



**POHJOIS-SAVON
PELASTUSLAITOS**

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2019

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	6
1.5	Viestintä/työyhteisöviestintä	7
1.6	Vaarojen ja haittojen arviointi	9
1.7	Perehdyttäminen	9
1.8	Koulutus- ja resurssikeskus	9
2.	OSAAMISEN JOHTAMINEN JA KEHITTÄMINEN	10
2.1	Koulutustoiminta	10
2.2	Tasa-arvo	12
3.	HENKILÖSTÖ TUNNUSLUKUINA	13
3.1	Henkilöstön määrä	13
3.2	Henkilöstön ikärakenne	14
3.2	Säännöllinen työaika	14
3.3	Poissaolot	14
3.4	Tehty työaika	15
3.5	Palkat ja muut henkilöstömenot	16
4.	HENKILÖSTÖN TILA	17
4.1	Terveysperusteiset poissaolot	17
4.2	Työterveyshuolto	20
4.3	Lähtö- ja tulovaihtuvuus	20
5.	INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN	21
5.1	Työterveyshuolto	21
5.2	Työkykytoiminta	22

1. JOHDANTO

Vuosi 2019 oli Pohjois-Savon pelastuslaitoksen kuudestoista toimintavuosi. Henkilöstökertomuksen työryhmään kuuluivat palvelussuhdeasiantuntija, taloussuunnittelija sekä henkilöstö- ja hallintopäällikkö. Tilastotietoja on apuna ollut toimittamassa myös Kuopion kaupungin työnantajapalvelun tietohallintoasiantuntija. Vuoden 2019 henkilöstökertomuksen aineisto on koottu henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä, intranetistä, pelastuslaitoksen koulutusseurannasta, tilinpäätöksestä sekä muilta esimiehiltä ja heidän tilastoistaan. Kuopion kaupungin käyttämässä henkilötietojärjestelmässä tapahtuneiden muutosten ja niistä seuranneen henkilöstöraportoinnin uudistamistyön vuoksi osassa seurantalastoissa voi olla pientä heittoa, tilastointitavasta riippuen.

1.1 Yhteistoiminta ja pelastuslaitoksen työsuojelutoimikunta

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 työnantaja ja sen palveluksessa oleva henkilöstö, jonka edustajina toimivat luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja. Jokaisessa kunnassa on oltava yhteistoimintaelin. Yt-laissa on määritelty yhteistoiminnan vähimmäistaso.

Yhteistoimintamenettelyssä on ainakin käsiteltävä

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

Yhteistoimintaneuvottelut

Kuopion kaupunginhallitus päätti 16.9.2019 pitämässään kokouksessaan käynnistää tuotannollisin ja taloudellisin perustein yhteistoimintaneuvottelut talouden tasapainottamiseen tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseksi vuosina 2020 ja 2021 Kuopion kaupungissa, taseyksiköissä ja liikelaitoksissa. Yhteistoimintaneuvottelukokouksia pidettiin syksyn 2020 aikana yhteensä 5 kokousta, joissa Pohjois-Savon pelastuslaitos oli myös mukana neuvotteluissa. Henkilöstömenoissa tavoitellaan pysyviä ja kertaluontoisia säästöjä vuosien 2020 ja 2021 aikana.

Yhteistyötoimikunta, työsuojelutoimikunta ja muut yhteistyöpalaverit

Kaupunkitason edustuksellinen yhteistoimintaelin on Kuopion kaupungin yhteistyötoimikunta ja Pohjois-Savon pelastuslaitoksella toimii oma työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunta toimii pelastuslaitoksella työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) tarkoittamana toimikuntana Kuopion kaupungin palvelualueilla, liikelaitoksissa ja taseyksiköissä.

Näiden lisäksi Kuopion kaupungin organisaatiossa kokoontuu säännöllisesti vapaamuotoisemmat pääluottamusmiespalaverit, joissa pelastuslaitokselta ovat mukana pääluottamusmies sekä henkilöstö- ja hallintopäällikkö. Pelastuslaitoksen yhteistoiminta-asioita käsitellään myös yhteistyöpalaverissa, jossa ovat läsnä ammattijärjestöjen luottamusmiehet, pelastusjohtaja, henkilöstö- ja hallintopäällikkö sekä tarvittaessa eri toimialueiden edustajia. Vuoden 2019 aikana järjestettiin 4 yhteistyöpalaveria.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työsuojelutoimikunta

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työsuojelutoimikunta kokoontui neljä kertaa vuoden 2019 aikana.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työsuojelutoimikunnassa käsiteltiin seuraavia asioita:

- Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö v. 2018
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen henkilöstökertomus vuodelta 2018
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen tilinpäätös 2018
- Työnantajan korvaushakemus työterveyshuollon kustannuksiin
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työhyvinvointisuunnitelma
- Työhyvinvoinnin rahoitushakemukset 2019
- Korvaavan työn toimintamalli
- Johtokeskustilojen kameravalvonta
- Työhyvinvointisuunnitelman tilannekatsaus, 2 kertaa vuoden 2019 aikana
- Sairaus- ja tapaturmapoissaolot 2019, 2 kertaa vuoden 2019 aikana
- Defusing toimiohje
- Poikkeamailmoitukset
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen vaarojen ja haittojen arvioinnin tilannekatsaus 2019
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen vuoden 2020 talousarvio
- Pehdytyskyselyn tulokset
- Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- Pelastustoimen ja ensihoidon riskien arviointi
- Liukastumistapaturmien ennaltaehkäisy
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen vaarojen ja haittojen arvioinnin tilannekatsaus sekä Pera-poikkeamailmoitusten läpikäynti 2019
- Työhyvinvointiparitoiminta Pohjois-Savon pelastuslaitoksella
- Kuopion kantakaupungin paloasemahankkeet
- Yhteistoimintaneuvottelut
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen pelastussukellusohje
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työsuojelutoimikunnan kokouspäivät vuonna 2020
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivittäminen
- Täyttölupamenettely ja sisäinen liikkuvuus
- PERA-järjestelmän tilannepaikan riskienarvio-ominaisuuden käyttöönotton
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen vaarojen ja haittojen arvioinnin loppuyhteen-veto 2019
- Pelastustoimen ja ensihoidon riskien arviointi (Pera) poikkeamailmoitukset
- Työhyvinvoinnin rahoitushakemusten 2019 seuranta

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. Poissaolot otetaan puheeksi esimiehen ja työntekijän kesken heti, kun toimintaohjeen mukaiset hälytysrajat täyttyvät.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksella seurataan aktiivisen aikaisen tuen keskustelujen käymistä ESS-järjestelmässä. Poissaolojen ja puheeksiottojen seurantaan varten on ESSiin luotu poissaolojen seurantaraportit ja niiden puheeksiotto -tapahtuma. Järjestelmä lähettää jokaiselle esimiehelle viikoittain 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. Työkyvyn tuen toimintamallista ja aktiivisen aikaisen tuen keskusteluiden käymisestä ohjeistettiin ja tiedotettiin esimiehiä mm. esimieskokouksissa sekä esimieskirjeessä vuoden 2019 aikana.

