



**POHJOIS-SAVON
PELASTUSLAITOS**

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2018

Sisällys

1. JOHDANTO	3
1.1 Yhteistoiminta ja pelastuslaitoksen työsuojelutoimikunta	3
1.2 Toimintakyky ja työkyvyn tukeminen	5
1.3 Työhön vaikuttamismahdollisuudet	6
1.4 Rekrytoinnit	7
1.5 Viestintä/työyhteisöviestintä	8
1.6 Vaarojen ja haittojen arviointi	9
1.7 Perehdyttäminen	9
1.8 Koulutus- ja resurssikeskus	9
2. OSAAAMISEN JOHTAMINEN JA KEHITTÄMINEN	10
2.1 Koulutustoiminta	10
2.2 Tasa-arvo	15
3. HENKILÖSTÖ TUNNUSLUKUINA	16
3.1 Henkilöstön määrä	16
3.2 Henkilöstön ikärakenne	17
3.3 Säännöllinen työaika	17
3.4 Poissaolot	19
3.5 Tehty työaika	20
3.6 Palkat ja muut henkilöstömenot	21
4. HENKILÖSTÖN TILA	22
4.1 Terveysperusteiset poissaolot	22
4.2 Työhyvinvointi	27
4.3 Lähtö- ja tulovaihtuvuus	28
5. INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN	29
5.1 Työterveyshuolto	29
5.2 Työkykytoiminta	29

1. JOHDANTO

Vuosi 2018 oli Pohjois-Savon pelastuslaitoksen viidestoista toimintavuosi. Henkilöstökertomuksen työryhmään kuuluivat palvelussuhdeasiantuntija, taloussuunnittelija sekä henkilöstö- ja hallintopäällikkö. Tilastotietoja on apuna ollut toimittamassa myös Kuopion kaupungin työnantajapalvelun tietohallintoasiantuntija. Vuoden 2018 henkilöstökertomuksen aineisto on koottu henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä, intranetistä, pelastuslaitoksen koulutusseuranasta, tilinpäätöksestä sekä muilta esimiehiltä ja heidän tilastoistaan. Kuopion kaupungin käyttämässä henkilötietojärjestelmässä syksyllä 2018 tapahtuneiden muutosten ja niistä seuranneen henkilöstöraportoinnin uudistamistyön vuoksi osa seurantalastoista oli vuoden 2019 alkupuolella saatavissa ajantasaisena syyskuun 2018 loppuun saakka.

1.1 Yhteistoiminta ja pelastuslaitoksen työsuojelutoimikunta

Yhteistoiminnan on toimintatapa, jolla työyhteisön asioita hoidetaan. Sen perustana on keskinäinen luottamus ja avoin vuorovaikutteinen ilmapiiri. Yhteistoiminta voi olla sekä välitöntä että edustuksellista.

Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään työntekijän ja esimiehen välillä. Välitöntä yhteistoimintaa on myös yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden käsittely esimerkiksi työpaikkakokouksessa.

Edustuksellisessa yhteistoimintaelimessä käsitellään henkilöstöä laajasti tai yleisesti koskevia yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa tuli voimaan 1.9.2007. Yt-laki on perusta työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan järjestämiselle kunnissa ja kuntayhtymissä. Yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö, jonka edustajina toimivat luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja. Jokaisessa kunnassa on lisäksi oltava yhteistoimintaelin. Yt-laissa on määritelty yhteistoiminnan vähimmäistaso.

Yhteistoimintamenettelyssä on ainakin käsiteltävä

- asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvia irtisanomisia, lomauttamisia ja osa-aikaistamisia.
- palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta.

Kuopion kaupungin organisaatiossa kokoontuu säännöllisesti pääluottamusmiespalaveri, jossa pelastuslaitokselta on mukana luottamusmiehet sekä henkilöstö- ja hallintopäällikkö. Näiden lisäksi pelastuslaitoksen yhteistoiminta-asioita käsitellään yhteistyöpalaverissa, jossa ovat läsnä ammattijärjestöjen luottamusmiehet, pelastusjohtaja ja henkilöstö- ja hallintopäällikkö.

Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö tekee yhteistyötä toimialueensa esimiesten, työntekijöiden sekä työterveyshenkilöstön kanssa ja työsuojeluviranomaisen edustajien kanssa.

Työsuojeluhenkilöstön tehtäviä ovat mm. työympäristön ja henkilöstön seuranta ja arviointi, epäkohtien, ongelmien, häiriöiden ja oireiden, myös onnistumisten ja toimivien lopputulosten tunnistaminen, perusteltujen toimenpide-ehdotusten teko työympäristön ja henkilöstön kehittämiseksi ensisijaisesti työnantajalle ja valmius vastata muuttuviin työsuojeluhaasteisiin.

Edustuksellisessa yhteistoiminnassa käsitellään mm. laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat asiat, työsuojelun yhteistoiminta-asiat. Kaupunkitason edustuksellinen yhteistoimintaelin on Kuopion kaupungin yhteistyötoimikunta ja pelastuslaitoksella toimii oma työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunta toimii työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) tarkoittamana toimikuntana Kuopion kaupungin palvelualueilla, liikelaitoksissa ja taseyksiköissä.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työsuojelutoimikunta kokoontui neljä kertaa vuonna 2018.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työsuojelutoimikunnassa käsiteltiin seuraavia asioita:

- Työsuojelutoimikunnan tehtävät
- Työsuojeluvaltuutettujen koulutusoikeus ja työsuojelutoimikunnan koulutustarve
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen tilinpäätös 2017
- Ohje sairauspoissaolotilanteisiin ja tutkimuskäynteihin
- PERA-työriskin arviointi
- Maakuntaudistuksen valmistelun tilannekatsaus
- Pelastuslaitoksen työtapaturmat vuonna 2017
- Pelastuslaitoksen sisäilmatyöryhmä
- Taukoliikunta asemille
- Työsuojeluvaltuutetun toimipistekäynnit 2018
- Pelastuslaitoksen korvaushakemus työterveyshuollon kustannuksiin vuodelta 2017
- Pelastuslaitoksen työhyvinvointisuunnitelma
- Ohje pelastushenkilöstön toimintakyvyn arvioinnista
- Sopimuspälokuntien barometri 2017
- Pelastustoimen sopimushenkilöstön koulutus uudistuu
- Työkyvyn tuen toimintamalli
- Sisäilmatilanne Pohjois-Savon pelastuslaitoksen toimipisteissä
- Pelastuslaitoksen talousarvioesitys vuodelle 2019
- Pelastuslaitoksen sairauspoissaolot
- Ohje huomautuksen ja varoituksen antamisesta
- PERA-järjestelmän poikkeamaraportointi-toiminto
- Pelastuslaitoksen tapaturmatilastot ja läheltä piti tilanteet
- Kallaveden työterveyshuollon yhtiöittämisen vaikutukset pelastuslaitokseen
- Pelastusalan veistintäkäytännön –hankkeen tutkimusraportti
- Varhaisen tuen keskustelulomakkeen uudistaminen
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelmien päivittäminen
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen pelastussukellusohjeluonnoksen tilannekatsaus
- Johtokeskustilojen kameravalvonta
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työsuojelutoimikunnan kokouspäivät vuonna 2019

1.2 Toimintakyky ja työkyvyn tukeminen

Työkyvyn tuen toimintamalli ja keskustelujen seuranta

Työkyvyn tuen toimintamallin tarkoituksena on auttaa esimiestä tukemaan työntekijän työssä jaksamista ja tunnistamaan työkykyongelmat mahdollisimman varhain. Nämä asiat voivat toteutua siten, että poissaolot otetaan puheeksi esimiehen ja työntekijän kesken heti, kun toimintaohjeen mukaiset hälytysrajat täyttyvät.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksella, kuten muuallakin Kuopion kaupungilla, seurataan aktiivisen aikaisen tuen keskustelujen käymistä ESS-järjestelmässä. Poissaolojen ja puheeksiottojen seurantaa varten on ESSiin luotu poissaolojen seurantaraportit ja niiden puheeksiotto -tapahtuma. Järjestelmä lähettää jokaiselle esimiehelle joka maanantaiaamu sähköpostilla listauksen henkilöistä, joilla poissaolojen hälytysrajat täyttyvät, mutta puheeksiottoa ei ole vielä tehty. Henkilöt poistuvat listalta sitä mukaa, kun ESSiin on kirjattu poissaolojen puheeksiotto -tapahtuma. Sähköisen seurantajärjestelmän tarkoituksena on, että poissaolojen seuranta ja niihin puuttuminen olisi mahdollisimman helppoa esimiehille. Pelastuslaitoksen esimiehet voivat ottaa seurantaraportteja alaisistaan työyksiköistä ja heidän tulee seurata, että poissaolojen puheeksiotot toteutuvat.

Työtapaturmien ehkäisy ja pelastuslaitosten valtakunnallinen liikuntaohjeistustyöryhmä

Valtakunnallisena tavoitteena on työurien pidentäminen. Pelastustoimessa tavoitteen saavuttaminen edellyttää huomion kiinnittämistä henkilöstön toimintakykyyn ja sen tukemiseen. Pelastuslaissa on mainittu, että pelastustoimintaan osallistuvan henkilön tulee ylläpitää tehtäviensä edellyttämiä perustaitoja ja kuntoa. Työurasuunnittelun näkökulmasta tavoitteena on motivoida ja kannustaa henkilöstöä työkykyä tukevaan liikuntaan siten, että henkilöstö pystyisi jatkamaan omassa tehtävässään eläkeikään asti.

Liikunnan sisältöihin tulee kiinnittää huomiota myös mahdollisimman turvallisen liikuntatapahtuman varmistamiseksi ja liikuntatapaturmien vähentämiseksi. Työpaikkaliikunnan sisältöä tulee ohjeistaa siten, että tavoitteena on henkilöstön työkykyä ylläpitävä, turvallinen ja terveellinen liikunta, joka mahdollistaa henkilön työuran jatkumisen eläkeikään asti. Samalla työpaikkaliikunnan tulisi antaa ideoita ja motivaatiota liikkua omaehtoisesti myös vapaa-ajalla. Toimintakyvyn ylläpitämiseksi tarvitaan työpaikkaliikunnan ohella merkittävää panostusta liikunta-aktiivisuuteen myös vapaa-ajalla.

Työvuoroliikunta aiheuttaa noin 25 – 30 % kaikista pelastuslaitoksella tapahtuneista työtapaturmista. Myös Pohjois-Savon pelastuslaitoksella, lähinnä Kuopion Neulamäen paloasemalla, työvuorojen liikuntatunneilla on sattunut paljon työtapaturmia. Noin kolmasosa kaikista Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työtapaturmista aiheutuu liikunnasta; suurimmat aiheuttajat ovat sisäjalkapallon ja sählyn pelaaminen Neulamäen paloaseman liikuntasalissa. Usein nämä työtapatapaturmat aiheuttavat pitkiä sairaus-/tapaturmapoissaoloja. Sairaus- ja tapaturmapoissaolojen määrää on käsitelty myöhemmin tässä henkilöstöraportissa.

Pohjois-Savon pelastuslaitokselle perustettiin loppuvuoden 2018 aikana työtaturma –työryhmä, jossa jäsenenä toimivat henkilöstö- ja hallintopäällikkö, työsuojeluvaltuutetut, liikunnanohjaaja/ylipalomies, luottamusmies ja keskisen toimialueen palopäällikkö. Työryhmään kutsutaan tarvittaessa myös muitakin asiantuntijoita. Työryhmä pohtii keinoja työtaturmien ennalta ehkäisemiseksi.

