

Minna Koskela

# POHJOIS-POHJANMAAN PELASTUS- LAITOKSEN TYÖNANTAJAKUVA HY- VINVOINTIALUEEN MUUTOKSESSA

Opinnäytetyö

Matkailu ja ravitsemusalan ammattikorkeakoulututkinto

Matkailu ja palveluliiketoiminnan koulutus

2024



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Restonomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Minna Koskela
Työn nimi	Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen työnantajakuva hyvinvointialueen muutoksessa
Toimeksiantaja	Pohjois-Pohjanmaan Pelastuslaitos
Vuosi	2024
Sivut	23 sivua, liitteitä 2 sivua
Työn ohjaaja(t)	Tiina Tuovinen

## TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyössäni keskityn palvelutuotantoon ja muutosjohtamiseen turvallisuusallalla, erityisesti Pelastustoimen näkökulmasta. Tutkimuksen päätavoitteena on selvittää, miten muutosjohtamista voidaan hyödyntää turvallisuusallalla ja millaisia vaikutuksia sillä on palvelutuotantoon. Lisäksi tarkastellaan yleisesti Suomen turvallisuustilannetta ja sen haasteita.

Tutkimusprosessi eteni sujuvasti. Kun kysymykset kyselytutkimukseen oli määritelty selkeästi, se mahdollisti kyselyn toteuttamisen. Kysely avattiin 50 henkilölle kolmen viikon ajaksi keväällä 2024. Tutkimuksella pyrittiin keräämään konkreettista ja yksilöityä tietoa nykytilanteesta. Kahden yhdistyneen pelastuslaitoksen liittyminen Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueeseen on tuonut merkittäviä muutoksia henkilöstölle ja vaatinut sopeutumista. Tämän työn tarkoituksena oli saada ajankohtaista tietoa henkilöstön tilanteesta. Työarjessa esille nousseet asiat tuotiin konkreettisesti esiin tämän työn avulla.

Tutkimusaineisto perustuu palvelutuotannon ja muutosjohtamisen keskeisiin käsitteisiin ja teorioihin. Aineisto koostuu pääosin kirjallisuuskatsauksesta sekä haastatteluista ja kyselytutkimuksesta, jotka toteutettiin eri turvallisuusorganisaatioissa työskentelevien henkilöiden kanssa. Tutkielma pyrkii tarjoamaan käytännön näkökulmia ja ratkaisuja muutosjohtamisen haasteisiin turvallisuusalan organisaatioissa. Kyselytutkimukseen osallistui 34 henkilöä, ja lisäksi tehtiin yksi teemahaastattelu.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää arkityössä. Kyselystä saaduista kommentteista ja tuloksista saadaan jokainen työyhteisön jäsen palautetta, joista voimme hyötyä.

Asiasanat: pelastus, työhyvinvointi, muutos

Degree title	Bachelor of Hospitality Management
Author	Minna Koskela
Thesis title	Employer image of the North Ostrobothnia Rescue Department in the reorganization of wellbeing services
Commissioned by	North Ostrobothnia Rescue Department
Time	2024
Pages	23 pages, 2 pages of appendices
Supervisor	Tiina Tuovinen

## ABSTRACT

The integration of two merged rescue departments into the wellbeing services county of North Ostrobothnia has brought significant changes to the personnel and required adaptation. The purpose of this study was to obtain up-to-date information about current situation from the personnel's perspective.

In this thesis, The focus in on Service production and change management in the security sector, especially from the perspective of rescue services. The main objective of the study is to find out how change management can be used in the security sector and what effects it has on service production. In addition, the security situation in Finland and its challenges be examined in general.

For this study, a survey was created, and survey was opened to 50 people who work security organizations for three weeks in Spring 2024. Thesis of the study was and collect concrete and individualized information on the current situation. In total 34 people participated in the survey, and one semi-structured interview was also conducted.

The results of the thesis can be used in everyday work. The comments and results of the survey provide feedback from each member of the work community that we can benefit from.

**Keywords:** rescue, well-being at work, organizational change

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY .....	5
3	PALVELUTUOTANTO.....	8
3.1	Turvallinen Suomi.....	9
4	MUUTOSJOHTAMINEN.....	10
4.1	Työhyvinvointi.....	11
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN JA MENETELMÄT .....	12
5.1	Tutkimuksen tavoite ja rajaus .....	12
5.2	Teoreettinen tausta.....	13
5.3	Tutkimusongelma ja kysymykset .....	15
5.4	Tutkimustulosten analysointi.....	16
6	KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET .....	16
6.1	Teemahaastattelun analysointi .....	21
7	YHTEENVETO .....	21
8	POHDINTA .....	22

## LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tarkoituksena oli hankkia konkreettista näkemystä Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen nykyhetkeen. aineiston keruu menetelmänä oli kyselytutkimus sekä lisäksi teemahaastattelu. Kysely toteutettiin keväällä 2024. Opinnäytetyön tuloksista saatiin kooste työnantajakuvasta sekä työpaikan vetovoimasta. Tiedonhaku ja teoreettinen tieto perustuu lakeihin. Tietoperustassa on käytetty tutkimuksia sekä lakiin ja päätöksiin perustuvaa materiaalia. Työnantajakuvan muodostuminen perustuu rajattuihin kysymyksiin.

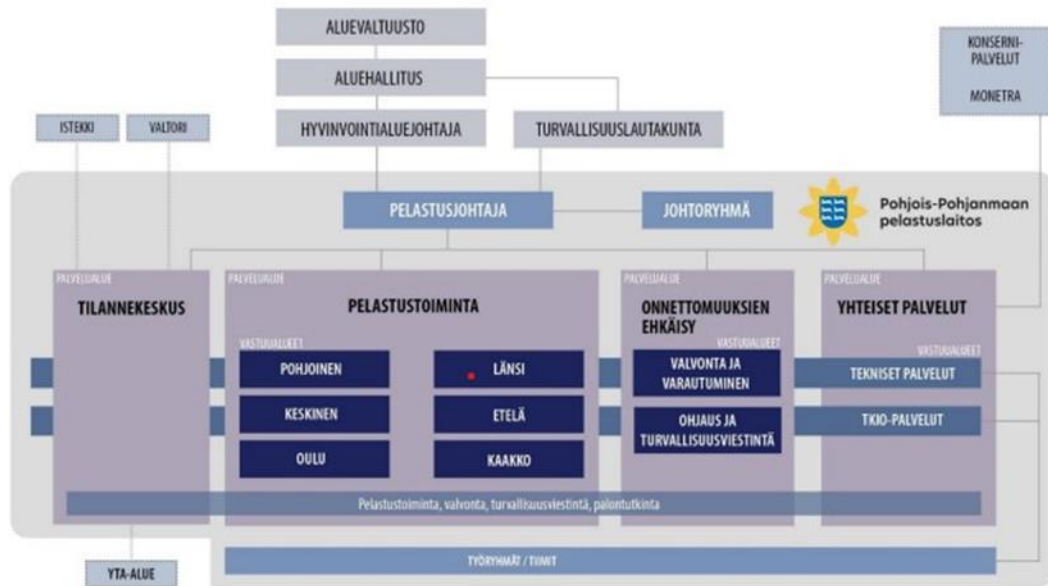
Tutkimus tehtiin kahden yhdistyneen pelastustoimialueen henkilöstölle, Oulunkoillismaan pelastuslaitoksen ja Jokilaaksojen pelastuslaitoksen henkilöstölle. Tutkimus lähetettiin sähköpostilla rajatuille henkilöille. Teemahaastattelu tehtiin Linnanmaan paloasemalla kasvotusten

