat ja vaativat muutokset voivat heikentää vapaaehtoistoiminnan mielekkyyttä, jos toiminta alkaa muistuttaa “selviytymiskamppailua” varsinaisen työelämän ohella.

Kokonaisuutena sekä määrälliset että laadulliset tulokset osoittavat, että hallinnollinen kuormitus on tärkeä kehittämiskohde.

## 7.4 Henkilöstön saatavuus ja rekrytointi

Vastauksissa nousi kehittämiskohteena esiin myös henkilöstön saatavuuteen ja rekrytointiin liittyvät haasteet. Palokunnat kokivat uusien jäsenten rekrytoinnin vaikeaksi, ja useissa vastauksissa kaivattiin pelastuslaitokselta nykyistä vahvempaa tukea rekrytointiin sekä henkilöstöpohjan vahvistamiseen. Rekrytoinnin ohella esiin tuotiin myös nykyisten jäsenten aktivoimiseen liittyviä ongelmia. Hälytyksiin osallistuvan aktiivisten määrän kasvattaminen koettiin haastavaksi, vaikka kokonaisjäsenmäärä ei kaikissa palokunnissa olisi välttämättä pieni.

Lisäksi vastauksissa korostui huoli siitä, että nopeasti ja vaativina koetut muutokset heikentävät vapaaehtoistoiminnan edellytyksiä kokonaisuutena. Muutosten nähtiin lisäävän kuormitusta ja siten heikentävän toiminnan pitovoimaa, mikä voi pitkällä aikavälillä heijastua sekä henkilöstön saatavuuteen että sitoutumiseen. Tästä näkökulmasta vastaajat toivoivat, että vapaaehtoistoiminnan erityispiirteet huomioitaisiin paremmin esimerkiksi vaatimusten, käytäntöjen ja kehittämistoimien suunnittelussa. Kokonaisuutena henkilöstöön liittyvät kehittämissuositukset kytkeytyvät sekä rekrytoinnin edellytysten parantamiseen että toiminnan kuormittavuuden hallintaan, jotta sopimuspalokuntien palvelukykyä voidaan ylläpitää myös tulevaisuudessa.

## 7.5 Yhteistyö ja tasapuolisuus

Yhteistyö, pelastuslaitoksen ohjaus sekä tasapuolisuus nousivat myös esiin selkeinä kehittämiskohteina. Erityisesti hälytysvasteisiin liittyen useampi vastaaja kuvasi kokemuksia siitä, että käytännöt eivät näyttäyty kaikille sopimuspalokunnille yhdenmukaisina, vaan kohtelu koettiin paikoin palokuntaakohtaisesti epätasa-arvoiseksi. Osassa vastauksista korostettiin tarvetta tasapuolisempaan vasteiden suunnitteluun ja siihen, että sopimuspalokuntia hyödynnettäisiin tarkoituksenmukaisesti myös esimerkiksi ruuhkatilanteissa.

Lisäksi vastaajat toivoivat pelastuslaitokselta avoimempaa ja säännöllisempää vuoropuhelua sekä selkeämpiä toimintamalleja yhteistyöhön. Kehittämissuosituksissa korostui tarve nimetä pelastuslaitoksen organisaatioon entistä paremmin sopimuspalokuntatoimintaan keskittyviä yhteyshenkilöitä, joilla olisi aikaa ja motivaatiota tukea sopimuspalokuntia käytännön kysymyksissä. Yhteistyön kehittämiseen liitettiin myös laajempi näkökulma toimintakulttuuriin. Osa vastaajista peräänkuulutti rakentavasti toteutettavaa yhteistyötä tilaaja–tuottaja-ajattelun mukaisesti.

## 7.6 Kalusto ja varusteet

Vaikka riskitekijöiden priorisoinnissa kalusto ja varusteet eivät nousseet suurimmiksi riskitekijöiksi kovin suurella osuudella, avoimissa kehittämistoimissa niihin liittyi kuitenkin useita yksittäisiä mainintoja. Vastauksissa toivottiin, että kaluston ja varusteiden kuntoon kiinnitettäisiin enemmän huomiota ja että ne tunnistettaisiin riskitekijäksi erityisesti silloin, kun puutteita ilmenee. Tällöin puutteisiin tulisi myös puuttua nykyistä tehokkaammin, jotta kalusto ja varusteet olisivat toimintavarmoja ja työturvallisia.