1.3 Työhön vaikuttamismahdollisuudet

Tärkein kanava vaikuttaa oman työnsä kehittämiseen on keskustelu työyhteisössä. Kehityskeskustelut oman esimiehen kanssa tulee käydä säännöllisesti. Säännölliset työyksikön omat palaverit ovat myös tärkeitä. Henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa pelastuslaitoksen toimintaan ja kehittämiseen mm. tiimitoiminnan ja aloitetoiminnan kautta.

Kehityskeskustelut

Pohjois-Savon pelastuslaitoksella on seurattu henkilöstön osaamista ja hyvinvointia kehityskeskustelujen avulla. Kehityskeskustelu on lähijohtajan ja työntekijän välillä käytävä keskustelu, jossa tarkastellaan työntekijän tietojen ja taitojen tasoa, halua kehittyä, työn asettamia vaatimuksia, kehittymismahdollisuuksia ja kehittymistoimenpiteitä.

Kehityskeskustelun konkreettisenä tavoitteena on laatia työntekijälle kehityssuunnitelma. Keskustelun alussa käydään lävitse edellisenä vuonna tehty kehityssuunnitelma eli miten se on toteutunut käytännössä, keskustelun aikana määritellään mahdollisia uusia kehittämistarpeita ja keskustelun lopuksi laaditaan uusi tai päivitetään vanha kehityssuunnitelma.

Tavoitteena on, että kehityskeskustelut käydään vuosittain 100 %:sti eli jokainen työntekijä käy kehityskeskustelun esimiehensä kanssa vuosittain. Tähän tavoitteeseen ei kuitenkaan päästy:

Eteläisen toimialueen kehityskeskustelujen kattavuus on noin 75 %.

Pohjoisen toimialueen kehityskeskustelujen kattavuus on noin 85 %.

Keskisen toimialueen kehityskeskustelujen kattavuus on noin 80 % (sis. hallinnon).

On todennäköistä, että kehityskeskusteluja kuitenkin käydään enemmän, mutta säännölliseen, kerran vuodessa tapahtuvaan kehityskeskusteluun ei ole vielä päästy.

Vuonna 2018 ohjeistettiin ja kannustettiin esimiehiä kehityskeskusteluun, jotta kynnys kehityskeskustelujen käymiseen olisi mahdollisimman matala. On kuitenkin selvää, että kehityskeskustelujen käymiseen tulee kiinnittää parempaa huomiota ja seurata kehityskeskustelujen määrää kaikilla alueen paloasemilla.

Henkilöstön osaamisen kehittämisestä ja koulutuksesta kerrotaan tässä henkilöstöraportissa jäljempänä.

Aloitetoiminta

Aloitetoiminnassa noudatetaan Kuopion kaupungin ohjetta aloitetoiminnasta. Kehittämislaitteen voi tehdä kuka tahansa. Kehittämislaitteiden avulla haetaan sellaisia uusia ideoita, joiden toteutuminen kehittää kaupungin toimintaa ja samalla palveluja kuntalaisille.

1.4 Rekrytoinnit

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen rekrytoinnit perustuvat henkilöstösuunnitelmaan. Pohjois-Savon pelastuslaitos ei ole Kuopion kaupungin täyttölupamenettelyn piirissä.

Pohjois-Savon pelastuslaitos käyttää ulkoisissa rekrytoinneissa Kuntarekry-järjestelmää, jossa ilmoitetaan ulkoiseen hakuun tulevat avoimet virat ja toimet. Työpaikat julkaistaan myös muun muassa Kuopion kaupungin ulkoisilla verkkosivuilla, työhallinnon internetsivuilla, pelastuslaitoksen ilmoitustaululla ja Kuopion kaupungin intranetissa.

Vuonna 2018 Pohjois-Savon pelastuslaitoksella oli haussa ja/tai päättyi 33 ulkoista rekrytointia, joihin oli yhteensä 364 hakijaa. Kelpoisten hakijoiden osuus kaikista hakijoista oli noin 77% ja haastatteluihin kutsuttiin noin 23% hakijoista. Rekrytointien läpimenoaika hakuajan päättymisestä päätöspöytäkirjan valmistumiseen oli keskimäärin 22 kalenteripäivää. Ulkoisessa tai Kuopion kaupungin sisäisessä haussa olleita virkoja/tehtäviä olivat:

- 2 palomiehen virkaa alkusijoituspaikkana Kaavin toimipiste
- ensihoitaja-palomiehen virka alkusijoituspaikkana Kuopion toimipiste
- palomiehen virka alkusijoituspaikkana Kiuruveden toimipiste
- palomiehen virka alkusijoituspaikkana Siilinjärven toimipiste
- ylipalomiehen virka alkusijoituspaikkana Kuopion Neulamäen/Petosen toimipiste
- henkilöstö- ja hallintopäällikön virka
- palomestarin virka alkusijoituspaikkana Kaavin toimipiste
- palomestarin virka alkusijoituspaikkana Juankosken toimipiste
- palomiehen virka alkusijoituspaikkana Rautalammin toimipiste
- palomiehen virka alkusijoituspaikkana Karttulan toimipiste
- toimistosihteerin tehtävä
- palvelussuhdeasiantuntijan tehtävä
- ylipalomiehen virka alkusijoituspaikkana Iisalmen toimipiste
- 2 palomiehen virkaa alkusijoituspaikkana Siilinjärven toimipiste
- palomestarin virka alkusijoituspaikkana Kuopion Neulamäen toimipiste
- palomiehen virka alkusijoituspaikkana Varkauden toimipiste
- palomiehen virka alkusijoituspaikkana Nilsian toimipiste
- palomestarin virka alkusijoituspaikkana Varkauden toimipiste
- palomiehen virka alkusijoituspaikkana Iisalmen toimipiste
- paloiesimiehen virka alkusijoituspaikkana Kuopion Petosen toimipiste
- palomiehen virka alkusijoituspaikkana Leppävirran toimipiste
- resurssikoordinaattorin virka alkusijoituspaikkana Kuopion toimipiste
- palomiehen virka alkusijoituspaikkana Kaavin toimipiste

Pohjois-Savon pelastuslaitoksella laitetaan pelastuslaitoksen sisäiseen hakuun kaikki yli kolme kuukautta kestävät sijaisuudet.

1.5 Viestintä/työyhteisöviestintä

Sisäinen viestintä

Tiedonkulku pelastuslaitoksen paloasemien välillä Pohjois-Savossa vaatii paitsi yhteisistä, ajankohtaisista aiheista ja ohjeista viestimistä, myös aktiivista tiedonhakua jokaiselta työntekijältä. Esimiehet henkilöstöineen viestivät työyhteisön asioista päivittäisen toiminnan lisäksi työyksikön omissa palaverissa. Paloasemien vastaaville eri puolelta maakuntaa hyvä tiedonvaihtopaikka toimii paloasemavastaavien säännölliset kokoontumiset.

Keskeisiä työyhteisöviestinnän välineitä ovat pelastuslaitoksen oma ja Kuopion kaupungin yhteinen intranet eli Santra. Lisäksi henkilöstön käytössä ovat sähköposti, henkilöstön yhteinen P-verkkolevyasema, kaupungin sähköinen asianhallintajärjestelmä (D360), ilmoitustaulut sekä työyksikön kohtaamiset. Pitkien välimatkojen vuoksi pelastuslaitos hyödyntää aktiivisesti myös videoneuvotteluyhteyksiä eli Webexiä ja Skypeä.

Vuoden 2018 aikana Pohjois-Savon pelastuslaitoksella jalkautettiin esimiehille suunnattu henkilöstöhallinnon uutiskirje, johon on koottuna ajankohtaiset tiedotteet ja asiat esimiehille. Esimieskirjettä koordinoivat palvelussuhdeasiantuntija sekä henkilöstö- ja hallintopäällikkö. Esimieskirjeitä julkaistiin vuoden 2018 kolme kappaletta ja ne jaeltiin esimiehille sähköpostitse. Lisäksi kirjeet ovat nähtävänä pelastuslaitoksen Santrassa.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen INTRA-sivuina toimivat omat Pohjois-Savon pelastuslaitoksen SANTRA –sivut. Santrasta löytyvät muun muassa organisaatiokaavio, päätäntävaltuudet, toimiohjeet, toimintasääntö, ajankohtaiset asiat sekä uudet virkavalinnat. Sosiaalisen median ja santran päivitykseen liittyvissä asioissa kokoontuu tarvittaessa työryhmä, johon kuuluvat turvallisuuskouluttaja (erikoistumisalueena viestintä), toimistos sihteeri, henkilöstö- ja hallintopäällikkö, valmiuspäällikkö ja valmiuskoordinaattori.

Ulkoinen viestintä

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen ulkoisessa viestinnässä käytetään Internet-sivuja pspelastuslaitos.fi (2005) sekä Kuopion kaupungin osoitetta kuopio.fi. Sosiaalisen median kanavina ovat käytössä Facebook (9/2011), Instagram (9/2017) sekä Twitter (9/2018). Suluissa on tiedossa oleva käyttöönottovuosi.

Osoitetta pspelastuslaitos.fi pidetään pääosin kansalaisten yleisinformaation ja -dokumenttien jakelukanavana. Aktiivisin viestintäkanava on Facebook ja sitä käytetään kansalaisinformaation lisäksi myös turvallisuusviestinnän kanavana. Instagram viestintä on pääosin ollut kuvapainotteista lyhyttä informaatiota. Twitteriä hyödynnetään jatkossa tilanne- ja kriisiviestinnässä (mm. sää, häiriö, onnettomuus). Instagramin ja Twitterin käyttöönottoa tulee tehostaa.

Ulkoinen viestintä numeroina:

- Sosiaalisen median muutokset 2018 aikana:

- Facebook: seuraajat kasvua 80% (2500 → 4500), julkaisumäärä kasvua 47% (119 → 175), julkaisujen kattavuus kasvua 84% (1900-3500)
- Instagram seuraajat alkaen syyskuu 2017 0 → 1500, julkaisuja yht. 40
- Twitter aloitettu 9/2018

1.6 Vaarojen ja haittojen arviointi

Vaarojen ja haittojen arviointia tehdään Pelastustoimen ja ensihoidon riskiarvio (Pera-järjestelmä) järjestelmää käyttäen. Riskejä arvioidaan kiinteistöä, henkilöstöä ja toimintaa sekä ajoneuvoja koskevien kysymysten avulla. Vaara- ja haittatekijät tulee tunnistaa ja ensisijaisesti poistaa tai vaihtoehtoisesti muuttaa työmenetelmiä tai suojautumista siten, että mahdollisen vaara-/haittatekijän toteutumisen riski olisi mahdollisimman pieni.

Arvioinnit suoritetaan paloasemittain kolmen vuoden välein yhdessä asemavastaavan ja aseman muun henkilökunnan kanssa. Edelliset kartoitukset on suoritettu vuosina 2015-2016. Vuonna 2018 suoritettiin Pohjois-Savon pelastuslaitoksen hallinnon ja toimiston haittojen ja vaarojen arviointi PERA-järjestelmää käyttäen. Vaara- ja haittatekijöiden arvioinnin tulee kuitenkin olla jatkuvaa toimintaa ja uusiin ilmenneisiin puutteisiin on reagoitava välittömästi. Paloasemien vaarojen ja haittojen arviointi tehdään myös silloin kun olosuhteet olennaisesti muuttuvat. Todetuille epäkohdille asetetaan aikamääre sekä vastuuhenkilö, jotta huomautetut epäkohdat saadaan käsiteltyä ja saatettua lain ja asetusten vaatimille tasoille. Tehdyistä kartoituksista ja niissä havaittujen mahdollisten puutteiden korjaamisen etenemistä seurataan säännöllisen raportoinnin avulla.