Aihe on lähellä omia mielenkiinnonkohteita kuten hyvinvointi ja johtaminen, joten työn kautta sain syventyä näihin osa-alueihin myös enemmän. Kyselytutkimuksen kysymykset mietittiin yhdessä Pelastustoimen kanssa. Opinnäytetyöllä haettiin mahdollisimman suurta hyötyä toimeksiantajalle. Hyvinvointialueenmuutos on jokaisen työntekijän arkea ja haluttiin saada näkökulmaa, miten asiat ovat yli vuosi muutoksen alkamisesta. Opinnäytetyön tarkoituksena on olla helposti luettava ja ajankohtainen.

## 2 TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY

Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos syntyi 1.1.2023. Pelastustoimen järjestämisvastuu siirtyy hyvinvointialueille 1.1.2023. Samana vuonna 2023 Jokilaaksojen pelastuslaitos ja Oulu-Koillismaan pelastuslaitos yhdistyvät Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitokseksi, jonka takia syntyi uusi nimi laitokselle. ( Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos 2023)Kaikki laitokset jotka siirtyivät Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen alaisuuteen käyttävät samaa työnantaja nimeä, mutta yksiköt ovat eriä, kuten tässä työssä on pelastustoimi Pohjois-Pohjanmaan Pelastustoiminnan tehtävät koostuvat seuraavista: Onnettomuuksien

ehkäisy, pelastustoiminta, väestönsuojelu ja varautuminen sekä myös lähitulevaisuudessa alkava koko Pohjois-Suomea palvelevan, ympärivuorokautisesti miehitetyn pelastustoimen tilanne- ja johtokeskuksen ylläpito. Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos on osa Pohdetta. Pohde on yksi Suomen 21 hyvinvointialueesta. Henkilökuntaa Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella on 370 henkilöä ja sopimushenkilöstöä on 1100. (Palvelutasopäätös 2024–2025, 10).

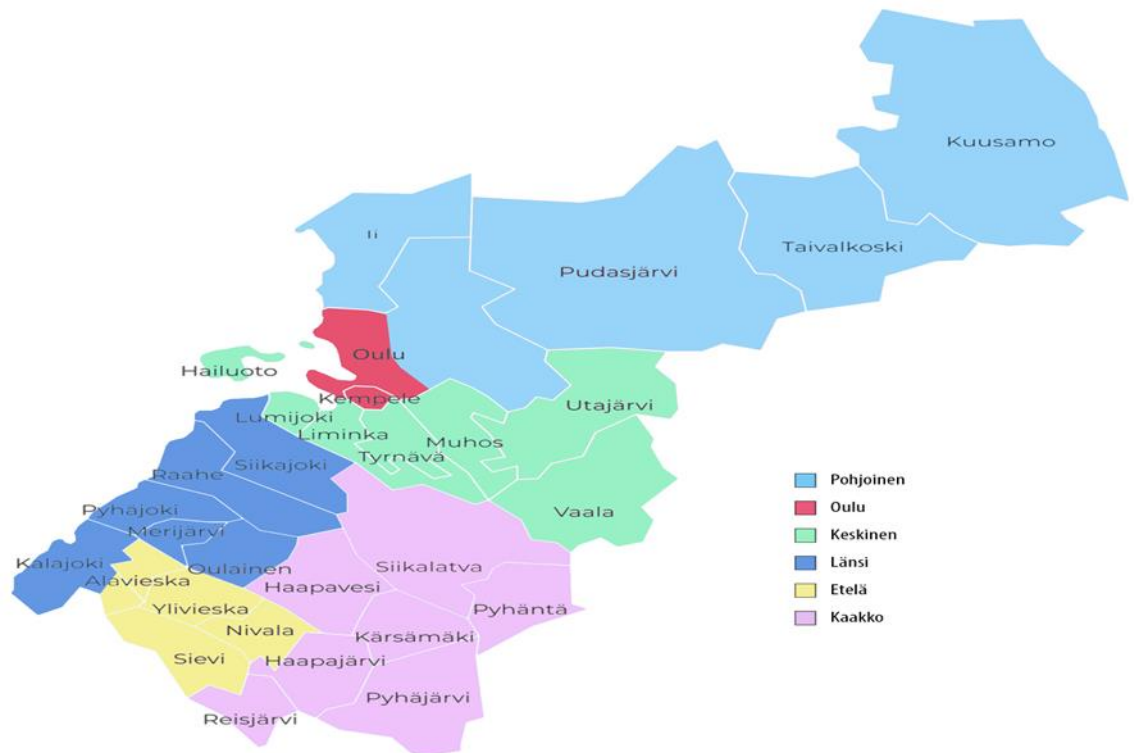


Kuva 1. Pelastuslaitoksen hallinnollinen organisaatio (Palvelutasopäätös 2024–2025)

Sopimushenkilöstö toimii päätoimisen henkilöstön rinnalla. Sopimushenkilöstö on henkilökuntaa, mutta he eivät työskentele päätoimisesti. Heille on tehty työ-sopimukset esimerkiksi yhdistyksen kautta tai oma henkilökohtainen sopimus.

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue muodostuu Alavieskan, Haapajärven, Haapaveden, Hailuodon, Iin, Kalajoen, Kempeleen, Kuusamon, Kärsämäen, Limingan, Lumijoen, Merijärven, Muhoksen, Nivalan, Oulaisten, Oulun, Pudasjärven, Pyhäjoen, Pyhjärven, Pyhännän, Raahen, Reisjärven, Sievin, Siika-joen, Siikalatvan, Taivalkosken, Tyrnävän, Utajärven, Vaalan ja Ylivieskan kunnista. (Kuva 2)

Hyvinvointialueen päätöksistä vastaa aluehallitus, aluevaltuusto sekä hyvinvointialuejohtaja. Pelastustoimen aluetta johtaa Pelastusjohtaja. Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen arvot ovat ammatillisuus, inhimillisyys, luotettavuus ja yhteistyö.



Kuva 2. Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen kunnat, pelastustoimen vastualuejako (Palvelutasopäätös 2024–2025.)

