

Aikuisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 2026 – mitä palokuntalaiset kertovat arjesta?

Miksi kysyimme?

Kyselyn tavoitteena oli arvioida, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat palokunnan arjessa, millaiseksi koetaan toimintakulttuuri ja ilmapiiri, miten epäasialliseen käytökseen puututaan, ja miten nämä tekijät vaikuttavat sitoutumiseen ja haluun jatkaa palokuntatoiminnassa.

Ketkä vastasivat?

Kyselyyn vastasi 154 aikuista palokuntalaista helmikuussa 2026. Vastaajista 66,23 % toimii hälytysosastossa, 29,22 % tuki/järjestö/nais/veteraaniosastossa, 20,78 % nuoriso-osaston johtajana/kouluttajana ja 26,62 % useammassa roolissa (monivalinnan vuoksi prosentit eivät summaudu sataan). Kokemusta vastaajilla oli paljon: 68,18 % on ollut mukana yli 10 vuotta. Alueista suurimmat olivat Länsi-Uusimaa 43,51 % ja Helsinki 31,82 %.

Kysely koostui neljästä osiosta sekä avoimista kysymyksistä:

1. Yhdenvertaisuus arjen toiminnassa

“Minua kohdellaan palokunnassa arvostavasti.”

“Tehtävät ja vastuu jakautuvat oikeudenmukaisesti.”

“Kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet koulutuksiin ja kehittymiseen.”

“Varusteet ja resurssit jaetaan tasapuolisesti.”

2. Turvallisuus ja arvostus

“Palokunnassani vallitsee avoin ja kunnioittava ilmapiiri.”

“Suosiminen tai ‘sisäpiirit’ eivät ohjaa toimintaa.”

“Eri osastojen ja roolien panosta arvostetaan tasapuolisesti.”

“Joskus palokunnan ulkopuolinen apu saattaisi olla tarpeellista.”

3. Asioihin puuttuminen ja vastuu

“Tiedän, miten toimin, jos kohtaan epäasiallista käytöstä.”

“Koen, että epäasialliseen käytökseen puututaan palokunnassani.”

“Koen saavani tukea, jos joudun puuttumaan vaikeisiin tilanteisiin.”

“Koen vastuuta yhdenvertaisuuden edistämisestä.”

“Minulla on palokunnassa tilaa olla oma itseni.”

4. Sitoutuminen ja tulevaisuus

“Yhdenvertaisuuden toteutuminen vaikuttaa haluuni jatkaa toiminnassa.”

“Koen, että minulla on palokunnassa paikka myös tulevaisuudessa.”

Lisäksi kysyttiin avoimesti:

“Mikä asia palokunnassasi edistää tai heikentää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tällä hetkellä?”

Kokonaiskuva: “kohtalaisen hyvä – mutta hajontaa on”

- **Yhdenvertaisuus arjen toiminnassa: 3,87 / 5**
- ***Turvallisuus ja arvostus: 3,38 / 5 (heikoin)***
- **Asioihin puuttuminen ja vastuu: 4,05 / 5**
- **Sitoutuminen ja tulevaisuus: 4,01 / 5**

Tämä kertoo palokuntalaisille tärkeästä asiasta: perusasiat koetaan monessa paikassa toimiviksi, mutta osassa palokuntia kokemus on selvästi heikompi – ja se näkyy etenkin ilmapiirissä ja sisäpiirikokemuksissa.

1) Arjen yhdenvertaisuus: arvostus vahva, vastuunjako kehittämiskohta

Väittämä “Minua kohdellaan palokunnassa arvostavasti” sai keskiarvon 4,02/5 ja 75 % antoi arvosanan 4–5.

Selvästi kriittisemmin arvioitiin “Tehtävät ja vastuu jakautuvat oikeudenmukaisesti”: keskiarvo 3,55/5, ja 21,43 % antoi arvosanan 1–2. Tämä on arjen ydintä: jos vastuut ja roolit koetaan epäreiluiksi tai epäselviksi, se syö motivaatiota ja luottamusta, vaikka muu ilmapiiri olisi kohtuullinen.

