

Tommy Mildh

Työhyvinvointi ja sen kehittäminen sopimus- palokuntien ensivastetoiminnassa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Ensihoitaja, (ylempi AMK)

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Opinnäytetyö

26.02.2018

| | |
|---|---|
| Tekijä Otsikko Sivumäärä Aika | Tommy Mildh Työhyvinvointi ja sen kehittäminen sopimuspalokuntien ensivastetoiminnassa 45 sivua + 1 liite 26.02.2018 |
| Tutkinto | Ensihoitaja, (ylempi AMK) |
| Koulutusohjelma | Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen |
| Suuntautumisvaihtoehto | Ensihoitopalveluiden johtaminen |
| Ohjaaja | Iira Lankinen, TtT, Lehtori |
| <p>Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa, mitkä asiat vaikuttavat ensivastekoulutettujen maallikkoensiauttajien työhyvinvointiin sopimuspalokuntien hälytysosastojen ensivastetoiminnassa. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa sopimuspalokuntien ensiauttajien työhyvinvoinnista. Saadun tiedon avulla voidaan kehittää sopimuspalokuntien ensiauttajien työhyvinvointia ja parantaa ensihoitopalvelun laatua.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin teemahaastatteluna, koska aiheesta oli saatavilla niukasti tietoa. Teemahaastattelun rakenne perustuu ekonomisti Francis Greenin työelämän laadun käsitteen mukaiseen teoriaan ja malliin, josta on muodostettu opinnäytetyöhön viisi (5) mukautettua teemaa. Teemahaastattelukysymykset on ideoitu ”Hyvinvoiva sopimuspalokunta” -hankkeen tutkimustuloksista, joista on poimittu työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan sopimuspalokunnan ensiauttajan työhyvinvointiin vaikuttavat työtehtävää vastaava osaaminen, vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön, turvallisuustekijöiden huomioiminen, työtehtävää vastaava soveltuvuus ja toimiva työyhteisö. Ensiauttajan työhyvinvointi koostuu useista eri tekijöistä, jotka esiintyvät osin päällekkäin. Käsitteenä se on enemmän abstrakti kuin konkreettinen. Työhyvinvointia on mahdotonta luokitella tarkasti tai laittaa tiukkoihin kehyksiin, sillä se on myös tutkimuskohteesta riippuvaista.</p> | |
| Avainsanat | työhyvinvointi, ensivaste, sopimuspalokunta |

| | |
|--|---|
| Author(s) Title Number of Pages Date | Tommy Mildh Defining and developing contract fire departments first response unit's well being at work 45 pages + 1 appendice 26 February 2018 |
| Degree | Master's Degree in Prehospital Care |
| Degree Programme | Master's Degree in Health Care and Social Services |
| Specialisation option | Management in Health Care and Social Services |
| Instructor(s) | Iira Lankinen, D.Sc, Senior Lecturer |
| <p>The Purpose of the thesis is to define the factors affecting the first response units' well-being at work among contract fire departments'. The thesis aims to produce knowledge about the contract fire departments first response units' well-being at work. The knowledge gathered in the thesis makes it possible to promote the contract fire departments first response unit's well-being at work and to improve the quality of emergency care.</p> <p>Theme interview research method is used in the thesis because of scarce existing knowledge on the research subject. The structure of the theme interview research is based on economist Francis Green's theory and model of the quality of work. The questions for the theme interview research contains five (5) modified themes based on Green's model. The theme interview research questions are formulated from a previous Finnish research dealing with the contract fire departments' well-being at work called "Hyvinvoiva sopimuspalokunta".</p> <p>The results of the thesis show that contract fire departments first response units' well-being at work is affected by competence at work, work autonomy and job security as well as suitability for work and a well-working organization. The contract fire departments first response units' well being at work is based on many factors which are partly simultaneous. Well-being at work is very complicated to categorize precisely: as a concept it's more abstract than concrete and case-by-case research results depend on research objects chosen.</p> | |
| Keywords | well-being at work, first response, contract fire department |

Sisällys

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 2 | Sopimuspalokuntien ensivastetoiminta osana ensihoitojärjestelmää | 3 |
| 2.1 | Sopimuspalokuntatoiminta | 3 |
| 2.2 | Enzivastetoiminta | 4 |
| 3 | Työhyvinvointi | 6 |
| 3.1 | Näkökulmia työhyvinvointiin | 6 |
| 3.2 | Suomalaisen työhyvinvointitutkimuksen aiheita ja tulevaisuuden haasteita | 9 |
| 3.3 | Palo- ja pelastusalan työhyvinvointitutkimus Suomessa | 11 |
| 3.4 | "Hyvinvoiva sopimuspalokunta" -hanke | 12 |
| 4 | Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite | 15 |
| 5 | Opinnäytetyön toteutus | 15 |
| 6 | Aineiston analysointi | 18 |
| 7 | Tulokset | 19 |
| 7.1 | Ammattitaito, osaaminen ja työn vaativuus | 20 |
| 7.2 | Vaikutusmahdollisuudet työssä | 23 |
| 7.3 | Työn ja työsuhteen turvallisuus | 25 |
| 7.4 | Terveys, toimintakyky ja subjektiivinen hyvinvointi | 30 |
| 7.5 | Työyhteisö, organisaatio ja johtaminen | 32 |
| 8 | Eettisyys ja luotettavuus | 41 |
| 9 | Yhteenveto ja johtopäätökset | 43 |
| 10 | Lähteet | 46 |
| | Liitteet | |

1 Johdanto

Sopimuspalokunta on vapaaehtoisuuteen perustuva palokunta, joka sopimusperusteisesti toimii oman toiminta-alueen palo-, pelastus- ja ensivastetehtävissä. Vuonna 2016 sopimuspalokuntalaisia oli 13 400 ja sopimuspalokuntia 709 (SSPL 2018.) Ensiauttajilla tarkoitetaan sopimuspalokunnan hälytysosastossa toimivia ensivastekoulutettuja maallikoita, jotka toimivat omalla toiminta-alueellaan sopimusperusteisesti ensivasteyksikkönä osana sairaanhoitoalueen ensihoitopalvelua. Ensiauttajista koostuvaa ryhmää kutsutaan ensivasteyksiköksi (EVY), ja sen toiminta määritellään ensihoidon palvelutasopäätöksessä (STM 2017: 7–25).

Ensihoitopalvelu perustuu palvelutasopäätökseen, jossa määritellään potilaan tavoittamisajat (STM 2017: 7–25). Suurissa taajamissa ensihoitoyksiköt tavoittavat potilaat nopeasti, mutta haja-asutusalueella tavoittamisaikoihin päästään ainoastaan ensivasteyksikköjen avulla. Valviran valtakunnallisessa selvityksessä ensihoidosta korjaavaksi toimenpiteeksi tavoittamisaikatavoitteiden saavuttamiseksi ehdotettiin mm. EVY-toiminnan tehostamista. (Valvira 2014: 15–18).

Ensiauttajat ovat ensihoidon laadun näkökulmasta tärkein ja lähin yhteistyökumppani ensihoitoyksikölle. Häätakeskus hälyttää ensivasteyksikön hälytysohjeensa mukaisesti korkeariskisille ensivastetehtäville sekä tarvittaessa lisäavuksi ensihoitoyksikölle. Ensiauttajat ovat usein hätätilapotilaan ensimmäisenä kohtaavat henkilöt, jotka aloittavat henkeä pelastavan hätäensiavun, tekevät ensiarvion, tutkivat potilaan, keräävät ensihoidon kannalta tärkeitä tietoja, kirjaavat ja raportoivat havaitut löydökset sekä avustavat ensihoitoyksikköä. (Kuisma – Holmström – Nurmi – Porthan – Taskinen 2013: 21–29.)

Työhyvinvointia lisäävät tutkimusten mukaan vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön, kouluttautumismahdollisuudet, työn tekemisen mielekkyys, kannustava ja johdonmukainen johtamistapa sekä palautteen antaminen ja keskinäinen luottamus (Manka – Hakala – Nuutinen – Harju 2010: 7–9). Työhyvinvointi on käsitteenä laaja-alainen ja moniulotteinen sitä on kuvattu erilaisten mallien avulla. Taloustieteilijä Francis Green on lähestynyt työhyvinvointia työelämän laadun käsitteellä, johon kuuluu viisi eri ulottuvuutta: ammattitaito ja osaaminen (skills), työn vaativuus ja intensiteetti (work effort),

vaikutusmahdollisuudet työssä (autonomy), palkkaus, työn riskit ja epävarmuus (security) sekä subjektiivinen hyvinvointi (well-being) (Pyöriä 2012: 24–27).

Sopimuspalokuntien työhyvinvointia on tutkittu Palorahaston rahoittamalla ”Hyvinvoiva sopimuspalokunta” -hankkeella. Sopimuspalokuntien yleiset ongelmat liittyivät jäsenistön ikääntymiseen, terveyden ja toimintakyvyn heikkenemiseen sekä jäsenistön vähentymiseen. Lisäksi vastauksissa ilmeni johtamiseen ja osaamiseen liittyviä puutteita, kun taas työhyvinvointiin liittyvää panostusta olisi kaivattu. (Mallius 2012: 10–57)

Tehty tutkimus sivuaa ensiauttajien arkea, mutta se ei kuitenkaan tuo riittävästi esille sopimuspalokuntien ensiauttajien työhyvinvoinnin nykytilannetta. Sopimuspalokuntien maallikkoensiauttajien työhyvinvointia on tutkittu vähän, ja se on tutkimuskohteena verrattain tuntematon. Elämänhallinta, osaaminen, terveys ja fyysinen kunto ovat yksilön työhyvinvoinnin kannalta merkityksellisemmät tekijät, ja työhyvinvointi syntyy suhteesta työhön, ryhmähenkeen, esimieheen ja organisaatioon (Manka ym. 2010: 7–9). ”Hyvinvoiva sopimuspalokunta” -hankkeen tutkimustulokset osoittivat, että sopimuspalokuntien työhyvinvoinnissa on kehittämistarpeita ja vapaaehtoisuuteen perustuvan sopimuspalokuntatoiminnan jatkuvuus ei ole itsestäänselvyys, sillä tutkimukseen vastanneista yli 40 prosenttia oli harkinnut palokuntatoiminnasta luopumista viiden viimeisen vuoden aikana. (Mallius 2012: 56–57.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa, mitkä asiat vaikuttavat ensivastekoulutettujen maallikkoensiauttajien työhyvinvointiin sopimuspalokuntien hälytysosastojen ensivastetoiminnassa. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa sopimuspalokuntien ensiauttajien työhyvinvoinnista. Saadun tiedon avulla voidaan kehittää sopimuspalokuntien ensiauttajien työhyvinvointia ja parantaa ensihoitopalvelun laatua.

Opinnäytetyön teoriaosassa selvitetään sopimuspalokunta- ja ensivastetoimintaa sekä työhyvinvointia eri näkökulmista tarkasteltuna. Opinnäytetyön tarkoituksen ja tavoitteen jälkeen esitellään opinnäytetyön toteutustapa. Opinnäytetyön tuloksissa esitetään sopimuspalokunnan ensiauttajan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät luokiteltuna viiteen (5) eri yläluokkaan Greenin mallin mukaisesti. Opinnäytetyön lopuksi arvioidaan opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta sekä pohditaan tuloksia suhteessa aiempiin tutkimustuloksiin.

2 Sopimuspalokuntien ensivastetoiminta osana ensihoitojärjestelmää

Laadukkaan ensihoitojärjestelmän tunnusmerkkeinä ovat muun muassa yleinen hätänumero, moniportainen, hajautettu ja lääkärijohtoinen ensihoitopalvelu sekä yhtenäinen palvelukokonaisuus, jossa kaikilla toimijoilla on tehtäväjako selvillä (Kuisma ym. 2013: 27–28). Moniportaisella eli porrastetulla vasteella tarkoitetaan eritasoiseen auttamiseen soveltuvia yksiköitä. Ensimmäinen porras on ensivasteyksikkö, toinen porras on perustason ensihoitoyksikkö, kolmas porras on hoitotason ensihoitoyksikkö ja neljäs porras on lääkäriyksikkö. (Castren ym. 2012: 18–19.) Ensivasteyksikkö on tärkeä lenkki ensihoitojärjestelmän hoitoketjussa, ja sen on todettu lyhentävän vasteaikoja ja sillä voi parantaa hätätilapotilaiden hoitotuloksia (Kuisma ym. 2013: 28–29).

2.1 Sopimuspalokuntatoiminta

Sopimuspalokuntatoiminta eli aikaisemmalta nimeltä vapaapalokuntatoiminta alkoi Suomessa vuonna 1838 naapurimaista saadun esimerkin myötä. Vapaapalokuntien toiminta oli tarkoitettu senaikaisessa sääty-yhteiskunnassa kaikille kansalaisille yhteiskuntaluokkaan katsomatta. Toiminnassa noudatettiin tasa-arvon ja demokratian periaatteita, ja luokkaerojen vähentäminen ja yleishyödyllisyys kuului toiminnan tavoitteisiin. (Koivula 2011: 1–5.)

Sopimuspalokuntatoiminnalle on tyypillistä, että sen henkilöstö suorittaa palo- ja pelastustoimen tehtäviä vapaaehtoisesti ja pääsääntöisesti palkatta. Lähes kaikilla suomalaisilla vapaaehtoispalokunnilla on palokuntasopimus oman alueensa aluepelastuslaitoksen kanssa palo- ja pelastustehtävien hoitamisesta. Sopimuspalokuntia ovat Vapaaehtoinen palokunta (VPK), henkilökohtaisen sopimuksen palokunta (HSPK) sekä tehdas- ja laitospalokunnat. (SSPL 2018)

Sopimuspalokunnat hoitavat Suomen pelastustoimesta 90 prosenttia pinta-alalla tarkasteltuna. Tällä alueella asuu noin 46 prosenttia Suomen väestöstä. Isommissa kaupungeissa sopimuspalokunnat toimivat lähinnä ammattipalokuntien tukena ja reservinä. Suomessa on päivittäin noin 140–190 hälytystehtävää, joissa sopimuspalokuntalaiset ovat mukana ja osassa tehtävistä he toimivat tilannepaikan johtajana. Hälytystehtäviä vuonna 2016 oli yhteensä 10 3754, joista sopimuspalokunnat olivat mukana 74 827

tehtävässä. Ensivastetehtäviä oli 22 653, joista sopimuspalokuntalaiset olivat mukana noin 60 prosentissa tehtävistä. (SSPL 2018)

2.2 Ensivastetoiminta

Terveystieteiden tutkimuskeskuksen mukaan ”Ensivastetoiminnalla tarkoitetaan hätäkeskuksen kautta hälytettävissä olevan muun yksikön kuin ambulanssin hälyttämistä äkillisesti sairastuneen tai loukkaantuneen potilaan tavoittamisviiveen lyhentämiseksi ja yksikön henkilöstön antamaa hätäensiapua, joka on määritelty ensihoidon palvelutasopäätöksessä” (Terveystieteiden tutkimuslaki 30.12.2010/1326 § 40). Yleensä ensivasteyksikkö hälytetään korkeariskiselle tehtävälle ”lähimpänä hätätilapotilasta” olevan yksikön periaatteella (Castren ym. 2012: 18). Käytännössä ensivastetoiminta voi olla myös kiireetöntä viranomaista tukevaa toimintaa; esimerkiksi kanto- tai kuljetusapua potilaan siirtämiseksi ensihoitoyksikköön haastavista tai vaikeakulkuisista olosuhteista.

