



SUOMEN PALOPÄÄLYSTÖLIITTO
FINLANDS BRANDBEFÄLSFÖRBUND

Pelastusalalla työskentelevien työssäajaksaminen

KYSELYN RAPORTTI
syksy 2022

Suomen Palopäälystö-
liitto: Pelastusalan henkisen
työsuojelun toimikunta



Kysely pelastusalalla työskentelevien työssäjaksamisesta

Pelastusalalla työskenteleville teetettiin työssäjaksamisen kysely syys–lokakuussa 2022. Kysely lähetettiin kaikille Suomen 22 pelastuslaitokselle, ja vastauksia saatiin 20 pelastuslaitokselta. Kyselyn teetti Suomen Palopäälystöliiton Pelastusalan henkisen työsuojelun toimikunta. Kysely toteutettiin Webropol-ohjelmalla ja sen jakelukanavana toimi pelastuslaitosten työntekijöiden työsähköpostit. Kyselyllä selvitettiin, miten pelastusalalla voidaan henkisesti. Lisäksi haluttiin kuulla henkilöstön ajatuksia siitä, miten pelastusalaa ja pelastuslaitoksia tulisi kehittää sisäisesti niin, että henkilöstön työhyvinvointi ja tuottavuus paranisivat.

Kyselyn taustatiedot

Henkilöiden taustaa kartoitettiin kysymällä ikää, työpaikkaa ja sijoittumista organisaatiossa. Kyselyssä pyydettiin vastauksia asioista, jotka toimivat vastaajien työpaikalla hyvin, ja niistä asioista, jotka vaatisivat kehittämistä. Lopuksi pyydettiin tarkennuksia avoimilla kysymyksillä. Kyselyssä oli viisi monivalintakysymystä ja kaksi avointa kysymystä. Avoimia vastauksia saatiin yhteensä noin 500 kappaletta.

Vastaajien määrä ja päälöydökset

Kyselyyn vastasi yhteensä 655 henkilöä, jakautuen pelastajasta / ensihoitajasta aina päällikkötasolle. Suurin osa vastauksista (54 %) tuli pelastajilta ja ensihoitajilta ja päällikkötason osuus oli 4 %. Vastaajien ikähaarukka oli kyselyssä rajattu alle 25-vuotiaasta, yli 56-vuotiaisiin, jakautuen 5 ryhmään. Suurin vastaajaryhmä oli 36–45-vuotiaat (31,9 %) ja pienin ryhmä alle 25-vuotiaat (2,6 %).

Vastaajien suuri määrä oli yllätys ja varsinkin avointen vastausten määrän läpikäyminen vaati pohdintaa henkisen työsuojelun toimikunnassa. Avoimet vastaukset käytiin läpi eri teemojen pohjalta (johtaminen, viestintä, palkitseminen jne.), ja vastauksia vertailtiin useiden vastaajaryhmien välillä.

Erityisesti johtamiseen, palkkaukseen ja palkitsemiseen sekä sisäiseen viestintään toivottiin kiinnitetävän tulevaisuudessa laajemmin huomiota. Organisaation vaikuttamismahdollisuudet, sisäilma ja henkisen hyvinvoinnin tukimuodot kuuluivat niin ikään toimenpiteisiin, joihin kaivattiin parannusta. Työterveysyhteistyö, joustavuus ja henkisen hyvinvoinnin tukimuodot koettiin parhaiten toimiviksi. Vastauksiin vaikuttivat vastaajan pelastusalue, ikä, tehtäväkuva sekä omakohtaiset kokemukset.

Analyysi monivalintakysymyksistä

Vastauksia vertailtiin perusraportin lisäksi viidessä eri alaraportissa:

- ikäryhmittäin (3 ryhmää)
- 4 suurta ja 4 pientä pelastuslaitosta
- keskijohto ja ylin johto(päälliköt)
- pelastajat, ensihoitajat ja lähijohto (esimiehet, kenttäjohtajat)
- turvallisuusneuvonta ja pelastajat / ensihoitajat

1. Vertailu kolmessa eri ikäryhmässä

Vastaajat oli jaettu aluksi viiteen eri ikäryhmään, joissa näkyi vastaajien painottuminen lähemmäs 40 ikävuotta. Tämä korreloi pelastusalan työntekijöiden keski-ikänsä kanssa, joka on 44 vuotta. Raporttia muokattiin edelleen jakamalla vastaajat kolmeen ryhmään, jolloin saatiin suhteellisen

tasaiset vastaajaryhmät: alle 36-vuotiaat (191 vastausta), 36–45-vuotiaat (208) ja yli 46-vuotiaat (254).