1.7 Perehdyttäminen

Perehdyttämisen lähtökohtana on, että palvelussuhteeseen otetulle selvitetään alusta alkaen hänen tehtävänsä painottaen hänen työnsä tärkeyttä työyksikön toiminnan kannalta. Perehdyttäminen alkaa jo työhönottohaastattelusta. Tällöin työnhakijat saavat perustiedot työstä ja palvelussuhteen ehdoista.

Kirjalliset perehdyttämislomakkeet, Kuopion kaupungin Santra ja muut sisäiset, sähköiset tietoarkistot ovat hyviä perehdyttämisen välineitä. Ne eivät kuitenkaan korvaa henkilökohtaista ohjausta ja keskustelua. Santrassa on saatavilla yhteiset perehdyttämislomakkeet ja Pohjois-Savon pelastuslaitoksella käytetään Kuopion kaupungin yhteisiä perehdytyslomakkeita.

1.8 Koulutus- ja resurssikeskus

Pohjois-Savon aluepelastuslautakunta hyväksyi kokouksessaan 20.6.2018 § 7 Pohjois-Savon pelastuslaitoksen toimintasäännön, jonka mukaisesti:

”Pelastuslaitoksen toiminnassa on mukana koulutus- ja resurssikeskus, jonka tehtävänä on suunnitella ja toteuttaa pelastustoiminnan ja ensihoidon riittävät henkilöresurssit yhteistoiminnassa muiden esimiesten kanssa sekä organisoida henkilöstön sisäinen koulutus koko maakunnan alueella. Koulutus- ja resurssikeskuksen apuna toimivat kaikki pelastuslaitoksessa työskentelevät henkilöt.”

Koulutus- ja resurssikeskuksen suunnittelutyö alkoi vuoden 2018 aikana. Koulutus- ja resurssikeskus osallistuu pelastustoimen ja ensihoidon resurssi- ja koulutussuunnitteluun yhdessä muiden esimiesten kanssa. Koulutus- ja resurssikeskus suunnittelee ja toteuttaa pelastustoimen ja ensihoidon riittävät henkilöstöresurssit yhteistoiminnassa muiden esimiesten kanssa. Koulutus- ja resurssikeskus hyödyntää toimintavalmiuteen liittyviä resursseja koko alueen näkökulmasta mahdollisimman tasapuolisesti, tehokkaasti ja taloudellisesti. Koulutus- ja resurssikeskuksen suunnitteluun kuuluvat työvuorovahvuudet, varallaolojärjestelyt, sijaisjärjestelyt, lomasuunnittelun ohjaus ja henkilöstökoulutuksen ohjaus (työvuoroharjoitukset, viikkoharjoitukset sekä sivutoimisten ja sopimuspalokuntien palokuntakurssien koordinointi).

Koulutus- ja resurssikeskus vastaa pelastuslaitoksen henkilöstön sisäiseen ja ulkoiseen koulutukseen liittyvistä kysymyksistä. Koulutus- ja resurssikeskus koordinoi ja kokoaa henkilöstön koulutussuunnitelmat sekä suunnittelee koulutusta muun henkilöstön kanssa.

2. OSAAMISEN JOHTAMINEN JA KEHITTÄMINEN

2.1 Koulutustoiminta

Pelastuslaitoksen henkilöstökoulutus jakaantuu sisäiseen, omana toimintana toteutettavaan koulutukseen ja ulkopuolelta ostettavaan ulkoiseen koulutukseen.

Pohjois-Savon pelastuslaitos aloitti vuoden 2018 yhteistyönä Savon aikuis- ja ammattiopisto SAKKYn kanssa oppisopimuskoulutukseen perustuvan lähihoitajakoulutuksen. Koulutus on suunnattu pelastajatutkinnon omaaville Pohjois-Savon pelastuslaitoksen viranhaltijoille ja se tähtää lähihoitajatutkinnon suorittamiseksi. Oppisopimuskoulutukseen osallistuu 10 henkilöä ja osallistujia on koko maakunnan alueelta. Koulutus alkoi syksyllä 2018.

Sisäinen koulutus

Pelastuslaitoksen operatiivisen henkilöstön sisäinen koulutus järjestettiin entiseen malliin ns. viikkoharjoituksina. Sisäisen koulutuksen vaatimukset tulevat osittain valtakunnallisista normeista, jotka edellyttävät pakollisia harjoituskertoja määrättyissä tehtävissä. Harjoitukset ovat tiedon, taidon, tekniikan ja taktiikan hallintaan liittyvää, ammattitaidon ylläpitämiseen tähtävä koulutusta.

Harjoitusohjelmat laaditaan keskitetyksi puoleksi vuodeksi tai vuodeksi kerrallaan. Keskitetyn suunnittelun etu on koulutusaineiston yhdenmukaisuus. Sillä tähdätään yhteistoimintatilanteissa saumattoman yhteistoiminnan saavuttamiseen eri paloasemalta tulevien yksiköiden toiminnassa.

Harjoitusten toteutumista seurataan vuonna 2015 käyttöön otetulla STORE –sovelluksella, tilastoimalla henkilöstön harjoituskertojen lukumäärä pelastustoiminnassa ja ensihoidossa.

Pelastustoimi

Eteläisellä toimialueella oli vuoden 2018 aikana yhteensä 601 harjoituskertaa. Pohjoisella toimialueella harjoituskertojen lukumäärä oli 490 harjoituskertaa. Keskisellä toimialueella harjoitusten lukumäärä oli 928. Keskimääräinen harjoituksen kesto oli kaksi tuntia.

Sisäinen koulutus on käytännössä maksutonta, sillä sen tuottaa oma henkilöstö virkatyönä.

Yhteenveto sisäisen koulutuksen toteutumisesta pelastustoimessa vuonna 2018

Sisäinen koulutus 2018 Harjoitusten lukumäärä/ työntekijä 2018

	Pelastustoi- minta	Ensi- hoito	Yh- teensä
IISALMEN TOIMIALUE			
Iisalmi	17		17
Juankoski	20		20
Kaavi	15		15
Kiuruvesi	18		18
Lapinlahti	18		18
Nilsjä	22		22
Rautavaara	21		21
Sonkajärvi (Sukeva)	16 (14)		16 (14)
Tuusniemi	16		16
Varpaisjärvi	17		17
Vieremä	16		16
KUOPION TOIMIALUE			
Kuopio	39	2	41
Riistavesi	18		18
Maaninka	24		24
Siilinjärvi	36		36
Vehmersalmi	15		15
VARKAUDEN TOIMIALUE			
Kangaslampi	17		17
Karttula	3		3
Keitele	22		22
Leppävirta	23		23
Pielavesi	16		16
Rautalampi	10		10
Suonenjoki	17	1	18
Tervo	5		5
Varkaus	45	4	49
Vesanto	17		17

Ensihoidon koulutusta on niillä paloasemilla, joilla on ensihoidon yksiköitä.

Sivutoimisten peruskoulutus

Sivutoimisten peruskoulutuksen tuottaja on Pohjois-Savon pelastusalanliitto. Kouluttajina toimi pelastuslaitoksen oma henkilökunta. Koulutukset toteutettiin virka-ajan ulkopuolella iltaisin ja viikonloppuisin.

Vuoden 2018 aikana pelastuslaitos osti 14 kurssia, joille osallistui yhteensä 166 sivutoimista ja sopimuspalokuntien henkilöä. Koulutuspäiviä oli 804.

Kurssin nimi	Toteutus pvm	Kurs- si kesto (h)	PELA lasku- tetut palo- kunta osal- listu- jat (Hlöä)	muut maksa- vat osal- listujat (tpk, pa- lokunta- naiset, ym) (Hlöä)	Kou- lutta- jat (Hlöä)	Koulu- tet- tava- päivät (yh- teensä)	Paikka- kunta	€/Hlö	Kou- lutus- kulut yh- teens ä (€)	Koulutus- kulut PELA osuus (€)
Sammutustyö- kurssi Iisalmi	13.2- 19.4.2018	61	12		2	120	Iisalmi	382,18	4586, 16	4586,16
Sammutustyö- kurssi Kuopio	21.2-7.4.2018	60	14	4	12	180	Kuopio	380,83	6854, 94	5331,62
Ensivastekurssi Suonenjoki	23.3- 21.4.2018	54	12	1	4	65	Suonen- joki	262,67	3414, 71	3152,04
Vauriopuiden rai- vauskurssi Nilsia	17.4- 28.4.2018	13	16		4	26	Nilsia	149,04	2384, 64	2384,64
Ensivastekurssi Kuopio	27.4-5.5.2018	53	11	1	3	60	Kuopio	289,02	3468, 24	3179,22
Pelastustyökurssi Iisalmi	18.-28.5.2018	20	18		4	54	Iisalmi	128,34	2310, 12	2310,12
Palokuntien En- siapukurssi	29.5-9.6.2018	16	16		3	48	Iisalmi	142,19	2275, 04	2275,04
Öljyvahingontor- juntakurssi Nilsia	2.-11.10.2018	17	17		5	51	Nilsia	124,8	2121, 6	2121,6
Yksikönjohtajan kurssi Kaavi yms.	12.10.2017- 14.11.2018	6	6		1	60	Riistavesi, Kaavi, Juankoski	554,2	3325, 2	3325,2
Savusukelluskurssi Kuopio	22.10- 17.11.2018	7	5	2	4	28	Kuopio	321,76	2252, 32	1608,8
Vaarallisten ainei- den kurssi YARA Siilinjärvi	23.10- 14.11.2018	13	12	1	4	39	Siilinjärvi	134,84	1752, 92	1618,08
Pelastustyö- kurssi/Tieliikenne- pel Suonenjoki	26.10- 1.11.2018	12	9	3	3	36	Suonen- joki	118,48	1421, 76	1066,32
Laskeutuminen ja kattotyöskentely Juankoski	26.11- 3.12.2018	8	5	3	2	24	Juankoski	189,6	1516, 8	948
Toimi oikein paloil- moittimella Nilsia	8.12.2018	13	13		3	13	Nilsia	49,63	645,1 9	645,19
		353	166	15	54	804		230,54	38 329, 64	34 552,03

(keski-
arvo)

valmistuneita

* Yksikönjohtaja kurssi huomioitu vain
yhden kerran!
Yksikönjohtaja kurssi järjestetään kah-
dessa osassa->kevällä ja syksyllä

Sivutoimisten koulutustoimintaan käytettiin vuoden 2018 aikana rahaa 20.656,56 euroa (tilinpäätöstieto). Yhden koulutuspäivän hinta oli keskimäärin 51,89 euroa (osa koulutuslaskuista kirjaantuu eri toimintavuodelle).

Ulkopuolisille yhteistyökumppaneille järjestetty turvallisuuskoulutus

Alkusammutuskoulutus	119 kpl
Turvakorttikoulutus (peruskurssi)	12 kpl
Turvakorttikoulutus (jatkokurssi)	22 kpl
Ensiapu	46 kpl
Tulityökorttikoulutus	4 kpl
Kotipalvelun turvakorttikoulutus	9 kpl
Poistumisturvallisuuskoulutus	30 kpl
Muut sekalaiset koulutukset (messut, koulujen valistustilaisuudet ym.)	21 kpl

Osallistujien määrä vaihtelee kurssityypin mukaisesti. Vuoden 2018 aikana maksullisiin koulutuksiin osallistui noin 4500 henkilöä. Osallistujien määrä vaihteli kurssityypin ja tilaisuuden luonteen mukaisesti. Keskimäärin esimerkiksi turvakorttikoulutuksiin osallistuu noin 10 henkilöä, kun taas esimerkiksi alkusammutuskoulutukseen osallistui yhden päivän aikana noin 200 henkilöä.