Ensivastetoiminta on terveystieteiden tutkimuskeskuksen mukaan osaksi ensihoitopalvelua sisältyvää toimintaa, josta sairaanhoitopiirin kuntayhtymä päättää palvelutasopäätöksessä (Terveystieteiden tutkimuslaki 30.12.2010/1326 § 39). Palvelutasopäätös perustuu sairaanhoitoalueesta tehtyyn riskianalyysiin, jossa huomioidaan mm. väestö, ikärakenne, vapaa-ajan asutus, matkailu ja liikenteelliset seikat (Silfvast – Castren – Kurola – Lund – Martikainen 2013: 332–333). Ensihoidon vastuulääkäri ohjeistaa ensivastetoimintaa muun muassa ensivasteen hälytysohjeessa hätäkeskukselle (Kuisma ym. 2013: 23–24).

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa ensihoitopalvelusta palvelutasopäätöksessä määritellään riskialueluokakohtaisesti, kuinka suuri osuus väestöstä pyritään tavoittamaan vähintään ensivasteyksikkötasoisella yksiköllä A- ja B-tehtäväkiireellisyysluokassa kahdeksan minuutin ja kuinka suuri osuus 15 minuutin sisällä hälytyksestä. Saman riskialueluokan väestön tulee saada yhdenvertainen palvelu koko sairaanhoitopiirin alueella ensihoitopalvelun järjestämistavasta riippumatta. Sairaanhoitopiirien tulee sopia yhtenäisistä käytännöistä reuna-alueidensa ensihoitotehtävien hoitamisesta. (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus ensihoitopalvelusta 340/2011 § 7.)

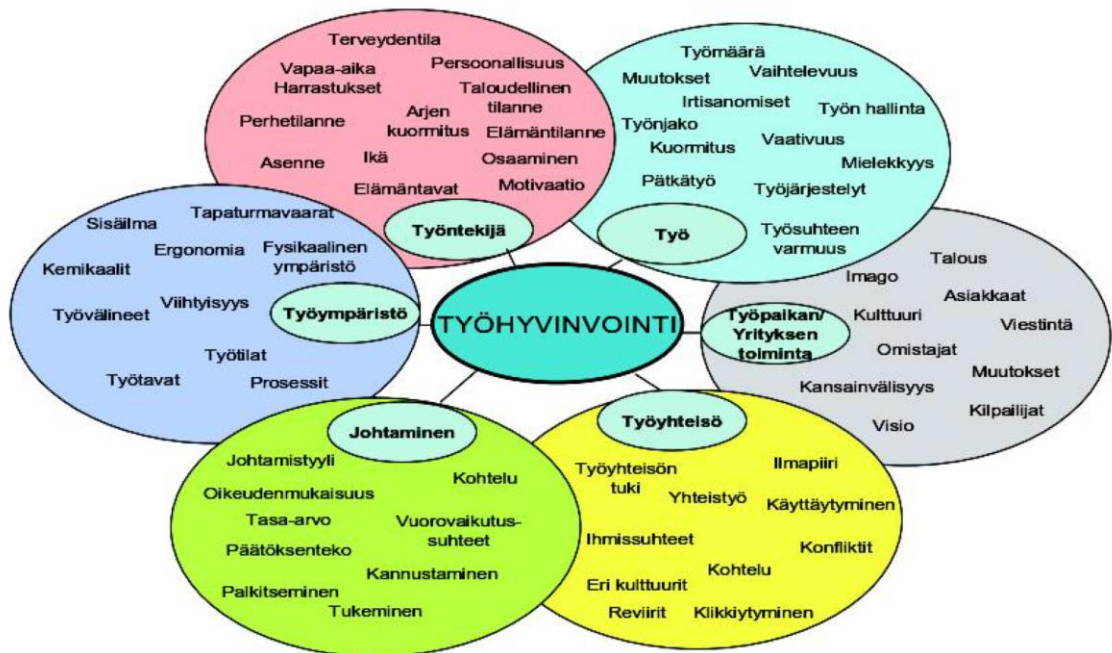
Pääsääntöisesti ensivasteena toimii pelastusyksikkö, mutta etenkin kaupunkien ulkopuolella käytetään runsaasti sopimuspalokuntien, poliisin ja rajaviranomaisten yksiköitä (Kuisma ym. 2013: 23–24). Kelpoisuusvaatimukset ensivastetehtävään ovat epämää-

räiset, sillä sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa ensihoitopalvelusta määritellään, että ensivasteyksikössä on vähintään kahdella henkilöllä oltava ensivastetoimintaan soveltuva koulutus (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus ensihoitopalvelusta 340/2011 § 8). Ensivasteyksikkönä voi toimia maallikko, jolla on soveltuva ensiapukoulutus ensivastetoimintaan (Castren ym. 2012: 18). Ensivasteyksikkökäsite on hieman epäselvä, sillä ensivasteyksiköllä tarkoitetaan samaan aikaan koulutettua ensiauttajaa sekä useamman ensiauttajan muodostamaa ryhmää. Ensiauttajalla tarkoitetaan tässä työssä ensivastekoulutettua henkilöä ja ensivasteyksiköllä toiminnallista ensivastekoulutettua ryhmää, yksikköä ja/tai organisaatiota.

3 Työhyvinvointi

3.1 Näkökulmia työhyvinvointiin

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan laajaa ja yhtenäistä kokonaisuutta, joka koostuu työstä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin eri osatekijöitä on lukuisia, ja yleisimmin käytetyt näkökulmat käsittelevät yksilöä ja yhteisöä, toimintaa ja johtamista sekä itse työn sisältöä ja työympäristöä. (Kuvio 1.) (Liuhamo 2015: 6–9.) Kirjoittajasta riippumatta erilaisia lähestymistapoja voidaan tarkastella monen eri mallin mukaan ja lähestymistavan mukaan.



Kuvio1. Työhyvinvoinnin osatekijät (Liuhamo 2015: 7.)

Työhyvinvointi on käsitteenä laaja-alainen, johon kuuluu muun muassa hyvä johtaminen ja esimiestyö, työn organisointi ja työyhteisön yhteiset pelisäännöt, osaaminen, vuorovaikutteinen toimintatapa ja myönteinen yrityskulttuuri. Työhyvinvointia lisäävät tutkimusten mukaan vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön ja kouluttautumismahdollisuudet, työn tekemisen mielekkyys, kannustava ja johdonmukainen johtamistapa sekä palautteen antaminen ja keskinäinen luottamus. (Manka ym. 2010: 7–9.)

Mankan mallin mukaan (Kuvio 2.) työhyvinvointi on kuvattu yksilön näkökulmasta, jossa elämäntilanne, osaaminen, terveys ja fyysinen kunto ovat yksilön työhyvinvoinnin

kannalta merkityksellisimmät tekijät. Yksilön työhyvinvointi syntyy suhteesta työhön, ryhmähenkeen, esimieheen ja organisaatioon. Työhyvinvoinnin kokonaisuus syntyy näiden viiden (5) tekijän sisällöistä ja vuorovaikutuksesta. Liuhamon mallista poiketen tästä mallista puuttuu työympäristön näkökulma. (Manka ym. 2010: 7–9.)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka ym. 2010: 8.)

Taloustieteilijä Francis Green on lähestynyt työhyvinvointia työelämän laadun käsitteellä, johon kuuluu viisi (5) eri ulottuvuutta:

- Ammattitaito ja osaaminen (skills)
- Työn vaativuus ja intensiteetti (work effort)
- Vaikutusmahdollisuudet työssä (autonomy)
- Palkkaus, työn riskit ja epävarmuus (security)
- Subjekttiivinen hyvinvointi (well-being)

(Pyöriä 2012: 24–27.)

Greenin mallin ulottuvuudet ovat hyvin yhtenevät Mankan mallin kanssa, mutta se tuo tarkasteluun uuden ulottuvuuden, joka liittyy turvallisuuteen. Turvallisuuteen liittyvä ulottuvuus löytyy myös Rauramon mallista, jossa työhyvinvointi on jaoteltu Maslowin tarvehierarkian teorian pohjalta viiden (5) portaan malliksi, jonka viisi (5) vaikuttavaa askelta ovat:

- Terveys
- Turvallisuus
- Yhteisöllisyys
- Arvostus
- Osaaminen

(Rauramo 2012: 12–15.)

Maslowin teorian mukaiset psykofysiologiset perustarpeet ja niistä johdetut työhyvinvoinnin askeleet ovat myös varsin samankaltaiset vertailtaessa Greenin työhyvinvointimallia. Rauramon mukaan turvallisuuden tarpeen tyydyttämisen edellytyksenä on turvallinen työympäristö ja toimintatavat, toimeentulon mahdollistava palkkaus ja työsuhteen vakaus, oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työyhteisö sekä asianmukainen riskienhallinta ja työsuojelun yhteistoiminta. (Rauramo 2012: 12–15.)

Työhyvinvoinnin sisältö ei ole universaali, vaan se toteutuu kansainvälisesti hyvinkin erityyppisillä painotuksilla ja eurooppalaisittainkin käsitykset siitä ja sen käytännön toteutukset vaihtelevat maittain. Suomessa painotukset liittyvät yksilön työkykyyn ja terveyttä koskeviin kolmikantasopimuksiin. Irlannissa pyritään yleisenä terveystoimittana vaikuttamaan terveyteen työpaikalla, kun taas esimerkiksi Italiassa pääteemana on sairauspoissaolojen vähentäminen ja yrityksen sosiaalinen vastuu työpaikkojen elämänlaadun parantamiseksi. Työhyvinvointi on ilmiönä myös kulttuurisidonnainen. (Anttonen – Räsänen 2009: 7–8.)

Maailman terveysjärjestö WHO:n mukaan terveys on täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila. Työhyvinvoinnin käsitteellä on samankaltaisia piirteitä WHO:n terveystieteiden kanssa, eikä se ole pelkästään työpahoinvoinnin osa-alueisiin puuttumista, vaan kokonaisvaltainen ilmiö. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin, jossa kaikki osa-alueet ovat nivoutuneet yhteen vaikuttaen toinen toisiinsa. Puutteet jollakin osa-alueella

heijastuvat helposti toisiin osa-alueisiin. Esimerkiksi työn kuormittavuudella on epäsuotuisat vaikutukset työntekijän fyysiseen terveyteen. (Virolainen 2012: 11–15.)

Työhyvinvoinnin lähtökohtana voidaan pitää myös organisaation taloudellista menestymistä. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisvaltaisia toimenpiteitä terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin parantamiseksi siten, että samalla edistetään työn tuottavuutta ja organisaation menestystä. Taloudellinen menestys tuo myös resursseja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. (Liuhamo 2015: 6–9.)

3.2 Suomalaisen työhyvinvointitutkimuksen aiheita ja tulevaisuuden haasteita

Työelämästä tehdyt työhyvinvointiselvitykset, -katsaukset ja -tutkimukset pohjautuvat pääsääntöisesti työsuojelun, työturvallisuuden ja työterveyden asiasisältöihin (Sinisammal 2011: 67–70). Tämä johtuu osin lainsäädännöstä, asetuksista ja ohjeista, joissa työsuojelun ja työterveyden rooli ja tehtävät ovat tarkoin määriteltyjä. Toisaalta myös työhyvinvointi itsessään on moniulotteinen ja monimerkityksellinen käsite, jota voidaan ymmärtää ja tarkastella useasta eri näkökulmasta. Suomalaisen työhyvinvointitutkimuksen aiheita 2000 ja 2010 -luvulta voidaan jakaa viiteen (5) aihealueeseen:

1. Työolosuhteet ja niiden muutos sekä työn ja muun elämän suhde
2. Tasa-arvo, oikeudenmukaisuus ja sosioekonominen asema
3. Tuloksellisuus, sosiaalinen pääoma ja vuorovaikutus, johtaminen sekä organisaatiomuutokset
4. Työkyky, työn kuormittavuus, työssä jaksaminen ja palautuminen
5. Työterveyshuolto, työhyvinvoinnin kehittäminen ja hyvinvointiteknologia

(Kauppinen ym. 2013, 129–159; Heponiemi 2009: 14–22; Tilev – Vanhala 2012: 5–20).

Työolosuhteisiin liittyvät työhyvinvointitutkimukset kartoittavat muun muassa työn sisältöä, yleisiä työolosuhteita ja vaikutusmahdollisuuksia (Kauppinen ym. 2013: 129–159). Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvästä problematiikasta on tehty myös lukuisia tutkimuksia (Heponiemi 2009: 14–22). Huomiota on saanut myös työnteko kotona sekä omais- ja läheishoiva (Kauppinen 2012: 133–156). Vuorotyön ja erilaisten työjärjestelyjen vaikutuksista sairastumiseen ja sairauspoissaoloihin on lukuisia tutkimuksia (Tilev ym. 2012: 5–20). Aihealueesta on julkaistu melko runsaasti tutkimuksia, ja useimmiten ne ovat työhyvinvointia kartoittavia työolobarometreja (SAK 2012).

Tasa-arvokysymysten ja työhyvinvoinnin yhteydet eivät ole saaneet juuri lainkaan tutkimuksellista huomiota (Mäkiniemi – Bordi – Heikkilä-Tammi – Seppänen – Laine 2014: 34–39). Tasa-arvoa, oikeudenmukaisuutta, monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta käsitteleviä tutkimuksia löytyy verrattain vähän verrattuna työolosuhteita käsitteleviin tutkimuksiin (Elovainio 2008: 2055–2056). Sen sijaan vuokra- ja pätkätyön tekemisen vaikutuksista työelämän laatuun ja työhyvinvointiin on tehty joitakin tutkimuksia (Tanskanen 2012: 34–43; Heponiemi – Sinervo – Elovainio 2011: 12–18.)

Johtamisen merkitystä työhyvinvointiin on tutkittu runsaasti erilaisista näkökulmista. Esimiehen johtamistyylin vaikutusta työhyvinvointiin on käsitelty useassa eri tutkimuksessa myös tuloksellisuuden näkökulmasta (Vanhala 2013: 25–61). Sosiaalisen pääoman, osallistavien menetelmien ja organisaatioiden kehittämisen vaikutuksesta työhyvinvointiin on tehty lukuisia tutkimuksia (Manka – Larjovuori 2013: 6–21).

Huomattava osa työhyvinvointitutkimuksesta liittyy työkykyyn, työn kuormittavuustekijöihin, työssä jaksamiseen, työkuormasta palautumiseen sekä kuntoutumiseen ja eläköitymiseen. Työssä uupuminen, sairastavuus ja masennus ovat käsitellympiä aiheita (Kauppinen – Perkiö-Mäkelä 2012: 55–67). Muita merkittäviä aiheita ovat työuupumuksesta palautumisen ja kuntoutumisen eri muodot (Hätinen ym. 2010: 17–31).

Työterveyshuoltoon ja työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyy runsaasti työhyvinvointitutkimusta. Tutkimukset käsittelevät työterveyshuollon erityisyyttä työhyvinvoinnin kehittämisen näkökulmasta sekä työterveyspalveluihin sijoittamisen tärkeydestä osana työhyvinvoinnin edistämistä (Ahonen 2012: 19–24). Tulevaisuuden visioissa työhyvinvointia voidaan mitata ja arvioida myös teknisillä mittausvälineillä. Työhyvinvointia arvioivan teknologian kehittyminen näkyy jo nyt työhyvinvointitutkimuksen kentässä. (Savinainen – Orsila – Nygård 2007: 66–76.)

Mäkiniemen ym. (2014: 34–39.) mukaan suomalainen työhyvinvointitutkimus on tieteellisesti korkeatasoista. Tutkimus perustuu laajalti pitkäaikaisaineistoihin yhdistäen samalla erilaisia tilasto- ja rekisteritietoja. Tutkimusyhteistyö on sekä kansallista että kansainvälistä ja tutkimusten tuloksia on esitetty myös kansainvälisillä tutkimusfoorumeilla työhyvinvoinnin edistämiseksi. Suomalaiset tutkijat ovat olleet myös aktiivisia työhyvinvoinnin mittaustapojen kehittäjiä – uusia menetelmiä on kehitetty ja ulkomailla kehitettyjen mittareiden toimivuutta on myös testattu suomalaisessa työelämässä.