Korvaavan työn toimintamalli

Korvaavan työn toimintamalli otettiin käyttöön Kuopion kaupungin organisaatioissa 1.3.2019. Sen tarkoituksena on edistää ja tukea kaupungin henkilöstön työkykyä sekä lisätä tuottavuutta ja työhyvinvointia. Jos työntekijä/viranhaltija on lievän ja lyhytaikaisen sairauden tai tapaturman vuoksi tilapäisesti kykenemätön tekemään vakituista työtään, mutta pystyy terveystään ja toipumistaan vaarantamatta tekemään soveltaen omaa työtään tai jotakin muuta työtä, tarjoaa esimies Korvaavan työn toimintamallin mahdollistamia työtehtäviä. Pelastuslaitos on vuoden 2019 aikana kartoittanut soveltuvia korvaavan työn tehtäviä maakunnan eri paloasemilla ja esimiehiä on ohjeistettu korvaavan työn toimintamallin periaatteista. Vuoden 2019 aikana pelastuslaitoksella oli 16 henkilöä korvaavan työn työtehtävissä.

Työhyvinvointi ja työssä jaksamisen tukeminen

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

Vuoden 2019 aikana pelastuslaitoksella on järjestetty seuraavanlaisia työkyvyn edistämiseen liittyviä tapahtumia:

- Savonia AMK fysioterapeuttiopiskelijoiden järjestämät luennot 8 krt x 2 h Neulamäen paloaseman työvuoroille (2 krt/työvuoro) ergonomiaan, liikkuvuuteen, työkykyyn ja ravitsemukseen liittyen.
- Iisalmen, Siilinjärven, Neulamäen, Varkauden paloasemien liikunnanohjaus (pilates) tunnit: 10 krt x 1 h / paloasema.

- Liikunnanohjaus- ja ravitsemusluennot Juankosken, Keiteleen, Iisalmen, Leppävirran, Lapinlahden, Suonenjoen, Kiuruveden paloasemilla. (2 h / paloasema).
- Liikuntakoordinaattorin pitämät aamujummat, liikuntaluennot ja liikuntaohjaukset
- Koko henkilöstön saatavilla (P-asemalla) olevat keskitetyt liikuntaohjeet
- Kuntosalilaitteiden ja -välineiden uusinnat määrärahojen puitteissa. Vuoden 2019 aikana hankittiin mm. BOSU-balance trainer pallot kaikille P-S pelastuslaitoksen paloasemille.

Työtapaturma- ja sairauspoissaolotyöryhmät

Pohjois-Savon pelastuslaitokselle perustettiin vuoden 2019 aikana työtapaturma- ja sairauspoissaolotyöryhmät, jotka seuraavat henkilöstön tapaturma- ja sairauspoissaolotilastojen kehitystä. Työryhmien tavoitteena on pohtia keinoja työtapaturmien ja sairauspoissaolojen ennalta ehkäisemiseksi. Työryhmät koostuvat pelastuslaitoksen määritellyistä esimiehistä, työterveyshuollon edustajista sekä työsuojeluvaltuutetuista.

1.3 Työhön vaikuttamismahdollisuudet

Tärkein kanava vaikuttaa oman työnsä kehittämiseen on keskustelu työyhteisössä. Vapaamuotoisen keskustelun lisäksi työyksikköpalaverit, tiimit ja aloitetoiminta ovat tärkeitä työn vaikuttamisen väyliä. Vuoden 2019 aikana Pohjois-Savon pelastuslaitoksella tehtiin kaksi eri aloitetta, jotka käsiteltiin pelastuslaitoksen johtotiimissä mahdollisia toteuttamistoimenpiteitä varten.

Kehityskeskustelut

Esimiehet käyvät kehityskeskusteluita alaistensa kanssa säännöllisesti. Henkilöstön osaamista ja hyvinvointia seurataan muun muassa kehityskeskusteluiden avulla. Kehityskeskustelu on lähiesimiehen ja työntekijän välillä käytävä keskustelu, jossa tarkastellaan työntekijän tietojen ja taitojen tasoa, halua kehittyä, työn asettamia vaatimuksia ja kehittymistoimenpiteitä.

Tavoitteena on, että kehityskeskustelut käydään vuosittain 100 %:sti eli jokainen työntekijä käy kehityskeskustelun esimiehensä kanssa vuosittain. Tähän tavoitteeseen ei kuitenkaan päästy vuoden 2019 aikana:

Eteläisen toimialueen kehityskeskustelujen kattavuus on noin 75 %.

Pohjoisen toimialueen kehityskeskustelujen kattavuus on noin 75 %.

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

Kehityskeskustelujen käymiseen tulee kiinnittää parempaa huomiota ja seurata kehityskeskustelujen määrää kaikilla maakunnan paloasemilla.

1.4 Rekrytoinnit

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen rekrytoinnit perustuvat henkilöstösuunnitelmaan. 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 2019 Pohjois-Savon pelastuslaitoksella oli sisäisessä ja ulkoisessa haussa yhteensä 48 rekrytointia. Luku sisältää sekä vakituiset että määräaikaiset rekrytoinnit. Hakijoita virkoihin/tehtäviin oli yhteensä 363. Ulkoisia rekrytointeja toteutettiin 23 kappaletta. Joidenkin virkojen kohdalla sama virka oli useamman kerran haussa kalenterivuoden aikana. Sisäisessä rekrytoinnissa (sis. ilmoittautumismenettely) oli 25 virkaa/tehtävää. Sisäisessä rekrytoinnissa oli muun muassa sijaisuudet sekä vakituisia tehtäviä. Rekrytointien läpimenoaika hakuajan päättymisestä päätöspöytäkirjan valmistamiseen oli keskimäärin 25 kalenteripäivää.

Ulkoisessa tai Kuopion kaupungin sisäisessä haussa olleita vakituisia virkoja/tehtäviä olivat:

- Palomies, Kiuruvesi
- Palomestari, Neulamäki (2)
- Palomestari, Keitele
- Palomies, Neulamäki (2)
- Ylipalomies, Neulamäki (2)
- Ensihoitaja, Kuopio (2)
- Palomies, Leppävirta
- Palomies, Rautalampi
- Ruiskumestari, Neulamäki
- Palomies, Suonenjoki
- Palotarkastaja
- Ylipalomies, Tervo
- Palopäällikkö, Iisalmi
- Ensihoitomestari
- Talousasiantuntija
- Ensihoitaja, Varkaus
- Ylipalomies, Varkaus

Haasteena on ollut kelpoisuusehdot täyttävien hakijoiden saaminen maakunnan päiväpaloasemille. Sama virka on voinut olla useamman kerran auki kalenterivuoden aikana.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksella laitetaan pelastuslaitoksen sisäiseen hakuun kaikki yli kolme kuukautta kestävät sijaisuudet sisäisen liikkumisen vahvistamiseksi. Näitä ei ole mainittu yllä olevassa luettelossa.

Pohjois-Savon pelastuslaitos on tullut Kuopion kaupungin täyttölupamenettelyn piiriin 1.12.2019 alkaen. Täyttölupaprosessin mukaisesti toimisto-, asiantuntija- tai päällikkötehtävään tai virkaan on haettava ensin täyttölupa ennen hakuprosessin aloittamista.

