



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Mikko Karhunen

Varuste- ja kalustohankintojen vaikutus pelastushenkilöstön työmotivaatioon

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Marraskuu 2019

Tekijä(t) Otsikko	Mikko Karhunen Varuste- ja kalustohankintojen vaikutus pelastushenkilöstön työmotivaatioon.
Sivumäärä Aika	40 sivua + 3 liitettä Marraskuu 2019
Tutkinto	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	Lehtori Eija Westerberg
<p>Tämä opinnäytetyö oli tutkimustyyppinen työ, jonka tavoitteena oli selvittää, miten varuste- ja kalustohankinnat vaikuttavat pelastushenkilöstön työmotivaatioon. Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Palosuojelurahasto. Opinnäytetyön lähtökohtana olivat Palosuojelurahaston avustamat kalustohankkeet vuonna 2018. Lisäksi haluttiin selvittää, miten pelastuslaitosten omat varustehankinnat vaikuttavat operatiivisen pelastushenkilöstön työmotivaatioon. Palosuojelurahasto ei ollut aikaisemmin tutkinut sen avustamien kalustohankkeiden vaikutusta pelastuslaitoksiin.</p> <p>Tutkimusmenetelminä tässä opinnäytetyössä käytettiin määrällisin tutkimusmenetelmän kyselylomaketta. Laadullista tutkimusmenetelmää käytettiin haastatteluissa, joita tehtiin kyselylomakkeen avointen kysymyksien tueksi. Kysely kohdistettiin koko Suomen pelastuslaitosten operatiiviselle henkilöstölle. Kyselyllä selvitettiin tämän hetkistä työn mielekkyyttä ja varuste- ja kalustohankkeiden vaikuttavuutta pelastushenkilöstön työmotivaatioon. Haastattelujen avulla pyrittiin tukemaan tavoitteeseen pääsemistä ja kyselytutkimuksessa esille nousseita kysymyksiä.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä olivat työmotivaatio sekä työhyvinvointi. Työmotivaatio purettiin osiin ja aluksi selvitettiin motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Tämän jälkeen syvennyttiin työmotivaatioon ja siihen, miten se vaikuttaa pelastushenkilöstöön.</p> <p>Opinnäytetyön kyselytutkimuksen avulla löydettiin, että hyvin suunnitellut varuste- ja kalustohankinnat vaikuttavat positiivisesti pelastushenkilöstön työmotivaatioon ja työhyvinvointiin. Haastattelujen pohjalta todettiin, että pelastuslaitosten tulisi antaa pelastushenkilöstölle mahdollisuus osallistua mukaan hankintaprosessiin. Lisäksi monien vastaajien mielestä erilaiset kokeiluhankkeet tulisi ottaa käytäntöön.</p> <p>Tutkimuksen perusteella luotiin kehitysideoita niin Palosuojelurahaston avustustoiminnalle kuin myös pelastuslaitoksille työmotivaation kehitystyöhön. Kehitysideoiden myötä jokainen pelastuslaitos voi kehittää omaa toimintaansa työmotivaation parantamisessa ja tulevaisuuden hankinnoissa. Johtopäätöksenä todettiin, että pelastuslaitokset voivat omalla toiminnallaan vaikuttaa siihen, miten työmotivaatio ja hyvinvointi näkyvät henkilöstön keskuudessa. Vaikutus voi olla joko positiivista tai negatiivista.</p>	
Avainsanat	työmotivaatio, työhyvinvointi, palosuojelurahasto

Author(s) Title	Mikko Karhunen The effect of equipment and vehicle acquisitions on the work motivation of the operational fire crew.
Number of Pages Date	40 pages + 3 appendices November 2019
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor	Eija Westerberg, Senior Lecturer
<p>The purpose of this bachelor's thesis was to investigate the effect of equipment and vehicle acquisitions on the work motivation of the operational fire crew. This thesis was commissioned by the Fire Protection Fund. The starting point for this thesis, was the 2018 vehicle projects that were funded by the Fire Protection Fund. In addition, the start included the effect of the equipment projects by the Rescue Departments on their operational fire crew. The Fire Protection Fund had never before done this type of investigation on the topic.</p> <p>The framework of the thesis consist the theories of the work motivation and how the motivation is affected by the different factors. The framework also includes the theory behind the work motivation acting on the operational fire crew. Beside the motivational factors, the theoretical framework also included the theory behind the well-being at work.</p> <p>The thesis was carried out by a quantitative questionnaire aimed on the operational fire crew in all of the Rescue Departments in Finland. The purpose of the questionnaire was to collect data and opinions on the effect of equipment and vehicle acquisitions on the work motivation. In addition, the questionnaire was to help to reach the final goal of the thesis and to back up the proposals for the future. The interviews were to back up the questionnaire as well as to give a better understanding of the process.</p> <p>The thesis culminated into concrete proposals to increase the work motivation of the operational fire crew. The proposals were made to help the development of the equipment projects as well as the new ways on how to increase affectively the work motivation of the fire crew. In addition some of the proposals can be used to help the increase of the well-being at work of the crew.</p> <p>In conclusion, the rescue department can affect the work motivation in a positive or negative way. The equipment projects should be planned in a way that the fire crew is included in the process and that they can have their word on what equipment to buy.</p>	
Keywords	work motivation, well-being at work, fire protection fund

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Pelastushenkilöstön työmotivaatio	1
1.2	Opinnäytetyön tavoitteet ja aiheen rajaus	2
1.3	Tutkimusmenetelmä	3
1.4	Viitekehys	3
1.5	Opinnäytetyön rakenne	4
1.6	Palosuojelurahaston esittely	5
2	Työmotivaatio ja työhyvinvointi	6
2.1	Motivaatio	7
2.2	Työmotivaatio	8
2.3	Työhyvinvointi	10
3	Pelastustoimi	13
3.1	Pelastustoimi yleisesti	13
3.2	Kalustohankinnat	14
3.2.1	Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen kalustohakemus	14
4	Tutkimusmenetelmät	16
4.1	Aineiston kerääminen	16
4.2	Kyselylomake	17
4.3	Haastattelut	18
5	Kyselytutkimuksen tulokset	19
5.1	Kyselytutkimus	19
5.2	Saadut vastaukset	19
5.3	Vastaaajan taustat	20
5.4	Työmotivaatio ja työn mielekkyys	22
5.5	Kehittämideoita pelastuslaitoksen hankintoihin	26
6	Tulosten analysointi	28
6.1	Yleisesti vastausten analysoinnista	28
6.2	Motivaation vaikutus pelastushenkilöstöön	28
6.3	Hankintojen vaikutus työmotivaatioon ja työhyvinvointiin	30

7	Johtopäätökset	32
7.1	Tavoitteen saavuttaminen	32
7.1.1	Motivaation vaikutus pelastushenkilöstöön	33
7.1.2	Hankintojen vaikutus työmotivaatioon ja työhyvinvointiin	34
7.2	Reliabiliteetti ja validiteetti	35
7.3	Opinnäytetyöprosessin arviointi	36
7.4	Kehitysehdotukset	37
7.4.1	Kehitystyö tulevaisuuden hankkeille	37
7.4.2	Motivaation lisääminen	37
7.4.3	Uudet hankinnat	38
7.4.4	Työhyvinvointiin vaikuttaminen	39

Lähteet

Liitteet

Liite 1. Kuviot

Liite 2. Kyselylomake

Liite 3. Haastattelulomake

1 Johdanto

1.1 Pelastushenkilöstön työmotivaatio

Suomessa palokuntatoiminta alkoi vuonna 1838, jolloin Turkuun perustettiin ensimmäinen vapaaehtoinen palokunta. Syynä palokunnan perustamiseen olivat lukuisat tulipalot vuonna 1827, jolloin kolme neljäsosaa Turusta tuhoutui pahoin. Tämän lisäksi ihmisiä menehtyi paloissa arviolta noin 17 - 27. Toinen palokunta perustettiin Helsinkiin vuonna 1861, sen seurauksena Suomeen syntyi ensimmäinen vakinainen palokunta. (Jaatinen 2013.) Tällä hetkellä Suomessa on 22 pelastustoimen aluetta. Pelastustoimen tehtävien hoitamista varten jokaisella alueella toimii pelastuslaitos. (Sisäministeriö 2019).

”Pelastusviranomaiset ehkäisevät onnettomuuksia tehokkaasti ennalta yhteistyössä muiden tahojen kanssa, jolloin onnettomuuksien ja vahinkojen määrä vähenee olennaisesti.” (Sisäministeriö 2019.) Pelastustoimen päätöksenteko tapahtuu kolmella eri tasolla. **Sisäministeriön pelastusosasto** johtaa ja valvoo pelastustoimea ja sen palveluiden saatavuutta ja tasoa. Lisäksi osaston vastuulla on huolehtia pelastustoimen valtakunnallisista valmisteluista ja järjestelyistä. **Aluehallintoviraston** vastuulla on valvoa pelastustoimintaa ja sen palveluiden saatavuutta, sekä tasoa omalla toimialueellaan. **Kunnat** vastaavat pelastustoimesta yhteistoiminnassa pelastustoimen alueilla. (2011/379, 23 §.)

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana on Palosuojelurahasto. Palosuojelurahasto on valtion budjetin ulkopuolinen rahasto, joka on sisäministeriön hoidossa ja valvonnassa. Rahasto myöntää vuosittain noin 11 miljoonaa euroa tulipalojen ehkäisyyn ja pelastustoiminnan edistämistä koskeviin hankkeisiin. Palosuojelurahaston toimintaa säätelevät palosuojelurahastolaki (306/2003) ja valtioneuvoston asetus palosuojelurahastosta (625/2003). (Palosuojelurahasto 2018 a.)

Tarve selvitykselle varuste- ja kalustohankintojen vaikutuksesta pelastushenkilöstön työmotivaatioon, on Palosuojelurahastolle tärkeä. Vastaavaa selvitystä ei ole aiemmin tehty rahaston toimesta. Varuste- ja kalustohankinnat ovat osa pelastuslaitosten operatiivista toimintaa. Suomessa toimii yli 20 000 henkilöä pelastusalalla, joihin kuuluu niin ammatillaisia, kuin vapaaehtoisiaakin. Pelastuslaitokset ovat toimintavalmiina 24 tuntia vuorokaudessa, vuoden jokaisena päivänä. Tämän vuoksi pelastushenkilöstön työmotivaatio on keskeistä henkilöstön työhyvinvoinnissa ja jaksamisessa.

Organisaation toimivuus, tuottavuus ja kustannustehokkuus on paljolti rakennettu työntekijöiden työpanoksen avulla. Heidän työpanoksensa tulee pitkälti motivaatiosta tehdä työtä. Työntekijöiden motivointi vaatii monia eri ratkaisuja, sillä jokainen työntekijä motivoituu omalla tavallaan. Yleisimmin ihmisiä motivoi työssä siitä saatu rahallinen korvaus eli palkka, mutta joissain tilanteissa erilaiset lisät voivat motivoida työntekijöitä tekemään tehokkaammin töitä. (Sinokki 2017.)

Aihe on minulle jo entuudestaan tuttu, sillä olen ollut myös itse mukana varuste- ja kalustohankinnoissa. Nyt työharjoittelun aikana sisäministeriössä Palosuojelurahastossa minulle on auennut toisenlainen näkökulma pelastustoimesta. Sain työn kirjoittamiseen itse inspiraation, kun olin tutustumassa Palosuojelurahaston materiaaleihin perehdytyksen aikana ja suunnittelin aiheen esitettäväksi Palosuojelurahaston hallitukselle.

1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja aiheen rajaus

Työn tarkoituksena on selvittää, miten Palosuojelurahaston avustamat kalustohankinnat ja pelastuslaitoksen omakustanteiset varustehankinnat vaikuttavat pelastushenkilöstön työmotivaatioon. Tarkentaviksi kysymyksiksi määritellään: millaisia varusteita ja kalustoa pelastushenkilöstö toivoisi pelastuslaitoksen hankkivan, onko heillä mahdollisuutta vaikuttaa hankintoihin, sekä tarjoaako pelastuslaitos heille riittävästi erilaisia varusteita käyttöön.

Opinnäytetyön tavoitteena on

- selvittää, miten varusteet ja kalusto vaikuttavat pelastushenkilöstön työmotivaatioon.

Tavoitteeseen pääsemiseksi tullaan selvittämään

- millaisia varusteita ja kalustoa pelastushenkilöstö toivoisi pelastuslaitoksen hankkivan
- onko pelastushenkilöstöllä mahdollisuus vaikuttaa hankintoihin
- tarjoaako pelastuslaitos riittävän määrän erilaisia varusteita operatiivisen henkilöstön käyttöön.

Tämä opinnäytetyö on rajattu koskemaan 22 pelastuslaitosta. Pelastustoimen parissa työskentelee niin ammattihenkilöstöä kuin myös sopimuspalokuntalaisia. Työ keskittyy tarkastelemaan pelastuslaitosten tekemiä varustehankintoja sekä Palosuojelurahaston

vuonna 2018 avustamia kalustohankkeita. Opinnäytetyössä ei pyritä selvittämään, koko Suomen pelastushenkilöstön työmotivaatiota asiakaskunnan laajuuden vuoksi.

1.3 Tutkimusmenetelmä

Tämä opinnäytetyö on tutkimustyyppinen työ, jossa hyödynnetään sisällön analyysissä laadullista ja määrällistä tutkimusmenetelmää. Tutkimuksessa määrällistä tutkimusmenetelmää käytetään kyselylomakkeen luomiseen, sillä sen avulla voidaan kerätä numeerista tutkimusaineistoa. (Vilpas 2019, 1.) Määrällinen tutkimusmenetelmä soveltuu tähän työhön, koska sen avulla saadaan parempi yleiskuva vastaajien näkökulmasta.

Määrällinen tutkimusmenetelmä antaa mahdollisuuden kerätä vastauksia Suomen kaikkien pelastuslaitosten operatiiviselta henkilöstöltä. Vastaajat tullaan valikoimaan vain sen perusteella, kuuluvatko he operatiiviseen henkilöstöön vai ei. Tutkimusmenetelmän avulla saadaan luotua siis kokonaiskuva hankintojen vaikutuksesta pelastushenkilöstön työmotivaatioon. (Vilka 2007, 13.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä soveltuu tähän opinnäytetyöhön, sillä sen avulla voidaan kohdentaa haastattelut tietyille henkilöille pelastuslaitoksilla. Laadullinen tutkimusmenetelmä soveltuu hyvin esimerkiksi sellaisiin tilanteisiin, jossa haluttu kohderyhmä on jo tiedossa. Laadullisen menetelmän avulla voidaan tuoda esille vastaajien näkökulmia ja ajatuksia. (Alasuutari 2007, 2.) Haastatteluihin valitaan tietty määrä henkilöitä ja heille tullaan esittämään kysymyksiä kyselylomakkeesta. Haastatteluista osa tullaan tekemään työvuoroon vierailuni aikana Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksella. Haastatteluilla halutaan selvittää, miten eri laitoksissa hoidetaan varustehankinnat ja millaisen prosessin läpi kalustohankkeet menevät.

1.4 Viitekehys

Opinnäytetyön viitekehystenä on työmotivaatio, sekä työhyvinvointi. Aluksi esittelen, mitä työmotivaatio käsitteenä tarkoittaa. Työmotivaatio voidaan käsittää monella tavalla ja siihen vaikuttavia tekijöitä on useita.

Työmotivaatio on työntekijän toiminnan käyttövoima, joka vaikuttaa kokonaisuuteen eli siihen, miten työntekijä työskentelee. Työmotivaatio vaikuttaa myös työn laatuun ja sen tuottavuuteen. (Sinokki 2017.) Työmotivaatio vaikuttaa jokaiseen ihmiseen eri tavalla.

Viitekehyksessä tuodaan esille työmotivaation yleisesti vaikuttavia tekijöitä ja syvennyttään siihen, miten työmotivaatio näyttäytyy pelastuslaitosten arjessa.