Lisäksi yksittäisissä vastauksissa nostettiin esiin paloasemakiinteistöjen kunto kehittämiskohteena. Kiinteistöihin liittyvät puutteet, kuten huonokuntoiset tai sisäilmaongelmista kärsivät tilat, nähtiin riskinä sekä henkilöstön hyvinvoinnin että toiminnan jatkuvuuden näkökulmasta. Näiden havaintojen perusteella voidaan todeta, että vaikka kalusto-, varuste- ja tilakysymykset eivät muodostu kaikissa palokunnissa keskeisimmäksi riskiksi, ne voivat yksittäistapauksissa olla erittäin merkittäviä ja siten edellyttää kohdennettua huomiota ja resursointia.

## 8 POHDINTA

### 8.1 Tulosten tulkinta ja työn rajoitteet

Tarkastellessani ensimmäistä kysymystä, jossa kysytään kokonaisuutta sopimuksenmukaisen palvelun tuottamisesta, yli puolet vastaajista arvioivat, että palvelun tuottaminen on pysynyt ennallaan tarkastelulla 2–3 vuoden aikajaksolla. Näkemykseni mukaan tätä arvioita voidaan pitää melko myönteisenä. Kaikkia kysymyksiä kokonaisuutena tarkasteltaessa herää kuitenkin ajatus siitä, olisiko pidempi tarkastelujakso tuottanut merkittävästi erilaista tietoa. Tässä opinnäytetyössä tarkastelun rajaus kahteen - kolmeen vuoteen oli perusteltu, koska tavoitteena oli kohdistaa huomio erityisesti hyvinvointialueiden aloittamisen jälkeiseen aikaan. Kyselytutkimuksessa esiin nousseet haasteet eivät välttämättä heijastu palvelukykyyn välittömästi, vaan niiden vaikutukset voivat tulla näkyviin vähitellen pidemmällä aikavälillä. Tämän vuoksi olisi tärkeää seurata myös jatkossa, millaiseksi sopimuspalokuntien kehityssuunta muodostuu sopimuksenmukaisen palvelun tuottamisen näkökulmasta.

Päiväaikaisten lähtijöiden saatavuuteen liittyvät haasteet koettiin yhdeksi merkittävimmistä haasteista sopimuksenmukaiselle palvelulle. Näkemykseni mukaan päiväaikaisten lähtijöiden saatavuuden heikkeneminen liittyy todennäköisesti osittain laajempaan alueelliseen muutokseen. Maaseutualueilla asuvien työssäkäynti näyttää yhä enemmän painottuvan kaupunkiseuduille, mikä vähentää mahdollisuuksia osallistua hälytystehtäviin päiväsaikaan omalla paikkakunnalla.

Toisaalta sopimuspalokuntatoimintaan suhtautuminen voi työnantajien näkökulmasta näyttäytyä myös aiempaa haastavampana. Pitkällä aikavälillä tarkasteltuna toiminnalla on voinut aikaisemmin olla erilainen paikallinen merkitys ja arvostus erityisesti harvaan asutuilla alueella. Sopimuspalokuntatoiminta on voinut kytkeytyä tiiviimmin omaan kyläyhteisöön ja näyttäytyä lähellä olevana, oman alueen turvallisuutta turvaavana palveluna. Nykyisin toiminta voi kuitenkin näyttäytyä aiempaa viranomaismaisempana, eikä sen merkitystä välttämättä ymmärretä työnantajien näkökulmasta samalla tavalla kuin aiemmin, vaikka toiminta onkin kansalaisten turvallisuuden kannalta yhtä merkittävää erityisesti harvaan asutuilla alueilla.

Tämän vuoksi on luontevaa, että työnantaja suhtautuu kriittisesti tilanteisiin, joissa työntekijä joutuu poistumaan kesken työpäivän hälytystehtävälle nopealla aikataululla.

Työnantajan näkökulmasta tarve ennakoitavaan työpanokseen on ymmärrettävä, ja työnantajalla on oikeutettu odotus siitä, että työntekijä on käytettävissä työtehtävissään työpäivän aikana. Tästä näkökulmasta on ymmärrettävää, että työnantajien joustavuus sopimuspalokuntatoimintaa kohtaan on voinut vähentyä.

