

Palokunnan toiminnan lopettamiseen ja aloittamiseen johtavat syyt- miksi palokuntatoiminta hiipuu tai viriää?

Tavoitteena

- lisätä tietoisuutta palokuntatoiminnan lopettamiseen ja aloittamiseen liittyvistä syistä
- motivoida jatkamaan toimintaa
- antaa työkaluja tilanteen parantamiseksi

Otteita tutkija Kaisa Eskelisen materiaalista

Palokuntalaisten opintopäivät 29.10.2016, Lahti

Miksi tutkia palokuntien elinvoimaisuuteen vaikuttavia tekijöitä?

- Suomessa on 709 sopimuspalokuntaa (SSPL 2015), joista 491 on vapaaehtoisia palokuntayhdistyksiä sekä 200 henkilökohtaisen sopimuksen palokuntaa, joiden taustalla on esimerkiksi palomiesyhdistyksiä
- Sopimuspalokunta on elintärkeä voimavara pelastustoimessa
- Vuosittain sopimuspalokunnat huolehtivat 50 % pelastustoimen tehtävistä. Palokuntien merkitys lähiyhteisön kehittymiseen ollut merkittävä
- Aktiivisesta toiminnasta huolimatta viime vuosien aikana palokuntien kokonaismäärä on vähentynyt; 5 vuoden aikana 18 palokunnalla. (SSPL)
- Palokuntatoiminnan lopettamisen syitä tai palokunnissa tapahtuvia rakenteellisia muutoksia ei ole tutkittu aiemmin kattavasti.

Haastattelut:

- 11 palokuntaa joista 4 aloittanutta, 4 lopettanutta, 1 toiseen palokuntaan yhdistynyt palokunta, 2 haastattelua palokunnan rekrytointiin liittyen

Kysely toimintansa lopettaneille tai toimintamuotoaan muuttaneille palokunnille

- • N= 57, kokonaisotos, vastausprosentti 40 %

Palokunnat muodostavat yhdistelmän vapaaehtois pohjalta organisoituneesta yhdistyksestä ja toisaalta pelastustoimen järjestelmän kanssa kiinteästi yhteistyötä tekevästä ammattimaisesta ja palkallisesta toiminnasta (sopimuspalokunnat, henkilökohtaisen sopimuksen palokunnat).

Miten palokuntien toiminnan aloittaminen ja lopettaminen liittyvät 3. sektorin muutokseen?

- sosiaalisen pääoman rooli; yhdistystoiminta, kansalaistoiminta
- palvelutuotannon tarpeeseen vastaaminen, sopimuksen täyttäminen
- verkostoituminen eli palokuntien yhteistyö toimintaympäristönsä kanssa

Miten säilyttää vapaaehtoistyön motivoivuus ja samalla mukautua yhteiskunnan tarpeisiin?

Aloittaneiden palokuntien haastattelussa korostuvat

- halu auttaa yhteisöä ja sen ihmisiä
- nuorisotoiminnan vahvistaminen toiminnan aloittamisen motiivina
- vapaan ja harrastusmaisena toiminnan motivoivuus
- kylän perinteet
- demokratia ja hyvä yhteishenki palokunnan sisällä motivoivat toimintaa ja varmistavat vapaaehtoisten halun osallistua toimintaan.

3. sektorin eri roolit läsnä;

Motivaatio nousi sosiaalisesta pääomasta kuten yhteisöllisyydestä ja nuorten kasvatustehtävästä

Vastasivat olemassa olevaan palvelutarpeen ”aukkoon”: ennaltaehkäisy, valistus, tukitehtävät, paikallistuntemus, harva-alueen turvaaminen

Olivat **verkostoituneita** muihin palokuntiin ja yritys- ja yhdistysmaailmaan, selkeä rooli sovittu pelastuslaitoksen kanssa

Haastattelutuloksia: miksi palokunta lopettaa toimintansa?

- Toiminnassa ei riittävästi henkilöitä, mm. nuoria -> tehtävien kasautuminen-> muuttuu työksi ja vapaaehtoisuuden tuntu häviää sekä kokemus hälytystehtävien vähentymisestä> motivaation lasku
- Muuttotappio; mm. nuorten poismuutto alueelta, alueella ei lapsia / Alue kasvaa, mutta väestö/ ympäröivä yhteisö jää palokunnalle kaukaiseksi
- Sopivan ja sopimuskelpoisen henkilöstön saatavuus, sitoutumaan halukkaiden henkilöiden puute
- Kilpailevat harrastusmahdollisuudet, niukka vapaa-aika
- Ammatillisen vaatimustason kasvu yhdistettynä vapaaehtoistyön yksilöllistymiseen vaikeuttaa palokuntien rekrytointi (ks. Siisiäinen 2003, Kansalaisareena, Kirkkohallitus, Helsinki Missio 2015)

Lopettaneet palokunnat 3. sektorin toimijoina

- Lopettaneiden palokuntien ulkoinen palvelutarve oli vähentynyt tai toiminnan koettiin loppuneen säästösyistä
- Palokuntien verkostot ulospäin olivat ohuet/ohentuneet
- Valmius uudistua vasta ”iduillaan”
- Sosiaalinen pääoma vahva oman palokunnan sisällä, mutta ei niinkään palokunnan ulkopuolelle suuntautunut

Keskeistä:

Miten palokunnat saavuttavat riittävän ”massan” tai miten palokunnat uudistuvat niin, että niille on ulkoinen tarve?