Turvallisuuskoulutusta järjestettiin vuoden 2018 aikana yhteensä 1996 tuntia.

Operatiivisen henkilöstön täydennyskoulutus

Pelastuslaitoksen ulkopuolelta ostettu vakinaisen henkilöstön koulutus oli pääosin ammatillista täydennyskoulutusta, jonka toteutti Pelastusopisto. Muita ulkopuolisen koulutuksen tuottajia olivat mm. Suomen palopäällystöliitto, Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri, Suomen pelastusalan keskusliitto ja ammattiliitot. Kansainvälistä koulutusta antoi Kriisinhallintakeskus EU:n Civil Protection – koulutusyhteistyön kautta.

Hallinto- ja tukipalveluiden täydennyskoulutus

Hallinto- ja tukipalveluiden henkilöstöllä kertyi vuoden 2018 kokopäiväisiä koulutuksia 40 päivää ja osapäiväisiä koulutuksia 29 tuntia. Vuoden 2017 puolella koulutuksia kertyi vastaavasti 58 päivää ja 81 tuntia.

Kuopion kaupungin tuottama henkilöstökoulutus oli maksutonta.

Koulutuskustannukset

Pelastustoimen ulkopuolisen koulutuspalvelun ostoon käytettiin vuoden 2018 aikana yhteensä 119.323,14 €. Kuluihin sisältyy myös ensihoitopalveluun päätoimisesti osallistuvien koulutuskulut.

Kustannukset jakautuivat seuraavasti:

Sivutoimisten ja sopimuspalokuntalaisten palokuntakoulutus 40.904,92 €

Vakinaisen henkilöstön ammatillinen täydennyskoulutus 71.994,92 €.

Ensihoidon koulutukset 6.424,20 €.

Erityisosaamisen vaatimat tutkinnot ja kurssit

Lainsäädäntö edellyttää pelastustoimen henkilöstöltä erityistutkintoja mm. alusten kuljettamiseen, vesisukellukseen, paineilmalaitte- ja alkusammutinhuoltoon. Ensihoidon pätevyysvaatimukset edellyttävät ensihoitajilta Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin hoito- ja perustason hoitolupien jatkuvaa voimassaoloa. Pätevyysvaatimukset edellyttävät, että jokaisella ensihoitoyksiköllä on oltava vähintään yksi lähihoitajan tutkinnon suorittanut henkilö ja hoitotason yksiköllä lisäksi yksi hoitotason pätevyyden omaava ensihoitaja.

Erityiskoulutuksen saanut henkilöstö on sijoitettu tarvekartoituksen mukaisesti Varkauden, Suonenjoen sekä Kuopiossa Neulamäen ja Petosen paloasemille.

2.2 Tasa-arvo

Pohjois-Savon pelastuslaitos noudattaa Kuopion kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, joka on hyväksytty kaupunginvaltuustossa 6.2.2017. Vuoden 2018 syyskuussa pelastuslaitoksen henkilöstöstä 267 oli miehiä ja 25 naisia. Naisten osuus henkilöstöstä oli 8,56% ja miesten osuus 91,44%. Vuoden 2017 syyskuussa henkilöstöstä 262 oli miehiä ja 22 naisia. Naisten osuus oli tällöin 7,75% ja miesten osuus 92,25%.

Vakinaisissa palvelussuhteissa olleiden naisten osuus oli vuoden 2018 syyskuussa 4,78% kaikista vakinaisista palvelussuhteista. Vuoden 2017 syyskuussa naisten osuus vakinaisissa palvelussuhteissa olleista henkilöistä oli 5,86%.

Määräaikaisissa palvelussuhteissa olleiden naisten osuus oli vuoden 2018 syyskuussa 22,58% kaikista määräaikaisista palvelussuhteista. Vuoden 2017 syyskuussa naisten osuus määräaikaisissa palvelussuhteissa olleista henkilöistä oli 14,52%. Määräaikaiset palvelussuhteet sisältävät määräaikaiset, sijaiset ja työkierrossa olevat vakinaiset henkilöt.

Palvelussuhteen luonne	09/2016		09/2017		09/2018	
	Naisia	Miehiä	Naisia	Miehiä	Naisia	Miehiä
Vakinainen	13	211	13	209	11	219
Määräaikainen	6	49	9	53	14	48
Yhteensä	19	260	22	262	25	267

3. HENKILÖSTÖ TUNNUSLUKUINA

3.1 Henkilöstön määrä

Vuoden 2018 lopussa Pohjois-Savon pelastuslaitoksella oli palvelussuhteessa 303 henkilöä. Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 47 henkilöä ja vakituksessa (Kuopioon kaupunkiin toistaiseksi voimassa olevassa) palvelussuhteessa 256 henkilöä.

Tilasto on laadittu pelastustoimi ja ensihoito yhdistäen ja erikseen on mainittu, jos naisten ja miesten lukumäärät on eritelty.

POHJOIS-SAVON PELASTUSLAITOS					
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ VUODEN LOPUSSA					
VV. 2016 - 2018					
	2016	2017	2018	Muutos 2016 - 2018	Osuus v. 2018
Vakinaiset	250	251	256	2,4 %	84,5 %
Määräaikaiset	53	61	47	-11,3 %	15,5 %
Yhteensä	303	312	303		
- joista					
työkierrossa	25	28	41	64,0 %	13,5 %
osa-aikaeläkeläisiä			1		0,3 %
 muita osa-aikaisia	8	8	3	-62,5 %	1,0 %
palkattomasti poissa	20	25	18	-10,0 %	5,9 %

Sivutoimisia oli 470 henkilöä vuoden 2018 lopussa.

Henkilöstöä työajan mukaan (säännöllinen työaika htv)

	2014	2015	2016	2017*
Toimisto- yleistyöaikaa tekevät	14,6	14,3	14,5	17,4
Palomiehet, päällystö ja muu hlö	190,7	190,3	188,3	187,3
Yleistyöaika	73,4	71,5	74,3	76,5

*) Muutosvaiheessa olleen henkilöstöraportointijärjestelmän vuoksi vuoden 2018 henkilötövuodet koskien säännöllisen työajan jakautumista eivät olleet saatavilla.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen alueen asukkaiden määrä suhteessa pelastuslaitoksen henkilöstön (vakinaiset + määräaikaiset) määrään vuoden lopussa:

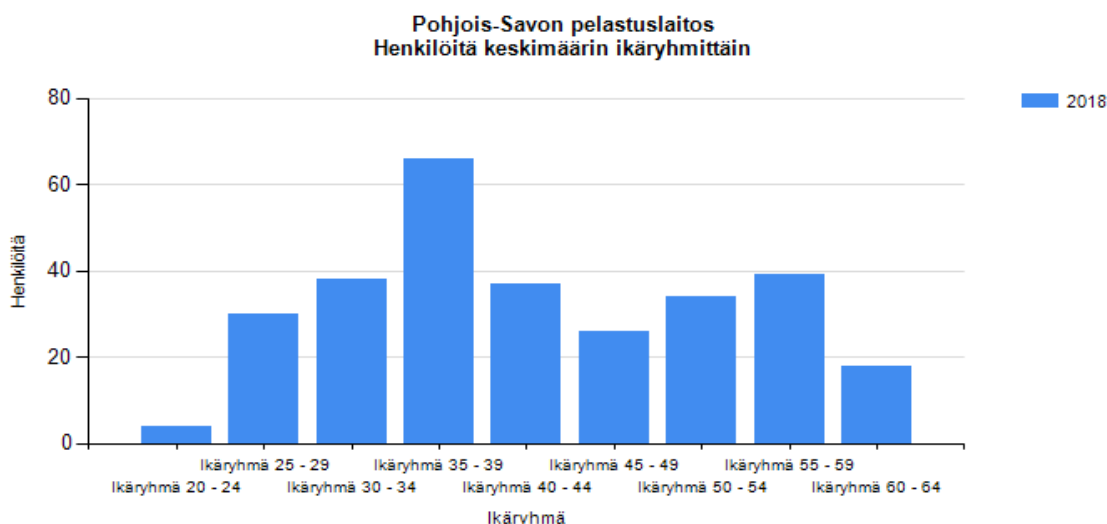
	2016	2017	2018 (*ennakkotieto)
Asukkaita	247 709	246 653	245 696*
Henkilöstö	303	312	303
Asukasta/työntekijä	817,5	790,6	810,9
Työntekijöitä/1000 asukasta kohti	1,22	1,26	1,23

3.2 Henkilöstön ikärakenne

Vuoden 2018 lopussa henkilöstön keski-ikä oli 42,4 vuotta (vuoden 2017 lopussa 41,8 vuotta ja vuoden 2016 lopussa 42,2 vuotta). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli syyskuun 2018 lopussa 44,8 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikä 33,8 vuotta.

Suurimmat ikäryhmät olivat:

Vuosi (syyskuun tilanne)	Määräaikaiset	Vakinaiset	Koko henkilöstö
2018	25–29-vuotiaat	35–39-vuotiaat	35–39-vuotiaat
2017	30–34-vuotiaat	55–59-vuotiaat	30–34-vuotiaat
2016	30–34-vuotiaat	35–39-vuotiaat	30–34-vuotiaat
2015	25–29-vuotiaat ja 30–34-vuotiaat	55–59-vuotiaat	30–34-vuotiaat
2014	25–29-vuotiaat	55–59-vuotiaat	30–34-vuotiaat



Vuoden 2018 lopussa ensihoitopalveluissa keski-ikä oli 37,0 vuotta (miesten keski-ikä 38,6 vuotta ja naisten keski-ikä 31,5 vuotta) ja pelastustoimessa 44,3 vuotta. Vuoden 2017 lopussa ensihoitopalveluissa keski-ikä oli 36,1 vuotta (miesten keski-ikä 37,5 vuotta ja naisten 30,8 vuotta) ja pelastustoimessa 43,7 vuotta. Vuoden 2016 lopussa vastaavat luvut olivat ensihoitopalveluissa 36,3 vuotta (miesten 37,1 vuotta ja naisten 32,1 vuotta) ja pelastustoimessa 44,1 vuotta.

3.3 Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on se virka- ja työehtosopimuksen mukainen säännöllinen työaika

ilman lisä- ja ylitöitä, josta on vähennetty palkattomat työnteon keskeytykset.

Säännöllinen

työaika lasketaan henkilön palvelussuhteen kestosta laskenta-ajalta, työn osaaikaisuus huomioiden. Säännöllinen työaika lasketaan kalenteripäivinä, ja muutetaan

henkilötyövuosiksi jakamalla se 365:llä (karkausvuosina 366:lla). Henkilötyövuosi (htv)

on täyden vuoden säännöllinen työaika.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksella säännöllinen työaika oli vuonna 2018 293,4 henkilötyövuotta, kun se vuonna 2017 oli 288,1 henkilötyövuotta.

Pohjois-Savon pelastuslaitos	Henkilötyövuosia			Muutos (htv)	
	2016	2017	2018	2016/2017	2017/2018
Säännöllinen työaika	281,7	288,1	293,4	+6,4	+5,3
Henkilötyövuosien muutos %:ina				+2,27%	+1,84%

Säännöllinen työaika (henkilötyövuosia) vuosina 2016 – 2018 jaoteltuna vastuualueen, henkilöstön sukupuolen ja palvelussuhteen luonteen mukaan:

Ajalta	Vastuualue	Sukupuoli	Yhteensä htv	Vakinaiset htv	Määräaikaiset htv
VUOSI 2016, KUUKAUDET 1 - 12	ENSIHOI-TOPALVE-LUT	Miehet	56,2	49,4	6,8
		Naiset	11,5	8,5	3,0
	PELAS-TUSTOIMI	Miehet	207,5	171,0	36,5
		Naiset	6,5	6,0	0,5
VUOSI 2017, KUUKAUDET 1 - 12	ENSIHOI-TOPALVE-LUT	Miehet	56,5	47,1	9,4
		Naiset	14,1	9,5	4,6
	PELAS-TUSTOIMI	Miehet	210,2	171,1	39,1
		Naiset	7,3	6,0	1,3
VUOSI 2018, KUUKAUDET 1 - 12	ENSIHOI-TOPALVE-LUT	Miehet	56,8	45,9	10,9
		Naiset	15,6	9,2	6,4
	PELAS-TUSTOIMI	Miehet	214,2	180,7	33,5
		Naiset	6,8	4,6	2,2

Pelastustoimi kattaa operatiivisen toiminnan lisäksi pelastuslaitoksen hallinto- ja tukipalvelut, tekniikan sekä turvallisuus- ja koulutusosaston.