Mäki­niemen ym. (2014: 34–39.) mukaan työhyvinvointitutkimuksen suurin haaste liittyy siihen, miten tutkimusten tulokset, suositukset ja kehittä­m­isehdotukset saadaan siirrettyä osaksi työelämän kehitystä. Osaksi tutkimustulokset ovat maksullisia ja tästä syystä ne eivät aina saavuta kohdetta työelämässä. Työhyvinvointitutkimuksen näkökulmat ovat myös laajentuneet jatkuvasti myös tutkimusaiheiden sisällä. Esimerkiksi työn ja vapaan yhteensovittamisen tutkimus on laajentunut koskemaan esimerkiksi yhä yleistyvää omaishoitajuutta. Näkökulma on laajentunut kuormitustekijöistä voimavaratekijöihin, ja käytännössä voidaan ajatella, että työpahoinvoinnin sijaan huomio on suunnattu yhä selvemmin työhyvinvointiin.

Sosiaali- ja terveysministeriö on työympäristön ja työhyvinvoinnin linjauksissa on asettanut tavoitteeksi, että ihmiset jatkavat työssään nykyistä kauemmin, elinikäinen työ­sä­o­loaika pitenee kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä ja psyykkinen kuormitus vähenee 20 prosenttia. Tavoitteeseen päästään sillä, että ihmisten kykyä, halua ja mahdollisuuksia tehdä työtä parannetaan. Keskeiset toimenpiteet ovat:

- Johtamisen laadun parantaminen yhteistyön ja viestinnän avulla
- Työterveyshuollon ennaltaehkäisevän roolin vahvistaminen ja vaikuttavuuden todentaminen
- Verkostoyhteistyön lisääminen viestintää tehostaminen
- Työsuojelulain valmistelu yhteistyössä, asetusten ajanmukaisuuden arviointi sekä EU-politiikkaan osallistuminen
- Työsuojeluvalvonnan kehittäminen ja vaikuttavuuden arvioiminen

(STM 2011: 6–10.)

3.3 Palo- ja pelastusalan työhyvinvointitutkimus Suomessa

Palo- ja pelastusalan työhyvinvointia on tutkittu Suomessa verrattain vähän, ja tarkastelu on keskittynyt lähinnä työpaikkakohtaisiin työhyvinvointitutkimuksiin (Häkkinen 2012: 1–19). Työterveyslaitos on tuottanut tähän mennessä kattavimman valtakunnallisen palomiesten työhyvinvointia kartoittavan tutkimuksen. Seurantatutkimuksen kesto on ollut 13 vuotta, ja palomiesten työhyvinvointia on arvioitu kolme (3) kertaa seuranta-aikana. Tarkastelun kohteena ovat olleet erityisesti työkyky, elintavat ja terveys. (Punakallio – Lusa 2011: 6–23.)

Palo- ja pelastusalan työntekijöiden työurien pidentäminen ja työkyvyn ylläpitäminen on saanut merkittävästi huomiota työhyvinvointitutkimuksessa. Aiheesta on tehty yksi (1) väitöskirja ja pro gradu -tutkielma. Väitöskirjan mukaan yksilöllisillä voimavaroilla ja elintavoilla on yhteys yksilön työkykyyn ja myönteisellä tunne- ja motivaatiotilalla voidaan kohentaa työkyvyn kautta yksilön omaa työhyvinvointia (Airila 2015: 56–67). Pro gradu -tutkielmassa on käsitelty työhyvinvointia työkyvyn ja fyysisen toimintakyvyn näkökulmasta, jossa päähuomio keskittyy ikääntyvien palomiesten tukemiseen työuran aikana (Haake 2014: 87–94).

Työterveyslaitoksen toteuttaman seurantatutkimuksen loppuraportin jälkeen hallituksen iltakoulu päätti, että sisäministeriön johdolla perustetaan valtakunnallinen pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävä yhteistyöelin, joka muodostuu laajasti pelastusalan toimijoista mukaan lukien työmarkkinaosapuolet. Pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävä valtakunnallinen yhteistyöelin aloitti tehtävässä joulukuussa 2010 ja julkaisi loppuraportin heinäkuussa 2015. Loppuraportissa huomioitavia asioita olivat työturvallisuustoiminnan edistäminen, fyysisen toimintakyvyn arviointijärjestelmän jalkauttamisen varmistaminen ja työterveyshuollon järjestäminen. (Sisäministeriö 2015: 11–82.)

3.4 ”Hyvinvoiva sopimuspalokunta” -hanke

Sopimuspalokuntien työhyvinvointia on tutkittu Suomessa vähän, ja ensivastotoimintaan osallistuvien sopimuspalokuntalaisten työhyvinvointiin liittyvää kotimaista aineistoa ei ollut saatavissa opinnäytetyöhön liittyvän tiedonhaun aikana. Tutkimuskohteen työhyvinvointia parhaiten kuvaavaa aineistoa löytyi ”Hyvinvoiva sopimuspalokunta” -hankkeeseen liittyvästä aineistosta ja loppuraportista (Mallius 2012: 5–57).

”Hyvinvoiva sopimuspalokunta” -hanke on Palosuojelurahaston rahoittama projekti, jonka tarkoituksena on selvittää sopimuspalokuntien työhyvinvointia. Tutkimuksen perusjoukon muodostivat sopimuspalokuntalaiset, joita tutkimushetkellä oli noin 22 000–25 000. Kyselytutkimus toteutettiin lokakuussa 2012 ennakkoon kohdejoukolle informoituna e-lomaketutkimuksena, johon vastattiin avoimen vastauslinkin välityksellä. Tutkimukseen osallistui yhteensä 1 599 vastaajaa. Kyselylomake laadittiin sekä suomen- että ruotsinkielisenä. (Mallius 2012: 5–6.)

Tutkimuksessa arvioitavia osa-alueita olivat: taustatiedot, työn vaatimukset, rooliodotukset ja vaikuttamismahdollisuudet, työn hallinta, vuorovaikutus, esimiestyö ja johta-

minen, organisaatiokulttuuri, toiminnan jatkuvuus sekä avoin palaute. Kyselyyn vastanneista yli puolet (63,9 %) toimi sillä hetkellä operatiivisessa tehtävässä sopimuspalokunnassa ja lähes puolet (43,7 %) vastanneista oli kuulunut palokuntaan yli 20 vuotta. Kyselyyn vastattiin aktiivisimmin suurten kasvukeskusten lähiympäristössä ja suurin osa (74 %) vastanneista oli vuosina 1962–1991 syntyneitä miehiä (85,4 %). Sopimuspalokuntaharrastukseen käytettiin aikaa keskimäärin 2–10 tuntia viikossa. (Mallius 2012: 7–11.)

Sopimuspalokuntien yleiset ongelmat ja tulevaisuuden uhkakuvat vastauksissa liittyivät jäsenistön ikääntymiseen, terveyden ja toimintakyvyn heikkenemiseen. Yleisenä ongelmana koettiin myös koulutettujen sopimuspalokuntalaisten alati vähenevä määrä, mikä lisää työn kuormittavuutta ja heikentää työyhteisön jaksamista. Samanaikaisesti sitoutuneisuus on vähentynyt ja uusien jäsenten rekrytointi muuttunut haasteellisemmaksi. (Mallius 2012: 12–32.)

Yleisiä tunnustettuja ongelmia sopimuspalokunnissa olivat myös osaamiseen ja johtamiseen liittyvät puutteet, urautuminen ja vastuuhenkilöiden pitkät toimikaudet sekä valan keskittyminen. Säästöt ja taloudellisten resurssien vaikutukset sopimuspalokunta-toimintaan aiheuttivat myös pelkoa toiminnan hiipumisesta ja jopa toiminnan loppumisesta. Yleisesti työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin kaivattiin enemmän paneutumista. (Mallius 2012: 12–32.)

Työilmapiiri koettiin pääsääntöisesti hyvänä, mutta yksittäisistä vastauksista oli löydetävissä ristiriitoja, huonoa yhteishenkeä, kuppikuntaisuutta ja epätasa-arvoa. Lähes neljännes kaikista vastaajista oli havainnut henkistä väkivaltaa tai kiusaamista työyhteisössä. Myös seksuaalista häirintää oli esiintynyt jossakin muodossa työyhteisössä. (Mallius 2012: 12–32.)

Tutkittavien mielestä koulutuksella voidaan lisätä motivaatiota sopimuspalokuntatoiminnassa, mutta kurssitarjonta on vähäistä, koulutuksiin joutuu odottamaan kohtuuttoman pitkään ja koulutuksia on harvoin tarjolla ruotsin kielellä. Monen mielestä viikon kestävätkä kurssit ovat liian pitkiä ja raskaita, sillä muun elämän sovittaminen harrastustoimintaan on vaikeaa ja kurssipaikkakunnat ovat usein kaukana kotipaikkakunnalta. Lähikoulutusta ja apuja koulutusten suunnitteluun sekä toteutukseen kaivattiin viranhaltijoilta. (Mallius 2012: 12–32.)

Yhteistyö aluepelastuslaitosten kanssa koettiin sopimuspalokunnissa erittäin haastavana. Tutkittavien mukaan yhteistyö on olematonta, suunnittelu ja viestintä puutteellista. Aluepelastuslaitokset koettiin myös byrokraattisiksi organisaatioiksi, jotka sopimusasioissa harjoittavat sanelupolitiikkaa, eivätkä osoita riittävää arvostusta pääyhteistyökumppaneilleen. (Mallius 2012: 12–32.)

4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa, mitkä asiat vaikuttavat ensivastekoulutettujen maallikkoensiauttajien työhyvinvointiin sopimuspalokuntien hälytysosastojen ensivastetoiminnassa. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa sopimuspalokuntien ensiauttajien työhyvinvoinnista. Saadun tiedon avulla voidaan kehittää sopimuspalokuntien ensiauttajien työhyvinvointia ja parantaa ensihoitopalvelun laatua.

Kolme tutkimuskysymystä ovat:

1. Mikä on sopimuspalokuntien ensiauttajien työhyvinvoinnin nykytilanne?
2. Miten työhyvinvointia voidaan kehittää sopimuspalokuntien ensivastetoiminnassa?
3. Miten työhyvinvoinnilla voidaan edistää sitoutumista ja motivaatiota sopimuspalokuntien ensivastetoimintaan?

5 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyön menetelmäksi valittiin laadullinen tutkimus, koska tutkimuksen kohteesta oli saatavilla niukasti tietoa ja tavoitteena oli kartoittaa, mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin sopimuspalokunnan ensiauttajan työssä ja työyhteisössä. Kvalitatiivisen aineistolähtöisen tutkimuksen tiedonkeruu toteutettiin teemahaastatteluna, koska opinnäytetyön tarkoituksena oli myös uuden tutkimustiedon löytäminen aihepiiristä. (Kankunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 121–128.) Teemahaastattelun kysymykset perustuvat Greenin työelämän laadun käsitteen mukaisesti viiteen (5) eri ulottuvuuteen (Pyöriä 2012: 24–27).

Taulukko 1. Teemahaastattelun teemat Greenin työelämän laadun käsitteen mukaisesti. (Pyöriä 2012: 24–27).

| Green: Työelämän laatu | Teemahaastattelun teemat |
|---|--|
| 1. Ammattitaito ja osaaminen (skills) | 1. Ammattitaito, osaaminen ja työn vaativuus |
| 2. Työn vaativuus ja intensiteetti (work effort) | |
| 3. Vaikutusmahdollisuudet työssä (autonomy) | 2. Vaikutusmahdollisuudet työssä |
| 4. Palkkaus, työn riskit ja epävarmuus (security) | 3. Työn ja työsuhteen turvallisuus |
| 5. Subjektiivinen hyvinvointi (well-being) | 4. Terveys, toimintakyky ja subjektiivinen hyvinvointi |
| | 5. Työyhteisö, organisaatio ja johtaminen |

Greenin viidestä (5) ulottuvuudesta ”ammattitaito ja osaaminen” sekä ”työn vaativuus ja intensiteetti” on yhdistetty opinnäytetyössä yhdeksi (1) teemaksi: ”Ammattitaito, osaaminen ja työn vaativuus”. Muut ulottuvuudet ovat säilyneet alkuperäisessä muodossa, tosin teemahaastattelussa käytettäville ulottuvuuksille eli teemoille on annettu uudet ulottuvuutta paremmin kuvaavat nimet.

Greenin työelämän laadun malliin ei kuulu ”työyhteisöä, organisaatiota ja johtamista” kuvaava ulottuvuus. ”Hyvinvoiva sopimuspalokunta” -hankkeessa merkittävä osa työhyvinvointiin liittyvistä asioista sisältyy työyhteisöön, organisaatioon ja johtamiseen. (Mallius 2012: 5–32.) Tästä syystä teemahaastattelua varten on luotu ylimääräinen teema: ”työyhteisö, organisaatio ja johtaminen”

Teemahaastattelukysymykset on ideoitu ”Hyvinvoiva sopimuspalokunta” -hankkeen tutkimustulosten mukaan (Mallius 2012: 5–32). Tutkimustuloksista on poimittu kaikki työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät, ja ne on lajiteltu viiteen (5) eri teemaan. Kaikista hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on muodostettu jokaisen teeman alle apukysymyksiä, joita on käytetty teemahaastattelun tukena. Teemoista apukysymyksineen muodostui teemahaastattelurunko (Liite 1.), jota on käytetty sovelletusti kaikissa yksilöhaastatteluissa. (Ojasalo – Moilanen – Ritalahti 2014: 18–109.)

Teemahaastatteluiden toteutuksen suunnittelua varten otettiin yhteyttä pelastusviranomaisiin ja ensihoidon vastuulääkäreihin usealla sairaanhoitoalueella (Heikkilä – Nurmele 2008: 47–50). Tavoitteena oli löytää ne aktiivisimmat sopimuspalokunnat, joilla tehtävämäärien perusteella on runsaasti kokemusta EVY-tehtävistä. Lisäksi haluttiin haastateltavien joukkoon sekä suomen- että ruotsinkielisiä sopimuspalokuntalaisia, mutta myös näkökulmaa sisämaassa sekä rannikko- ja saaristoalueilla toimivilta ensiauttajilta. (Toikko – Rantanen 2009: 89–93.)

Teemahaastatteluun soveltuvia ensiauttajia etsittäessä otettiin yhteyttä sopimuspalokuntien päällystöihin ja tiedusteltiin heidän kauttaan jäsenistön halukkuutta osallistua tutkimukseen. Saatekirje välitettiin sähköpostitse tutkimussuunnitelman ja yhteystietojen kanssa sopimuspalokuntiin tarkasteltavaksi. Haastatteluun osallistuvilla ensiauttajilla oli mahdollisuus anonymisti muiden sopimuspalokuntaan kuuluvien tietämättä osallistua teemahaastatteluun ottamalla suoraan yhteys tutkijaan. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 128–129.)

Teemahaastatteluun ilmoittautui 18 vapaaehtoista, joista kuusi (6) valittiin haastateltaviksi. Valituksi tulleilta edellytettiin vähintään viiden (5) vuoden kokemusta ensiauttajatoiminnasta. Haastateltaviksi ei valittu terveydenhuollon ammattilaisia, lukuun ottamatta yhtä (1) haastateltavaa, jolla oli takana pitkä maallikkoura ensiauttajana ennen sairaanhoitajaopintoja. Haastateltavista osa kuului sopimuspalokunnan päällystöön ja osa oli miehistöä. (Tuomi ym. 2009: 85–90.)

Ennen varsinaisten teemahaastattelujen aloittamista toteutettiin pilot- eli esitutkimus yhdellä haastateltavalla. Pilotoinnin tarkoituksena oli varmistaa sekä teemahaastattelurungon että haastattelujen nauhoittamiseen käytettyjen laitteiden toimivuus teemahaastattelutilanteessa. Pilotti onnistui toivotulla tavalla, ja myös esitutkimuksesta kerätty aineisto otettiin mukaan tutkimukseen. (Kankkunen ym. 2013: 197–205.)