Työtä tehdessäni aloin pohtia myös sitä, että vaikka tämä tutkimus kohdistuu Pirkanmaan sopimuspalokuntiin, osa esiin nousseista haasteista ei ole yksittäisen pelastuslaitoksen tai hyvinvointialueen päätettävissä. Erityisesti koulutukseen, kelpoisuuksiin ja koulutuspolkujen vaativuuteen liittyvät tekijät ovat suurelta osin valtakunnallisesti ohjattuja. Esimerkiksi koulutusten rakenteeseen, sisältöihin ja vaatimuksiin vaikuttavat pelastusopiston opetussuunnitelma, sisäministeriön valtakunnalliset ohjeistukset sekä lainsäädäntö. Tämän vuoksi kaikkia kyselyssä tunnistettuja kehittämistarpeita ei voida ratkaista pelkästään pelastuslaitoksen paikallisilla toimenpiteillä, vaikka onkin mahdollista, että sopimuspalokunnat tulkitsevat osan haasteista ensisijaisesti pelastuslaitoksen toiminnasta johtuviksi.

Oman näkemykseni mukaan pohdinnan arvoisena asiana voidaan nostaa esiin se, että tuloksissa korostuivat samanaikaisesti hälytysosaston pieni kokonaisvahvuus, hallinnollisen työn kuormittavuus sekä se, että aktiivisesti hälytyksillä käyvä joukko voi olla selvästi pienempi kuin osaston nimellinen vahvuus. Tämän perusteella voidaan varovaisesti tulkita, että sama aktiivinen ydinjoukko kantaa useita vastuita samanaikaisesti.

Jos aktiivisesti toimivien määrä on pieni, kuormitus kohdistuu harvoille henkilöille. Tällöin samat henkilöt osallistuvat hälytystehtäviin, hoitavat hallinnollisia tehtäviä sekä ylläpitävät osaamistaan ja kelpoisuuksiaan harjoitusten ja koulutusten kautta. Tämä voi lisätä yksittäisten henkilöiden kuormitusta entisestään ja muodostaa haasteen toiminnan jatkuvuudelle, vaikka aktiivisimmat jäsenet olisivatkin hyvin sitoutuneita palokuntatoimintaan.

Kehittämistoimia koskevissa avoimissa vastauksissa nousi esiin tasapuolisen kohtelun tarve kaikkia sopimuspalokuntia kohtaan. Vaikka tasapuolisuuden pitäisi olla lähtökohta myös sopimuspalokunnille nousi esiin kysymys toteutuuko koettu tasapuolisuus käytännössä aina. Joissakin vastauksissa esiintyi yksittäisiä palokuntia, joiden arviot poikkesivat selvästi enemmistön vastauksista. Tällaiset poikkeavat havainnot voivat viitata siihen, että pelastuslaitoksen tuen saatavuus, yhteistyön sujuvuus tai esimerkiksi koulutukseen ja kelpoisuuksiin liittyvät käytännöt koetaan eri tavoin eri palokunnissa.

Toisaalta tulkinta ei ole yksiselitteinen, sillä kokemusten vaihtelu voi selittyä myös taustatekijöillä, kuten toimintaympäristöllä ja sijainnilla. Esimerkiksi kaupunkiympäristössä toimivalla palokunnalla palvelut, koulutus ja huolto voivat olla käytännössä helpommin saavutettavissa kuin syrjäisellä maaseutualueella toimivalla palokunnalla. Tällöin koettu epätasa-arvo ei välttämättä johdu varsinaisesti eri kohtelusta, vaan siitä, että toimintaympäristöt ja palvelujen saavutettavuus poikkeavat toisistaan. Tämän vuoksi aineiston perusteella ei voida tehdä varmaa johtopäätöstä tasapuolisuuden toteutumisesta.

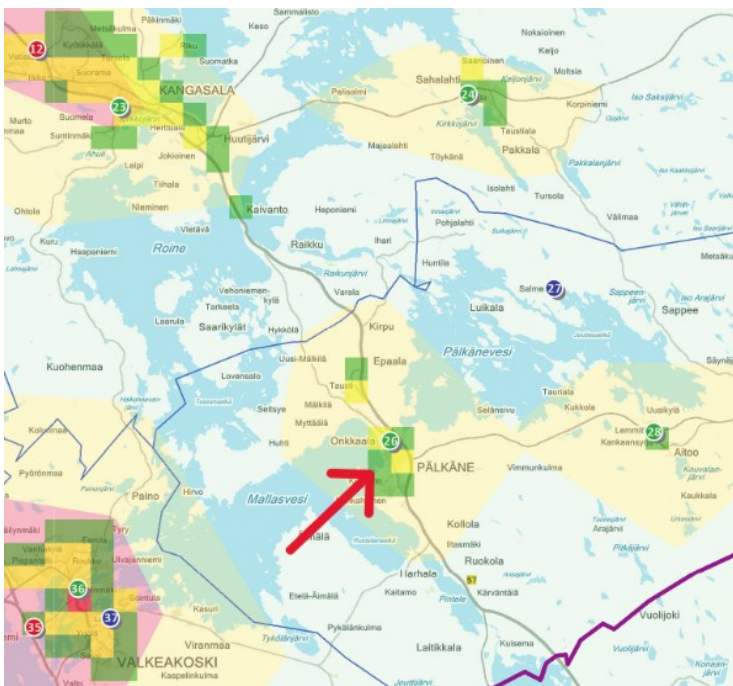
Monissa avoimissa vastauksissa haasteena nousi esiin sopimuksissa määritelty lyhyt, viiden minuutin lähtöaikavaatimus.