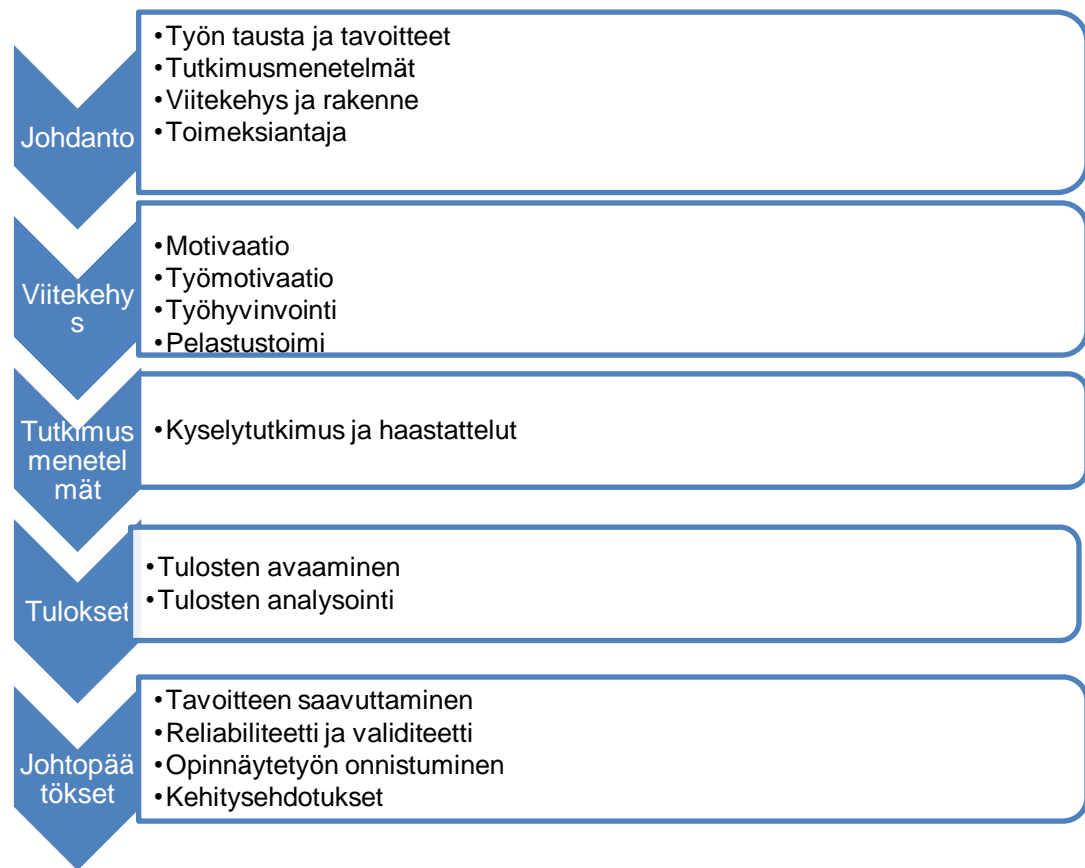
Työmotivaation syntyyn vaikuttavat niin yhteiskunnalliset tekijät, kuin työn ominaispiirteet. Persoonallisuus selittää ihmisten suoritusten ja ponnistelujen erilaisuutta. Työmotivaation kannalta tärkein ominaisuus on työntekijän oma asenne työtä kohtaan. Siihen vaikuttavat myös kehittymishalukkuus, tunneäly, omat mielenkiinnon kohteet, elämäntilanteen tunne, terve itseluottamus ja ammatillinen minäkäsitys (Sinokki 2017.)

Työhyvinvointi on turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä. Työtä tekevät niin ammattitaitoiset työntekijät, kuin myös työyhteisöt hyvin johdetussa organisaatiossa. Työn tekeminen tällaisissa organisaatioissa on mielekästä ja palkitsevaa. Työhyvinvointiin osallistuvat niin työnantaja, kuin myös työntekijät. Työhyvinvointia ylläpidetään ja kehitetään yhdessä. (Työterveyslaitos.) Työhyvinvointia tullaan esittelemään ensin käsitteenä. Sen jälkeen tullaan esittelemään, miten työhyvinvointi näkyy pelastushenkilöstön työssä ja miten se otetaan huomioon eri työtilanteissa.

Johtopäätösosio tulee kiteyttämään yhteen viitekehysten ja analyysiosuuden. Johtopäätöksiin tullaan linjaamaan niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat niin pelastushenkilöstön työmotivaation, kuin myös heidän työhyvinvointiinsa. Johtopäätösten avulla viimeisessä kappaleessa esitellään kehitysideoita pelastuslaitoksille, joiden avulla he voivat parantaa henkilöstönsä työmotivaatiota sekä työhyvinvointia.

1.5 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö koostuu viidestä luvusta, jotka voidaan jakaa edelleen neljään osa-alueeseen. Osa-alueet ovat johdanto (luku 1), viitekehys (luku 2), tutkimusmenetelmät (luku 3), tulokset ja johtopäätökset (luvut 5 ja 6). Työn rakenne on esitelty kuviossa 1. Johdannossa käsiteltiin työn tausta, tavoitteet ja aiheen rajaus, sekä käytetyt tutkimusmenetelmät. Johdannossa avattiin myös hieman teoreettista viitekehystä työmotivaation osalta. Johdannon viimeisessä osiossa esitellään enemmän työtoimeksiantajaa.



Kuvio 1. Opinnäytetyön rakenne.

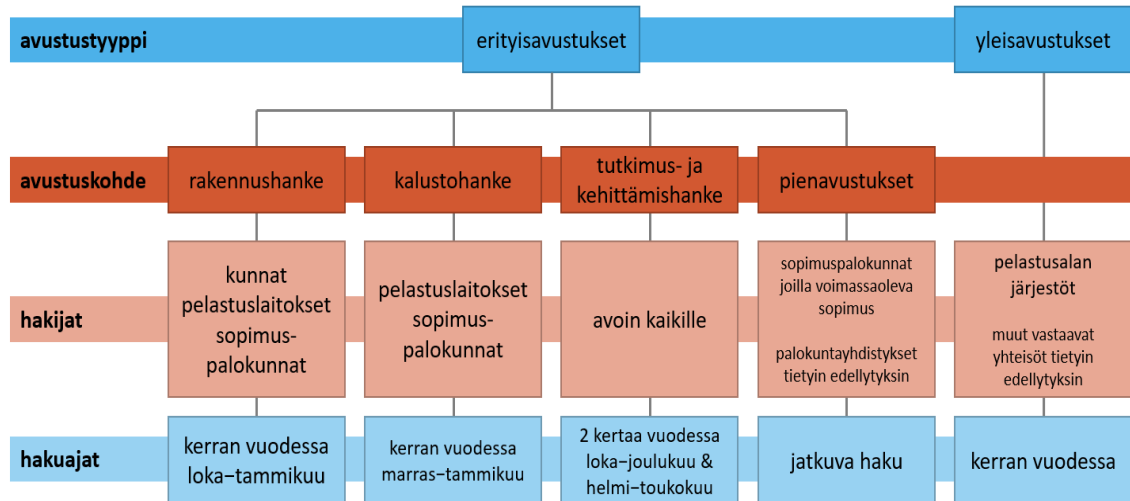
Opinnäytetyön viitekehyksessä syvennyttään työmotivaatioon ja siihen, mitkä tekijät vaikuttavat siihen. Työmotivaation lisäksi tutkitaan työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimusmenetelmät-osiossa esitellään opinnäytetyössä hyödynnetyt menetelmät, kyselytutkimus ja haastattelut.

Tulokset-osuudessa käsitellään kyselytutkimuksen ja haastattelujen tulosten avaamista ja niiden analysointia. Viimeisessä johtopäätökset-osiossa nostetaan esille johtopäätöksiä varuste- ja kalustohankkeiden vaikutuksesta pelastushenkilöstön työmotivaatioon, tuodaan esille kyselytutkimuksessa nousseita kehitysideoita ja lopuksi opinnäytetyön reliabiliteetti ja validiteetti. Tässä osiossa arvioidaan myös opinnäytetyöprosessi.

1.6 Palosuojelurahaston esittely

Palosuojelurahaston myöntämät avustukset jakautuvat erityisavustuksiin ja yleisavustuksiin. Erityisavustukset jakautuvat avustuskohteen mukaan. Neljä erityisavustuskohdetta ovat: rakennushankkeet, kalustohankkeet tutkimus-, ja kehittämishankkeet, sekä

pienavustukset. Eri avustusryhmillä on tietyt kriteerit, joiden perusteella määritellään ketkä ovat oikeutettuja hakemaan kyseistä avustusta. Poikkeustilanteissa myös palokuntayhdistykset voivat hakea pienavustuksia (Palosuojelurahasto 2018 b.)



Kuvio 2. Palosuojelurahaston avustukset.

Kuviossa 2 näkyvät eriteltyinä eri avustuskohteet ja hakijat. Yleisellä tasolla eniten avustushakemuksia tulee pienavustuksiin. Avustuksien avulla mahdollistetaan monien pelastuslaitosten kalustohankkeiden toteutuminen. Monilla pelastustoimen alueilla varat ovat pienet, joten ilman Palosuojelurahaston tarjoamaa avustusta, moni hanke jäisi kokonaan toteutumatta. Palosuojelurahasto ei myönnä avustusta pelastuslaitosten varustehankintoihin. (Palosuojelurahasto 2018-b.)

2 Työmotivaatio ja työhyvinvointi

Tässä osiossa selvitetään, mitä työmotivaatio ja työhyvinvointi käsitteinä tarkoittavat. Työmotivaatio voidaan käsittää monella tavalla, ja siihen vaikuttavia tekijöitä on useita, joten selvitys on hyvä aloittaa tarkastelemalla motivaatiota käsitteenä ja miten se näkyy pelastushenkilöstön arjessa.

2.1 Motivaatio

Motivaation perustana ovat motiivit. Motiiveja ovat: tarpeet, halut, viettelykset, palkkiot ja rangaistukset. Motiivit ovat tavallisesti päämääräsuuntaisia ja ne voivat olla, joko tiedostettuja tai tiedostamattomia. Motivaatio muodostuu motiivien aikaansaamana tilana. Motiivit voivat liittyä ihmisen mielenkiintoihin, jotka jakautuvat sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. (Terveysverkko.)

Yleisesti motivaatio ja rutiinit ovat ne voimavarat, jotka pitävät tekemisen ilon yllä kiinnostuksen hiivuttuakin. Monesti uudet asiat, kuten esimerkiksi harrastukset, tuntuvat todella mielenkiintoisilta alussa, mutta ajan kanssa saatetaan huomata kiinnostuksen hiipuneen. (Katja Pasanen 2017.) Kiinnostuksen hiipuminen voi tulla vastaan myös työpaikalla. Pelastajien työ on todella vaativaa, ja sen vuoksi suurin osa palomiestä tekee töitä intohimoisesti, eikä niinkään palkan takia. Monet pienet asiat kuitenkin motivoivat heitä toimimaan vaaditulla tasolla onnettomuuden sattuessa. Monille palomiehille työvuoro on kuin toinen perhe. Joka neljäs päivä mennään töihin pelastuslaitokselle vuorokaudeksi ja ollaan töissä samojen ihmisten kanssa koko vuoro. (Kokko 2014.)

Motivaatio on suoranaيسessa yhteydessä hyvinvointiin. Kun ihminen voi hyvin, niin hän jaksaa paremmin ja hänen on helpompi keskittyä. Uusien asioiden oppiminen vaatii sinnikkyyttä ja kiinnostusta aihetta kohtaan. Kasvatustieteen tohtorit Heta Tuominen-Soini ja Anna Tapola kertovat Ylen artikkelissa, että eri tavoin motivoituneet oppijat eroavat toisistaan hyvinvoinnin suhteen. Pääasiassa oppimista tavoittelevat opiskelijat ovat usein innostuneita, kiinnostuneita ja sinnikkäitä opinnoissaan ja heidän hyvinvointinsa on korkea (Tuominen-Soini & Tapola 2016.)

Motivaatio toimii kaikille ihmisille yksilöllisesti eri tavoin. Se, mikä toiselle tuntuu olevan luontevin vaihtoehto, voi toiselle henkilölle olla hyvinkin vieras tapa lähestyä asioita ja saada kasvatettua motivaatiota. Joillakin ihmisillä saattaa olla sellaisia toistuvia kokemuksia epäonnistumisista tai esimerkiksi kokemuksia menneisyydestä, jotka voivat vaikuttaa hyvinkin negatiivisesti heidän motivaatioonsa ja keskittymiseensä (Terveysverkko).

Itseohjautuvuusteoria koostuu kolmesta keskeisestä tekijästä, jotka vaikuttavat onnelliseen elämään. Nämä ovat omatahtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. (Terveysverkko.) Onnettomuustilanteissa paloiesimies antaa käskyjä pelastajille, jotka suorittavat annetut

tehtävät. Joissakin tilanteissa on myös hyvä olla oma-aloitteinen, jotta tehtävä sujuisi moitteettomasti ja sujuvammin. Kaikkien tulisi siis pelata yhteen, jotta päästään yhteiseen tavoitteeseen.

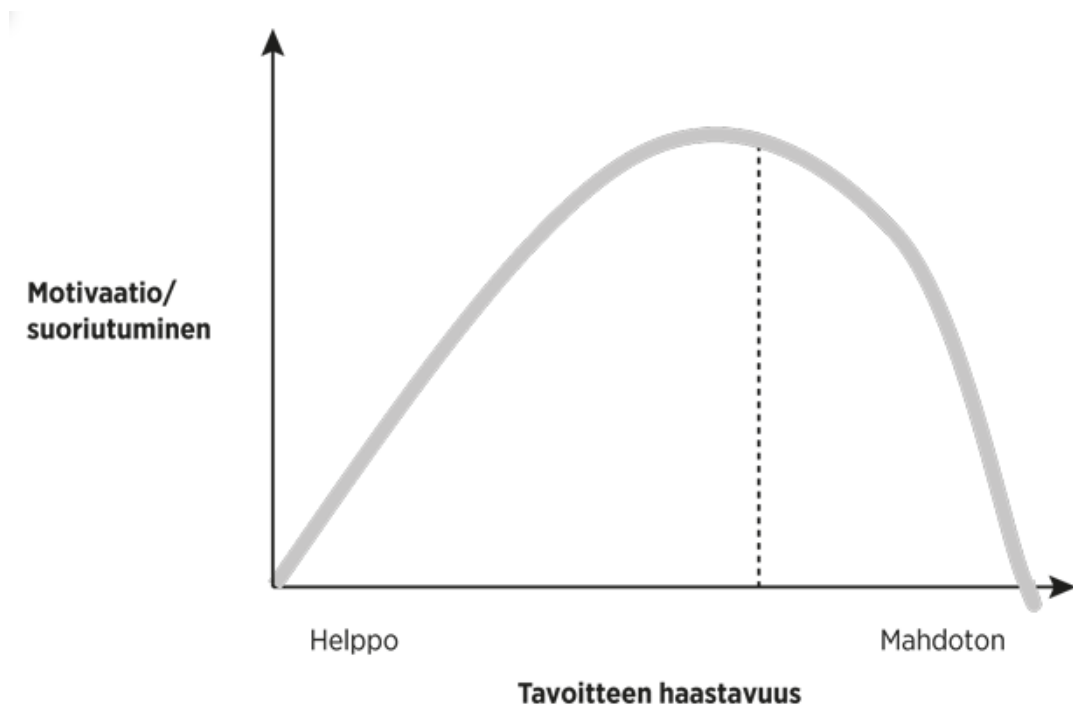
2.2 Työmotivaatio

Motivaation löytäminen saattaa toisinaan tuntua kaukaiselta mielikuvalta. Työnteko tuntuu monesti askipäiväiseltä puurtamiselta, jos motivaatio työntekemiseen puuttuu täysin. Kun, työstä puuttuu kokonaan innokkuus, niin se heijastuu monesti myös työn laatuun. (Sinokki 2017.) Monelle palomiehet tuntuvat olevan arjen supersankareita, jotka pelas-tavat ihmishenkiä ja pystyvät mihin vaan, kun he pukevat uniformun päälle. Tämä san-karillinen imago ei kuitenkaan ole sitä todellisuutta, jota jokainen palomies työssään koh-taa. Työ on monesti fyysistä ja henkisesti raskasta. Kaikille palomiehentyötä tekeville sattuu kohdalleen myös ikäviä tehtäviä. Erilaiset onnettomuudet, loukkaantumiset, kuo-lemat ja vaaralliset tilanteet ovat asioita, joita palomies työssään kohtaa. Heidän pitää pystyä käsittelemään myös ikävät tilanteet työssään ja sitä kautta hakea uutta motivaatiota tehtävien suorittamiseen. (Kokko 2014.)

Työtehtäviin voi saada motivaatiota myös työkavereiden auttamisen myötä. Jos henkilö on hyvä työssään ja osaa työnsä, niin hänen tulee muistaa olla aina tarvittaessa avuksi myös työkavereilleen. Monesti yhdessä ongelmien ratkaisu on paljon antoisampaa ja samalla pystytään tutustua työkavereihin, kun käydään yhdessä läpi työasioita. Hyvien työkavereiden avulla jaksaa varmasti kahdeksan tunnin ajan tehdä töitä arkisin. (Sinokki 2017.) Palomiehillä työkaverien merkitys korostuu. Töitä tehdään kerrallaan kaksikym-mentä neljä tuntia vuorokaudessa, joten työryhmän yhteishenki nousee täysin uudelle tasolle. Monen tuntemani palomiehen mukaan työkaverit ovat heille kuin toinen perhe ja oma paloasema tuntuu toiselta kodilta, jossa vietetään yhtäjaksoisesti kokonainen vuo-rokausi.

