

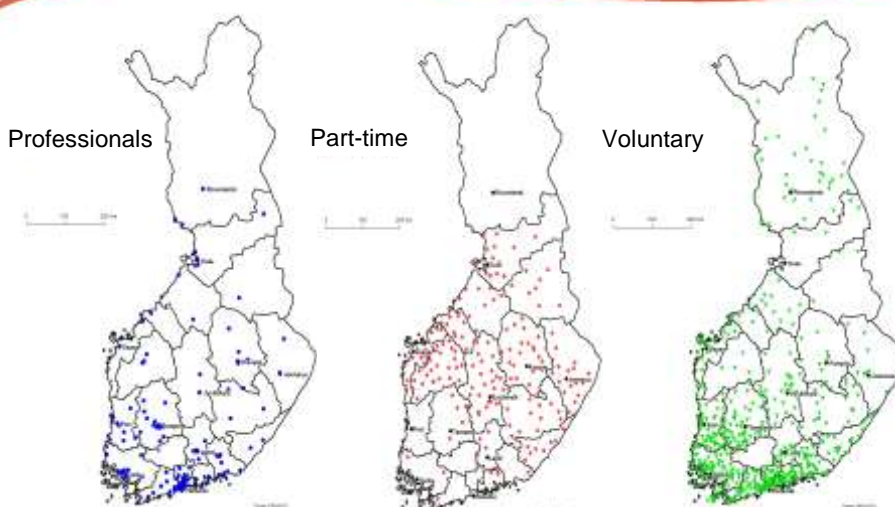
The start up or discontinuation of fire department's activities

Researcher Kaisa Eskelinen

Petri Jaatinen
Director, Fire department services

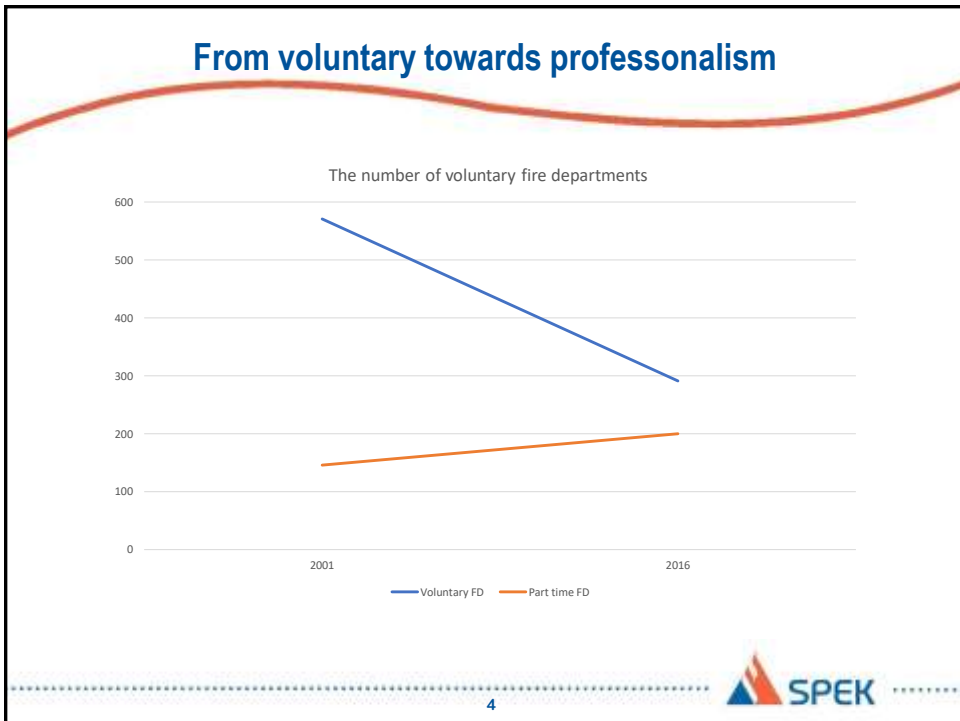
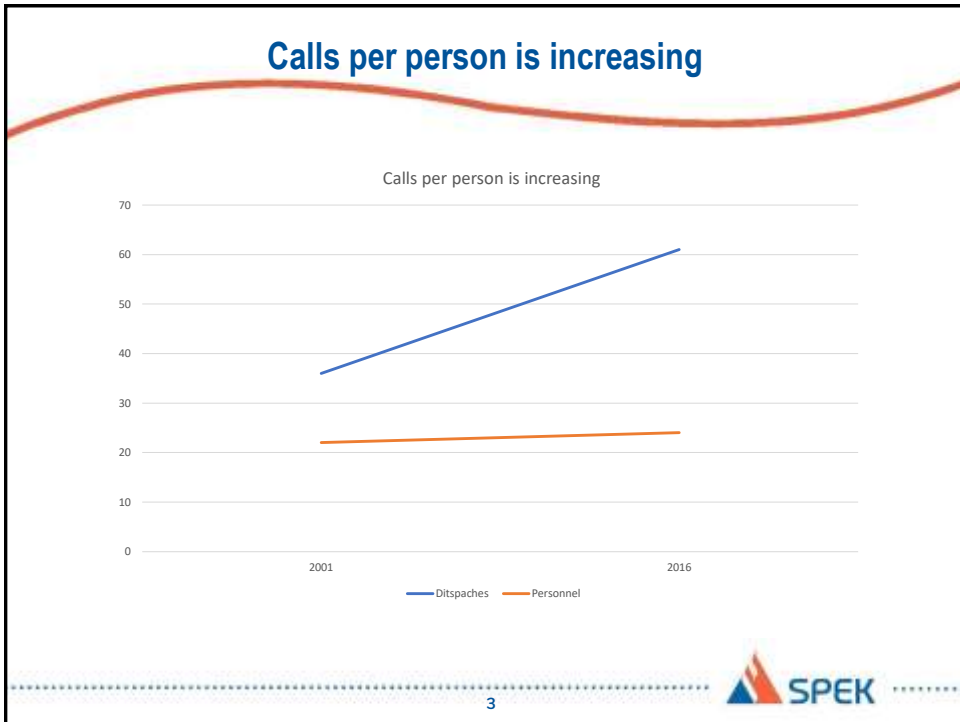