3.4 Poissaolot

Poissaolot lasketaan säännöllisen työajan tavoin poissaolon ajalta kyseessä olevana laskentakautena.

Palkallisten poissaolojen määrä vuonna 2018 oli 51,4 henkilötyövuotta (17,5 % säännöllisestä työajasta). Vuonna 2017 palkattomia poissaoloja oli 47,7 henkilötyövuotta (16,6% säännöllisestä työajasta).

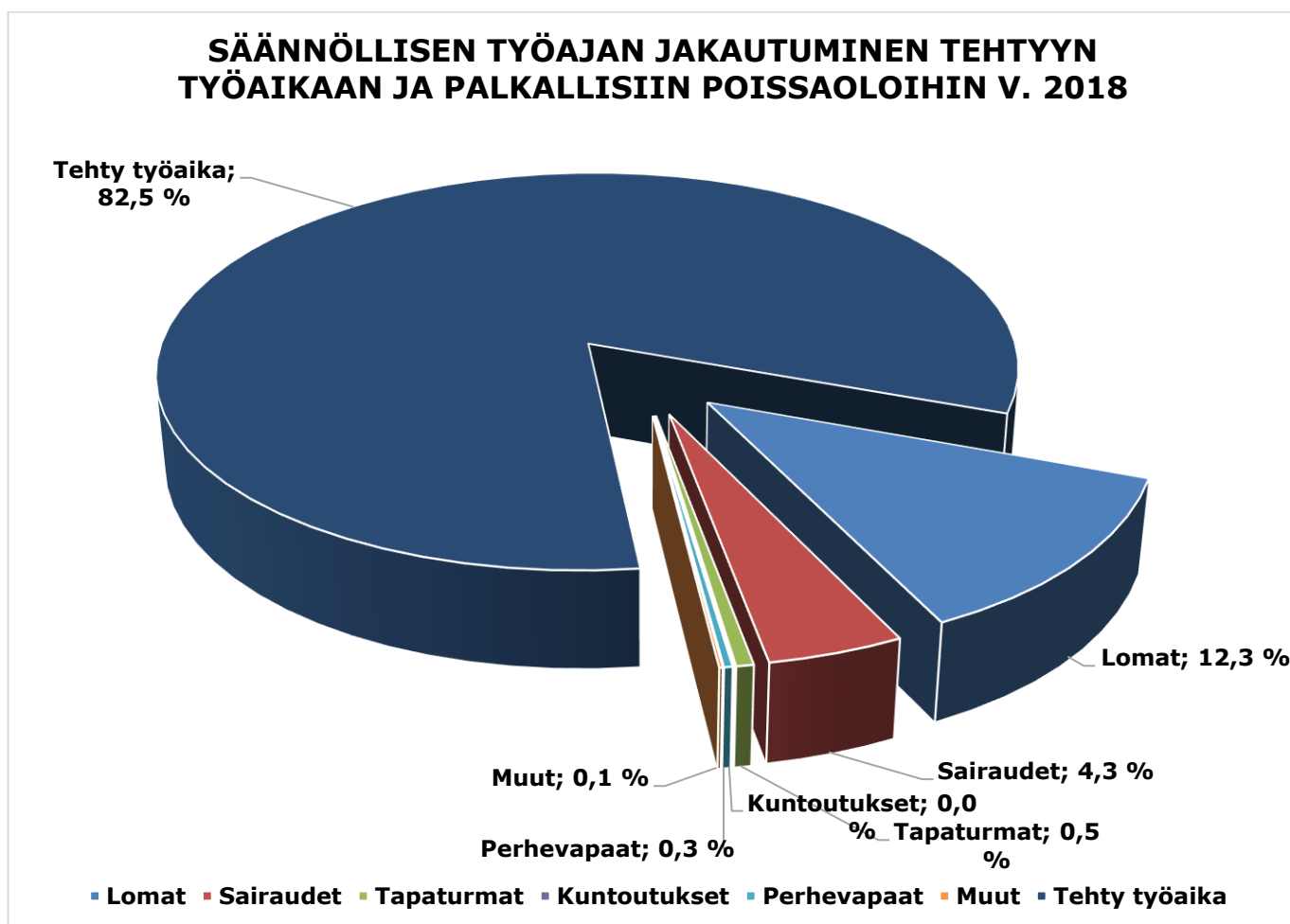
Lisätietoja palkallisista poissaoloista löytyy kappaleessa 3.5 Tehty työaika.

Palkattomien poissaolojen määrä vuonna 2018 oli 12 henkilötyövuotta (4,09% säännöllisestä työajasta). Vuonna 2017 palkattomien poissaolojen määrä oli 15,2 henkilötyövuotta (5,28% säännöllisestä työajasta). Vuonna 2016 vastaavat luvut olivat 14,1 henkilötyövuotta ja 5,01%. Palkattomien perhevapaiden käyttö kasvoi 1,0 henkilötyövuoden verran vuodesta 2017 vuoteen 2018.

Palkattomien sairauspoissaolojen määrä väheni 0,4 henkilötyövuotta vuodesta 2017 vuoteen 2018.

3.5 Tehty työaika

Tehty työaika saadaan, kun säännöllisestä työajasta vähennetään palkalliset poissaolot.



Tehty työaika oli vuonna 2018 242,1 henkilötyövuotta ja vuonna 2017 240,4 henkilötyövuotta. Tehty työaika kasvoi siten 1,7 henkilötyövuotta. Tehdyn työajan osuus säännöllisestä työajasta oli vuonna 2018 82,5% ja vuonna 2017 83,5%. Tehdyn työajan osuus väheni siten yhdellä prosenttiyksiköllä.

Ajalta	Säänn.työaika htv	Sairaudet htv	Tapaturmat htv	Kuntoutukset htv	Lomat htv	Perhevapaat htv	Muut htv	Tehty työaika htv	Tehty työ %
VUOSI 2016, KUUKAUDET 1 - 12	281,7	10,7	1,1	0,1	35,2	0,2	0,2	234,1	83,1 %
VUOSI 2017, KUUKAUDET 1 - 12	288,1	11,6	1,0	0,0	34,6	0,3	0,2	240,4	83,5 %
VUOSI 2018, KUUKAUDET 1 - 12	293,4	12,6	1,6	0,1	36,0	0,8	0,3	242,1	82,5 %

3.6 Palkat ja muut henkilöstömenot

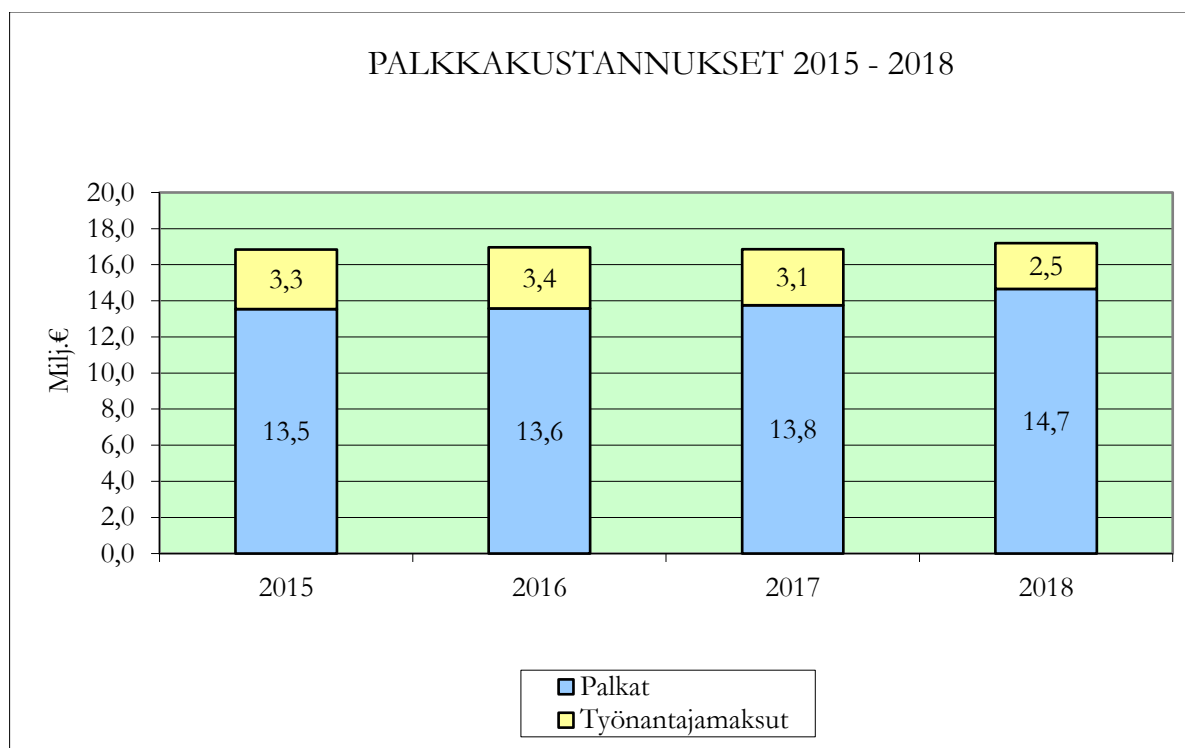
Tarkasteluajanjaksolla 2015 – 2018 henkilöstön palkkakustannukset ilman työnantajakustannuksia kasvoivat 1.121.210,03 (8,3 %).

Työnantajakustannukset mukaan lukien kasvu oli 991.746,64 euroa (0,02 %).

Palkkakulut kasvoivat 912.096,34 € eli 6,6 % edellisvuoteen nähden.

Työnantajakustannukset kasvoivat 62.595,33 € eli 2,6 %.

Eläkemenoperusteisia maksuja maksettiin 65.331,60 € ja varhaiseläkemaksuja 176.054,04 €. Kokonaisuutena eläkemenot olivat 182.585,64 €.



Varsinaiseen palkkaan kuuluvat Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (luku II, 5 §) mukaan seuraavat palkanosat: tehtäväkohtainen tai vastaavan luonteinen palkka lukuun ottamatta luontoisetua, henkilökohtainen lisä, työkokemuslisä ja määrävuosilisä, syrjäseutulisa, kielilisa, rekrytointilisa, luottamusmieskorvaus ja työsuojeluvaltuutetun korvaus. Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (luku II, 18 §) mukaan varsinaiseen palkkaan kuuluvat tehtäväkohtainen palkka, henkilökohtainen lisä, ammattialalisa, syrjäseutulisa, erillislisa, luottamusmieskorvaus, työsuojeluvaltuutetun korvaus ja luontoissuoritus, poislukien tulospalkkio, työaikakorvaukset ja kustannusten korvaus.