Laajempaan pohdintaan voidaan kysyä, onko nopeus tärkeimpiä laadukkaan ja suorituskykyisen palvelun mittari vai voisiko sopimuksissa olla tarpeen tarkastella myös hieman pidempiä lähtöaikoja siten, että korvaustaso säilyisi edelleen tarkoituksenmukaisena. Olisiko viiden minuutin lähtöaikavaatimuksen kirjaaminen sopimukseen tarkoituksenmukaista vain silloin, kun tilastotietojen valossa palokunnalla on kykyä toteuttaa lähtö tuossa ajassa ja henkilöstö olisi todella sitoutunut viiteen minuuttiin?

Lisäksi voidaan pohtia, voisiko pidemmällä lähtöaikavaatimuksella olla myönteinen vaikutus työturvallisuuteen. Sopimuspalokuntien henkilöstö saapuu asemalle usein omilla ajoneuvoillaan, jolloin hyvin tiukka lähtöaika voi lisätä kiireen tuntua ja heijastua myös asemalle siirtymisen turvallisuuteen. Tällöin on perusteltua pohtia, voisiko hieman väljempi lähtöaika tukea myös liikenneturvallisuutta. Tällaista näkökulmaa ei kyselytutkimuksen vastauksissa noussut suoraan esiin, mutta omana pohdintana se on perusteltu huomio viiden minuutin lähtöaikavaatimuksen haasteellisuutta tarkasteltaessa.

## 8.2 Erään II-riskiluokan alueen tarkastelu

Kuten edellä on todettu, sopimuspalokuntien merkitys korostuu erityisesti alueilla, joilla ei ole vakinaisesti miehitettyä ja jatkuvassa lähtövalmiudessa olevaa paloasemaa. Tämän näkökulman havainnollistamiseksi pohdinnassa voidaan tarkastella Pirkanmaalla sijaitsevaa Pälkäneen Onkkaalan taajamaa, jossa sijaitsee II-riskiluokan riskiruutuja (kuva 23). Toimintavalmiuden suunnitteluohjeen mukaan tällaisella alueella pelastusryhmän tulisi saavuttaa kohde 12 minuutissa, pelastusjoukkueen 30 minuutissa ja ensimmäisen vasteen voidaan katsoa olevan riittävä 10 minuutissa (Sisäministeriö 2023, 33).



Kuva 23 Riskialuekartta Pälkäne (Pirkanmaan pelastuslaitos, 2022)

Tällaisessa toimintaympäristössä yksittäinen sopimuspalokunta muodostaa alueen pelastustoiminnan perustan.

Jos Pälkäneellä sijaitsevassa II-luokan riskiruolessa tapahtuu keskisuuri rakennuspallo, yksittäisen onnettomuuden kannalta olennaista on, millainen sopimuspalokunnan todellinen lähtövalmius ja suorituskyky ovat onnettomuushetkellä. Erityisesti arkipäivisin lähtijöiden saatavuuteen liittyvien haasteiden vuoksi on aiheellista pohtia, kykeneekö sopimuspalokunta käytännössä tuottamaan sopimuksenmukaista palvelua kaikkina vuorokauden aikoina onnettomuuksissa, joissa edellytetään pelastusryhmätasoisista toimintaa rakennuspalossa.

Mikäli tehtävä on sellainen, että siitä suoriutuminen edellyttää savusukellusta, savusukellus voidaan yksinkertaiseenkin tilaan aloittaa vasta, kun käytettävissä on 1+3-vahvuinen pelastusryhmä, jossa on kolme savusukeltajaa (Sisäministeriö 2023, 46). Näkemykseni mukaan arkipäivisin savusukelluskykyisen pelastusryhmän kokoaminen on sopimuspalokunnalle kuitenkin erittäin haastavaa. Tällöin korostuu ensimmäisen pelastusryhmän kyky hyödyntää erilaisia täydentäviä sammutusmenetelmiä tilanteen rajoittamiseksi ennen riittävän suorituskyvyn saapumista. Tämä korostuu erityisesti Onkkaalan kaltaisella alueella, jossa vakinaisen henkilöstön täydentävä suorituskyky saapuu etäämmältä. Koska lähimmät vakinaisesti miehitetyt paloasemat sijaitsevat Valkeakoskella ja Kangasalla, II-riskiruoettujen pelastustoiminta on alkuvaiheessa korostuneesti paikallisen sopimuspalokunnan varassa.