Eniten vastauksia saatiin pelastajien, ensihoitajien, lähihoitajien ja toimihenkilöiden ryhmästä. Kaikista vastaajista heitä oli alle 36-vuotiaiden ryhmässä 67 %, 36–45-vuotiaista 57 % ja yli 46-vuotiaista 43 %. Paloesimiesten, lähijohtajien, kenttäjohtajien ryhmästä (59 %) sekä ylin johto -ryhmästä (66 %) suurin osa vastaajista kuului yli 46-vuotiaisiin. Palomestari, paloinsinööri ja suunnittelija -ryhmä jakaantui vastauksissa hyvin tasaisesti, sillä kaikissa ikäryhmissä he olivat tasaisesti edustettuina 16–18 %:n osuudella. Palotarkastajien, turvallisuuskouluttajien ja onnettomuuksien ehkäisyn asiantuntijoiden vastauksia tuli kaiken kaikkiaan 69. Heidän osuutensa jokaisessa kolmessa ikäryhmässä jakaantui tasaisesti 9–12 %:n välille.

Alle 36-vuotiaat kokivat parhaiten toimiviksi asioiksi työssään yhteistyön työterveyshuollon kanssa ja joustavuuden työ- tai virkasuhteessa. Kehityskeskustelut, henkisen työhyvinvoinnin tukimuodot ja vaikuttamismahdollisuudet omaan työnkuvaan arvioi toimivaksi reilu kolmasosa tästä ryhmästä. Heikommin toimivaksi arvioitiin tässä ryhmässä johtaminen, omat vaikutusmahdollisuudet organisaation toimintaan ja jokin muu asia. Alle 35-vuotiaat arvioivat työpaikkansa toimivuuden keskimäärin paremmaksi kuin muut ikäryhmät.

36–45-vuotiaiden ryhmässä koettiin myös parhaiten toimivaksi joustavuus työsuhteessa ja yhteistyö työterveyshuollon kanssa, mutta molemmissa oli selvä pudotus heikompaan suuntaan. Henkisen työhyvinvoinnin muodot koettiin kolmanneksi parhaiten toimivaksi asiaksi. Samalla tässä ryhmässä koettiin kuitenkin yllättäen muita vertailtuja ryhmiä heikommin toimivaksi henkisen työhyvinvoinnin muodot, yhteistyö työterveyshuollon kanssa ja kehityskeskustelujen toimivuus.

Yli 46-vuotiaiden vastauksissa parhaiten toimivia asioita olivat joustavuus, työterveyshuollon toiminta ja vaikuttamismahdollisuudet omaan työnkuvaan. Muita ryhmiä vähemmän toimivaksi arvioitiin johtaminen, sisäilman laatu, sisäinen viestintä, työkuorman kohtuullistaminen ja henkisen työhyvinvoinnin muodot. Yli 46-vuotiaat arvioivat omat vaikutusmahdollisuutensa organisaation toimintaan paremmiksi kuin muut ikäryhmät.

Kehittämistä vaativat asiat olivat kaikissa kolmessa ikäryhmässä selkeästi samat: palkkaus ja palkitseminen, sisäinen viestintä ja johtaminen. Noin puolet vastaajista koki myös vaikutusmahdollisuudet organisaation toimintaan kehittämisen kohteeksi.

2. Pienet ja suuret pelastuslaitokset

Vastausten perusteella vertailtiin neljän suurimman ja neljän pienimmän pelastuslaitosten näkemyksiä. Tällä haluttiin selvittää, minkälaisia eroja työntekijät kokevat suurten ja pienempien organisaatioiden toiminnassa.

Pienten pelastuslaitosten joukkoon valittiin vastaajat Lapin, Etelä-Savon, Kymenlaakson ja Kanta-Hämeen pelastuslaitoksista (vastauksia 117 kpl). Suurten joukkoon valittiin vastaajat Helsingin, Länsi-Uudenmaan, Keski-Uudenmaan ja Pirkanmaan pelastuslaitoksista (vastauksia 298 kpl).

Pienissä pelastuslaitoksissa oltiin pääsääntöisesti tyytyväisempiä kuin vertailtavina olleissa suurissa pelastuslaitoksissa. Isoissa pelastuslaitoksissa kuitenkin koettiin kehityskeskustelut selvästi paremmin toimiviksi kuin pienissä pelastuslaitoksissa.