On hyvä muistaa, että motivaatioteorioita on lukuisia. Niiden avulla pystytään selittä-mään, miksi eri ihmiset kokevat saman tilanteen hyvin eri tavoin tai miten kokemukset vaikuttavat toimintaan. Tärkeintä ei ole opetella kaikkia teorioita ulkoa, vaan pikemminkin ymmärtää perusasiat, jotka vaikuttavat ihmisten toimintaan työpaikalla (Rantamäki, Kauhanen, Kolari 2006.) Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää miten varuste- ja ka-lustohankinnat vaikuttavat pelastushenkilöstön työmotivaatioon, joten on tärkeää tuoda

kehittämisideoita, joiden avulla pystyttäisiin motivoimaan koko työyhteisöä. Samalla tulisi huomioida jokaista työntekijää saman arvoisena.



Kuvio 3. Tavoiteasetantateoria (Pellinen 2017).

Kuviossa 3 on kuvattuna Jukka Pellisen suunnittelema tavoiteasetantateoria. Sen tarkoituksena on osoittaa motivaation ja tavoitteen haastavuuden yhteneväisyys suhteessa toisiinsa. Jos tavoite asetetaan väljästi, niin se ei motivoi työntekijää samalla lailla, kuin hyvin tarkkaan määritelty tavoite. Tavoitteen tulisi käyttää työntekijän energiaa tehokkaasti ja motivoivasti. Tavoitteen tulee olla vaativa, mutta kuitenkin niissä rajoissa, että se on mahdollista saavuttaa. (Pellinen 2017, 121.)

Lähtökohtaisesti työntekijälle annettu päätösvalta vähentää hänen stressiään, sekä lisää tämän oppimisen halua entisestään. Passiivisuus-aktiivisuusulottuvuuden teorian mukaan, työntekijät pysyvät nopeasti oppimis- ja kehittymiskykyisinä, työhönsä sitoutuneina ja tuottavina. Aktiivisella työllä voidaan edistää työntekijää oppimaan ja kehittämään itseään tehokkaammin. Organisaation näkökulmasta työntekijät pystyvät vastaamaan muuttuviin haasteisiin, joka toimii organisaatiolle tietynlaisena etuna. (Manka 2012, 57.)

Jokainen tehty muutos organisaation toimintaprosesseihin, edellyttää jotakin uuden oppimista koko henkilöstön osalta. Yleisesti erilaisia hankkeita ja projekteja hyödynnetään

keräämään tarvittava tieto ja osaaminen. Tämän lisäksi johtoryhmän tulisi tarkastella, tulisiko nykyistä henkilöstöä jatkokouluttaa, vai tulisiko palkata joku uusi työntekijä, joka hallitsee tarvittavan lisäosaamisen. (Lindroos & Lohivesi 2010, 167.)

Myös esimies voi vaikuttaa työntekijöiden työmotivaatioon omalla liiallisella aktiivisuudellaan. Aktiivisuus heikentää työyhteisön oma-aloitteisuutta ja sitä kautta laskee työmotivaatiota. Jos taas esimies on liian huolehtiva tai kontrolloiva, ei alaisia haasteta tarpeeksi tavoitteiden vaatimalla tasolla. (Järvinen 2013.)

Työntekijöiden työmotivaatioon vaikuttavat voimakkaasti myös oman yksityiselämän kriisit ja mielenterveysongelmat. Työntekijä saattaa kärsiä elämän tasapainon järkkymisestä, jolloin henkinen kestävyys ja työnteko kärsivät. Tyypillisin henkiseen jaksamiseen vaikuttava tekijä on aviokriisi. Aviokriisin takia, henkilö saattaa kohdata vaikeuksia keskittymisessä työntekemiseen. (Järvinen 2012.)

2.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi sai alkunsa viime vuosisadan alussa. Lakisääteinen työsuojelu alkoi Suomessa yli sata vuotta sitten. Siihen aikaan työhyvinvoinnista puhuttiin teollisuustyöntekijöiden työolojen parantamisesta, tapaturmien ja vaarallisten tilanteiden välttämisestä. Kyseessä oli siis fyysisen turvallisuuden turvaaminen. Työhyvinvointia alettiin tutkia 1920-luvulla, lääketieteellisen fysiologisen stressitutkimuksen avulla. (Manka 2012, 55.)

Työhyvinvointi on monen osa-alueen kokonaisuus, joka syntyy pääasiallisesti työn arjessa. Työhyvinvointiin eivät varsinaisesti vaikuta työpaikan ulkopuolella tapahtuvat terveystempaukset. Hyvinvointia edistävän toiminnan tulisi olla läpileikkaavaa ja pitkäjänteistä. Työhyvinvointi vaikuttaa esimerkiksi: henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen. (Työterveyslaitos.)

Työhyvinvoinnilla voidaan vaikuttaa positiivisesti organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen, sekä organisaation maineeseen. Hyvin suunniteltu työhyvinvoinnin kokonaisuus voi parhaimmillaan maksaa itsensä takaisin moninkertaisena alkuiinvestointiin nähden. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan, työhyvinvoinnilla on merkittävä myönteinen yhteys tulospäätteisiin, kuten tuottavuuteen, voittoon, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin, sekä tapaturmiin. (Työterveyslaitos.)

Työpaikalla voidaan menettää hyviä resursseja huonolla johtamisella. Tämän lisäksi resursseja voidaan haaskata työyhteisön taidoilla, kuten esimerkiksi: työntekijöiden epävarmuus, työpaikkakiusaaminen, esimiehen ja työkavereiden tuen puute, sekä roolien epävarmuus. (Manka & Manka 2016, 135.)

Työelämä kokee tällä hetkellä suurta muutosta Megatrendien myötä. Maailmantaloudessa tapahtuva murros muuttaa työnteon rakenteita ja edellytyksiä. Yhä useammat yksityisen ja julkisen sektorin organisaatiot joutuvat kehittämään toimintatapojaan. Kilpailuetua joudutaan hakemaan: joustavuudesta, nopeudesta ja innovaatioiden tuottokyvystä organisaation oman arvon lisäämiseksi. (Manka & Manka 2016, 14.)

Kyseiset muutokset haastavat myös työkuultuuria, sillä työelämään alkaa tulla uutta sukupolvea, jolla ei ole samanlaista kokemusta esimerkiksi köyhyydestä tai laman vaikutuksesta, niin kuin sodan ajan jälkeen syntyneillä suurilla ikäluokilla on. Vaikka monen nuoren mielestä työ on heille tärkeää, niin sitäkin tärkeämpänä esiintyy nuorten vapaa-aika. Työltä tulee jäädä aikaa perheelle, kavereille ja harrastuksille. Nuorten mielestä, palkan pitää riittää kattamaan heidän kaikki tarpeensa. Tällaisia ovat esimerkiksi huollon elämä ja vapaa-ajan aktiviteetit. (Manka & Manka 2016, 15.)

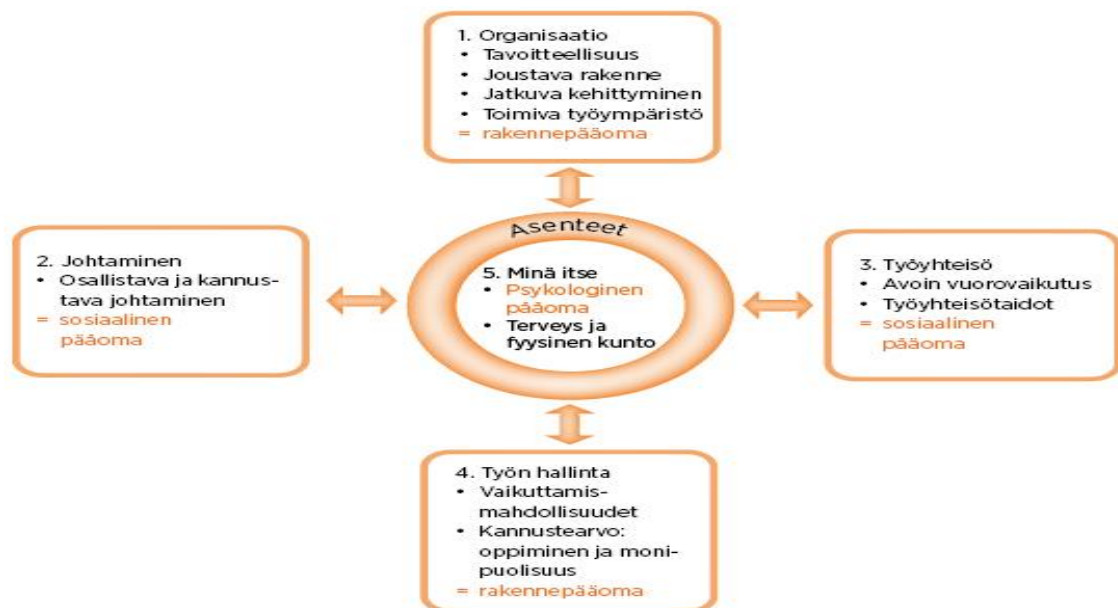


Kuvio 4. Työelämän ennakoitua muutokset vuoteen 2020 mennessä (Manka & Manka 2016).

Kuvioon 4 on koottu megatrendejä, jotka tulevat vaikuttamaan jokaisen työntekijän elämään ja hyvinvointiin. Osa näistä trendeistä näkyy jo tällä hetkellä työyhteisöissä ja osa

niistä on vielä tulossa seuraavien vuosien aikana osaksi kokonaisuutta. (Manka & Manka 2016, 67.) Pelastustoimen toimintaympäristö muuttuu nopeasti megatrendien myötä. Muuttuva yhteiskunta ja toimintaympäristö luovat täysin uudenlaisia haasteita pelastustoimelle. Pelastustoimen toimivuuteen vaikuttavat olennaisesti kansainvälinen toimintaympäristö, sekä väestö- ja aluerakenteessa tapahtuvat muutokset. Muutosten myötä, kansalaisten luottamus pelastustoimeen korostuu entisestään, sekä sosiaalisen median tuomat uudet uhat. (Sisäministeriö 2016.)

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. (Kantolahti, Tarja. Sosiaali- ja terveysministeriö.) Työterveyslaitoksen mukaan, työhyvinvointi tarkoittaa taas turvallisen, terveellisen, ja tuottavan työn kokonaisuutta. (Työterveyslaitos, Työhyvinvointi). Määritelmiä siitä, mitä työnhyvinvointi käsitteenä tarkoittaa on lukuisia. Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa hyvällä ja motivoivalla johtamisella, sekä työyhteisön ilmapiirillä ja työntekijöiden antamalla panoksella. (Alahuhtala & Huhta 2018).



Kuvio 5. Marja-Liisa Mankan malli työhyvinvointiin (Manka & Manka 2016, 76).

Kuvioon 5 on esiteltynä Marja-Liisa Mankan malli voimavaralähtöisestä työhyvinvoinnista. Mallissa korostuvat organisaatiokulttuuri, sekä organisaation toimintatavat. Rakennetekijöihin sisältyvät myös työn sisältö ja vaikutusmahdollisuudet. (Manka & Manka 2016, 76.) Tämän opinnäytetyön yhtenä tavoitteeseen pääsemiseen vaikuttavana tekijänä on selvittää, onko pelastushenkilöstöllä mahdollisuus vaikuttaa pelastuslaitoksen

tekemiin hankintoihin. Voimavaralähtöisessä mallissa pelastushenkilöstölle annetut vaikuttamismahdollisuudet ovat sijoitettuna työn hallinnan alle. Vaikuttamismahdollisuuksilla voidaan kasvattaa organisaation rakennepääomaa. Rakennepääoma tarkoittaa kokonaisuutta, johon kuuluvat: työn monipuolisuus, mahdollisuus voida oppia uutta ja mahdollisuus voida vaikuttaa työn tavoitteisiin ja pelisääntöihin. (Manka & Manka 2016, 80.)

3 Pelastustoimi

3.1 Pelastustoimi yleisesti

Suomessa eri alueiden pelastustoimi päättää siitä, mikä on kunkin alueen palvelutaso pelastustoiminnan osalta. Palvelutasopäätös sisältää selvityksen alueen uhista, arvion niiden aiheuttamista riskeistä, määritelmän toiminnan tavoitteista, sekä päätöksen käytettävistä voimavaroista ja niiden tarjoamista palveluista ja tasoista. Palvelutasopäätös toimitetaan aluehallintovirastolle. (Pelastuslaki 2011. 23 §.)

Pelastuslaitosten operatiivisen henkilöstön työ on yleisesti vaativaa, niin henkisesti, kuin myös fyysisesti. Henkilöstöltä edellytetään laajaa osaamista erilaisten onnettomuustilanteiden osalta. Pelastajien työhön kuuluu myös rutiininomaisia valmiutta ylläpitäviä tehtäviä, kuten esimerkiksi erilaisia koulutuksia ja fyysistä harjoittelua kuntosalilla. (Ammattinetti.) Pelastajien työn vaativuuden vuoksi, heiltä odotetaan hyvää paineensietokykyä erilaisissa onnettomuustilanteissa. Monessa tilanteessa myös työmotivaatio ja työssä jaksaminen korostuvat erilaisissa työtehtävissä. Vaativan työn suorittamiseen vaaditaan myös motivoituneisuutta, jota tässä opinnäytetyössä on tarkoitus selvittää varuste- ja kalustohankkeiden kautta.

Pelastuslain 1. luvun 1 pykälän mukaan, lain tavoitteena on parantaa ihmisten turvallisuutta ja vähentää onnettomuuksia. Tavoitteena on, että onnettomuuden uhatessa tai sen jälkeen ihmiset pelastetaan, tärkeät toiminnot turvataan ja onnettomuuden seurauksia rajoitetaan tehokkaasti minimoiden kaikille osatekijöille aiheutuvia haittoja. (Pelastuslaki 2011. 1. luku 1 §). Palosuojelurahaston tavoitteena on saada paras mahdollinen vaikuttavuus jokaiselle avustetulle eurolle ja sen myötä, rahasto pyrkii vastaamaan pelastustoimen muuttuvaan toimintaympäristöön. Palosuojelurahasto pyrkii toimimaan aktiivisesti sekä avoimesti tulipalojen ehkäisyn ja pelastustoimen edistämisen puolesta. (Palosuojelurahasto 2018a.)

Pelastuslaitokset pyrkivät parantamaan pelastushenkilöstön työskentelyä erilaisten varuste ja kalustohankintojen avulla. Niiden avulla pyritään vaikuttamaan positiivisesti henkilöstön työskentelyyn ja sitä kautta nostamaan työmotivaatiota ylöspäin. Pelastajien työn vaativuuden vuoksi, hankinnat on suunniteltava tarkkaan, jotta työturvallisuus säilyy. Pelastajan perusvarustukseen kuuluvat: kypärä, sammutusasu, alushuppu, hanskat, sekä saappaat. Niiden avulla pelastaja suojautuu erilaisia onnettomuuksia varten, jotta tehtävän suorittamisesta tulisi turvallisempaa. (Varsinais-Suomen pelastuslaitos 2016.)

3.2 Kalustohankinnat

Kalustohankeavustuksia myönnetään pelastuslaitoksille ja sopimuspalokunnille. Hankkeilla on tarkoitus edistää pelastustoimen ajoneuvokannan ja vanhojen väestöhälyttimien uusiutumista. Kalustohankinnat edistävät pelastustoimen toimintavalmiutta muuttuvassa toimintaympäristössä, sekä pelastuslaitosten johtovalmiutta operatiivisten tehtävien osalta. Yleisimmin kalustoavustuksia haetaan raskaaseen kalustoon, koska hankintakustannukset ovat niissä suurempia. (Palosuojelurahasto 2018b).

3.2.1 Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen kalustohakemus

Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos sai Palosuojelurahastolta avustuksen puomitikasauton vuonna 2018. Avustuksen suuruus oli tuolloin 72 000 euroa, joka oli 40 prosenttia hyväksytyistä kokonaiskustannuksista. Puomitikasauto hankittiin korvaamaan keskuspaloaseman puomitikasyksikön vuosimalli 2008, joka siirrettiin Tammisaaren paloasemalle. (Palosuojelurahasto 2018b.)



Kuvio 6. Nostolava-auto, johon Palosuojelurahasto myönsi 72 000 euron avustuksen vuonna 2018 (Kuvaaja Victor Lång, Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos).