Pelastustoimintaamme säätelee laki, pelastuslain tarkoituksena on parantaa ihmisten turvallisuutta sekä vähentää onnettomuuksia. Lain tavoitteena on myös, että onnettomuuksien uhatessa tai tapahduttua ihmiset pelastetaan, tärkeät toiminnot turvataan ja onnettomuuden seurauksia rajoitetaan tehokkaasti niin, että ihmisille, omaisuudelle ja ympäristölle aiheutuvat haitat jäävät mahdollisimman vähäisiksi. (Pelastuslaki 1 §)

### 3 PALVELUTUOTANTO

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue vastaa koko alueen sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottamisesta. Nämä toiminnot ovat siirtyneet kokonaisuudessaan kunnilta hyvinvointialueen hoidettavaksi. Hyvinvointialueella on järjestämisvastuu. Kuten asiantuntija asiantuntijalle toteaa, hyvinvointialueen järjestämisvastuulla tarkoitetaan oikeudellista ja taloudellista vastuuta siitä, että lailla säädettyt palvelut ja velvoitteet tulevat säännösten mukaisesti hoidetuiksi riittävällä ja laadukkaalla tavalla, sekä oikea-aikaisesti. Palveluita tulee saada yhdenvertaisesti Järjestämisvastuuta ei voi siirtää hyvinvointialueelta muille toimijoille, vaan nämä palvelut on tuotettavat itse. Palveluita ei voi hankkia yksityiseltä sektorilta. (PTCServices,2023). Palvelut ovat siis järjestettävä budjetin puitteissa tehokkaasti ja vaarantamatta palvelutuotantoa. Pelastustoiminnan näkökulmasta tämä tuo haasteita, koska on ylläpidettävä ajantasaisesta koulutuksesta, testauksesta ja osaavasta henkilöstöstä budjetin puitteissa.

Pelastustointia ja sen palvelujen saatavuutta sekä tasoa johtaa, ohjaa ja valvoo Suomessa Sisäministeriö. Suomessa on 21 pelastuslaitosta. Sisäministeriön alaisuudessa työskentelee aluehallintovirastot, jotka tukevat Sisäministeriötä vastuualueellaan pelastustoimi ja varautuminen. Sisäministeriön valvonnan, ohjauksen ja johtamisen alaisuudessa on Pelastusopisto, joka kouluttaa pelastusalan ja hätäkeskuksen työntekijöitä Kuopiossa ja Helsingissä. Sisäministeriö huolehtii palvelun tasosta ja koulutuksesta sekä valmistautumisesta. (Sisäministeriö 2020).

Pelastustoimella on strategiasia tavoitteita 9 kappaletta, jotka koostuvat seuraavista asioista:

:

- pelastustoimen henkilöstöresurssit ovat riittävät ja henkilöstö on osaavaa ja hyvinvoivaa.
- pelastustoimen palvelutaso toteutuu yhdenvertaisesti ja laadukkaasti sekä valtakunnallisesti että alueellisesti.
- pelastustoimen onnettomuuksien ehkäisy on järjestetty riskiperusteisesti, yhdenmukaisesti ja vaikuttavasti. Pelastustoimella on välitön kyky



toimia suunnitellusti kaikissa turvallisuustilanteissa, ja se säilyy turvallisuuden lähipalveluna.

- pelastustoimen alueellinen ja valtakunnallinen valmius sekä varautuminen mahdollistavat väestön suojaamisen kaikissa olosuhteissa.
- pelastustoimen kansainvälinen toiminta on aktiivista, suunnitelmallista ja kytkeytyy pelastustoimen kansallisiin rakenteisiin.
- pelastustoimen palveluiden ja tehtävien valtakunnallinen suunnittelu, toteutus ja kehittäminen perustuvat tiedolla johtamiseen ja yhtenäiseen tiedonhallintaan.
- pelastustoimen investoinnit tukevat palvelutuotannon vaikuttavuutta.
- pelastustoimen hallinto- ja ohjausjärjestelmä on selkeä. (Sisäministeriö)

Pelastustoimen toimijoihin kuuluu Sisäministeriön pelastusosasto, Aluehallintovirastot, Hyvinvointialueet, Pelastuslaitokset, Sopimuspalokunnat, Pelastusalanjärjestöt, Palosuojelurahastot ja Pelastusopisto. (Pelastustoimi).

Pelastustoiminnalla tarkoitetaan kiireellisiä tehtäviä, joiden tarkoituksena on suojata sekä pelastaa ihmisiä. Suojata omaisuutta ja ympäristöä onnettomuuden uhatessa ja sattuesssa. Rajoittaa onnettomuudessa syntyneitä vahinkoja ja lieventää onnettomuuksien seurauksia. Nämä tulee tehdä viivytyksettä ja tehokkaasti. (Aluehallintovirasto, 2022, 19).

Pelastuslaitokset hoitavat keskimäärin 100000 pelastustehtävää vuodessa, ja apu pystytään toimittamaan paikalle onnettomuustilanteeseen keskimäärin 15 minuutissa hätäpuhelun vastaanottamisesta koko maassa. (Sisäministeriö).

### **3.1 Turvallinen Suomi**

Turvallinen Suomi tarvitsee turvallisista johtamista. Turvallisuusjohtaminen on kokonaisvaltaista turvallisuuden hallintaa ja sitä voi toteuttaa usein tavoin. Turvallisuusjohtaminen pitää sisällään ihmisten johtamista, työturvallisuudesta huolehtimista, työterveydestä huolehtimista, riskien arviointia sekä haitta ja vaaratekijöiden ymmärtämistä. Turvallisuus johtaminen on jatkuvaa suunnittelua ja kehittämistä sekä vaatii seurantaa. Työnantaja vastaa siitä, että työpaikka on turvallinen. Turvallisessa työpaikassa pystyy toteuttamaan asianmukaista työtehtävää. (Taipale. 2022, 21–23)

Laadukas ja luotettava pelastustoiminta tuo turvaa arkeen. Pelastustoiminnalla on keskeinen rooli turvallisuuden ylläpitämisessä. Kuten Sisäministeri Mikkonen toteaa, että pelastuspalvelut ovat arjen tukipalveluita, joihin ihmiset luottavat. Kun hätä on suurin, palvelun oltava lähellä. (Mikkonen.K,2023). Turvallinen Suomi seminaarissa Nikula muistuttaa pelastustoiminnan resurssit ovat olleet esillä hetken aikaa. Jos haluamme olla turvallinen Suomi, tarvitaan 2500 pelastusalan ammattilaista ja sekään ei riitä. Tilastojen valossa on negatiivinen henkilöstökehitys. Henkilöstöresurssi on turvattava, koska hyvä toimintavalmius pelastaa henkiä. Pelastustoiminta on tuottavaa toimintaa sekä tehokasta. Suomen pelastusalan keskusjärjestön puheenjohtaja Risikon mukaan Pelastustoimen merkitys toimijana on sisäisen turvallisuuden osalta merkittävämpi kuin julkisuus kuva antaa ilmi. (Risikko 2023).

Seminaarin aihealueesta voi päätellä, että jos haluamme olla pelastustoiminnalla hyvin toiminnassa ja lain vaatimalla tavalla, tulee huolehtia riittävästä resurssoinnista, jotta pelastustoimi on turvallinen toimija.