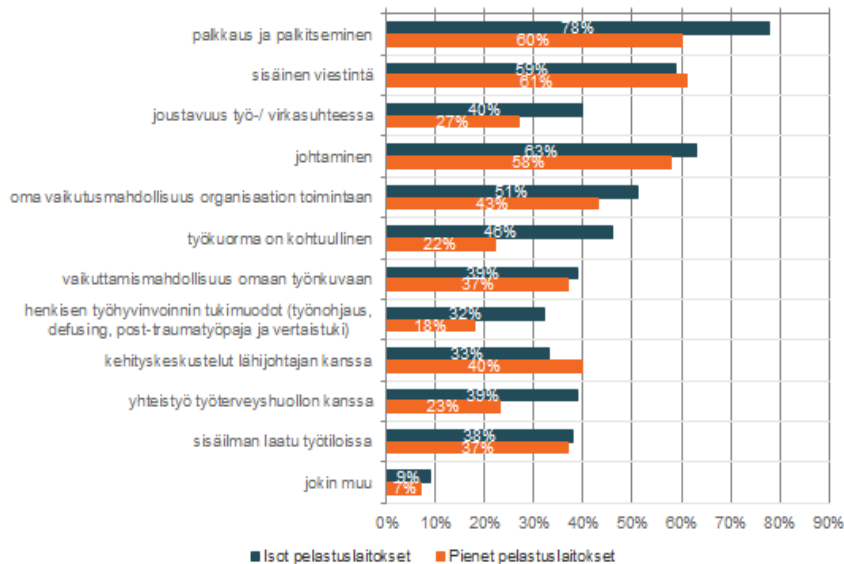


Sisäinen viestintä sai vastaajilta yhtä kriittisen arvion sekä pienissä että suurissa pelastuslaitoksissa. Pienissä pelastuslaitoksissa vastaajat olivat tyytyväisempiä työsuhteen joustavuuteen, palkkaukseen ja vaikutusmahdollisuuksiin omassa työssään kuin vertailun suurissa pelastuslaitoksissa.

Kehittämistä vaativat asiat olivat tässä vertailussa selvästi palkkaus, johtaminen ja viestintä. Isoissa pelastuslaitoksissa lähes 80 % vastaajista koki palkkauksen kehittämisen tärkeäksi. Isoissa pelastuslaitoksissa koetaan myös työkuorman kohtuullistaminen ja joustavuuden lisääminen työsuhteessa erityisen tärkeäksi. Pienissä pelastuslaitoksissa koettiin tarvetta parantaa kehityskeskusteluja isoja laitoksia enemmän. Sisäilman laatu, oma vaikutusmahdollisuus työnkuvaan ja organisaation toimintaan koettiin isoissa ja pienissä pelastuslaitoksissa samanarvoisina kehittämisen osalta.

5. Mitkä asiat vaatisivat kehittämistä? (voit valita useita).

Vastaajien määrä: 650, valittujen vastausten lukumäärä: 3158



Graafi 1: Vastausten jakautuminen kehittämiskohteista vertailtuna pelastuslaitosten koon mukaan

3. Keskijohto ja ylin johto

Vertailtaessa pelastuslaitosten keskijohtoa ja päällikkötasoa, on keskijohdossa koettu toimivimmaksi joustavuus, omat vaikuttamismahdollisuudet omaan työnkuvaan ja yhteistyö työterveyshuollon kanssa. Keskijohdon vastauksissa koettiin puolestaan sisäinen viestintä, johtaminen, työkuorman kohtuullistaminen ja palkkaus heikoimmiksi toimiviksi.

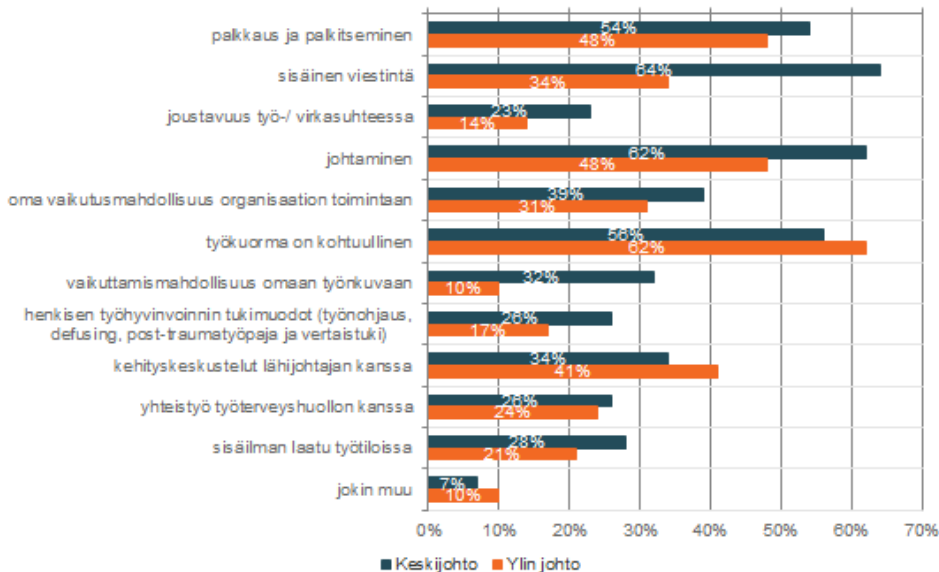
Ylimmän johdon vastauksissa organisaation toiminta palkkauksessa, sisäisessä viestinnässä, työsuhteen joustavuudessa, johtamisessa ja työntekijän vaikutusmahdollisuuksissa katsottiin osittain tai selvästi paremmaksi muihin ryhmiin verrattuna. Poikkeus on työkuorma, joka on merkittävästi heikoimmiksi toimiva asia päällikkötasolla.