1.5 Viestintä/työyhteisöviestintä

Sisäinen viestintä

Keskeisiä työyhteisöviestinnän välineitä ovat pelastuslaitoksen oma ja Kuopion kaupungin yhteinen intranet eli Santra. 13.12.2019 alkaen Santra on muuttunut KUHAKsi. Henkilöstön käytössä ovat sähköposti, henkilöstön yhteinen P-verkkolevyasema, kaupungin sähköinen asianhallintajärjestelmä

(D360), ilmoitustaulut sekä työyksikön palaverit työyhteisöviestinnän tukemiseksi. Pitkien välimatkojen vuoksi pelastuslaitos hyödyntää aktiivisesti myös videoneuvotteluyhteyksiä eli Webexiä ja Skypeä. Vuoden 2019 aikana käyttöön tuli myös TEAMS.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen esimiehille suunnattua esimieskirjeen jalkauttamista jatkettiin vuoden 2019 aikana. Kalenterivuoden aikana ilmestyi kolme henkilöstöhallinnon uutiskirjettä sekä useita koulutus- ja resurssikeskuksen tiedotteita, joihin koottiin ajankohtaisia asioita ja tiedotteita henkilöstölle.

Sähköinen viestintä

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen käyttää sähköisessä viestinnässään pääasiallisesti sosiaalisen median kanaviaan (Facebook, Instagram ja Twitter). Tämän lisäksi informaatiota jaetaan kotisivujen pspelastuslaitos.fi kautta. Osoitteen pspelastuslaitos.fi sisältö on pääasiassa kansalaisille suunnattua yleisinformaatiota mm. toiminnasta onnettomuustilanteessa, otteita pelastuslaista sekä onnettomuuksien ennaltaehkäisyyn liittyvää tietoa. Osoitteen sivusto on kokonaisuudessaan uusiutumassa ja sen toivotaan valmistuvan syksyn 2020 kuluessa.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen aktiivinen, toimintaympäristöön ja sidosryhmiin suunnattu viestintä on keskittynyt sosiaaliseen mediaan ja siellä pääasiallisesti Facebookiin. Facebookista on muodostunut pelastuslaitoksen sähköisen turvallisuusviestinnän pääasiallinen väline, jolla voidaan kustannustehokkaasti kehittää kansalaisten turvallisuustietoutta sekä lisätä ja tehostaa koko toimintaympäristön turvallisuutta. Julkaisujen pääpaino oli vuonna 2019 miltei 90%:sti turvallisuusviestinnässä. Instagram viestintä on ollut satunnaista, lähinnä pelastuslaitoksen omista toiminnoista kertovaa kuvapainotteista informointia. Twitteriä käytettiin ja hyödynnettiin vuonna 2019 muutamissa onnettomuustilanteissa. Tämän lisäksi sinne julkaistiin aluetta koskevia varoituksia. Twitter on linjattu lähinnä tilanne- ja kriisiviestintävälineeksi.

Sosiaalinen media numeroina vuoden 2019 lopussa:

Facebook: 144 julkaisua, 5750 seuraajaa, julkaisujen kattavuus yht. 1,39 milj. ja julkaisuihin sitoutettuja yht. 147 000

Instagram: 15 julkaisua, 1886 seuraajaa

Twitter: 19 julkaisua, 393 seuraajaa

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. Vaarojen ja haittojen arviointia sekä paloasemiin tehtyjä kartoituksia suoritetaan paloasemittain kolmen vuoden välein yhdessä asemavastaavan ja aseman muun henkilökunnan kanssa

1.7 Perehdyttäminen

Perehdyttämisen lähtökohtana on, että palvelussuhteeseen otetulle selvitetään hänen työtehtävänsä, painottaen työnsä tärkeyttä työyksikön toiminnan kannalta. Pohjois-Savon pelastuslaitoksella on käytössä kirjalliset perehdyttämislomakkeet, Kuopion kaupungin KUHA sekä omia yksikkö- ja tehtävätasoisia perehdytysmateriaaleja.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksella järjestettiin syksyllä 2019 perehdytyskysely, jossa kartoitettiin uusien työntekijöiden/viranhaltijoiden tai toisiin työtehtäviin siirtyneiden henkilöiden kokemuksia ja kehittämisajatuksia perehdytykseen liittyen. Perehdytyskyselyyn vastasi 26 henkilöä. Perehdytyskyselyn vastauksia käsiteltiin mm. pelastuslaitoksen johtoryhmässä ja työsuojelutoimikunnassa ja niitä hyödynnetään tulevaisuudessa perehdytykseen liittyvässä kehittämistyössä.

1.8 Koulutus- ja resurssikeskus

Pohjois-Savon aluepelastuslautakunta perusti kesäkuussa 2018 Pohjois-Savon pelastuslaitoksella koulutus- ja resurssikeskuksen, joka aloitti toimintansa tammikuussa 2019. Koulutus- ja resurssikeskuksen 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 ”ydinhenkilöstön” muodostavat resurssikoordinaattori sekä ensihoitomestari. Palvelussuhdeasiantuntija antaa koulutus- ja resurssikeskukselle työ- ja virkaehtosopimukseen liittyvää ohjausta ja tukea. Vuoden 2019 aikana koulutus- ja resurssikeskuksen pääpainopisteeksi muodostui toiminnan käynnistäminen ja jalkauttaminen sekä yhteisten ohjeiden ja toimintamallien luominen. Alkuvuoden 2019 aikana valmistui ”Koulutus- ja resurssikeskuksen toimiohje”. Vuoden 2019 aikana koulutus- ja resurssikeskuksen työ painottui 24 h paloasemien pelastustoimen ja ensihoidon henkilöstöresurssien työvuorosuunnitteluun, sisäisen liikkuvuuden kehittämiseen ja sijaisrekrytoinnin hallintaan. Koulutus- ja resurssikeskus hyödyntää toimintavalmiuteen liittyviä resursseja koko alueen näkökulmasta mahdollisimman tasapuolisesti, tehokkaasti ja taloudellisesti. Tulevina vuosina painopistettä pyritään kehittämään yleistyöaikaan tekevän henkilöstön työvuorosuunnitteluun ja koulutusasioiden koordinoitavuuteen.

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 SAK-KYn kanssa oppisopimuskoulutukseen perustuvan lähihoitajakoulutuksen. Koulutus oli suunnattu pelastajatutkinnon omaaville Pohjois-Savon pelastuslaitoksen viranhaltijoille ja se tähtäsi lähihoitajatutkinnon suorittamiseksi. Oppisopimuskoulutukseen osallistui Pohjois-Savon pelastuslaitokselta 15 henkilöä ja osallistujia oli koko maakunnan alueelta. Koulutus päättyi joulukuussa 2019.

Sisäinen koulutus

Pelastuslaitoksen operatiivisen henkilöstön sisäinen koulutus järjestettiin entiseen malliin ns. viikko-harjoituksina. Sisäisen koulutuksen vaatimukset tulevat osittain valtakunnallisista normeista, jotka edellyttävät pakollisia harjoituskertoja määrätyissä tehtävissä. Harjoitukset ovat tiedon, taidon, tekniikan hallintaan liittyvää, ammattitaidon ylläpitämiseen tähtäävää koulutusta. Harjoitusohjelmat laaditaan keskitetysti puoleksi vuodeksi tai vuodeksi kerrallaan. Keskitetyn suunnittelun etu on koulutusaineiston yhdenmukaisuus. Sillä tähdätään yhteistoimintatilanteissa saumattoman yhteistyön saavuttamiseen eri paloasemalta tulevien yksiköiden toiminnassa.