Fire departments in Finland



10.4.2017





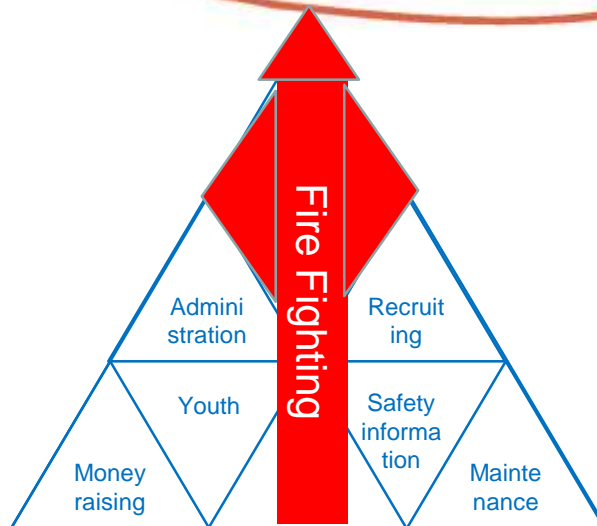
Cultivating a fun and hobby



5



NGO society



6



Miksi palokunta lopettaa toimintansa?

- **Toiminnassa ei riittävästi henkilöitä**, mm. nuoria -> tehtävien kasautuminen-> muuttuu työksi ja vapaaehtoisuuden tuntu häviää sekä kokemus hälytystehtävien vähentymisestä- > motivaation lasku
- Taustalla olevat ilmiöt:
- **Ammatillisen vaatimustason kasvu** yhdistettynä vapaaehtoistyön yksilöllistymiseen (ks. Siisiäinen 2003 sekä Kansalaisareena, Kirkkohallitus, Helsinki Missio 2015) vaikeuttaa palokuntien rekrytointia.
- Sopivan ja sopimuskelpoisen henkilöstön saatavuus, sitoutumaan halukkaiden henkilöiden puute
- Kilpailevat harrastusmahdollisuudet, niukka vapaa-aika
- **Kaupungistuminen.** Muuttotappio; mm. nuorten poismuutto alueelta, alueella ei lapsia