Pääsin vierailemaan Länsi-Uudenmaan pelastuslaitokselle 25.9.2019. Vierailun aikana tutustuin sekä palomiesten normaaliin 24 tunnin mittaiseen työvuoroon, että pelastuslaitoksen kalustoon. Vieraillessani pelastuslaitoksella, haastattelin muutamaa palomiestä, jotka toimivat puomitikasauton kuljettajana. Heidän palaute autosta oli pääsääntöisesti positiivista. Ajoneuvo sisältää paljon nykytekniikkaa, josta on hyötyä tulipalojen sammuttamisessa ja tukitoimissa.

Harmillisesti juuri vierailuni aikana kyseinen ajoneuvo hajosi heti aamulla vuoron alkaessa, joten en päässyt fyysisesti tutustumaan ajoneuvon ominaisuuksiin. Työvuorossa oli kyseisen yksikön kuljettajia useampi paikalla. Yleisesti ajoneuvo oli tuonut parannuksia pelastustoimintaan, mutta suurimpana huolena oli teknologian tuomat ongelmat toiminnallisuuteen. Osan mielestä uusi ajoneuvo ei ole valmistettu työn tekemiseen vaan enemmänkin toimimaan tukena.

4 Tutkimusmenetelmät

4.1 Aineiston kerääminen

Tässä opinnäytetyössä käytettiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Kyselytutkimuksessa hyödynnettiin määrällistä tutkimusmenetelmää. Määrällisen tutkimusmenetelmän avulla kerättiin numeerista tilastoa kyselyn vastaajista. Määrällisen tutkimusmenetelmän kyselylomake piti sisällään pääasiassa suljettuja kysymyksiä eli toisin sanoen strukturoituja kysymyksiä. Strukturoitujen kysymysten tuloksena syntyy lukuarvoja sisältävää aineistoa. (Vilpas 2019, 1.)

Aineistoa analysoitiin kriittisesti, viitekehyksen teorian ja laadullisten haastattelujen avulla. Tutkimusmenetelmän avulla saatiin yleiskuvan hankintojen vaikutuksesta pelastushenkilöstön työmotivaatioon. (vrt. Vilka 2007, 13).

Kysely lähetettiin kaikille Suomessa toimiville pelastuslaitoksille. Tarkoituksena oli kerätä dataa operatiivisessa toiminnassa mukana olevalta henkilöstöltä ja tuoda esille heidän näkemyksiä siitä, miten varuste- ja kalustohankinnat motivoivat heidän työntekoaan. Kysely lähetettiin pelastuslaitosten operatiiviselle henkilöstölle vastattavaksi. Kyselyyn annettiin vastausaikaa yhden kuukauden. Kyselyn ensimmäiseen osioon tein strukturoituja kysymyksiä, joilla haluttiin tuoda esille pelastuslaitos, jolla vastaaja työskentelee, hänen virkanimikkeensä, ja missä pelastusyksikössä vastaaja pääsääntöisesti työskentelee. Näiden kysymysten avulla kerättiin numeerista dataa, jonka avulla selvitettiin vastaajan pelastuslaitos ja virkanimike. (Vilpas, sivu 1.)

Toisessa osiossa keskityttiin selvittämään vastaajien mielipidettä tämänhetkisiin työtehtäviin ja työmotivaatioon vaikuttaviin hankintoihin. Kahdesta ensimmäisestä osiosta saatiin kerättyä numeerista tilastoa koskien pelastushenkilöstön työtehtävistä ja työn mielekkyydestä. Kolmas osio oli tehty avoimeksi osioksi, joka piti sisällään avoimia kysymyksiä liittyen työmotivaatioon ja kehittämideoihin pelastuslaitoksille. Tässä osiossa vastaajille annettiin mahdollisuus antaa omia mielipiteitään pelastuslaitoksen hankinnoista ja Palosuojelurahaston avustustoiminnasta.

Metodi tuki lopullisten johtopäätösten tekemistä. Suljettujen kysymysten vastauksista saatiin selville tämän hetkinen tilanne työn mielekkyyden ja työmotivaation osalta. Avoimista vastauksista pyrittiin tuomaan esille mahdollisia hankintoja, joiden avulla pelastushenkilöstö kokee, että heidän työmotivaatiota saataisiin nostettua paremmalle tasolle.

4.2 Kyselylomake

Ensimmäisenä tutkimusmenetelmänä tässä opinnäytetyössä käytettiin määrällisen tutkimusmenetelmän kyselylomaketta. Kyselylomakkeessa oli strukturoituja kysymyksiä, joiden avulla pyrittiin selvittämään, miten uudet varusteet ja kalusto vaikuttavat pelastushenkilöstön työmotivaatioon. Lisäksi haluttiin selvittää, millainen merkitys uusilla varusteilla on pelastushenkilöstön mielestä. Kyselylomakkeessa käytettiin asteikkoa mittaristona, jonka avulla saadaan määrällistä tietoa vastaajista, sekä heidän mielipiteestä kysymyseen. Määrällisen aineiston avulla pystyttiin analysoimaan tavoitteen ja viitekehityksen teorian välistä yhteneväisyyttä. (Vilka 2007, 14).

Kyselyn tavoitteena oli tuoda esille ne tekijät, jotka vaikuttavat operatiivisen pelastushenkilöstön mielestä heidän työmotivaatioonsa. Kyselyn avulla pyrittiin pääsemään opinnäytetyön tavoitteeseen: *selvittää miten uudet varusteet ja kalusto vaikuttavat pelastushenkilöstön työmotivaatioon*. Kysely oli jaettu kolmeen osioon. Kyselyn ensimmäiseen osioon tein asteikko kysymyksiä, joilla haluttiin tuoda esille pelastuslaitos, jolla vastaaja työskentelee, hänen virkanimikkeensä, ja missä pelastusyksikössä vastaaja pääsääntöisesti työskentelee. Näiden kysymysten avulla kerättiin numeerista dataa, jonka avulla selvitettiin vastaajan pelastuslaitos ja virkanimike. (Vilpas, sivu 1.)

Toisessa osiossa keskityttiin selvittämään vastaajien mielipidettä tämänhetkisiin työtehtäviin ja työmotivaatioon vaikuttaviin hankintoihin. Kahdesta ensimmäisestä osiosta sain kerättyä numeerista tilastoa koskien pelastushenkilöstön työtehtävistä ja työn mielekkyydestä. Kolmas osio oli tehty avoimeksi osioksi, joka piti sisällään avoimia kysymyksiä liittyen työmotivaatioon ja kehittämisideoihin pelastuslaitoksille. Tässä osiossa vastaajille annettiin mahdollisuus antaa omia mielipiteitään pelastuslaitoksen hankinnoista ja Palo-suojelurahaston avustustoiminnasta. Avointen kysymysten avulla, vastaajilta saadaan spontaaneja vastauksia. (Vilka 2007, 68.)

Kyselylomake toteutettiin E-lomakkeella, Google formssin avulla. E-lomakkeella mahdollistettiin vastaajien anonymiteetti ja se, että kyselyyn olisi helpompi vastata useammalla

eri laitteella. Lomakkeen pakollisissa kysymyksissä vastaajia vaadittiin ottamaan kantaa näihin kysymyksiin, jotta saataisiin jaoteltua vastaukset pelastuslaitosten mukaan. Pakollisten kysymysten lisäksi, ensimmäiseen osioon oli asetettu asteikko yhden ja viiden välillä. Vastausvaihtoehtoihin oli lisätty yksilöidysti selitteet riippuen kysymyksestä. Vastausvaihtoedot kysymykseen neljä: 1 "vastenmielinen" ja 5 "Todella mieluinen". Väite oli kyseisessä kysymyksessä "Asteikolla 1-5, koetko tämänhetkiset työtehtäväsi mieluisiksi?". Väitteessä viisi, joka oli myös asteikkokysymys, vastausvaihtoehdot olivat 1 "Laaduttomat" ja 5 "Todella laadukkaat". Väite oli muotoiltu seuraavasti: Asteikolla 1-5, ovatko tämänhetkiset varusteesi mielestäsi tarpeeksi laadukkaat? Muiden osiossa olleiden väitteiden osalta, vastausvaihtoehdot olivat "kyllä" ja "ei" muodossa. Lomakkeen tulee olla kohtuullisen pituinen, sillä jos kyselylomakkeen vastaamiseen menee yli 15 minuuttia, niin moni jättää automaattisesti täyttämästä kyselyä loppuun. (KvantiMOTV 2010.) Laskennallisesti kyselylomakkeen täyttämiseen kului noin 5 minuuttia.

Kyselylomakkeessa kaikki kysymykset eivät kuitenkaan olleet pakollisia, jolla pyrittiin pitämään vastausprosentti korkealla. Kysymykset suunniteltiin siten, että niistä saataisiin maksimaalinen hyöty toimeksiantajalle. Tämän lisäksi, vastausten haluttiin tukevan teoriaa työmotivaation vaikutuksesta. Kyselyn viimeisellä kysymyksellä haluttiin selvittää operatiivisen pelastushenkilöstön yleinen tietämys Palosuojelurahaston olemassaolosta.

4.3 Haastattelut

Toisena tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullisen tutkimusmenetelmän haastatteluja, joiden kohteina olivat pelastuslaitosten operatiiviseen henkilöstöön kuuluvia henkilöitä. Henkilöt oltiin valikoitu haastateltaviksi tietyin kriteerein. Haastatteluista osa suoritettiin vierailuni aikana Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksella ja osa vapaa-ajalla omalla sopimuspalokunnalla. Haastatteluiden tavoitteena oli selvittää, miten pelastuslaitokset toteuttavat varuste- ja kalustohankintoja. Tämän lisäksi haastatteluilla haluttiin selvittää pelastushenkilöstön mielipiteitä uusista kalustohankinnoista. Haastattelut olivat puolistrukturoituja haastatteluja, jossa kaikille haastateltaville esitettiin samat kysymykset. Haastateltavat saivat antaa täysin oman näkemyksen kysytyihin kysymyksiin ilman muiden henkilöiden läsnäoloa. (KvaliMOTV 2010.)

Haastattelujen teemoina olivat pelastushenkilöstön työmotivaatio, Palosuojelurahaston avustamat kalustohankkeet, sekä pelastuslaitosten omat varustehankinnat. Haastattelussa käytettiin apuna kyselylomakkeen kysymyksiä, jotta saataisiin lisää tietoa avoimien

kysymysten osalta. Haastattelujen lisäksi käytiin yleistä keskustelua työvuorossa olleiden pelastajien kanssa kalustosta ja varusteista, sekä niiden vaikutuksesta työmotivaation suhteen. Haastattelujen tavoitteena oli saada vastauksia siihen, onko pelastushenkilöstöllä mahdollisuus vaikuttaa hankintoihin. Tämän lisäksi haluttiin kuulla lisää haastateltavilta, millaisia varusteita ja kalustoa he toivoisivat pelastuslaitoksen hankkivan. Laadullisilla haastatteluilla pyritään ymmärtämään tutkittavan kohteen laatua ja kokonaisvaltaista merkitystä. Laadullisella tutkimusmenetelmällä saadaan selville vastaavien perusteluita kysymyksiin. (SurveyMonkey.) Haastatteluilla pyrittiin tuomaan pelastushenkilöstön omia mielipiteitä paremmin esille kyselylomakkeen vastausten jäädessä vähäisiksi.

5 Kyselytutkimuksen tulokset

5.1 Kyselytutkimus

Määrällisessä tutkimusmenetelmässä, kyselylomakkeet kysymykset ovat strukturoitu siten, että aineistoa voidaan kerätä eri kysymystyyppien avulla. Kyselylomakkeessa käytettiin monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä, aineiston keruuta varten. Monivalintakysymysten vastausvaihtoehdot oltiin asetettu valmiiksi ja niiden valitsemiseen oltiin käytetty apuna viitekehysten teoriaa. Vastausvaihtoehdot olivat numeerisessa järjestyksessä yhdestä viiteen. Numeeristen vastausvaihtoehtojen avulla voitiin kerätä numeerista tilastoa analysointia varten. (Vilkkä 2007, 67.)

Määrällisessä tutkimusmenetelmässä valitaan aina se analyysimenetelmä, joka antaa tietoa tutkittavasta kohteesta. Analyysitapa valikoituu tutkittavien määrän, toisistaan riippuvuuden, ja muuttujien vaikutuksesta toisiinsa mukaan. Jos tavoitteena on saada tietoa yhdestä muuttujasta, käytetään sijaintilukuja. Sijaintiluvut tarkoittavat havaintoarvojen sijaintia kuvaavia tunnuslukuja. (Vilkkä 2007, 119.) Tässä opinnäytetyössä esitettiin erilaisia kysymyksiä operatiiviselle pelastushenkilöstölle. Kysymyksiin vastattiin numeerisella asteikolla, kyllä ja ei vastauksella, sekä avoimilla vastauksilla. Vastausten perusteella syntyi prosenttisarvoja, joita verrattiin toisiinsa kysymyskohtaisesti.

5.2 Saadut vastaukset

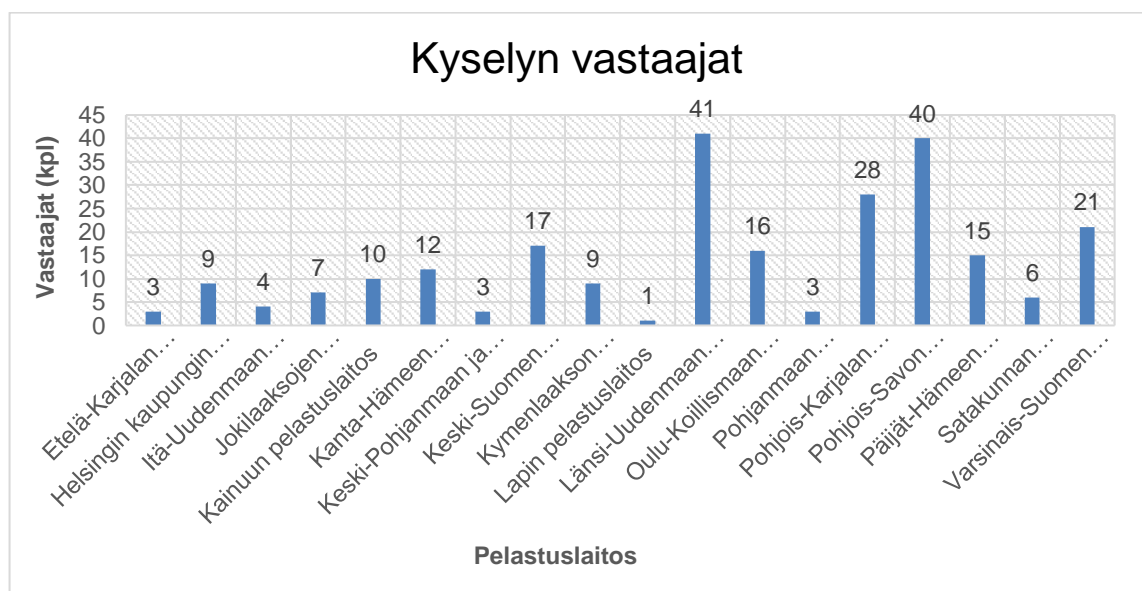
Kysely lähetettiin Suomen kaikkien pelastuslaitosten kirjaamoon sähköpostitse, josta se välitettiin kirjaamon toimesta pelastuslaitoksen operatiiviselle henkilöstölle vastattavaksi.

Suomessa työskentelee arviolta noin 3 000 palomiestä. (Jokinen, Juha-Veli. Iltalehti 2018). Kaikkiaan kyselyyn vastasi 245 henkilöä, jolloin kyselyn vastausprosentiksi muodostui 8,16 prosenttia. Vastausaikaa kyselyyn annettiin kuukausi. Vaikka vastausprosentti jäikin alhaiseksi, voitiin todeta, että operatiivista henkilöstöä kiinnostaa keskustella työmotivaatioon ja hankintoihin liittyvistä asioista. Kyselytutkimuksen tavoitteena on hankkia tietoa, jonka tulisi olla mahdollisimman todenmukaista ja virheetöntä. Kyselytutkimuksen tuloksia ei, kuitenkaan tarkastella yksittäisen vastaajan osalta, vaan yhtenä kokonaisuutena. (Taanila 2019).

Seuraavassa alaosiossa on selitetty jokainen kyselyn osio ja se, miten kysymyksiin on vastattu prosentuaalisesti.