Harjoituksien toteutumista seurataan STORE –sovelluksella, tilastoimalla henkilöstön harjoituskertojen lukumäärä pelastustoiminnassa ja ensihoidossa.

Sivutoimisten peruskoulutus

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

Vuoden 2019 aikana pelastuslaitos osti 10 kurssia, joille osallistui yhteensä 108 sivutoimista ja sopimuspalokuntien henkilöä. Koulutuspäiviä muodostui yhteensä 579 kappaletta.

Sivutoimisten koulutustoimintaan käytettiin vuoden 2019 aikana rahaa 23.428,86 euroa.

Yhden koulutuspäivän hinta oli keskimäärin 40,46 euroa.

Ulkopuolisille yhteistyökumppaneille järjestetty turvallisuuskoulutus

vuosi 2019	vuosi 2018	vuosi 2017	
Alkusammutuskoulutus	147 kpl	119 kpl	90 kpl
Turvakorttikoulutus (peruskurssi)	24 kpl	12 kpl	21 kpl
Turvakorttikoulutus (jatkokurssi)	21 kpl	22 kpl	11 kpl
Ensiapu	17 kpl	46 kpl	13 kpl
Tulityökorttikoulutus	5 kpl	4 kpl	3 kpl
Kotipalvelun turvakorttikoulutus	8 kpl	9 kpl	8 kpl
Poistumisturvallisuuskoulutus	30 kpl	30 kpl	12 kpl
Muut sekalaiset koulutukset (messut, koulujen valistustilaisuu- det ym.)	38 kpl		31 kpl

Osallistujien määrä vaihtelee kurssityypin ja tilaisuuden mukaisesti. Keskimäärin esimerkiksi turvakorttikoulutuksiin osallistuu noin 10 henkilöä, kun taas esimerkiksi alkusammutuskoulutukseen osallistui yhden päivän aikana noin 200 henkilöä.

Operatiivisen henkilöstön täydennyskoulutus

Pelastuslaitoksen ulkopuolelta ostettu vakinaisen henkilöstön koulutus oli pääosin ammatillista täydennyskoulutusta, jonka toteutti Pelastusopisto. Muita ulkopuolisen koulutuksen tuottajia olivat mm. Suomen palopäällystiiliitto, 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 2019 kokopäiväisiä koulutuksia 22 päivää ja osapäiväisiä koulutuksia 74 tuntia.

Kuopion kaupungin tuottama henkilöstökoulutus oli maksutonta.

Koulutuskustannukset

Pelastustoimen ulkopuolisen koulutuspalvelun ostoon käytettiin vuoden 2019 aikana yhteensä 78.842,72 €. Kuluihin sisältyy myös ensihoitopalveluun päätoimisesti osallistuvien koulutuskulut.

Kustannukset jakautuivat seuraavasti:

Sivutoimisten ja sopimuspalokuntalaisten palokuntakoulutus 23.428,86 €

Vakinaisen henkilöstön ammatillinen täydennyskoulutus 51.038,93 €.
Ensihoidon koulutukset 4.374,93 €.

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. Vuoden 2019 syyskuussa pelastuslaitoksen henkilöstöstä 265 oli miehiä ja 19 naisia. Naisten osuus henkilöstöstä oli 7,17% ja miesten osuus 92,83%. (Vuoden 2018 syyskuussa henkilöstöstä 267 oli miehiä ja 25 naisia. Naisten osuus oli tällöin 8,56% ja miesten osuus 91,43%.)

Vakinaisissa palvelussuhteissa olleiden naisten osuus oli 4,33 % kaikista vakinaisista palvelussuhteista. (Vuoden 2018 syyskuussa naisten osuus vakinaisissa palvelussuhteissa olleista henkilöistä oli 4,78 %).

Määräaikaisissa palvelussuhteissa olleiden naisten osuus oli vuoden 2019 syyskuussa 26,66 % kaikista määräaikaisista palvelussuhteista. (Vuoden 2018 syyskuussa naisten osuus määräaikaisissa palvelussuhteissa olleista henkilöistä oli 22,58%.) Määräaikaiset palvelussuhteet sisältävät määräaikaiset, sijaiset ja työkierrossa olevat vakinaiset henkilöt.

Palvelussuhteen luonne	09/2017		09/2018		09/2019	
	Naisia	Miehiä	Naisia	Miehiä	Naisia	Miehiä
Vakinainen	13	209	11	219	11	243
Määräaikainen	9	53	14	48	8	22
Yhteensä	22	262	25	267	19	265

*Tilastot ovat syyskuun tietoja henkilöstöjärjestelmäpäivityksestä johtuen.

3. HENKILÖSTÖ TUNNUSLUKUINA

3.1 Henkilöstön määrä

31.12.2019 Pohjois-Savon pelastuslaitoksella oli palvelussuhteessa 310 henkilöä.
Määräaikaaisessa palvelussuhteessa oli 52 henkilöä ja vakituksessa (Kuopioon kaupunkiin toistaiseksi voimassa olevassa) palvelussuhteessa 258 henkilöä.

POHJOIS-SAVON PELASTUSLAITOS					
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ VUODEN LO- PUSSA VV. 2017 - 2019					
	2017	2018	2019	Muutos 2017 - 2019	Osuus v. 2019
Vakinaiset	251	256	258	2,71%	83,2%
Määräaikaaiset	61	47	52	14,75%	16,8%
Yhteensä	312	303	310		
- joista					
työkierrossa	28	41	22	-21,4%	7,1%
osa-aikaeläkeläisiä		1	0	-	-
 muita osa-aikaisia	8	3	5	-37,5%	1,6%
palkattomasti poissa	25	18	37	48,0 %	11,9%

Sivutoimisia oli 470 henkilöä vuoden 2019 lopussa.

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

	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019*</u>
Asukkaita	246 600	245 600	245 500
Henkilöstö	312	303	310
Asukasta/työntekijä	790	810	791
Työntekijöitä/1000 asukasta kohti	1,22	1,23	1,26

3.2 Henkilöstön ikärakenne

Vuoden 2019 lopussa henkilöstön keski-ikä oli 42,4 vuotta (vuoden 2018 lopussa 42,4 vuotta ja vuoden 2017 lopussa 41,8 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
2019	30-39-vuotiaat	30-39-vuotiaat	30-39-vuotiaat
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

3.2 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 osa-aikaisuus 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 vuonna 2019 oli 293,2 henkilötyövuotta, kun se vuonna 2018 oli 293,4 henkilötyövuotta.

Pohjois-Savon pelastuslaitos	Henkilötyövuosia			Muutos (htv)	
	2017	2018	2019	2017/ 2018	2018/ 2019
Säännöllinen työaika	288,1	293,4	293,2	+5,3	-0,2
Henkilötyövuosien muutos %:ina				+1,84%	-0,07%

3.3 Poissaolot

Poissaolot lasketaan säännöllisen työajan tavoin poissaolon ajalta kyseessä olevana laskentakautena.