Myönteistä on, että koulutusmahdollisuudet ja varusteiden tasapuolisuus arvioitiin useammin hyvälle tasolle: “yhtäläiset mahdollisuudet koulutuksiin” ja “varusteet ja resurssit jaetaan tasapuolisesti” saivat molemmissa runsaasti arvosanoja 4–5.

2) Turvallisuus ja arvostus: sisäpiirit nousevat selkeimmäksi kipupisteeksi

Kyselyn heikoin osa-alue oli turvallisuus ja arvostus (osio 3,38/5). Avoin ja kunnioittava ilmapiiri sai keskiarvon 3,54/5, mutta vastaukset jakautuivat: noin 19,48 % antoi arvosanan 1–2.

Koko kyselyn matalin keskiarvo liittyi sisäpiirikokemukseen: “Suosiminen tai ‘sisäpiirit’ eivät ohjaa toimintaa” sai keskiarvon 3,27/5, ja 29,87 % antoi arvosanan 1–2. Tämä on merkittävä viesti: palokuntalaiset eivät puhu vain “fiiliksestä”, vaan siitä, koetaanko päätöksenteko ja mahdollisuudet (tehtävät, koulutukset, roolit) avoimina vai pienen piirin ohjaamina.

Avoimissa kommenteissa sisäpiirejä kuvattiin monin sanoin: “kuppikunnat”, “hyvä veli”, “sanaton suosiminen” ja tunne siitä, että osa pääsee eteenpäin helpommin kuin toiset. Lisäksi tuotiin esiin kokemus, että eri osastojen panosta ei aina arvosteta tasapuolisesti.

3) Puuttuminen: osaaminen on – tuki ja käytännöt eivät aina seuraa perässä

Yksi kyselyn vahvimista tuloksista on, että vastaajat kokevat osaavansa toimia: “Tiedän, miten toimin, jos kohtaan epäasiallista käytöstä” sai keskiarvon 4,36/5, ja 57,14 % antoi arvosanan 5.

Samaan aikaan luottamus arjen toteutukseen on heikompi:

- “Epäasialliseen käytökseen puututaan palokunnassani”: keskiarvo jakautuu ja mukana on myös arvosanoja 1–2.
- “Saan tukea, jos joudun puuttumaan”: myös tässä on selvästi hajontaa, mukana arvosanoja 1-2.

Yhteenvetona voisi todeta, että osaamista ja tietoa on, mutta toimintakulttuuri ei aina tue puuttumista johdonmukaisesti.

Avoimissa palautteissa tämä näkyy käytännön toiveina: “nollatoleranssi huutamiselle ja pilkkaamiselle”, “yhteiset pelisäännöt” sekä tarve sille, että puuttuminen ei jää yksittäisen jäsenen harteille, vaan on johtamisen ja rakenteiden varassa.

4) Sitoutuminen ja tulevaisuus: yhdenvertaisuus vaikuttaa jatkamiseen

Vastaajat kertovat suoraan, että yhdenvertaisuudella on väliä: “Yhdenvertaisuuden toteutuminen vaikuttaa haluuni jatkaa” sai keskiarvon noin 4,00/5. Samalla “minulla on palokunnassa paikka myös tulevaisuudessa” jakautui: 18,18 % antoi arvosanan 1–2, mikä on tärkeä signaali pitovoiman kannalta.

Tämä on se kohta, jossa jokainen palokunta voi pysähtyä: pienetkin sisäpiirit, epäselvät vastuut tai puuttumisen puute voivat kääntyä lopulta “äänestämiseksi jaloilla” – ja se koskee kaikkia osastoja, ei vain hälyä.