#### **4 MUUTOSJOHTAMINEN**

Pohjois-Pohjanmaan Pelastuslaitos on ollut keskellä muutosta vuodesta 2023 alkaen, eikä muutos ole vielä valmis. Hyvinvointialueen toiminnot eivät ole vielä täysin muotoutuneet, ja muutoksen vaikutukset koskevat kaikkia työntekijöitä eri tavoin. On tärkeää ymmärtää, että muutoksen läpivienti on prosessi, joka vaatii aikaa.

Parhaiten muutostilanteisiin vastataan ratkaisukeskeisellä johtamisella, jossa esimies on innostunut ja motivoitunut työhönsä. Johtaminen nähdään tässä valmennuksena (Kinnunen, 2018). Muutokset tuovat mukanaan lukuisia haasteita sekä henkilöstölle että muutoksen läpivientiä johtaville. Jokainen työntekijä tarvitsee tukea muutoksen keskellä, sillä epävarmuus ja epätietoisuus tulevista ovat jatkuvasti läsnä. Motivoiminen ja innostaminen ovat avainasemassa, sillä työt on tehtävä muutoksesta huolimatta.

Pelastustoimi on luonteeltaan haastava ala, joten muutoksessa on huomioitava kaikki osa-alueet, jotta työntekijät voivat suoriutua työstään tehokkaasti.

Työhyvinvointi ja hyvä johtaminen kulkevat käsi kädessä, ja niiden yhteensovittaminen onkin muutosjohtamisen keskeisiä kulmakiviä.

Työarjessa tietoisuuden ylläpitäminen, tuki ja viestintä ovat tärkeitä muuttuvissa tilanteissa. Muutosjohtamiseen tarvitaan osaamista ja jatkuvaa oppimista, jotta voidaan tukea työntekijöitä mahdollisimman hyvin heidän arjensa.

Muutosjohtaminen on prosessi, jossa organisaatio sopeutuu ja hallitsee muutoksia tehokkaasti. Se edellyttää innostunutta johtajuutta, joka motivoi ja tukee työntekijöitä muutoksen keskellä. Hyvä muutosjohtaminen on ratkaisukeskeistä ja huomioi työhyvinvoinnin merkityksen, mikä on olennaista pelastustilanteissa, jossa työ on haastavaa ja vaativaa. (Terveystalo, 2022)

#### **4.1 Työhyvinvointi**

Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen käsite, joka kattaa turvallisen, terveellisen ja tuottavan työn ympäristön, ammattitaitoisen työvoiman ja hyvin johdetun organisaation. Se vaikuttaa työntekijöiden terveyteen, motivaatioon ja työtyytyväisyyteen sekä organisaation tuloksellisuuteen ja maineeseen. Panostus työhyvinvointiin parantaa tuottavuutta ja vähentää sairauspoissaoloja ja vaihtuvuutta, mikä edistää sekä yksilön että organisaation menestystä.

Työhyvinvoinnin panostaminen kannattaa aloittaa perusasioiden toimivuuden parantamiseen. Työhyvinvoinnin seurauksia yksilön kannalta on Kunta ja hyvinvointialueen työnantajien mukaan seuraavat:

- työkyky ja terveys
- työtyytyväisyys
- työmotivaatio
- työmoraali
- työyhteisötaidot

Organisaatiotasolla työhyvinvointi näkyy seurauksena seuraavissa:

- tuottavuus ja tuloksellisuus
- sairauspoissaolot

- vaihtuvuus
- työnantaja yrityskuva
- asiakas ja käyttäjäystävällisyys

Työhyvinvointi on moniulotteinen käsite. Kuten opinnäytetyön kyselytutkimuksessa **nostetut** kysymykset **nostavat** esille, että yksilöillä on omat prioriteetit, jotka vaikuttavat sujuvaan arkeen. (Kuntatyönantajat, 2021)

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN JA MENETELMÄT

Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitokselle tehty kyselytutkimus on erittäin ajankohtainen, sillä organisaatiossa tapahtuu paljon muutoksia arjessa. Työnantajakuvan muodostuminen on monimutkainen prosessi, mutta tämän tutkimuksen tavoitteena on tuoda esiin muutoksen aiheuttamia tuntemuksia rajatuin kysymyksin. Pelastustoiminta on sekä fyysisesti että psyykkisesti vaativaa työtä, joten henkilöstön voimavarojen ja resurssien jatkuva tarkastelu on välttämätöntä. Tutkimus tarjoaa yhden lisätyökalun henkilöstön tueksi.

Henkilökohtainen työtehtäväni ja työpisteeni sijainti toivat ajatuksen tutkimukselle. Työni on pelastustoimen asiakaspalvelu, joka sijaitsee keskeisellä paikalla. Tehtäväni on hallinnon tukityö. Sijainti paikka on Oulussa, Linnanmaan paloasema. Koska olen tiiviisti tekemisissä henkilöstön kanssa, kyselyn avulla saamme konkreettisesti esiin heidän viestinsä ja näkemyksensä kysymysten avulla. Tämä antaa meille mahdollisuuden tarkastella organisaation tilaa ja tarpeita lähemmin sekä tarjota parempaa tukea ja resursseja henkilöstölle heidän työssään.

### 5.1 Tutkimuksen tavoite ja rajaus

Tutkimuksen tavoitteena on saada konkreettista tietoa tämänhetkisestä henkilöstön tilanteesta hyvinvointialueen muutoksien keskellä. Tutkimus rajattiin 50 henkilön otantaan. Kysymykset rajattiin 10 kappaleeseen, joka sisältää vapaa sana osuuden. Opinnäytetyön keston ja tuloksien analysointiin käytettävän ajan vuoksi tutkimus on kevyt. Tutkimuksen tavoitteena on tuoda ajatuksia esille ja tuloksia voi nostaa työyhteisössä keskusteluun. Kyselytutkimuksen tavoite nostaa aihetta esille lähityöyhteisössä. Pohde on järjestänyt henkilöstölle

kyselytutkimuksia, mutta tämän tutkimuksen myötä on hyvä tuoda esille mitä pelkästään pelastuslaitoksen henkilöstö tuo esille.

Kysymykset rajattiin peruskysymyksiin sekä tarkennetuina kysymyksiin, joista oppinäytetyön aihe nousee esille. Mikä kuva henkilöstöllä on työntajasta tällä hetkellä? Tutkimus ei kerro koko kuvaa vaan antaa yhden työkalun esimiehille työarkeen. Kyselyä ei voinut toteuttaa suoraan henkilöstökyselynä tai työhyvinvointikyselynä vaan rajattuna tiedonhankintana koska en työntekijänä ole perehtynyt työhyvinvointiin ja en käytä työhöni tuloksia. Jos kysely olisi laitettu jakeluna koko henkilökunnalle, olisi tullut laaja työ. Toimeksiantajan kanssa päädyttiin pienempään otantaan, jotta saamme eri näkemyksen tilanteeseen. Kyselytutkimuksen lisäksi tutkimuksessa käytettiin teemahaastattelua. Teemahaastattelussa käytiin läpi samat kysymykset kuin kyselytutkimuksessa, mutta vastauksien anto oli avoimempaa. Teemahaastattelussa oli yksi henkilö. Tutkimustulosten analysoinnissa on tarkoitus tuoda esille, kuinka Hyvinvointialueen tilanne näkyy henkilöstön tuntemuksissa.