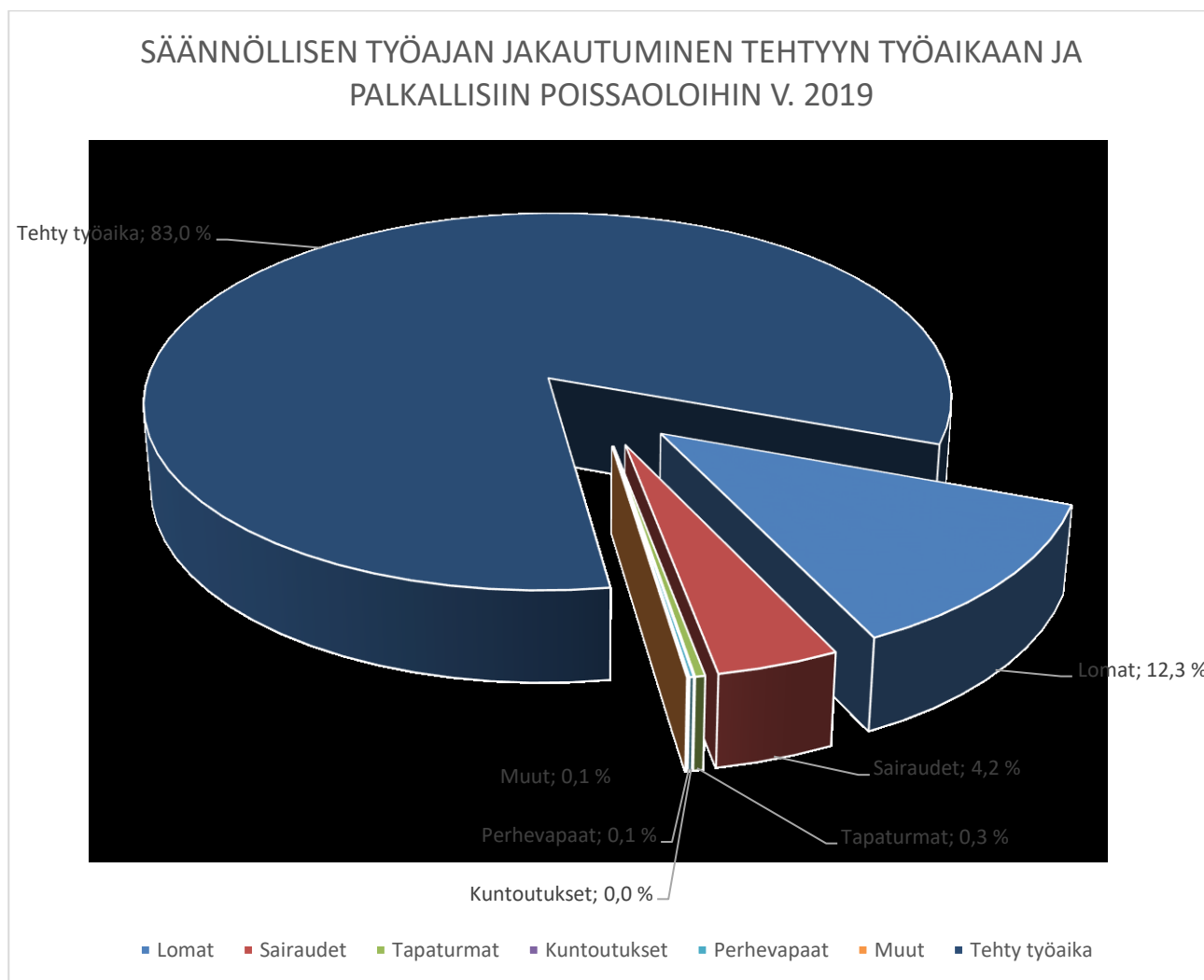
Palkallisten poissaolojen määrä vuonna 2019 oli 52,6 henkilötyövuotta (17,9 % säännöllisestä työajasta) v. 2018 oli 51,4 henkilötyövuotta (17,5 % säännöllisestä työajasta).

Lisätietoja palkallisista poissaoloista löytyy kappaleessa 3.5 Tehty työaika.

Palkattomien poissaolojen määrä vuonna 2019 oli 28,4 henkilötyövuotta (9,7% säännöllisestä työajasta), 2018 12 henkilötyövuotta (4,09% säännöllisestä työajasta). Vuonna 2017 palkattomien poissaolojen määrä oli 15,2 henkilötyövuotta (5,28 % säännöllisestä työajasta). Palkattomien perhevapaiden käyttö pysyi samana vuodesta 2018 vuoteen 2019.

3.4 Tehty työaika

Tehty työaika saadaan, kun säännöllisestä työajasta vähennetään palkalliset poissaolot.



Tehty työaika vuonna 2019 oli 243,3 henkilötyövuotta, Vuonna 2018 se oli 242,1 henkilötyövuotta ja vuonna 2017 tehty työaika oli 240,4 henkilötyövuotta. Tehty työaika kasvoi 2019 1,2 henkilötyövuotta.

Tehdyn työajan mukaisesti:

Ajalta	Säänn. työ-aika htv	Sairaudet htv	Tapaturmat htv	Kuntoutukset htv	Lomat htv	Perhe-vapaat htv	Muut htv	Tehty työaika htv	Tehty työ %
Vuosi 2017 Kuu-kaudet 1-12	288,1	11,6	1	0,0	34,6	0,,3	0,2	240,4	83,5
Vuosi 2018 Kuu-kaudet 1-12	293,4	12,6	1,6	0,1	36	0,8	0,3	242,1	82,5
Vuosi 2019 Kuu-kaudet 1-12	293,2	12,3	1	0	36	0,4	0,2	243,3	83,0

3.5 Palkat ja muut henkilöstömenot

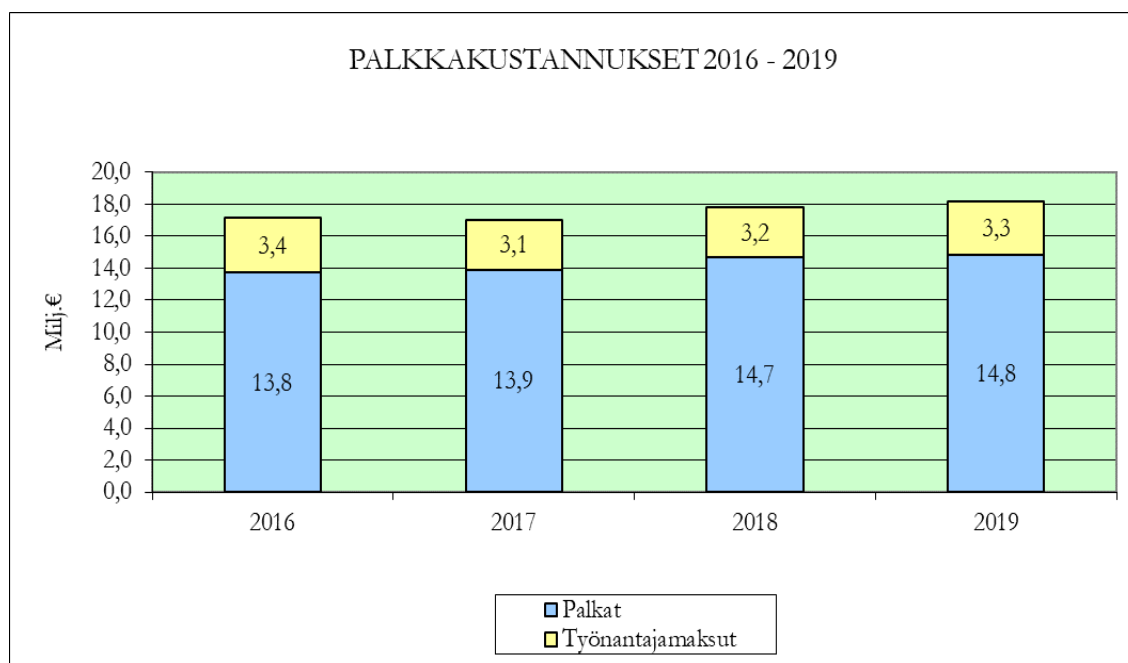
Tarkasteluajanjaksolla 2016 – 2019 henkilöstön palkkakustannukset ilman työnantajakustannuksia kasvoivat 1.072.378,02 € (7,8 %).