5.3 Vastaajan taustat

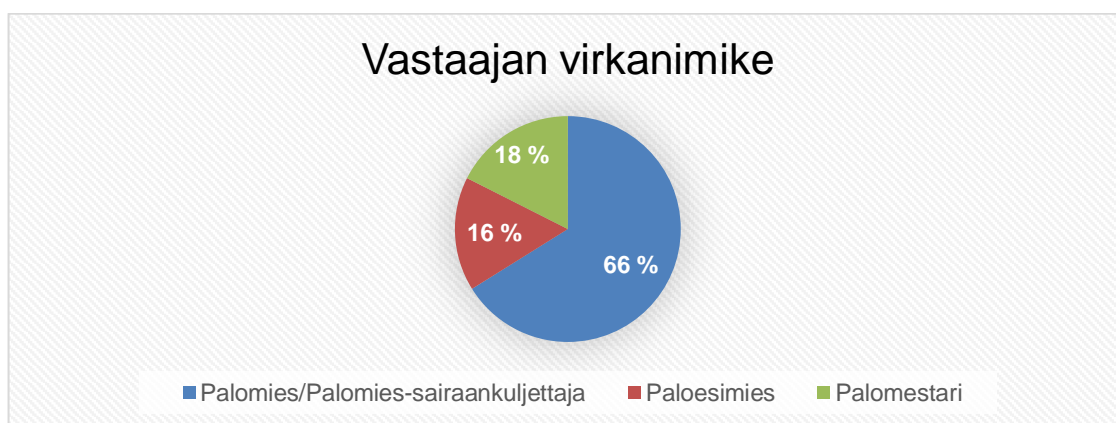
Kyselyn ensimmäisessä osiossa esitettiin kysymyksiä, joiden avulla haluttiin eritellä kyselyyn vastanneet henkilöt. Ensimmäisen osion tarkoituksena oli helpottaa tulosten analysointia ja johtopäätöksiä. Lisäksi tällä osiolla varmistuttiin siitä, vastasivatko kaikki pelastuslaitokset kyselyyn.



Kuvio 7 Vastaajan pelastuslaitos.

Ensimmäiseksi tiedusteltiin vastaajan työnantajaa (ks. kuvio 7). Vastausvaihtoehtoina kysymyksessä olivat kaikki kaksikymmentäkaksi pelastuslaitosta. Kysymykseen vastasi

kaikki 245 vastaajaa, joista eniten Länsi-Uudenmaan pelastuslaitokselta, toiseksi eniten Pohjois-Savon pelastuslaitokselta ja kolmanneksi eniten Helsingin kaupungin pelastuslaitokselta. Kaikkiaan kysymykseen vastasi 18/22 pelastuslaitosta. Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla pyritään selvittää prosenttiosuutta ja vastausten lukumäärään liittyviä kysymyksiä. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää tarpeeksi suurta vastaamisprosenttia ollakseen luotettava. (Heikkilä, 2014). Kysely lähetettiin kaikkiin pelastuslaitoksiin, joten se tavoitti arviolta noin 3 000 henkilöä. Vastausprosentin perusteella herää kysymys, miksi kaikki pelastuslaitokset eivät vastanneet ollenkaan kyselyyn? Olisiko heihin kannattanut olla suoraan yhteydessä?



Kuvio 8. Vastaajan virkanimike.

Toisena kysymyksenä haluttiin selvittää vastaajan virkanimike, jotta vastaukset voitiin jakaa kolmeen ryhmään. Tähän kysymykseen tuli myös 245 vastausta, joista eniten oli palomies tai palomies-sairaankuljettaja, toiseksi eniten palomestareita ja kolmanneksi eniten paloiesimiehiä (kuvio 8). Kvantitatiivisen kyselytutkimuksen avulla voidaan todeta, kuinka suuri osa vastaajista on jotakin mieltä kysymyksestä. Asioita voidaan kuvata numeerisen suuruuden avulla ja vertailla niitä keskenään. (Heikkilä 2014.) Numeerinen vastausprosentti auttaa myös tukemaan teoriaa ja tavoitteisiin pääsemistä, jos tarpeeksi suuri osa vastaajista osoittaa tavoitteen onnistuneeksi.



Kuvio 9. Pelastusyksikkö, jossa vastaaja työskentelee.

Kolmantena kysymyksenä haluttiin selvittää pelastusyksikkö, jossa vastaaja työskentelee. Tähän kysymykseen vastasi 239 henkilöä. Kysymyksen avulla haluttiin saada lisätietoa, miten pelastusyksikkö vaikuttaa vastaajan antamiin vastauksiin eri kysymyksissä siitä. Eniten vastaajia työskentelee sammutusautossa, toiseksi eniten johtokeskusautossa, ja kolmanneksi eniten raivausautossa. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla pystytään myös vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Tässä selvityksessä pystytään vastaamaan seuraavaan tutkimuskysymykseen: kuinka moni vastaajista työskentelee sammutusyksikössä? (Heikkilä 2014.) Tämän tiedon avulla voidaan tarkkailla sammutusyksikössä työskentelevän vastaajan muita vastauksia. (Kuvio 9.)

5.4 Työmotivaatio ja työn mielekkyys

Toinen osio käsitteli vastaajien mielipidettä heidän nykyisistä työtehtävistään. Työtehtävien lisäksi haluttiin selvittää, millainen vaikutus varuste- ja kalustohankinnoilla on heidän työmotivaatioonsa ja pitävätkö he varusteitaan laadukkaina. Osio sisälsi numeerisia ja avoimia kysymyksiä, joissa vastaajat pääsivät esittämään oman mielipiteensä ja kertomaan omia näkemyksiään.

Toisen osion kysymyksillä selvitettiin

- millaisia varusteita ja kalustoa pelastushenkilöstö toivoisi pelastuslaitoksen hankkivan
- onko pelastushenkilöstöllä mahdollisuus vaikuttaa hankintoihin

Kysymysten tuloksia analysoidaan seuraavassa luvussa 5. Tässä luvussa on käyty läpi vastaajien määrää ja nostettu esiin keskeisimpiä löydöksiä esille.



Kuvio 10. Työtehtävän mielekkyys.

Neljäs kysymys oli ”asteikolla 1 - 5, koetko tämänhetkiset työtehtäväsi mieluisiksi?”. Kysymykseen vastasivat kaikki vastaajat (245). 88 vastaajaa koki tämänhetkiset työtehtävänsä todella mieluisiksi, antaen arvosanan 5. 109 vastaajaa antoi työtehtävien mielekkyydestä arvosanaksi 4, 37 vastaajaa antoi arvosanan 3, yhdeksän vastaajaa antoi arvosanan 2, ja kaksi vastaajaa antoi arvosanaksi 1. (Kuvio 10.)



Kuvio 11. Ovatko tämän hetkiset varusteesi laadukkait?

Viides kysymys oli ”asteikolla 1 - 5, ovatko tämänhetkiset varusteesi mielestäsi tarpeeksi laadukkait?”. Kysymykseen vastasivat kaikki (245), ja 59 vastaajaa antoi arvosanaksi 5/5, 122 vastaajaa antoi arvosanaksi 4/5, kolmekymmentäneljä antoi arvosanaksi 3/5, kaksikymmentäneljä vastaajaa antoi arvosanaksi 2/5 ja viisi vastaajaa antoi arvosanaksi 1/5. (Kuvio 11.)



Kuvio 12. Saatko lisämotivaatiota uusista varustehankinnoista?

Kysymys kuusi oli ensimmäinen kysymys, johon vastaaja pystyi antamaan myös omia kommenttejaan. Kysymykseen vastasi kaikki 245 henkilöä, joista vastauksen ”kyllä” antoi 221 ja vastauksen ”ei” antoi kaksikymmentäkolme. Tämän kysymyksen kommentteja avataan enemmän seuraavassa alakappaleessa.



Kuvio 13 Tarjoaako pelastuslaitos mielestäsi riittävän laajan valikoiman eri varustevaihtoehtoja? Kysymyksessä seitsemän, haluttiin saada vastaajien mielipide pelastuslaitosten tarjoamasta valikoimasta eri varusteita. Kysymykseen vastasivat kaikki (245), joista 113 vastasi ”kyllä”, ja ”ei” 132. Lisäksi vastaajilla oli mahdollisuus vapaaseen sanaan, jonka tuloksia analysoidaan enemmän seuraavassa alakappaleessa.



Kuvio 14 Nostaako mielestäsi uusi pelastusajoneuvo työmotivaatiosi?

Kysymyksessä kahdeksan, kysyttiin ”Nostaako mielestäsi uusi pelastusajoneuvo työmotivaatiosi?”. Kysymykseen vastasi kaikki (245), joista ”kyllä” vastasi 223 ja ”ei” kaksikymmentäkaksi. Lisäksi vastaajilla oli mahdollisuus vapaaseen sanaan, jonka tuloksia analysoidaan enemmän seuraavassa alakappaleessa. (Kuvio 14)

Kysymys yhdeksän, oli vapaan sanan kysymys, jolla haluttiin tuoda esille vastaajan omia näkemyksiä. Kysymyksen avulla haluttiin selvittää vastaajien omia mielipiteitä siitä, mitä pelastuslaitos voisi tehdä työmotivaation nostamiseksi. Kysymykseen vastasi 162 henkilöä, eli 66,2 prosenttia kaikista vastaajista.

5.5 Kehittämisideoita pelastuslaitoksen hankintoihin

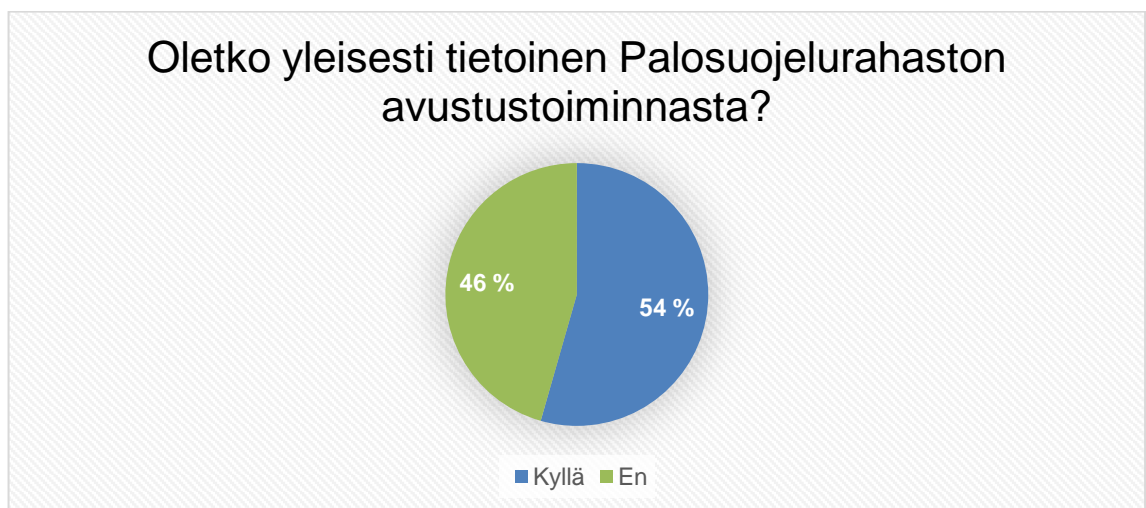
Kolmannessa osiossa haluttiin selvittää vastaajien kehitysideoita pelastuslaitokselle koskien varuste- ja kalustohankintoja. Lisäksi tässä osiossa kyselyä haluttiin tuoda esille asioita, joita operatiivinen henkilöstö toivoisi Palosuojelurahaston tukevan tulevaisuudessa.

Kysymyksessä kymmenen, kerättiin vastaajien mielipiteitä ja ideoita siitä, mitä pelastuslaitoksen tulisi hankkia tulevaisuudessa. Lisäksi haluttiin antaa vastaajille mahdollisuus antaa oma näkemys siitä, mitä varusteita he itse toivoisivat hankittavan. Tähän kysymykseen vastasi 163 henkilöä kaikista kyselyyn vastanneista, eli 66,5 prosenttia.

Kysymyksessä yksitoista, haluttiin kysyä vastaajilta heidän mielipidettään siitä, mitä he haluaisivat Palosuojelurahaston tukevan. Kysymykseen vastasi 137 henkilöä kaikista 245 henkilöstä, joka on 55,9 prosenttia kaikista kyselyyn vastanneista. Tämän kysymyksen vastauksia käsitellään seuraavassa alakappaleessa.

Kysymys kaksitoista sisälsi vapaan sanan vastausmahdollisuuden. Kysymykseen vastasi kaikkiaan 163 henkilöä kaikista 245 vastaajasta, eli 66,5 prosenttia. Tällä kysymyksellä haluttiin tutkia myös Palosuojelurahaston avustamia rakennushankkeita ja niiden tuomaa vaikutusta työmotivaatioon.

Kysymyksessä kolmetoista, haluttiin selvittää, miten vastaajat kokevat Palosuojelurahaston avustamien hankintojen vaikuttavan heidän työhönsä. Kysymykseen vastasi 144 henkilöä, eli 58,8 prosenttia kaikista vastaajista. Kysymyksen vastaukset avataan kappaleessa viisi: Tulosten analysointi.



Kuvio 15 Tieto Palosuojelurahaston avustustoiminnasta.

Kysymys neljätoista oli tässä kyselylomakkeessa lisäkysymys, jolla haluttiin selvittää pelastushenkilöstön tietoisuus Palosuojelurahaston olemassaolosta. Tähän kysymykseen vastasi kaikki 245 henkilöä, joista "kyllä" vastasi 135 ja "en" 113.

6 Tulosten analysointi

6.1 Yleisesti vastausten analysoinnista

Tässä luvussa käsitellään esiin nousseita vastauksia, joihin opinnäytetyön johtopäätökset osaltaan pohjautuvat. Kyselytutkimuksen vastaukset käsitellään sen rakenteen mukaisesti omista osistaan. Kyselyn avoimet kysymykset avataan tässä osiossa.

Kvantitatiivisessa analyysissä, kerättyä aineistoa analysoidaan viitekehyksen teoreettisiin viittauksiin tiettyjen sanojen ja ilmaisujen perusteella. Lisäksi analyysissä noudatetaan yleisesti tilastollisen tutkimuksen logiikkaa. Kvantitatiivisen analyysin sisältö voidaan jakaa sen mukaan, pohjautuuko analyysissä käytettävä sisältöluokitus:

- teoriasta johdettuihin käsitteisiin tai luokkiin
- nouseeko luokitusrunko puhtaasti aineistosta (aineistolähtöinen luokittelu)
- muodostaako aineiston luokitusrunko sekä teorian ja aineiston vuorovaikutuksessa
(Seitamaa-Hakkarainen.)

Kyselytutkimuksen strukturoiduista kysymyksistä muodostuu vastauksiksi prosenttilukuja. Määrällisessä tutkimuksessa tuloksia voidaan kuvailla numeerisesti, graafisesti ja sanallisesti. Suljettujen kysymysten vastauksista muodostui piirakkakuviota. Piirakkakuviolla voidaan esittää yleiskuvaa siitä, mikä on kunkin muuttujan suhteellinen osuus koko aineistoon nähden. (Vilkkä 2007, 68.) Kyselytutkimuksen kysymykset pohjautuivat viitekehyksen teorian eri käsitteisiin, joiden avulla pyrittiin opinnäytetyön tavoitteeseen.

Kyselytutkimukseen otti kantaa kaikkiaan 245 henkilöä, kahdeksastatoista pelastuslaitoksesta. Pakollisiin kysymyksiin vastattiin sataprosenttisesti. Pelastuslaitoksista eniten vastasi Länsi-Uudenmaan pelastuslaitokselta. Kolmesta kohderyhmästä eniten vastauksia antoi palomies taipalomies-sairaankuljettajat (66,1 %).

6.2 Motivaation vaikutus pelastushenkilöstöön

Kyselytutkimuksen suljetuilla kysymyksillä pyrittiin selvittämään *miten uudet varusteet ja kalusto vaikuttavat pelastushenkilöstön työmotivaatioon?* Suljettuun osioon käytettiin motivaation ja työmotivaation teoriasta esiin nousseita käsitteitä. Kysymysten pohjalta haluttiin saada vastauksia siihen, miten motivaatio vaikuttaa pelastushenkilöstöön ja tuovatko uudet varuste- ja kalustohankinnat lisämotivaatiota työhön. Yleisesti motivaatio ja rutiinit ovat ne voimavarat, jotka pitävät tekemisen ilon yllä kiinnostuksen hiivuttuakin.

Monesti uudet asiat, kuten esimerkiksi harrastukset tuntuvat todella mielenkiintoisilta alussa, mutta ajan kanssa saatat huomata kiinnostuksen hiipuneen. (Katja Pasanen 2017.) Kaikista kyselyyn vastanneista henkilöistä, 197 vastaajaa koki työnsä mieluisiksi, tai todella mieluisiksi.