Sosiaalisen pääoman vahvistaminen yhdistyksissä: nuorisotoiminta

Nuorisotoiminnan houkuttelevuus; pysyviä jäseniä nuorista ja lapsista

- Aiempi tutkimus: nuoria motivoi etenkin palokunnassa saadut tiedot ja taidot sekä sosiaaliset syyt (Malinen & Mankkinen 2013)
- 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
- Kannustus ja neuvominen
- Harrastusmaisuuuden ja sosiaalisuuden vaaliminen
- Palokuntataitojen yleishyödyllisyys; todistukset avuksi myös muussa elämässä: työnhaku ja opiskelu
- Kevyemmät osallistumien mahdollisuudet vrt. jäsenyys ja koulutusvaateet

Palvelutuotannon tarpeisiin vastaaminen

Lisää massaa

- Yhdistynyt palokunta
- Muu yhteistyö, operatiivinen (miehistöapu) tai hallinnollinen
 - Edellytys: palokunta ”kääntyy ulospäin” -> kulttuurimuutos, johtamiskysymys

Erikoistuminen

- Myrskyvahingot, korkean paikan työt, tunneli, tieliikenne, ensivaste, sote; esim. vanhustyö, valistus ja ennaltaehkäisy, kevyet toimintamallit
 - Edellytys: palokunta nähdään laajempänä kuin hälytysosastona -> antaa mahdollisuuksia yhdistyksen erilaisille osajille

Yhdistystoiminnan kehittäminen palvelutuotannon tarpeisiin vastaamisen kulmakivi, kyse palokunta- aatteen ylläpidosta, palokunnan houkuttelevuudesta, kuormituksen vähentämisestä, myös yhdistyksen talouden ja hallinnon toimivuudesta.

Ihmisten johtaminen ja motivointi

- Yhteisön jäsenten yksilöllinen huomioiminen -> tunne yhteisöön kuulumisesta ja tarpeellisuudesta -> vapaaehtoisen osallistumisen motivaation turvaaminen

Yksilöiden huomionti: *"Et jokaisella pitää olla semmone että minä tässä yhteisössä olen, äärettömän tärkeä ja merkittävä henkilö tekemässä näitä, yhdessä näitä tekemisiä mitä meillä tässä, pitää sisällä."* (Aloittanut palokunta 1.)

- Erikseen tilannejohtaminen, jossa toimitaan vaadittujen protokollien mukaan esim. hälytystilanteessa sekä harjoituksissa.

Tilannejohtamisen ja demokratian yhdistelmä: *"Eikä siinä sitte, toisaalt kans sitten.. mitään jatkuvasti johtamista elikkä mentiin, se oli aina.. Tilanne tuli niin sen jälkeen laitettiin johtajamoodi päälle ja sitte, kaikki tunnisti sen että hän johtaa täällä näin ja sit mentiin sen mukaan ja sitte ku tilanne oli ohi niin taas voitiin vaihtaa ihan pois siitä moodista."* (Lopettanut palokunta 1.)

- Yhteiset päämäärät, eri-ikäiset ja naiset ja miehet yhdessä
- Palkitseminen, rento yhdessä tekeminen hyvin suunniteltujen harjoitusten lisäksi.

Verkostojen vahvistaminen

- Palokunnan näkyvyys ja jatkuva rekrytointi; sosiaalinen media, toiminnalliset tutustumispäivät
- Taloutteen ja hallintoon apua; esim. muut palokunnat, järjestöt (rahoitushaut, yhdistyksen perustaminen, hallinnon vetoapu - > areenat palokuntien hyvien käytäntöjen leviämiseksi)
- Rahoitusta toiminnalle verkostoja hyödyntäen
- Sopimuspalokunnat osana pelastuslaitoksen johtamista; pitkäjänteisyys, sopimusten tarkastelu palokuntien yhteistyö hyödyntäen

Tutkimustulokset osoittavat, että...

... on erityisen tärkeää vaalia palokuntatoiminnan vapaaehtois pohjaa

(yhdistystoiminnan kehittäminen ja tuki sekä edellytykset nuorten ja lasten kasvatustehtävään)

... yhteistyön kehittäminen palokuntien välillä ja palokuntien ja pelastuslaitosten välillä

... 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

<https://vimeo.com/201529533>

Kiitos!

Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö

Turvalliseen huomiseen!

Miksi palokuntatoiminta hiipuu tai viriää?

<https://vimeo.com/201529533>

www.spek.fi