Työnantajakustannukset mukaan lukien kasvu oli 1.020.183,56 euroa (6 %).

Palkkakulut kasvoivat 154.541,92 € eli 1,1 % edellisvuoteen nähden.

Työnantajakustannukset kasvoivat 160.190,44 € eli 5,1 % koskapalkkaperusteinen eläkevakuutusmaksu nousi sisältäen vuodesta 2019 lukien myös työkyvyttömyyseläkemaksun (ent. varhe-maksu).

Eläkemenoperusteisia maksuja maksettiin 91.804,78 €.



Tilasto sisältää kaikki maksetut palkat ja sivukulut.

Pelastuslaitoksen kokoaikaisen henkilöstön verollinen keskiansio joulukuussa 2019 oli tehtäväkohtaisen palkan osalta 2529 euroa, varsinaisen palkan osalta 2789 euroa ja keskiansion osalta 3796 euroa. 2018 verollinen keskiansio oli tehtäväkohtaisen palkan osalta 2 431 euroa, varsinaisen palkan osalta 2 736 euroa ja keskiansion osalta 3 762 euroa. Vuodesta 2018 varsinainen palkan muutos oli 1,9 % ja keskiansion muutos 0,9 %. Tehtäväkohtainen palkka oli joulukuussa 2019 keskimäärin hie- man korkeampi naisilla (2 619 euroa) kuin miehillä (2 593 euroa) ja varsinainen palkka verraten

samansuuruinen (naisilla 2 745 euroa ja miehillä 2 796 euroa), kun taas keskiansio oli suurempi miehillä (3 810 euroa) kuin naisilla (3 539 euroa).

Välilliset palkkakulut eli ei tehdyn työajan palkat olivat 1 970 000 €. Summa oli 221 336 € suurempi kuin vuonna 2018. Luku sisältää sairauden, työtapaturman, vapaa-ajan tapaturman, vuosilomien ym. palkallisten poissaolojen ajalta maksetut palkat.

Muut välilliset kustannukset

Pelastuslaitos käytti vuonna 2019 henkilöstön suojavaatetukseen 140.399,44 € (v. 2018: 141.406,10 €).

Henkilöstön työkyvyn ylläpitoon ja virkistystoimintaan käytettiin yhteensä 18.073,89 €.

Työterveyshuollon nettokulut olivat 168.199,18 € (v. 2018: 143.833,11 €), kasvua 16,9 %. Tämän lisäksi pelastuslaitos käytti omaa henkilöstöä työkyvyn testaustehtävissä, jotka aiemmin on tilattu työterveyspalvelujen tuottajilta.

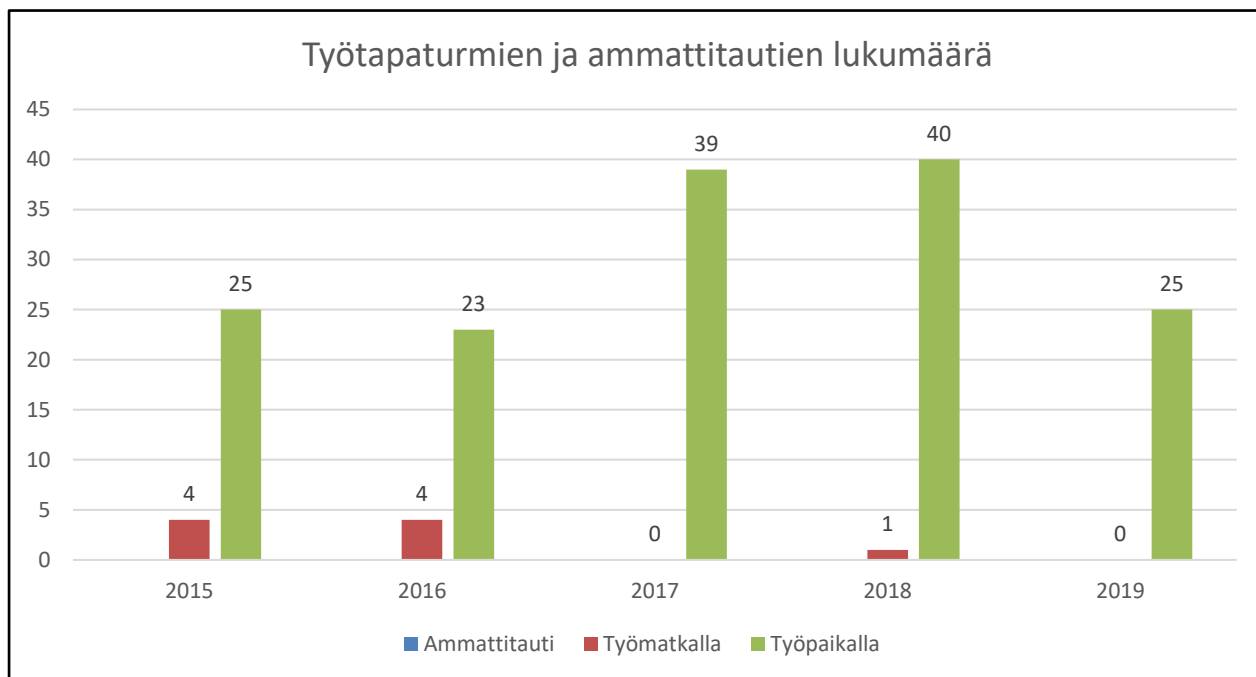
Henkilöstön koulutuskulut olivat nettona 4401.394,72 (sisältää viikkoharjoituskulut sivutoimisen henkilöstön osalta). Merkittävä osa kuluista kohdentuu henkilöstön ammatilliseen täydennyskoulutukseen. Öljyntorjuntakoulutukseen käytettiin 49.721,49 €, kustannuksia avustaa öljynsuojarahasto 95 %:sti.