Teemahaastattelut toteutettiin keväällä 2017 yksilöhaastatteluina haastateltavien itse valitsemissaan paikoissa. Haastattelut nauhoitettiin sekä älypuhelimella että sanelukoneella. Nauhoitettua haastattelumateriaalia kertyi 294 minuuttia ja keskimääräinen haastattelun pituus oli noin 49 minuuttia. Sanasta sanaan litteroitua tiivistettyä teemahaastattelumateriaalia kertyi 150 sivua. (Kylmä – Juvakka 2007: 78–82; Alasuutari 2011: 151–155.)

6 Aineiston analysointi

Teemahaastattelun aineisto analysoitiin induktiivisesti ja aineistolähtöisesti sisällönanalyysiä käyttäen. Tutkimuskohdetta ei ole aiemmin tutkittu, joten induktiivinen lähestymistapa oli luonteva valinta. Aineiston analysoinnin vaiheet olivat litterointi, pelkistäminen, ryhmittely ja abstrahointi. (Kankkunen ym. 2013: 167–172.)

Tutkimusaineiston litteroinnin jälkeen kaikki haastattelut luettiin vielä kerran läpi. Ensimmäisen lukukerran jälkeen kaikki haastattelut tulostettiin paperille etsien aineistosta kaikki ilmaisut, joissa puhuttiin työhyvinvoinnista. Jokaiselle teemalle määritettiin oma väri ja kaikki työhyvinvointia kuvaavat ilmaisut alleviivattiin kyseistä teemaa vastaavalla värillä. Lisäksi luotiin kuudes (6) väliaikainen teema ”kaatoluokka”, johon kerättiin tutkimustulokset, joita ei suoraan pystynyt luokittelemaan viiden (5) eri teeman alle. Alleviivatut työhyvinvointia kuvaavat suorat lainaukset siirrettiin teemoittain taulukoiksi ja merkittiin taulukkoon tarkat sijaintitiedot, jotta alkuperäiseen aineistoon oli helppo palata tarvittaessa uudestaan. ”Kaatoluokka” lajiteltiin viimeisenä viiden (5) eri teeman alle. Lajittelun jälkeen aineisto typistyi 28-sivuiseksi jäsenneyksi taulukoksi. (Tuomi ym. 2009: 108–113.)

Aineiston taulukoinnin jälkeen aloitettiin tutkimusaineiston pelkistäminen teemoittain. Pelkistämisen myötä osa aineistosta oli lajiteltava uudestaan ja osa aineistosta ei ollut enää käyttökelpoista tutkimuskysymysten näkökulmasta tarkasteltuna. Pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin taulukoihin uudelleen, ja ne klusteroitiin eri luokkiin. Klusteroinnin ja abstrahoinnin jälkeen aineisto oli luokiteltu uudelleen ja typistynyt kuudeksi nelisivuiseksi taulukoksi (Taulukot 2.–7.). (Tuomi ym. 2009: 108–113.)

7 Tulokset

Tutkimustulosten mukaan sopimuspalokunnan ensiauttajan työhyvinvointiin vaikuttavat: työtehtävää vastaava osaaminen, vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön, turvallisuustekijöiden huomioiminen, työtehtävää vastaava soveltuvuus ja toimiva työyhteisö.

Taulukko 2. Sopimuspalokunnan ensiauttajan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.

| Pääluokka | Yläluokka | Alaluokka |
|---|---|---|
| Sopimuspalokunnan ensiauttajan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät | Ammattitaito, osaaminen ja työn vaativuus | Teoreettinen osaaminen |
| | | Empiirinen osaaminen |
| | | Tekninen osaaminen |
| | | Ei-tekniinen osaaminen |
| | Resurssienhallintaosaaminen | |
| | Vaikutusmahdollisuudet työssä | Työvälineet |
| | | Koulutukset |
| | | Toiminnan suunnittelu, hankinnat ja päätöksenteko |
| | Työn ja työsuhteen turvallisuus | Tieliikenne |
| | | Viestintä |
| | | Hoitotyön turvallisuus ja potilasturvallisuus |
| | | Työolosuhteet |
| | | Työvälineet |
| | Terveys, toimintakyky ja subjektiivinen hyvinvointi | Ikärajavaatimus |
| | | Terveysvaatimus |
| | | Toimintakykyvaatimus |
| | Työyhteisö, organisaatio ja johtaminen | Johtamistapa |
| | | Työilmapiiri |
| | | Asiallinen kohtelu |
| | | Sitoutuminen ja jatkuvuuden varmistaminen |
| | | Yhteistyö |

7.1 Ammattitaito, osaaminen ja työn vaativuus

Taulukko 3. Ammattitaito, osaaminen ja työn vaativuus.

| Pelkistys | Alaluokka | Yläluokka |
|--|-----------------------------|---|
| Lääketieteellinen teoretieto | Teoreettinen osaaminen | Ammattitaito, osaaminen ja työn vaativuus |
| Peruselintoiminnan häiriöihin liittyvä osaaminen | | |
| Sisätautisen potilaan hoitoon liittyvä osaaminen | | |
| Naistentauteihin ja synnytysoppiin liittyvä osaaminen | | |
| Ymmärrys tekemisen vaikutuksista | | |
| Työkokemus ja vahva ammatillinen osaaminen | Empiirinen osaaminen | |
| Käden taidot | Tekninen osaaminen | |
| Potilaan tutkiminen | | |
| Peruselintoimintojen mittaaminen | | |
| Elvytysosaaminen | | |
| Ilmatien hallinta | | |
| Protokolla osaaminen automaatiotasolla | | |
| Johtamisosaaminen | Ei-tekniinen osaaminen | |
| Ryhmätyö- ja yhteistyötaito | | |
| Tilanteen rauhoittamisen taito | | |
| Esi- ja tapahtumatietojen kerääminen taito | | |
| Tilannekuvan luomisen taito | | |
| Raportointiosaaminen | | |
| Tiedottamisen ja palautteen antamisen taito | | |
| Henkisen tuen osaaminen | | |
| Päihtyneen kohtaamiseen liittyvä osaaminen | | |
| Uhka- ja väkivaltatilanteeseen liittyvä osaaminen | | |
| Oman persoonallisuuden kehittäminen | | |
| Koulutuksissa opitun aineksen siirtäminen hälytysosastoon | Resurssienhallintaosaaminen | |
| Ammattitaito samalla tasolla koko hälytysosastossa | | |
| Riittävä harjoitusmäärä hälytysosaston harjoitusohjelmassa | | |
| Riittävä tehtävämäärä hälytysosastossa | | |
| Koulutusten keskittäminen samaan paikkaan | | |
| Kurssitarjonta tukena osaamisen hallinnassa | | |
| Sidosryhmäyhteistyön kehittäminen | | |
| Kouluttautumisvaatimus | | |
| Osaamistason testaaminen | | |

Teemahaastattelun aineistossa ensiauttajan ammattitaito, osaaminen ja työn vaativuus (taulukko 3.) kulminoitui haastateltavien mukaan teoreettiseen, empiiriseen osaami-

seen ja tekniseen osaamiseen. Ei-teknisen osaaminen on aiemmin ollut vähemmän huomiota saanut osa-alue, mutta nykyään siihen kiinnitetään enemmän huomiota koulutuksissa joko yksittäisenä koulutusaiheena tai sisällytettynä muihin koulutettaviin aiheisiin. Osaamiseen liittyvät puutteet keskittyivät pääsääntöisesti resurssienhallinta-osaamiseen eli osaamisen hallintaan ja koulutusten toteuttamiseen.

Ensiauttajien koulutuksen katsottiin olevan tärkein osaamista tukeva elementti, joka lisää haastateltavien mukaan työhyvinvointia.

”...Mikä kehittää työhyvinvointia on se, että saadaan tietoa... oli se sitten koulutus tai osaamiseen tai niihin keikkoihin liittyvää tietoa...”

Osaaminen nähtiin hyvin laaja-alaisena ja monipuolisena osa-alueena. Osaamista ei nähty pelkästään teoretietona tai kädentaitona, vaan enemminkin prosessina, johon liittyy ymmärrys tekemisen merkityksellisyydestä.

”...No kädentaidot on tietysti tärkeit, mutta kyllä siellä täytyy näkyä myös sitä teoriapohjaakin... et ymmärtää mitä siellä tekee...”

Lääketieteellisessä osaamisessa kaivattiin koulutusta peruselintoiminnan häiriöihin liittyen.

”... Nää kaikki seittemän nolasta kuuteen (peruselintoiminnanhäiriö)... Se on nyt kaikkein tärkeintä kuitenkin, että ne osataan...”

E erityisen haasteellisina ja tärkeinä aiheina koettiin sisä- ja naistentauteihin liittyvät tehtävät.

”...Tyyliin joku sisäelimiin liittyvä tehtävä... joku vatsakipu... aavehoot... tällanen no... EVYllä on niinku peukalo keskellä kämmentä sellasilla tehtävillä ...Synnytys nyt olis semmonen...”

”...Mut sit kun puhutaan sellasista asioista (sisätautipotilaat)... niin sit niitä ei hirveesti edes harjoitellakaan... mitä me sitten tehdään?!... joo... ja siinä tulee tavallaan se riittämättömyyden tunne, kun ei ymmärrä sitä tilannetta, niin tarkkaan...”

Osaamisen kautta katsottiin myös oman persoonallisuuden ja johtamistaitojen kehittävän.

"...Ei ainakaan kovin stressaavantyyppinen ihminen, rauhallinen ja asiallinen ja myös ehkä jonkun verran sosiaalisia taitoja tarvitaan... hyvä johtamiskyky..."

Osaamisen ylläpitämiseen liittyy kuitenkin ajankäyttöllinen ja osaamisen levittämisen haaste.

"...Harjoittelun haaste, et me kaikki kerettäs harjoittelemaan vuoden aikana niin, et jokainen osaa..."

"Osaamisen yhdenmukaistaminen on varmasti hyvä ajatus, mutta se tyyli mikä täällä nyt on (pelastuslaitoksella), että... kaks henkilöä per palokunta koulutetaan pelastuslaitoksen kautta... ja näiden kahden pitäisi viedä sit se oppi siihen omaan palokuntaan... niin kyllä se nyt olis parempi, että kaikki EVYt olisi siinä pelastuslaitoksen antamassa koulutuksessa..."

Vaikka osaamisen ylläpitäminen ja yhdenmukaistaminen herätti paljon ajatuksia ja parannusehdotuksia sekä se miten ja missä koulutuksia järjestetään ensiauttajille, itse koulutusten sisältöihin oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä.

"Jos sitä vertaa siihen koulutukseen mistä se tieto saadaan, niin aika hyvin se vastaa sitä mitä EVY yleisesti tekee..."

Yleisellä tasolla ensiapu- ja ensivasteosaamiseen kaivattiin valtakunnan tasolla lisää ja monipuolisempaa kurssitarjontaa. Palokuntien ensiapu- ja ensivastekurssien rinnalle kaivattiin hätäensiapua kertaavaa koulutusta sekä ensivastekurssille jatko-osaa.

"...EVYssä... niinkun koulutuksellisessa mielessä on vaan ne perusensiapu- ja ensivastekurssit ja sit sen jälkeen ei oo sitte mitään?!... Osalla on yli kymmenenkin vuotta... niiden ei tartte käydä yhtään kurssia sen jälkeen?!..."

Hälytysosastot toivoivat myös enemmän yhteistyötä ensihoito- ja pelastushenkilöstön kanssa, joka koostuisi vierailuista, koulutuksista, käytännön harjoituksista ja "tasotestauksista", joilla voidaan kehittää yhteistyötä ja ryhmänä toimimista.

"Enemmän sen lanssin kanssa vois yhteistyötä tuoda siihen potilaan hoitoon..."

”Käytännönharjoituksia, niitä pitäis saada... joku toinen palokunta tai ensivasteyksikkö tai vakkarit... silloin tällöin muutama kerta... edes kerran vuodessa joku harjoitus, niin kyllä se taas motivois ja terävöittäis sitä touthua ja varmasti toisi oppia paremmin...”

7.2 Vaikutusmahdollisuudet työssä

Ensiauttajan vaikutusmahdollisuudet työssä (taulukko 4.) katsottiin melko vähäisiksi sopimuspalokunnassa. Asiat, joihin haluttiin vaikuttaa ja joiden nähtiin liittyvän työhyvinvointiin, olivat työvälineet, koulutukset sekä toiminnan suunnittelu, hankinnat ja päätöksenteko.

Taulukko 4. Vaikutusmahdollisuudet työssä.

| Pelkistys | Alaluokka | Yläluokka |
|---|---|-------------------------------|
| Viihtyisä toimitila | Työvälineet | Vaikutusmahdollisuudet työssä |
| Ajantasainen ja tehtävään soveltuva kalusto | | |
| Käyttökelpoiset varusteet | | |
| Suojaavat vaatteet | | |
| Koulutustarjonnan kehittäminen | Koulutukset | |
| Koulutussisältöihin ja toteutukseen vaikuttaminen | | |
| Kanava vaikuttamiseen | Toiminnan suunnittelu, hankinnat ja päätöksenteko | |
| Osallisuus toiminnan kehittämiseen | | |

Viihtyisä toimitila katsottiin erittäin tärkeäksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Viihtyisän ympäristön katsottiin myös markkinoivan hyvin itseään uusien jäsenten rekrytoimisessa.

”...Se tunne, kun sä tuut tänne, et pitää olla niinku tämmönen tervetullut tunne... pitää olla mukavaa, et tääl viitsii käydä sit...”

Ensiauttajien käyttämä kalusto ja varusteet ovat pääsääntöisesti ajantasaisia ja tehtävään soveltuvia. Haastatteluhetkellä joitain pieniä puutteita oli olemassa, mutta hankinnat puutteiden täydentämiseksi olivat jo käynnissä.

”...Kalusto on aika standardi ja sitä päivitetään pikkuhiljaa aina sitten... Ainahan sitä voi toivoa, mutta kyllä se tarpeen täyttää... Joitain puutoksia vielä on, joita vielä odotellaan...”

Eniten keskustelua työvälaineissä herättivät työvaatteet. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että kaikilla EVY-tehtävillä voi käyttää sammutusasua, mutta suurin osa toivoi EVY-tehtäville omaa kevyempää suojavaatetusta. Haastattelussa kävi ilmi, että osa sopimuspalokunnista on hankkinut omalla kustannuksella suojavaatteita, koska pelastuslaitos ei ole tukenut hankintaa.

”...Marssitaan ”tosi” puhtaissa saappaissa, toisten valkoisille karvamatoille tai mihin tahansa hienoihin koteihin... niin välillä tuntuu oikeen karseelta niinku mennä niissä samoissa vaatteissa... okei, me yritetään pestä ne, mut ei pystytä niin hyvin pesemään, ettei siellä mitään likaa oo...”

”...VPK on hankkinut suojavaatteetkin ite...”

Koulutustarjonnan kehittäminen sekä koulutussisältöihin ja toteutukseen vaikuttaminen puhutti haastateltavia ensiauttajia. Näihin osa-alueisiin vaikuttaminen katsottiin olevan tärkeää, ja niihin liittyvät tutkimustulokset on avattu tarkemmin osiossa ”ammattitaito, osaaminen ja työn vaativuus”.

Vaikutusmahdollisuudet toiminnan suunnitteluun ja päätöksentekoon katsottiin olemattomiksi.

”...No, se tulee se perussetti ja sillä mennään... että siihen ei voida kyllä ite tehdä mitään...”

Hankintoihin toivottiin myös helppoutta ja nopeampia toimituksia.

”...Varusteiden hankinta on kauhean kankeata, se vie aikaa... Jos jotain tarvitaan niin se sitten kestää ja kestää... Uudet deffatkin tuli vuosia...”