Motivaatio toimii kaikille ihmisille yksilöllisesti eri tavoin. Joillakin ihmisillä saattaa olla sellaisia toistuvia kokemuksia epäonnistumisista tai esimerkiksi kokemuksia menneisyydestä, jotka voivat vaikuttaa hyvinkin negatiivisesti heidän motivaatioonsa ja keskittymiseensä (Työterveysverkko). Pelastushenkilöstön vastausten perusteella, uudet varuste- ja kalustohankinnat tuovat yleisellä tasolla lisämotivaatiota pelastajan työhön. Vastaa- jista 216, vastasi myönteisesti kyselylomakkeessa kysytyyn kysymykseen: *Koetko, että saat lisämotivaatiota uusista varustehankinnoista?* Kysymykseen vastanneista, vain vii- sitoista vastaajaa totesi, etteivät he saa lisämotivaatiota uusien varusteiden myötä. Sama vastaussuhde näkyi myös kalustoa koskevan kysymyksen osalta: *Nostaako mie- lestäsi uusi pelastusajoneuvo työmotivaatiotasi?* Kysymykseen myönteisen vastauksen antoi 215 vastaajaa, kun taas negatiivisen vastauksen antoivat kaksikymmentäkaksi vastaajaa.

Motivaation löytäminen saattaa toisinaan tuntua kaukaiselta mielikuvalta. Työnteko tun- tuu monesti askipäiväiseltä puurtamiselta, jos motivaatio työntekemiseen puuttuu täysin. Kun, työstä puuttuu kokonaan innokkuus, niin se heijastuu monesti myös työn laatuun. (Sinokki 2017.) Työmotivaation lisäämisen osalta, kyselylomakkeessa kysyttiin: *Mitä pe- lastuslaitos voisi tehdä toisin, jotta työmotivaatiota saataisiin nostettua?* Tähän kysymyk- seen oli mahdollisuus vastata avoimella sanalla ja antaa oman mielipiteensä kysymyk- seen. Kaikkiaan vastauksia tuli 162 kappaletta. Monen kyselyyn vastanneen mielestä pelastuslaitokset tarjoavat jokseenkin suppean valikoiman eri varusteita. Monissa pelas- tuslaitoksissa samaa suojavaarustetta saatetaan käyttää huoneistopaloista ensihoitoteh- täviin. Tämä tuottaa ongelmia monessakin määrin, sillä tulipalosta erittyvät pienhiukka- set ovat terveysriskinä ensihoitotehtävillä. Myös monen vastaajan mukaan pelastuslai- tokset hankkivat varusteita enemmän aluekohtaisesti, jolloin tasa-arvo ei säily edes pe- lastuslaitoksen omien rajojen sisällä. Vastajat toivoivat mahdollisuutta päästä vaikutta- maan pelastuslaitoksen hankintoihin ja antamaan oman mielipiteensä hankinnoista.

Pelastuslain 1. luvun 1 § viitaten, lain tavoitteena on parantaa ihmisten turvallisuutta ja vähentää onnettomuuksia. Tavoitteena on, että onnettomuuden uhatessa tai sen jälkeen

ihmiset pelastetaan, tärkeät toiminnot turvataan ja onnettomuuden seurauksia rajoitetaan tehokkaasti minimoiden kaikille osatekijöille aiheutuvia haittoja. (2011/379 1. luku 1 §). Pelastushenkilöstön tulee, kuitenkin olla motivoitunutta, jotta kaikki tarvittavat tehtävät saadaan suoritettua loppuun ja jotta tarvittava palvelutaso saadaan säilytettyä.

6.3 Hankintojen vaikutus työmotivaatioon ja työhyvinvointiin

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää miten varuste- ja kalustohankinnat vaikuttavat pelastushenkilöstön työmotivaatioon, joten on tärkeää tuoda kehittämisideoita, joiden avulla pystyttäisiin motivoimaan koko työyhteisöä. Pelastuslaitokset pyrkivät parantamaan pelastushenkilöstön työskentelyä erilaisten varuste ja kalustohankintojen avulla. Niiden avulla pyritään vaikuttamaan positiivisesti henkilöstön työskentelyyn ja sitä kautta nostamaan työmotivaatiota ylöspäin. Pelastajien työn vaatavuuden vuoksi, hankinnat on suunniteltava tarkkaan, jotta työturvallisuus säilyy. Pelastajan perusvarustukseen kuuluvat: kypärä, sammutusasu, alushappu, hanskat, sekä saappaat. Niiden avulla pelastaja suojautuu erilaisia onnettomuuksia varten, jotta tehtävän suorittamisesta tulisi turvallisempaa. (Varsinais-Suomen pelastuslaitos 2016.)

Pelastajan sammutusasu on hyvin lämpöä eristävästä materiaalista valmistettu. Asun on tarkoitus pitää lämpö puvun ulkopuolella, mutta monesti myös puvun sisällä on erityisen lämmin. (Varsinais-Suomen pelastuslaitos 2016.) Pelastuslaitosten tehtävänä on hoitaa alueellista pelastustoimintaa. Pelastuslaitosten operatiivisen henkilöstön työ on yleisesti vaativaa, niin henkisesti, kuin myös fyysisesti. Henkilöstöltä edellytetään laajaa osaamista erilaisten onnettomuustilanteiden osalta. Pelastajien työhön kuuluu myös rutiinimaisia valmiutta ylläpitäviä tehtäviä, kuten esimerkiksi erilaisia koulutuksia ja fyysistä harjoittelua kuntosalilla. (Ammattinetti.) Osalle pelastuslaitoksen tehtävistä, sammutusasu on liian lämmin tai epäkäytännöllinen. Paljon kannatusta saivat kevytasut, jotka ovat huomattavasti sammutusasia kevyemmät. Kevytasut helpottavat työskentelyä monenlaisissa pelastustehtävissä, jossa tavallinen sammutusasu on liian raskas ja epäkäytännöllinen. Lisäksi kevyemmät varusteet laskevat huomattavasti kuormitusta, joka kohdistuu yksittäiseen henkilöön hälytystoiminnassa. (Puranen 2015.)

Varusteiden ja kaluston laatu olivat keskeisenä puheenaiheena kyselytutkimusten vastauksissa. Myös laadullisten haastattelujen pohjalta selvisi laadun todellinen vaikutus pelastushenkilöstön motivoitumiseen. Eräs haastateltava kommentoi seuraavasti pelastus-

laitoksen hankkimia sammutushanskoja ”Kun hanska kastuu, siitä tulee liukas ja ote katoaa täysin, esimerkiksi tikkailla kiivetessä. Perinteinen nahkahanska sen sijaan märkänäkin pitää metallia vasten”. Esiin nousi myös pelastuslaitosten niukat budjetit, joilla hankintoja tehdään. ”Pelastuslaitoksille ei osoiteta määrärahoja talousarviossa, vaan kunnat osoittavat määrärahat pelastuslaitoksille”. (Toiminta ja talous). Kyselytutkimus osoitti, että uusi kalusto nostaa huomattavasti työmotivaatiota uuden teknologian ja modernin kaluston vuoksi. Monesti vanhentuvassa kalustossa alkaa ilmetä yleisiä käyttöviikoja ja muita häiriöitä. Monen vastaajankin mielestä viallinen kalusto saa motivaation laskemaan varsinkin, jos kaluston laatu on huonoa.

Avustuksilla voitiin hankkia turvallisempia, varmempia, ja laadukkaampia varusteita operatiiviselle henkilöstölle. Palosuojelurahaston avustusten myötä myös kalustoa uusitaan monella pelastuslaitoksella aktiivisemmin. Palosuojelurahastolla on merkittävä rooli monen pelastuslaitoksen alueilla. Vastaajat toivovat erityisesti tukea pelastuslaitoksen hankkeisiin, kuten esimerkiksi RPAS-toiminnan käynnistymiseen ja erikoiskaluston hankintaan. Palosuojelurahaston avustustoimintaa kehuttiin todella laajalti vastaajien toimesta. Eräs vastaajista nosti esille avustustoiminnan seuraavasti ”Nykyiset ehdottomasti ylläpidettävä ja kehitettävä. Olisiko järkevää toteuttaa teemarahoituksia tiettyinä vuosina? Esimerkiksi juuri henkilökohtaisiin suoja-asuihin/varusteisiin”. Tällä hetkellä Palosuojelurahasto ei myönnä avustusta pelastuslaitosten varustehankintoihin. (Palosuojelurahasto 2018 c.)

Tavoitteen tulisi käyttää työntekijän energiaa tehokkaasti ja motivoivasti. Tavoitteen tulee olla vaativa, mutta kuitenkin niissä rajoissa, että se on mahdollista saavuttaa. (Pellinen 2017, 121.) Pelastushenkilöstön tavoitteena onnettomuuksissa on ihmishenkien pelastaminen ja onnettomuuksien ehkäisy. Asianmukaisten varusteiden ja kaluston avulla, pelastushenkilöstö pystyy suoriutumaan vaativistakin onnettomuuksista ja pääsemään tavoitteisiinsa. Kyselytutkimus osoitti, että laadukkaat ja hyvin suunnitellut hankinnat vaikuttavat pelastushenkilöstön työmotivaatioon ja sen myötä auttavat heitä toimimaan erilaisissa onnettomuustilanteissa.

7 Johtopäätökset

7.1 Tavoitteen saavuttaminen

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten Palosuojelurahaston avustamat kalustohankinnat ja pelastuslaitoksen omakustanteiset varustehankinnat vaikuttivat pelastushenkilöstön työmotivaatioon? Opinnäytetyön tavoitteeseen pääsemiseksi määriteltiin selvitettäväksi, millaisia varusteita ja kalustoa pelastushenkilöstö toivoisi pelastuslaitoksen hankkivan, onko heillä mahdollisuutta vaikuttaa hankintoihin, sekä tarjoaako pelastuslaitos heille riittävästi erilaisia varusteita käyttöön.

Tavoitteeseen pääsemiseksi opinnäytetyössä määriteltiin selvitettäväksi

- millaisia varusteita ja kalustoa pelastushenkilöstö toivoisi pelastuslaitoksen hankkivan
- onko pelastushenkilöstöllä mahdollisuus vaikuttaa hankintoihin
- tarjoaako pelastuslaitos riittävän määrän erilaisia varusteita operatiivisen henkilöstön käyttöön

Opinnäytetyön tavoitteena oli siis selvittää, millainen vaikutus Palosuojelurahaston avustamilla kalustohankinnoilla ja pelastuslaitoksen omakustanteisilla varustehankinnoilla on pelastushenkilöstön työmotivaatioon? Tutkimustulosten osalta voitiin todeta, että avustetuilla kalustohankinnoilla on positiivinen vaikutus pelastushenkilöstön motivoitumiseen. Osa vastauksista kuitenkin osoitti sen, että hankittavan kaluston tulee olla laadukasta, jotta työmotivaatiota saadaan nostettua. Jos hankitaan huonoa kalustoa, niin se oletusti laskee pelastushenkilöstön motivaatiota alaspäin. On hyvä muistaa, että motivaatio toimii kaikille ihmisille yksilöllisesti eri tavoin. Se, mikä toiselle tuntuu olevan luontevin vaihtoehto, voi toiselle henkilölle olla hyvinkin vieras tapa lähestyä asioita ja saada kasvatettua motivaatiota. (Terveysverkko.)

Varustehankintojen osalta vaikutus on sekä positiivista, että negatiivista. Hankittavien varusteiden laatu vaikuttaa todella voimakkaasti työmotivaatioon. Tämän lisäksi pelastushenkilöstön osallistaminen tehtäviin hankintoihin koettiin todella tärkeäksi, että henkilöstö saisi olla mukana tekemässä valintoja. Tutkimuskyselyyn vastanneista jopa 91 prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että he saavat lisämotivaatiota uusista varustehankinnoista. Avointen vastausten osiosta nousi esille se, että monesti johtoryhmä päättää

hankkia varusteita, joita ei ole testattu pelastushenkilöstön käytössä, tai hankittujen varusteiden laatu on heikkoa.

Hankittavan kaluston ja varusteiden tulee olla myös työturvallisia. Työturvallisuusasiat ovat nousseet yleisesti korkealle tasolle pelastustoimen osalta. Työturvallisuuden avulla pidetään huoli siitä, että työpaikan fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset työolot ovat ajan tasalla ja kunnossa. (Työturvallisuuskeskus). Käytettävän kaluston ja varusteiden tulee taata pelastushenkilöstön työturvallisuus kaikessa toiminnassa.

7.1.1 Motivaation vaikutus pelastushenkilöstöön

Motivaatio toimii kaikille ihmisille yksilöllisesti eri tavoin. Joillakin ihmisillä saattaa olla sellaisia toistuvia kokemuksia epäonnistumisista tai esimerkiksi menneisyydestä kokemuksia, jotka voivat vaikuttaa hyvinkin negatiivisesti heidän motivaatioonsa ja keskittymiseensä (Työterveysverkko). Kyselytutkimuksen suljetuilla kysymyksillä pyrittiin selvittämään *miten uudet varusteet ja kalusto vaikuttavat pelastushenkilöstön työmotivaatioon*. Kyselytutkimuksen taustana käytettiin motivaation ja työmotivaation teoreettista viitekehystä.

Kiinnostuksen hiipuminen voi tulla vastaan myös työpaikalla. Pelastajien työ on todella vaativaa, ja sen vuoksi suurin osa palomiehistä tekee töitä intohimoisesti eikä niinkään palkan takia. Monet pienet asiat kuitenkin motivoivat heitä toimimaan vaaditulla tasolla onnettomuuden sattuessa. Monille palomiehille työvuoro on kuin toinen perhe. Joka neljäs päivä mennään töihin pelastuslaitokselle vuorokaudeksi ja ollaan töissä samojen ihmisten kanssa koko vuoro. (Kokko 2014.) Kyselytutkimusten vastausten perusteella, 197 vastaajaa koki työnsä mieluisiksi, tai todella mieluisiksi. Tämän lisäksi Pelastushenkilöstön vastausten perusteella, uudet varuste- ja kalustohankinnat tuovat yleisellä tasolla lisämotivaatiota pelastajan työhön. Vastaajista 216, vastasi myönteisesti kyselylomakkeessa uusien varustehankintojen tuovan lisämotivaatiota. Kuitenkin, viisitoista vastaajaa olivat sitä mieltä, ettei uudet varusteet tuo lisämotivaatiota työhön. Motivaation teorian mukaan, jokainen ihminen motivoituu yksilöllisesti, eikä pelastuslaitos pysty millään vastaamaan kaikkien henkilöiden omiin toiveisiin uusien hankintojen osalta.

Motivaation vaikutus koettiin pelastushenkilöstön keskuudessa tärkeäksi. Kyselylomakkeen vastaukset, sekä haastatteluissa esille nousseet kehitysideat tukevat sitä, että uudet varusteet ja kalusto voivat nostaa motivaatiota korkeammalle. Kaikki hankinnat eivät,

kuitenkaan nosta jokaisen motivaatiota samalla tavalla, joten hankintojen vaikutus motivoituneeseen tapahtuu yksilötasolla.

Pelastuslain 1. luvun 1 § viitaten, lain tavoitteena on parantaa ihmisten turvallisuutta ja vähentää onnettomuuksia. (Pelastuslaki 2011. 1. luku 1 §). Teorian mukaan, motivaatio on suoranaudessa yhteydessä hyvinvointiin. Kun ihminen voi hyvin, niin hän jaksaa paremmin ja hänen on helpompi keskittyä. (Tuominen-Soini, Tapola). Pelastuslaitokset pyrkivät parantamaan pelastushenkilöstön työskentelyä erilaisten varuste ja kalustohankintojen avulla. Niiden avulla pyritään vaikuttamaan positiivisesti henkilöstön työskentelyyn ja sitä kautta nostamaan työmotivaatiota ylöspäin. Kyselytutkimuksen mukaan, joidenkin vastausten perusteella voidaan todeta, että osalla pelastuslaitoksista on vielä paljon töitä tehtävänä hankintojen suhteen. Heidän tulisi ottaa huomioon tämänhetkiset megatrendit ja suunnitella hankintoja tulevaisuuden trendejä vastaaviksi.

7.1.2 Hankintojen vaikutus työmotivaatioon ja työhyvinvointiin

Tavoitteena on selvittää miten varuste- ja kalustohankinnat vaikuttavat pelastushenkilöstön työmotivaatioon, joten on tärkeää tuoda kehittämisideoita, joiden avulla pystyttäisiin motivoimaan koko työyhteisöä. Pelastuslaitokset pyrkivät parantamaan pelastushenkilöstön työskentelyä erilaisten varuste ja kalustohankintojen avulla. Uusien hankintojen osalta selvitettiin: *millaisia varusteita ja kalustoa pelastushenkilöstö toivoisi pelastuslaitoksen hankkivan, sekä onko pelastushenkilöstöllä mahdollisuus vaikuttaa hankintoihin.* Varusteiden ja kaluston laatu nousivat tärkeään asemaan henkilöstön vastauksissa. Laadullisten haastattelujen pohjalta selvisi laadun todellinen vaikutus pelastushenkilöstön motivoitumiseen. Yleisesti laatuun pyrittiin vaikuttamaan tekemällä parempia valintoja hankintojen suhteen, mutta monet hankinnat osoittautuivat kuitenkin huonoiksi henkilöstön mukaan.