4. HENKILÖSTÖN TILA

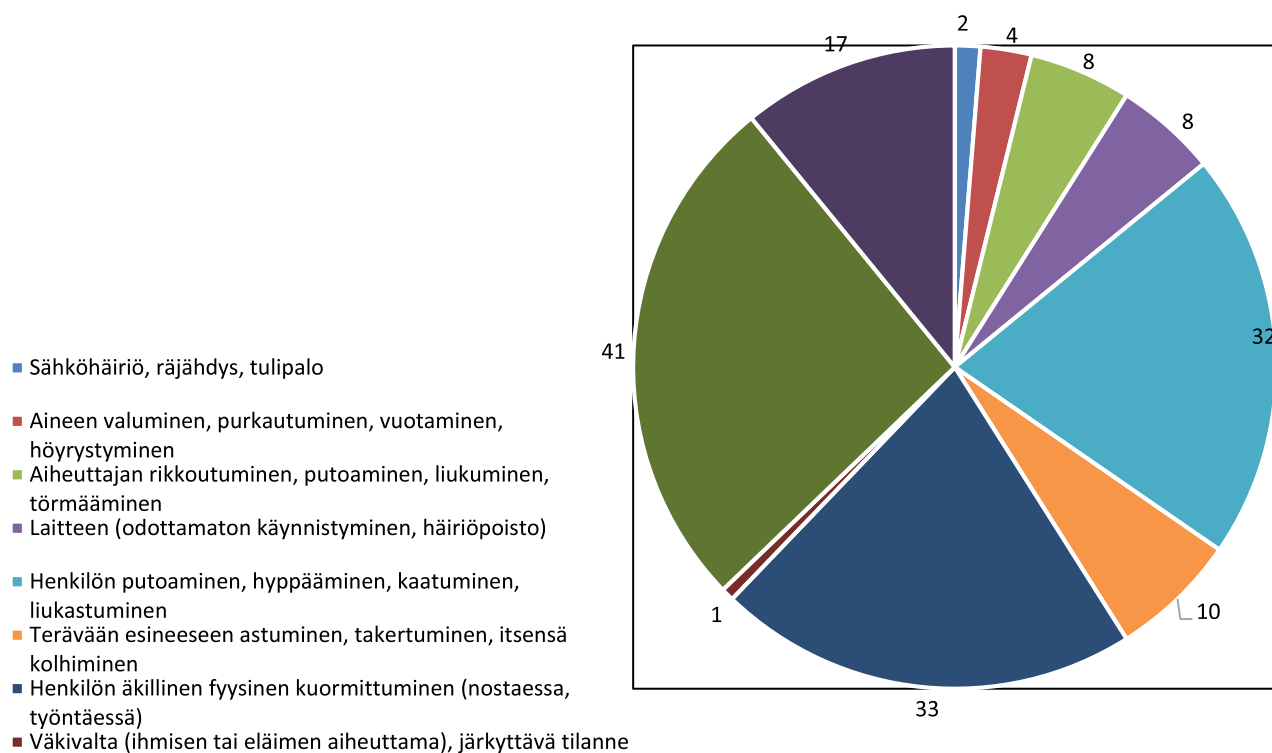
4.1 Terveysperusteiset poissaolot

Sairauspoissaoloja oli vuonna 2019 16,4 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden ja vuonna 2018 15,8 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolojen määrä lisääntyi 0,6 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Vuonna 2019 sairauspoissaoloprosentti 5,5 %, vuonna 2018 4,4 % ja vuonna 2017 4,2 %. 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.

Vuonna 2019 sattui 25 työpaikkatapaturmaa. Työmatkatapaturmia ollut yhtään. Vuonna 2018 sattui 40 työpaikkatapaturmaa ja 1 työmatkatapaturma. Vuonna 2017 työpaikkatapaturmia sattui 39, työmatkatapaturmia ei ilmoitettu yhtään.



Työtapapaikkatapaturmat poikkeaman mukaan 1.1.1015-31.12.2019



Vuonna 2019 tapaturmien vuoksi henkiöstölle kertyi 135 kalenteripäivää poissaoloja, mikä oli 0,4 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. 2018 tapaturmien vuoksi henkiöstölle 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.

Vuonna 2019 tapaturmien vuoksi henkiöstölle kertyi 345 kalenteripäivää poissaoloja (v. 2018 yht. 576 kalenteripäivää poissaoloja). Tapaturmiin liittyviä poissaoloja saatiin siis vähennettyä 231 kalenteripäivää edellisvuodesta.

Pohjois-Savon pelastuslaitos	Kalenteripäiviä					Muutos (kalenteripäiviä)			
	2015	2016	2017	2018	2019	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Sairauspoissaolot	3658,5	4134,5	4444,5	4664,5	4470	+476	+ 310	+ 220	-194,5
Tapaturmapoissaolot	639	394	358	576	345	-245	- 36	+218	-231
Kuntoutukset	379	50	6	24	14	-329	- 44	+18	-10
Sairauspoissaolojen kalenteripäivien vuosittaiset muutokset %:ina						+13,01	+7,50	+4,95	-4,17
Tapaturmapoissaolojen kalenteripäivien vuosittaiset muutokset						+ 38,34 %	- 9,14%	+ 60,89%	- 58,33

Vuonna 2019 henkilöstön sairauspoissaolojen hinta henkilöiden omalla palkalla laskettuna oli 336 984 euroa ja tapaturmista johtuvien poissaolojen hinta 38 531 euroa. Vuonna 2018 sairauspoissaolojen hinta oli 397 889,59 euroa ja tapaturmapoissaolojen hinta 49 379,03 euroa. Vähennystä sairauspoissaolojen hinnassa oli edellisvuoteen verrattuna 7,87 % ja tapaturmapoissaolojen hinnassa 71,33 %. Tiedot eivät sisällä työnantajamaksujen vaikutusta.

4.2 Työterveyshuolto

Pohjois-Savon Pelastuslaitokselle työterveyshuollon palveluja tuottivat Järvisen Työterveys- huolto, Pihlajalinna ja Lapinlahden terveystakeskus/työterveyshuolto. Työterveyshuoltotoiminnan pohjana on työterveyshuollon toimintasuunnitelma.

Työterveyshuollossa toimii moniammatillinen tiimi, johon kuuluvat työterveyslääkäri, työterveyshoi- taja, työfysioterapeutti ja työpsykologi. Terveystarkastuksissa ja määräämääräaikaistarkastuksissa noudate- taan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kirjattuja toimintalinjauksia. Terveystarkastuksen ta- voitteenä 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 sisäl- tää työterveyslääkärin tekemät tutkimukset ja hoitotoimenpiteet sekä yleislääkäritasoiset laboratorio- ja röntgentutkimukset. Erikoislääkärikonsultaatioita sairauden toteutukseksi ja hoidon tarpeen arvioi- miseksi on tehty työterveyslääkärin läheteellä hoitovastuun säilyessä työterveyshuollossa. Fysio- terapian hoidolliset palvelut on pyritty ohjaamaan ensisijaisesti työperäisistä vaivoista kärsiville työn- tekijöille tai leikkauksien jälkitilanteisiin. Toiminta on pääsääntöisesti ohjaus- ja neuvontapainot- teista.