### 8.3 Jatkotarpeet ja työn hyödynnettävyys

Valmis opinnäytetyöni tutkimustuloksineen antaa kattavan kuvan sopimuksenmukaisen palvelun riskitekijöistä ja tukee sopimuspalokuntatoiminnan kehittämistä sekä pelastuslaitoksen viranhaltijoiden että sopimuspalokuntien oman hallinnon näkökulmasta. Vaikka työllä ei ollut varsinaista tilaajaa ja toteutin sen omasta kiinnostuksestani sopimuspalokuntien tuottamaa palvelua kohtaan, katson työn olevan laajasti hyödynnettävissä Pirkanmaalla.

Erityisesti kehittämisen näkökulmasta työ tarjoaa mahdollisuuksia kehittämistoimien priorisointiin. Tulokset auttavat tunnistamaan ongelmakohtia ja arvioimaan, mihin rajallisia resursseja kannattaa kohdentaa. Lisäksi tutkimuksessa esiin nousseita kehittämiskohteita voidaan hyödyntää jatkossa myös silloin, kun sopimuspalokunnat neuvottelevat uusista sopimuksista hyvinvointialueen kanssa.

Toisaalta osa esiin nousseista haasteista näyttöy laajempien yhteiskunnallisten muutosten seurauksena, eikä niihin ole välttämättä yksiselitteisiä ratkaisuja yhden hyvinvointialueen tai yksittäisen sopimuspalokunnan toimesta. Jatkotutkimuksen kannalta olisi kuitenkin mahdollista tarkentaa analyysia yksittäisiin osa-alueisiin, kuten päiväaikaiseen lähtijäsaatavuuteen. Avoimissa vastauksissa tuotiin esiin esimerkiksi työnantajien jouston vähentyminen ja se, että hälytyksille lähtemistä ei välttämättä enää mahdollisteta työajalla. Jatkoselvityksessä olisi perusteltua tarkastella, mikä on muuttunut ja millaiset työelämän käytännöt ovat vaikuttaneet tähän kehitykseen.

Lisäksi jatkotutkimuksessa olisi mahdollista hyödyntää objektiivista tilastoaineistoa, kuten PRONTO-järjestelmän tietoja, ja verrata palokuntakohtaisesti subjektiivisia arvioita toteutuneisiin lähtöaikoihin ja miehitykseen. Tällainen vertailu auttaisi arvioimaan, kohtaavatko koetut haasteet ja tilastollinen toteuma vai onko niiden välillä havaittavissa ristiriitoja.

Yhtenä jatkokehittämisen ja jatkotutkimuksen suuntana voidaan pitää myös kohderyhmän laajentamista. Mikäli kyselyyn otettaisiin mukaan sopimuspalokuntien henkilöstö, voitaisiin saada laajempi ja moniäänisempi näkökulma niihin kehityskohteisiin, joita tässä tutkimuksessa tunnistettiin päälliköiden arvioiden perusteella.

## 8.4 Oma oppiminen

Opinnäytetyön aiheen valintaa pohdin pitkään, ja aihe vaihtuikin pariin kertaan ennen kuin päädyin lopulliseen aiheeseen, joka liittyi sopimuspalokuntiin. Tämä aihe oli minulle suhteellisen helppo, koska olen itse ollut mukana sopimuspalokuntatoiminnassa ja minulla on vahva käsitys siitä, mitä sopimuspalokuntatoiminta käytännössä on. Vaikka aihealue oli minulle jo entuudestaan tuttu ja olin tiedostanut opinnäytetyössä esiin nousseita haasteita jo aiemmin niin sanotuissa kahvipöytäkeskusteluissa, oli työn tekeminen silti itsessään hyvin opettavainen prosessi.