Erot vastauksissa keskijohdon ja ylimmän tason välillä olivat monissa paikoin merkittävät. Kehittämistä vaativat asiat olivat keskijohdossa sisäisen viestinnän, johtamisen ja työkuorman kohtuullistamisen parantaminen. Myös palkkaus katsottiin kehittämisen kohteeksi.

Päällikötasolla katsottiin, että työkuorman kohtuullistaminen, johtaminen ja palkkaus vaativat kehittämistä. Merkittävimmät erot ylimmän johdon ja keskijohdon välillä olivat tyytyväisyydessä oman työnkuvan kehittämiseen ja sisäisen viestinnän kehittämistarpeissa.

5. Mitkä asiat vaativat kehittämistä? (voit valita useita).

Vastaajien määrä: 650, valittujen vastausten lukumäärä: 3158



Graafi 2: Vastausten jakautuminen kehittämiskohteista keskijohdon ja ylimmän johdon välillä vertailtuna

4. Pelastajat ja ensihoitajat, lähihoitajat, toimihenkilöt sekä paloesimiehet / kenttäjohtajat / lähijohtajat

Pelastajilta, ensihoitajilta, lähihoitajilta sekä toimihenkilöiltä saimme yhteensä 355 vastausta ja lähijohtajilta (paloesimiehet / kenttäjohtajat / lähijohtajat) 90 vastausta.

Parhaiten toimivimmiksi pelastajat ja ensihoitajat kokivat yhteistyön työterveyshuollon kanssa, henkisen työhyvinvoinnin tukimuodot ja joustavuuden työ- ja virkasuhteissa. Heikommin toimivaksi todettiin omat vaikutusmahdollisuudet organisaation toimintaan, johtaminen ja jokin muu asia.

Lähijohtajien vastaukset toimivuudesta erosivat pelastajien ja ensihoitajien ryhmän vastauksista. Merkittäviä eroja syntyi sisäilman laadussa, vaikuttamismahdollisuuksissa organisaation toimintaan, palkkauksessa sekä henkisen työhyvinvoinnin tuen osalta.

Paloesimiesten ja kenttäjohtajien vastauksissa nousseet kehittämistarpeet ovat pääosin samoja kuin pelastajien ja ensihoitajien. Eniten kehittämistä vaativat asiat näiden kahden vastaajaryhmän mielestä olivat palkkaus, sisäinen viestintä ja johtaminen. Pelastajat ja ensihoitajat halusivat myös selkeästi enemmän vaikutusmahdollisuuksia omaan työnkuvaan ja organisaation toimintaan. Pelastajia, ensihoitajia ja toimihenkilöitä huoletti sisäilman laatu työtiloissa jonkin verran enemmän kuin paloesimiehiä ja kenttäjohtajia. Pelastajat ja ensihoitajat sekä toimihenkilöt kokivat lisäksi paloesimiehiä ja kenttäjohtajia enemmän tarvetta kehityskeskusteluille.

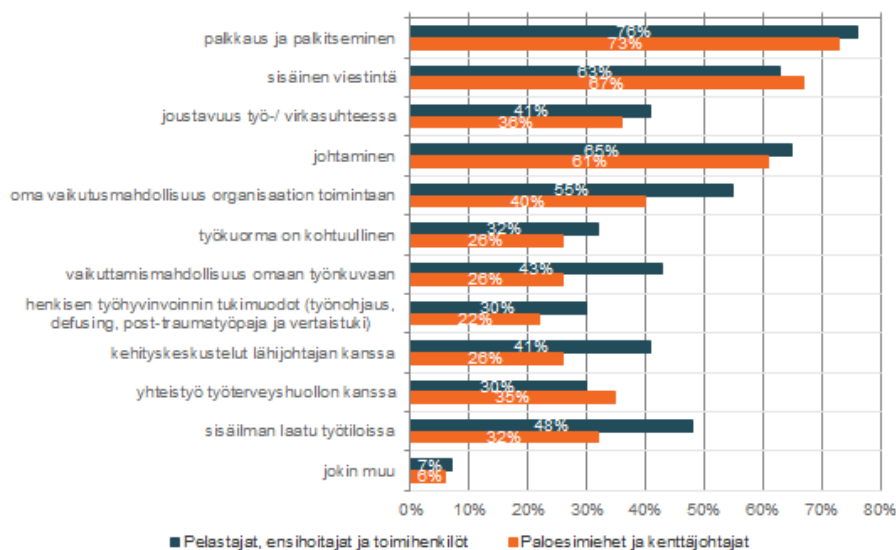
Suurimmat erot esimiesten / kenttäjohtajien vastauksissa ja pelastajien / ensihoitajien vastauksissa olivat sisäilman laadussa, vaikuttamismahdollisuuksissa omaan työnkuvaan ja organisaation toimintaan sekä kehityskeskusteluiden pitämiseen. Nämä koettiin pelastaja- ja ensihoitajatasolla kehittämistä vaativiksi asioiksi, mutta esimiesten ja kenttäjohtajien vastauksissa kehittämistarve ei noussut samalla tavalla esiin.