Kyselytutkimus osoitti, että uusi kalusto nostaa huomattavasti työmotivaatiota uuden teknologian ja modernin kaluston vuoksi. Monesti vanhentuvassa kalustossa alkaa ilmetä yleisiä käyttövikoja ja muita häiriöitä. Monen vastaajankin mielestä viallinen kalusto saa motivaation laskemaan varsinkin, jos kaluston laatu on huonoa. Teorian mukaan pelastuslaitokset pyrkivät parantamaan pelastushenkilöstön työskentelyä erilaisten varuste ja kalustohankintojen avulla. Niiden avulla pyritään vaikuttamaan positiivisesti henkilöstön

työskentelyyn ja sitä kautta nostamaan työmotivaatiota ylöspäin. (Varsinais-Suomen pelastuslaitos 2016.) Kyselytutkimuksessa ja haastatteluissa ilmeni kuitenkin, että monen pelastuslaitoksen alueilla kalusto on vanhaa ja budjetit pieniä.

Suuri osa kyselytutkimukseen vastanneista toivoi mahdollisuutta päästä vaikuttamaan hankintoihin. Yhtenä tavoitteeseen johtavista selvityksistä oli selvittää: *onko pelastushenkilöstöllä mahdollisuus vaikuttaa hankintoihin*. Viitekehyksessä nousi esille, että pelastuslaitokset pyrkivät vaikuttamaan positiivisesti pelastushenkilöstön työmotivaatioon uusien varusteiden ja kaluston avulla. (Varsinais-Suomen pelastuslaitos 2016.) Monen vastaajan mukaan, pelastuslaitos ei tarjoa operatiiviselle henkilöstölle mahdollisuutta olla mukana tekemässä hankintoja, tai edes antamassa omaa mielipidettä asian suhteen.

7.2 Reliabiliteetti ja validiteetti

Reliabiliteetilla eli luotettavuudella tarkoitetaan käytetyn tutkimusmenetelmän kykyyn antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Toisin sanoen luotettavuudella tarkoitetaan tutkimusmenetelmän ja käytettyjen mittareiden kykyä saavuttaa tarkoitettuja tuloksia. (Kyvyt.fi). Tässä opinnäytetyössä reliabiliteetti tarkoittaa siis luotettavuutta tutkimusmenetelmän ja kyselytutkimusten vastausten välillä.

Validiteetilla eli pätevyydellä tarkoitetaan tutkimusmenetelmän kykyä mitata teoreettisen ja operationaalisen määritelmän yhteyttä. (Kyvyt.fi). Tässä työssä validiteetilla tarkoitetaan siis yhteyttä teoreettisen viitekehysten ja tutkimusmenetelmän tulosten välillä. Kyselytutkimuksen tulosten perusteella teoria tukee tutkimusmenetelmää, joka myös osoitautui todelliseksi haastatteluissa.

Tässä opinnäytetyössä prosessin raportoinnin lisäksi laadittiin kyselytutkimus luotettavuuden lisäämiseksi. Kyselytutkimukseen valittiin kysymykset teorian pohjalta, sekä yhdessä toimeksiantajan kanssa. Yhteistyöllä saimme kehitettyä yhtenevän kokonaisuuden, joka lähetettiin pelastuslaitoksille vastattavaksi. Kysymykset arvioitiin toimeksiantajaorganisaation esimiehen toimesta.

Opinnäytetyössä käytettiin avuksi kyselytutkimusta ja haastatteluja. Kyselytutkimuksen vastaajajoukko valikoitui tarkan arvioinnin jälkeen operatiiviseksi henkilöstöksi, jolloin saatiin vastaukset suoraan kentällä toimivilta työntekijöiltä. Vastausprosentin jäädessä

alhaiseksi, opinnäytetyötä voidaan pitää silti melko reliaabelina. Kyselytutkimuksen määrällisten kysymysten laajuus ja se, että niihin pystyi ottaa laajasti kantaa, tutkivat yhdessä reliaabeliutta. Haastattelujen tarkoituksena oli tukea tavoitteeseen pääsemistä. Tämän lisäksi haastattelujen avulla luotiin parempaa kokonaiskuvaa myös opinnäytetyön tekijälle. Kyselytutkimus ja haastattelujen käyttö paransivat huomattavasti opinnäytetyön tulosten varmuutta. Niiden avulla pystyttiin mittaamaan sitä mitä oli tarkoituskin mitata.

7.3 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Toimeksiantona opinnäytetyöstä sai todella paljon irti. Erityisen kiinnostavana pidin sitä, että pääsin keskustelemaan eri pelastuslaitosten edustajien kanssa ja sain mahdollisuuden päästä tutustumaan työvuoroon Länsi-Uudenmaan pelastuslaitokselle. Alkuun työläni oli hieman käynnistymisvaikeuksia, kun aiheeni ei ollut vielä hioutunut lopulliseen muotoonsa. Tämän lisäksi päätin vaihtaa työni aiheita alkuperäisestä aiheesta harjoitteluni aikana. Teoriaosuus oli todella mielenkiintoinen, sillä en ollut aiemmin tutkinut tässä mittakaavassa pelastuslaitosten organisaatorakennetta tai työmotivaatioon liittyviä tekijöitä.

Teoriaosuuteen olisi voinut lisätä myös osuuden työturvallisuudesta. Keskustelin asiasta Palosuojelurahaston varapuheenjohtajan kanssa ja tulimme yhdessä siihen lopputulokseen, että kannattaa keskittyä tutkimaan vain työmotivaatioon ja hyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Mikäli aikaa ja resursseja olisi ollut enemmän käytettävissä, niin olisin varmasti ottanut mukaan työturvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä.

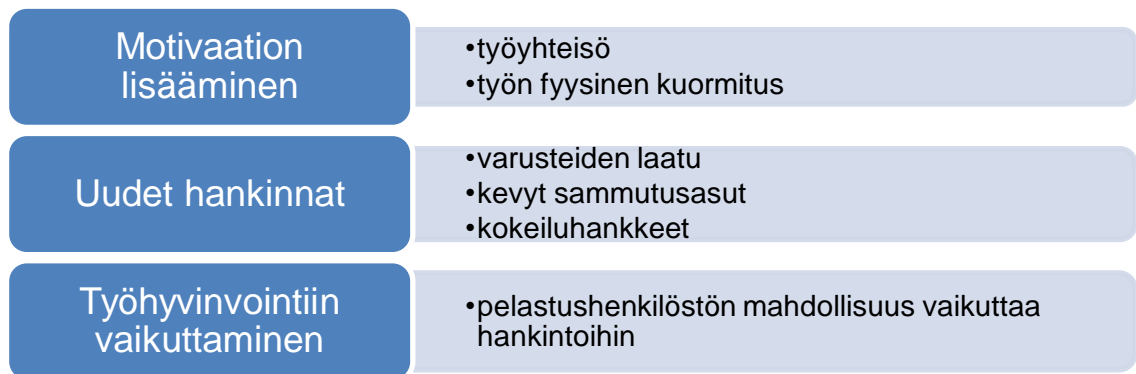
Kyselylomakkeen osalta onnistuin mielestäni todella hyvin. Sain laadittua tarpeeksi selkeät ja ytimekkäät kysymykset ja niiden avulla kerättyä dataa tavoitteeseen pääsemistä varten. Haastattelut pelastuslaitoksen henkilöstön kanssa olivat todella mielenkiintoisia ja sain heiltä paljon tukea työni tekemiseen. Monen mielestä tätä aihetta oli todella hyvä tutkia, sillä työmotivaatiota ei ole laajasti tutkittu pelastuslaitoksissa aiemmin.

Olisi todella mielenkiintoista nähdä, miten pelastuslaitokset alkaisivat kehittää työmotivaatioon liittyviä tekijöitä tämän opinnäytetyön pohjalta. Olisi myös hienoa, jos tämän myötä Palosuojelurahasto saisi enemmän huomiota myös operatiivisen henkilöstön keskuudessa, sillä heidän tekemä työ on keskeisessä osassa pelastustoimen tulevaisuutta.

7.4 Kehitysehdotukset

7.4.1 Kehitystyö tulevaisuuden hankkeille

Teorian ja tutkimusmenetelmien avulla pystyttiin osoittamaan, että varuste- ja kalusto-hankinnoilla on vaikutusta pelastushenkilöstön työmotivaatioon. Hankintojen laatu ja suunnittelu vaikuttavat voimakkaasti siihen, miten hankinnat vaikuttavat pelastushenkilöstöön. Kyselytutkimuksen avointen vastausten avulla pystyttiin nostamaan esille selkeitä kehitysideoita pelastuslaitosten hankintatoimintaan, joita heidän tulisi ottaa huomioon hankintaprosessissa. Kuviossa 16, on eriteltynä kolme kehitysosa-alueita, joita pelastuslaitosten tulisi ottaa huomioon tulevaisuuden hankintojen osalta.



Kuvio 16 Kehitysehdotukset pelastuslaitoksille.

7.4.2 Motivaation lisääminen

Pelastajien työ on todella vaativaa, ja sen vuoksi suurin osa palomiehistä tekee töitä intohimoisesti, eikä niinkään palkan takia. Monet pienet asiat kuitenkin motivoivat heitä toimimaan vaaditulla tasolla onnettomuuden sattuessa. Monille palomiehille työvuoro on kuin toinen perhe. Joka neljäs päivä mennään töihin pelastuslaitokselle vuorokaudeksi ja ollaan töissä samojen ihmisten kanssa koko vuoro. (Kokko 2014.)

Työyhteisöllä on todella suuri merkitys työmotivaation ylläpitämisessä ja sen lisäämisessä, sillä töitä tehdään saman porukan kanssa koko työvuoron ajan. Työyhteisön toimivuus tulee pitää samalla tasolla, kuin ennenkin ja on tärkeää pitää huolta siitä, että kaikki työntekijät otetaan huomioon. Kaikki työntekijät ansaitsevat samanlaisen kohtelun

riippumatta heidän sukupuolestaan tai suuntautumisestaan. Kaikki tekevät pelastuslaitoksella samaa työtä vuorosta toiseen ja vallitseva yhteishenki on ensiluokkaista. (Kokko 2014.)

Pelastajien työ on monesti fyysisesti raskasta ja kuormittavaa. Motivaation puuttuminen voi aiheuttaa pahimmassa tapauksessa todellisia vaaratilanteita, jos henkilöstö ei keskity työhönsä tietyllä varautumisella. Erilaiset onnettomuudet, loukkaantumiset, kuolemat ja vaaralliset tilanteet ovat palomiehille arkipäivää. Pelastuslaitokset pyrkivät parantamaan pelastushenkilöstön työskentelyä erilaisten varuste ja kalustohankintojen avulla. Niiden avulla pyritään vaikuttamaan positiivisesti henkilöstön työskentelyyn ja sitä kautta nostamaan työmotivaatiota ylöspäin. Pelastajien työn vaativuuden vuoksi, hankinnat on suunniteltava tarkkaan, jotta työturvallisuus säilyy. (Kokko 2014.)

Myös esimies voi vaikuttaa työntekijöiden työmotivaatioon omalla liiallisella aktiivisuudellaan. Aktiivisuus heikentää työyhteisön oma-aloitteisuutta ja sitä kautta laskee työmotivaatiota. Jos taas esimies on liian huolehtiva tai kontrolloiva, ei alaisia haasteta tarpeeksi tavoitteiden vaatimalla tasolla. (Järvinen 2013.) Pelastuslaitosten operatiivisessa toiminnassa erityisesti paloiesimiesten ammattitaito korostuu. Pelastuslaitosten tulisi pitää huoli siitä, että henkilöstöä koulutetaan säännöllisesti muuttuvan toimintaympäristön mukaisesti. Uudet uhkatilanteet ja ympäristöt korostavat esimiesten toimintaa johtaa pelastusyksikköä halutulla tavalla, jotta haluttu tavoite voidaan saavuttaa.

7.4.3 Uudet hankinnat

Varustehankintoja tehdessä, tulisi erityisesti kiinnittää huomiota varusteiden laatuun. Yleisesti laatuun pyrittiin vaikuttamaan tekemällä parempia valintoja hankintojen suhteen, mutta monet hankinnat osoittautuivat kuitenkin huonoiksi henkilöstön mukaan. Tähän toivoisin pelastuslaitosten tekevän parannuksia hankittavien varusteiden suhteen. Myös uusien varusteiden osalta, pelastushenkilöstöä tulisi kuunnella hankintoja tehtäessä. Ideana voisi olla se, että henkilöstö saisi muutaman eri valmistajan tuotteita kokeiluun operatiiviseen toimintaan ja sen perusteella voitaisiin päättää hankittavasta tuotteesta. Näin saataisiin operatiivisen osaston näkemys tuotteen laadusta ja toimivuudesta onnettomuustilanteissa.

Kaikkien pelastuslaitosten tulisi mielestäni harkita kevyen sammutusasun hankintaa. Kevytasut helpottavat työskentelyä monenlaisissa pelastustehtävissä, jossa tavallinen

sammutusasu on liian raskas ja epäkäytännöllinen. Lisäksi kevyemmät varusteet laskevat huomattavasti kuormitusta, joka kohdistuu yksittäiseen henkilöön hälytystoiminnassa. (Puranen 2015.) Kevytasut voisivat huomattavasti nostaa työmotivaatiota, kun työskentely on mukavampaa ja kevyempää tietyillä hälytystehtävillä.

Varusteiden ja kaluston osalta esille nousivat esimerkiksi alueelliset kokeiluhankkeet, joilla voitaisiin kokeilla esimerkiksi kevytyksiköiden toimivuutta, korkeapainesammutusjärjestelmiä, kevytasuja, ja muita mahdollisia hankintoja. Tästä voisi olla todellista hyötyä rahaston kehitystyötä ajatellen. Ajoneuvohankintojen osalta Palosuojelurahastolla on merkittävä rooli monen pelastuslaitoksen alueilla.

Eräs haastateltava kommentoi seuraavasti pelastuslaitoksen hankkimia sammutushanskoja ”Kun hanska kastuu, siitä tulee liukas ja ote katoaa täysin, esimerkiksi tikkailla kii- vetessä. Perinteinen nahkahanska sen sijaan märkänäkin pitää metallia vasten”. Esiin nousi myös pelastuslaitosten niukat budjetit, joilla hankintoja tehdään. Hankintoja teh- dessä tulisi erityisesti ottaa huomioon pelastushenkilöstön työturvallisuus. Hankittavien varusteiden tulee ehdottomasti olla turvallisia käyttää operatiivisessa toiminnassa ja nii- den heikko laatu ei saa vaarantaa pelastajia työssään.

7.4.4 Työhyvinvointiin vaikuttaminen

Mielestäni tulevaisuutta ajatellen pelastuslaitosten tulisi kuunnella enemmän operatiivista henkilöstöä. Näin saataisiin kohdennettua paremmin hankinnat mieluisiksi ja myös operatiivinen henkilöstö pääsisi vaikuttamaan siihen, millaisia varusteita pelastuslaitos heille hankkii. Työmotivaation osalta pienillä uudistuksilla pystyttäisiin parantamaan motivaatiota tai ainakin pitämään se nykyisellä tasolla. Kehitystyötä tulee tehdä tulevaisuu- den muuttaessa toimintaympäristöä ja se tulee ottaa huomioon koko hankintaketjussa, oli sitten kyse varustehankinnoista tai kalustohankinnoista.

Työhyvinvointi on monen osa-alueen kokonaisuus, joka syntyy pääasiallisesti työn ar- jessa. (Työterveyslaitos). Pelastushenkilöstön työ on fyysisesti ja henkisesti todella ras- kasta, joka saattaa välillä vaikuttaa myös työntekijöiden yksityiselämään. Pelastuslaitos- ten tulee mahdollistaa työntekijöilleen apua pahojen tilanteiden prosessoinnissa. Pelas- tuslaitoksilla on käytössään debriefing, eli jälkipuinti, jonka avulla ammattilaisen johdolla puretaan rajummat onnettomuudet. Tällaisia voivat esimerkiksi olla tilanteet, jossa poti- las menehtyy tai tapahtuu jotakin muuta kamalaa. (Mehiläinen.)