Erityisen opettavaisena osiona pidin kyselytutkimuksen tekemistä sekä sitä, millainen merkitys kysymysten muotoilulla on. Sain yksittäisiä palautteita tiettyjen kysymysten ongelmallisesta muotoilusta, ja jälkepäin on ollut helppo todeta, että osa kysymyksistä olisi kannattanut muotoilla toisin. Lisäksi joitakin samoissa kysymyksissä käsitellyjä aiheita olisi voinut jakaa kahteen eri kysymykseen, mikä olisi helpottanut sekä vastausten tulkintaa että kyselyyn vastaamista. Myöskään Webropol ei ollut minulle entuudestaan kovin tuttu sovellus, joten opin prosessin aikana käyttämään sitä. Tuloksia analysoidessani minulle avautui aiempaa selvemmin se, etteivät kaikkialla koetut haasteet ja palvelukyky ole samanlaisia. Vaikka Pirkanmaa on yhtenä alueena yksi kokonaisuus, sen sisällä toimii hyvin erilaisia sopimuspalokuntia.

Päällystötutkimuksen ja pelastustoiminnan johtamisen näkökulmasta pidän tärkeänä havaintona sitä, että sopimuspalokuntia pidetään merkittävänä resurssina. Samalla on kuitenkin tunnistettava ne taustatekijät ja haasteet, jotka vaikuttavat niiden palvelukykyyn. Lisäksi siihen, millaista suorituskykyä sopimuspalokunnilta voidaan odottaa, pitää pystyä suhtautumaan realistisesti. Näiden tekijöiden ymmärtäminen on tärkeää, jotta tämä operatiivinen resurssi voidaan säilyttää toimintakykyisenä myös tulevaisuudessa.

# LÄHTEET

Aalto, P, Bräysy, V, Hjelt, S, Kujala, I., Koivunen, P., Luukko, J., Mallius, A. & Paavilainen, M. 2012. *Palokuntayhdistys toimii*. 2. painos. Suomen Sopimuspalokuntien Liitto.

Hallintovaliokunta. 2025. *Valiokunnan lausunto HaVL 21/2025 vp – HE 99/2025 vp*. Eduskunta.

Kauppinen, J. 2022. Kuka auttaa harvaan asutuilla alueilla ja maaseudulla? Lisää ymmärrystä ja ratkaisuja pelastustoimelle. Sisäministeriön julkaisuja 2022:9. Sisäministeriö.

Koivunen, P. 2021. *Palokuntayhdistys toimii*. 3. painos. Suomen Sopimuspalokuntien Liitto.

Kujala, I. 2011. *Palokuntasopimukset Suomessa*. Suomen Sopimuspalokuntien Liitto ry.

Lepistö, J. 2024. *Sopimuspalokuntatoiminnan nykytila*. www-dokumentti.

<https://www.palokuntaan.fi/resources/public/Tiedostot/Sopimuspalokuntaviikko/2024/Sopimuspalokuntatoiminnan%20nykytila%2020240904.pdf>.

Nyman, E. 2025. *Pelastustoimen palvelut vuonna 2024: Aluehallintoviraston valtakunnallinen asiantuntija-arvio*. Aluehallintovirastojen julkaisuja 328/2025.

Pelastusopisto. 2025. *Sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmä ja opetussuunnitelma*. www-dokumentti. [https://www.pelastusopisto.fi/wp-content/uploads/OPS\\_Sopimushenkilosto\\_2025\\_hyvaksytty.pdf](https://www.pelastusopisto.fi/wp-content/uploads/OPS_Sopimushenkilosto_2025_hyvaksytty.pdf).

Pirkanmaan hyvinvointialue. 2025. *Pirkanmaalla sopimuspalokunnat ovat merkittävä osa turvallisuutta*. Uutinen 28.5.2025. www-dokumentti. <https://www.pirha.fi/w/pirkanmaalla-sopimuspalokunnat-ovat-merkittava-osa-turvallisuutta>.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. *KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto*. www-dokumentti. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>.

Sisäministeriö. 2016. *Ohje pelastushenkilöstön toimintakyvyn arvioinnista ja kehittämisestä*. Sisäministeriön julkaisu 5/2016.

Sisäministeriö. 2025. *Pelastustoimen toimintavalmiuden suunnitteluohje*. Sisäministeriön julkaisuja 2025.

Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö (n.d). *Palokuntatoiminta*. www-dokumentti. <https://www.spek.fi/vaikuttaminen/palokuntatoiminta/>.

Suomen Sopimuspalokuntien Liitto ry. 2019. *Pieni opas sopimuspalokunnista ja pelastustoimen vapaaehtoistoiminnasta*. Suomen Sopimuspalokuntien Liiton julkaisusarja A:5/2019. www-dokumentti. [https://sspl.fi/wp-content/uploads/2022/11/SSPL\\_pieni\\_opas.pdf](https://sspl.fi/wp-content/uploads/2022/11/SSPL_pieni_opas.pdf).