Työpaikkaselvityskäynnit

Työpaikkaselvitys on työterveyshuollon pohja, jolle koko työterveyshuollon toiminta rakentuu. Työ- paikkaselvityksiä on tehty 3-5 vuoden välein tai kun olosuhteet ovat muuttuneet tai vaatineet selvi- tystä. Työpaikkaselvitykseen kuuluu työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvit- täminen ja arviointi työpaikkakäynnein ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen. Vuoden 2019 aikana työpaikkaselvityskäyntejä tehtiin Tuusniemen, Kangaslammen, Varkauden, Sonkajär- ven, Sukevan ja Pielaveden paloasemille.

Toimintakykytestaukset

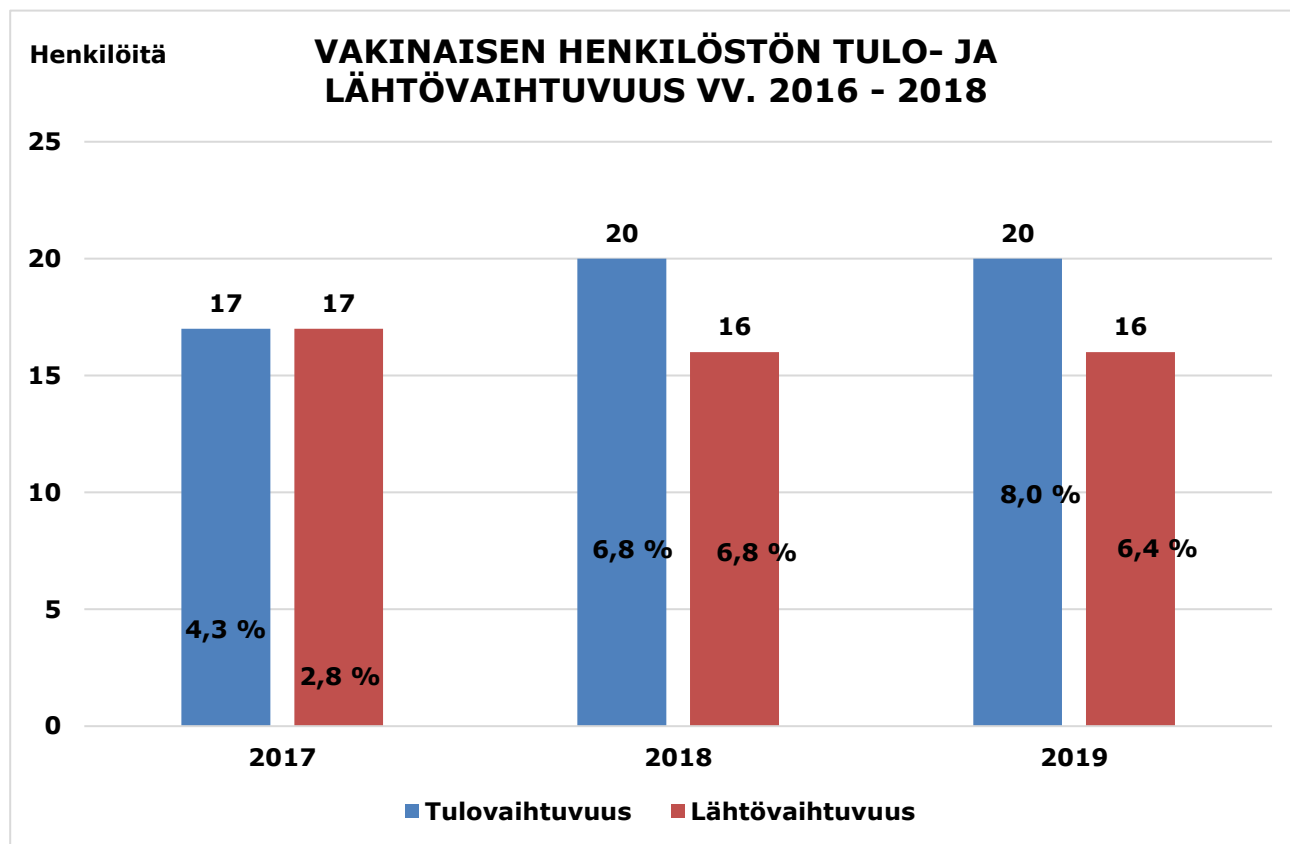
Pohjois-Savon pelastuslaitoksen päivitetty pelastussukellusohje tuli voimaan 1.1.2019. Pelastussu- kellusohjeen mukaisesti päätoiminen operatiivinen pelastustoimen henkilöstö osallistui vuoden 2019 aikana toimintakykytesteihin, joidenka mukaisesti, kokonaisarviointiin pohjautuen, operatiiviselle pe- lastustoimen henkilöstölle määräytyi pelastustoimen toimintakykytasoluokitus.

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 tullei- den henkilöiden lukumäärä. Tulovaihtuvuusprosentti on näiden henkilöiden lukumäärän suhde vaki- naisen henkilöstön määrään tarkasteluvuotta edeltäneen vuoden lopussa.

Vakinaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuuden kehitys vuosina 2017–2019 oli seuraava:



Vuonna 2019 vanhuuseläkkeelle siirtyi 9 henkilöä. Pelastuslaitoksen päätoimista henkilöstöä jää vanhuuseläkkeelle käytössä olevan tiedon mukaan.

Vanhuuseläkkeelle jäävän henkilöstömäärä vuosina 2019 - 2022

	2018	2019	2020 (arvio)	2021 (arvio)	2022 (arvio)
Miehistö	3	4	4	2	1
Alipäällystö		1	1	1	2
Päällystö	1	3	2		2
Muu henkilöstö		1	1		1
Yhteensä	4	9	8	3	6

5. INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN

5.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2016 – 2019 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. Työterveyshuollon kulujen kasvuun vaikuttivat osaltaan testauskäytöjen muuttuminen ja kulut, joihin ei saada Kelan korvausta.

	2016	2017	2018	2019
Työterveyshuollon kustannukset				
Kelan korvauksen jälkeen €	115.181,74	120.273,03	143.833,11	168.199,18
Kelan korvauksen jälkeen €/ henkilö	402,73	412,88	488,73	573,67

5.2 Työkykytoiminta

Vapaa-aika ja virkistäytyminen

Useilla Pohjois-Savon pelastuslaitoksen paloasemilla on henkilöstön käytettävissä kuntosali. Pelastuslaitos käytti kuntosalilaitteisiin vuonna 2019 yhteensä 17.745,46 €. Lisäksi Pohjois-Savon pelastuslaitoksen eri yksiköillä on käytössään 30,40 euroa/henkilö tyhy-rahaa. Kuopion alueella on tarjolla myös KalakukkoSpurtin tuettua toiminta.

SporttiPassilla tarjotaan koko Pohjois-Savon pelastuslaitoksen henkilökunnalle (ml. määräaikaisten määräaikaisuuden keston suhteessa) verovapaa etu, 72 € v. 2019, työntekijän omaehtoisen liikunta- ja kulttuuritoiminnan tukemiseen.

Lisäksi pelastuslaitoksen henkilöstön muuta virkistystoimintaa tuettiin 20,10 eurolla/ henkilö. Tyhy- ja virkistystoimintaan käytettiin v. 2019 yhteensä 18.073,89 €.

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 tulneiden 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.