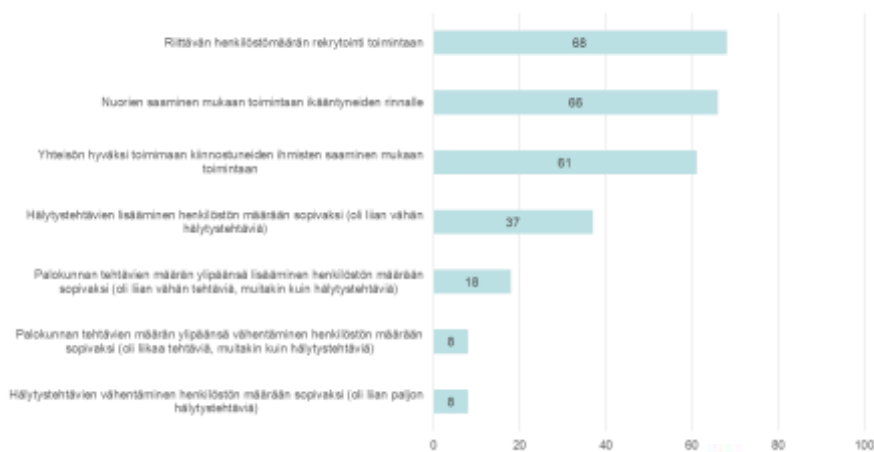
*

7



Niiden osuus, jotka olivat sitä mieltä, että ko. osa-alue olisi ennaltaehkäissyt palokunnan toiminnan loppumista tai mahdollistanut toiminnan jatkuvuuden ennallaan, n=52

Toimijoihin liittyvät tekijät, %



*

8



Sosiaalisen pääoman vahvistaminen

- Palokuntalaiset yleisesti ottaen sitoutuneita toimintaan ja muodostavat vahvan kulttuurin, jonka ydin auttamishalu, yhteisöllisyys ja vapaaehtoisidentiteetti
- Syyt pysyä toiminnassa: erityisesti yhteisöllisyys (myös auttamishalu, tehtävien mielekkyys)
- Toiminnan lopettaminen liittyy useimmiten palokunnan ulkopuolisiin syihin (muutto paikkakunnalta, aikapula) Kuitenkin syinä myös henkilösuhteet, johtamiskäytännöt
- Palokuntien kannattaa kehittää **toimintakulttuuriaan**: johtamiskoulutus, säännöt epäasiallisen kohtelun varalta, palokuntalaisten osallistaminen päätöksentekoon, palokuntakulttuurin avoimuuden lisääminen, palkitseminen ja palaute
- Palokuntien **kannattaa pitää yhteyttä** toiminnan lopettaneisiin ja muulta paikkakunnalta muuttaneisiin, "kulttuurinsa jäseniin"

*

9



Keinoja sitouttaa/ saada toimintaan vapaaehtoisia

- Lisätä tukea: esim. 25-40- vuotiaiden ikäryhmälle, joilla paljon päällekkäisiä sitoumuksia
- Selkeä tiedotus vapaaehtoisiin kohdistuvista odotuksista
- Ikääntyneemmät palokuntalaiset lopettavat yleisemmin hälytystehtävistä; mitkä tehtävät motivoisivat sen sijaan?
- Yksilöiden huomiointi ja keskustelu siitä, mikä yksilöitä motivoi palokuntatoiminnassa
- Nuoret: palokuntatoiminnan hyödyt työelämän kannalta, toiminnallisuus
- Naistoiminta; selvät päämäärät toiminnalle, naiset mukaan ydintehtäviin, esim. sote-tehtävät
- Toiminnan hyvä suunnittelu, esim. harjoitukset ja koulutukset
- Henkilökohtainen kutsu mukaan tehokkaampi kuin rekryointikampanjat
- Rekryoinnissa palokuntatoiminnan yleishyödyllisyyden painotus