Pelastuslaitoksen kokoaikaisen henkilöstön verollinen keskiansio joulukuussa 2018 oli tehtäväkohtaisen palkan osalta 2 431 euroa, varsinaisen palkan osalta 2 736 euroa ja keskiansion osalta 3 762 euroa. Vuodesta 2017 varsinainen palkan muutos oli +7,2% ja keskiansion muutos +6,6%. Tehtäväkohtainen palkka oli joulukuussa 2018 keskimäärin hieman korkeampi naisilla (2 583 euroa) kuin miehillä (2 423 euroa) ja varsinainen palkka verraten samansuuruinen (naisilla 2 746 euroa ja miehillä 2 736 euroa), kun taas keskiansio oli suurempi miehillä (3 786 euroa) kuin naisilla (3 330 euroa).

Välilliset palkkakulut eli ei tehdyn työajan palkat olivat v. 2017 yhteensä 1.748.664,51 €.

Summa on 120.020,09 € suurempi kuin v. 2017.

Luku sisältää sairauden, työtapaturman, vapaa-ajan tapaturman, vuosilomien ym. palkallisten poissaolojen ajalta maksetut palkat.

Muut välilliset kustannukset

Pelastuslaitos käytti vuonna 2018 henkilöstön suojavaatetukseen 141.406,10 € (v. 2017: 154.849,62 €).

Henkilöstön työkyvyn ylläpitoon ja virkistystoimintaan käytettiin yhteensä 16.803,89 €. Työterveyshuollon nettokulut olivat 143.833,11 €.

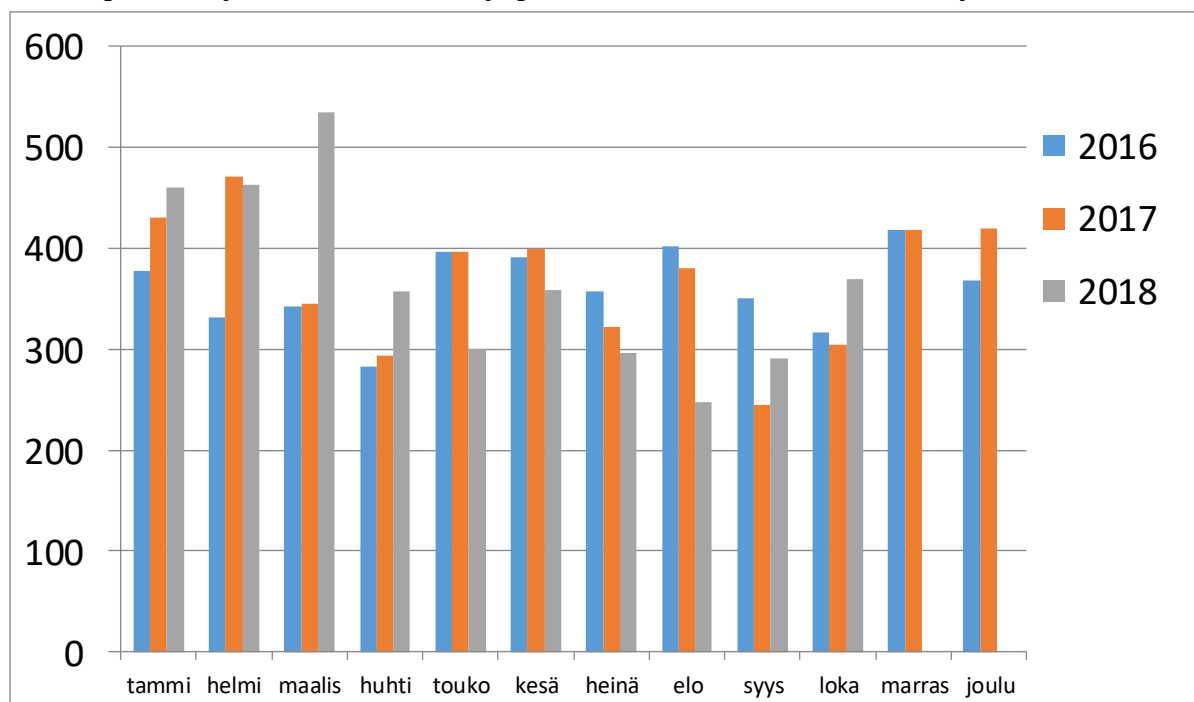
Henkilöstön koulutuskulut olivat nettona 446.251,66€ (sisältää viikkoharjoituskulut sivutoimisen henkilöstön osalta). Ulkopuoliselta ostettuihin koulutuspalveluihin käytettiin 119.323,14 €. Merkittävä osa kuluista kohdentuu henkilöstön ammatilliseen täydennyskoulutukseen. Öljyntorjuntakoulutukseen käytettiin 65.574,49 €, kustannuksia avustaa öljynsuojarahasto 95 %:sti.

4. HENKILÖSTÖN TILA

4.1 Terveysperusteiset poissaolot

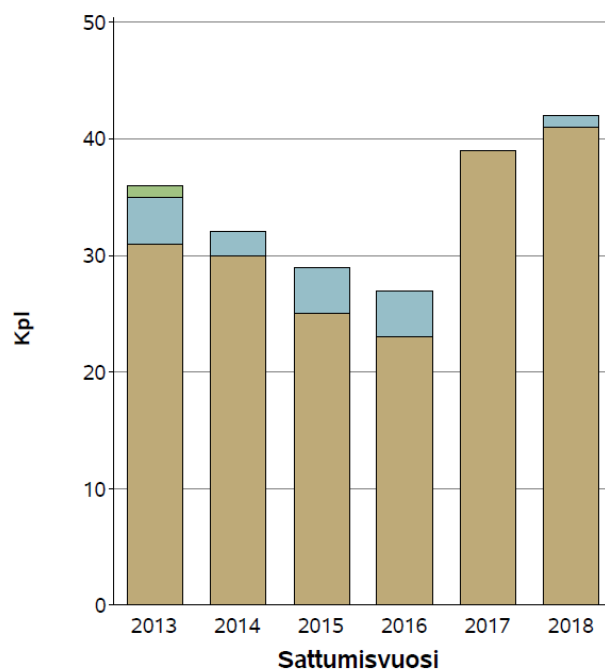
Terveysperusteisiin poissaoloihin kuuluviksi lasketaan sairaudet ja tapaturmat. Tavoitteena vuonna 2018 oli vähentää poissaoloja 1,8 päivää henkilötyövuotta kohden, jotta päästäisiin pelastuslaitokselle asetettuun vähimmäistavoitteeseen 14,9 pv/htv. Sairauspoissaoloja oli vuonna 2018 15,8 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden ja vuonna 2017 15,5 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolojen määrä nousi 0,3 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Vuonna 2018 sairauspoissaoloprosentti oli 4,4%, vuonna 2017 4,2% ja vuonna 2016 4,0%. Sairauspoissaoloprosentilla tarkoitetaan sairauksien osuutta säännöllisestä työajasta ja ne kattavat sekä palkalliset että palkattomat sairauspoissaolot. Sairauspoissaololuvut eivät sisällä tapaturmia.

Sairauspoissaolojen vaihtelu henkilötyöpäivinä vuosina 2016–2018 vuosi- ja kuukausitasolla*:



***) Tilastossa ei ole mukana marras-joulukuun 2018 sairauspoissaoloja henkilötyöpäivinä.**

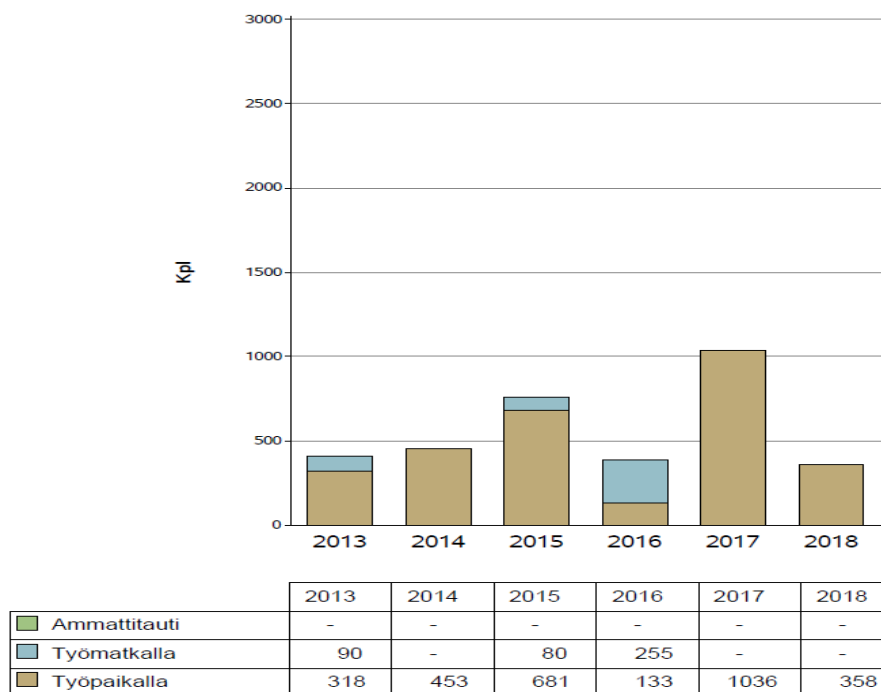
Vuonna 2018 sattui 41 työpaikkatapaturmaa ja 1 työmatkatapaturma. Vuonna 2017 työpaikkatapaturmia sattui 39, työmatkatapaturmia ei ilmoitettu yhtään.



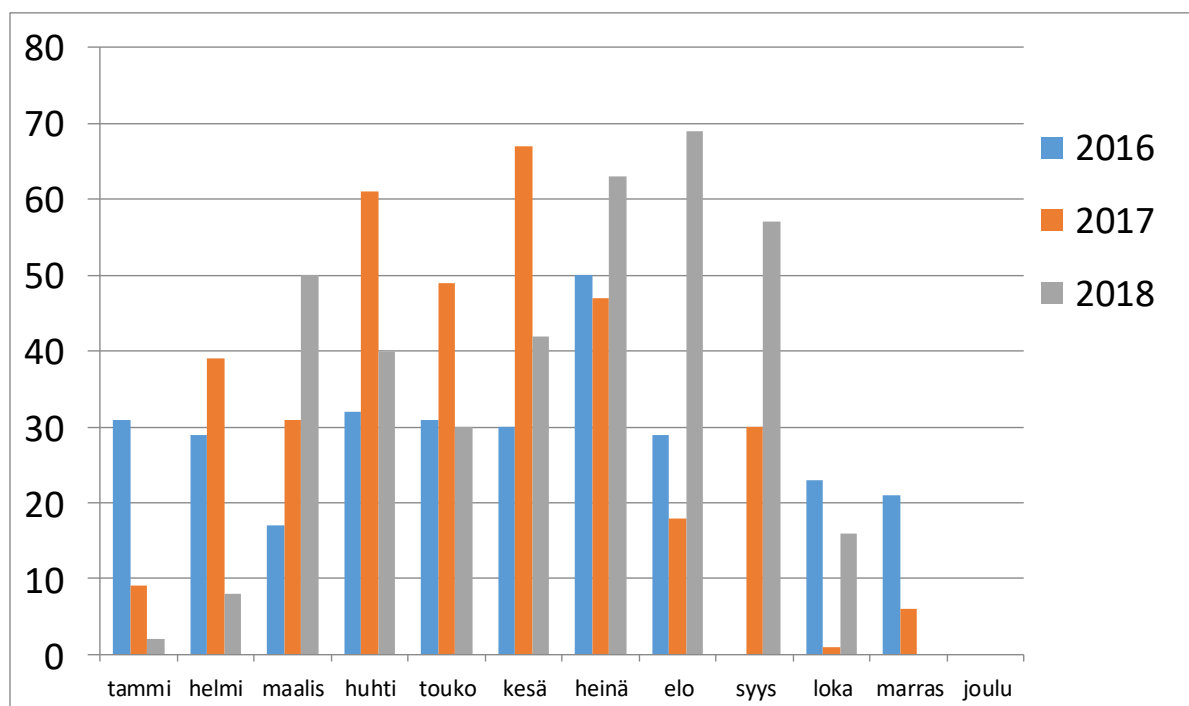
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ammattitauti	1	-	-	-	-	-
Työmatkalla	4	2	4	4	-	1
Työpaikalla	31	30	25	23	39	41

Vuonna 2018 tapaturmien vuoksi henkilöstölle kertyi 576 kalenteripäivää poissaoloja, mikä on 2,0 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Tapaturmien vuoksi aiheutui vuonna 2017 358 kalenteripäivää poissaoloja, mikä on 1,3 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Tapaturmapoissaolojen määrä nousi 0,7 kalenteripäivää/henkilötyövuosi.