Vastaukset henkisen hyvinvoinnin tuen osalta olivat huolestuttavia ja vastaukset viittasivat työntekijöiden tarpeisiin, joita ei ehkä ole tunnistettu. Myös työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksia organisaation toimintaan olisi vastausten perusteella syytä parantaa ottamalla henkilöstö enemmän mukaan organisaation kehittämiseen. Hyväksi havaittuja tapoja saada henkilöstö mukaan kehittämiseen on esimerkiksi eri organisaatiotasojen edustajista kootut tiimit, joilla on tosiasiallinen ja konkreettinen mandaatti vaikuttaa organisaation kehittämiseen. Myös henkilöstöpalavereita voisi järjestää niin, että henkilöstö pääsee työpajatyöskentelyn kautta mukaan esimerkiksi yhteiseen urapolkusuunnitteluun.

Tämä ei tarkoita, että rakenteesta ja osallistumiskeinoista tulisi rakentaa raskaita, vaan jo vuosittaisilla tilaisuuksilla voidaan lisätä osallisuuden kokemusta ja omistajuutta yhteisestä työpaikasta. Kriittisen tärkeää on, että työskentelyn tuloksia aidosti hyödynnetään organisaation kehittämisessä. Tämän tyyppisillä keinoilla saadaan parannettua työhyvinvointia organisaatiossa ja sitoutettua henkilöstöä paremmin.

5. Mitkä asiat vaatisivat kehittämistä? (voit valita useita).

Vastaaajien määrä: 650, valittujen vastausten lukumäärä: 3158



Graafi 3: Vastausten jakautuminen kehittämiskohteista pelastajat, ensihoitajat ja toimihenkilöt v. paloosimiehet ja kenttäjohtajat

5. Onnettomuuksien ehkäisyn ja työhyvinvoinnin työntekijöiden vastaukset verrattuna pelastajien ja ensihoitajien vastauksiin

Onnettomuuksien ehkäisyn päätoimisilta työntekijöiltä ja työhyvinvoinnin asiantuntijoilta saatiin 70 vastausta ja pelastajilta sekä ensihoitajilta 355 vastausta.

Onnettomuuksien ehkäisyn ja työhyvinvoinnin työntekijät olivat pelastajien ja ensihoitajien vastajaryhmää selvästi tyytyväisempiä vaikuttamismahdollisuuksiinsa organisaatiossa ja työssä, sekä työn joustavuuteen ja kehityskeskusteluihin. Kaikkein heikoimmin toimivaksi onnettomuuksien ehkäisyn ja työhyvinvoinnin työntekijät kokivat sisäisen viestinnän ja henkisen työhyvinvoinnin muodot.

Kyselyn perusteella merkittävimmät erot pelastajien ja ensihoitajien sekä onnettomuuksien ehkäisyn ja työhyvinvoinnin työntekijöiden välillä olivat omaan työhön vaikuttamisessa, työsuhteen joustavuudessa ja henkisen työhyvinvoinnin tuen saamisessa. Onnettomuuksien ehkäisyn ja työhyvinvoinnin henkilöstölle olisi tärkeää tarjota lisää henkisen tuen resursseja ja luoda mahdollisuudet pelastuslaitoksen kehittämiseen osallistumiseen.

Tässäkin verrokkiryhmässä, aikaisempia mukaillen tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi katsotaan edelleen palkkaus, sisäinen viestintä ja johtaminen. Merkittävät erot kahden ryhmän välillä syntyvät sisäilman laadun, omaan työhön vaikuttamisen, kehityskeskusteluiden ja oman työsuhteen joustavuuden kehittämisessä.

6. Kehitystarpeet

Lukuisia kehittämistarpeita nousi noin 250 kirjallisen vastauksen joukosta. Eniten kyselystä nousi esille johtamiseen, viestintään ja palkkaukseen liittyvät haasteet. Lisäksi kehittämistarpeita avattiin yleisesti muun muassa työn kuormitukseen, työhyvinvointiin, koulutukseen, urakehitykseen, sisäilmaan, työterveyteen ja vaikutusmahdollisuuksien puutteisiin liittyen.