## 5.2 Teoreettinen tausta

Työnantajakuvaukseen sekä teoreettiseen tietoon löytyi hyvin sähköisten sivujen kautta kuten alan ammattijulkaisuista. Osittain tieto on muuttumatonta, lakiin perustuvaa. Ajankohtaiset ja alan lehdet antoivat laadukasta tietoa tämän hetkisestä pelastusalan toiminnasta.

Määrälliseen menetelmäsuuntaukseen sisältyy runsaasti erilaisia laskennallisia ja tilastollisia analyysimenetelmiä. (Jyväskylän Yliopisto,2020). Määrällisellä tutkimuksella työhön saadaan vastauksia määrättyihin kysymyksiin.

Kvantitatiiviseen tutkimukseen käytetään usein Survey-tutkimusta, jossa tyypillisesti kerätään tietoa kyselomakkeiden avulla. Vastaukset kerätään tietyllä tavalla kaikilta vastaajilta. (Niemi 2009, 20)

Tutkielmani tietopohja rakentui pääosin sähköisten lähteiden, kuten työnantajan verkkosivujen avulla sekä sähköisten julkaisujen varaan. Osa tiedosta oli muuttumatonta ja perustui lainsäädäntöön.

Kyselytutkimukset ovat monipuolinen työkalu, jonka käyttöala on laaja. Ne tarjoavat mahdollisuuden saada tietoa monimutkaisistakin aiheista, kuten mielipiteistä ja asenteista. Tärkeää on kuitenkin varmistaa kysymysten ja mittareiden relevanssi ja objektiivisuus, jotta vastaajat eivät ohjaudu haluttuun suuntaan.

Palvelutasopäätös on keskeinen asiakirja pelastustoiminnassa, ja sen perusteella määritellään palveluiden tarpeet, määrä ja laatu. Tämä päätös toimii opinnäytetyössäni tärkeänä teoreettisena viitekehyksenä, ja se auttaa peilamaan kyselytutkimuksen tuloksia pelastustoimen toiminnan keskeisiin määrittelyihin.

On tärkeää huomioida, että palvelutasopäätöksen tulee olla linjassa voimassa olevan lainsäädännön kanssa, ja se tarjoaa vankan perustan palveluiden suunnittelulle ja toteutukselle.

Kyselytutkimuksia on useita erilaisia ja niiden käyttöä voi hyödyntää joka alaan ja paikkaan. Kyselytutkimus on yksi mittari. Kyselytutkimuksella saadaan arkoihinkin asioihin kannanottoa. Kyselytutkimuksen kohteet, kuten mielipiteet, asenteet ja arvot, ovat moniulotteisia ja usein myös monimutkaisia, eikä niiden mittaus ole aivan yksinkertaista. (Vehkalahti.2014.11). Kuten Vehkalahti kirjassaan kirjoittaa, että kyselytutkimus moniulotteinen ja monimutkainen on hyvä mieltä myös opinnäytetyössäni toistakin tutkimusmenetelmää tueksi työhön. Kyselytutkimusta laadittaessa on hyvä tiedostaa, että ei johdattele vastaajaa kysymyksillä haluttuun suuntaan. Vehkalahten mukaan kyselytutkimuksen onnistumisen ratkaiseva tekijä on se, että kysytäänkö kyse-lyssä sisällöllisesti mielekkäitä kysymyksiä tilastollisesti mielekkäällä tavalla. (Vehkalahti.2014.22). Kyselytutkimus on helppo toteuttaa ja mittareita on saatavilla eri palveluilla runsaasti. Itse käytin opinnäytetyössäni Google Forms -sovellusta.

Palvelutasopäätös määrittelee koko pelastustoimen toiminnan. Joten palvelutasopäätökseen voi peilata opinnäytetyön kysymyksiä. Palvelutasopäätöksen keskeiset määritykset ovat laatu, määrä ja tarve. Peruseriaatteena on se, että palveluiden tarpeet, määrä ja laatu määritellään ja palvelutuotannon toteutumista seurataan määrittelyyn verraten. Tarpeiden määrittely perustuu säädösvaatimukseen ja niistä ensisijaisesti pelastustoimen normistoon. (Palve-

lutasopäätös,2024–2025). Palvelutasopäätöksessä tulee huomioida lainedel-lytykset. Palvelutasopäätöksestä tulee työhön konkreettinen teoria osuus ja työantajan esittelyn ohella.

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen, jonka tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa. Aineistonkeruussa käytettiin sekä määrällisiä että laadullisia menetelmiä, mikä on yleinen käytäntö tutkimuksissa (DIAK, 2024). Tutkimuksessa toteutettiin sekä kyselytutkimus (Liite 1) että teemahaastattelu.

Kyselyt toteutettiin Google Forms -sovelluksella, ja otanta kattoi 50 henkilöä Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueelta. Henkilöt valitsin koko toimi-alueelta ja eri ammattiryhmistä. Lisäksi huomion henkilöt, jotka ovat työskennelleet molemmissa yhdistyneissä palolaitoksissa. Teemahaastattelu täydensi kyselyä, tuoden mukaan erilaisia näkökulmia ja syventäen tutkimusta. Haastattelu tarjoaa suoran vuorovaikutuksen haastateltavan kanssa, jolloin heidän omat näkemyksensä ja tuntemuksensa tulevat hyvin esiin (Ahtijainen, A ym. 2009).

### 5.3 Tutkimusongelma ja kysymykset

Onko Hyvinvointialuemuutos vaikuttanut positiivisesti/negatiivisesti työntekijään? *Haetaan avaavasti tietoa, miten nyt voidaan.*

Mitkä asiat auttavat työntekijää viihtymään/motivoitumaan työarjessa? *Työssä ja työarjessa on paljon hyvää ja kehitettävää, joten selvitetään mitkä tällä hetkellä on ajankohtaisia henkilöstön mielessä.*

Onko pelastustoimi vetovoimainen työpaikka? *Arviointi kysymyksillä avataan työn vetovoimaisuutta ja mitkä asiat siihen vaikuttavat.*

Kokonaiskuva tutkimusongelmasta on se, että tiedetäänkö henkilöstön työnviihtyvyydestä ja siihen vaikuttavista asioista tarpeeksi. Tämä kyselytutkimus antaa yhden näkökulman asiaan.

## 5.4 Tutkimustulosten analysointi

Tutkimuksen tuloksia verraten viitaten Palvelutasopäätökseen, joka määrittelee pelastustoimen palvelutason. Tulosten heijastuminen palvelutasoon voi korostua tai nostaa esille asioita, joita esimiehet voivat hyödyntää työssään. Vaikka tutkimus ei suoraan ole tietyssä viitekehyksessä, se antaa suuntaa asioihin, joita voi mahdollisesti tuoda esiin työyhteisössä.

Tuloksien merkitys palvelutasolle voi olla merkittävä, ja ne voivat tarjota käytökelpoista tietoa esimiehille työympäristön kehittämiseen. Tutkimus voi ohjata keskustelua ja toimintaa työyhteisössä.