Korvauspäivien lukumäärä tapaturman sattumisvuoden mukaan:



Tapaturmapoissaolojen vaihtelu henkilötyöpäivinä vuosina 2016–2018 vuosi- ja kuukausitasolla*:

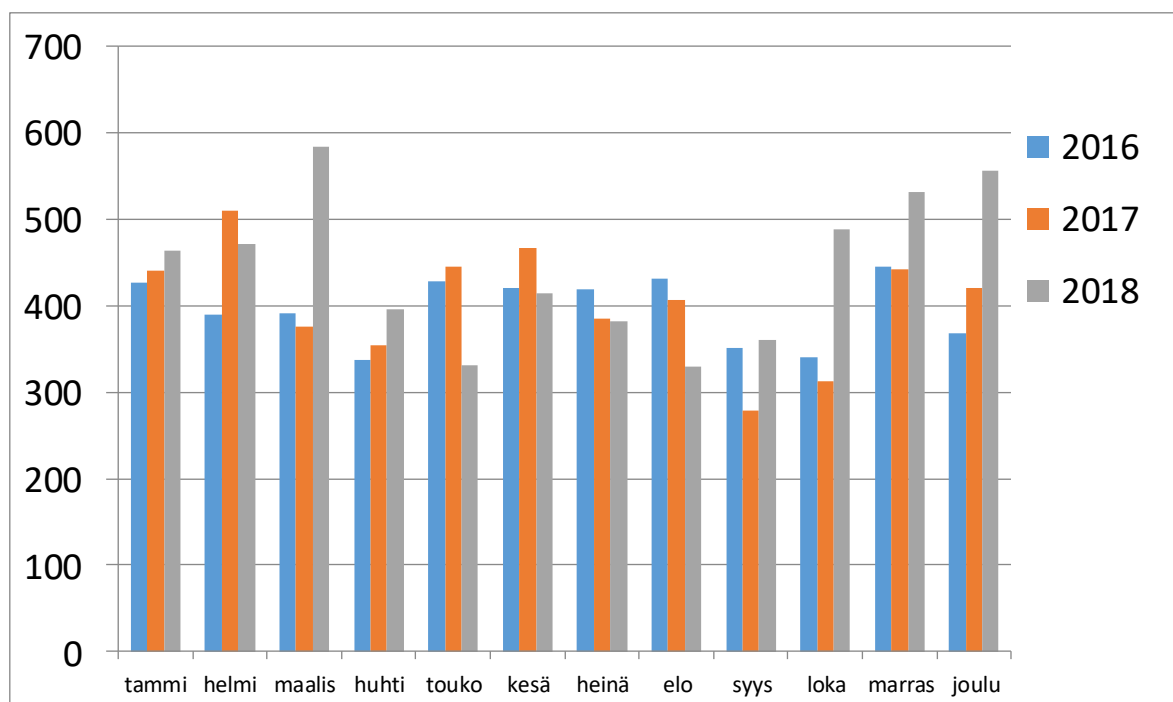


***) Tilastossa ei ole mukana marras-joulukuun 2018 tapaturmapoissaoloja henkilötyöpäivinä.**

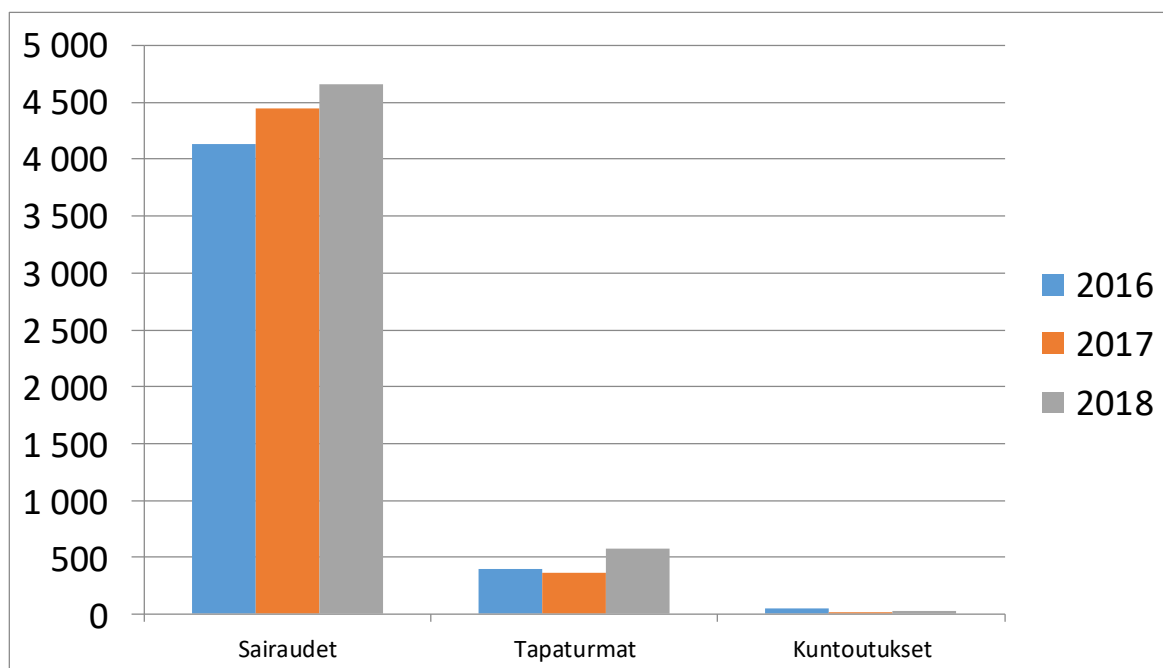
Terveysperusteiset poissaolot ja niiden muutos kalenteripäivinä ja prosentteina vuosina 2014–2018 on esitetty alla. Mukana on myös kuntoutuksien määrät ja muutos kalenteripäivinä.

Pohjois-Savon pelastuslaitos	Kalenteripäiviä					Muutos (kalenteripäiviä)			
	2014	2015	2016	2017	2018	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018
Sairauspoissaolot	4039	3658,5	4134,5	4444,5	4664,5	-380,5	+476	+310	+220
Tapaturmapoissaolot	457	639	394	358	576	+182	-245	-36	+218
Kuntoutuks	83	379	50	6	24	+296	-329	-44	+18
Sairauspoissaolojen kalenteripäivien vuosittaiset muutokset %:ina						-9,42	+13,01	+7,50	+4,95
Tapaturmapoissaolojen kalenteripäivien vuosittaiset muutokset						+39,82 %	- 38,34%	- 9,14%	+60,89%

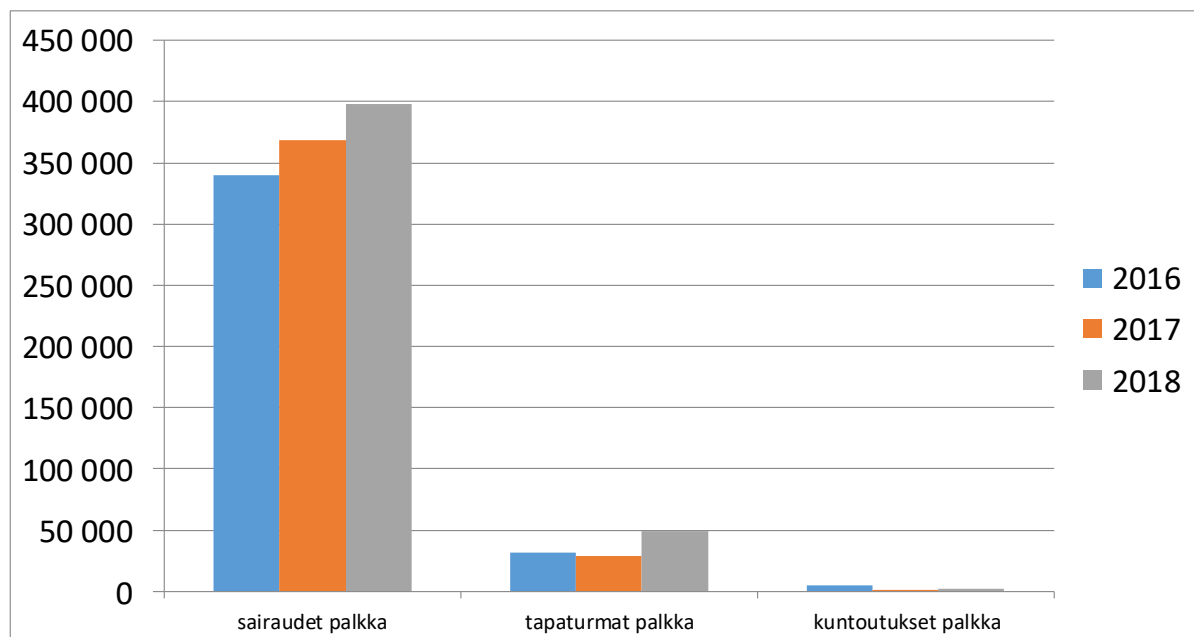
Sairaus- ja tapaturmapoissaolot yhteensä kalenteripäivinä vuosina 2016–2018 vuosi- ja kuukausitasolla eriteltynä:



Terveysperusteiset poissaolot ja kuntoutukset kalenteripäivinä vuosina 2016–2018 vuositason eriteltynä:



Vuonna 2018 henkilöstön sairauspoissaolojen hinta henkilöiden omalla palkalla laskettuna oli 397 889,59 euroa ja tapaturmista johtuvien poissaolojen hinta 49 379,03 euroa. Vuonna 2017 sairauspoissaolojen hinta oli 368 853,55 euroa ja tapaturmapoissaolojen hinta 28 820,67 euroa. Kasvu sairauspoissaolojen hinnassa oli edellisvuoteen verrattuna 7,87% ja tapaturmapoissaolojen hinnassa 71,33%. Palkat eivät sisällä työnantajamaksujen vaikutusta.



4.2 Työhyvinvointi

Pohjois-Savon Pelastuslaitokselle työterveyshuollon palveluja tuottivat Kallaveden Työterveys (nyk. Järvisseudun Työterveys), Työterveyspalvelu Verso ja Lapinlahden terveystakeskus. Työterveyshuoltotoiminnan pohjana on työterveyshuollon toimintasuunnitelma.

Työterveyshuollossa toimii moniammatillinen tiimi, johon kuuluvat työterveyslääkäri, työterveyshoitaja, työfysioterapeutti ja työpsykologi.

Työpaikkaselvitys on työterveyshuollon pohja, jolle koko työterveyshuollon toiminta rakentuu. Työpaikkaselvityksiä on tehty 3-5 vuoden välein tai kun olosuhteet ovat muuttuneet tai vaatineet selvitystä. Työpaikkaselvitykseen kuuluu työn ja työolosuhteiden terveellisuuden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi työpaikkakäynnin ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen.

