

Pelastusopiston TKI-päivät 8.-9.6.2022
Teema 1. Pelastustoimen organisaatiot,
hallinto ja johtaminen

ORGANISAATIOKULTTUURI JA JOHTAMINEN – ONGELMIA PELASTUSLAITOKSILLA?

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus





PSR
80
VUOTTA • ÅR

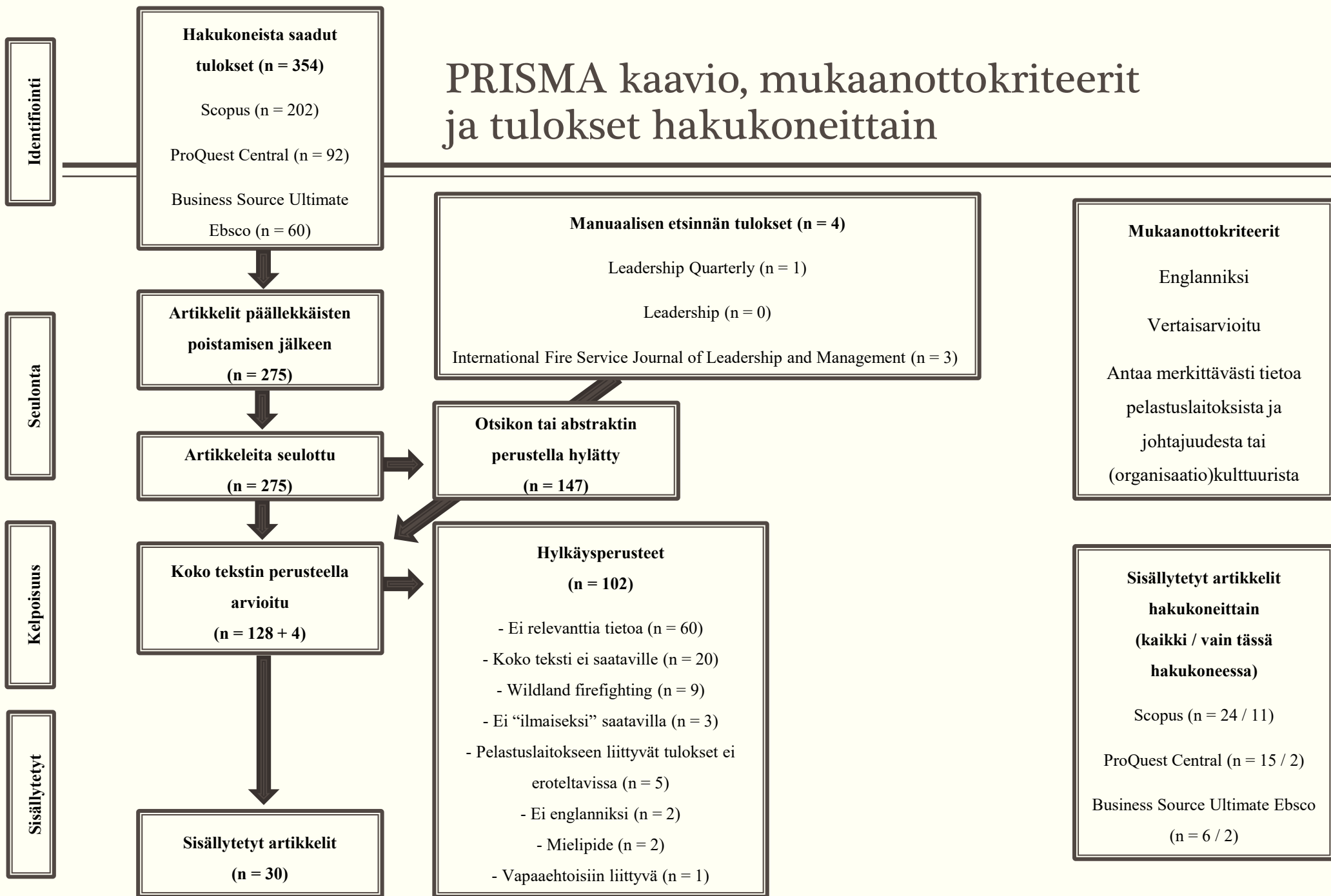
Systemaattinen kirjallisuuskatsaus

- Tutkimusaukon laajuuden selvittämiseksi seuraavat tutkimuskysymykset muodostettiin:
 - Olemassa olevan tutkitun tiedon perusteella:
 - Mitä voidaan sanoa pelastuslaitosten organisaatiokulttuurista?
 - Minkälaista organisaatiokulttuuria johtajuudella rakennetaan pelastuslaitoksille?

1.		2.
fireservice OR "fire service" OR "fire department" OR firedepartment OR "rescue service" OR rescueservice OR "rescue department" OR rescuedepartment OR "fire brigade" OR firebrigade OR "fire company" OR firecompany OR firefighter OR "fire fighter" OR firefighting	AND	"organizational culture" OR leadership

	Business Source Ultimate Ebsco	ProQuest Central	Scopus
(applied fields) Phrase	(all fields) 1. AND 2.	(main subject) 1. AND 2. OR (title) 1. AND 2. OR (main subject) 1. AND (title) 2. OR (title) 1. AND (main subject) 2.	(title, abstract, keywords) 1. AND 2.
Limitations	Peer reviewed English	Article type: review, literature review, article Peer reviewed	Publication stage: final, article in press English
Exclusion			Exact source title: "fire engineering"