Yhteydet sidosryhmiin ovat olemattomat, ja vähäinen yhteydenpito sekä vaikuttaminen pelastuslaitoksen suuntaan tapahtuu lähinnä EVY-koulutusten ja EVY-kouluttajien kautta.

”...Nyt, kun noi ensivastekoulutukset on tullu, niin nythän meillä on joku kanava, jonka kautta voi vaikuttaa. Et se on ollu mun mielestä ihan huikea parannus...”

7.3 Työn ja työsuhteen turvallisuus

Työn ja työsuhteen turvallisuuteen (taulukko 5.) kuuluvat haastateltavien ensiauttajien mukaan tieliikenne, viestintä, työturvallisuus, työolosuhteet ja työvälineet työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä. Turvallisuuteen liittyvät asiat herättivät runsaasti keskustelua ja olivat määrällisesti yksi aineiston käsitellyimmistä aiheista.

Taulukko 5. Työn ja työsuhteen turvallisuus.

| Pelkistys | Alaluokka | Yläluokka |
|---|-----------------|---------------------------------|
| Hälytysajo | Tieliikenne | Työn ja työsuhteen turvallisuus |
| Hälytyksestä paloasemalle ”radiopimento” | Viestintä | |
| Uhka- ja väkivaltatilanne | Työturvallisuus | |
| Neulanpistotapaturma, veritartuntavaara | | |
| Haastavat työolosuhteet | Työolosuhteet | |
| Nostot, siirrot ja ergonomia | | |
| Tehtävien kasautuminen, työkyky väsyneenä | | |
| Psyykinen kuormittunen | | |
| Käyttökelpoiset suojaimet | Työvälineet | |
| Soveltuvat suojavaatteet | | |
| Riittävästi varavaatteita | | |
| Desinfektoivat pesuaineet vaatteille ja työvälineille | | |

Yksi merkittävä työturvallisuuteen vaikuttava asia oli tieliikenne ja hälytysajo. Aineistossa tieliikenne näyttäytyy yhtenä tiedostettuna, mutta vähemmän koulutuksissa käsiteltynä asiana.

”Se lähtee aina siitä, kun lähdetään asemalta, niin hälytysajo on aina riski...”

”...Sit toki mehän joudutaan EVYlle tonne maantielle, joka on oma lukunsa sitten taas... et siellä on se tieliikenne...”

Viestintään ja tietojärjestelmiin ensiauttajat toivoivat parannuksia. Nykyjärjestelmän mukaan ensiauttajille on tarjolla operatiivista viestiliikennettä vasta hälytysosaston saapuessa paloasemalle ja sitä ennen käyty radioliikenne jää heiltä kuulematta. Tämän vuoksi tärkeät esitiedot ja turvallisuuteen liittyvät asiat saattavat jäädä kuulematta.

”...Mehän ollaan radiopimennossa ensimmäiset viisi minuuttia, kun keikka tulee... jolloin käytännössä, kun ne keskustelut käydään radiossa se ensimmäinen viisi minuuttia hälytyksestä, niin me ei kuulla niitä...”

”Meidän järjestelmät ei tällä hetkellä tue sitä, että EVY on samalla tasolla kuin... se lanssi tai muu yksikkö... Meillä ei ole niitä tietoja... meillä on vaan se mitä tähän (VIRVE) tulee...”

”...Se mistä puhuttiin, niin täs ambulanssin kanssa muutama viikko sitten... ni oli se että, tää KELA-lomake... niin voitais tehdä sähköisesti...”

Hoitotyön turvallisuus ja potilasturvallisuuskin nähtiin todellisena turvallisuusuhkana. Haastateltavien kertoman mukaan uhka- ja väkivaltatilanteita oli kohdattu ja välitöntä väkivaltaakin on tavattu EVY-tehtävillä, mutta tähän mennessä on selvitty ilman työtaturmia. Neulanpistotapaturmat ja veritartuntavaara olivat aiheuttaneet ensiauttajille myös läheltä-piti-tilanteita. Haastateltavien mukaan uhka- ja väkivaltatilannekoulutukselle ja päihtyneen henkilön kohtaamiseen kaivataan koulutusta ja työvälineitä.

”Onhan niitä väkivaltakeikkoja... yleisesti ottaen niin potilaat tai muut sivustaseuraajat voi niinku käydä väkivaltaseksi...”

”...Kontaminaatiovaara... on ollu ruiskuja nenän edessä...”

Ensiauttajan työnkuvaan kuuluu hoitotyön lisäksi avustaminen potilaan siirtämisessä ja kuljetuksessa ensihoitoyksikköön. Haastateltavien mukaan työolosuhteet ja työasennot voivat olla todella haastavat ensivastetehtävillä, ja ensiauttajien työturvallisuutta vaarantavina tekijöinä mainittiin nostot, siirrot, liikkuminen vaikeakulkuisessa maastossa sekä vesillä tapahtuvat ensivastetehtävät kelirikkoaikana.

Turvallinen työskentelyn edellytyksenä on hyvä koulutus ja käytännön harjoittelu.

”...Venesairaankuljetuksethan tulee tän alle, ne vaaratekijät, mitä siin on... Varsinkin, kun kannetaan potilasta jollain kalliolla tai vastaavalla, kun liukasta ja...”

”...Sit ku mennään hakemaan potilasta jostain saaresta, kun on heikot jäät ...”

”...Tietenkin kaikki nostot ja semmoset pitää tehdä kunnolla, harjotella...”

Työssä jaksaminen voi olla ajoittain uhattuna ensiauttajan arjessa, sillä työtä tehdään vapaaehtoisesti oman työn ohella ja hälytystehtävät saattavat kasautua niin, ettei todellista lepoaikaa ole ansiotyön ja harrastuksen välissä. Haastateltavat olivat huolissaan työaikalainsäädännön puutteesta ja herättelivät ajatusta pakollisesta lepoajasta hälytysosastolle merkittävän pitkän työtehtävän tai useiden peräkkäisten tehtävien jälkeen.

”...Tässä ei ole minkäänlaista työaikasuojaa, elikkä sellaista, et kuinka paljon mä saan tehdä töitä... viis tuntia palokeikalla normaalityöpäivän päätteeks?!...”

”...Et pitäiskö tehdä niin, et jos me ollaan oltu palokeikalla, niin lyödään sinne sellainen ”rauhoitus aika”... et tää yksikkö on lepoaikansa nolllilla, et se on esimerkiksi kaks-kolme tuntia, sitä ei hälytetä mihinkään, ja se saa rauhassa huoltaa, saa rauhassa levätä ja sit vasta nostetaan uudelleen hälytysvalmiuteen...”

Psyykkinen kuormittuminen oli yksi puhutuimmista aihealueista teemahaastatteluissa. Ensiauttajat toimivat yleensä suhteellisen pienessä yhteisössä, missä potilaat ovat auttajille tuttuja, ja tämän vuoksi psyykkinen kuormitus lisääntyy.

*”No tässäkin mä nostaisin sen, et kun tää on pieni kylä, niin täällä tuntee... niin tavallaan esimerkiksi ne tehtävät, missä joku kuolee, niin saat-
taa tulla täällä aika paljon lähemmäs...”*

Haastateltavien kertomusten mukaan psyykkinen kuorma puretaan pääsääntöisesti omalla porukalla sopimuspalokunnassa tai vaihtoehtoisesti kotona.

”VPK:ssa kylä pidetään huolta... ja useasti vaativat tehtävät käydään sit porukalla läpi... myös päälliköt antaa niinku mahdollisuuden keskustella suoraan, jos ei uskalla tossa kaikkien... tai halua kaikkien kesken purkaa... tuntemuksia...”

”...Nyt minun kohdalla... se apu tulee ehkä sieltä kotoo ennemmin...”

Henkistä tukea on harvoin tarjolla automaattisesti psyykkisesti kuormittavan EVY-tehtävän jälkeen, mutta pyynnöstä se on järjestettävissä.

*”Eli jos me osataan kysyä, niin kyllä me sitä saadaan. Se on vähän kan-
kee (pelastuslaitoksella) se juttu, mutta kyllä se sitten lähtee P3:sen tai
L4:sen kautta sitten niin liikkeelle, kunhan vain osaa suunsa avata...”*

Henkistä tukea ei ole välttämättä tarjolla heti lähituntien aikana, ja purkutilaisuudet saa-
tetaan järjestää kaukana sopimuspalokunnasta. Haastateltavien mukaan henkistä tu-
kea ei ole aina tarjolla kaikille osallisille eikä kuljetuksia purkutilaisuuteen järjestetä,
vaan henkiselle kuormalle altistuneet ensiauttajat ajavat keskenään tilaisuuteen.

*”...Jos me saadaan heti se aika, niin se henkilö, joka haluaa sen ajan,
niin sitä lähtee joku viemään, ettei yksin lähde missään nimessä ajele-
maan sinne, vaan sinne lähtee kaveri mukaan... joku toinen, joka on ollu
mukana keikalla, yleensä yksikön johtaja... se tietää tavalla sen yksikön
koko toiminnan siinä sitten... saadaan sekin tieto menemään sinne peril-
le...”*

Hälytysosaston sisällä voi olla vaikeaa arvioida henkisen tuen todellista tarvetta, sillä
jälkipuinnin pyytäminen merkitsee sopimuspalokunnassa samaa kuin että yksilö tun-
nustaisi oman heikkouden.

*”...Mä kävin sen illan aikana siellä paikan päällä... Otin kasaan ne meiän
porukat ja puhuin, et varmasti jää mieleen että... Oisko tätä hyvä käydä
läpi?... ”Ei, ei oo mitään hätää”... ...Sit jälkikäteen tuli, ”et mikä vittu se
luulee olevansa... että tässä vielä jotain apua tarvitaan?...” Tää on var-
maan aika yleistä suomalaisten miesten keskuudessa, ettei ymmärretä si-
tä, ettei siinä ole mistään heikkoudesta kysymys, vaan varmasti väitän,
että jokainen ei nukahtanut heti, kun meni kotona nukkumaan... Varmaan
kävi aivot ja mielti sitä koko tapahtumaa...”*

*”...Lähetäänkö siinä helposti kotiin puolikuntoisena? ...Täähän on se vaa-
ra...”*

Kehitysehdotuksina esitettiin ensihoidon kenttäjohtajan automaattista yhteydenottoa
sopimuspalokuntaan tietyt kriteerit täyttävän psykkisesti kuormittavan tehtävän jälkeen
ja jälkipuinnin järjestämistä mahdollisimman lähellä omaa paloasemaa.

*”Jos on niinku vähän kovempi keikka ollu, niin en mä pitäis sitä huono-
na... Mun mielestä se on ennaltaehkäisyä... vaikka ei sitten oiskaan mi-
tään, vaikka se oiskin turha... Mut sen kerran, kun se ei oo turha, niin sit*

me ei menetetä ihmisiä sen takia tästä palokunnasta... .. Tavallaan siihen suhtaudutaan liian... ehkä liian leväperäisesti..."

"Jälkipuinti VPK:lla... Niin se ei välttämättä ois huono juttu..."

Sopimuspalokunnassa työskentelevän ensiauttajan suojarusteet koettiin puutteelliseksi.

"...Suojarusteisiin? Meillähän ei oikeesti ihan hirveesti oo ...Lanssilta vaaditaan VARO-kohteeseen mennessä... noi viiltosuojaliivit... alta... niitä meiltä ei löydy... me ollaan kumminkin tällä alueella se, joka on ensimmäisenä kohteessa... eli tota... hetkinen... eli ammattilaisilta se vaaditaan, mutta amatöörit saa kävellä sisään ilman..."

"Mut et mitä varustukseen tulee taas, niin se vaatetus ja turvaliivi esimerkiksi puuttuu... Ihan sillä, että erottaudutaan ja tunnistaudutaan ammattilaisiksi, jotka tulee auttamaan..."

Suojarusteiden laatuun ei oltu myöskään tyytyväisiä.

"...Nää meidän kumikäsineet... onko ne parasta mahdollista laatua?!... veikkaan, ettei ole... Väittäisin, että parempiakin on olemassa... ja kestävämpiä... ja veikkaan, että siinä mennään, missä aita on matalin..."

Suojarusteiden puute vaikuttaa myös osaltaan työturvallisuuteen. Suojavaatteiden puute on johtanut siihen, että tehtäville saatetaan mennä "siviilivaatteissa" ilman turvajalkineita.

"...Jos sinne palopuku päällä mennään, niin sehän on aika hyvin suojaava, mut se on vähän liikaa... se ampuu överiks..."

"...Käytännössä sinne saatetaan lähtee sandaaleilla ja jopa shortseilla..."

Suojavaatteiden määrään ei myöskään oltu tyytyväisiä, sillä varavaatteita ei ole juuri käytettävissä, eikä kontaminoitujen suojavaatteiden pesuun tarkoitettua desinfektoivaa pyykinpesuainetta ollut missään sopimuspalokunnassa käytössä.

"...Sit on tienkin se sammutusasu, et jos tulis joku tartunta siihen, ni tai jotain verta, tai vastaavaa, niin niitä pystyy sit pesemään..."

Haastateltavien ensiauttajien mukaan suojarusteiden määrällisen ja laadullisen puutteen takia ”työnantajalle” on esitetty vaatimuksia saattaa suojarusteet työturvallisuuslain asettamalle tasolle, mutta prosessia ei ole saatu vielä käynnistymään.

”...Vaatteet... Me ollaan perusteltu, että työturvallisuuslakiin, kun viitataan niin työnantajan ja tässä tapauksessa pelastuslaitoksen pitää huolehtia oikeanlaisesta työvarustuksesta...”

7.4 Terveys, toimintakyky ja subjektiivinen hyvinvointi

Terveysteen, toimintakykyyn ja subjektiiviseen hyvinvointiin kuuluvat haastateltavien mukaa ikärajaan, terveyteen ja toimintakykyyn liittyvät vaatimukset (taulukko 6.)

Taulukko 6. Terveys, toimintakyky ja subjektiivinen hyvinvointi.

| Pelkistys | Alaluokka | Yläluokka |
|---------------------|----------------------|---|
| Alaikäraja | Ikärajavaatimus | Terveys, toimintakyky ja subjektiivinen hyvinvointi |
| Työterveyshuolto | Terveysvaatimus | |
| Terveystarkastus | | |
| Rokotukset | | |
| Toimintakykytestaus | Toimintakykyvaatimus | |

Ikään liittyvästä kelpoisuudesta keskusteltaessa hälytystehtävään soveltuva alaikäraja oli kaikkien haastateltavien mielestä 18 vuotta.

”...No alaikärajana mä pidän ehdottomasti 18...”

Yläikärajasuositus jakoi mielipiteitä, sillä osan vastaajien mielestä ainoastaan fyysinen ja psyykinen toimintakyky voi määritellä ensiauttajan kelpoisuuden tehtävään.

”...Kyllähän semmoinen toimintakyky täytyy olla, että pärjää niissä tehtävissä ...”

Terveysvaatimuksista puhuttaessa haastateltavat katsoivat yleisen terveydellisen soveltuvuuden kuuluvan terveystarkastusten piiriin lääkärin tehtävänä, ja osa vastaajista toivoi sopimuspalokuntalaisille työterveyshuollon palveluita ja esimerkiksi rokotteita, joita on tarjolla muille ensihoidossa toimiville.

”...Mut ollaanhan me täs vähän mietitty niinku, ollaanks me nyt työntekijöitä?...”

”...Työterveyslääkäri... Se vois olla yks vaihtoehto...”

”...Eihän täällä oo minkään näköisiä rokotteita ihmisille?...”

Haastateltavien mukaan hälytysosaston muita kelpoisuusvaatimuksia ovat riittävä fyysinen ja psyykkinen kunto sekä tehtävään vaadittava soveltuvuus ensihoito-, sammutus- ja pelastustehtävien tekemiseen.