Terveystarkastuksissa ja määräaikaistarkastuksissa noudatetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kirjattuja toimintalinjauksia. Terveystarkastuksen tavoitteena on työntekijän terveyden ja toimintakyvyn selvittely, ylläpitäminen ja edistäminen sekä työhön liittyvien sairauksien ja oireiden ehkäisy ja työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäiseminen yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden kanssa.

Työterveyshuollon toimintaan kuuluu ennaltaehkäisevän terveydenhoidon lisäksi koko henkilöstöä koskeva työterveyspainotteinen yleislääkäritasoinen sairaanhoito ja muu terveydenhuolto, joka sisältää työterveyslääkärin tekemät tutkimukset ja hoitotoimenpiteet sekä yleislääkäritasoiset laboratorio- ja röntgentutkimukset. Erikoislääkärikonsultaatioita sairauden toteamiseksi ja hoidon tarpeen arvioimiseksi on tehty työterveyslääkärin läheteellä hoitovastuun säilyessä työterveyshuollossa.

Fysioterapian hoidolliset palvelut on pyritty ohjaamaan ensisijaisesti työperäisistä vaivoista kärsiville työntekijöille tai leikkauksien jälkitilanteisiin. Toiminta on pääsääntöisesti ohjaus- ja neuvontapainotteista.

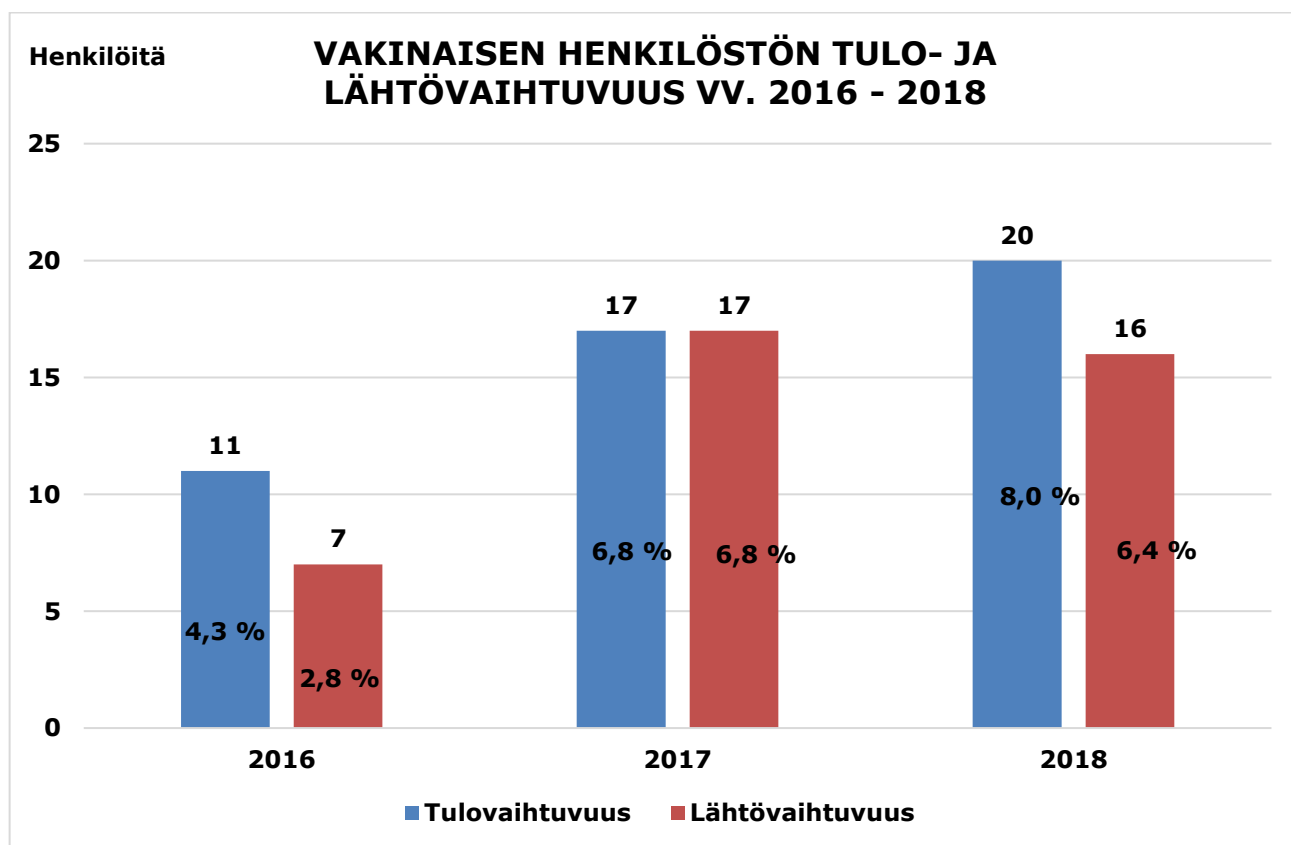
Terveystarkastukset ovat toteutuneet suunnitelman mukaisesti, samoin tarkastuksiin kiinteästi liittyvä FireFit-testaus, jolla testataan operatiivisen henkilöstön toimintakyky työtehtävien hoitamiseksi. Vuonna 2018 tehtiin 573 työterveyshoitajan terveystarkastusta ja 449 työterveyslääkärin terveystarkastusta.

4.3 Lähtö- ja tulovaihtuvuus

Lähtövaihtuvuuteen lasketaan toistaiseksi voimassa olevista palvelussuhteista tarkasteluvuonna pois lähteneiden henkilöiden lukumäärä. Lähtövaihtuvuusprosentti on näiden henkilöiden lukumäärän suhde vakinaisen henkilöstön määrään tarkasteluvuotta edeltäneen vuoden lopussa.

Tulovaihtuvuuteen lasketaan toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin tarkasteluvuonna tulleiden henkilöiden lukumäärä. Tulovaihtuvuusprosentti on näiden henkilöiden lukumäärän suhde vakinaisen henkilöstön määrään tarkasteluvuotta edeltäneen vuoden lopussa.

Vakinaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuuden kehitys vuosina 2016–2018 oli seuraava:



Vuonna 2017 työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 3 henkilöä ja vanhuuseläkkeelle siirtyi 7 henkilöä. Pelastuslaitoksen päätoimista henkilöstöä jää vanhuuseläkkeelle käytössä olevan tiedon mukaan.

Vanhuuseläkkeelle jäävän henkilöstömäärä vuosina 2018 - 2022

	2018	2019 (arvio)	2020 (arvio)	2021 (arvio)	2022 (arvio)
Miehistö	3	7	1	3	2
Alipääallystö			1	4	
Pääallystö	1	3	2		2
Muu henkilöstö			1	1	1
Yhteensä	4	10	5	8	5

5. INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN

5.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2015 – 2018 ilmenevät alla olevasta taulukosta. Taulukossa on esitetty kokonaiskustannukset sekä kustannukset yhtä päätoimista henkilöä kohden Kelan korvauksen jälkeen. Työterveyshuoltopalveluja henkilöstölle laajennettiin v. 2008 koskemaan myös työterveyspainotteista sairaanhoitoa vakinaisen henkilöstön osalta.

	2015	2016	2017	2018
Työterveyshuollon kustannukset				
Kelan korvauksen jälkeen €	95.010,56	115.181,74	120.273,03	143.833,11
Kelan korvauksen jälkeen €/ henkilö	335,03	402,73	412,88	488,73

5.2 Työkykytoiminta

Vapaa-aika ja virkistäytyminen

Useilla Pohjois-Savon pelastuslaitoksen paloasemilla on henkilöstön käytettävissä kuntosali. Pelastuslaitos käytti kuntosalilaitteisiin vuonna 2018 yhteensä 27.402,68 €. Lisäksi Pohjois-Savon pelastuslaitoksen eri yksiköillä on käytössään 29,92 euroa/henkilö tyhy-rahaa. Kuopion alueella on tarjolla myös KalakukkoSpurtin tuettua toimintaa.

SporttiPassilla tarjotaan koko Pohjois-Savon pelastuslaitoksen henkilökunnalle (ml. määräaika- kaiset määräaikaaisuuden keston suhteessa) verovapaa etu, 72 € v. 2018, työntekijän omaehtoisen liikunta- ja kulttuuritoiminnan tukemiseen.

Lisäksi pelastuslaitoksen henkilöstön muuta virkistystoimintaa tuettiin 19,94 eurolla/ henkilö. Tyhy- ja virkistystoimintaan käytettiin v. 2018 yhteensä 16.803,89 €.

HENKILÖSTÖKERTOMUKSEN KESKEISET KÄSITTEET

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Henkilöstön määrä on 31.12. palvelussuhteessa olleiden henkilöiden lukumäärä. Vakinaiseen henkilöstöön lasketaan kuuluviksi kaikki ne henkilöt, joilla on kaupunkiin toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde.

PALVELUSSUHTEIDEN LUOKITUS

Palvelussuhteet luokitellaan ja ilmoitetaan seuraavasti:

1. vakinaiset – toistaiseksi voimassa olevat palvelussuhteet,
2. määräaikaiset = muut, kuin vakinaiset ja työllistetyt,
3. työllistetyt.

SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

Säännöllinen työaika on se virka- ja työehtosopimuksen mukainen säännöllinen työaika, josta on vähennetty palkattomat työnteon keskeytykset. Se lasketaan henkilön palvelussuhteen kestosta laskenta-ajalta. Työn osa-aikaisuus huomioidaan. Säännöllinen työaika lasketaan kalenteripäivinä, ja muutetaan henkilötyövuosiksi jakamalla se 365:llä (karkausvuosina 366:lla).

POISSAOLOT

Poissaolot lasketaan säännöllisen työajan tavoin poissaolon ajalta kyseessä olevana laskentakautena. Terveysperusteisiin poissaoloihin kuuluviksi lasketaan sairaudet ja tapaturmat.

TEHTY TYÖAIKA

Tehty työaika on säännöllinen työaika vähennettynä palkallisilla poissaoloilla.

HENKILÖTYÖVUOSI

Henkilötyövuosi (htv) on täyden vuoden säännöllinen työaika.

LÄHTÖVAIHTOVUUS

Lähtövaihtuvuuteen lasketaan toistaiseksi voimassa olevista palvelussuhteista tarkasteluvuonna pois lähteneiden henkilöiden lukumäärä. Lähtövaihtuvuusprosentti on näiden henkilöiden lukumäärän suhde vakinaisen henkilöstön määrään tarkasteluvuotta edeltäneen vuoden lopussa.

TULOVAIHTOVUUS

Tulovaihtuvuuteen lasketaan toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin tarkasteluvuonna tulleiden henkilöiden lukumäärä. Tulovaihtuvuusprosentti on näiden henkilöiden lukumäärän suhde vakinaisen henkilöstön määrään tarkasteluvuotta edeltäneen vuoden lopussa.

VARSINAINEN PALKKA

Varsinaiseen palkkaan kuuluvat Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (luku II, 5 §) mukaan seuraavat palkanosat: tehtäväkohtainen tai vastaavan luonteinen palkka lukuun ottamatta luontoisetua, henkilökohtainen lisä, työkokemuslisä ja määrävuosilisä, syrjäseutulisä, kielilisä, rekrytointilisä, luottamusmieskorvaus ja työsuojeluvaltuutetun korvaus.

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (luku II, 18 §) mukaan varsinaiseen palkkaan kuuluvat tehtäväkohtainen palkka, henkilökohtainen lisä, ammattialalisä, syrjäseutulisä, erillislisä, luottamusmieskorvaus, työsuojeluvaltuutetun korvaus ja luontoissuoritus, poislukien tulospalkkio, työaikakorvaukset ja kustannusten korvaus.