Valtanen, J. 2025. *Pelastustoimen palvelut Pirkanmaan hyvinvointialueella 2024: Aluehallintoviraston asiantuntija-arvio*. Aluehallintovirastojen julkaisuja 323/2025. Vaasa: Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto.

Vehkalahti, K. 2019. *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Helsingin yliopisto.

Vuorinen, M. & Fried, S. 2024. *Palokuntatoiminnan taloudellisten, sosiaalisten ja yhteiskunnallisten hyötyjen SROI-arviointi*. SPEK tutkii 32. Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö. www-dokumentti.  
<https://www.spek.fi/wp-content/uploads/2024/01/SPEK-tutkii-32.pdf>.

Yhdistyslaki 1989/503.

## LIITE 1. Kyselylomake

### Sopimuspalokuntien palvelukyvyyn riskit ja kehittämistarpeet Pirkanmaalla

#### Ohje vastaajalle:

Vastaa ensisijaisesti nykytilan ja hyvinvointialueen käynnistymisen jälkeisen ajan perusteella (noin viimeiset 2–3 vuotta).

Kysymyksessä 23 tarkastellaan erikseen muutosta viimeisen 10 vuoden aikana.

Tässä kyselyssä palvelukyvyllä tarkoitetaan kykyä tuottaa sopimuksenmukainen palvelu (toimintavalmius + suorituskyky).

Prosenttivaihtoehdoissa riittää karkea arvio.

Älä kirjoita avoimiin vastauksiin palokuntien tai henkilöiden nimiä.

#### 1. Palokuntamme pystyy tuottamaan sopimuksenmukaisen palvelun kokonaisuutena.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

#### 2. Sopimuksenmukaisen palvelun tuottaminen on viimeisen 2–3 vuoden aikana

- Helpottunut
- Pysynyt ennallaan
- Vaikeutunut
- En osaa sanoa

#### 3. Kuinka usein palokuntanne jää hälytyksessä alle sopimuksen mukaisen vahvuuden (lähtijämäärä)?

- Ei koskaan (0 % hälytyksistä)
- Harvoin (noin 1–5 % hälytyksistä)
- Joskus (noin 6–10 % hälytyksistä)
- Usein (noin 11–25 % hälytyksistä)
- Erittäin usein (yli 25 % hälytyksistä)
- En osaa sanoa

#### 4. Kuinka usein palokuntanne ei saavuta sopimuksen mukaista lähtöaikaa hälytyksessä?

- Ei koskaan (sopimuksen mukainen lähtöaika toteutuu aina)
- Harvoin (noin 1–5 % hälytyksistä)
- Joskus (noin 6–10 % hälytyksistä)
- Usein (noin 11–25 % hälytyksistä)
- Erittäin usein (yli 25 % hälytyksistä)
- En osaa sanoa

#### 5. Vapaa sana (halutessasi): Jos miehitys tai lähtöaika jää ajoittain tavoitteesta, mitkä ovat arviosi mukaan yleisimmät syyt?

*Avoin vastaus*

#### 6. Missä ajankohdassa palvelukyvyyn varmistaminen on useimmin haastavinta?

- Arkipäivä klo 7–16
- Arki-ilta
- Yö
- Viikonloppu
- Ei merkittävää eroa / pääosin riittävä kaikissa
- En osaa sanoa

## **7. Vapaa sana (halutessasi): Miksi juuri tämä ajankohta on haastavin?**

*Avoim vastaus*

Arvioi seuraavia väittämiä.

Vastausvaihtoehdot:

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

**8. Kriittisiä rooleja (esim. ryhmänjohtajat ja kuljettajat) on riittävästi palvelun varmistamiseksi.**

**9. Osaaminen vastaa tehtäviemme vaativuutta.**

**10. Harjoittelun määrä ja sisältö tukevat suorituskykyä käytännössä.**

**11. Tehtävämäärä ja tehtäväprofiili tukevat osaamisen ylläpitoa.**

## **Koulutus ja kelpoisuudet**

Arvioi seuraavia väittämiä.