## 6 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksessa nousivat selvästi henkilöstön tarve ilmaista näkemyksiään muutoksen keskellä. Tutkimus toi näkemyksen arviointiasteikolla sekä vapaa sanaa osiolla., joista kävi selväksi minkä oppiarvosanan henkilöt antoivat esitettyihin kysymyksiin. Tutkimuksen tuloksia voi esihenkilöt hyödyntää omaan työhönsä ja pohtia tarvittaessa, onko tarve nostaa aihepirejä työarkeen. Tutkimus vastaa kysymyksiin, kuinka viihdytään työssä ja kuinka muutos on vaikuttanut henkilöiden työarkeen ja ajatuksiin. Kyselyn kysymykset olivat monivalintakysymyksiä sekä vapaa sana kohdalla pystyi täydentämään vastauksiaan.

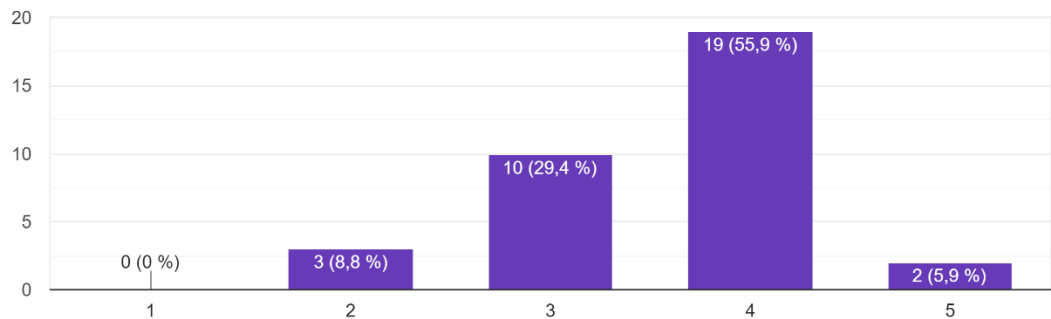
Kyselytutkimus toteutettiin keväällä 2024 aikana. Kysely oli avoinna 3 viikkoa. Kysely lähetettiin 50 henkilölle koko Pohjois-Pohjanmaan pelastusalueelle. Kyselyssä ei kerätty henkilö tai henkilön aseman tietoja. Kyselyssä oli 10 kysymystä, jotka mietittiin yhdessä toimeksiantajan kanssa. Kyselyn vastasi 34 henkilöä. Vastausprosentti oli 68 %.

Ensimmäiseksi kyselytutkimuksessa tiedusteltiin työhistoria, ja tulosten mukaan vastaajista alle 10-vuotta työskennelleitä, oli 36.3 % ja yli 10-vuotta tuouraa palvelutta oli 64.7 %. Kysymyksen vastaukset kertovat, kuinka suuri ikäjakauma on, ja että kyselyä ei tehty vain uusille työntekijöille tai pidemmän uran tehneille.



Toisena kysymyksenä oli numeroasteikko kysymys, *viihdytkö työssäsi?* Asteikko oli 1–5. Tähän oli jakaumaa, mutta enemmistö vastanneista 59,9 % (19 kpl) prosenttia antoi arvosanaksi 4. Jakaumaa oli seuraavasti, 8,8 % antoi numeroksi työn viihtyvyyteen 2, heitä oli 3 kpl. Toiseksi suurimman arvioinnin sai 3, jonka arvioi 10 henkilöä eli 29,4 %. (2 kpl) antoi täyden arvosanan, 5 työn viihtyvyydelle. Keskiarvona voidaan todeta, että vastaajat viihtyvät työssään hyvin. Keskiarvo työn viihtyvyydelle tuli 3,6.

Viihdytkö työssäsi/työpaikallasi? Asteikolla 1-5. (nouseva asteikko, 5 korkein)  
34 vastausta



Kuva 3. Taulukko. Google Forms. Kyselytutkimus.

Seuraavaksi kysyttiin vapaasana osiossa *mikä tekee työn viihtyvyyden?* ja tähän vastauksia tuli useita:

- työaika
- työkaverit
- työn vaihtelevuus
- merkityksellinen työ
- työyhteisö
- työssä onnistuminen
- työaika
- työn haastavuus
- oma työnkuva
- mahdollisuus vaikuttaa asioihin
- etätöiden tekeminen

- vakinainen virka
- operatiivinen työ
- monipuoliset työtehtävät

Neljäs kysymys oli Suositteisitko tuttavillesi Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitosta työpaikkana?

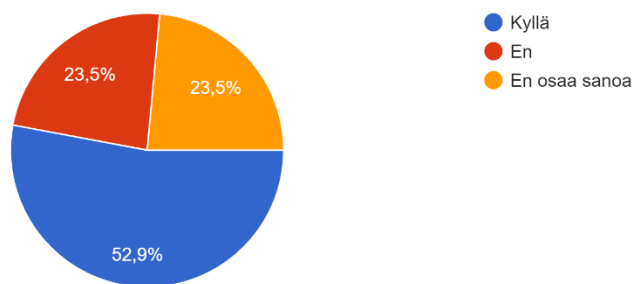
Vastaukset jakautuivat seuraavasti:

52,9 % (18 hlö) vastasi Kyllä

23,5 % (8 hlö) vastasi Ei

23,5 % (8 hlö) vastasi En osaa sanoa

Suosittelisitko tuttavillesi Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitosta työpaikkana?  
34 vastausta



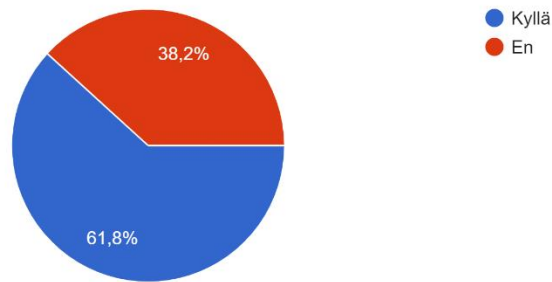
Kuva 4. Ympyräkaavio. Kyselytutkimus

Viides kysymys kartoitti esimiehen ja työntekijän välistä tilannetta, *Saatko tukea esimieheltäsi?*

Vastaukset jakautuivat kahtia, 61,8 prosenttia kokee saavansa tukea esimieheltään ja 38,2 prosenttia vastaavasti kokee, että ei saa tukea esimieheltään työhönsä.

Saatko tukea työhösi esimieheltäsi?

34 vastausta



Kuva 5. Kaavio. Kyselytutkimus

Kuudentena kohtana kartoitettiin muutosjohtamista, *Oulu - Koillismaan Pelastuslaitos ja Jokilaaksojen Pelastuslaitos yhdistyivät Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitokseksi, koetko, että muutosjohtaminen on ollut hyvää? (nouseva asteikko 5 korkein).*

5,9 % arvosana 1 (2 hlö)

38,2 % arvosana 2 (13 hlö)

41,2 % arvosana 3 (14 hlö)

14,7 % arvosana 4 (5 hlö)

Arvosanaa 5 ei antanut kukaan vastaajista.