”...Mutta terveyshän on ihan ehdoton... Puolikuntoisena ei EVY-keikalle lähetä... Mut sitten onko siinä mitään fyysistä vaatimusta eli pitääkö mun jaksaa nostaa 45 kiloo penkistä 26 kertaa minuutissa... tuskin sitä kannattaa EVYlle ottaa... Mutta semmonen normaali-ihmisen toimintakyky... polla pelaa... pystyy toimimaan sen toimintaohjeen mukaan...”

”...En mä nää mitään muuta tarvetta... mut, jos polla ei oo kunnossa... Siihen on vaikea palokunnan sisäisillä toimilla puuttua...”

Osa haastateltavista haluaisi tukeutua enemmän omaan valvontaan hälytysosastossa ja katsoi sopimuspalokunnan päällystön olevan riittävän objektiivinen arvioimaan toimintakykyä ja soveltuvuutta. Heidän mukaansa ensiauttajat eivät tarvitse erillisiä testejä, sillä heidät on jo arvioitu pelastushenkilöstön toimintakyvyn testeissä.

”...Kyl mä uskon, et jokainen palokunta tekee näitä vaatimuksia itselleen ja yrittää katsoa, kuka henkilö on sopiva ja kuka ei...”

”...No en mä tiedä... meiltähän niin moni on molemmissa (Pelastus/EVY)... niin, et valtaosa on testattu palopuolen (testeissä)...”

Toimintakyvyn ja soveltuvuuden kokonaisvaltaiseen arviointiin kaivattiin joidenkin haastateltavien mukaan objektiivisuutta ja ulkopuolista arviota, sillä hälytysosaston on täysin mahdotonta arvioida toimintakyvyn kaikkia osa-alueita ja heidän mukaansa arvion puuttumisen myötä yksikönjohtajan kannettavaksi jää viime kädessä vastuu operatiivisen toiminnan sujuvuudesta.

”...Joo se menis samalla terveystarkastuksella... Siinä tulee itse asiassa sekin hyvä puoli... että jos meitä ajatellaan palokuntana, niin meillä ei ole pääsyä terveydenhuollon rekistereihin... me ei voida tietää... on vaikka jokin psyykkinen sairaus taustalla... mistä me tiedetään se?...”

”...Tää on paha... tää on oikeestaan paha... Sehän on sen jätkän vastuulla, joka istuu siihen autoon etupenkille...”

Työhyvinvointi on hyvin moniulotteinen käsite, ja subjektiivisella hyvinvoinnilla tarkoitetaan yksilön itsensä kokemaa hyvinvointia. Teemahaastatteluaineiston analysoinnissa subjektiivista hyvinvointia oli mahdotonta erottaa omaksi aiheeksi, sillä se esiintyi aina suhteessa johonkin käsiteltävään teemaan ja aiheeseen. Paradoksaalista on, että subjektiivista hyvinvointia esiintyi kaikkein vähiten ”terveys, toimintakyky ja subjektiivinen hyvinvointi” -teemassa. Subjektiivista hyvinvointia kuvaavan aineiston sijoittuminen osaamista, vaikutusmahdollisuuksia, turvallisuutta ja työyhteisöä käsittelevien teemojen eri aiheiden sisälle vahvistaa käsitystä siitä, kuinka vaikeaa työhyvinvointia on jakaa pienempiin luokkiin ja yksiköihin.

7.5 Työyhteisö, organisaatio ja johtaminen

Taulukko 7. Työyhteisö, organisaatio ja johtaminen.

| Pelkistys | Alaluokka | Yläluokka |
|--|---|--|
| Organisaatio ja vastualueet selkeät Ammattitaitoiset esimiehet Joustava ja nopea päätöksenteko | Johtamistapa | Työyhteisö, organisaatio ja johtaminen |
| Sopimuspalokuntatyön arvostaminen Avoimuus ja luottamus työyhteisössä Tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus työyhteisössä Yhteistyön toimivuus työyhteisössä | Työilmapiiri | |
| Välitön puuttuminen epäasialliseen kohteluun Yhteisöllisyys ja aktiivisuus tärkeämpää kuin raha Ammattimainen toiminta ja riittävästi tehtäviä Laadukas nuoriso-osastotoiminta Näkyvyys yleisötapahtumissa Tapahtumien järjestäminen ja oman toiminnan esittely Markkinointi: Sosiaalinen media, lehdet, ”suoramarkkinointi” | Asiallinen kohtelu Sitoutuminen ja jatkuvuuden varmistaminen | |
| Hyvä yhteistyö ja vuorovaikutus Osallisuus päätöksentekoon ja suunnitteluun Vaikutusmahdollisuudet hankintoihin Viestintä tasa-arvoista, täsmällistä ja nopeaa Päällystön vierailut sopimuspalokuntiin | Yhteistyö | |

Työyhteisöön, organisaatioon ja johtamiseen liittyä haastateltavien mukaan johtamista, työilmapiiri, asiallinen kohtelu, sitoutuminen ja jatkuvuuden varmistaminen sekä yhteistyö työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä (taulukko 7.).

Johtamistapaa sopimuspalokunnassa ja yhteistyössä ensihoitoyksiköiden kanssa haastateltavat kuvailivat pääsääntöisesti positiivisella tai neutraalilla tavalla.

"...Hälytystoiminnassa ja palokunnissa yleensä tehtäviä johtaa ne pystyvimmät kaverit... Vaikka se onkin sopimuspalokunnassa se bingohallijuttu, et ketäs on täällä tällä kertaa mukana? Mut mun mielestä se toimii sillai ihan hyvin... Tehtävillä EVY plus lanssi, niin kyllä se toimii aika hyvin..."

"...Kyllä mun mielestä se pelaa... Kyllä joo... meillä on aika konkarit noi päälliköt... Ne on vuosikausia tehnyt töitä..."

Aluepelastuslaitos ja sairaanhoitopiiri taas nähtiin verrattain negatiivisessa sävyssä, kun vastaajia pyydettiin kuvaamaan johtamistapaa sidosryhmissä.

"...Mun mielestä tää homma toimii... ainakin meidän osalta tää toimii... eli mun mielestä se on kaksi suuntaista..."

"...Miten niitä päätöksiä tehdään ja toteutetaan (Aluepelastuslaitos)... ja vyörytetään alaisille... niin sehän ei näy kauheesti tänne meille."

"...Aluepelastuslaitos on etäinen ja jäykkä..."

"...Kun ensihoidon vastuulääkäri vaihtuu, niin tulee uudet säännöt... Se on niinku henkilöriippuvaista..."

Työilmapiiri koettiin sopimuspalokunnissa poikkeuksetta vähintäänkin hyväksi ja yhteistyö ensihoidon kanssa toimivaksi.

"...Nykyisin ihan hyvä ... meillä on hyvä ryhmähenki... porukka varsinkin keikalla toimii hyvin yhteen..."

"... Meillä on aika runsaat vahvuudet välillä... Tää on ehkä meidän positiivinen ongelma..."

”...Mun mielestä se on tosi positiivinen... Ambulanssihenkilökunnan kanssa kun tehdään yhdessä, niin sanotaan, että 98,5-prosenttisesti kaikki menee hyvin... Se mikä on parantunut, niin positiiviset kiitokset ja tämmöset palautteet, miten elvytys meni, niin me ollaan alettu saamaan niitä... Palautteet on hyvin hyvin tärkeitä, koska silloin me osataan kouluttaa omaa väkeä...”

Työilmapiiriä heikentäviksi asioiksi katsottiin hälytysohjeet, operatiivinen johtaminen ja hätäkeskuksen toiminta.

”...Jos meidän lähistöllä tapahtuu jotain, niin otettais mukaan niille keikoille... se motivoi ihan älyttömän paljon se... Minkä takia me täällä odotellaan, jos meitä ei käytetä... Sillä on tosi iso merkitys motivaatioon ja hyvinvointiin... Se arvostus istuu siinä myös...”

”...Menkääs nyt pois tieltä, me hoidetaan”... ”Voitte lähteä”... Peruutetaan yksikkö ennen kuin ollaan edes kohteessa... Sanotaan, että on ollu asenneongelmaa tai ymmärryksen puutetta... Mut enemmän on mennä positiiviseen suuntaan...”

Negatiiviset työilmapiiriin vaikuttavat asiat kantautuivat sidosryhmiä koskevista keskusteluista, tosin myös myönteistä palautetta annettiin keskusteluissa.

”...No mun mielestä on hyvä sekä niinku täs sisällä että sitte niinku muiden toimijoiden kanssa ...”

”...Tää on mun mielipiteeni, mut mä veikkaan, et jos sitä kysyttäis sairaanhoitopiirin lääkäreiltä, niin EVYä ei varmaan olis... Meidän ammattitaito katsotaan kauhean alhaiseks, todennäköisesti...”

Epäasialliseen kohteluun suhtauduttiin sopimuspalokunnassa yksimielisen jyrkästi ja kaikenlaiselle työpaikkakiusaamiselle oli ehdoton nollatoleranssi. Ristiriitoja esiintyy, mutta ne hoidetaan sovinnollisesti ja demokraattisesti. Keskusteluissa korostettiin jäsenten välistä ehdotonta tasa-arvoa ja seksuaalista häirintää ei sallittu missään muodossa.

”...Kyllä jotain ristiriitoja aina tulee... aika iso porukka... Jos esiintyis, niin me puututtais siihen heti palokunnassa... Ei täällä päästetä ketään sorsimaan...”

”Joka yhteisössä joku hankalampi henkilö...”

”...Mä koen sen ihan hyväks... Eihän kaikki ihmiset tuu toimeen kaikkien kanssa, se nyt on selvä...”

Haastateltavien mukaan suurimmat ongelmat sitoutumisen ja jatkuvuuden varmistamisen ongelmiin liittyvät hälytysosaston pieneen kokoon, aktiivisten jäsenten pieneen määrään, vastuuhenkilöiden liian suuriin tehtäväkuviin sekä ajankäytöllisiin ongelmiin.

”...No meillä riittää, mutta yleensä ei... ja hyvin pienellä porukalla tätäkin palokuntaa pyöritetään...”

”...Sanoisin, että ei löydy... Mut en mä tiedä, onko se niin siitä halusta kiinni vai onko se tän päivän tilanteesta kiinni, se on ehkä enemmän ajankäytöllinen ongelma... Ihmisillä ei ole aikaa, ne ei pysty sitoutumaan siihen, et antaa sitä aikaa säännöllisesti palokunnalle niin paljon, kun ne tehtävät vaatii... Tää on vaan aikavaatimus, mut se kasvaa koko ajan”

”...Ei, ei mun mielestä... Et niitä sais kyllä olla enemmän... Se toiminta kyllä menee vähän niin, et se taakka kohdistuu tiettyihin henkilöihin... ja ehkä niitä vastuualueita sais vähän laajentaa... Mut se on vaikeeta saada vastuualueita laajennettua, kun kukaan ei niinku...”

Keskusteluissa tuli ilmi, että merkittävimmät seikat sitoutumisen ja jatkuvuuden varmistamisen ongelmiin olivat vastaajien mukaan huonosti tunnettu sopimuspalokuntatoiminta, avoimuuden puute sopimuspalokunnassa, ”suuren yleisön” vääristyneet käsitykset harrastuksen luonteesta, harrastusolosuhteet, rahoitus sekä nuoriso-osastotoiminnan järjestäminen.

”...Palokuntia vielä enemmän avoimemmaksi... tulkaa ja kokeilkaa... testiviikot... Tuu yhteen harjoitukseen kattomaan...”

”...Meidän toiminta on huonosti tunnettua... Ihmisillä on muutakin tekemistä ja sit ku koetaan, et tulee joku velvollisuus, niin sit se ei oo hyvä... jos tää koettais harrastuksena, niin se ois ehkä hyvä...”

Kansalaisilla katsottiin olevan myös vääristyneet käsitykset sopimuspalokuntaharrastuksen luonteesta, sillä harrastus ei todellisuudessa ole niin vaativaa kuin yleensä oletetaan.

”...Savusukellus ja pintapalvelus on kaikista vaativampia tehtäviä ja niitä on niin vähän, et se ei voi arvottaa tätä palokuntatoimintaa, et kaikkien pitää olla sellaisia...”

Sopimuspalokunnan toimitilojen ja harrastusolosuhteiden katsottiin olevan yksi merkittävimmistä sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä. Suurin painoarvo annettiin sille, että sopimuspalokunnan kiinteistö on riittävän tilava, toimiva ja viihtyisä tarjoten mahdollisuuden myös monipuoliseen liikuntaan ja kuntoiluun.

”...Tietysti, jos on niin, että on ihan hirveen huonot olosuhteet (sopimuspalokunnan toimitilat)... ja se on vähän se raha mikä saadaan, niin ei sillä saada aikaseks, ei pystytä, eikä kyetä fasiliateja saamaan kuntoon, niin... jos ne asemat olis asialliset... siel ois ehkä liikuntasalit, kunnolliset...”

Laadukkaan nuoriso-osastotoiminnan järjestäminen katsottiin tärkeimmäksi yksittäiseksi osa-alueeksi sitoutumisen ja jatkuvuuden varmistamisen takaamiseksi. Paradoksaalisesti keinoiksi esitettiin rahoituksen järjestämistä kouluttajien palkkaamiseksi, vaikka samanaikaisesti vannottiin harrastuksen nimeen, jota ei pidä perustaa palkkatyön vaaraan.

”...Nuoriso-osaston kautta nousee tällä hetkellä muutamia... Ongelma, että he lähtevät opiskelemaan...”

”...Mutta kyllähän sitä sais aikaseks, jos toi junnuosasto ois aktiivinen... ja siihen kyllä pitäis vähän maksaakin... niille pitäjille... Et kyllähän se sieltä aika paljon lähtee kasvamaan sitten se...”

”...Rahaa mä en sotkis tähän millään tavalla, koska silloin, kun tästä rupee saamaan palkkaa, niin tää menettää harrastuksen leiman...”

Ideoita uusien jäsenten hankintaan ehdotettiin useillakin eri keinoilla. Markkinointi ja toiminnan esittely katsottiin olevan kaikkein tärkein keino, ja tavoiksi ehdotettiin erilaisissa medioissa tapahtuvaa viestintää, sosiaalisen median käyttöä, suoramarkkinointia

”täsmäjäsenhankintana” sekä yleisötapahtumia ja sopimuspalokunnissa järjestettäviä ”elämispäiviä”.

”...Me ollaan tehty enemmän semmosta täsmäjäsenhankintaa... että ku joku, kun tuntee jonkun ja muuttaa kylälle, niin sieltä koitetaan poimia siten...”

”...Me käytetään Facebookia... meillä on välillä siellä... kerrotaan... tietkö, että toiminta on tällaista ja aina sieltä muutamia kyselyjä tulee...”

”...Ei siihen oo muuta keinoa kuin huudella tuolla turuilla ja toreilla...”

”...Tapahtumissa ollaan mukana... se vois edesauttaa...”

”...Joku sellainen juttu, et tavallaan ”kokeile palokuntaa”, et on sellainen tapahtuma, et mitä jos oliski sellainen palokuntapäivä, et tuu päiväksi palokuntaa... Me voitais järjestää vaikka saunailtoja, vähä jotain syötävää tossa ja kertoo ihmisille, että tää on tämmöstä... muuten niiden ihmisten löytäminen on kauhean vaikeeta...”

Rahoitusta ja budjettia tärkeämmiksi koettiin halu harrastaa sopimuspalokuntatoimintaa, ja kaiken lähtökohtana katsottiin olevan motivoituneista jäsenistä koostuva yhteisö.

”...En tiedä vaatiiko se isoa budjettia, vaan ennemminkin ihmisiä tekemään asioita...”