6.1 Johtamiseen liittyvät haasteet

Avoimissa kysymyksissä johtamista käsitelti 186 vastausta. Vastaukset liittyivät eri johtamisen tasoihin: operatiiviseen johtamiseen, henkilöstöjohtamiseen sekä päätöksentekoon. Useissa yksittäisissä vastauksissa käsiteltiin eri johtamiseen liittyviä aiheita, joten ne on laskettu molempien yläotsikoiden alle. Lisäksi eri toimialoja sekä johtamisen tasoja on käsitelty samoissa yksittäisissä vastauksissa.

Henkilöstöjohtaminen (171 kpl) sisälsi varsinaisen henkilöstöjohtamisen lisäksi työhyvinvointiin, työsuhteeseen sekä organisaation toimivuuteen liittyviä asioita. Operatiivinen johtaminen (12 kpl) sekä päätöksen teko (22kpl) liittyivät vastausten sisällön perusteella osin henkilöstöjohtamiseen.

Esimerkkejä vastauksista:

"Lähiesimiehille runsaasti koulutusta henkilöstöjohtamisesta ja perusesimiehen tehtävistä (KVTES ja työsuhde asiat). Myös operatiivinen osaaminen kuuluisi olla pakollista tai vähintään työnantajan toimesta koulutettavaa osaamista operatiiviselle henkilöstölle ja sen esimiehille. Tiedottamista ei ole lainkaan."

"Työ, johtaminen sekä toiminta kentällä on toimivaa ja sulavaa (palomies/paloesimies/palomestari ja sama ensihoidon puolella)."



”Organisaatiota vaivaa ehkä näköalattomuus ja ristiriitaiset odotukset mahdollisuuksista ja tulevaisuudesta. Kahden toimialan kulttuurit ja käytännöt törmäilevät usein myös. Esihenkilöiden innokkuus ja sitoutuminen vaihtelee.”

”Esimiehellä ei ole kokemusta henkilöstöjohtamisesta / yleensä johtamisesta käytännössä. Vaikuttaa että hän suuntautuu hallinnollisiin töihin, alaiset jääneet heikommalle. Johdamme kohta itse itseämme!”

6.2 Viestintään liittyvät arviot avoimista vastauksista

Viestintä nousi esiin monissa vastauksissa ja huomiot olivat pääasiassa varsin kriittisiä. Useassa vastauksessa viestintään toivottiin järjestelmällisyyttä ja se koettiin riittämättömäksi.

”Tiedotus loistaa täysin poissaolollaan. Useimmiten laitokseen liittyvät asiat saa lukea lehdestä.”

Sisäisen viestinnän ongelmiksi nostettiin muun muassa se, että tietoa olisi syytä jakaa nykyistä laajemmin, jotta viestintä tavoittaa kaikki, joita se koskee.

”Kaikki tärkeät ja ajankohtaiset viestit menevät vain asemavastaaville, ja jos hän on lomilla/ poissa niin emme tiedä mistään mitään.”

Myös se, että käytössä oli monia viestintäkanavia, koettiin hankalaksi. Tiedon koettiin sirpaloituneen moneen paikkaan. Sähköpostien runsas määrä koettiin kuormittavaksi, vaihtoehtoisina viestintäkanavina nostettiin esiin muun muassa Infotaulu. Vaikka vastaajat toivoivat myös saavansa lisää tietoa oman laitoksensa asioista, toisaalta toivottiin, että viesteissä ei käytettäisi liian laajoja jakeiluita, vaan ne kohdistettaisiin tarkemmin niille, joita asia eniten koskee.

Muutamissa palautteissa nostettiin esiin myös tiedonkulku sijaisuuksien jatkumisen kohdalla.

”Määräaikaiset saa tiedon työsuhteen jatkumisesta tai sen päättymisestä työvuorolistasta, henkilökohtaisesti siitä ei ilmoiteta.”

Vastauksista nousi myös esiin toive siitä, että päätöksentekoon pääsisi osallistumaan.

”Henkilökunnan kanssa ei keskustella asioista vaan annetaan ohjeita tai määräyksiä niitä tarkemmin avaamatta tai perustelematta.”

Kehityskeskustelujen puuttuminen nostettiin myös monissa vastauksissa esiin.

Vastausten perusteella oli nähtävissä, että viestintä koettiin erittäin tärkeäksi työhyvinvointiin liittyväksi asiaksi. Tiedonkulkua ja sisäistä viestintää tulisi kehittää monella eri taholla pelastuslaitoksissa.