Kysymys 7 koski työn kehittämismahdollisuutta: *Onko sinulla mahdollisuutta osallistua työsi kehittämiseen?*

72,5 % (25 hlö) Kyllä

23,5 % (8 hlö) Ei

2,9 % (1 hlö) En osaa sanoa

Kysymys 8, kysyttiin, kuinka vastaaja kokee kuuluvansa osaan tiimiänsä.

*Koetko olevasi osa tiimiä?*

82,4 % (28 hlö) vastasi Kyllä

17,6 % (6 hlö) vastasi Ei

Seuraavaksi kysyttiin kysymyksessä 9 *Saavutetaanko arjessa sovitut asiat?*

47,8 % (16 hlö) Kyllä

35,3 % (12 hlö) Ei

17,6 % (6 hlö) En osaa sanoa

Kysymys 10, *Onko sinulla mahdollisuus työnkiertoon työpaikallasi?*

55,9 % (19 hlö) Ei

23,5 % (8 hlö) Kyllä

20,6 % (7 hlö) En osaa sanoa

Viimeisenä kohtana oli *vapaa sana*- osio, johon tuli konkreettisia ideoita ja ajatuksia. Näistä tehty koste seuraavasti:

- Oulu-Koillismaan pelastuslaitoksen ja Jokilaaksojen pelastuslaitoksen muutos ei ole kokonaisuudessaan onnistunut, ristiriidat
- pelastustoimen ylin johto ei pidä pelastustoimen puolia
- huoli pelastusalan tulevaisuudesta
- pohteen toiminta takkuavaa ja tahmeaa
- johto ei ymmärrä ja hallitse kokonaisuutta
- epäoikeudenmukainen kohtelu, eri säännöt ja tavat yhdistyneillä laitoksilla
- tällä hetkellä ei voi suositella pelastustoimea työpaikkana (Yt ja säästötoimenpiteet vaikuttavat)
- erilaiset ovat laitokset ja toimintatavat
- kehitystyö ja kehittäminen mennyt taaksepäin
- muutos vie päälliköiden työaika, vie esimiestyöltä ajan
- työkuormat koetaan suuriksi
- sekava kulunut yhdistymisen aika, eikä tunnu laantuvan
- oys (ent. Oulun yliopistollinen sairaala) keskeinen toiminta
- asiat toimivat edelleen hitaasti, vaikka aikaa kulunut paljon
- iso organisaatio vaatii vielä toimintatapoja kehittyäkseen
- päällystö keskustelee rakentavasti, miehistö ja alipäällystö ei ymmärrä asioiden kokonaisuutta
- hyvinvointialueenjohto panostanut tiedottamiseen, joka koettu ainoana panostavana tekijänä
- epäoikeudenmukainen ja kesken Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos

Kehittämisaatuksia pelastustoimelle

- tiedottaminen (vanhanaikaista)
- arkiasioiden johtaminen tarvitsee huomiota
- tasapuolisuuden huomioiminen paremmin
- työn ja työntekijöiden kehittäminen ja kehitysideoita huomioiden
- yhteistyön huomioiminen/parantaminen (tehdään tällä hetkellä yksilötasolla töitä)

## 6.1 Teemahaastattelun analysointi

Teemahaastattelussa käytiin läpi samoja aiheita ja kysymyksiä kuin kyselytutkimuksessa. Haastateltavana oli Linnanmaan paloaseman henkilöstön jäsen, jolle kyselylomaketta ei ollut lähetetty anonyymisti. Haastattelu toteutettiin nimettömänä, ja sen tarkoituksena oli saada näkemyksiä työnantajakuvasta.

Haastattelussa ensimmäisenä huomiona korostui kahden laitoksen yhdistymisen aiheuttamat haasteet, mikä oli myös kyselytutkimuksessa esiin noussut teema. Vastaaja kertoi, että aikaa on kulunut paljon, mutta yhdistymisprosessi on edelleen kesken, mikä aiheuttaa turhautumista erilaisten toimintatapojen yhteensovittamisen kanssa.

Lisäksi haastattelussa pohdittiin, onko pelastustoimi oikean organisaation alla ja kykeneekö Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue tuottamaan laadukasta ja turvallista pelastustoimintaa nykyisellä toimintamallillaan. Haastateltava näki mahdollisuuden yhtenäiseen pelastustoimeen koko alueella, mikäli toimintatavat ja yhteistyökuviot saadaan selkeiksi ja yhtenäisiksi.

Haastateltava on työskennellyt pelastustoimen palveluksessa yli 10 vuotta eri tehtävissä. Hänen näkemyksensä tarjoavat arvokasta tietoa organisaation tilasta ja kehitystarpeista.

## 7 YHTEENVETO

Opinnäytetyön valinta osoittautui onnistuneeksi, sillä kyselylle oli selkeä tarve ja sen tulokset muodostivat kattavan kuvan työyhteisöstä. Vastausprosentti oli

hyvä, ja tulokset antavat suuntaa työpaikan kehitystarpeisiin. Kysymyksiä olisi voinut olla enemmän eri vaihtoehdoilla täsmällisemmän tiedon saamiseksi. Opinnäytetyö täytti tavoitteensa ja tarjosi organisaatiolle arvokasta tietoa.

Työnantajakuvan muodostuminen muutostilanteessa heijastui vahvasti tuloksissa. Vastaajat kokivat selvästi epäoikeudenmukaista ja eriarvoista kohtelua, mikä herättää kysymyksen siitä, onko työnantaja oikeudenmukainen ja tasa-  
puolinen. Keskiarvot olivat kohtuullisella tasolla, mutta kriittinen palaute osoitti, että kehitystyötä tarvitaan edelleen. Työyhteisö ja työkaverit nousivat enemmistön vastauksissa, joten yhteisöllisyys on pelastustoimella läsnä. Muutosprosessi on laaja ja vaatii aikaa, mikä saattaa aiheuttaa turhautumista ja odotusten kanssa kamppailua työyhteisön jäsenille. Jokainen osallistuja antoi arvokasta panosta tutkimukseen, ja kehitystyön tulee tapahtua sekä työyhteisössä että yksilötasolla.

Tutkimustulokset tarjosivat konkreettisia kehitysehdotuksia ja rakentavaa palautetta. Erilaiset toimintatavat eri alueilla näyttivät olevan merkittävä muutoskohde, joka vaikuttaa työarkeen huomattavasti. Tämä korostaa tarvetta jatkuvalle kehitykselle ja yhtenäisten käytäntöjen luomiselle organisaatiossa. Tutkimus osoittaa kuitenkin hyvin selvästi, että työkaverit ja itse työ ovat tulosten perusteella merkittävimmät tekijät.

## **8 POHDINTA**

Kun tein työtäni, huomasin aiheen olevan erittäin ajankohtainen. Haasteeksi muodostui tulosten neutraali ja kehittävä esilletuonti. Toivon, että vastaavala  
laisilla tutkimuksilla voi olla hyötyä työympäristössä. Asioita on vaikea esittää, joten kyselytutkimukset tarjoavat hyvän tavan kerätä anonyymiä tietoa. Tarkemmin kohdennettu kyselytutkimus voisi tuottaa vielä laadukkaampaa ja kohdistetumpaa tietoa. Opinnäytetyöni oli suuntaa antava, ja asiat esitettiin yhdestä näkökulmasta.