”...Mut ei se raha sitä hommaa pelasta... Ei ne viiti nousta sieltä sängystä neljältä yöllä ja lähtee niinku sekunnissa liikkeelle... Tähän tarvitaan se semmonen tietynlainen palo...”

Haastateltavat sijoittaisivat suurimmat panokset laadukkaaseen nuorisosastotoimintaan ja osa vastaajista toivoi myös lisärahoitusta nuorisotoiminnan toteuttamiseen.

”...Nuoriso hakee elämyksiä... eli nehän menee harrastuksesta toiseen. Ne kokeilee kaks viikkoa jotain harrastusta, ja ne ei sen jälkeen välttämättä oo enää kiinnostunu siitä harrastuksesta, ne lähtee seuraavaan harrastukseen... Joku semmonen, millä saatais syttymään se kipinä palokuntaa kohtaan...”

”...Nuorisotoiminta on hyvä, jostain syystä meillä on enemmän nuoria, mitä on koskaan ollut... markkinointikanavana on nuoret ite...”

”...Se on kyllä haaste... Satsaisin siihen meidän nuoriso-osastoon... Tavallaan mä ymmärrän, et ne kaikki ei jää tänne... mut et sais ees niinku jonkun joskus toisinaan siirtymään myös hälytysosaston puolelle, niin ois-han se aika kullanarvoista...”

Sopimuspalokunnan jäsenten sitoutumisen ja jatkuvuuden varmistamiseen ehdotettiin vastuualueiden pilkkomista pieniin osiin ja niiden jakamista kaikille jäsenille tasapuolisesti sekä koulutusten järjestämisen veloitetta kaikille hälytysosastossa. Näillä toimilla saadaan päällystön työtaakkaa pienemmäksi sekä lisättyä sopimuspalokuntalaisten motivaatiota harrastukseen.

”Me vastuutetaan joka ukko vetämään harjoituksia. Päällikkö tekee vuosikalenterin... jos et tunne aihetta, niin sä tutustut siihen... silloin se ei tuu liian usein... sun ei tarvi joka viikko vetää... sulla on kaks kertaa vuodessa joku juttu... Ei se oo iso asia...”

Keskusteltaessa haastateltavien kanssa yhteistyöstä ja vuorovaikutuksesta he kertoivat EVY-koulutusten toimivan viestifoorumina pelastuslaitoksen suuntaan. Viestin välittäjinä toimivat EVY-kouluttajat.

”...Koska meillä on se kuukausittainen palaveri, jossa ne asiat käydään, joten siellähän ne asiat yleensä puidaan...”

”...Mä saan henkilökohtaisesti tiettenkin tietoa, jos on jotain näissä kokouksissa, mut sit kun ne lähettää sähköpostia ja viittaa toimintatyöohjeeseen... pitää vaan tietää, kenen kanssa on yhteydessä...”

Vastaajat kaipasivat osallisuutta suunnitteluun ja päätöksentekoon, mutta käytännössä se tapahtuu lähes aina välillisesti jonkun viestiä välittävän henkilön kautta. Käytännön ongelmia välittömän viestinnän osalta aiheuttavat organisaation epäselvä rakenne ja vastuualueisiin liittyvät epäselvyydet.

”...Nythän meillä toimii kaikki EVY-kouluttajien kautta... et sieltä ne viestit menee kyllä... mitä EVYyn liittyy... Onhan se vielä alkutekijöissään... ei-hän se vielä pitkään ole ollu... on se huikea parannus mun mielestä...”

”...Kyllähän se on vähän semmonen etäinen... Jos jotain pitää viestiä sinnepäin, niin kyllähän se puhelinsoitolla tai sähköpostilla... Se, et saako sieltä mitään vastausta on sitten toinen kysymys sitten... ainakaan kirjallisesti... Puhelimessa ne voi höpötellä jotain, mutta kirjallisesti ei uskalletakaan vastata... Iso organisaatio luo ongelman, kun on päällikköä päällikön perään, eikä kukaan uskalla vastata tai ottaa vastuuta, eikä päättää...”

Vaikutusmahdollisuudet hankintoihin ovat haastateltavien mukaan vähäiset tai olemattomat. Organisaatiokulttuurin hitauden vuoksi kärsivällisyys ei aina sopimuspalokunnissa riitä, ja hankintoja tehdään sen vuoksi paikallisesti omin kustannuksin.

”...Meillä se on toiminut hyvin... Jos ajatellaan jotain kalustohankintaa, niin ne on hitaita... ja sit siellä on aina se raha... se on se ykkösjuttu... Joskus sitte itte hankitaan jotain sen takia että ei vaan jakseta enää ventata... Meidän alueella aika monet palokunnat on hankkinu aika paljon asioita...”

Viestintä ja tiedonkulku koettiin ongelmallisena, sillä tiedottaminen on hidasta, informaatio vähäistä ja yleensä yksisuuntaista. Sopimuspalokunnilta vaadittiin nopeaa reagoitua asioihin, vaikka pelastuslaitoksen hallinto toimii itse jäykän hitaasti. Tiedottamiseen toivottiin lisää nopeutta ja sisältöä, sillä useasti tieto saadaan nopeammin muilta sidosryhmiltä ja medialta kuin omasta organisaatiosta.

”...Jos pyytää jotain tai kysellee jotain... niin joskus voi olla, että voi pyytää sitä kahteen tai kolmeen kertaan, et se pitkittyy hyvin paljon se käsittelyaika. Sanotaaks näin, et välillä tuntuu, et tulee toisinpäin, et meiltä kysytään jotain, niin pitäis niinku (”napsauttaa sormiaan”) tulla niinku heti!... Et se ei aina ole niinku molemminpuolista, mut se vaihtelee...”

”...Oisko syytä joistakin uudistuksista... Tiedotettais enemmänkin niistä... ehkä se vähän menee sillä vaaditulla minimillä ...”

”...Tietyin tavoin ihan sujuvaa, mut ehkä siel ois niinku vähän parantamisen varaa siinäkin, johtamisessa... ja ehkä tää tiedon, informaatiokulku...”

"... Halutaanks me tietää meidän omaa aluetta ja toimintaa koskevaa tapahtumaa, joka on tulossa uutisiin? Me oltais voitu istuu siellä autossa, kun se uutinen tulee... Ehkä olis hyvä tiedottaa muillekin alueen toimijoille?!..."

Ensihoidon yhteistyökumppaneilta ensiauttajat toivoivat rakentavaa palautetta kehittäkseen omaa toimintaa ja osaamista.

"...Tietyllä tapaa silleen kootusti vaikka jotain, et siin ei potilastietoturva vaarannu, niin sellasta palautetta... Onks meidän toiminta täyttänyt ne kriteerit, jota meille asetetaan? Kyllähän me keikan jälkeen sanotaan "kiitos!" ja "hyvin hoidettu!" ja "moikka!", mutta ehkä toivois välillä sitä... rakentavaa palautetta..."

Pelastuslaitoksen päällystön vierailuja toivottiin sopimuspalokuntiin, sillä ne mahdollistavat suoran viestinnän ja vaikuttamisen mahdollisuuden suoraan päättäjiin ilman välisiä käsiä.

"...Kävisivät vaikka kerran vuodessa siellä palokunnassa... Se on tosi arvokasta... siinä voi koko porukalle sit kertoa... ei jää sit jonkun päällikön tai hallituksen puheenjohtajan ja aluepelastuslaitoksen jonkun hemmon väliseksi keskusteluksi..."

8 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa sopimuspalokunnassa toimivien ensiauttajien työhyvinvointia. Opinnäytetyön lähtökohtana on saada ensiauttajien työhyvinvointiin liittyvät asiat näkyväksi, ja työhyvinvointi tulee käsiteltyä heidän näkökulmastaan. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa sopimuspalokuntien ensiauttajien työhyvinvoinnista. Tuotetulla tiedolla voidaan edistää sopimuspalokuntien ensiauttajien työhyvinvointia, sitoutumista ja motivaatiota (Mallius 2012: 12–57). Opinnäytetyön näkökulma on sopimuspalokuntatoimintaa arvostava, ja se on tehty luottamuksellisessa yhteistyössä ensiauttajien yleistä hyvää ajatellen. (Tuomi ym. 2009: 132–133.)

Kaikissa opinnäytetyön vaiheissa on pyritty mahdollisimman objektiivisesti tuomaan tutkimustuloksia ”suuren yleisön” eteen. Objektiivisuuden vaatimus on kuitenkin mahdoton, sillä opiskelija ei ole opinnäytetyötä tehdessään ”tyhjä taulu”, vaan täynnä ajatuksia, mielipiteitä ja kehittämisajatuksia, joista tämäkin työ on saanut alkunsa. Laadullinen tutkimus on tieteellisin menetelmin rakennettu näkökulma käsiteltyyn aiheeseen, ja luotettavuuden arviointi jää aina lukijan arvioitavaksi. (Tuomi ym. 2009: 140–141.)

Luotettavuutta voidaan arvioida myös tutkimuksen toistettavuuden näkökulmasta eli voisiko joku satunnaisesti valittu tutkija päästä vastaaviin tuloksiin? Opiskelija on oman ansiotyön kautta ensihoitajana päässyt lähelle sopimuspalokunnan ensiauttajien arkea ja ajatusmaailmaa. Tutkimustulokset eivät olisi sellaisenaan toistettavissa, sillä aineisto on uniikki ja syntynyt luottamuksellisessa vuorovaikutuksessa. Samantyyppisen taustan omaava tutkija voisi kuitenkin päästä samanlaisella tutkimusasetelmalla hyvinkin vastaaviin tuloksiin, mutta laadullisen tutkimuksen toistaminen ei ole ongelmaton. (Tuomi ym. 2009: 138–139.)

Opinnäytetyön luotettavuutta ja aineiston riittävyttä voidaan tarkastella saturaation eli kylläntymisen käsitteen kautta. Teemahaastatteluiden toteutuksen aikana havaittiin aineiston olevan hyvin samansuuntaista ja käsiteltävistä asioista vallitsi konsensus haastattelusta toiseen. Aineistoa on tarkasteltu etsien homogeenistä yhtenäisyyttä, mutta esiin on tuotu myös heterogeenisiä ”uniikkeja” erityispiirteitä aiheista, joita ei ole opinnäytetyöprosessin aikana aiemmin esiintynyt. (Tuomi ym. 2009: 87–90.)

Opinnäytetyöprosessin aikana on pyritty toimimaan hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti ja analysoimaan ja raportoimaan mahdollisimman tarkasti ja huolellisesti tutkit-

tavaa kohdetta, jotta luotettavuuden vaatimus toteutuisi. Koko opinnäytetyöprosessin aikana on tukeuduttu säännöllisesti ohjaavaan opettajaan, työtovereihin sekä sidosryhmiin, jotta opinnäytetyön näkökulma pysyy objektiivisena ja tutkimuskysymysten mukaisessa viitekehyksessä. (Tuomi ym. 2009: 132–133.)

9 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tutkimustulosten mukaan sopimuspalokunnan ensiauttajan työhyvinvointi koostuu useista eri tekijöistä, jotka esiintyvät osin päällekkäin. Käsitteenä se on enemmän abstrakti kuin konkreettinen. Työhyvinvointia on mahdoton luokitella tarkasti tai laittaa tiukkoihin kehyksiin, sillä se on myös tutkimuskohteesta riippuvaista. Työhyvinvointi on myös hyvin maantieteellinen, kulttuurinen ja henkilökohtainenkin asia, sillä mielipiteet voivat vaihdella huomattavasti eri työyhteisössä ja jopa sen sisällä eri henkilöiden välillä.

Tutkimustulosten vertailu aikaisempiin vastaaviin on mahdotonta, koska sopimuspalokuntien ensiauttajien työhyvinvointia ei ole aiemmin tutkittu. ”Hyvinvoiva sopimuspalokunta” -hankkeen tutkimuksen tulokset ovat hyvinkin samansuuntaisia kuin opinnäytetyön tutkimusaineistossa.

”Hyvinvoiva sopimuspalokunta” -hankkeen tutkimustuloksissa kouluttautumiseen ja osaamiseen liittyneitä ongelmakohtia, kuten koulutusten vähyyttä, ei esiintynyt opinnäytetyön tutkimustuloksissa (Mallius 2012: 18–19). Ensiauttajien mukaan halukkaille on tarjolla ensiapu- ja ensivastekursseja ja niille pääsee osallistumaan pääsääntöisesti kohtuullisessa ajassa. Sen sijaan he toivoivat valtakunnallisen kurssitarjonnan kehittämistä ja etenkin kertauskurssien järjestämistä. Ensiauttajille on tarjolla laadukasta koulutusmateriaalia osaamisen ylläpitämisen tueksi, mutta nykyinen koulutuskäytäntö ei ollut kaikkien mieleen, sillä vain osalla ensiauttajista oli mahdollisuus osallistua ensivastekoulutukseen ja osallistujien vastuulla oli kouluttaa koko muu hälytysosasto koulutusillan aiheeseen.

Vaikutusmahdollisuudet työssä katsottiin molemmissa tutkimusaineistoissa vähäisiksi ja osallisuutta toiminnan kehittämiseen toivottiin lisää (Mallius 2012: 56–57). Eniten vaikutusmahdollisuuksia haluttiin koulutussisältöihin ja niiden toteuttamiseen sekä suojavaatteisiin ja suojavaarusteisiin. Näkemykset suojavaatteista ja suojavaarusteista vaihtelivat, mutta haastateltavat ilmoittivat halukkuutensa osallistua hankintojen suunnitteluun. Haastateltavat esittivät myös toiveita logistiikan parantamiseksi, sillä varusteiden toimitukset, varusvaihdot ja kalustonhuolto ovat erityisen hankalia, sillä huolto ja varastot on keskitetty isoille paloasemille, jotka saattavat sijaita useiden kymmenien kilometrien päässä.

Turvallisuuden katsottiin olevan vertailuaineistossa tärkeä työhyvinvointiin vaikuttava asia. Turvallisuutta heikentäviä tekijöitä ovat muun muassa koulutuksen ja perehdytyksen puute sekä epäasiallinen kohtelu. (Mallius 2012: 56–57) Ensiauttajien mukaan suurimmat turvallisuusriskit liittyvät tieliikenteeseen, viestintään, työturvallisuuteen, työolosuhteisiin ja työvälineisiin.

Turvallisuus oli yksi keskustelluimmista aiheista ja määrällisesti siitä käytiin eniten keskustelua haastateltavien kanssa. Haastateltavat nostivat esiin muun muassa uhka- ja väkivaltatilanteet, psyykkisen kuormittumisen sekä työssä jaksamisen. Haastavan potilaan kohtaamiseen ja henkiseen tukeen kaivattiin koulutusta ja toimintamallien kehittämistä. Hälytystehtävien kasautuminen ja niiden pitkittyminen herätti vastaajissa keskustelua työaikalainsäädännön soveltamisesta sopimuspalokuntatyöhön.

Terveyttä, toimintakykyä ja subjektiivista hyvinvointia tarkasteltaessa vertailuaineistossa yli 40 prosenttia oli harkinnut palokuntatoiminnasta luopumista viiden viimeisen vuoden aikana. Yli 56 vuoden ikä ja terveydentila oli merkittävin syy luopumiselle. (Mallius 2012: 56–57). Haastateltavien mukaan ensiauttajien kelpoisuutta arvioitaessa alaikäraja on ehdoton, mutta yläikärajan sijaan pitäisi arvioida sopimuspalokuntalaisen toimintakykyä.

Työterveyshuollon palveluille oli haastateltavien mukaan tarvetta, ja työterveyslääkäreitä ehdotettiin sopimuspalokunnan ulkopuoliseksi soveltuvuuden arvioijaksi.