Pelastustoimen toimintaympäristö muuttuu nopeasti megatrendien myötä. Muuttuva yhteiskunta ja toimintaympäristö luovat täysin uudenlaisia haasteita pelastustoimelle. Pelastustoimen toimivuuteen vaikuttavat olennaisesti kansainvälinen toimintaympäristö, sekä väestö- ja aluerakenteessa tapahtuvat muutokset. Muutosten myötä, kansalaisten luottamus pelastustoimeen korostuu entisestään, sekä sosiaalisen median tuomat uudet uhat. (Sisäministeriö 2016.) Mielestäni pelastuslaitosten tulisi tehdä töitä megatrendien tuomiin uudenlaisiin haasteisiin, jotka vaikuttavat myös pelastushenkilöstön työhyvinvointiin.

Jokainen tehty muutos organisaation toimintaprosesseihin, edellyttää jotakin uuden oppimista koko henkilöstön osalta. Yleisesti erilaisia hankkeita ja projekteja hyödynnetään keräämään tarvittava tieto ja osaaminen. (Lindroos & Lohivesi 2010, 167.) Pelastustoimen toimintaympäristön muuttuessa myös operatiivista henkilöstöä tulee kouluttaa säännöllisesti. Pelastuslaitosten tulee pitää huolta siitä, että henkilöstölle tarjotaan uudenlaisia koulutusmahdollisuuksia säännöllisin väliajoin. Kyselytutkimuksessa toivottiin lisäkoulutusta myös uuden kaluston osalta, joten tämäkin on hyvä ottaa huomioon, kun pelastuslaitos suunnittelee koulutusohjelmaa seuraavalle vuodelle.

Lähteet

Aarnikoivu, Henrietta 2010. Työelämä taidot: menesty & voi hyvin. Alma Talent, Helsinki.

Alahuhtala, Tiina & Huhta, Henna-Riikka 2018. Johda terveyttä. Työnantajan opas. Alma Talent, Helsinki.

Alasuutari, Petteri 2007. Mitä on laadullinen tutkimus? Tampereen yliopisto. [Http://www.wedu.oulu.fi/tohtorikoulutus/jarjestettava_opetus/Alasuutari/Mita_laadullinen_tutkimus_on.pdf](http://www.wedu.oulu.fi/tohtorikoulutus/jarjestettava_opetus/Alasuutari/Mita_laadullinen_tutkimus_on.pdf). Luettu 11.10.2019.

Ammattinetti. Palomies. [Http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/604_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/604_ammatti). Luettu 11.10.2019.

Heikkilä, Tarja 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Edita, Helsinki. [Http://www.tilastollinen-tutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf](http://www.tilastollinen-tutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf). Luettu 24.7.2019.

Jaatinen, Petri 2013. Suomalainen palokuntatoiminta alkoi 175 vuotta sitten. SPEK. [Http://www.spek.fi/news/Suomalainen-palokuntatoiminta-alkoi-175-vuotta-sitten/kih24s4q/825e1ab5-5f43-474e-9c07-f29f36442d7c](http://www.spek.fi/news/Suomalainen-palokuntatoiminta-alkoi-175-vuotta-sitten/kih24s4q/825e1ab5-5f43-474e-9c07-f29f36442d7c). Luettu 20.5.2019.

Jokinen, Juha-Veli 2018. Suomen 3000 palomiehestä vain yhdeksän on naisia. Iltalehti 14.10.2018. [Https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/5d0cbc1a-b32a-4c75-8445-39c72221b982](https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/5d0cbc1a-b32a-4c75-8445-39c72221b982). Luettu 14.10.2019.

Järvinen, Pekka 2001. Onnistu Esimiehenä - Työn ja muutoksen tarkoitus. Alma Talent. Helsinki.

Järvinen, Pekka 2012. Esimiestyön vaikeus ja viisaus.2. painos. Alma Talent Oy.

Järvinen, Pekka 2013. Johdatko mielelläsi? Esimies ihmismielen ymmärtäjänä. Alma Talent Oy.

Kokko, Tiina 2014. Palomies on tosi mies ja sankari – ”Kai se vähän paikkaansa pitää”. Yle uutiset 29.11.2014. [Https://yle.fi/uutiset/3-7654489](https://yle.fi/uutiset/3-7654489). Luettu 24.7.2019.

KvantiMOTV 2010. Kyselylomakkeen laatiminen, Lomakkeen laajuus ja ulkoasu. päivitetty 26.8.2010. [Https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html](https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html). Luettu 24.7.2019.

Kyvyt.fi. 7. Luotettavuus. [Https://kyvyt.fi/view/artefact.php?artefact=304009&view=72174](https://kyvyt.fi/view/artefact.php?artefact=304009&view=72174). Luettu 15.10.2019.

Lindroos, Jan-Erik ja Lohivesi, Kari 2010. Onnistu strategiassa, Työyhteisön ja ihmisten kehittäminen johtamishaasteena. 3. painos. Alma Talent Oy.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro, Helsinki.

Manka, Marja-Liisa 2012. Työnilo, Työnilon käsite. 3. painos. Alma Talent Oy.

Mehiläinen. Debriefing. <https://www.mehilainen.fi/psykoterapia/debriefing>. Luettu 3.11.2019

Mikkola, Jani. Innova Palvelut Oy. Muut palkkiot - motivoi ja ohjaa työsuoritusta. Onnistu yrittäjänä. <https://www.onnistuyrittajana.fi/vieraskyn%C3%A4-jani-mikkola-ty%C3%B6ntekij%C3%B6iden-palkkauksesta-ja-palkitsemisesta>. Luettu 31.5.2019.

Mikkola, Jani. Innova Palvelut Oy. Nämä asiat yrittäjän pitää tietää työntekijöiden palkkauksesta ja palkitsemisesta. <https://www.onnistuyrittajana.fi/vieraskyn%C3%A4-jani-mikkola-ty%C3%B6ntekij%C3%B6iden-palkkauksesta-ja-palkitsemisesta>. Luettu 31.5.2019.

MTV Uutiset 2012. Onko työmotivaatio hukassa? Näin innostut työstäsi uudelleen! Päivitetty 20.9.2012. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/onko-tyomotivaatio-hukassa-nain-innostut-tyostasi-uudelleen/3312444#gs.aae4fj>. Luettu 7.5.2019.

Palosuojelurahasto 2018 b. Kalustohankeavustuspäätökset. <https://www.palosuojelurahasto.fi/avustukset/erityisavustukset-kalustohankkeisiin>. Luettu 13.9.2019

Palosuojelurahasto 2018a. Avustukset. <https://www.palosuojelurahasto.fi/avustukset>. Luettu 12.4.2019.

Palosuojelurahasto 2018b. Palosuojelurahaston lyhyt esittely. <https://www.palosuojelurahasto.fi/wp-content/uploads/Palosuojelurahaston-lyhyt-esittely-p%C3%A4ivitetty-4.12.2018-1.pdf>. Luettu 12.4.2019.

Palosuojelurahastolaki 11.4.2003/306 Finlex. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030306>. Luettu 12.4.2019.

Pasanen, Katja 2017. Motivaatio. <https://katjapasanen.fi/motivaatio/>. Luettu 02.4.2019.

Pelastuslaitosten kumppanuusverkosto. Pelastuslaitokset. <http://www.pelastuslaitokset.fi/Kumppanuusverkosto-118>. Luettu 26.6.2019.

Pelastuslaki 29.4.2011/379. Finlex. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110379?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=pelastuslaki>. Luettu 24.7.2019.

Pellinen, Jukka 2017. Talousjohtaminen. 2. painos. Alma Talent, Helsinki.

Puranen, Kaisu 2015. Kevytasu toimii usein sammutusasua paremmin. Pelastustieto. <https://pelastustieto.fi/pelastustoiminta/operatiivinen-toiminta/kevytasu-toimii-usein-sammutusasua-paremmiin/#0f0654ca>. Luettu 24.7.2019.

Rantamäki, Tomi & Kauhanen, Juhani & Kolari, Anu 2006. Onnistu palkitsemisessa, Palkitsemisen merkitys. Helsinki

Salmimies, Raija 2018. Onnistu itsesi johtamisessa, sivut 92-93. Alma Talent Oy.

Seitamaa-Hakkarainen, Piritta. Kvalitatiivinen sisällönanalyysi. Määrällinen tai laadullinen tutkimusote sisällön analyysissa. Metodix. <https://metodix.fi/2014/05/19/seitamaa-hakkarainen-kvalitatiivinen-sisallon-analyysi/>. Luettu 25.10.2019.

Sinokki, Marjo 2017. Mistä työmotivaatio syntyy? Lääkärilehti. 12 (72), 772–773. julkaistu 24.3.2017 <https://www.laakarilehti.fi/ajassa/nakokulmat/tyomotivaatio-ratkaisee-tuloksen/?public=3327280ec6dc49d6d532b05fd4dae3ba>. Luettu 7.5.2019.

Sisäministeriö 2016. Turvallinen ja kriisinkestävä Suomi – pelastustoimen strategia vuoteen 2025. http://www.pelastustoimi.fi/download/68067_182016.pdf?5c65b6fc0e5bd488. Luettu 24.7.2019.

Sisäministeriö 2019. Pelastustoimi. <http://www.pelastustoimi.fi/pelastustoimi>. Luettu 30.10.2019.

Suomen Yhteisöakatemia Oy. Esimiehen työkalut kuuntelu, puhe ja ymmärrys. http://www.sya.fi/wp-content/uploads/2016/02/esimiehen_tyokalut_kuuntelu_puhe_ja_ymmarrys.pdf. Luettu 24.5.2019.

SurveyMonkey. Laadullinen tutkimus. <https://fi.surveymonkey.com/mp/conducting-qualitative-research/>. Luettu 24.7.2019.

Taanila, Aki 2019. Kyselytutkimuksen luotettavuus, Luotettava mittaaminen. <https://tilastoapu.wordpress.com/2012/03/13/kyselytutkimuksen-luotettavuus/>. Luettu 24.10.2019.

Terveysverkko. Terveysliikunta, Motivaatio - Mitä motivaatio on ja mistä se syntyy? <https://www.terveysverkko.fi/tietopankki/terveysliikunta/motivaatio/>. Luettu 23.4.2019.

Tuominen-Soini, Heta & Tapola, Anna 2016. Miten motivaatio ja kiinnostus sekä hyvinvointi linkittyvät toisiinsa? Kasvatustieteen tohtorit Heta Tuominen-Soini ja Anna Tapola kertovat, kuinka nämä asiat näkyvät oppimisessa. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2014/10/06/mista-loytaa-motivaatio-jos-opiskelu-ei-voisi-vahempaa-kiinnostaa>. Luettu 24.4.2019.

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 25.10.2019.

Työturvallisuuskeskus. Turvallinen ja terveellinen työ varmistetaan työsuojelulla, Työturvallisuus. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu. Luettu 3.11.2019.

Varsinais-Suomen pelastuslaitos 2016. Palomiehen varusteissa tarkenee. <https://blogit.turku.fi/vspelastus/palomiehen-varusteissa-tarkenee/>. Luettu 25.9.2019.

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi, Helsinki.

Vilpas, Pertti 2019. Metropolian Ammattikorkeakoulu, Kvantitatiivinen tutkimus. Luettu 25.10.2019.

Kuviot

Kuvio 1: Opinnäytetyön rakenne

Kuvio 2: Palosuojelurahaston avustukset

Kuvio 3: Tavoiteasetantateoria

Kuvio 4: Työelämän ennakoitavat muutokset vuonna 2020 mennessä

Kuvio 5: Marja-Liisa Mankan malli työhyvinvointiin

Kuvio 6: Nostolava-auto

Kuvio 7: Vastaajan pelastuslaitos

Kuvio 8: Vastaajan virkanimike

Kuvio 9: Pelastusyksikkö, jossa vastaaja työskentelee

Kuvio 10: Työtehtävän mielekkyys

Kuvio 11: Ovatko tämän hetkiset varusteet laadukkaat?

Kuvio 12: Saatko lisämotivaatiota uusista varustehankinnoista?

Kuvio 13: Tarjoaako pelastuslaitos mielestäsi riittävän laajan valikoiman eri varustevaihtoehtoja?

Kuvio 14: Nostaako mielestäsi uusi pelastusajoneuvo työmotivaatiotasi?

Kuvio 15: Mitä pelastuslaitos voisi tehdä toisin, jotta työmotivaatiota saataisiin nostettua?

Kuvio 15: Pelastuslaitosten tulevaisuuden varusteudistukset

Kuvio 16: Kehitysehdotukset pelastuslaitoksille

Kyselylomake

Kysely Palosuojelurahaston myönnettyjen kalustohankintojen sekä pelastuslaitoksen varustushankintojen vaikutus pelastushenkilöstön työmotivaatioon.

Toimin tällä hetkellä harjoittelijana sisäministeriössä, Palosuojelurahastossa. Opiskelen tradenomiksi Metropolian ammattikorkeakoulussa. Tutkin opinnäytetyössäni Palosuojelurahastosta myönnettyjen kalustohankintojen vaikutusta pelastushenkilöstön työmotivaatioon. Lisäksi selvitan, millainen vaikutus pelastuslaitoksen omilla varustehankinnoilla on pelastushenkilöstön työmotivaatioon. Toteutan oheisen kyselyn osana opinnäytetyötäni.

Kyselyn tarkoituksena on selvittää, millä tavoin pelastuslaitoksen henkilöstö kokee työnsä motivoivaksi ja miten työmotivaatiota voitaisiin nostaa entisestään. Tarkoituksena on selvittää, lisäävätkö uudet varuste- ja kalustohankinnat pelastushenkilöstön työmotivaatiota. Selvitän myös, miten mahdollisesti lisääntynyt työmotivaatio näkyy pelastuslaitoksen henkilöstön työssä.

***Pakollinen**

1. Pelastuslaitos *

Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos

Keski-Uudenmaan pelastuslaitos

Itä-Uudenmaan pelastuslaitos

Helsingin kaupungin pelastuslaitos

Varsinais-Suomen pelastuslaitos

Kanta-Hämeen pelastuslaitos

Päijät-Hämeen pelastuslaitos

Kymenlaakson pelastuslaitos

Etelä-Karjalan pelastuslaitos

Etelä-Savon pelastuslaitos

Keski-Suomen pelastuslaitos

Pirkanmaan pelastuslaitos

Satakunnan pelastuslaitos

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos
Pohjanmaan pelastuslaitos
Keski-Pohjanmaan ja Pietarsaaren alueen pelastuslaitos
Pohjois-Savon pelastuslaitos
Pohjois-Karjalan pelastuslaitos
Jokilaaksojen pelastuslaitos
Kainuun pelastuslaitos
Oulu-Koillismaan pelastuslaitos
Lapin pelastuslaitos

2. Virkanimike *

Palomies/Palomies-sairaankuljettaja
Paloesimies
Palomestari

3. Pelastusyksikkö, jossa pääsääntöisesti työskentelet?

Sammutusauto
Raivausauto
Johtokeskusauto
Nostolava/puomitikasauto
Muu:

4. Asteikolla 1 - 5, koetko tämänhetkiset työtehtäväsi mielisiksi?

1 2 3 4 5

5. Asteikolla 1-5, ovatko tämänhetkiset varusteesi mielestäsi tarpeeksi laadukkaita?

1 2 3 4 5

6. Koetko, että saat lisämotivaatiota uusista varustehankinnoista? (Vapaa sana)

Kyllä

En

Muu:

7. Tarjoaako pelastuslaitos mielestäsi riittävän laajan valikoiman eri varustevaihtoehtoja?

(Vapaa sana)

Kyllä

Ei

Muu:

8. Nostaako mielestäsi uusi pelastusajoneuvo työmotivaatiotasi? (Vapaa sana)

Kyllä

Ei

Muu:

9. Vapaa sana: Mitä pelastuslaitos voisi tehdä toisin, jotta työmotivaatiota saataisiin nostettua?

10. Millaisia varuste uudistuksia toivoisit pelastuslaitoksen tekevän tulevaisuutta ajatellen?

11. Onko jotain hankintoja, joita toivoisit Palosuojelurahaston erityisesti tukevan pelastuslaitosten hankintojen osalta?

Haastattelulomake

Paikka: Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos

Haastateltava:

Teema: miten pelastuslaitokset toteuttavat varuste- ja kalustohankintoja, sekä pelastushenkilöstön mielipiteitä uusista kalustohankinnoista.

Kysymykset:

1. Miten varusteet hankitaan pelastuslaitoksellanne?
2. Koetko saavasi lisämotivaatiota uusien hankintojen myötä?
3. Tarjoaako pelastuslaitos mielestäsi riittävän laajan valikoiman eri varustevaihtoehtoja?
4. Mitä pelastuslaitos voisi tehdä toisin, jotta työmotivaatiota saataisiin nostettua?
5. Onko Palosuojelurahaston myöntämällä kalusto- tai rakennushankeavustuksilla mielestäsi vaikutusta työmotivaatioon?