Aihe on ajankohtainen ei pelkästään pelastustoimessa vaan myös muissa työyhteisöissä. Jokainen meistä kokee muutokset eri tavoin, eikä niiden käsitte-

lylle ole asetettu aikarajaa tai oikeaa tapaa. Hankalat asiat jäävät usein yksilötasolla huomiotta, eikä niitä ehkä edes kysytä tarkasti. Toivon, että opinnäytetyöni kyselytutkimus tarjoaa työkalun syventyä työssä esiin nouseviin asioihin.

Yhteisöllisyys ja työn yhteiskunnallinen merkittävyys on iso asia pelastustoimella. Yhteiskunta luottaa pelastusalan ammattitaitoon ja siihen, että apu on tulossa, joten henkilöstön kouluttaminen ja työhyvinvointi on tärkeässä roolissa, joten hyvän työnantajan on huolehdittava näistä. Arvostettu ala kaiken kaikkiaan.

On tärkeää, että keskellä hyvinvointialueiden muutoksia panostamme turvalliseen, ammattitaitoiseen ja luotettavaan pelastusalaan. Kaikessa ei voi säästää, ja siksi hyvinvoiva henkilöstö sekä riittävät resurssit ovat välttämättömiä turvallisen ympäristön ja luottamuksen säilyttämiseksi pelastusalan toiminnassa.

## LÄHTEET

Ahtijainen, E, Airaksinen & H,Hirvonen,A. 2009. Teemahaastattelu kokemusten tutkimisessa. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma, Opinnäytetyö.PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://ptcs.fi/riittava-oma-palvelutuotanto-hyvinvointialueilla>(viitattu:26.3.2024)

Aluehallintovirasto.2022. Pelastustoiminnan palvelut, 2022.PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://avi.fi/documents/25266232/147850625/Julkaistu-2016+Valtakunnallinen+asiantuntija-arvio+2022.pdf/3fd3e284-0c76-97c3-8992-122e7721188f/Julkaistu-2016+Valtakunnallinen+asiantuntija-arvio+2022.pdf?t=1697453584538> (viitattu: 2.4.2024)

Diak. 2024.Osallistavan ja tutkittavan kehittämistyön opas 2.0.www-dokumentti.. Saatavissa: <https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760648> (viitattu 4.4.2024)

Jyväskylän Yliopisto.2020. Määrällinen tutkimus. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus> (viitattu:16.3.2024)

Kinnunen, Aro. 2018.Muutosjohtaminen metsähallituksen uusien metsänhoidon toiminnanohjausjärjestelmien muutosprosessin eri vaiheissa. Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/153351/Kinnunen\\_Arto.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/153351/Kinnunen_Arto.pdf?sequence=1) (viitattu:8.4.2024).

Niemi. Jatta. 2009.Röntgenhoitajien kokemuksia röntgenhoitajien ohjauksesta ammattitaitoa edistävässä harjoittelussa. Pirkanmaan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/3334/Niemi.Jatta.pdf?sequence=1>(viitattu: 25.3.2024)

Pelastuslaki 29.4.2011/379.

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue. www-sivusto. saatavissa: <https://pohde.fi/tietoa-meista/> (viitattu: 5.3.2024)

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue.2023. Palvelutasopäätös. PDF-tiedosto. 2024–2025. Saatavissa: <https://pohde.fi/wp-content/uploads/2023/10/Pohjois-Pohjanmaan-hyvinvointialue-Pelastustoimen-palvelutasopaatos-2024-2025-Aluevaltuuston-hyvaisyma-20.11.2023.pdf> (viitattu: 15.3.2024)

PTCservices Oy.28.3.2023.Riittävä oma palvelutuotanto hyvinvointialueilla. Verkkojulkaisu. Saatavissa: <https://ptcs.fi/riittava-oma-palvelutuotanto-hyvinvointialueilla/> (viitattu: 25.3.2024)

Sisäministeriö.Pelastustoimi.2023.www-sivusto. Saatavissa: <https://pelastustoimi.fi/pohjois-pohjanmaa/meista/> (viitattu:6.3.2024)



Sisäministeriö.22.9.2020.Pelastuslaitokset hoitavat tehtäviään alueellaan.  
Saatavissa: <https://intermin.fi/pelastustoimi/pelastustoimen-toimijat-ja-vastuut>  
(viitattu: 2.4.2024)

SPAL. Pelastusalan ammattilainen.2023.www-julkaisu. Saatavissa: <https://pelastusalan.ammattilainen.fi/turvallinen-suomi-2023-seminaarissa-keskusteltiin-pelastusalan-ajankohtaisista-teemoista/>  
(viitattu:2.4.2024)

Taipale. Tanja. 2022.Yhteisen työpaikan työturvallisuuden kehittäminen usean toimipaikan yrityksessä. Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu. Tradenomi. Opinnäytetyö.PDF-dokumentti. Saatavissa:  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/746543/Tanja%20Taipale\\_YAMK\\_ONT.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/746543/Tanja%20Taipale_YAMK_ONT.pdf?sequence=2&isAllowed=y) (viitattu:3.4.2024)

Terveystalo. 22.11.2022. Tietopaketti. Verkkojulkaisu. Saatavissa:  
<https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketit/Muutosjohtaminen> (viitattu: 8.4.2024.)

Työturvallisuuskeskus. Työhyvinvointi. Saatavissa: <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/> (viitattu: 8.4.2024)

Vehkalahti.K.2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki. Helsingin yliopisto. Saatavissa:  
<https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/bc1c2c8a-0eb8-4881-ba8f-510ce386b810/content> (viitattu:4.3.2024)

Kyselylomake

1. Kuinka kauan olet työskennellyt Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen palveluksessa tai aiempien yhdistyneiden pelastuslaitoksen palveluksesta siirtyneenä?

alle 10- vuotta

yli 10- vuotta

Viihdytkö työssäsi/työpaikallasi? Asteikolla 1–5. (nouseva asteikko, 5 korkein)

Mikä on työssäsi parasta? Esim. työkaverit, työ.

Suosittelisitko tuttavillesi Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitosta työpaikkana?

Kyllä

En

En osaa sanoa

Saatko tukea työhösi esimieheltäsi?

Kyllä

En

Oulu - Koillismaan Pelastuslaitos ja Jokilaaksojen Pelastuslaitos yhdistyivät Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitokseksi, koetko, että muutosjohtaminen on ollut hyvää?

(nouseva asteikko 5 korkein)

Onko sinulla mahdollisuus osallistua työsi kehittämiseen?

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

Koetko olevasi osa tiimiä/työyhteisöä?

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

Saavutetaanko arjessa sovitut asiat?

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

Onko sinulla mahdollisuutta työnkiertoon työpaikallasi?

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

Vapaa sana jos haluat lisätä vielä jotain?