”Hyvinvoiva sopimuspalokunta” -hankkeen tutkimustulosten mukaan työyhteisö, organisaatio ja johtaminen kaipaavat kehittämistä. Aluepelastuslaitoksen toiminta, asenneongelmat, heikko tai puuttuva yhteistyö, resurssien käyttöön liittyvät ongelmat, byrokraatia, vaatimustaso ja arvostusasiat otettiin kyselyssä esille. Myös sopimuspalokunnan sisäiset ongelmat olivat merkittävässä roolissa, sillä kolmannes palokuntatoiminnasta luopumista harkinneista sopimuspalokuntalaisista asetti yhdeksi toiminnan jatkumisen esteeksi oman sopimuspalokunnan sisäiset ristiriidat ja epäasiallisen kohtelun. (Mallius 2012: 56–57)

Haastateltavien mukaan sopimuspalokunnassa ei esiinny epäasiallista kohtelua, johtamiseen ollaan tyytyväisiä ja työilmapiiri koetaan hyvänä. Aluepelastuslaitokselta toivottiin enemmän avoimuutta, arvostusta sopimuspalokuntatoimintaa kohtaan sekä hyvää yhteistyötä ja johtamistapaa. Työterveyspsykologi Anne Malliuksen sanoin: ”Jokai-

nen toiminnassa mukana oleva henkilö vaikuttaa työilmapiiriin omalta osaltaan: On mahdollista valita, kohteleeke toisia hyvin ja arvostavasti vai vahvistaako ristiriitoja omalla negatiivisella toiminnallaan” (Mallius 2012: 57)

Sopimuspalokuntatoiminnan tulevaisuus, jatkuvuuden varmistaminen ja sitoutumisen ongelmat herättivät runsaasti keskustelua. Sopimuspalokuntien jäsenmäärä oli haastatteluiden aikaan pääsääntöisesti riittävä, mutta käytännön toiminta perustuu aktiiviseen jäsenistöön ja vastuuhenkilöiden suuriin tehtäväkuviin. Tällä hetkellä jäsenistö ikääntyy ja toimintakyky vähitellen heikkenee, mikä asettaa toiminnan jatkuvuudelle tulevaisuuden haasteen. Uusien jäsenten rekrytointiin oli lukuisia ideoita, mutta niiden toteuttamiselle tarvitaan yhteistä näkemystä, yhteistyötä ja resursseja kansallisellakin tasolla.

Ensiuuttajat ovat todella tärkeä resurssi sairaalan ulkopuoliselle ensihoidolle, ja uskon heihin tehtyjen sijoitusten tuottavan parempaa, nopeampaa ja laadukkaampaa ensihoidon palvelua sekä lisäävän potilastytyvyyttä ja ensihoidon potilaiden selviytymistä. Opinnäytetyö on vain yksi näkökulma tutkittavaan aiheeseen ja toivonkin, että sopimuspalokunnan ensiuuttajan työhyvinvointia tutkitaan jatkossa laajasti ja monipuolisesti.

10 Lähteet

- Ahonen, Guy, 2012. Työterveyden taloudelliset ulottuvuudet – miksi työhyvinvointiin kannattaa sijoittaa? Seminaariraportti. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Airila, Auli, 2015. Work characteristics, personal resources, and employee well-being: A longitudinal study among Finnish firefighters. Väitöskirja. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.
- Anttonen, Hannu – Räsänen, Tuula 2009, Työhyvinvointi – Uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki: Multiprint Oy.
- Castren, Maaret – Helveranta, Kai – Kinnunen, Ari – Korte, Henna – Laurila, Kimmo – Paakkonen, Heikki – Pousi, Jouni – Väisänen, Olli 2012. Ensihoidon perusteet. SPR.
- Elovainio, Marko, 2008. Oikeudenmukainen kohtelu suojaa työntekijän terveyttä. *Duodecim* 124(18).
- Haake, Niki, 2014. ”Niille ei oo enää mitään tehtävissä” – vai onko sittenkin? Ikääntyvien palomiesten työurat psykologisen sopimuksen näkökulmasta. Pro gradu. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Heikkilä, Asta – Jokinen, Pirkko – Nurmela, Tiina 2008. Tutkiva kehittäminen. WSOY.
- Heponiemi, Tarja – Sinervo, Timo – Elovainio, Marko, (toim.) 2011. Työn epävarmuus ja hyvinvointi: psykososiaalisten ja yksilöllisten resurssien vaikutukset sairaanhoitajien ja lääkäreiden pätkätöissä. Verkkodokumentti.
<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80396/197f1f21-588d-43e1-976c-7f0c3be4bdaf.pdf?sequence=1>. Luettu 15.9.2016
- Heponiemi, Tarja, 2009. Lääkärien ja sairaanhoitajien työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeudet. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 46(1).
- Häkkinen, Sami, 2012. Henkilöstöjohtaminen sekä palomiesten työmotivaatio ja -tyytyväisyys. Suomen palopäällystöliitto.
- Hätinen, Marja – Kinnunen, Ulla – Mäkikangas, Anne – Kalimo, Raija – Tolvanen, Asko – Pekkonen, Mika, 2010. Työuupumuksen kehityspolut kuntoutuksessa: Henkilösuuntautunut näkökulma. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 47(1).
- Kankkunen, Päivi – Vehviläinen-Julkunen, Katri 2013. Tutkimushoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kauppinen, Timo – Mattila-Holappa, Pauliina – Perkiö-Mäkelä, Merja – Saalo, Anja – Toikkanen, Jouni – Tuomivaara, Seppo – Virtanen, Sanni, 2013, Työ ja terveys Suomessa 2012 – Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Verkkodokumentti.
http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012_2.pdf. Luettu 15.9.2016.
- Kauppinen, Timo – Perkiö-Mäkelä, Merja (toim.) 2012. Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Verkkodokumentti.
http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tutkimusraportti_41.pdf. Luettu 15.9.2016.
- Koivula, Eeva 2011. Vapaapalokunta – Kasvupaikka kansalaistoiminnalle. Pro Gradu. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kuisma, Markku – Holmström, Peter – Nurmi, Jouni – Porthan, Kari – Taskinen, Tuomas 2013. Ensihoito. Sanoma Pro Oy.
- Kylmä, Jari – Juvakka, Taru 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.
- Liuhamo, Mika 2015. Pienyritysten kehittäminen ja työhyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Mallius, Anne 2012. Hyvinvoiva sopimuspalokunta – Työilmapiiriselvitys toimenpidesuosituksineen. SSPL – Suomen sopimuspalokuntien liitto ry. Satakunnan Painotuote Oy.
- Manka, Marja-Liisa – Larjovuori, Riitta-Liisa 2013. Yhteisöllisyydellä menestykseen – opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. Verkkodokumentti.

- http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/Yhteis%C3%B6llisyydell%C3%A4_nettti_si_vutettu.pdf. Luettu 15.9.2016.
- Manka, Marja-Liisa – Hakala, Liisa – Nuutinen, Sanna – Harju, Riitta 2010. Työn iloa ja imua – Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tammerprint Oy.
- Mäkiniemi, Jaana-Pia – Bordi, Laura – Heikkilä-Tammi, Kirsi – Seppänen, Sanna – Laine, Nina 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013. Helsinki: STM – Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Ojasalo, Katri – Moilanen, Teemu – Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Punakallio, Anne – Lusa, Sirpa (toim.) 2011. Eri-ikäisten palomiesten terveys ja toimintakyky: 13 vuoden seurantatutkimus. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Pyöriä, Pasi 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Hakapaino.
- Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat – Viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Bookwell Oy.
- SAK (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö) 2012. Vaikutusmahdollisuudet ja työn mielekkyys SAK:laisilla työpaikoilla. SAK:n työolobarometri 2012. Verkkodokumentti. http://d1aq5jbsszuf44.cloudfront.net/materials/SAK_Tyoolobarometri_osajulkaisu_3_-_Vaikutusmahdollisuudet_ja_tyon_mielekkyys_ba8b.pdf. Luettu 15.9.2016.
- Savinainen, Minna – Orsila, Reetta – Nygård, Clas-Håkan 2007. Työhyvinvoinnin arvioiminen teknologian avulla. Näkökulmia hyvinvointiteknologiaan. Verkkodokumentti. http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/68184/tyohyvinvoinnin_arvioiminen_2007.pdf?sequence=1. Luettu 15.9.2016.
- Silfvast, Tom – Castren, Maaret – Kurola, Jouni – Lund, Vesa – Martikainen, Matti 2013. Ensihoito-opas. Duodecim.
- Sinisammal, Janne 2011. Työhyvinvoinnin ja työympäristön kokonaisvaltainen kehittäminen – tuloksia osallistuvista tutkimus- ja kehittämisprojekteista sekä asiantuntija-haastatteluista. Väitöskirja. Oulu: Oulun yliopisto.
- Sisäministeriö 2015. Pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävän valtakunnallisen yhteistyöelimen loppuraportti. Verkkodokumentti. <http://www.intermin.fi/julkaisu/162015?docID=61289>. Luettu 16.9.2016.
- STM (Sosiaali- ja terveysministeriö) 2011. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjauksissa vuoteen 2020. Verkkodokumentti. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72777/Julk201113.pdf?sequence=1>. Luettu 16.9.2016.
- STM (Sosiaali- ja terveysministeriö) 2017. Ohje ensihoitopalvelun palvelutasopäätöksen laatimiseksi. Verkkodokumentti. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80590/STM_14_17_Ohje_ensihoitopalvelun_palvelutasopaatoksen_laatimiseksi.pdf. Luettu 16.9.2016.
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus ensihoitopalvelusta 340/2011. Annettu Helsingissä 6.4.2011
- SSPL 2018. SSPL – Suomen sopimuspalokuntien liitto ry. Isto Kujala, toiminnanjohtaja. Lappeenranta. Suullinen tiedonanto 31.1.2018.
- Tanskanen, Antti 2012. Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Terveystieteiden tutkimuskeskus 30.12.2010/1326 Annettu Helsingissä 1.5.2011.
- Tilev, Kristiina – Vanhala, Sinikka 2012. Joustavien työjärjestelyiden yhteys sairauspoissaoloihin ja vaihtuvuuteen pohjoismaisessa ja germaanisessa maaklusterissa. Työelämän tutkimus 10(1).
- Toikko, Timo – Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.
- Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Valvira, 2014, Valtakunnallinen selvitys ensihoidosta. Verkkodokumentti.
https://www.valvira.fi/documents/14444/42787/Valtakunnallinen_selvitys_ensihoidosta.pdf. Luettu 15.9.2016.

Vanhala, Sinikka (toim.) 2013. Hyöty – Hyvinvointia ja tuloksellisuutta hyvällä henkilöstöjohtamisella. Henkilöstökäytännöt, työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Verkkodokumentti.
http://epub.lib.aalto.fi/pdf/hseother/Aalto_Report_KT_2013_005.pdf. Luettu 15.9.2016.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki. Books on Demand.

Teemat ja käsiteltävät aiheet

1. Ammattitaito, osaaminen ja työn vaativuus

- Osaaminen

2. Vaikutusmahdollisuudet työssä

- Toimitilat, kalusto, varusteet, vaatteet
- Koulutukset, testaukset (tarjonta, sisältö, paikka)
- Mahdollisuus osallistua toiminnan suunnitteluun ja päätöksentekoon
- Aluepelastuslaitoksen ja muiden sidosryhmien arvostus (asenteet) EVY-toimintaa kohtaan

3. Työn ja työsuhteen turvallisuus

- Työturvallisuuden kehittäminen
- Suojavarusteet
- Uhka- ja vaaratilanteet
- Veritartuntavaara
- Henkinen tuki

4. Terveys, toimintakyky ja subjektiivinen hyvinvointi

- Ikääntyminen, terveys ja toimintakyky
- Terveys ja toimintakykyvaatimukset EVY-tehtäville

5. Työyhteisö, organisaatio ja johtaminen

- Johtaminen
- Työilmapiiri
- Urautuminen
- Sopimuspalokuntalaisten määrän vähentyminen
- Yhteistyö aluepelastuslaitoksen kanssa

Teemat, käsiteltävät aiheet ja apukysymykset

1. Ammattitaito, osaaminen ja työn vaativuus

- Osaaminen: Millaisia taitoja ja osaamista EVY tarvitsee operatiivisessa työssä? Onko osaamisessa mielestäsi osa-alueita, jotka kaipaavat kehittämistä?

2. Vaikutusmahdollisuudet työssä

- Toimitilat, kalusto, varusteet, vaatteet: Ovatko tällä hetkellä käytössä olevat työvälineet soveltuvia EVY-toimintaan? Missä määrin pystytte itse vaikuttamaan työvälineisiin ja hankintoihin? Löytyykö tällä hetkellä kehittämiskohteita, joilla voidaan parantaa EVY-toimintaa?
- Koulutukset, testaukset (tarjonta, sisältö, paikka): Koetko, että EVYille on tarjolla riittävästi soveltuvaa koulutusta? Minkälaisesta koulutuksesta on puutetta?
- Mahdollisuus osallistua toiminnan suunnitteluun ja päätöksentekoon: Missä määrin EVYillä on mahdollisuus osallistua käytännön toiminnan suunnitteluun ja päätöksentekoon?
- Aluepelastuslaitoksen ja muiden sidosryhmien arvostus (asenteet) EVY-toimintaa kohtaan: Miten koet, että ALPE:n ja sidosryhmät suhtautuvat EVY-toimintaan ja toimijoita kohtaan?

3. Työn ja työsuhteen turvallisuus

- Työturvallisuuden kehittäminen: Mitä työturvallisuus riskejä olet havainnut EVY-toiminnassa? Miten niihin on reagoitu?
- Suojavarusteet: Onko käytössä olevat suojavarusteet soveltuvia EVY-toimintaan?
- Uhka- ja vaaratilanteet: Oletko kohdannut uhka- tai vaaratilannetta EVY-tehtävällä?
- Veritartuntavaara: Onko henkilöturvallisuuteen liittyen kehitystarpeita?
- Henkinen tuki: Oletko altistunut EVY-tehtävällä henkiselle kuormalle? Minkälaisista henkistä apua oli tarjolla? Oliko tapahtuman jälkeen annettu apu ja tuki riittävä?

4. Terveys, toimintakyky ja subjektiivinen hyvinvointi

- Ikääntyminen, terveys ja toimintakyky: Pitäisikö mielestäsi EVYlle asettaa terveys- ja toimintakykyvaatimuksia? Pitäisikö operatiivisessa EVY-toiminnassa olla ikärajavaatimus?
- Terveys ja toimintakykyvaatimukset EVY-tehtäville: Pitäisikö mielestäsi toimintakykyä testata?

5. Työyhteisö, organisaatio ja johtaminen

- Johtaminen (Ongelmat ja puutteet): Onko johtamistapa mielestäsi toimiva: ALPELLA, sopimuspalokunnassa, hälytysosastossa?
- Työilmapiiri (Ristiriidat, epätasa-arvo, kiusaaminen, seksuaalinen häirintä): Millaisena olet kokenut työilmapiirin EVY-toiminnassa?
- Urautuminen (Vastuuhenkilöiden pitkät toimikaudet, vallan keskittyminen): Löytyykö sopimuspalokunnasta riittävästi vetovastuuta ottavia henkilöitä?
- Sopimuspalokuntalaisten määrän vähentyminen (Rekrytoinnin ongelmat, sitoutuneisuuden heikentyminen): Millä lailla mielestäsi voisi edistää kiinnostusta sopimuspalokuntatoimintaan, kasvattaa jäsenistöä ja parantaa sitoutuneisuutta ja viihtyvyyttä?
- Yhteistyö aluepelastuslaitoksen kanssa (Viestinnän ongelmat, hallinnollisen toiminnan hitaus ja kankeus): Miten kuvailisit yhteistyötä ALPE:n kanssa?

Heräsikö näihin aihealueisiin liittyen ajatuksia ja asioita, joita tulisi ottaa vielä esiin tässä teemahaastattelussa? Jäikö käymättä läpi jokin todella merkittävä työhyvinvointiin liittyvä asia?