*

10



Nuorisotoiminta

- Nuorisotoiminnan houkuttelevuus; pysyviä jäseniä nuorista ja lapsista
- 16- 18- vuotiaat riskiryhmä -> mukaan hälytystehtävien harjoituksiin
- Harjoitusten suunnittelu (esim. osallistujat.com), tasoryhmät
- Nuoriso-osastolaisten koulutus johtajiksi
- Nuoriso-osaston vetäjien palkitseminen
- Kouluttajan ikä vs. koulutettavat, naiset tyttöjen kouluttajina; esikuvat

*

11



Niiden osuus, jotka olivat sitä mieltä, että ko. osa-alue olisi ennaltaehkäissyt palokunnan toiminnan loppumista tai mahdollistanut toiminnan jatkuvuuden ennallaan, n=53

Yhdistystoiminnan kokonaisuuteen liittyvät tekijät, %



*

12



Palvelutuotannon tarpeisiin vastaamisen keinoja

- **Lisää ”massaa”**
- Yhdistynyt palokunta
- Muu palokuntien välinen yhteistyö kuten miehistöapu
- Edellytys: palokunta ”kääntyy ulospäin”
- **Erikoistuminen**
- Myrskyvahingot, korkean paikan työt, tunneli, tieliikenne, ensivaste, sote; esim. vanhustyö, valistus ja ennaltaehkäisy, kevyet toimintamallit
- Edellytys: palokunta nähdään laajempänä kuin hälytysosastona

*

13



Tutkimuksen tulokset osoittavat:

- On tärkeää vaalia palokuntatoiminnan **vapaaehtois pohjaa**: palokuntien yhdistystoiminnan kehittäminen ja tuki sekä edellytykset nuorten ja lasten kasvatustehtävään
- Yhteistyön kehittäminen palokuntien välillä ja palokuntien ja pelastuslaitoksen kesken
- Palokunnissa on haastattelujen mukaan potentiaalia vastata ja mukautua yhteiskunnan muuttuviin tarpeisiin; auttaminen, toiminnallisuus, sosiaalisuus sekä yleishyödyllisten tietojen ja taitojen ylläpito
- Vapaaehtois kulttuurin vaaliminen edellyttää niin palokuntien omia ponnisteluja kuin yleisen ymmärryksen lisääntymistä vapaaehtoisuuden motivaatiotekijöistä.

*

14



Toimintamalli palokunnan toiminnan hiipumisen estämiseksi

- Vinkkejä nuorisotoiminnan sisältöihin, koska tutkimuksen mukaan vahva nuorisotoiminta takaa parhaiten hälytyskelpoisten ja haluisten jäsenien riittävän määrän. Valmiit toimintamallit mm. muilta palokunnilta ja järjestöiltä.
- Parempi tiedotus palokuntatoiminnan monipuolisuudesta ja hyödyistä myös muussa elämässä (yleishyödylliset tiedot ja taidot), tiedotus sosiaalisessa mediassa.
- Kuormituksen purkaminen: ulkoistettu taloushallinto, ikääntyvien palokuntalaisten hyödyntäminen hallinnossa
- Naistoimintaan selkeät päämäärät esim. valmiita toimintamalleja hyödyntäen (muut palokunnat ja järjestöt), naiset mukaan ydintoimintoihin, esim. ensivaste, sote
- Talous ja hallinto; huoltovapaiden tilojen hankkiminen, kiinteistön kunnon ennakoiva hoitaminen, taloudellisen riippuvuuden vähentäminen pelastuslaitoksesta: verkostoituminen myös muun toimintaympäristön kanssa; sponsorit, yritys yhteistyö ym.
- Alueen tarpeen mukainen erikoistuminen, ei kuitenkaan "kaikki munat samassa korissa" tyyppisesti.
- Yhteistyö: operatiivinen ja hallinnollinen yhteistyö muiden palokuntien kanssa, pienten palokuntien yhdistyminen
- Vinkkejä palokuntien yhdistymiseen

*

15



Kiitos!

Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö

Turvalliseen huomiseen!

www.spek.fi