PRISMA kaavio, mukaanottokriteerit ja tulokset hakukoneittain



Tulokset - yleisesti

- Tutkimukset oli julkaistu 1996-2022, ja suurin osa (n = 21) 2010 jälkeen.
- Suurimmaksi osaksi laadullisia tai useaa metodia soveltavia tutkimuksia
- 21 Yhdysvalloista, 4 Englannista, 2 Australiasta, 1 Ruotsista, 1 Saksasta ja 1 Espanjasta
- Pääsääntöisesti näkökulma oli operatiivisen työvuoron
- Naiset ovat vähemmistö pelastusalalla, mutta kuudessa tutkimuksessa osallistujat olivat vain naisia paljastaen heidän näkökulmaansa alasta
- Organisaatiokulttuuria oli tutkittu vain kahdessa tutkimuksessa, mutta aihetta lähestyttiin mm. turvallisuuden, huumorin, kepposten, syömisen, tunteiden ja maskuliinisuuden näkökulmista
- Esimerkiksi transformationaalinen, transaktionaalinen, välttelevä, palveleva ja yksinvaltainen johtamistyyli, oli tutkimuksissa edustettuina

Tulokset – Mille organisaatiokulttuuri näyttää

- Pelastuslaitoksia kuvattiin armeijamaisiksi ja hierarkkiseksi organisaatioiksi
- Työpaikkana siihen viitattiin perheenä
- Voidaksesi kuulua tähän perheeseen sinun täytyisi olla valkoinen heteroseksuaalinen mies
- Liittyessäsi perheeseen käyt läpi eräänlaisen koetusajan, jossa testataan soveltuvuus vuoroon
- Hälytystehtävät ottavat ~10% ajasta, muu aika on aseman arkea (idle hours)
- Pelastuslaitokset nähdään paloasemina (fire service), joten muut kuin palotehtävät nähdään ylimääräisinä tehtävinä
- Aseman arkeen kuuluu ammatillisen tiedon jakaminen, yhteisöllisyyden rakentaminen, keppostelu, huumori, mukaan ottaminen ja syrjintä. Yksilöllisyyttä ei hyväksytä
- Pelastajien oletetaan olevan tunteettomia ja mustaa huumoria käytetään selviytymiskeinona kovista keikoista. Toisaalta henkilökohtaisen elämän kolhut jaetaan ja niitä surraan yhdessä.

Tulokset – Naiset pelastuslaitoksilla

- Naiset ovat olleet osa pelastuslaitoksia yli vuosisadan
- He ovat kokeneet seksuaalista häirintää ja syrjintää
- Miessukupuoli on nähdään normina ja kaikki poikkeava on epänormaalia
- Naiset ovat tehneet kaikkensa jotta heidät olisi hyväksytty joukkoon
- Heidän onnistumiset ei haluta nähdä ja toisaalta epäonnistumisia suurennellaan
- Naispuoleiset pelastajat haluavat tulla nähdyiksi vain pelastajina ilman etuliitettä
- Naisjohtaja eivät kokeneet törmänneensä erityisen sukupuolittuneisiin esteisiin urallaan

Tulokset – Johtajuus kulttuurin rakentajana

- Johtajuuskoulutus on verrattain uusi oppiaine
- Pelastuslaitoksilla paloiesimiehillä on suuri rooli, heidät nähtiin näkemyksen määrittelijöinä oli kyseessä sitten tasa-arvo, turvallisuus, muutos tai yleisesti ilmapiiri
- Esihenkilöt olivat myös liikunnallisen harjoittelun portinvartijoita
- Useimmiten transformationaalinen johtamistyyli oli tuloksekkain. Sillä voidaan mm. vähentää hierarkkisissa organisaatioissa esiintyvää työnmerkityksellisyyden vähenemistä
- Hälytystehtävillä transaktionaalinen tyyli, selkeillä tehtävien määrityksillä, nähtiin tehokkaimpana. Huumorin poissaolo paransi kommunikaatiota

Tulokset – Pinnan alla 1/2

Olemassa olevan tutkitun tiedon perusteella:

1. Mitä voidaan sanoa pelastuslaitosten organisaatiokulttuurista?

- Näkyvät asiat (artefacts): virkamerkit, paloautot, univormut
- Mielenkiintoisin arvo (espoused value): valkoinen heteromies. Tätä ei kyseenalaistettu naisten toimesta, jotka pyrkivät sulautumaan. Muu seksuaalinen suuntaumus ei haitannut, jos sitä ei tuonut ilmi.
- Samankaltaisuus, yhdenmukaisuus ja jatkuvuus piilevinä perusoletuksina (basic assumption).

Tulokset – Pinnan alla 2/2

Olemassa olevan tutkitun tiedon perusteella:

2. Minkälaista organisaatiokulttuuria johtajuudella rakennetaan pelastuslaitoksille?

- Kun verrataan tuloksia kilpailevien / vaihtoehtoisten arvojen viitekehyksen (competing values framework, Cameron & Quinn) luokitteluun organisaatiokulttuureista, niin pelastusala vaikuttaa hälytystehtävillä olevan hierarkkinen.
- Asemalla palattaessa transformationaalisia puoliakin on nähtävillä mutta näyttäisi sille, että hierarkkinen johtajuus seuraa aseman sisälleen



KYSYTTÄVÄÄ?

Organisaatiokulttuuri ja johtaminen – Ongelmia pelastuslaitoksilla?
Samuli ”Hemmo” Taira
samuli.taira@tuni.fi