Vastausvaihtoehdot:

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

**12. Nykyinen koulutuspolku on riittävä sopimuksenmukaisen palvelun näkökulmasta.**

**13. Koulutusten saatavuus (ajankohta, paikka, paikkojen määrä) on riittävä.**

**14. Pelastuslaitoksen tuki koulutuksessa ja harjoittelussa vastaa tarpeitamme.**

**15. Koulutus- ja kelpoisuusasiat muodostavat palokunnassamme haasteita palvelukyvyille.**

**16. Mikä tai mitkä koulutus- tai kelpoisuustekijät vaikeuttavat eniten sopimuksenmukaisen palvelun tuottamista palokunnassanne? Valitse enintään kolme.**

- Koulutuspaikkoja on liian vähän
- Aikataulut eivät sovi vapaaehtoistoiminnan arkeen
- Matkat / saavutettavuus on haaste
- Kelpoisuusvaatimukset koetaan liian raskaiksi suhteessa toimintaan
- Koulutusten sisällöt eivät riittävästi vastaa tehtäviä
- Ei merkittäviä koulutus- / kelpoisuushaasteita
- Muu, mikä?

**17. Vapaa sana (halutessasi): Kuvaa lyhyesti, miten valitsemasi tekijä tai tekijät näkyvät käytännössä.**

*Avoim vastaus*

## **Hallinnollinen työ**

Arvioi seuraavia väittämiä.

Vastausvaihtoehdot:

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä

- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

**18. Hallinnollinen työ kuormittaa palokunnan johtoa merkittävästi.**

**19. Palokunnassamme on riittävästi halukkaita henkilöitä hallinnollisiin tehtäviin (esim. päällistö, puheenjohtaja, hallitus, sihteeri ja rahastonhoitaja).**

**20. Hallinnollisen työn määrä ja kuormitus voivat muodostua uhaksi palvelukyvyille tulevaisuudessa.**

**21. Hallinnollisen työn määrä on viimeisen 10 vuoden aikana**

- Vähentynyt
- Hieman vähentynyt
- Pysynyt ennallaan
- Hieman kasvanut
- Kasvanut

**22. Vapaa sana (halutessasi): Mikä hallinnollisessa työssä tai dokumentoinnissa kuormittaa eniten?**

*Avoim vastaus*

## **Riskitekijät ja kehittämistarpeet**

**23. Valitse kolme suurinta riskitekijää sopimuksenmukaiselle palvelulle. Valitse enintään kolme.**

- Päiväaikainen lähtijöiden saatavuus / työssäkäynti
- Hälytysosaston henkilöstön kokonaismäärä on liian pieni
- Kriittisten roolien puute (ryhmänjohtajat / kuljettajat)
- Koulutus- / kelpoisuushaasteet
- Harjoitus- ja vaatimusten kokonaiskuorma
- Hallinnon kuormittavuus
- Kalusto / varusteet rajoittavat toimintaa
- Yhteistyö / ohjaus pelastuslaitoksen kanssa ei tue riittävästi toimintaa
- Ei merkittäviä riskitekijöitä / nykytila riittävä
- En osaa sanoa

**24. Vapaa sana (halutessasi): Kerro mielestäsi kolme vaikuttavinta kehittämistoimea sopimuksenmukaisen palvelun parantamiseksi tulevaisuudessa.**

*Avoim vastaus*

## **Taustatiedot**

**25. Palokunnan pääasiallinen toimintaympäristö**

- Kaupunki (tiheä kaupunkirakenne)
- Taajama (pienempi kuntakeskus / taajama)
- Maaseutu (haja-asutus / pitkät etäisyydet)

**26. Hälytysosaston koko**

- 1–10 henkilöä
- 11–20 henkilöä
- 21–30 henkilöä
- Yli 30 henkilöä

## LIITE 2. Tekoälyn käyttö opinnäytetyössä

Opinnäytteessäni on käytetty tekoälysovelluksia:

Ei

Kyllä

Ilmoitukseni mukaan olen käyttänyt opinnäytteessäni opinnäytetyöprosessin aikana seuraavia tekoälysovelluksia: OpenAI ChatGPT -5.3

Käyttötarkoitus: Tekoälyn kanssa käydyissä keskusteluissa ideoiden kehittelyyn, sekä tekstin kieliasun parantamisen tukena.

Osiot, joissa tekoälyä on käytetty: Tekoälyä on hyödynnetty sisällysluettelon ja työn rakenteen hahmottelussa, kyselytutkimuksen kysymysten muotoilun ja kehittämisen tukena sekä yksittäisten tekstikappaleiden kieliasun parantamisessa.

Olen tietoinen siitä, että olen täysin vastuussa koko opinnäytteeni sisällöstä, mukaan lukien osat, joissa on hyödynnetty tekoälyä, ja hyväksyn vastuun mahdollisista eettisten ohjeiden rikkomuksista.