Taustahavainnot: kokemusvuodet näkyvät arvioissa

Kyselyn mukaan alle kolme vuotta mukana olleet arvioivat yhdenvertaisuuden toteutumisen myönteisemmin (4,27/5) kuin 3–10 vuotta mukana olleet (3,54/5). Pitkään mukana olleilla kriittisyys korostui erityisesti turvallisuudessa, arvostuksessa ja sisäpiireissä.

Mitä näistä opitaan?

1) Tee näkyväksi, miten roolit, vastuut ja koulutukset jaetaan.

Koska vastuunjaon oikeudenmukaisuus sai selvästi heikommat arviot ja avoimissa vastauksissa puhutaan läpinäkyvyydestä, pelkkä “kaikki tietää” ei riitä – tarvitaan yhteiset käytännöt.

2) Katkaise sisäpiirikokemus – jo ennen kuin se kasvaa konfliktiksi.

Kun lähes 30 % kokee sisäpiirien ohjaavan toimintaa (arvosana 1–2), se on tarpeeksi iso osuus vaikuttamaan ilmapiiriin, rekrytointiin ja pysyvyyteen.

3) Puuttuminen on koko yhteisön selkäranka – ei yksittäisen jäsenen rohkeuskoe.

Ihmiset osaavat toimia, mutta tuki ei aina ole varmaa. Kun puuttuminen ja tuki tehdään selkeäksi (kuka, miten, missä ajassa), kynnyksellä ottaa asiat esiin madaltuu.

Mitä liitto tekee?

Kyselyn tulokset kertovat samaan aikaan kahdesta asiasta: palokuntalaiset osaavat ja haluavat toimia oikein, mutta arjessa tarvitaan lisää yhteisiä pelisääntöjä, läpinäkyviä käytäntöjä ja tukea puuttumiseen. Siksi liitto vie eteenpäin seuraavia konkreettisia toimia:

1) Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspaketti

Liitto on koonnut Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspaketin, joka on palokunnan vastuullisen toiminnan kokonaisuus, ja perustuu ajantasaiseen lainsäädäntöön. Se sisältää yhteiset periaatteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi, selkeät toimintamallit häirinnän ja epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisyyn ja käsittelyyn, häirintäyhdyshenkilöiden tehtävät sekä vaiheistetun dokumentointimallin. Kokonaisuus tukee nuorten ja aikuisten turvallisuutta, hallinnon oikeusturvaa ja toiminnan pitkäjänteisyyttä.

2) Koulutuksen ja tuen vahvistaminen: häirinnän ennaltaehkäisy ja puuttumisen osaaminen

Liitto seuraa ja hyödyntää myös pelastusalan valtakunnallisia linjauksia, joissa painotetaan häirinnän ennaltaehkäisevän koulutuksen tarvetta ja sitä, että organisaatioissa on hyvä olla nimetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoordinaattori/häirintäyhdyshenkilö.

Käytännössä tämä tarkoittaa, että liitto vie eteenpäin koulutusta ja perehdytys sisältöjä, jotka tukevat palokuntia tunnistamaan epäasialliset tilanteet ajoissa ja toimimaan johdonmukaisesti.

3) Seuranta ja jatkuvuus

Liitto käyttää kyselyn tuloksia kehittämistyön pohjana ja vie viestiä siitä, että palokuntalaisten vastauksilla on vaikutusta. Tämä periaate on noussut esiin myös liiton sisäisessä keskustelussa: kysely on osa prosessia, ja myöhemmin toimenpiteistä viestittäessä voidaan nimenomaan viitata siihen, että ne pohjautuvat kyselyn tuloksiin.

Lopuksi:

“Yhdenvertaisuus ei ole irrallinen ‘pehmeä teema’, vaan se vaikuttaa suoraan siihen, kuinka turvallisesti toimimme yhdessä, kuinka reiluksi arki koetaan ja kuinka moni haluaa jatkaa mukana.