6.3 Organisaation vetovoima ja motivointi

Palkkaus ja palkitseminen

Pelastusalan työ koettiin kysymysten vastausten perusteella vastuullisena ja toimenkuvaa pidettiin monimuotoisena. Kyselyssä oli huomattava määrä mainintoja, joissa etenkin henkilöstötason ja keskiarvon tehtäväkohtainen palkkaus koettiin olevan epätasapainossa työtehtäviin ja niiden vastuusiin nähden. Vastauksissa esiintyi useasti kuormitusta aiheutuva huomio, että palkkauksen suhteen pelastusala on valtakunnallisesti eriarvoisessa asemassa.

Palkitsemisjärjestelmän kehittäminen ja positiivisen palautteen antaminen oli yksi jaksamiseen parantamiseen tärkeistä muutoskohteista. Palkitsemisjärjestelmä koettiin tällä hetkellä epätasaisena pelastuslaitosten sisällä. Usein toistuvana teemana oli, ettei palkitseminen kohdistu henkilöstölle. Kiitosta tai positiivista palautetta saatiin vastausten perusteella myös aivan liian vähän. Työn kuormituksen kasvaminen ilmeni lukuisissa vastauksissa, eikä sen vaikutuksia koettu huomioitavan pelastusalalla riittävän laajasti.

Vaikutusmahdollisuus, koulutus ja urakehitys

Vastauksista heijastui henkilöstön huonot vaikutusmahdollisuudet omaan työhön liittyvissä asioissa. Kouluttautumisesta huolimatta urakehitys pelastusalla koettiin kapeaksi ja henkilöstön valintoihin kaivattiin lisää läpinäkyvyyttä. Myös pelastusalan sisäisiin vuoro- ja täydennyskoulutuksiin toivottiin monipuolisempaa koulutustapaa ja vähemmän itsenäistä oppimista.

Työhyvinvointi ja työterveys

Kyselystä käy ilmi, että työhyvinvointiin on panostettu hieman aiempaa enemmän. Tosin toimenpiteiden toimivuudessa oli huomattavia eroja. Toisaalla jälkipurkutoimet ja kehityskeskustelut koettiin olevan toimivia, kun taas toisaalla ei. Työterveyshuollon toimivuudessa oli niin ikään selkeitä eroja vastausten perusteella. Työnohjausta kaivattiin monessa vastauksessa tarvittavana toimenpiteenä kuormituksen purkamiseen. Sisäilmaongelmista mainittiin useissa vastauksissa. Sille altistumisiin toivottiin kiinnitettävän enemmän huomiota jatkossa.

7. Arviot avoimista vastauksista – Työhyvinvoinnin omakohtainen parantaminen

Avoimeen kysymykseen ”Mitä voisit itse tehdä työhyvinvoinnin parantamiseksi?” saatiin 249 vastausta. Vastaukset vaihtelivat teemoittain niin esimiestason vaikutusmahdollisuuksista yksilötason työkaluihin kuin aktiivisista teoista luovuttamiseen organisaation kehittymisen suhteen.

Työhyvinvoinnin edistäminen esimiesten näkökulmasta (16 kpl) sisälsi muun muassa henkilöstön kuuntelemista, positiivisen palautteen antamista, huomioimista niin koulutuksiin pääsystä, osallistamisessa kuin viestinnässä sekä olemalla läsnä.

”Olla kuunteleva, tasapuolinen, ylläpitää ammattitaitoa ja ylläpitää hyvää työilmapiiriä lähiesimiehenä.”

”Viettää enemmän aikaa kahvipöydässä, punttisalilla tai liikuntatunnilla. Liian usein uppoudun töihin ja unohdan juoda kahvit vuoron kanssa.”

Yksilötasolla monet kokivat, että voivat vaikuttaa työhyvinvoinnin parantamiseksi oman asenteen / esimerkin ja muiden huomioimisen kautta (88 kpl), keskittymällä asioihin, joihin voi vaikuttaa (24 kpl), huolehtimalla omasta hyvinvoinnistaan (16 kpl), opiskelemalla / kouluttautumalla / kouluttamalla / perehdyttämällä (5 kpl) ja tuomalla esille ongelmia ja/tai kehityskohteita (5 kpl).

”Jakaa työtaakkaa työtovereiden osalta. Muistaa myös kuunnella muita. Katsoa peiliin ja tarkastella omaa toimintaa. Olla lisäämättä muiden pahaa oloa. Välttää kyynisyyttä ja katkeruutta”

”Itse on pitänyt keskittyä oman työn hoitamiseen ja pyrkiä keskittämään energiaa niihin asioihin, joihin pystyy vaikuttamaan. Eli huolehtimaan itsestään ja tsemppaamalla lähityökavereita. Isommassa mittakaavassa ei pysty, yritetty on.”

"Pidän huolta siitä, että nukun, syön ja liikun säännöllisesti, minulla on miellyttävä vapaa-ajan elämä ja hyviä ystävyysuhteita. Olen palautunut, kun tulen töihin"

"Aktiivisesti osallistamalla uusien työntekijöiden perehdytykseen ja olemalla aktiivinen tiimin jäsen."

Osa vastaajista koki, ettei heillä ole mahdollisuuksia vaikuttaa työhyvinvointiin. Avoimissa vastauksissa tuotiin esille organisaatiosta tai muista itsestä ulkoisista syistä johtuvia tekijöitä (22 kpl), kehittäminen ei ole mahdollista (16 kpl) ja irtisanoutuminen / muualle hakeutuminen / alan vaihto (19 kpl).

"Hyvin vähän, koska esitetyt ideat ammutaan aina alas sen kummemmin asiaa perustelematta."

"nopeampi hoito työterveyshuollon kanssa ja eläkeiän alentaminen."

Lisäksi useat ovat yrittäneet kehittää ja toiset yrittivät edelleen (12 kpl). Joukossa oli myös ryhmittelemättömiä vastauksia (20 kpl) ja yhdessä työyhteisön kanssa kehittäminen (3 kpl).

"Yrittää vaikuttaa asioihin, jotta ongelmakohtia saataisiin ratkaistua/sujuvoitettua. Ideoita on tuotettu ja kehitysehdotuksia, miten voitaisiin parantaa asioita, mutta vaikeaa on."

"Varmistuksen varmistus- Ei saa olettaa vaan kaikki mikä edes voisi olla epäselvää, tulisi varmistaa. Se ei ole tyhmä, joka kysyy, vaan se, joka panttaa."

8. Yhteenveto ja suositukset

Peruskyselyssä ja vertailuraporteissa oli nähtävissä henkilöstöryhmissä osittain selkeitä yksimieliisyyttä ja osittain melko suuriakin eroja.

Keskimäärin tyytyväisimpiä oltiin joustavuuteen työ-/virkasuhteessa, työterveyshuollon toimintaan ja vaikuttamismahdollisuuksiin omassa työssään. Heikoimmin toimivia asioita olivat vaikuttamismahdollisuudet organisaatiossa, sisäinen viestintä, palkkaus ja johtaminen.

Vastaajien välillä oli paikoin merkittäviä eroja tyytyväisyydessä. Koettu tilanne henkisen työhyvinvoinnin tukimuotojen, kehityskeskusteluiden ja sisäilman laadun osalta vaihteli esimiesten / kenttäjohtajien ja pelastaja / ensihoitajien vastauksissa.

Isojen ja pienten pelastuslaitosten sisällä koettu työkuorma sekä vaikutusmahdollisuudet työhön ja organisaation toimintaan erosivat paikoin merkittävästi toisistaan pienten pelastuslaitosten eduksi. Isojen pelastuslaitosten henkilöstö koki hieman enemmän tyytyväisyyttä kehityskeskusteluiden toteutumisessa.

Organisaatioille voi muodostua ongelmaksi se, jos paloiesimiehet / kenttäjohtajat eivät koe sisäilman laadun, johtamisen ja kehityskeskusteluiden kehittämistä tärkeiksi kehittämiskohteiksi, mutta pelastajat ja ensihoitajat nostavat nämä keskeisiksi asioiksi. Siksi organisaatioiden eri tasoilla työskentelevien on tärkeää tunnistaa, millaisia eriäviä käsityksiä organisaatiossa kehittämiskohteista on.

Kehittämistä vaativat asiat olivat selkeästi kolmen kärjessä: palkkaus ja palkitsemisen muodot, sisäinen viestintä sekä johtaminen. Vastajat kaikissa pelastuslaitosten tehtävissä, päällikkötasoa lukuun ottamatta kokivat nämä asiat kehittämistä vaativaksi. Myös päälliköt kokivat palkkauksen ja johtamisen suurimmiksi kehittämiskohteiksi, mutta erona päällikkötason ja keskijohdon välillä oli ylimmän johdon kokema korkea työkuorma, joka oli sisäistä viestintää suurempi kehityskohde.

Kehittämällä ja selkeyttämällä sisäistä viestintää, kouluttamalla lähijohtajia ja henkilöstöä sekä mahdollistamalla työntekijöiden osallistumisen organisaation toimintaan, luodaan hyvät lähtökohdat työhyvinvoinnille ja parannetaan organisaation imagoa sekä vetovoimaa. Nämä tekijät myös edellyttävät jatkuvaa tarkkailua, mikäli organisaatio haluaa pysyä houkuttelevana työpaikkana ja kehittää tehokkuuttaan.

Hyvinvoiva työntekijä on paras rekrytoija ja organisaation menestyksekkään tulevaisuuden taakaja.

